

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.26794/2226-7867-2025-15-2-6-15

УДК 316.354(045)

Рынок труда в сфере электронной промышленности: вызовы и пути решения

А.Г. Тюриков, М.Р. Данилова

Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Москва, Российская Федерация

АННОТАЦИЯ

В статье приводятся результаты мониторингового социологического исследования и анализируются современные кадровые проблемы предприятий электронной промышленности, способы их взаимодействия с учебными заведениями для решения проблемы дефицитов высококвалифицированных специалистов. Дается оценка потребностей рынка труда в специалистах, имеющих ученые степени, инженерах, а также IT-специалистах. Предложены варианты решения вопроса нехватки кадров и стабилизации ситуации на рынке труда. Эмпирическую базу мониторингового социологического исследования составил экспертный опрос с представителями ведущих российских компаний в сфере электронной промышленности, проведенный в ноябре 2024 г. в рамках международной выставки-форума «Электроника России». Результатом научной работы стало выделение взаимодействия компаний, реализующих деятельность в отрасли электронной промышленности, с учебными заведениями (вузами и ссузами) в качестве ключевого элемента кадровой стратегии компаний. Сотрудничество должно осуществляться в форматах организации практики, целевых программ обучения и участия представителей организаций в Днях карьеры — очных встречах работодателей со студентами. В работе отмечаются влияние общеэкономических и общесоциальных трендов (отток специалистов за рубеж и более привлекательные отрасли), специфические особенности отрасли (уровень оплаты труда), недостатки системы образования (нехватка опыта и практических навыков у молодых специалистов, недостаточное количество учебных заведений, готовящих кадры для отрасли, морально устаревшая программа обучения), характерные для российского рынка труда в целом, что сдерживает развитие отрасли.

Ключевые слова: дефицит кадров; рынок труда; кадровые проблемы; сотрудничество с учебными заведениями; трудоустройство; развитие отрасли

Для цитирования: Тюриков А.Г., Данилова М.Р. Рынок труда в сфере электронной промышленности: вызовы и пути решения. *Гуманитарные науки. Вестник Финансового университета*. 2025;15(2):6-15. 10.26794/2226-7867-2025-15-2-6-15

ORIGINAL PAPER

The Labor Market in the Electronic Industry: Challenges and Solutions

A.G. Tyurikov, M.R. Danilova

Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russian Federation

ABSTRACT

The article analyzes current personnel problems in the electronics industry, as well as the ways of interaction between enterprises operating in the electronics industry and educational institutions in order to solve the problem of shortage of highly qualified employees. The issue of personnel shortage is very relevant and requires timely implementation of measures for the most effective stabilization of the situation in the labor market. The article emphasizes the need of the labor market for scientists, research fellows, engineers, as well as IT specialists. The empirical base of the monitoring sociological study was an expert survey with representatives of leading Russian companies in the electronics industry conducted within the framework of the International Exhibition and Forum "Electronics of Russia" in November 2024, the results of which are presented in the article. The result of the scientific work was the identification of the interaction of companies operating in the electronics industry with educational institutions (universities and secondary vocational schools) as a key element of the companies' HR strategy. Cooperation should be carried out in the formats of organizing practice, targeted training programs and participation of representatives of organizations in Career Days. The paper notes the influence of general economic and general social trends (the outflow of specialists abroad and to more attractive

industries) specific features of the industry (insufficient level of wages), as well as shortcomings of the education system (lack of experience and practical skills of young specialists, insufficient number of educational institutions training personnel for the industry), which are characteristic of the Russian labor market in recent years, on the problem of personnel shortage. **Keywords:** staff shortage; labor market; personnel problems; cooperation with educational institutions; employment; industry development

For citation: Tyurikov A.G., Danilova M.R. The labor market in the electronic industry: Challenges and solutions. *Humanities and Social Sciences. Bulletin of the Financial University*. 2025;15(2):6-15. DOI: 10.26794/2226-7867-2025-15-2-6-15

ВВЕДЕНИЕ

Кадровый дефицит, подразумевающий нехватку работников в рамках определенных областей или специальностей — один из самых острых вызовов российской экономики за последние годы. Данный феномен обусловлен рядом социально-экономических процессов: неблагоприятной демографической ситуацией, сокращением притока трудовых мигрантов, исходящей миграцией, несоответствием образования и навыков работников требованиям создаваемых рабочих мест и др. В текущих условиях наблюдается конкурентная борьба HR компаний в привлечении квалифицированных специалистов, что провоцирует не всегда обоснованный рост заработной платы.

Особенно остро данная проблема проявляется в высокотехнологичных отраслях промышленности, в частности, в сфере радиоэлектроники. Государство подчеркивает важность инженерно-технического образования, например, данная задача относится к числу приоритетных для устранения дефицита кадров и развития экономики в целом в рамках национального проекта «Наука и университеты», федерального проекта «Передовые инженерные школы», программы «Научно-технологическое развитие Российской Федерации», проекта «Приоритет-2030».

Учитывая тот факт, что кадровый дефицит — это актуальная проблема не только высокотехнологичных отраслей промышленности, но и отечественного рынка труда в целом, целесообразно ответить на ряд ключевых исследовательских вопросов: а) каким образом уже существующие и реализуемые меры влияют на решение кадровой проблемы; б) как происходит взаимодействие компаний и учебных заведений; в) какие сформировавшиеся практики взаимодействия с вузами по оценке работодателей являются предпочтительными.

Проблема нехватки кадров рассматривается с разных позиций: А.Г. Тюриков в своих работах поднимает вопрос вызовов и кадровой политики в контексте регионального рынка труда [1]; В.А. Шадрин, А.П. Казаченко, Э.Р. Хасанова, С.О. Попович изучают пути эффективного использования кадрового потенциала [2]; проблематика дефицита

кадров в цифровой экономике поднимается в трудах Р.И. Васфиева [3]; Т.В. Петроченко обращает внимание на роль общей неопределенности на рынке труда в вопросах кадровых трудностей [4]; А.О. Чернецова выделяет ряд причин, повлекших текущую ситуацию в кадровой сфере [5] и др.

Кадровые проблемы высокотехнологичных отраслей промышленности поднимаются в научных трудах А.В. Бочкарева [6], Д. Лю [7], В.М. Жураковского [8] и др. Институт статистических исследований и экономики знаний НИУ ВШЭ направил исследовательский интерес на ожидаемую динамику рынка труда в ближайшей перспективе. Реализация потенциала выпускников российских вузов на рынке труда исследуется в научных работах Ю.Е. Казаковой [9], Т.И. Павлюк [10], Д.В. Локтионова [11] и др.

По данным Росстата, в январе 2025 г. уровень безработицы в стране достиг низкого уровня — 2,4%¹. При этом выпуск компьютеров, электронных и оптических изделий показал рост на 7,2% в сравнении с прошлым годом².

Несмотря на положительную динамику снижения уровня безработицы, проблемы, касающиеся обеспечения российской экономики квалифицированными кадрами, соответствующими требованиям современных работодателей, наоборот только обостряются. По данным SuperJob, в 2024 г. на рынке труда в России наблюдается кадровый голод: предложение рабочей силы не успевает за темпами роста спроса. Число открытых вакансий увеличивается год от года, с 2022 г. показатели увеличились в 1,7 раза. За два года темп прироста вакансий в процентах (+73%) значительно превышает увеличение количества резюме (+24%)³. При этом происходит существенное расширение отраслевой инфраструктуры электронной промышленности, в связи с чем нехватка персонала ощущается острее.

В ответ на нехватку кадров работодатели стремятся увеличить заработную плату для привлечения

¹ URL: <https://tass.ru/ekonomika/23778859?ysclid=mbf4gbpkdn997049974>

² URL: <https://www.interfax.ru/business/1010998?ysclid=mbf4huadm3141176929>

³ URL: <https://www.superjob.ru/pro/5978/?ysclid=mbf4klf03p624221532>

новых и удержания сотрудников, однако при этом возрастают требования к личности специалиста и его качественным характеристикам.

Согласно данным HeadHunter о динамике зарплат специалистов на производстве вычислительной техники и электроники в России с января по июнь 2024 г. рост зарплат в электронной промышленности достигает 20%⁴.

Цель настоящей работы — определить кадровые проблемы, стоящие перед сферой электронной промышленности России, а также выделить эффективные практики взаимодействия предприятий отрасли и образовательных учреждений.

Методология исследования. Результаты исследования получены методом экспертного опроса 142 представителей ведущих российских компаний в сфере электронной промышленности в рамках международной выставки-форума «Электроника России» в ноябре 2024 г.

Экспертам предлагалось:

1) оценить кадровые потребности российской экономики в сфере электронной промышленности;

2) проанализировать динамику проблем и их решаемости на рынке труда в электронной промышленности;

3) оценить эффективность механизмов взаимодействия компании с учебными заведениями;

4) предложить рекомендации по эффективному взаимодействию высших и средних специальных образовательных организаций с компаниями для обогащения рынка труда.

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РЫНКА ТРУДА В СФЕРЕ ЭЛЕКТРОННОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

По мнению экспертов, российская электронная промышленность испытывает высокую потребность в высококвалифицированных специалистах, имеющих различные ученые степени (4,42 балла из 5 возможных), и инженерах (4,40 балла) (рис. 1). Также рынок нуждается в IT-специалистах (4,08 балла), менеджерах высшего звена (3,74 балла) и квалифицированных разнорабочих технических специальностей и физического труда (3,38 балла). Сотрудники сферы обслуживания (2,42 балла) и самозанятые (2,18 балла) в сфере электронной промышленности практически не требуются. За год увеличилась потребность в высококвалифици-

цированных специалистах⁵, работниках интеллектуального труда.

Повышенная потребность на отраслевом и региональных рынках труда в высококвалифицированных специалистах, инженерах, IT-специалистах связана с проблемами:

- экономики (дефицит высококвалифицированных кадров, демографический кризис, отток сотрудников в связи с миграционными процессами и СВО, высокие темпы развития отечественного рынка электронной промышленности);

- специфики отрасли (невысокий уровень оплаты труда, непопулярность отрасли, переманивание (хантинг) специалистов у конкурентов, однообразность трудовой деятельности на предлагаемых позициях, отсутствие потенциала для карьерного роста, отсутствие/нехватка учебных заведений, готовящих необходимые кадры для сферы электроники и др.);

- человеческого капитала (нехватка опыта работы, низкая трудовая мотивация; высокая текучесть молодых специалистов, недостаточная теоретическая и практическая подготовка кадров и др.).

Изменения на рынке труда, произошедшие за год, не снизили остроту кадровых проблем (рис. 2). По мнению экспертов, ситуация с привлечением специалистов в сфере электронной промышленности по сравнению с прошлым годом осталась без изменений (37% vs 29% в 2023 г.). При этом каждый третий заявил, что произошли ухудшения в вопросе найма (31% vs 25% в 2023 г.). Об изменениях в лучшую сторону высказались лишь 15% экспертов (в 2023 г. — 21%).

К проблемам, наиболее остро стоящим перед предприятиями, 70% экспертов отнесли дефицит кадров (в 2023 г. данную проблему отмечали 50%) (рис. 3). О недостаточной компетенции сотрудников в вопросе *hard skills* заявили 36% респондентов (в 2023 г. — 26%), каждый третий (30%) отметил, что переманивание сотрудников является проблемой для компании. Четверть участников исследования (24%) выделили высокий уровень конкуренции за работников в сфере электронной промышленности (в 2023 г. — 50%), каждый пятый (21%) назвал «текучку» кадров (в 2023 г. — 39%). О том, что у предприятия нет острых проблем, заявили лишь 5% опрошенных.

⁴ URL: <https://www.kommersant.ru/doc/6068826?ysclid=mbf4ljz27h192987397>

⁵ Результаты исследования получены методом экспертного опроса 63 представителей ведущих российских компаний в сфере электронной промышленности в ноябре 2023 и 2024 гг.



Рис. 1 / Fig. 1. Оценка потребности российской электронной промышленности в различных категориях сотрудников (в баллах) / Assessment of the state of the Russian electronics industry in various categories of employees (in points)

Источник / Source: составлено авторами по результатам исследования / Compiled by the authors based on the results of the study.

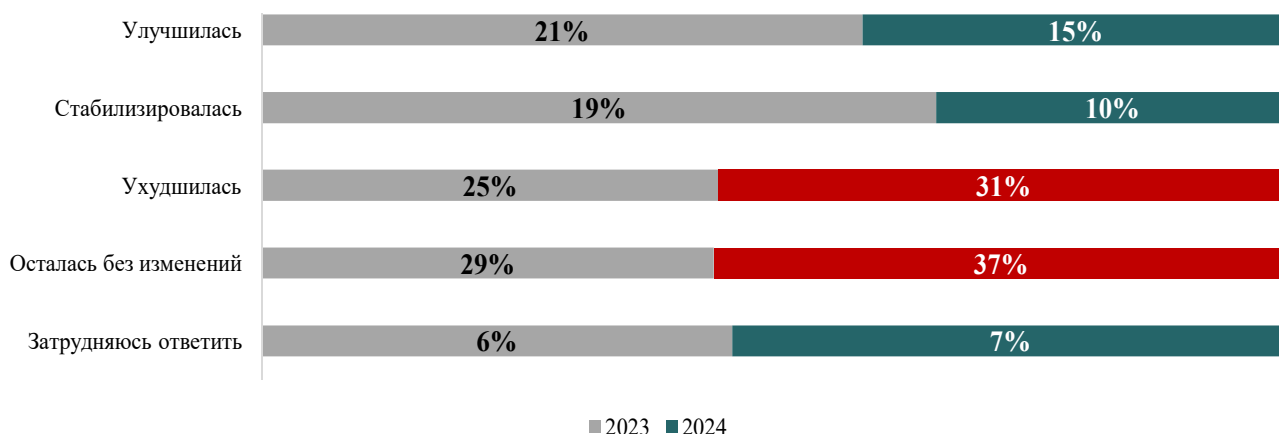


Рис. 2 / Fig. 2. Распределение ответов на вопрос «Как изменилась в этом году ситуация с наймом работников в сфере электронной промышленности по сравнению с прошлым годом?» / Distribution of responses to the question "How has the hiring situation in the electronics industry changed this year compared to last year?"

Источник / Source: составлено авторами по результатам исследования / Compiled by the authors based on the results of the study.

В 2023 г. одним из базовых факторов, препятствующих развитию рынка труда электронной промышленности, был назван разрыв между системой образования и потребностями предприятий (49%).

К причинам, определяющим кадровые проблемы предприятия в 2024 г., помимо общеэкономических трудностей, эксперты отнесли:

- проблемы, связанные со спецификой предприятия (низкий уровень оплаты труда, трудности с внутренней коммуникацией сотрудников в компании, особенности территории, где находится предприятие, отсутствие/нехватка учебных заведений, готовящих необходимых предприятию специалистов);

- проблемы, связанные с кадрами (преобладание у молодых сотрудников нацеленности на финансовые выгоды, а не на развитие предприятия и отрасли в целом; недостаточная теоретическая и практическая подготовка у молодых специалистов, отсутствие/нехватка опыта, низкая трудовая мотивация сотрудников).

В 2023 г. для поиска персонала работодатели чаще всего использовали популярные карьерные платформы и онлайн-сервисы (83%), искали сотрудников среди знакомых и друзей (56%), а также организовывали стажировки и практики для студентов (54%).

Наиболее эффективными механизмами привлечения сотрудников в компании в 2024 г. стали



Рис. 3 / Fig. 3. Распределение ответов на вопрос «На Ваш взгляд, какие кадровые проблемы стоят наиболее остро перед Вашим предприятием?» / Distribution of responses to the question “In your opinion, what personnel issues are most pressing for your company?”

Источник / Source: составлено авторами по результатам исследования / Compiled by the authors based on the results of the study.

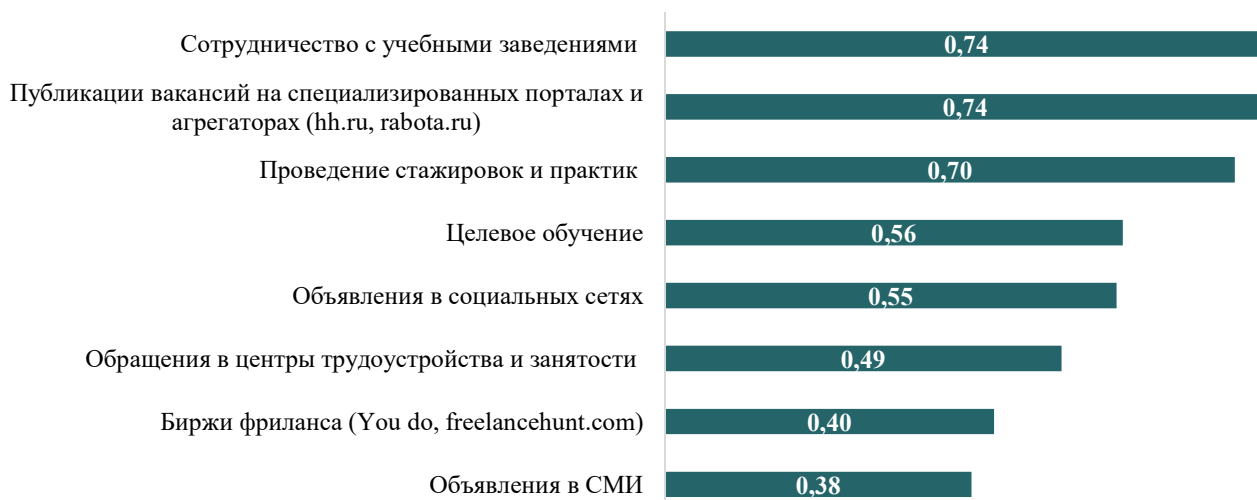


Рис. 4 / Fig. 4. Индексы эффективности способов привлечения сотрудников в компании (простой нормированный индекс, i) / Indices of the effectiveness of methods for attracting employees to companies (simple normalized index, i)

Источник / Source: составлено авторами по результатам исследования / Compiled by the authors based on the results of the study.

сотрудничество с учебными заведениями ($i = 0,74^6$) и публикации вакансий на специализированных карьерных сайтах ($i = 0,74$) (рис. 4). Участники ис-

следования отметили высокую эффективность стажировок и практик ($i = 0,70$). При этом целевое обучение ($i = 0,56$), объявления в социальных сетях ($i = 0,55$) и обращения в центры трудоустройства и занятости ($i = 0,49$) менее эффективны в вопросе привлечения сотрудников в компании, специализирующиеся в сфере электроники. Наименее эффективны механизмы обращений на биржу фриланса ($i = 0,40$) и объявления в СМИ ($i = 0,38$).

⁶ Полученные характеристики отражены как в форме одномерных распределений ответов на вопросы, так и в форме простых нормированных индексов (i). Значение индекса варьируется от 0 до 1, при этом 0 означает низкую степень выраженности измеряемой характеристики, качества, 0,5 — промежуточную, а 1 — наивысшую. При расчете индекса учитываются только мнения респондентов, определившихся с ответом и не выбравших «затрудняюсь ответить».

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ РАБОТОДАТЕЛЕЙ С УЧЕБНЫМИ ЗАВЕДЕНИЯМИ

Компании используют разнообразные механизмы и практики взаимодействия с учебными заведениями для привлечения сотрудников. К ним относятся: корпоративные учебные центры, «сарафанное радио», программа «Приведи друга», публичные выступления в учебных заведениях, наружная и транзитная (например, на автобусах) реклама, участие в профильных конференциях.

За прошедший год предприятия отрасли стали налаживать более тесное взаимодействие с кафедрами вузов (рис. 5). Так, большинство компаний, в которых работают эксперты, сотрудничают с федеральными вузами (76% vs 63% в 2023 г.) и региональными вузами (62% vs 57% в 2023 г.). Половина организаций выстраивают взаимодействие с ссузами (50%).

Взаимодействие с учебными заведениями происходит в формате организации практики для обучающихся (58% vs 62% в 2023 г.), выделения целевых программ обучения (32% vs 25% в 2023 г.), проведения Дней карьеры в вузах и ссузах (32% vs 30% в 2023 г.) и научных мероприятий (конференций, круглых столов, дискуссий) (31% vs 41% в 2023 г.).

Различные форматы взаимодействия предприятий с учебными организациями, по мнению экспертов, позволяют решить проблему кадрового дефицита в компании (в 2024 г. 61%: 20 — абсолютно согласны, 41 — скорее согласны; в 2023 г. — 56%: 28 — абсолютно согласны, 28 — скорее согласны), при этом 9% скорее не согласны с данным утверждением, 7% абсолютно не согласны, 24% не смогли дать однозначный ответ на заданный вопрос.

Большинство компаний (69%), в которых работают эксперты, трудоустраивают студентов очной формы обучения, из них эффективность работы студентов отмечают 50%, а 19% — что работа студентов недостаточно эффективна. Треть предприятий (30%) не берет на работу обучающихся очной формы.

В вопросе готовности организации выстраивать карьерные треки студентов очной формы обучения самый высокий индекс был получен в контексте предоставления площадки для организации практики ($i = 0,74$) (рис. 6). Индекс готовности компании взять обучающихся на стажировку составил 0,67, а индекс готовности трудоустроить студентов — 0,57. Компании в целом готовы предоставлять возможности для получения первого трудового опыта по профессии, но не так явно готовы брать в штат обучающегося.

Вероятность того, что компания пригласит студента очной формы обучения (из 5 возможных):

- на практику — 3,9 п.;
- на стажировку — 3,7 п.;
- в штат — 3,3 п.

Основная причина возникающих трудностей при трудоустройстве студентов очной формы обучения — несоответствие графиков работы и учебы (68%) (рис. 7). Недостаток опыта отметили 41% респондентов. О том, что знания студентов не соответствуют запросам производства, заявили 27% экспертов, о низкой мотивации — 21%.

К качеству знаний и умений выпускников учебных заведений, соответствующих потребностям сферы электронной промышленности, эксперты отнесли уровень цифровой грамотности ($i = 0,73$),

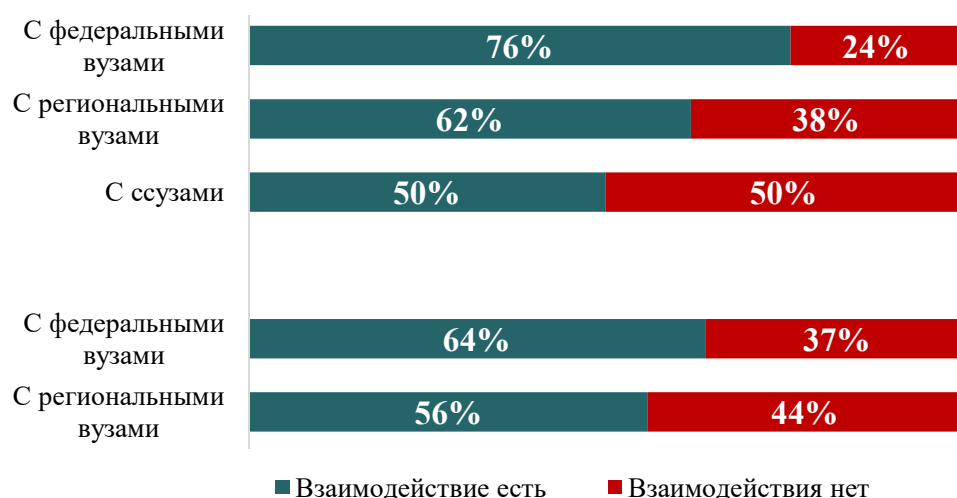


Рис. 5 / Fig. 5. Распределение ответов на вопрос «Взаимодействует ли Ваша организация со следующими учебными учреждениями?» / Distribution of responses to the question “Does your organization interact with the following educational institutions?”

Источник / Source: составлено авторами по результатам исследования / Compiled by the authors based on the results of the study.

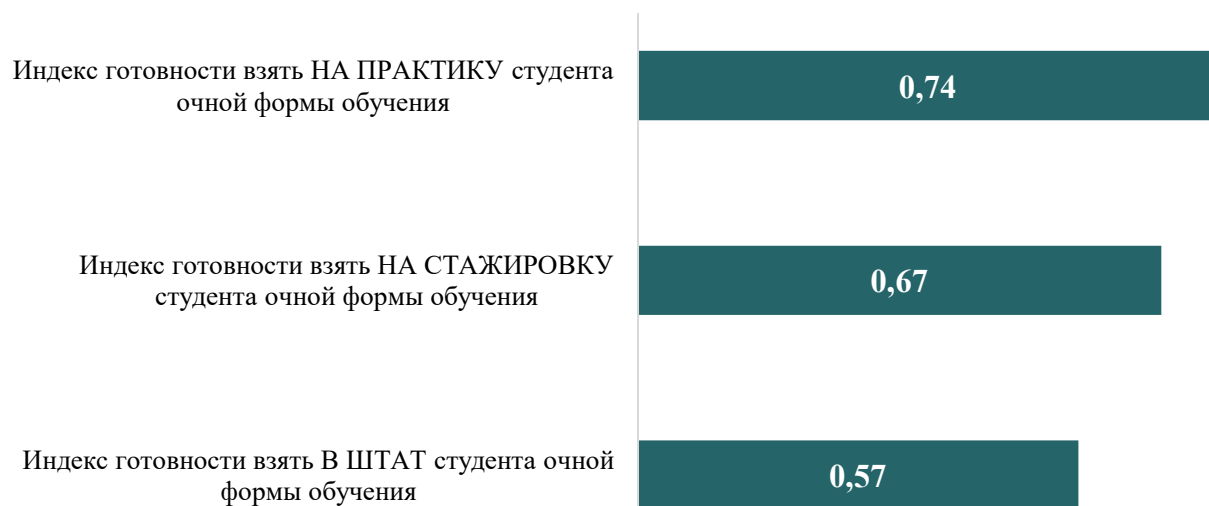


Рис. 6 / Fig. 6. Индексы готовности компаний принимать участие в организации трудовых практик для студентов / Indices of companies' readiness to participate in organizing work placements for students

Источник / Source: составлено авторами по результатам исследования / Compiled by the authors based on the results of the study.



Рис. 7 / Fig. 7. Распределение ответов на вопрос «Какие вы видите проблемы трудоустройства студентов очной формы обучения?» / Distribution of responses to the question "What problems do you see in the employment of full-time students?"

Источник / Source: составлено авторами по результатам исследования / Compiled by the authors based on the results of the study.

креативность и критическое мышление ($i = 0,71$), коммуникабельность и навыки командной работы ($i = 0,69$), стремление к профессиональному развитию ($i = 0,67$) (см. таблицу). Наибольшее несоответствие фиксируется в контексте опыта работы ($i = 0,36$).

В результате аналогичного исследования, проведенного в 2023 г., 80% представителей работодателей отметили, что навыки выпускников российских вузов отчасти соответствуют требованиям компании. Участники исследования высказали

предложения по поводу наиболее эффективных механизмов выстраивания взаимодействия вузов и ссузов с работодателями. Так, были выделены следующие рекомендации в рамках:

- структуры образовательной организации (приглашать представителей предприятий на Дни карьеры, развивать программы амбассадорства, приглашать представителей рынка труда на лекции, конференции, учитывать и реализовывать запросы рынка труда в образовательном процессе, например, создавать в вузах/ссузах кафедры или

Таблица / Table

**Соответствие выпускника российского вуза/ссуза требованиям рынка труда /
Compliance of a graduate of a Russian university/secondary vocational school with the requirements
of the labor market**

Критерии соответствия выпускника российского вуза/ссуза / Criteria for the compliance of a graduate of a Russian university /college	Индекс соответствия / Compliance index (i)
Уровень цифровой грамотности	0,73
Креативность, критическое мышление	0,71
Коммуникабельность, умение работать в команде	0,69
Желание профессионально развиваться	0,67
Ответственность, исполнительность	0,64
Мотивация работать (трудиться), трудовая этика	0,62
Наличие профессиональных знаний, умений, навыков	0,59
Знание английского языка	0,57
Соответствие корпоративной культуре организации	0,54
Личная преданность, лояльность организации	0,51
Опыт работы	0,36

Источник / Source: составлено авторами/ compiled by the authors.

центры конкретных компаний, разрабатывать инструменты взаимодействия студентов и компаний в рамках научной работы, написания проектных, курсовых и дипломных работ, модернизировать образовательный процесс с учетом трудовой деятельности обучающихся, развивать механизмы целевого обучения, создавать коллаборации, партнерские программы, информировать студентов о вакансиях и организациях);

- структуры компании-партнера (проводить экскурсии на предприятия и в испытательные центры, выстраивать механизмы стажировок и практик на производствах, организовывать посещение студентами Дней открытых дверей в разных компаниях).

ВЫВОДЫ

Сфера российской электронной промышленности испытывает острую нехватку высококвалифицированных специалистов. Этот дефицит — одна из главных проблем отрасли, причина общеэконо-

мических и общесоциальных трендов, характерных для российского рынка труда в последние годы, связанный со специфическими особенностями отрасли и недостатками системы образования: общим дефицитом квалифицированных кадров в экономике, оттоком специалистов за рубеж и в другие, более привлекательные отрасли, недостаточным уровнем оплаты труда, нехваткой опыта и практических навыков у молодых специалистов и недостаточным количеством профильных учебных заведений, готовящих кадры для отрасли. Сотрудничество предприятий с вузами и ссузами, организация стажировок и практики для студентов — эффективные механизмы для решения основных кадровых проблем: получения практического опыта и навыков специалистами, с оценкой потенциала возможных будущих кадров непосредственно на территории работодателя, и повышения уровня квалификации (дополнительное образование, целевые программы обучения) действующих сотрудников.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Тюриков А. Г. Региональный рынок труда: вызовы, проблемы и кадровая политика. *Nomothetika: Философия. Социология. Право*. 2021;46(2):286-297. DOI: 10.52575/2712-746X-2021-46-2-286-297
2. Шадрин В. А., Казаченко А. П., Хасанова Э. Р., Попович С. О. Проблема кадрового голода и пути эффективного использования кадрового потенциала на предприятиях АПК. Экономика и право — 2024: сборник статей IV Международной научно-практической конференции, Петрозаводск, 17 декабря 2024 г. Петрозаводск. 2024:24-28. URL: <https://www.elibrary.ru/epggbi>
3. Васфиев Р. И. Проблемы дефицита кадров в цифровой экономике. *Актуальные проблемы социально-гуманитарного и научно-технического знания*. 2024;4(40):27-28. URL: <https://www.elibrary.ru/thdivg>
4. Петроченко Т. В. Влияние дефицита кадров на современный рынок труда в условиях неопределенности. *Экономическая среда*. 2023;3(45):61-69. DOI: 10.36683/2306-1758/2023-3-45/61-69
5. Чернецова А. О. Причины возникновения дефицита кадров и пути решения проблемы. Проблемы и перспективы развития системы учета, аудита и государственного управления в условиях цифровой экономики: материалы IV Международной научно-практической конференции, 24 мая 2024 г. Симферополь; 2024:694-696. URL: <https://www.elibrary.ru/axboeg>
6. Бочкарев А. В. Проблема дефицита кадров рабочих и инженерных специальностей. Общественные науки в проекции развития современного социума (экономические науки): Сборник статей по материалам VI Международного молодежного научного форума. Москва, 19 апреля 2023 г. Москва; 2023:68-74. URL: <https://www.elibrary.ru/qpkpse>
7. Лю Д. Обеспечение конкурентоспособности продукции предприятий электронной промышленности на микроуровне. *Russian Economic Bulletin*. 2022;5(5):151-156. URL: <https://www.elibrary.ru/igokzf>
8. Жураковский В. М. Эффективное профессиональное самоопределение как условие преодоления дефицита инженерных кадров. Профессиональная ориентация и профессиональное самоопределение обучающихся: вызовы времени: Сборник научных трудов (к 85-летию академика Российской академии образования, доктора педагогических наук, профессора С. Н. Чистяковой). Москва; 2024:97-112. URL: <https://www.elibrary.ru/gnjjop>
9. Казакова Ю. Е. Актуальные требования рынка труда: мониторинг компетенций выпускников работодателями (на примере Уральского региона). *Проблемы теории и практики управления*. 2024;1(2):206-220. URL: <https://www.elibrary.ru/fpsfyz>
10. Павлюк Т. И. Трудоустройство и адаптация выпускников вузов на российском рынке труда (на примере Дальрыбвтуза). *Наукосфера*. 2022;9(1):81-87. URL: <https://www.elibrary.ru/yestup>
11. Локтионова Д. В. Конкуренция между выпускниками Вузов: обзор неблагоприятного отбора на рынке труда. *Скиф. Вопросы студенческой науки*. 2024;1(89):128-131. URL: <https://www.elibrary.ru/eqxyug>

REFERENCES

1. Tyurikov A. G. Regional labor market: challenges, problems, personnel policy. *NOMOTHETIKA: Philosophy. Sociology. Law series*. 2021;46(2):286-297. (In Russ.). DOI: 10.52575/2712-746X-2021-46-2-286-297
2. Shadrin V. A., Kazachenko A. P., Hasanova Je. R., Popovich S. O. Problema kadrovogo goloda i puti jeffektivnogo ispol'zovanija kadrovogo potencijala na predpriyatijah APK. *Jekonomika i pravo — 2024: Sbornik statej IV Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii, Petrozavodsk*; 2024:24-28. URL: <https://www.elibrary.ru/epggbi> (In Russ.).
3. Vasdfiev R. I. Problemy deficita kadrov v cifrovoj jekonomike. Aktual'nye problemy social'no-gumanitarnogo i nauchno-tehnicheskogo znaniya. 2024;4(40):27-28. URL: <https://www.elibrary.ru/thdivg> (In Russ.).
4. Petrochenko T. V. Impact of Personnel Shortage on Modern Labour Market Uncertainty Conditions. *Economic Environment*. 2023;3(45):61-69. (In Russ.). DOI: 10.36683/2306-1758/2023-3-45/61-69
5. Chernecova A. O., Guseva N. V. Prichiny vozniknoveniya deficita kadrov i puti resheniya problem. Problemy i perspektivy razvitija sistemy ucheta, audita i gosudarstvennogo upravleniya v uslovijah cifrovoj jekonomiki: materialy IV Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii, 24 maj 2024. *Simferopol'*; 2024:694-696. URL: <https://www.elibrary.ru/axboeg> (In Russ.).
6. Bochkarev A. V. Problema deficita kadrov rabochih i inzhenernyh special'nostej. Obshhestvennyye nauki v proekcii razvitija sovremennogo sociuma (jekonomicheskie nauki): Sbornik statej po materialam

VI Mezhdunarodnogo molodjozhnogo nauchnogo foruma, Moskva, 19 apr. 2023. Moscow; 2023:68-74. URL: <https://www.elibrary.ru/qpkpse> (In Russ.).

7. Lju D. Obespechenie konkurentosposobnosti produkcii predpriyatij jelektronnoj promyshlennosti na mikrourovne. *Russian Economic Bulletin*. 2022;5(5):151-156. URL: <https://www.elibrary.ru/igokzf> (In Russ.).
8. Zhurakovskij V.M. Jefferktivnoe professional'noe samoopredelenie kak uslovie preodolenija deficita inzhenernyh kadrov. Professional'naja orientacija i professional'noe samoopredelenie obuchajushhihsja: vyzovy vremeni: Sbornik nauchnyh trudov (k 85-letiju akademika Rossijskoj akademii obrazovanija, doktora pedagogicheskikh nauk, professora S.N. Chistjakovoj). Moscow; 2024:97-112. URL: <https://www.elibrary.ru/gnjjop> (In Russ.).
9. Kazakova Ju. E. Current Requirements of the Labor Market: Monitoring Employers opinions on the competencies of graduates (Using the Example of the Ural Region). *Problems of management theory and practice*. 2024;1(2):206-220. URL: <https://www.elibrary.ru/fpsfyz> (In Russ.).
10. Pavljuk T. I. Employment and adaptation of university graduates in the Russian labor market (using the example of Dalrybvtuz). *Naukosfera*. 2022;9(1):81-87. URL: <https://www.elibrary.ru/yestup>. (In Russ.).
11. Loktionova D.V. Competition between university graduates: a review of adverse selection in the labor market. *Skif. Voprosy studencheskoj nauki*. 2024;1(89):128-131. URL: <https://www.elibrary.ru/eqxyyg> (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS

Александр Георгиевич Тюриков — доктор социологических наук, профессор, заведующий кафедрой социологии факультета социальных наук и массовых коммуникаций, Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Москва, Российская Федерация

Alexander G. Tyurikov — Dr. Sci (Socio.), Prof., Head of the Department of Sociology, Faculty of Social Sciences and Mass Communications, Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russian Federation

<https://orcid.org/0000-0001-8388-9543>

Автор для корреспонденции / Corresponding author:

agtyurikov@fa.ru

Милена Ровиановна Данилова — студентка 2 курса, магистратура факультета социальных наук и массовых коммуникаций, Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Москва, Российская Федерация

Milena R. Danilova — student, Faculty of Social Sciences and Mass Communications, Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russian Federation

<https://orcid.org/0000-0001-7473-2704>

mrdanilova@fa.ru

Конфликт интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Conflicts of Interest Statement: The authors have no conflicts of interest to declare.

Статья поступила 12.05.2025; принята к публикации 23.05.2025.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was received on 12.05.2025; accepted for publication on 23.05.2025.

The authors read and approved the final version of the manuscript.