

Научная статья
УДК 331.5
DOI 10.18101/2304-4446-2024-1-101-110

ПРОБЛЕМА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОПРЕДЕЛЕНИЯ МОЛОДЕЖИ

© Пьянкова Людмила Алексеевна

кандидат педагогических наук, доцент,
Сибирский государственный индустриальный университет
Россия, 654007, г. Новокузнецк, ул. Кирова, 42
duby.ludmila@yandex

Аннотация. В ситуации смены промышленно-технологического уклада, трансформации внутри технологий ставка делается на молодежь — перспективный субъект рынка труда, значимый канал воспроизводства рабочей силы в условиях ее дефицита и снижения качества. Недостаточная личностно-профессиональная идентификация не только ограничивает доступ к сферам экономической деятельности, но и затрудняет карьерный рост, сужает конкурентные преимущества. Цель статьи — выявление современных проблем конкурентоспособности молодежи, их взаимосвязь с профессиональным определением. Методологическим основанием выступили основные положения теории человеческого капитала, структурной теории и социальной теории, обусловленные личностно-профессиональной идентификацией. Требования к носителю трудовых функций профессионализируются и конкретизируются. Фактор турбулентности рынка труда осложняет поиск работы по профилю. Механизм решения проблемы конкурентоспособности и профессионального определения — социально-экономические и образовательные мероприятия, включая профессиональное обучение и стажировки.

Ключевые слова: конкурентоспособность молодежи, профессиональное определение, теории конкурентоспособности молодежи, механизм решения проблемы конкурентоспособности и профессионального определения.

Для цитирования

Пьянкова Л. А. Проблема конкурентоспособности и профессионального определения молодежи // Вестник Бурятского государственного университета. Экономика и менеджмент. 2024. № 1. С. 101–110.

Детерминация проблемы конкурентоспособности молодежи профессиональным определением в современных социально-экономических условиях обусловлена неготовностью к личностной и профессиональной идентификации. Внешний ее характер ограничивает доступ к соответствующей сфере деятельности, характеру занятости, в дальнейшем может затруднить карьерный рост и снизить преимущества на рынке труда. Недостаточная личностно-профессиональная идентификация связана с неочевидной методологией, разрозненным практическим опытом к осуществлению данного процесса, нечеткими критериями к результату и недостаточной осведомленностью молодежи о ее трудовых перспективах. Низкий уровень конкурентоспособности — следствие несоответствия имеющихся навыков и квалификации требованиям рынка труда и неосознанного профессионального определения в условиях запаздывания системы образования,

нередко ее оторванности от существующих запросов экономики на инновации, слабой диверсифицированностью образовательных программ вузов, нерелевантной информацией в отношении нужд рынка труда и другое. Острота проблемы конкурентоспособности и профессионального определения молодежи вытекает из реалий трансформации институциональных основ взаимодействия образования и общественных отношений по поводу найма и предложения рабочей силы, актуализирующих набор и структуру компетенций соискателя [1; 2]. Известно, что требования к носителю трудовых функций все более профессионализируются и конкретизируются. Фактор турбулентности рынка труда осложняет поиск работы по специальности/профилю. Быстрая смена промышленно-технологического уклада, кардинальные трансформации внутри самих технологий запрашивают высококвалифицированных специалистов, повышают их соревновательность, тем самым иницируют молодежь к непрерывному развитию. Сегрегация же в системе профессионального образования, высокая конкуренция внутри отрасли ограничивают возможности для получения прикладных умений по месту прохождения практик, в то время как опыт является основным запросом работодателей к выпускникам вузов и ссузов.

Цель статьи — выявление современных проблем конкурентоспособности молодежи, их взаимосвязь с профессиональным определением.

Анализ проблемы позволил выявить ряд противоречий между конкурентоспособностью молодых специалистов и их профессиональным определением: недостаток/отсутствие опыта и стажа при амбициозности к стартовым позициям является основным фактором неконкурентоспособности на рынке; неготовность работодателей создавать условия для роста молодежи, которая более, чем стажисты, открыта к новациям, в ситуации повышенного спроса на рабочую силу вносит негативный вклад в снижение ее производительности и воспроизводства кадрового потенциала; низкий уровень компетенций ограничивает доступ к высококвалифицированным рабочим местам, формируемым непосредственно в процессе труда; завышенные ожидания и требования молодых соискателей отодвигают или выбрасывают их из конкурентного поля; необходимость оперативной оценки работодателями будущего кадрового потенциала вследствие острой необходимости его воспроизводства приводит к тому, что конкурируют не реальные соискатели, а их портфолио, навыки soft-skills, отражающие не имеющиеся компетенции претендентов, а их умение произвести впечатление на работодателя; высокая конкуренция в ряде отраслей, инерционность системы образования, нередко ее оторванность от реальных запросов работодателей ставят молодежь в заведомо проигрышные позиции, когда кроме активности, амбиций и желания работать больше предъявить нечего.

Преодоление указанных противоречий — это содержательное наполнение самого конструкта «конкурентоспособность», ее критериев с целью выстраивания стратегии, когда работодатели в сжатые сроки могли бы выбрать наиболее подходящего соискателя, а последние — целенаправленно работать над своими качествами, предоставляющими им преимущества перед другими претендентами, включая готовность совершенствовать навыки, подбор программ стажировки, формирование поля для деловых контактов.

Нами зафиксирована основная линия дискуссии работодателей: какие компетенции считать особенными, эксклюзивными, возможно ли сформировать их технологически, на рабочем месте, приглашая лояльного сотрудника, но неопытного сотрудника, либо осуществлять набор опытных специалистов, которые тактически уже представляют капитал компании, но стратегически, имея преимущества на рынке труда, готовы вступить в соперничество за более оплачиваемые, востребованные в будущем позиции, имеющиеся у довольно узкой прослойки.

Профессиональное определение и конкурентоспособность молодежи — важные факторы для обеспечения благополучия и экономического роста в стране. Конкурентоспособность означает способность организации, компании или человека успешно конкурировать на рынке с другими участниками. Она имеет отношение к качеству продукции или услуг, цене, инновациям, маркетинговым стратегиям и т. д. Конкурентоспособность включает в себя и профессиональные навыки, и компетенции, которые позволяют достигать высоких результатов в своей сфере деятельности. Профессиональное же определение связано с выявлением/уточнением и описанием навыков, знаний и опыта, необходимых для успешного выполнения определенной профессии или работы. Профессиональное определение может включать требования к образованию, сертификации, опыту работы и специализации. Фактически же, профессиональное определение конкретизирует возможные способы достижения конкурентоспособности.

Известно, что молодежь по сравнению со стажистами нередко более восприимчива к инновациям, готова к трансформации имеющихся условий, территориальной и профессиональной мобильности. Успешно решившая проблему личностной и профессиональной самоидентификации данная социально-демографическая группа готова соперничать за высокотехнологические рабочие места. Однако же уязвимость молодежи по сравнению с другими агентами рынка труда из-за ее недостаточного/отсутствующего опыта и стажа работы является тем негативным заметным фактором, которому уделяется значительное место в исследованиях топовых вузов страны, в том числе РАНХИГС и МГУ [3].

В самом общем виде конкурентоспособность молодежи — это ее способность и желание работать, владеть соответствующей квалификацией, профессиональными навыками, влиять на общественные процессы. Широкая, но и предметная обращенность к данной проблеме возникла в связи с переходом России к рыночной экономике, старт которой случился в 2000 г. Проведенные исследования в области социально-трудовых отношений, институциональных и региональных инструментов регулирования описывают данные ее аспекты: как объект управления — С. И. Сотникова, Ю. В. Немцева [4]; методы работы с персоналом — Г. Д. Костина, Ю. А. Хотимский [5], стратегии развития трудового потенциала — Л. С. Чижова [6].

При всем многообразии теоретических подходов, описывающих проблему конкурентоспособности, их постулаты представлены в теории человеческого капитала, структурной теории и социальной теории. Сопоставительный анализ позволяет зафиксировать индикаторы конкурентоспособности в условиях рыхлости конструкта «профессия» и подвижности функционала специалиста, требующего его перманентного обновления и тем самым смягчить остроту кадровой проблемы на рынке труда.

Согласно теории человеческого капитала, конкурентоспособность молодежи определяется ее образованием, компетенциями, опытом работы и квалификацией. Теоретико-практический срез проблем позволил [4; 7–15] зафиксировать следующие проекции авторов в определении сущности конкурентоспособности:

- рассматривается в связи с недоукомплектованностью рынка труда «синими воротничками»;

- проявляется в ходе последующего трудоустройства и определяется исключительно личностными особенностями работников для получения моральных и материальных преимуществ, в том числе и для карьерного развития;

- отражает имеющийся приоритет, обнаруживаемый, с одной стороны, с широким континууме, а с другой — в узких компетенциях;

- владение специальными знаниями не может быть компенсировано личностными качествами, а значит оценивается как критически необходимое требование к претенденту;

- возможность работнику быть востребованным носителем трудовых функций, баланс имеющихся компетенций у соискателя и требования рынка труда или конкретного работодателя;

- паритет общих и узкоспециальных компетенций — скорее редкое исключение, поскольку рынок труда запрашивает опыт, которого, как правило, нет у выпускников, профессионализм же представляет некий итог формирования данных умений, определенный этап в развитии карьеры и описывается как акмеологический конструкт;

- синергетическое качество личности, сведенное к совокупности ключевых компетенций и ценностных ориентаций как базису успешного существования в социуме и решения задач карьерного развития, включая профессиональное и личностное продвижение;

- обусловлен различной нуждаемостью рынка в функционале труда, уровнем эксклюзии качества рабочей силы, уникальностью потребностей в спросе на нее;

- применительно к выпускникам вузов — комплексное свойство;

- первичная конкурентоспособность отличает претендента от остальных в линейке требуемых характеристик; вторичная конкурентоспособность, скорее, черта внутреннего рынка труда, реализуемая через профессиональное саморазвитие, позволяющая сохранить за собой имеющееся рабочее место, либо продвигнуться в должностной иерархии;

- отражает проблемы занятости в контексте процессов цифровизации, развития сетевых технологий, информационной экономики и экономики совместного потребления, которые недостаточно изучены и потому сложно определить четкие критерии конкурентоспособности молодежи.

Структурная теория конкурентоспособности, предметом которой выступает национальная экономика государства и ее инновационная деятельность — отражение актуальности существующей проблемы не только в масштабе России, но и общемировой. В предметном поле исследований А. Е. Городецкого [15], Н. К. Моисеевой, Ю. П. Анискина [16] и других наводится фокус на структурные особенности экономики: производства и экспорта, институциональную среду и человеческий капитал.

Г. В. Коршунова рассматривает три элемента типологии конкурентоспособности: уровни, представленные микроэкономикой, отраслью, сектором, предприятием; факторы, включая труд, капитал и другие, а также политику, сосредоточенную на поддержке инноваций, инвестициях, промышленности, накоплении или перераспределении [17].

Г. Головенчик определяет возможность сохранения конкурентоспособности для догоняющих государств в цифровизации/цифровой экономике как очевидном факте перехода от сырьевой и индустриальной экономики к экономике, базирующейся на искусственном интеллекте, высоких технологиях, в том числе информационно-коммуникативных [18]. Цифровизация фактом своего существования подразумевает структурное изменение экономики и в итоге — повышение конкурентоспособности.

На региональном уровне основными факторами конкурентоспособности Е. Н. Парфенова называет структуру экономики, развитие инфраструктуры и транспортной логистики, человеческого капитала, наличие инновационного потенциала, качество институциональной среды [19].

Зарубежный опыт представлен исследованиями М. Портера, разработавшего главные силы конкурентной среды бизнеса: угроза появления новых продуктов или услуг, продуктов-заменителей, власть поставщиков и покупателей и степень конкуренции в отрасли [20]. Схему М. Портера возможно использовать для анализа конкурентной среды в целом, оценки привлекательности индустрии или определенного рынка, а также для мониторинга потенциальных рисков и возможностей.

Решение вопроса конкурентоспособности молодежи в рамках данной теории связано с улучшением качества образования; укрупнением сетевых ресурсов для хранения знаний за счет создания и расширения информационных баз данных и онлайн-платформ; развитием экономики путем создания новых рабочих мест, в том числе высокотехнологических; социальной поддержки, главным образом, через государственные программы помощи в трудоустройстве, содействия предпринимательству; использованием современных методов управления ресурсами; внедрением программ профессиональной ориентации.

Социальная теория рассматривает конкурентоспособность молодежи в континууме широких социальных процессов, включая социальную мобильность, социальное равенство, демографию, занятость.

Основным отличием подходов к конкурентоспособности молодежи в российском и зарубежном опыте является взаимодействие социальных и экономических факторов. За рубежом социальная теория конкурентоспособности молодежи на рынке труда шире рассчитана на учет социокультурных и личностных факторов. Неоднородность стран по уровню социально-экономического и культурного различия, политического устройства обуславливает выбор инструментов ее решения.

Содействие молодежной конкурентоспособности — важнейший механизм обеспечения устойчивого экономического и социального развития стран. В целом социальная теория конкурентоспособности молодежи может быть сведена к экономическому, социальному и политическому аспекту [21–25].

Экономический аспект решает вопросы занятости, ее инфраструктуры, демографии, развития профессионализма, а также проблемы производственно-технологических интересов и потребностей и запросов молодежи. Социальный аспект дуалистичен: он отражает молодежную соревновательность в различных социальных институтах, включая образование, спорт, культуру, развитие «молодежных субкультур» и сетевых сообществ, а также исследует влияние социальных факторов на привлекательность предложений работодателя и успех молодежи в карьере: общественное мнение, культура молодежи, социальные связи и равенство, поддержка, помощь. Политический аспект неразрывно связан с созданием условий для развития гражданской позиции и политической конкуренции. Средствами реализации таких инициатив являются социальные программы и проекты.

Социальная теория конкурентоспособности молодежи конвергентна по своему характеру и апеллирует к следующим ресурсам [26]: уровень образования, как формальное, так и неформальное; состояние здоровья, являющееся преимуществом, позволяющее компании экономить ресурсы; развитие профессиональных навыков, включая профессиональную подготовку, опыт работы и квалификацию; культурно-спортивные достижения; развитие социальных навыков, включая коммуникацию, работу в команде, лидерство; уровень дохода, позволяющий удовлетворять основные потребности и саморазвиваться; доступ к качественному образованию и здравоохранению. Описанные индикаторы отражают болевые точки общества, для устранения которых требуется разрабатывать соответствующие стратегии.

Эффективной мерой устранения неконкурентоспособности Е. В. Левина, М. Н. Дудин считают создание трехкомпонентной системы образования, где теоретическую и практическую подготовку студентов следует сочетать с формированием инновационных цифровых технологий [14].

Таким образом, социальная теория конкурентоспособности молодежи в России и за рубежом нацелена не только на повышение уровня физического, интеллектуального, социального и профессионального развития молодежи, но и на решение глобальных задач современного общества. Ее основным содержанием является создание благоприятных условий для молодежи, содействующих развитию и реализации потенциала в полном объеме.

Решение основной задачи нашей статьи по содержательному наполнению конструкта «конкурентоспособность», выделения ее критериев с целью выстраивания стратегии, когда работодатели в сжатые сроки могли бы выбрать наиболее подходящего соискателя, а последние — целенаправленно работать над своими качествами, дающими им преимущества перед другими претендентами, включая совершенствование навыков, подбор программ стажировки, формирование поля для деловых контактов, осуществленное на основе анализа представленных подходов, позволяет прийти к следующим результатам:

– выделение критериев конкурентоспособности неотделимо от анализа рынка труда: требования соискателя к работнику через определение ключевых компетенций и качеств как носителя трудовых функций;

– самоанализ соискателями своих сильных и слабых сторон как субъекта профессиональной деятельности, ранжирования их по критериям «критично»/ «некритично», определения возможностей преодоления указанных недостатков;

– оценка соискателем конкурентного поля, выявление собственных преимуществ и ниши;

– составление плана саморазвития: типовые и эксклюзивные действия по улучшению качеств и навыков через целевой, содержательный и инструментальный компоненты;

– указанные подходы позволяют не только определить критерии конкурентоспособности, но и целенаправленно работать над ее повышением, включая образование и квалификацию, опыт работы и достижения в профессиональной сфере, типичные и эксклюзивные профессиональные знания, навыки и личностные качества, отражающие способность к формированию узкоспециальных и социальных компетенций;

– профессиональная и личностная эксклюзия неразрывна с анализом бизнес-стратегии компании, оценки точек и сферы ее роста и нуждаемости рынка, ориентирована на технические и функциональные компетенции, критические задействованные в данном континууме, и личностные качества, без которых не обойтись для разработки уникальных проектов;

– преодоление дилеммы в найме для компании опытного или молодого сотрудника — это вопрос ее материальных, кадровых и временных ресурсов, а также стратегий в работе с персоналом. Чаще он решается комбинаторно: наем как опытных работников, так и молодых, имеющих преимущества перед сверстниками по ряду приоритетных для компании позиций. Опыт же может быть разумным решением, если компания ищет конкретных экспертов в определенных областях, готовых наращивать свои компетенции до необходимого уровня. Наем молодежи актуализирует программы обучения и наставничества. Такой подход затратен тактически, но перспективен стратегически;

– потребности компании и ее ресурсы — это компромисс, позволяющий решить проблему кадрового воспроизводства рынка труда.

В ходе теоретического анализа нам удалось зафиксировать взаимосвязь конкурентоспособности и профессионального определения: конкурентоспособность детерминирована наличием профессиональных навыков у субъекта, что позволяет достичь высоких результатов в профессиональной деятельности. В свою очередь, профессиональное определение повышает конкурентоспособность, поскольку оно обеспечивает оценку и развитие необходимых навыков и знаний для успешной работы.

Механизм решения проблемы конкурентоспособности и профессионального определения может быть осуществлен инструментами социально-экономических, образовательных мероприятий, в том числе через профессиональное обучение и стажировки. В действие его приводят ряд факторов: политическая ситуация, социально-экономические тренды, культурные традиции. Отечественные практики повышения конкурентоспособности молодежи сопряжены с государственными инициативами, в том числе национальным проектом «Образование», нацеленным на развитие данного социального института, совершенствования подготовки педагогических кадров, помощь в трудоустройстве выпу-

скников вузов и ссузов. Принятая программа государственной поддержки молодежи инициирует повышение качества жизни данной социально-демографической группы, содействует созданию условий для занятости и развитию инициатив. Профориентационная система в России нацеливает молодых людей к самопознанию, определению вектора своего профессионального пути и соответствующего образовательного учреждения. Имеющиеся системы стажировок и обучения позволяют юношам и девушкам наращивать свою конкурентоспособность в отношении опыта и необходимых навыков для построения успешной карьеры.

Зарубежный опыт по-своему идентичен российскому, но и специфичен. Так, в Европе существует программа «Европа-2020», решающая задачи развития экономики и занятости, укрепления общественной стабильности и благополучия в Европейском союзе. В Европе дифференцированная система образования включает профессиональное образование и требования к квалификации на конкретных должностях. В США существуют различные программы для молодых профессионалов: научной ротации, учебных или исследовательских стажировок и др. Система профессионального образования в данной стране помогает студентам, основываясь на их интересах и склонностях, выбирать профессию или специализацию.

Литература

1. Цыренов Д. Д. Институт образования и рынок труда: качественное и количественное взаимодействие // Вестник Бурятского государственного университета. Экономика и менеджмент. 2014. № 1. С. 42–54. Текст: непосредственный.
2. Цыренов Д. Д. Оценка качества профессионального образования с учетом критерия занятости: теория и практика // Проблемы современной экономики. 2011. № 3 (39). С. 315–318. Текст: непосредственный.
3. Дзюба Т. И. Трудоустройство современной молодежи // Международный научно-исследовательский журнал. 2021. № 8–3 (110). С. 145. Текст: непосредственный.
4. Сотникова С. И., Немцева Ю. В. Конкурентоспособность персонала как объект управления // Вестник Омского университета: Сер. Экономика. 2003. Вып. 4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/konkurentosposobnost-personala-kak-obekt-upravleniya/viewer> (дата обращения: 02.05.2023). Текст: электронный.
5. Костина Г. Д., Хотимский Ю. А. Способы укрепления кадрового потенциала // Кадры предприятия. 2003. № 12. URL: <http://www.kaprg.ru/articles/2003/12/3372.html> (дата обращения: 02.05.2023). Текст: электронный.
6. Чижова Л. С. Развитие трудового потенциала: обоснование стратегии // Человек и труд. 2006. № 1. С. 48–53. Текст: непосредственный.
7. Колесникова О. А., Донецкий А. М. Конкурентоспособность молодежи // Вестник ВГУ. Сер. Экономика и управление. 2014. № 1. С. 73–79. Текст: непосредственный.
8. Гельвановский М. И. Жуковская В. М., Трофимова И. А. Конкурентоспособность в микро-, мезо- и макроуровневом измерениях // Российский экономический журнал. 1998. № 3. С. 66. Текст: непосредственный.
9. Малышева А. А., Навраева И. В. Компетенции молодых выпускников вузов глазами работодателей // Известия Томского государственного политехнического университета. 2006. № 8. С. 226–227. Текст: непосредственный.
10. Шилова М. И., Белых И. Л. Формирование конкурентоспособности выпускников вуза // Вестник Томского политехнического университета. 2010. № 4. С. 39. Текст: непосредственный.

11. Ковалев А. В. Развитие конкурентоспособности будущего специалиста — гарант качества профессионального образования // Участие работодателей в формировании содержания образовательных программ ФГОС: материалы научно-практической конференции. 2009. С. 3. URL: <http://edu.meks-info.ru/tezis/520.doc> (дата обращения: 10.06.2023). Текст: электронный.
12. Макаров И. Н., Журавлева О. В., Нерсиян А. М. Особенности привлечения молодых специалистов и негативные тенденции на рынке труда России // Экономика труда. 2020. № 3. С. 253–266. Текст: непосредственный.
13. Дробот Е. В. Макаров И. Н., Журавлева О. В. Нерсиян А. М. Особенности привлечения молодых специалистов и негативные тенденции рынка труда России // Экономика труда. 2020. № 3. С. 253–266. Текст: непосредственный.
14. Левина Е. В., Дудин М. Н. Проблема занятости молодежи в контексте глобальной цифровизации и использования сетевых технологий // Экономика труда. 2020. Т. 7, № 6. С. 531. Текст: непосредственный.
15. Городецкий А. Е. Государственное стратегическое планирование: региональный опыт // Экономическое возрождение России. 2019. № 2(60). С. 115–131. Текст: непосредственный.
16. Моисеева Н. К., Анискин Ю. П. Современное предприятие: конкурентоспособность, маркетинг, обновление. Москва: Внешторгиздат, 1993. Т. 2. 302 с. Текст: непосредственный.
17. Коршунова Г. В. Структурные основы конкурентоспособности // Экономический анализ: теория и практика. 2006. № 8(65). С. 35. Текст: непосредственный.
18. Головенчик Г. Теоретические подходы к определению понятия «цифровая экономика» // Наука и инновации. 2019. № 1(191). С. 54–55. Текст: непосредственный.
19. Парфенова Е. Н. Регулирование инвестиционных процессов в регионе: проблемы и перспективы // Научные ведомости. Сер. История. Политология. Экономика. Информатика. 2014. Вып. 30/1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/regulirovanie-investitsionnyh-protsssov-v-regione-problemy-i-perspektivy/viewer> (дата обращения: 09.05.2023). Текст: электронный.
20. Портер М. Конкурентное преимущество: Как достичь высокого результата и обеспечить его устойчивость. Альпина Паблишер, 2016. 715 с. Текст: непосредственный.
21. Звездинская А. В. Управление повышением конкурентоспособности безработной молодежи в регионе: диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук: 08.00.05. Воронеж, 2013. 232 с. Текст: непосредственный.
22. Слепцова Е. В., Ишханян А. Г. Современные проблемы трудоустройства молодежи: региональный и профессиональный аспекты // Journal of Economy and Business. 2019. Vol. 12–2(58). С. 168–171. Текст: непосредственный.
23. Дробот Е. В. Макаров И. Н., Журавлева О. В. Нерсиян А. М. Особенности привлечения молодых специалистов и негативные тенденции рынка труда России // Экономика труда. 2020. № 3. С. 253–266. Текст: непосредственный.
24. Соловей А. А. Молодежная политика в современной России, основные направления и проблемы реализации // Молодой ученый. 2022. № 16(411). С. 298–300. Текст: непосредственный.
25. Резник С. Д., Коновалова Е. С., Сочилова А. А. Конкурентоориентированность и конкурентоспособность студенческой молодежи России. Опыт, проблемы, перспективы: монография. Москва: Инфра-М, 2016. 291 с. Текст: непосредственный.
26. Каплан Р. С. Нортон Д. П. Сбалансированная система показателей: от стратегии к действию / перевод с английского М. Павловой. Москва: Олимп-Бизнес, 2008. 294 с. Текст: непосредственный.

Статья поступила в редакцию 27.10.2023; одобрена после рецензирования 10.01.2024; принята к публикации 18.01.2024.

THE PROBLEM OF COMPETITIVENESS
AND PROFESSIONAL IDENTITY OF YOUTH

Lyudmila A. Pyankova

Cand. Sci. (Education), A/Prof.

Siberian State Industrial University

42 Kirova St., Novokuznetsk 654007, Russia

duby.ludmila@yandex

Abstract. With the change of the industrial and technological structure, technologies transformation, the youth is becoming a promising subject of the labour market, a significant channel for the reproduction of labour power in the conditions of its shedding and quality declining. Insufficient personal and professional identification not only limits access to the major sector, but also complicates career growth and narrows competitive advantages. The article is aimed at identifying current problems of youth competitiveness, their correlation with professional identification. The basic provisions of the theory of human capital, structural theory and social theory are the methodological basis of the study. We have identified the requirements for the bearer of labour functions. The labour market turbulence makes it difficult to find a job according to ones profile. The mechanism for solving the problem of competitiveness and professional identity should include socio-economic and educational activities, in particular, vocational training and internships.

Keywords: youth competitiveness, professional identity, theories of youth competitiveness, mechanism for solving the problem of competitiveness and professional identity.

For citation

Pyankova L. A. The Problem of Competitiveness and Professional Identity of Youth. *Bulletin of Buryat State University. Economy and Management*. 2024; 1: 101–110 (In Russ.).

The article was submitted 27.10.2023; approved after reviewing 10.01.2024; accepted for publication 18.01.2024.