

Научная статья  
УДК 378.14.015.62  
DOI: 10.20323/1813-145X\_2023\_3\_132\_28  
EDN: ZXHXLG

### **Конкурентоспособность молодых специалистов: современные вызовы и перспективы развития**

**Мира Бечмизовна Богус**

Доктор педагогических наук, профессор кафедры педагогики и педагогических технологий, Адыгейский государственный университет. 385000, Республика Адыгея, г. Майкоп, ул. Первомайская, д. 208  
bmb-3113@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0002-9066-6126>

**Аннотация.** Цель исследования — обоснование и выявление условий эффективного развития конкурентоспособности молодых специалистов. Для достижения поставленной цели в работе решались следующие задачи: анализ сформированности гибких навыков (soft skills) и ориентированности молодых специалистов на профессиональную деятельность; обобщение факторов, препятствующих успешному трудоустройству молодых специалистов; выявление образовательно-информационных и организационно-управленческих условий эффективного развития конкурентоспособности молодых специалистов. Автором отмечены методы, использованные в процессе решения задач исследования. В работе нашли отражение результаты применения как теоретических, так и практических методов.

В статье обосновывается актуальность изучения проблемы развития конкурентоспособности будущих специалистов в процессе обучения. На основе анализа результатов анкетирования, опросов ведущих компаний интернет-рекрутмента, научных работ автором определена необходимость выявления условий эффективного развития конкурентоспособности молодых специалистов. В работе отмечены отличительные особенности представителей современной молодежи. На основе проведенного анкетирования представлены характеристики двух групп молодых специалистов. Автором обобщены факторы личностного, социального, экономического характера, препятствующие трудоустройству молодежи. В статье излагаются сущность и содержание конкурентоспособности как качества личности молодых специалистов. Особое внимание уделяется профессионально значимым личностным качествам будущих специалистов. В работе автором предложена двухуровневая система развития конкурентоспособности молодых специалистов, которая отражает общность проблемы для вуза и трудовых коллективов и эффективные условия ее разрешения.

**Ключевые слова:** конкурентоспособность; компетентность; профессиональные качества; развитие; факторы; трудоустройство; молодежь; молодые специалисты

**Для цитирования:** Богус М. Б. Конкурентоспособность молодых специалистов: современные вызовы и перспективы развития // Ярославский педагогический вестник. 2023. № 3 (132). С. 28-35.  
[http://dx.doi.org/10.20323/1813-145X\\_2023\\_3\\_132\\_28](http://dx.doi.org/10.20323/1813-145X_2023_3_132_28). <https://elibrary.ru/ZXHXLG>

Original article

### **Competitiveness of young specialists: modern challenges and development prospects**

**Mira B. Bogus**

Doctor of pedagogical sciences, professor of the department of pedagogy and pedagogical technologies, Adygea state university. 385000, Republic of Adygea, Maykop, Pervomaiskaya st., 208  
bmb-3113@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0002-9066-6126>

**Abstract.** The purpose of the study was to substantiate and identify the conditions for the effective development of competitiveness of young professionals. To achieve this goal, the following tasks were solved in the work: analysis of the formation of flexible skills (soft skills), the orientation of young specialists to professional activity; generalization of factors that hinder the successful employment of young specialists; identification of educational, informational, organizational and managerial conditions for the effective development of the competitiveness of young specialists. The author notes the methods used in the process of solving research problems. The paper reflects the results of the application of both theoretical and practical methods.

The article substantiates the relevance of studying the problem of developing the competitiveness of future specialists in the learning process. Based on the analysis of the results of questionnaires, surveys of leading Internet recruitment companies, scientific papers, the author identified the problem of the need to determine the conditions for the effective development of the competitiveness of young professionals. The paper highlights the distinctive features of representatives of modern youth. On the basis of the survey conducted in the work, it was possible to present the characteristics of two groups of young specialists. The author summarizes the factors of personal, social, and economic nature that hinder the employment of young people. The article describes the essence and content of competitiveness as a personality quality of young professionals. Special attention is paid to professionally significant personal qualities of future specialists. In the paper, the author proposes a two-level system for developing the competitiveness of young professionals, which reflects the commonality of the problem for the university and labor collectives and effective conditions for its resolution.

**Keywords:** competitiveness; competence; professional qualities; development; factors; employment; youth; young professionals

**For citation:** Bogus M. B. Competitiveness of young specialists: modern challenges and development prospects. *Yaroslavl pedagogical bulletin*. 2023; (3): 28-35. (In Russ.). [http://dx.doi.org/10.20323/1813-145X\\_2023\\_3\\_132\\_28](http://dx.doi.org/10.20323/1813-145X_2023_3_132_28). <https://elibrary.ru/ZXHXLG>

### Введение

Совершенной моделью человека XXI в. является многомерная, творческая личность, постоянно расширяющая границы своих знаний и умений, реализующая преимущества саморазвития, самодостаточности и конкурентоспособности.

Соответственно, изучение основных факторов, влияющих на конкурентоориентированность студенчества, применение механизмов формирования и обучения управлению личной конкурентоспособностью на современном рынке труда — доминирующие задачи при организации эффективного образовательного процесса в вузе.

Высшие учебные заведения страны ежегодно направляют в сферу профессиональной деятельности армию выпускников разных специальностей. В исследовании проблемы формирования конкурентоспособности молодых специалистов представляют особую значимость характерные особенности современной молодежи. На рынок труда выходит первое поколение молодых людей, «выросшее» в интернете и социальных сетях (рожденные в 1997-2012 гг.). Детство и взросление представителей данного поколения пришлось на цифровую эпоху, когда требуется минимум времени для получения массы информации и наличие определенных способностей для оперирования ею, соответственно, они умеют быстро усваивать информацию и переключаться с одной информации на другую.

Современная молодежь принадлежит к поколению, выросшему в комфортной обстановке, у которого не было вызовов для борьбы за выживание. Представители данного поколения высоко

ценят себя и соответственно, ждут уважения со стороны, в том числе от работодателя.

### Методы исследования

В ходе исследования использовались следующие теоретические и эмпирические методы: анализ проблемы исследования, результатов ранее проведенных исследований; обобщение теоретических и практико-ориентированных материалов по проблеме формирования конкурентоспособности будущих специалистов; классификация факторов, условий, влияющих на формирование конкурентоспособности молодых специалистов, полученных результатов на основе проведенного анализа; абстрагирование и дальнейшее моделирование процесса формирования конкурентоспособности молодых специалистов; анкетирование респондентов.

### Результаты исследования

На основании проведенного анкетирования, на наш взгляд, молодых специалистов, выходящих на рынок труда, можно разделить на две большие группы:

- молодые выпускники первого типа — лидеры по характеру. Для них важно, насколько круг профессиональных обязанностей повысит их квалификацию; они амбициозны, стремятся к самореализации. Наиболее дальновидные из них готовы поступиться уровнем дохода, если на предлагаемой должности они получают ценный и востребованный в будущем опыт;
- молодые соискатели второго типа ищут комфортную работу, дающую ощущение стабильности. Для них важен стабильный доход, наличие социального пакета. Из таких выпуск-

ников вырастают хорошие исполнители. В то же время причиной для смены работы может послужить незначительный, с точки зрения работодателя, фактор, например, изменение расположения офиса на менее удобное, отсутствие ожидаемой премии, снижение социального пакета и т. д.

Следует отметить, что наличие баланса между работой и личной жизнью является важным для большинства опрошенных молодых специалистов (84 %). Для них значимым показателем выступает получение удовольствия от жизни, и работу они видят частью этого удовольствия.

Активная молодежь стремится уехать в крупные города и регионы, тем самым выбирая условия жесткой конкуренции, в противовес возможности работать на менее развитых и небольших территориях с дефицитом молодых кадров и отсутствием конкуренции. Данная особенность указывает на высокую амбициозность молодых людей, многим из которых присуща способность перекладывать ответственность за свою успешную профессиональную деятельность, решение ежедневных бытовых вопросов в чужом городе на родных и близких.

Следует также отметить, что значительная часть опрошенных молодых специалистов (47 %) выбирают условия удаленной занятости, когда предоставляется возможность работать в привлекательной компании без изменения привычных комфортных социальных и материальных условий жизнедеятельности.

Проведенное Всероссийским центром изучения общественного мнения исследование показывает, что для молодых людей особое значение имеет профессиональная самореализация. Российская молодежь характеризуется наибольшим потенциалом трудовой мобильности — каждый второй готов сменить место жительства ради работы, и более половины молодых людей допускают возможность совмещения основной работы с дополнительной — по найму или в качестве самозанятого [Главные ценности молодежи ... , 2023]. Помимо заработной платы, комфортной среды и возможности получить профессиональный опыт, эксперты выделяют в качестве молодежных приоритетов саморазвитие и обучение на рабочем месте, когда теоретические знания сразу применяются на практике. Молодежь не считает необходимым долго работать на одной должности, быстро теряя интерес.

Молодые люди сталкиваются с большими трудностями при трудоустройстве. Согласно

опросу, проведенному крупнейшей российской компанией интернет-рекрутмента ООО «Хэдхантер», 93 % работодателей предпочитают не брать на работу студентов и молодых специалистов. Руководители мотивируют отказ недисциплинированностью, безответственностью и высокими амбициями со стороны молодых сотрудников. При этом отсутствие опыта в причинах отказа в трудоустройстве работодатели ставят лишь на четвертое место [Рынок труда молодых ... , 2022, с. 38-39].

Согласно результатам исследования третьего по величине в России сервиса «Работа.ру», предоставляющего услуги по подбору персонала и поиску работы, руководители считают молодых специалистов зависимыми от гаджетов, что, по их мнению, мешает работе. Также руководители утверждают, что молодежь хуже справляется со стрессами. Часто молодые специалисты имеют завышенные амбиции, сразу ожидают высокую зарплату, но не могут принять в нужный момент единственно правильное решение, не способны принимать критику [Отношение работодателей ... , 2022].

Важным фактором, создающим препятствия в трудоустройстве молодых специалистов, также является разная заинтересованность работодателей в специалистах. Так, согласно запросам в течение определенного промежутка времени (2 полугодие 2022 г.) работодатели больше заинтересованы в специалистах технических (56 %), юридических (15 %), транспортных — 14 %, гуманитарных специальностей — 13 %. При этом в выпускниках медицинских вузов заинтересованы всего 8 % работодателей, аграрных — 7 %, педагогических — 6 %, естественно-научных — 5 %, художественных — 3 % [Польза дипломов ... , 2021; Рынок труда молодых ... , 2022].

Также следует иметь в виду и другой фактор, препятствующий успешному трудоустройству молодых специалистов. Как сообщает пресс-служба Министерства труда Российской Федерации (РФ), по прогнозу рынка труда, в ближайшие 10 лет доля возрастной группы от 15 до 29 лет в общей структуре населения будет расти, в связи с чем будет расти и потребность в решении проблем трудоустройства молодежи.

На современном этапе, по данным Федеральной службы государственной статистики, молодежь до 25 лет составляла 18,5 % среди общего числа безработных в России (3,1 млн человек, по

методологии Международной организации труда) [Рабочая сила ... , 2023].

Наличие значительного числа незанятых молодых людей, многие из которых имеют профессиональное образование, и одновременное существование вакантных рабочих мест свидетельствует, в том числе, об упущениях в подготовке кадров и неправильных трудовых и профессиональных ориентациях выпускников, а в некоторых случаях — и о низком профессионализме. В этих условиях повышение эффективности управления профессиональной конкурентоспособностью молодежи приобретает особое социально-экономическое значение [Сафина, 2022; Сербина, 2021].

Современные реалии таковы, что выпускник вуза должен задумываться о будущем трудоустройстве еще в период обучения. Однако большинство студентов в процессе обучения ориентированы на решение повседневных задач и не ставят стратегических целей — подготовиться к будущей профессиональной деятельности. Современные студенты при окончании вуза часто оказываются не только практически, но и психологически недостаточно готовыми к встрече с профессиональными реалиями [Вашаломидзе, 2021; Мирзагитова, 2020].

В современной социокультурной и экономической ситуации в России, тем более в условиях мирового экономического кризиса, все более важным и значимым становится воспитание творческой, высокопрофессиональной личности.

По поручению президента РФ В. В. Путина была разработана программа содействия молодежной занятости до 2030 г. Программа представляет комплекс различных мер поддержки и разделена на четыре направления: формирование карьерных стратегий молодежи в соответствии с потребностями рынка труда, соответствие качества образования требованиям работодателей, создание условий для совмещения учебы с работой или бизнесом, а также создание дополнительных механизмов снижения рисков незанятости молодежи [Распоряжение Правительства РФ ... , 2021]. В русле заявленных задач программы представляется правомерным акцент на развитие конкурентоспособности обучающихся в процессе обучения в вузе и повышение конкурентоспособности молодых специалистов на рабочих местах.

Конкурентоспособность представляет собой интегративную характеристику личности специ-

алиста, обеспечивающую ему более высокий профессиональный статус, рейтинговую позицию на соответствующем отраслевом рынке труда, устойчиво высокий спрос на его услуги (востребованность); она определяется качеством личности специалиста и качеством его профессиональной деятельности [Евплова, 2021; Горбашко, 2021]. Степень соответствия личностных качеств и профессиональных знаний, умений и навыков конкретного специалиста объективным требованиям профессиональной деятельности и социально-экономическим условиям определяют уровень конкурентоспособности личности. Наиболее ярким внешним показателем конкурентоспособности является востребованность специалиста на рынке труда.

Современным студентам конкурентоспособность на рынке труда следует понимать как соответствие работников требованиям рынка; совокупность характеристик, определяющую позиции конкретного работника или отдельных групп работников, позволяющую им претендовать на занятие определенных вакансий [Психолого-педагогические аспекты ... , 2022].

Пути повышения уровня развития компетенций, свойственных конкурентоспособной личности, изучаются коллективами ученых во многих высших учебных заведениях. Так, конкурентоспособность как фактор успешности молодого специалиста на рынке труда исследовалась учеными Воронежского государственного университета [Конкурентоспособность как ... , 2017], основы личной конкурентоспособности изучались учеными Пензенского государственного университета С. Д. Резник и А. А. Социловой [Резник, 2019], анализ теории и практики оценки конкурентоспособности проведен учеными Оренбургского государственного университета [Теория и практика ... , 2013], изучению конкуренции и конкурентоспособности в качестве учебной дисциплины, нацеленной на оказание помощи студентам в изучении основных положений теории конкуренции и методического инструментария управления конкурентоспособностью, посвящен научный труд ученых Уральского федерального университета А. Г. Мокроносовой и И. Н. Мавриной [Мокроносов, 2014] и др.

Поскольку ведущей сферой, в рамках которой определяется и проявляется конкурентоспособность специалистов, является трудовая деятельность, каждое качество, которым должен обладать конкурентоспособный специалист, может

быть описано в виде социальных, функциональных, эргономических, эстетических, экономических параметров [Деглас Хани, 2020; Зинич, 2022].

В условиях существующего профессионального образования у специалистов некоторых профессиональных областей, например, в сфере педагогического образования, формируются ориентации на работу с четко обозначенным кругом функциональных обязанностей, с широким использованием традиционных форм организации деятельности, стабильным доходом и т. д. При этом деятельность в условиях свободного рынка с присущими ему конкурентными отношениями требует от специалистов «быстрой реакции на изменение спроса на различные услуги; высокой мобильности и готовности к адаптации, способности оперативно изменять содержание предлагаемых программ, форм их доведения до потребителей; склонности к поиску новых ниш для расширения профессиональной деятельности;... готовности к неопределенности и непостоянству в содержании труда, ... а также заработной платы и др.» [ Конкурентоспособность как ... , 2017, с. 12 ].

Личностные качества представляют собой доминирующий внутренний психологический фактор пролонгированной конкурентоспособности специалистов на рынке труда. В многочисленных научных работах, посвященных выявлению и описанию личностных качеств, в данную категорию включены разноплановые характеристики человека: особенности мышления и деятельности (например, оригинальность мышления, продуктивность деятельности); ценностные ориентации и направленность, установки и отношения, иные характерологические черты личности (настойчивость, инициативность, выдержка), знания, умения, навыки [Литвиненко, 2021; Навыки XXI века ... , 2021].

Теоретический поиск оснований для выделения спектра социально значимых, надпрофессиональных качеств личности, обуславливающих ее конкурентоспособность, проходил по трем направлениям: государственные требования, мнения работодателей, имеющиеся научные исследования. В обобщенном виде социально значимые личностные качества можно представить как комплекс характерных особенностей, включающий надежность, инициативность, ответственность, интеллектуальную гибкость, иннова-

ционная заинтересованность, профессиональную мобильность, коммуникабельность.

Анализ нормативно-правовых актов [Концепция формирования ... , 2019], научных трудов [Ярошенко, 2021] по проблеме позволил выделить комплекс условий, необходимых для обеспечения развития конкурентоспособности молодых специалистов, в том числе организационно-управленческие, финансово-экономические, материально-технические, образовательно-информационные условия.

Представленные условия в комплексе определяют структуру и содержание процесса повышения уровня развития конкурентоспособности молодых специалистов и должны послужить ориентиром в организации эффективного образовательного процесса в вузе и трудовой деятельности на рабочих местах.

На наш взгляд, процесс развития конкурентоспособности специалиста нужно представлять и реализовывать в виде двухуровневой системы.

Первый уровень системы ориентирован на соответствующую цели организацию образовательного процесса в вузе. На наш взгляд, одним из условий развития конкурентоспособности выпускников как образовательно-информационного ресурса является включение в вариативную часть учебного плана подготовки бакалавров и магистров специального курса, целью которого должно стать формирование представлений о конкурентоспособности, развитие способности к проектированию профессионального и личностного роста, выстраиванию траектории собственного профессионального личностного роста, диагностированию конкурентоспособности, формированию навыка реализации механизмов развития собственной конкурентоспособности.

Анализ профессиональной занятости молодых специалистов позволил сделать вывод о том, что современный рынок труда требует уже готовых конкурентоспособных сотрудников, вооруженных не только теоретическими знаниями. Будущий выпускник должен набираться опыта работы, овладевать предметными и метапредметными знаниями, умениями и навыками уже в процессе обучения в вузе.

Второй уровень системы ориентирован на создание соответствующих условий непосредственно на рабочих местах. На данном уровне представляется необходимой реализация адаптационных программ для молодых специалистов в трудовом коллективе как образовательно-

информационного условия повышения их конкурентоспособности, восстановление института наставничества. Важным аспектом является реализация дифференцированного подхода в определении требований к трудовой деятельности в течение испытательного срока с учетом наличия или отсутствия у молодого специалиста опыта работы как организационно-управленческого условия.

### Заключение

Представители молодежи — наиболее перспективная группа в составе трудоспособного населения, так как им присущи энергичность, высокая работоспособность, быстрая обучаемость, высокие показатели физической выносливости и, следовательно, они должны быть настроены на достижение статуса высококвалифицированного специалиста. В свою очередь, молодым специалистам необходимо предоставить соответствующие условия для роста и профессионального развития, что послужит показателем ответственного отношения работодателей. В свою очередь, конкурентоспособность молодых специалистов является важнейшим ресурсом развития конкурентоспособности организации, профессиональной сферы и всей страны в целом.

### Библиографический список

1. Вашаломидзе Е. В. Повышение конкурентоспособности работников в контексте развития профессиональной компетентности / Е. В. Вашаломидзе, О. А. Пак // Экономика, предпринимательство и право. 2021. Том 11. № 12. С. 2943-2956.
2. Главные ценности молодежи РФ — доход, стабильность, самореализация: опрос. ВЦИОМ. URL: <https://regnum.ru/news/2277969.html> (дата обращения: 30.04.2023).
3. Горбашко Е. А. Управление конкурентоспособностью: учебник для вузов. Москва : Юрайт, 2021. 407 с.
4. Деглес Хани С. М. Стратегии инвестирования в интеллектуальный капитал под влиянием моделей создания ценности / С. М. Деглес Хани, Н. Р. Кельчевская // Вопросы инновационной экономики. 2020. № 4. С. 2213-2232.
5. Евплова Е. В. Конкурентология: синтез междисциплинарных знаний : монография. Челябинск : Изд-во Южно-Урал. гос. гуман.-пед. ун-та, 2021. 254 с.
6. Зинич А. В. Молодежь на рынке труда в цифровую эпоху: социально-профессиональный аспект / А. В. Зинич, Ю. Н. Ревякина, П. И. Ревякин // Экономика труда. 2022. Том 9. № 10. С. 1605-1616.
7. Конкурентоспособность как фактор успешности молодого специалиста на рынке труда : монография / О. Н. Беленов, О. А. Колесникова, А. В. Звездинская, Е. В. Маслова. Воронеж : Издательский дом ВГУ, 2017. 74 с.
8. Концепция формирования и функционирования системы содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования. URL: <https://base.garant.ru/73643808/> (дата обращения: 30.04.2023).
9. Литвиненко М. С. Методический подход к оценке конкурентоспособности работников // Экономика труда. 2021. Том 8. № 4. С. 423-442.
10. Мирзагитова А. Л. Компетентный подход в подготовке конкурентоспособного специалиста // Молодой ученый. 2020. № 45 (335). С. 247-249.
11. Мокронос А. Г. Конкуренция и конкурентоспособность : учебное пособие. Екатеринбург : Изд-во Урал ун-та, 2014. 194 с.
12. Навыки XXI века: модель подготовки современного специалиста : учебно-методическое пособие. Санкт-Петербург : СПб ГАПОУ МТК им. адмирала Д. Н. Сенявина, 2021. 240 с.
13. Отношение работодателей к соискателям разных возрастов. URL: <https://press.rabota.ru/otkaz-soiskatelyam-raznykh-vozrastov> (дата обращения: 30.04.2023).
14. Польза дипломов вузов — миф или реальность? URL: <https://hhcdn.ru/file/17145079.pdf> (дата обращения: 30.04.2023).
15. Психолого-педагогические аспекты конкурентоспособности студентов колледжа : монография / И. В. Власюк, А. Ф. Казакова, О. В. Голубь, Н. Николаева. Волгоград : Сфера, 2022. 88 с.
16. Рабочая сила, занятость и безработица в России. URL: [https://rosstat.gov.ru/labour\\_force](https://rosstat.gov.ru/labour_force) (дата обращения: 30.04.2023).
17. Распоряжение Правительства РФ от 14 декабря 2021 г. № 3581-р Об утверждении Долгосрочной программы содействия занятости молодежи на период до 2030 г. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/403136100/> (дата обращения: 30.04.2023).
18. Резник С. Д. Основы личной конкурентоспособности : учебное пособие. Москва : ООО «Научно-издательский центр ИНФРА-М», 2019. 251 с.
19. Рынок труда молодых специалистов: тренды, вызовы, возможности. URL: <https://hhcdn.ru/file/17302040.pdf> (дата обращения: 30.04.2023).
20. Сафина З. Н. Непрерывное профессиональное образование как фактор успешности в подготовке конкурентоспособных специалистов в эпоху цифровизации // Ярославский педагогический вестник. 2022. № 4 (127). С. 75-80.
21. Сербина Н. В. Проблема трудоустройства выпускников вузов: карьерная компетентность как усло-

вие их адаптации к рынку труда // Экономика труда. 2021. Том 8. № 12. С. 1501-1512.

22. Теория и практика оценки конкурентоспособности : учебное пособие / Е. В. Чмышенко, О. С. Лазарева, Е. Г. Чмышенко, Н. И. Бондарчук. Оренбург : Агентство «Пресса», 2013. 150 с.

23. Ярошенко С. Н. Формирование конкурентоспособности студентов вуза: профессионально-личностные компоненты, педагогические условия, диагностика : монография. Челябинск : Печатный Двор, 2021. 128 с.

### Reference list

1. Vashalomidze E. V. Povyshenie konkurentosposobnosti rabotnikov v kontekste razvitiya professional'noj kompetentnosti = Improving the competitiveness of employees in the context of professional competence development / E. V. Vashalomidze, O. A. Pak // Jekonomika, predprinimatel'stvo i pravo. 2021. Tom 11. № 12. S. 2943-2956.

2. Glavnye cennosti molodezhi RF — dohod, stabil'nost', samorealizacija: opros. VCIOM = The main values of the youth of the Russian Federation are income, stability, self-realization: survey. VTSIOM. URL: <https://regnum.ru/news/2277969.html> (data obrashhenija: 30.04.2023).

3. Gorbashko E. A. Upravlenie konkurentosposobnost'ju = Competitive management : uchebnik dlja vuzov. Moskva : Jurajt, 2021. 407 s.

4. Degles Hani S. M. Strategii investirovaniya v intellektual'nyj kapital pod vlijaniem modelej sozdaniya cennosti = Strategies for investing in intellectual capital under the influence of value models / S. M. Degles Hani, N. R. Kel'chevskaja // Voprosy innovacionnoj jekonomiki. 2020. № 4. S. 2213-2232.

5. Evplova E. V. Konkurentologija: sintez mezhdisciplinarnyh znaniy = Competitology: Synthesis of interdisciplinary knowledge : monografija. Cheljabinsk : Izd-vo Juzhno-Ural. gos. guman.-ped. un-ta, 2021. 254 s.

6. Zinich A. V. Molodezh' na rynke truda v cifrovuju jepohu: social'no-professional'nyj aspekt = Youth in the labor market in the digital age: socio-professional aspect / A. V. Zinich, Ju. N. Revjakina, P. I. Revjakin // Jekonomika truda. 2022. Tom 9. № 10. S. 1605-1616.

7. Konkurentosposobnost' kak faktor uspešnosti molodogo specialista na rynke truda = Competitiveness as a factor in the success of a young specialist in the labor market : monografija / O. N. Belenov, O. A. Kolesnikova, A. V. Zvezdinskaja, E. V. Maslova. Voronezh : Izdatel'skij dom VGU, 2017. 74 s.

8. Konceptija formirovaniya i funkcionirovaniya sistemy sodejstvija trudoustrojstvu vypusnikov uchrezhdenij professional'nogo obrazovanija = The concept of the formation and functioning of a system for promoting the employment of graduates of vocational education institutions. URL:

<https://base.garant.ru/73643808/> (data obrashhenija: 30.04.2023).

9. Litvinenko M. S. Metodicheskij podhod k ocenke konkurentosposobnosti rabotnikov = Methodical approach to assessing the competitiveness of employees // Jekonomika truda. 2021. Tom 8. № 4. S. 423-442.

10. Mirzagitova A. L. Kompetentnostnyj podhod v podgotovke konkurentosposobnogo specialista = Competent approach to training a competitive specialist // Metodolog uchenyj. 2020. № 45 (335). S. 247-249.

11. Mokronosov A. G. Konkurencija i konkurentosposobnost' = Competition and competitiveness : uchebnoe posobie. Ekaterinburg : Izd-vo Ural un-ta, 2014. 194 s.

12. Navyki XXI veka: model' podgotovki sovremenogo specialista = Skills of the XXI century: a model for training a modern specialist : uchebno-metodicheskoe posobie. Sankt-Peterburg : SPb GAPOU MTK im. admirala D. N. Senjavina, 2021. 240 s.

13. Otnoshenie rabotodatelej k soiskateljam raznyh vozrastov = The attitude of employers towards applicants of different ages. URL: <https://press.rabota.ru/otkaz-soiskatelyam-raznykh-vozrastov> (data obrashhenija: 30.04.2023).

14. Pol'za diplomov vuzov — mif ili real'nost'? = The benefits of university diplomas — myth or reality? URL: <https://hhcdn.ru/file/17145079.pdf> (data obrashhenija: 30.04.2023).

15. Psihologo-pedagogicheskie aspekty konkurentosposobnosti studentov kolledzha = Psychological and pedagogical aspects of college student competitiveness : monografija / I. V. Vlasjuk, A. F. Kazakova, O. V. Golub', N. Nikolaeva. Volgograd : Sfera, 2022. 88 s.

16. Rabochaja sila, zanjatost' i bezrabotica v Rossii = Labor, employment and unemployment in Russia. URL: [https://rosstat.gov.ru/labour\\_force](https://rosstat.gov.ru/labour_force) (data obrashhenija: 30.04.2023).

17. Rasporjazhenie Pravitel'stva RF ot 14 dekabrja 2021 g. № 3581-r Ob utverzhenii Dolgosročnoj programmy sodejstvija zanjatosti molodezhi na period do 2030 g. = Decree of the Government of the Russian Federation from December 14, 2021 № 3581-r on the approval of the long-term program for promoting youth employment for the period up to 2030 URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/403136100/> (data obrashhenija: 30.04.2023).

18. Reznik S. D. Osnovy lichnoj konkurentosposobnosti = Fundamentals of personal competitiveness : uchebnoe posobie. Moskva : OOO «Nauchno-izdatel'skij centr INFRA-M», 2019. 251 s.

19. Rynok truda molodyh specialistov: trendy, vyzovy, vozmožnosti = The labor market of young specialists: trends, challenges, opportunities. URL: <https://hhcdn.ru/file/17302040.pdf> (data obrashhenija: 30.04.2023).

20. Safina Z. N. Nepreryvnoe professional'noe obrazovanie kak faktor uspešnosti v podgotovke konkuren-

tosposobnyh specialistov v jepohu cifrovizacii = Continuing professional education as a factor in success in the training of competitive specialists in the era of digitalization // Jaroslavskij pedagogičeskij vestnik. 2022. № 4 (127). S. 75-80.

21. Serbina N. V. Problema trudoustrojstva vypusnikov vuzov: kar'ernaja kompetentnost' kak uslovie ih adaptacii k rynku truda = The problem of employment of university graduates: career competence as a condition for their adaptation to the labor market // Jekonomika truda. 2021. Tom 8. № 12. S. 1501-1512.

22. Teorija i praktika ocenki konkurentosposobnosti = Theory and practice of competitiveness assessment :

učebnoe posobie / E. V. Chmyshenko, O. S. Lazareva, E. G. Chmyshenko, N. I. Bondarchuk. Orenburg : Agentstvo «Pressa», 2013. 150 s.

23. Jaroshenko S. N. Formirovanie konkurentosposobnosti studentov vuza: professional'no-lichnostnye komponenty, pedagogičeskie uslovija, diagnostika = Formation of university students' competitiveness: professional and personal components, pedagogical conditions, diagnostics : monografija. Cheljabinsk : Pечатnyj Dvor, 2021. 128 s.

Статья поступила в редакцию 14.03.2023; одобрена после рецензирования 18.04.2023; принята к публикации 19.05.2023.

The article was submitted 14.03.2023; approved after reviewing 18.04.2023; accepted for publication 19.05.2023.