

<https://doi.org/10.17073/2072-1633-2024-1-1230>

Алгоритм эффективных коммуникационных связей кадровых служб промышленных предприятий с университетом

Е.А. Сысоева✉, И.Ф. Мальцева

Юго-Западный государственный университет,
305040, Курск, ул. 50 лет Октября, д. 94, Российская Федерация

✉ alpeevael@yandex.ru

Аннотация. Трудовые ресурсы являются одним из базовых факторов производства. В настоящее время этот фактор становится дефицитным, и конкуренция среди работодателей за качественные трудовые ресурсы растет. Это обуславливает и увеличение требований, которые предъявляют современные выпускники к месту работы.

В статье проанализирована динамика уровня безработицы, на основании чего сделан вывод об отсутствии трудоизбыточных регионов в России. В этих условиях работодателям необходимо выстраивать системное взаимодействие с вузом. Авторы отмечают, что тесные коммуникации должны выстраиваться уже на начальных курсах, поскольку большинство студентов начинают работать еще на этапе обучения в образовательной организации.

Рассмотрены две основные модели организации процесса трудоустройства выпускников. Первая модель – модель, в которой функции по организации практик и трудоустройству слиты в единую структуру, вторая – модель, когда функции по организации практик возложены на учебный отдел/подразделение, а трудоустройство – на обособленное структурное подразделение. На основе анализа достоинств и недостатков каждой из представленных моделей сделан вывод о том, что наиболее эффективной является первая, поскольку способствует созданию единой точки входа и коммуникации с университетом.

Проблемным вопросом в сфере трудоустройства выпускников является разрыв в понимании требований, которые предъявляет выпускник к работодателю и работодатель к будущему специалисту. Выдвинута гипотеза, что одним из эффективных способов решения обозначенной проблемы может стать специальный алгоритм работы сотрудников Центра карьеры с представителями HR-служб, руководителями учебных и производственных практик. Раскрыты основные этапы данного алгоритма: проведение проектно-аналитической сессии, внедрение дуального обучения как эффективного инструмента взаимодействия между центрами карьеры и HR-службами; разработка программ взаимодействия с работодателями в зависимости от категории, формирование пула амбассадоров заинтересованных сторон. Использование алгоритма, предложенного в статье, позволит выработать единый подход взаимодействия с работодателями и будет способствовать более эффективному трудоустройству выпускников.

Ключевые слова: рынок труда, рынок образовательных услуг, высшие учебные заведения, промышленные предприятия, работодатели, модели взаимодействия, центры карьеры, модели сотрудничества

Благодарности: Работа выполнена в рамках реализации программы развития ФГБОУ ВО «Юго-Западный государственный университет» проекта «Приоритет 2030».

Для цитирования: Сысоева Е.А., Мальцева И.Ф. Алгоритм эффективных коммуникационных связей кадровых служб промышленных предприятий с университетом. *Экономика промышленности*. 2024;17(1):50–58. <https://doi.org/10.17073/2072-1633-2024-1-1230>

The algorithm of effective communication ties between HR departments of industrial companies and the university

E.A. Sysoeva ✉, I.F. Maltseva

Southwest State University,
94 Str. 50 let Oktyabrya, Kursk 305040, Russian Federation

✉ alpeevael@yandex.ru

Abstract. Human resources are one of the basic factors of production. At present, this factor is becoming scarce, and employers are facing much tougher competition for high quality human resources. That entails growing demands modern graduates make regarding their workplace. The authors have analyzed the dynamics of the unemployment rate and made a conclusion about the absence of labor-surplus regions in Russia. Under these conditions employers need to establish system interaction with the university. The authors point out that close communication should be initiated in the first years of training because the majority of the students start working during their studies at the educational institution. Two basic models of organization of the graduate employment have been studied. The first model is a model according to which the functions of organizing internship and employment are merged into a single structure; the second one is a model where the function of organizing internship is assigned to the training department/division while the employment function is the task of a separate structural division. On the basis of the analysis of the advantages and disadvantages of each suggested model the authors have made a conclusion that the first model is the most effective as it contributes to the creation of a single point of entry and communication with the university. A problematic issue in graduate employment is the gap in understanding the requirements of the graduate to the employer and those of the employer to the future specialist. The authors put forward a hypothesis that one of the effective ways of solving the stated problem may be a special algorithm of work of the employees of the Career Centre with the representatives of HR departments, heads of educational and industrial practices. The main stages of the algorithms have been identified: conducting a design and analytical session; the introduction of dual training as an effective tool for building the interaction between Career Centres and HR departments; developing programs of interaction with employers depending on the category, formation of a pool of ambassadors of interested parties. Implementation of the algorithm presented in the article will contribute to the development of a single approach of interaction with employers and will ensure more effective employment of graduates.

Keywords: labour market, educational services market, higher educational institutions, industrial enterprises, employers, models of interaction, Career Centres, models of cooperation

Acknowledgements: The work has been carried out as part of realization of the development program of the FSBEI HE “South-West State University” of the project “Priority of 2030”.

For citation: Sysoeva E.A., Maltzeva I.F. The algorithm of effective communication ties between HR departments of industrial companies and the university. *Russian Journal of Industrial Economics*. 2024;17(1):50–58. <https://doi.org/10.17073/2072-1633-2024-1-1230>

工业企业人力资源部与高校建立高效沟通的流程

E.A. 西索耶娃 ✉, I.F. 马尔采娃

西南国立大学, 305040, 俄罗斯联邦库尔斯克市十月革命50周年大街94号

✉ alpeevael@yandex.ru

摘要: 劳动资源是基本生产要素之一。目前这一要素变得越来越稀缺, 用人单位之间对优质劳动资源的竞争日趋激烈。这也导致现代毕业生对工作单位的要求越来越高。

文章分析了失业率的动态, 在此基础上得出结论: 俄罗斯不存在劳动力过剩的地区。在这种情况下, 雇主需要与大学建立系统的互动关系。作者指出, 由于大多数学生在教育机构的学习阶段就已开始工作, 因此这种互动在大学低年级就应建立。

作者考虑了企业安置毕业生就业过程的两种主要模式。第一种模式是将组织实习和安置就业的

функции объединены в один орган; вторая модель – функции распределены между отделами/организациями, а трудоустройство осуществляется по отдельным отделам. В анализе вышеуказанных моделей выявлены преимущества, сделанные выводы, что первая модель более эффективна, так как она способствует созданию единой точки входа и взаимодействию с университетом.

Одной из проблем в сфере трудоустройства является то, что требования работодателей и ожидания выпускников в отношении трудоустройства не совпадают. Мы предлагаем предположить, что одним из эффективных методов является предложенная в статье модель взаимодействия сотрудников центра развития карьеры с представителями отдела кадров, обучения и производственной практики. Основные этапы процесса следующие: проведение мероприятий и анализ, введение двойного обучения как эффективного инструмента взаимодействия между центром развития карьеры и отделом кадров; разработка стратегии взаимодействия с работодателем, создание базы данных заинтересованных сторон. Использование процесса может привести к разработке единой стратегии взаимодействия с работодателем, что способствует повышению эффективности трудоустройства выпускников.

Ключевые слова: рынок труда, образовательный рынок, университеты, работодатели, взаимодействие, центры развития карьеры, сотрудничество.

Благодарности: Эта работа была проведена в рамках приоритетного проекта «Развитие системы высшего образования» в 2030 году.

Введение

Рынок труда в России на данный момент имеет характеристики неустойчивости и дисбаланса, уровень безработицы падает и уже достиг рекордно низкого значения (рис. 1)¹. Согласно отчету HeadHunter по итогам апреля уровень безработицы в России составил 3,3 %². В существующих условиях дефицита трудовых ресурсов³ [1]

и сокращения доли молодежи в структуре населения напряженность на рынке труда в будущем будет увеличиваться [2].

Вопреки распространенному мнению труднодоступных регионов в России не существует уже сегодня (рис. 2). Цифры на рисунке отображают значения hh-индекса (соотношение коли-

¹ Орешкин прогнозировал снижение безработицы до новых рекордов. 19 мая 2023. URL: <https://www.rbc.ru/economics/19/05/2023/646732a49a79471430b14f13> (дата обращения: 22.06.2023).

² Краткий обзор ситуации на рынке труда за май 2023. 1 июня 2023. URL: <https://hhcdn.ru/icms/10286635.pdf> (дата обращения: 23.06.2023).

³ В Кремле признали «тяжелое положение» демографии России. 19 мая 2023. Ведомости. URL: <https://www.vedomosti.ru/society/news/2023/05/19/975886-priznali-tyazheloe-polozhenie-demografii> (дата обращения: 20.06.2023); Институт Гайдара: 35 % предприятий в России испытывают дефицит кадров. 18 мая 2023. Ведомости. URL: <https://www.vedomosti.ru/economics/news/2023/05/18/975639-defitsit-kadrov> (дата обращения: 22.06.2023).

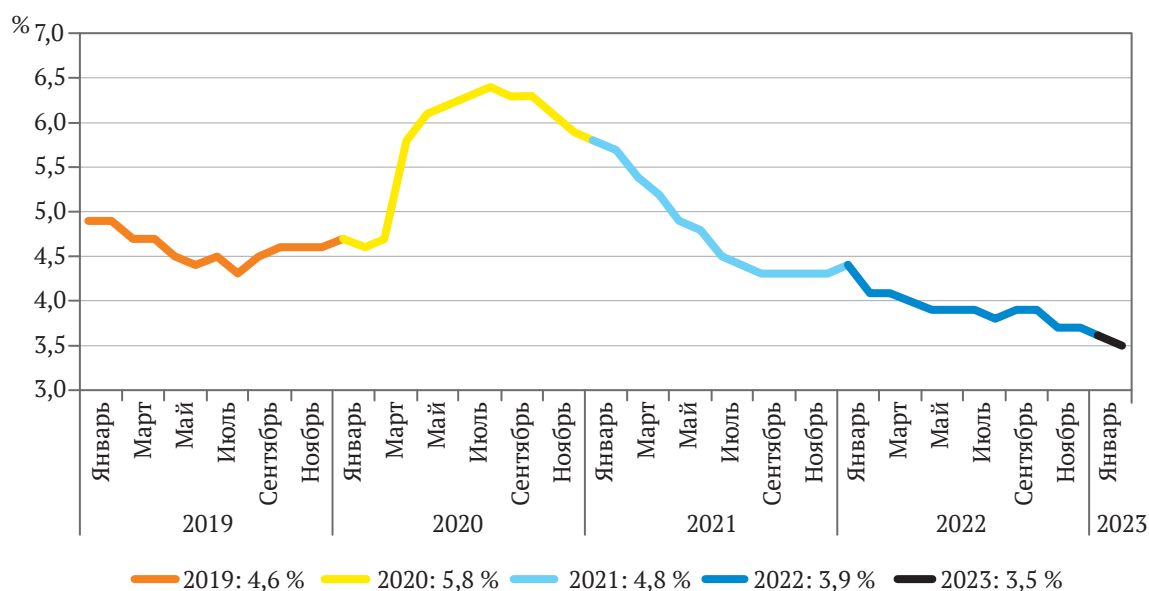


Рис. 1. Уровень безработицы в РФ

Источник: Рынок труда сегодня и что о нем должен знать каждый HR-специалист и топ-менеджер. 3 мая 2023. URL: https://hh.ru/article/31520?hhtmFrom=article_market-news_list (дата обращения: 26.06.2023).

Fig. 1. Unemployment rate in Russia

Source: The labor market today and what every HR specialist and top manager should know about it. May 3, 2023. URL: https://hh.ru/article/31520?hhtmFrom=article_market-news_list (accessed on 26.06.2023).

чества резюме к количеству вакансий на рынке в выбранной профобласти). Значения 2,0–3,9 обозначают дефицит соискателей на рынке труда, 4,0–7,9 – умеренный уровень конкуренции за рабочие места, здоровое соотношение между работодателями и соискателями. Нехватка сотрудников в регионах способствует росту доли выпускников, трудоустроенных в течение года после окончания вуза. Согласно данным Минобрнауки России, по итогам 2022 г. она составила около 90 %⁴.

Статистика [3] говорит о том, что привлечение выпускников после окончания университета недостаточно эффективно, поскольку многие начинают работать еще на этапе обучения в образовательной организации (рис. 3). При этом наряду с материальными факторами большая часть работающих студентов связывает свою работу с будущим трудоустройством [4, с. 338].

Вышеприведенный обзор дает основание полагать, что конкуренция за молодые кадры будет расти и от взаимодействия работодателя с образовательной организацией будет во многом зависеть качество привлекаемых работодателями трудовых ресурсов. Это обуславливает необходимость выстраивания системного взаимодействия уже на этапе обучения. Данные, представленные на рис. 3, позволяют сделать вывод о том, что большинство студентов начинают трудовую деятельность во время обучения. В этих условиях

⁴ Порядка 90 % выпускников вузов устроились на работу. 18.08.2022. URL: <https://minobrnauki.gov.ru/press-center/news/nauka-i-obrazovanie/56650/> (дата обращения: 27.06.2023).

традиционный подход, когда работодатели активно взаимодействуют со студентами выпускных курсов, является неэффективным, поэтому необходимо выстраивать работу с первого-второго курса: разрабатывать программы стажировок, практик, логичным продолжением которых является трудоустройство на предприятие.

Модели организации процесса трудоустройства выпускников

В настоящее время в организациях высшего образования, как правило, существует несколько моделей организации процесса трудоустройства выпускников (табл. 1).

Понимание необходимости единого подхода к организации процесса трудоустройства привело к разработке проекта постановления Правительства Российской Федерации «О порядке организации и осуществления деятельности центров карьеры (центров содействия трудоустройству выпускников) образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций и системы показателей эффективности их деятельности»⁵, который может стать первым шагом выстраивания прочных коммуникационных связей.

⁵ Проект Постановления Правительства Российской Федерации «О порядке организации и осуществления деятельности центров карьеры (центров содействия трудоустройству выпускников) образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций и системы показателей эффективности их деятельности» (подготовлен Минобрнауки России 18.01.2022). URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/56807941/>



Рис. 2. Состояние рынка труда (значения hh.индекса), март 2023

Источник: данные портала HeadHunter. URL: https://hh.ru/article/31520?hhtmFrom=article_market-news_list

Примечание: hh.индекс рассчитывается как отношение числа активных резюме к числу активных вакансий.

Fig. 2. State of the labour market (hh.index values), March 2023

Source: data from the HeadHunter portal. URL: https://hh.ru/article/31520?hhtmFrom=article_market-news_list

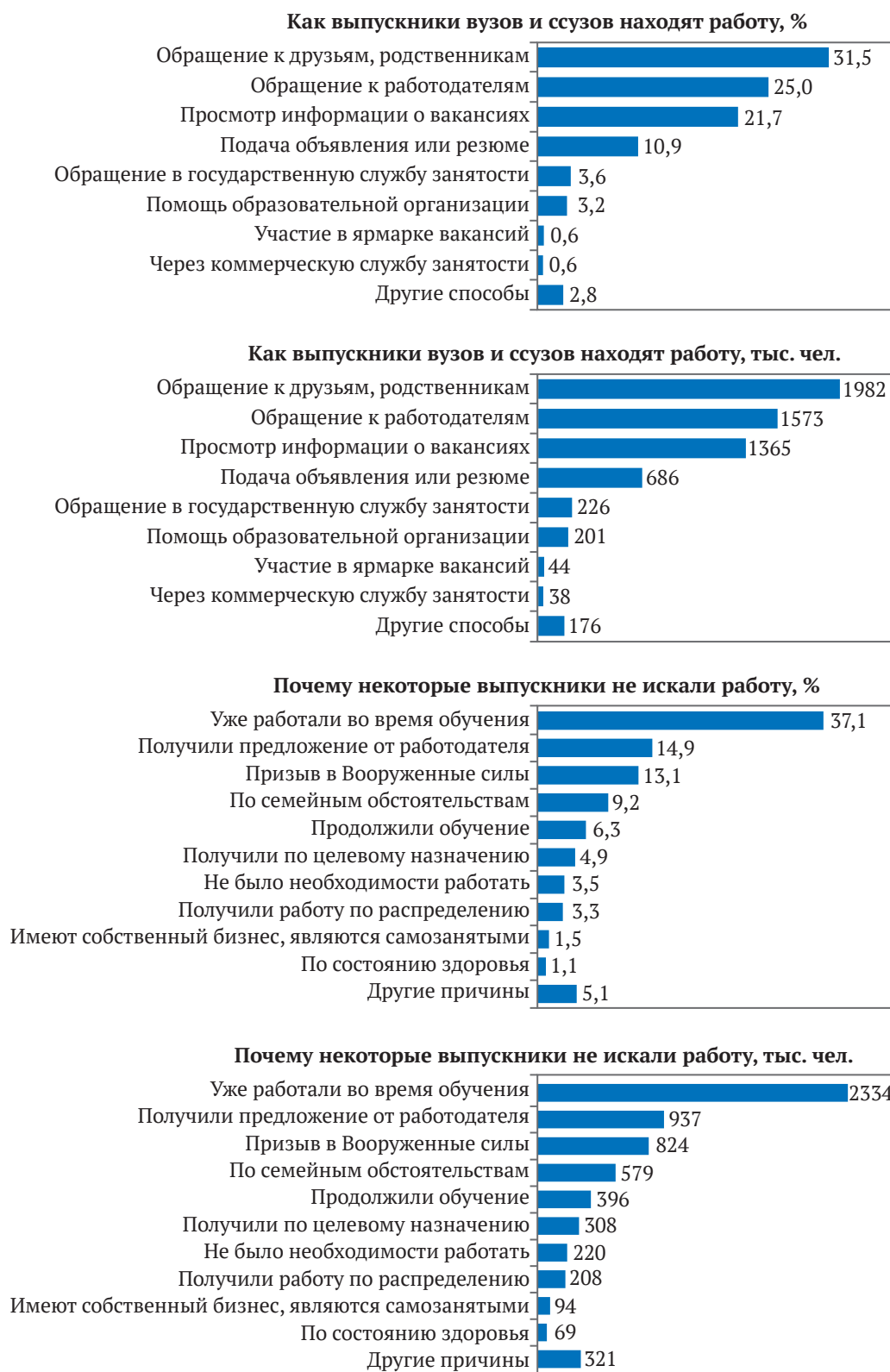


Рис. 3. Результаты опроса выпускников по вопросу трудоустройства

Источник: Федеральная служба государственной статистики. Статистический бюллетень «Анализ различных аспектов трудоустройства выпускников – 2021». URL: https://rosstat.gov.ru/free_doc/new_site/population/trud/itog_trudoustr_2021/analyticReport.html (дата обращения: 10.12.2023).

Fig. 3. The results of the survey of graduates on the issue of employment

Таблица 1 / Table 1

Модели организации процесса трудоустройства выпускников

Models of organization of the process of employment of graduates

Характеристика	Модель	
	1	2
	Функции по организации практик и трудоустройству слиты в единую структуру	Функции по организации практик возложены на учебный отдел/подразделение, трудоустройство – на обособленное структурное подразделение
Достоинства	Более компактный штат службы; прямая связь «практика–трудоустройство»; дает возможность выстраивать более долгосрочные стратегии по трудоустройству выпускников	Прямая связь «образовательный процесс–практика–научно-исследовательская работа»
Недостатки	Высокая нагрузка на сотрудников службы, особенно в «пиковые» периоды (прохождение практик и выпуск студентов)	Разрыв связи «практика–трудоустройство»; невозможность выстраивания долгосрочных карьерных траекторий; дублирование функций с центром трудоустройства/карьеры

Источник: составлено авторами с использованием материалов [5]

Source: compiled by the authors using materials [5]

Наиболее эффективной из приведенных в таблице моделей, по мнению авторов, является первая, поскольку способствует созданию единой точки входа и коммуникации с университетом.

В дальнейшем в статье будет рассматриваться именно эта модель, в которой Центр карьеры объединяет функции трудоустройства и организации практики студентов во время обучения.

Алгоритм интеграции HR-сообществ в структуру университета

Опыт проведения форумов с участием работодателей и представителей вузов показывает, что существует разрыв в понимании требований, предъявляемых выпускниками вузов к работодателям, и ожиданиями работодателей от молодых специалистов (уровень подготовки, навыки и умения, полученные в процессе обучения). Более подробно эти вопросы были рассмотрены в статье [6].

Авторами была выдвинута гипотеза, что одним из эффективных способов решения обозначенной проблемы может стать алгоритм работы сотрудников Центра карьеры с представителями HR-служб, руководителями учебных и производственных практик, представленный на **рис. 4**.

На *первом этапе* предлагается проведение проектно-аналитической сессии, направленной на решение следующих задач: определение цели прохождения практики (как со стороны университета, так и со стороны работодателя), анализ опыта прохождения практики студентами, выявление проблемного поля и определение ключевой проблемы.

На *втором этапе* осуществляется дуальное обучение как эффективный инструмент выстраивания взаимодействия между центрами карьеры и HR-службами. В рамках дуального обучения предлагаются несколько образовательных треков взаимного обучения.

Проведение образовательного трека со стороны вуза будет направлено:

- на знакомство с нормативно-правовой базой прохождения практики на предприятии (документы, которые оформляются в процессе прохождения практики студентами; режим труда и отдыха во время практики, контроль результатов практики и т.д.);

- обучение особенностям работы с поколением «Z» и формирование программы развития системы наставничества.

Вопросам изучения особенностей работы с представителями различных поколений посвящены труды многих исследователей [7–10]. Остановимся на следующих моментах, характерных для поколения «Z» и важных с точки зрения взаимодействия с работодателем и выстраивания карьеры:

- гибкий график работы, возможность работы удаленно;

- смена места работы каждые 3–5 лет (ориентация на собственные цели, желание попробовать себя во множестве сфер);

- индивидуальный подход и комфортные рабочие условия (наличие кофемашины, зон психологической разгрузки и т.п.);

- любовь к инновациям (цифровая среда, электронные коммуникации);

– поддержка различных форм эмоционального самовыражения.

Особенности поколения «Z» должны учитываться при составлении программ учебной и производственной практики. Роль руководителя практики при этом трансформируется в роль наставника, поскольку важно не только научить решать профессиональные задачи, проверять формальное выполнение программы, но и сформировать представление о предприятии-работодателе как месте саморазвития и самовыражения, познакомить с корпоративной культурой и показать организацию рабочего процесса.

Эффективность наставничества является общепризнанной. Формирование системы наставников из числа сотрудников предприятия, системное взаимодействие с ними не только в рамках практик, но и на протяжении всего учебного года будет способствовать укреплению связей с работодателями и проработке эффективных форм сотрудничества по вопросам трудоустройства.

Третий этап предполагает разработку программ взаимодействия с работодателями. При этом авторами статьи предлагается создание программ трех уровней в зависимости от катего-

рии, к которой относится работодатель, и наличия у него систем внутреннего корпоративного обучения, корпоративной культуры (табл. 2).

Четвертым этапом развития взаимодействия в сфере трудоустройства является формирование сообщества амбассадоров корпораций из числа студентов. Такая деятельность уже ведется некоторыми работодателями и способствует формированию качественных коммуникационных связей со студенческим сообществом. Завершающий этап необходим для сохранения и передачи накопленных результатов, развития программ сотрудничества HR-сообществ с представителями университета.

Центры карьеры сегодня – это связующее звено между HR-сообществом и студентами. Работа центров карьеры сегодня должна быть направлена не только на точечное взаимодействие с работодателями в рамках ярмарок вакансий и совместных проектов, но и на развитие системного сотрудничества в рамках всего образовательного процесса [16]. Требования работодателей – это ключевой аспект не только трудоустройства, но и выстраивания всего образовательного процесса [11–13].

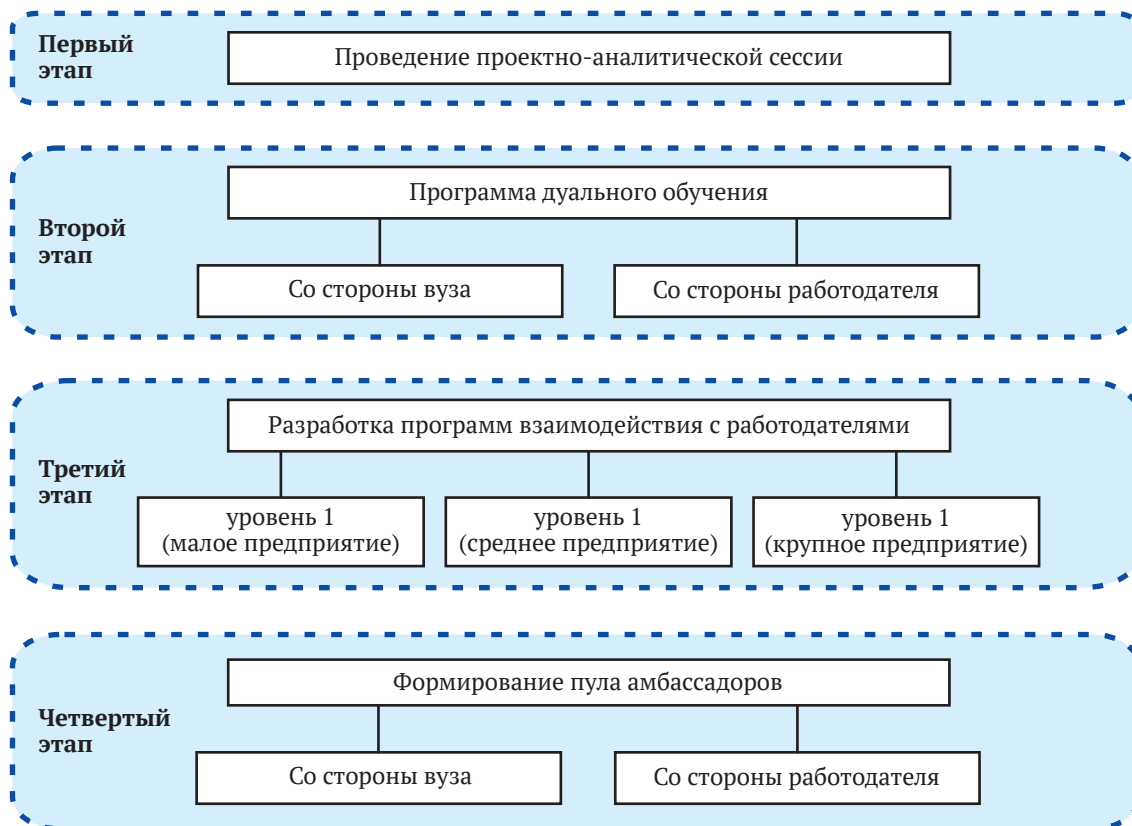


Рис. 4. Алгоритм интеграции HR-сообществ в структуру университета

Fig. 4. Algorithm for integrating HR communities into the university structure

Таблица 2 / Table 2

Разработка разноуровневых программ в зависимости от категории работодателя

Development of multi-level programs depending on the category of employer

Элемент	Категория работодателя		
	Малое предприятие	Среднее предприятие	Крупное предприятие
Наличие HR-отдела	Нет, функции отдела кадров, как правило, возложены на бухгалтерию	Да/нет, есть сотрудник, в чьи непосредственные трудовые обязанности входит кадровая работа и подбор персонала	Да, есть отдел кадров, который занимается подбором персонала
Обязанности взаимодействия с вузом	Возложены на одного из сотрудников	Есть сотрудник, который отвечает за взаимодействие с системными образовательными организациями	Есть сотрудник, который отвечает за взаимодействие с системными образовательными организациями
Возможность курирования студентов во время прохождения практики	Сильно ограничена (процент рабочего времени – не больше 5–10 %)	Средняя (процент рабочего времени – не больше 25 %)	Высокая (процент рабочего времени – больше 25 %)
Программа практик (в рамках рабочего учебного плана) и описание процедур	Уровень 1 Максимально подробное, готовые образцы и этапы выполнения практической работы	Уровень 2 Программа практики составляется университетом и содержит этапы выполнения практической работы, которые корректируются работодателем, при этом в целом структура практики остается стандартной	Уровень 3 Используются предлагаемые предприятием программы практик и темы научных исследований, вуз дает общие требования, при этом конкретное содержание программы курируется работодателем в зависимости от его запроса и соответствия программы направлениям/специальностям подготовки

Заключение

Трансформация рынка труда требует пересмотра моделей взаимодействия работодателей и образовательных организаций, перехода на выстраивание индивидуальных траекторий взаимодействия с крупными работодателями, том числе предполагающих занятость во время обучения.

Использование предложенного в статье алгоритма и проработка различных уровней программ практик будет способствовать созданию комфортных условий сотрудничества как для ра-

ботодателей (возможность корректировки программы практик под требования крупных корпораций, предоставление готовых программ для малых предприятий), так и для студентов.

Дальнейшим развитием работы по трудоустройству может стать разработка планов потребности в кадрах как в региональном, так и в федеральном разрезе. Это позволит учитывать при подготовке специалистов приоритеты в развитии отраслей и сгладить диспропорции рынка труда.

Список литературы / References

1. Широкова Л.В. Проявление системных проблем взаимодействия рынка труда и рынка образования в регионах России. В сб.: *Глобальные проблемы модернизации национальной экономики. Материалы IX Междунар. науч.-практ. конф. Тамбов, 13 апреля 2020 г.* Тамбов: Издательский дом «Державинский»; 2020. С. 237–243.
2. Харченко Е.В., Юрьева М.А. Методическое обеспечение гармонизации спроса и предложения на квалифицированные кадры в регионе. В: *Стратегические ориентиры развития высшей школы, Сб. науч. тр. участников Нац. науч.-практ. конф. Москва, 15 ноября 2019 г.* М.: КноРус; 2019. С. 450–454.
3. Булатова Г.А. Трудоустройство выпускников высших учебных заведений: аналитический обзор статистических данных и материалов исследований. *Экономика Профессия Бизнес*. 2020;(3):14–20. Bulatova G.A. Employment of graduates of higher educational institutions: an analytical review of statistical data and research materials. *Ekonomika Professiya Biznes = Economics Profession Business*. 2020;(3):14–20. (In Russ.)
4. Михайлова Н.К. Мотивационные модели занятости студентов и профессиональная социализация. *Креативная экономика*. 2020;14(3):333–346. Mikhailova N.K. Motivational models of student employment and professional socialization. *Kreativnaya ekonomika*. 2020;14(3):333–346. (In Russ.).

5. Гарькин И.Н. Управление вузом: подразделение по трудоустройству выпускников и студентов. *Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социология. Нетика*. 2018;(2):100–103.
Gar'kin I.N. University management: department for employment of graduates and students. *Vestnik Kostromskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Pedagogika. Psikhologiya. Sotsiokinetika = Vestnik of Kostroma State University. Series: Pedagogy. Psychology. Sociokinetics*. 2018;(2):100–103. (In Russ.)
6. Алпеева Е.А., Мальцева И.Ф., Ткач А.М. Системные запросы работодателей при отборе специалистов: анализ, проблемы, пути решения. В: *Современный молодежный рынок труда: тренды, вызовы и перспективы развития*: Сб. науч. тр. участников Национальной науч.-практ. конф., Нижний Новгород, 25–26 ноября 2021 г. Нижний Новгород: Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского; 2021. С. 15–20.
7. Грошева Е.К., Чуприна А.Д. Отличительные черты и особенности поколения Z. *Бизнес-образование в экономике знаний*. 2021;(3(20)):32–34.
Grosheva E.K., Chuprina A.D. Gen Z distinctive features and features. *Biznes-obrazovanie v ekonomike znanii*. 2021;(3(20)):32–34. (In Russ.)
8. Никитина Д.О. Поколение Z: особенности и характеристики. *Социология*. 2021;(3):136–140.
Nikitina D.O. Generation Z: features and characteristics. *Sotsiologiya*. 2021;(3):136–140. (In Russ.)
9. Аранжин В.В., Нехода Е.В. Влияние трудовых ценностей различных поколений работников на выбор форм и видов занятости: результаты теоретического анализа. *Экономика труда*. 2022;9(1):161–178.
Aranzhin V.V., Nekhoda E.V. Labour values influence on the choice of employment forms and types: theoretical analysis results. *Ekonomika truda = Russian Journal of Labour Economics*. 2022;9(1):161–178. (In Russ.)
10. Сысоева Е.А., Жукова В.С., Широкова Л.В. Аспекты реализации моделей взаимодействия центров карьеры вузов и предприятий промышленности в условиях трансформации рынка труда. *Экономика промышленности*. 2023;16(2):238–246.
<https://doi.org/10.17073/2072-1633-2023-2-238-246>
Sysoeva E.A., Zhukova V.S., Shirokova L.V. Aspects of implementation of models of interaction between career centers of universities and industrial enterprises in the conditions of labor market transformation. *Russian Journal of Industrial Economics*. 2023;16(2):238–246. (In Russ.). <https://doi.org/10.17073/2072-1633-2023-2-238-246>
11. Широкова Л.В., Запольский А.Д. Взаимодействие рынка труда и рынка образования: региональные аспекты. В: *Роль центров карьеры в реализации «третьей миссии» университетов*: Сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф., Сочи, 28–29 октября 2020 г. Сочи: Сочинский государственный университет; Курск: Университетская книга; 2020. С. 95–101.
12. Широкова Л.В., Харченко Е.В. Оценка вклада вузов в формирование кадрового потенциала регионов. В: *Образование в современном мире: профессиональная подготовка кадрового потенциала с учетом передовых технологий*: Сб. науч. тр. Всеросс. науч.-метод. конф. с междунар. участием, Самара, 14 декабря 2018 г. Самара: Ваш взгляд; 2018. С. 413–417.
13. Алпеева Е.А., Мальцева И.Ф., Ткач А.М. Проблемы подготовки современного специалиста в условиях перехода на новый технологический уклад. В: *Современный молодежный рынок труда: тренды, вызовы и перспективы развития*: Сб. науч. тр. участников Национальной науч.-практ. конф. с междунар. участием, Нижний Новгород, 25–26 ноября 2021 г. Нижний Новгород: Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского. 2021. С. 15–20.

Информация об авторах

Елена Александровна Сысоева – канд. экон. наук, доцент кафедры экономики, управления и аудита, Юго-Западный государственный университет, 305040, Курск, ул. 50 лет Октября, д. 94, Российская Федерация; e-mail: alpeevael@yandex.ru

Ирина Федоровна Мальцева – канд. экон. наук, доцент кафедры региональной экономики и менеджмента, Юго-Западный государственный университет, 305040, Курск, ул. 50 лет Октября, д. 94, Российская Федерация; e-mail: irina-fedorovna@inbox.ru

Information about authors

Elena A. Sysoeva – PhD (Econ.), Associate Professor of the Department of Economics, Management and Audit, Southwest State University, 94 Str. 50 let Oktyabrya, Kursk 305040, Russian Federation; e-mail: alpeevael@yandex.ru

Irina F. Maltseva – PhD (Econ.), Associate Professor of the Department of Economics, and Management, Southwest State University, 94 Str. 50 let Oktyabrya, Kursk 305040, Russian Federation; e-mail: irina-fedorovna@inbox.ru

Поступила в редакцию 13.11.2023; поступила после доработки 16.01.2024; принята к публикации 01.02.2024

Received 13.11.2023; Revised 16.01.2024; Accepted 01.02.2024