

Петроченко Т. В.

ВЛИЯНИЕ ДЕФИЦИТА КАДРОВ НА СОВРЕМЕННЫЙ РЫНОК ТРУДА В УСЛОВИЯХ НЕОПРЕДЕЛЁННОСТИ

Петроченко Татьяна Владимировна

Среднерусский институт управления – филиал РАНХиГС
г. Орел, Россия
аспирант
e-mail: ptv@br.ranepa.ru
ORCID: 0000-0002-3224-6385

Tatyana V. Petrochenko

Central Russian Institute of Management – Branch of RANEP
Orel, Russia
PhD student
e-mail: ptv@br.ranepa.ru
ORCID: 0000-0002-3224-6385

Нехватка высококвалифицированных кадров оказывает негативное влияние на современный рынок труда и несёт угрозу дефицита кадров в социально-трудовые отношения в обществе. Данные процессы и трансформации ведут своё происхождение с начала пандемии и продолжают своё существование в период санкционных тяготений, демографического кризиса, низкого уровня жизни населения и дифференциации общества. Цель исследования заключается в изучении показателей, демонстрирующих состояние влияния дефицита кадров на современный рынок труда в период изменяющейся экономической, политической, трудовой и социальной сферы в целом. В ходе исследования мы использовали статистические методы, методы группировки, сравнения, оценки данных. В результате определено влияние дефицита кадров на среднюю заработную плату и дана оценка рынка труда в отдельных выборочно взятых субъектах Российской Федерации. Очевидно, что тренды рынка труда 2022 года будут актуальны и на протяжении 2023 года и даже, возможно, пролонгируются на 2024 год. Скорее всего, рынок (как минимум в ближайшие полгода-год) пойдёт по пути локализации.

Ключевые слова: безработные, востребованные профессии, дефицит кадров, занятость, рынок труда, рабочая сила, способности человека, трудовая функция.

Благодарности: Научный руководитель исследования **Парушина Наталья Валерьевна**, доктор экономических наук, профессор, e-mail: parushina@mail.ru, ORCID: 0000-0003-0544-1094.

Петроченко Т. В. Влияние дефицита кадров на современный рынок труда в условиях неопределённости // Экономическая среда. – 2023. – № 3 (45). – С. 61-69. – <http://dx.doi.org/10.36683/2306-1758/2023-3-45/61-69>.

Shortage of highly qualified personnel influences negatively on modern labor market and poses threat of personnel shortage for social and labour relations in the society. These processes and transformations begin their origin since the pandemic, and continue to exist during the period of sanctions, demographic crisis, low living standard of the population and society differentiation. The purpose of the research is to study the indicators demonstrating the state of impact of personnel shortage on modern labour market during changing economic, political, labor and social spheres in general. In the course of the study, statistical methods, methods of grouping, comparison, and evaluation of data were used. As a result, impact of staff shortage on average wages was determined and labor market in the selected subjects of the Russian Federation was assessed. It is obvious that labour market trends in 2022 will be relevant in 2023 as well and they may even be extended up to 2024. Most likely, the market (at least in the next six months or a year) will follow the path of localization.

Keywords: unemployed, in-demand professions, personnel shortage, employment, labour market, labour force, human abilities, labour function.

Acknowledgments: Scientific adviser of the study **Natalya V. Parushina**, Doctor of Economic Sciences, Professor, e-mail: parushina@mail.ru, ORCID: 0000-0003-0544-1094.

Petrochenko T. V. Impact of Personnel Shortage on Modern Labour Market under Uncertainty Conditions. *Economic environment*. 2023; 3 (45): 61-69. (In Russ.). – <http://dx.doi.org/10.36683/2306-1758/2023-3-45/61-69>.

Введение

Актуальность вопроса возникает в связи с дефицитом кадров на современном рынке труда. В условиях нестабильности государства происходят постоянные и разнообразные процессы кадровой политики, тем самым вызывая дефицит кадров не только редких профессий, но и востребованных. В первую очередь это связано с отсутствием рабочей силы и трудовых ресурсов в регионах из-за миграции населения, поскольку начиная с пандемии многочисленные факторы оказывали непосредственное влияние на рынок труда, в том числе в условиях высокого уровня инфляции, демографического кризиса, низкого уровня жизни населения и

дифференциации общества на богатых и бедных, перехода экономики в фазу стагнации [1; 10].

Материалы и методы исследования

Используя статистические методы, методы группировки, оценки данных, определим влияние дефицита кадров на заработную плату рабочей силы и оценим рынок труда в отдельных выборочно взятых субъектах Российской Федерации. Используемым в настоящее время подходам и методикам современного рынка труда и трудовых ресурсов посвящены работы К. Маркса, Дж. Милля, Д. Рикардо, А. Смита, Л. И. Алонкиной, Е. М. Баторовой, В. Г. Былкова, Е. Г. Довгая, Е. В. Дубининой, К. А. Дубовицкой, Л. А. Еловикова, С. Н. Сахаровского, С. Н. Трунина, К. Юсупова, А. Чаленко, В. А. Чейметовой и др.

Результаты исследования и их обсуждение

В статье рассматриваются отдельные аспекты процесса изучения и обсуждения показателей, демонстрирующих состояние влияния дефицита кадров на современный рынок труда в период нестабильной экономической, политической, трудовой и социальной сферы в целом.

В современной среде социально-экономических трудовых отношений редко встречается такое понятие, как качество рабочей силы. В настоящей практике всё чаще употребляются обществом понятия: рабочая сила, трудовые ресурсы и занятое население. Существует мнение, что эти категории понятий имеют схожую смысловую нагрузку, однако это не совсем так.

Например, Росстат называет «рабочей силой активное население, в том числе, временно безработных. С другой стороны, термин предполагает совокупность способностей человека (профессиональных и личных качеств, навыков, умений, опыта), которые дают возможность участвовать в трудовой деятельности и получать вознаграждение за труд» [16].

Рабочая сила – «это интеллектуальные и физические способности человека, способного к осуществлению трудовой функции. В рыночной экономике рабочая сила является товаром, так как позволяет производить добавленную стоимость и имеет спрос со стороны работодателей» [16].

Рабочая сила – лица в возрасте 15 лет и старше, которые в рассматриваемый период (обследуемую неделю) считаются занятыми или безработными [16].

Занятые – лица в возрасте 15 лет и старше, которые в обследуемую неделю выполняли любую деятельность (хотя бы один час в неделю), связанную с производством товаров или оказанием услуг за оплату или прибыль. В численность занятых включаются также лица, временно отсутствовавшие на рабочем месте в течение короткого промежутка времени и сохранившие связь с рабочим местом во время отсутствия [12].

Трудовые ресурсы – часть населения, обладающая достаточным физическим развитием и достаточными интеллектуальными (умственными) способностями, которые необходимы для осуществления той или иной трудовой деятельности.

Сложившаяся ситуация на рынке труда сегодня находится в состоянии дефицита людей. Не хватает сотрудников, особенно в сферах спорта, транспорта и в сегменте рабочего персонала, при этом снизился спрос на высший и средний менеджмент, а также на IT-специалистов [5; 15].

По данным Росстата, сейчас рекордно низкий уровень безработицы за всю новейшую историю страны, не исключено, что во второй половине 2023 года он продолжит снижаться. Несмотря на санкционное давление, уровень безработицы в 2023 году в России опустился до рекордно низких показателей: 2019 год – 3,7 млн человек (4,9 %) 2020 год – 3,4 млн (4,6 %) 2021 год – 3,3 млн (4,3 %) 2022 год – 3,2 млн (3,7 %) 2023 год – 2,5 млн (3,3 %) [16].

Исследования рынка вакансий показывают, что сейчас нарастает дефицит «синих воротничков». С 1990-х было несколько критических моментов, после которых образовалась так называемая демографическая яма, что привело к дефициту кадров [6; 17]. Дефицит кадров неизбежно приводит к росту зарплат, но не для всех категорий работников, с одной стороны – из-за оттока специалистов, с другой стороны – из-за возрастания спроса на кадры со стороны

бизнеса.

Безусловно, для младшего и среднего персонала, по нашему мнению, ситуация обратная. Кадров начального звена сейчас в избытке, из-за чего требования к ним растут, а уровень зарплат, к сожалению, нет. Поэтому работодателям порой приходится идти на компромиссы, нанимая несколько новичков вместо высококвалифицированных кадров, чтобы «закрыть дыры» и со временем вырастить специалиста внутри компании. Зачастую в сложившихся современных условиях рынка труда непросто найти нужных специалистов, несмотря на то, что руководители готовы платить больше, чтобы привлечь талантливых кандидатов. Эта тенденция актуальна для профессий, где спрос на специалистов высок, а количество квалифицированных работников ограничено. Неважно, в какой области, это может быть программист, инженер, архитектор, биолог и так далее. Везде есть специалисты узкого профиля или со специфичным опытом, которые ценятся работодателями, готовыми платить больше. Но в таком случае возникает негативный эффект, например увеличение издержек производства и нарушение баланса на рынке труда. Очевидно, что расходы на сотрудника придётся чем-то компенсировать, и обычно эти расходы закладываются в стоимость продукта или услуги. А это может повлиять на динамику роста экономики в целом [14; 18].

Безусловно, дефицит кадров на рынке труда может привести к росту зарплат в 2023 году в таких сферах, как IT, финансовый сектор, промышленность и строительство. Но в то же время низкий уровень безработицы – негативный факт в сфере трудовых отношений на рынке труда. Превышение спроса над предложением ведёт к увеличению оплаты труда, а впоследствии к стремительному росту инфляции.

Больше всего вакансий и резюме в сфере продаж, производства и сервисного обслуживания, а также среди рабочих специальностей.

Мы считаем, что в ближайшее время турбулентность сохранится, и соискатели все так же будут ощущать дефицит кадров. На рынке труда ещё больше снизится горизонт планирования, а это не способствует стратегическому развитию, так как именно долгосрочные вложения положительно влияют на экономику.

Нельзя не отметить, что в 2021 году пандемический «застой» в общем и целом миновал и рынок начал медленное восстановление, почти половина (45 %) российских компаний нанимала сотрудников, а 56 % повышали зарплаты. Но сохранить их прежний уровень сумели только 37 % работодателей, а сотрудники 68 % компаний были вынуждены обновлять резюме и менять работу [8].

В конце 2021 года практически у всех была уверенность, что рынок наконец стабилизировался и тренды сохранятся. Большинство российских компаний планировало сохранить и расширить штат, а также повысить доходы специалистов. На рисунке 1 рассмотрим причины перемен рынка труда в 2022 году.

В связи с введением многочисленных санкций в марте и октябре 2022 года против нашего государства начало «штормить» российскую экономику и рынок труда, обе волны также связаны с началом специальной военной операции и объявлением частичной мобилизации.

Ситуация колебалась: пики активности кандидатов, не у дел после ухода с рынка многих зарубежных компаний и демпинг зарплат со стороны работодателей сменялись удержанием имеющихся сотрудников и паузой в найме.

Специоперация заметно повлияла и на мотивацию кандидатов: если раньше они обращали больше внимания на перспективы роста при выборе нового места работы, то теперь на первый план вышла стабильность компании-работодателя.

Небольшое оживление началось в конце мая 2022 года: какие-то иностранные компании все-таки определились и навсегда ушли с рынка, какие-то были проданы российским инвесторам. Тренды рынка труда в это время можно назвать адаптивными – все бизнес-процессы подстраивались под новые обстоятельства. Отметим, что оживился наём, однако ставка была сделана не столько на привлечение новых кадров, сколько на удержание имеющихся квалифицированных специалистов.

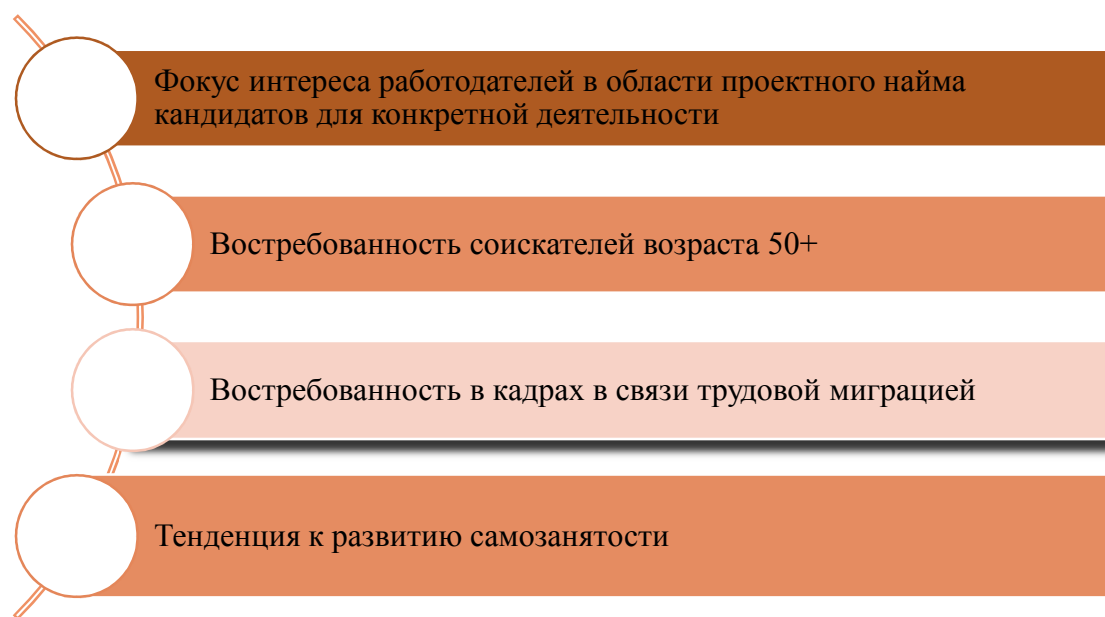


Рисунок 1 – Основные тренды рынка труда в 2022 году

Вследствие ухода с рынка иностранных компаний рынок труда пополнился большим количеством кандидатов, но это не спасло его от дефицита кадров, который, впрочем, наблюдался во многих отраслях и до пандемии. Динамика количества вакансий и резюме на рынке труда сохранялась и была ровной на протяжении всего лета и сентября 2022 года – до объявления начала частичной мобилизации.

Новый вызов поверг работодателей и сотрудников в панику и вызвал необходимость снова адаптироваться к изменившимся обстоятельствам. Кто-то снова заморозил процесс найма, кто-то существенно сократил масштабы подбора. Работающие сотрудники и кандидаты-мужчины покидали страну, тем самым освобождая рабочие места для других кандидатов. Очевидный факт тот, что в основном страну покидали те специалисты, которые имеют возможность работать в удалённом формате, а также те, кто был уверен, что сумеет трудоустроиться за рубежом. Такие кандидаты, как правило, хорошо владели иностранными языками и были востребованы на рынке труда постоянно: в частности, IT-специалисты, которые старались найти место в иностранных компаниях. Кроме них уезжали и высококвалифицированные специалисты из разных отраслей, а также руководители.

Чтобы предотвратить утечку квалифицированных IT-кадров, Минцифры предоставило разъяснения, касающиеся отсрочки для таких специалистов. Это благоприятно повлияло на ситуацию: многие, кто уже планировали отъезд, остались в стране. Несмотря на это, ситуация с кадрами в IT-отрасли далека от благополучной: здесь в последнее время и так наблюдался довольно серьёзный дефицит сильных и опытных сотрудников, который сохраняется до сих пор [3; 4].

По нашему мнению, дефицит кадров в IT станет одним из основных трендов российского рынка труда ближайшего времени. Даже если учесть, что в IT уже давно не действуют стереотипы относительно «неженскости» профессии, ожидать наплыва прекрасного пола в профессию в ближайшее время не стоит – чтобы подготовить грамотного IT-специалиста, всё равно требуется время.

Кроме IT, «пострадали» и другие отрасли, руководство которых было вынуждено искать «обходные» пути для сохранения кадров на своих предприятиях. Использовались самые разные варианты, начиная от перевода сотрудников на ГПХ и «удалёнку» и заканчивая бронированием сотрудников, находящихся в запасе. Перед руководителями стоит непростая задача: глобально – справиться с оттоком специалистов, локально – сохранить текущие кадры и заменить тех, кто был мобилизован.

Как бы ни проходили процессы влияния на снижение дефицита кадров на рынке труда, в свою очередь, заработная плата при этом увеличивается незначительно независимо от компетенций, наличия образования и опыта кандидата на должность. В том числе, данная проблема существует с рабочими и востребованными профессиями, такими как IT-отрасль. В таблице 1 рассмотрим среднюю заработную плату по регионам ЦФО за период 2020–2022 гг.

Таблица 1 – Средняя заработная плата работников по регионам

Показатель	2020 год	2021 год	2022 год	Тыс. рублей
				Темп роста, % 2022/2021
Брянская область	31946	33582	34434	102,5
Белгородская область	42109	43620	45 587	104,5
Владимирская область	39906	40754	44 551	109,3
Воронежская область	40634	41538	45 831	110,3
Ивановская область	32957	34215	35 060	102,5
Калужская область	39578	46126	50 672	109,9
Костромская область	34675	35166	37702	107,2
Липецкая область	39989	41756	43368	103,9
Рязанская область	42979	43617	44 092	101,1
Тамбовская область	36487	36941	37 979	102,8
Тверская область	41298	42611	43 422	101,9
Тульская область	42176	43988	47 964	109,0
Ярославская область	39850	44002	45 232	102,8
Курская область	35952	40250	44925	111,6
Орловская область	30857	36483	39768	109,0
Смоленская область	36213	36529	40425	110,7

По итогам 2022 года в Брянской области самыми востребованными у работодателей профессиями стали продавцы, менеджеры и водители.

С начала года в регионе было открыто более 2 тысяч вакансий продавцов-консультантов. Это составило 8,3 процента от всех предложений по работе.

На втором месте по количеству вакансий расположились менеджеры по продажам и по работе с клиентами. Третье место по востребованности заняла профессия водителя.

Также в десятку самых распространённых предложений работы в Брянской области вошли: врач, токарь-фрезеровщик-шлифовщик, оператор call-центра, упаковщик-комплектовщик, бухгалтер, слесарь-сантехник, торговый представитель.

Первая тройка самых востребованных профессий 2022 года в Брянской области совпала с общероссийским топом. При этом в брянский рейтинг вошли три профессии, которых нет в общероссийской десятке. Это токарь-фрезеровщик-шлифовщик, оператор call-центра и торговый представитель.

Представителей технологичных отраслей будет заменить гораздо сложнее, чем тех, чья деятельность не требует особых знаний и навыков и кого можно быстро и просто обучить нужному функционалу.

Анализ средней заработной платы можно проследить по рисунку 2 [16]. На рисунке приведены статистические данные по годам и дан темп изменения заработной платы в 2022 году по сравнению с 2021 годом.

В конце 2021 года практически у всех была уверенность, что рынок наконец стабилизировался и тренды сохранятся. Большинство российских компаний планировало сохранить и

расширить штат, а также повысить доходы специалистов. Что до сотрудников, почти половина была готова сменить работодателя, ожидая, что этот шаг повлечёт и рост дохода.

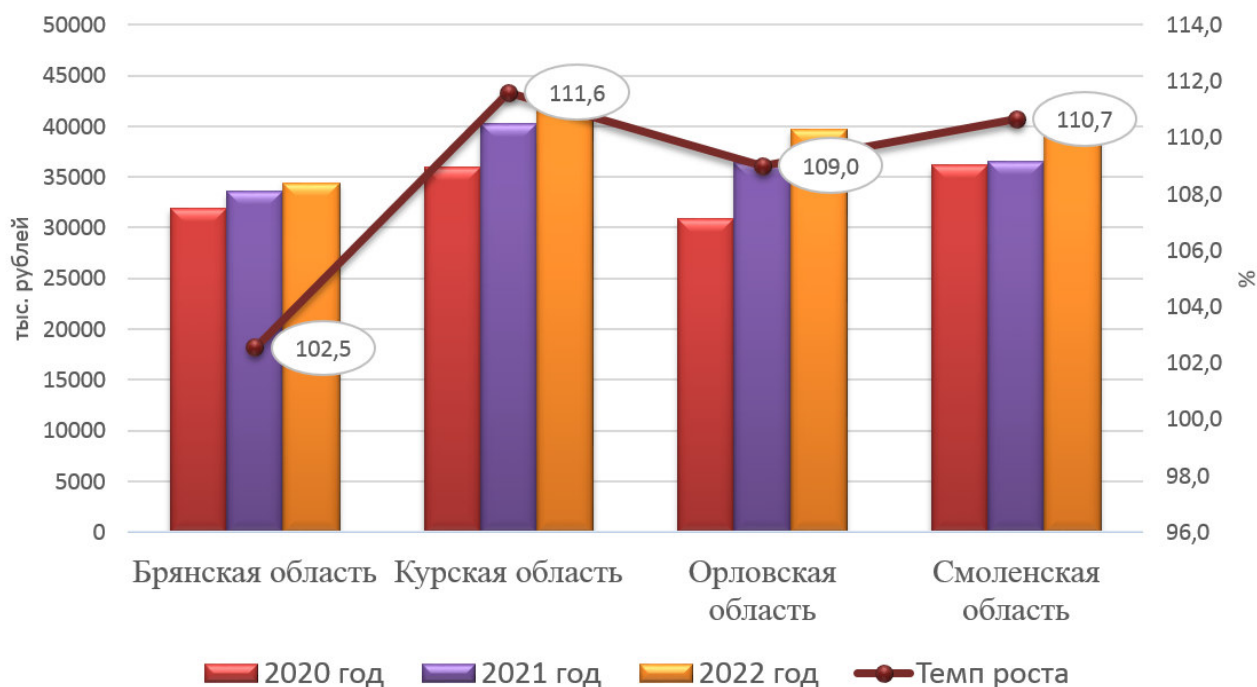


Рисунок 2 – Анализ средней заработной платы по регионам за период 2020-2022 гг., тыс. руб.

Говорить о каком-то глобальном перекосе в уровнях заработных плат не приходится: многие отрасли сохранили доход сотрудников на прежнем уровне, в тех же отраслях, которые всё-таки подорожали, повышение составило от 2 % до 15 %. Сильнее всего подорожала сфера розничной торговли, менее всего – логистика, металлургия, добывающие отрасли, энергетика, машиностроение, ВЭД. Тенденция предложения уникальным и редким специалистам зарплата выше рынка сохранилась.

Стремясь оптимизировать затраты на персонал, многие компании первыми начали экономить на корпоративных мероприятиях, а также на сокращении различного рода выплат – это коснулось и компенсаций, и бонусов, в некоторых случаях даже социальных выплат. Некоторые компании полностью отказались от премий, компенсации проезда, мобильной связи, подарков сотрудникам.

Средняя зарплата по региону России – это усреднённый расчётный показатель, который отражает, сколько получают работники в конкретном субъекте Российской Федерации. Из таблицы 1 видно, что средняя заработная работников среди 4 регионов отличается несущественно. Самая низкая наблюдается в Орловской области в 2020 году, а вот в Смоленской области – на 17 % выше. Очевидно, что за 2022 год темп роста средней заработной платы в регионах составил 9-11 %, что, в свою очередь, является положительной тенденцией для рабочей силы населения. В итоге за 2022 год максимальный прирост составил 11 % в Курской области. Нельзя не отметить низкий уровень повышения и суммы средней заработной платы в Брянской области.

В ходе исследования мы задались вопросом, что сейчас ценят работодатели в квалифицированных работающих кадрах. Приведём пример, по данным опроса, проведенного порталом «Работа.ру», требования к образованию кандидата зависят от должности, на которую он претендует. 17 % опрошенных утверждают, что работник без опыта обязан иметь среднее профессиональное образование, а 11 % организаций нанимают сотрудников только с высшим образованием [11].

Классический подход при принятии на работу был и остаётся: как правило, без наличия диплома работодатель не станет вести диалог с кандидатом, претендующим на должность. При этом отмечается, что половина опрошенных рекрутеров отмечает важность диплома при приёме на работу, несмотря на то, что опыт и навыки по-прежнему считаются решающими факторами. На рисунке 3 приведены специальности, когда при принятии на работу наличие диплома играет главную роль, причём престижность учебного заведения не имеет важного значения.



Рисунок 3 – Перечень специальностей с обязательным наличием диплома о высшем образовании

Меньше других нуждаются в дипломе, по мнению респондентов, айтишники, маркетологи, работники из сфер ресторанного, гостиничного бизнеса и туризма, дизайнеры, подтверждая тем самым наличие таких компетенций, как знание, умения, опыт, а не наличие диплома об образовании и квалификации.

Однако для некоторых организаций ситуация могла измениться в связи с последними событиями. Компании, которые могут предоставить броню от мобилизации, стали больше обращать внимание на образование и опыт кандидата.

Новые реалии сформировали необходимость перестройки бизнес-процессов и быстрой адаптации к новым условиям работы [2; 7]. Вместо топ-управленцев работодатели стали искать сильных специалистов миддл-уровня. Лидерами найма стали направления IT, операционная деятельность, логистика и закупки. Высоким спросом также пользовались профессионалы производственного сегмента [9; 13; 19]. Весь 2022 год высокий спрос на квалифицированный рабочий персонал также сохранялся.

Учитывая факт бронирования квалифицированных специалистов российскими компаниями с госучастием, в 2022 году многие кандидаты стремились найти работу именно там. Сотрудникам важно стабильное положение компании на рынке, что означало гарантии на будущее. В некоторых случаях кандидаты соглашались на перемену сферы деятельности и даже на меньшую заработную плату.

Выводы и предложения

В ходе исследования мы пришли к выводу, что тренды рынка труда 2022 года будут актуальны и на протяжении 2023 года и даже, возможно, пролонгируются на 2024 год. Скорее всего, рынок (как минимум в ближайшие полгода-год) пойдёт по пути локализации:

- несмотря на окончание частичной мобилизации, она будет оказывать влияние на рынок труда и в 2023-2024 гг. Некоторые сильные специалисты переехали за рубеж безвозвратно, некоторые компании открыли временные ставки, чтобы заменить специалистов, подлежащих

призыву, или же по возможности сохранить за ними текущие рабочие места. Часть работодателей в некоторых сферах стала более гибкой к потребностям кандидатов, предлагает им больше форматов работы, в том числе альтернативные варианты, больше возможностей для сотрудников разных возрастных категорий и социальных групп;

- импортозамещение, большой спрос на специалистов производственных направлений и сотрудников госсектора;

- рост популярности IT-сферы, в том числе в госкорпорациях и компаниях с госучастием и т. д.;

- наибольший спрос на сотрудников ожидается в сферах агропромышленного комплекса, производственной и операционной деятельности, финансов, качества, юриспруденции и т. д.;

- в связи с перераспределением экономических ресурсов в период неопределённости необходимо изыскать возможности о повышении средней заработной платы в регионах.

- безусловно, в первую очередь страдают традиционно «мужские» отрасли: производство и строительство. Обе отрасли демонстрируют длительно сохраняющийся дефицит квалифицированных кадров, особенно в регионах, поэтому нужно ожидать высокий спрос и сложную ситуацию с поиском подходящих кадров.

Список источников:

1. Иволга, А. Г. Исследование демографического фактора для оценки формирования и развития человеческого капитала в аграрном секторе экономики Ставропольского края / А. Г. Иволга // Форпост науки. – 2022. – № 4(62). – С. 20-26. – DOI 10.36683/2076-5347-2022-4-62-20-26. – EDN HNZKBB.

2. Максимова, Т. Г. Регрессионные модели взаимосвязи инновационной активности и интеллектуального капитала / Т. Г. Максимова, М. Чжан // Экономика. Право. Инновации. – 2023. – № 1. – С. 15-26. – DOI 10.17586/2713-1874-2023-1-15-26. – EDN RCEXSB.

3. Марков, Р. А. Стратегия управления человеческими ресурсами на предприятиях IT-сферы / Р. А. Марков // Среднерусский вестник общественных наук. – 2022. – Т. 17, № 4. – С. 141-159. – DOI 10.22394/2071-2367-2022-17-4-141-159. – EDN AQHOXO.

4. Машина, Е. А. Автоматизация сравнительного анализа компетенций специалистов в управлении персоналом / Е. А. Машина, И. А. Бессмертный // Экономика. Право. Инновации. – 2023. – № 2. – С. 82-91. – DOI 10.17586/2713-1874-2023-2-82-91. – EDN EEUATL.

5. Методологические подходы к развитию механизма управления стратегическими человеческими ресурсами в эпоху цифровизации / Н. А. Лытнева, А. В. Полянин, О. А. Коргина [и др.]. – Орел : Среднерусский институт управления - филиал РАНХиГС, 2021. – 240 с. – ISBN 978-5-93179-683-3. – EDN GDFWML.

6. Парушина, Н. В. Анализ рынка труда и проблемы содействию занятости населения в Орловской области / Н. В. Парушина, Н. А. Лытнева // Среднерусский вестник общественных наук. – 2022. – Т. 17, № 4. – С. 84-103. – DOI 10.22394/2071-2367-2022-17-4-84-103. – EDN YUGUCY.

7. Парушина, Н. В. Инструментарий сбора и экономического анализа информации о ресурсном обеспечении производственного предприятия для инновационного развития / Н. В. Парушина, А. С. Мосин // Экономическая среда. – 2023. – № 2(44). – С. 20-31. – DOI 10.36683/2306-1758/2023-2-44/20-31. – EDN GZJYZD.

8. Петроченко, Т. В. Рабочие профессии и кадровый дефицит в сфере труда в условиях санкций / Т. В. Петроченко, Н. С. Будникова, О. И. Кирюхина // Инновационное развитие предпринимательской деятельности региона : Сборник статей научно-практической конференции, Брянск, 18 ноября 2022 года. – Брянск: Брянский институт управления и бизнеса, 2022. – С. 165-170. – EDN DEPEMP.

9. Петроченко, Т. В. К вопросу о трудовой функции сотрудника и применении требований профстандарта / Т. В. Петроченко // Инновационное развитие предпринимательской деятельности региона : Сборник статей научно-практической конференции, Брянск, 18 ноября 2022 года. – Брянск: Брянский институт управления и бизнеса, 2022. – С. 183-186. – EDN PSDGDV.

10. Петроченко, Т. В. Цифровые трансформации рынка труда: профессии будущего / Т. В. Петроченко // Информационное развитие России: состояние, тенденции и перспективы : сборник статей XIII всероссийской научно-практической конференции, Орел, 02 декабря 2022 года / Среднерусский институт управления - филиал РАНХиГС. – Орел: Среднерусский институт управления - филиал РАНХиГС, 2022. – С. 186-192. – EDN JFNNOU.

11. Работа в Брянске, поиск персонала и публикация вакансий // ООО «Хэдхантер». – <https://bryansk.hh.ru> (дата обращения: 17.07.2023).
12. Резникова, О. С. Трансформация развития и воспроизводства трудовых ресурсов в условиях цифровизации : монография / О. С. Резникова, С. Э. Умерова. – Симферополь : ИП Корниенко Андрей Анатольевич, 2022. – 166 с. – ISBN 978-5-6046168-7-1. – EDN WSFUBU.
13. Симонова, Е. В. Обеспечение конкурентоспособности российского предпринимательства через развитие личностно-ориентированных качеств / Е. В. Симонова // Вестник ОрелГИЭТ. – 2022. – № 1(59). – С. 196-198. – DOI 10.36683/2076-5347-2022-1-59-196-198. – EDN CBYGHU.
14. Современное состояние и перспективы развития агропромышленного комплекса: научный, кадровый и производственно-технологический аспект / В. И. Савкин, А. В. Амелина, А. И. Богачев [и др.]. – Орёл : Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина, 2023. – 300 с. – EDN ZZJZZX.
15. Современные модели кадрового менеджмента в развитии стратегии процесса управления персоналом / И. Л. Авдеева, А. Г. Германович, Т. А. Головина [и др.]. – Орел : Среднерусский институт управления - филиал РАНХиГС, 2022. – 192 с. – ISBN 978-5-93179-730-4. – EDN QFISS.
16. Трудовые ресурсы, занятость и безработица// Федеральная служба государственной статистики. – https://rosstat.gov.ru/labour_force (дата обращения: 17.07.2023).
17. Цехла, С. Ю. Исследование трансформаций на рынке труда Республики Крым в контексте модернизации экономики региона / С. Ю. Цехла, Н. А. Симченко, И. Г. Павленко // Проблемы современной экономики. – 2016. – № 1(57). – С. 120-123. – EDN WDPDJH.
18. Ignatova, L. N. Organization and management of resource provision innovation activity / L. N. Ignatova, G. I. Bolkina, G. D. Mamontov // Smart Innovation, Systems and Technologies. – 2020. – Vol. 172. – P. 425-436.
19. New energy-resource efficiency, technological efficiency, and ecosystems impact ratings for the sustainability of China's provinces / A. Steblyanskaya, A. Mingye, Z. Wang [et al.] // Sustainability. – 2021. – Vol. 13, No. 1. – P. 1-20. – DOI 10.3390/su13010354. – EDN RNSSWR.

Статья поступила в редакцию / Received: 25.07.2023

Принята к публикации / Accepted: 13.09.2023

Дата выхода в свет / Date of publication: 31.10.2023