

5.2.3. Региональная и отраслевая экономика

Научная статья

УДК 331.538.2

<https://doi.org/10.37493/2307-907X.2023.5.9>

ОСОБЕННОСТИ И ПЕРСПЕКТИВЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ИНСТИТУТОВ КУЛЬТУРЫ ВО ВЗАИМОДЕЙСТВИИ С РЕГИОНАЛЬНЫМИ ОРГАНАМИ УПРАВЛЕНИЯ

Владимир Владимирович Матвеев¹, Алла Анатольевна Анненкова²,
Елена Евгеньевна Семенова^{3*}

^{1, 2, 3} Орловский государственный институт культуры (д. 15, ул. Лескова, г. Орел, 302020, Российская Федерация)

¹ rector@ogik.ru; <https://orcid.org/0000-0003-2906-5716>

² iprorector@ogik.ru; <https://orcid.org/0000-0003-1295-5907>

³ e.semyonova@ogik.ru; <https://orcid.org/0009-0004-5585-9995>

* Автор, ответственный за переписку

Аннотация. Введение. Трудоустройство в России остается одной из наиболее актуальных и проблематичных тем как для молодежи, так и для взрослых людей. Несмотря на ряд положительных изменений в экономике, многие выпускники вузов все еще сталкиваются с трудностями при поиске работы. Одной из основных проблем трудоустройства является отсутствие вакансий в регионах. Цель. Обосновать необходимость увеличения количества рабочих мест, создания условий для развития новых предприятий и инфраструктуры. **Материалы и методы.** В качестве возможных методологических ограничений и их влияния на целостность и обоснованность полученных результатов являются вопросы, которые вузы культуры и искусств не смогут решить без помощи федерального центра. **Результаты и обсуждение.** В целом развитие трудоустройства выпускников институтов культуры и искусств является важной задачей, которая требует комплексного подхода и сотрудничества всех заинтересованных сторон. Необходимо создавать условия для профессионального роста и развития специалистов, чтобы они могли реализовывать свой потенциал и вносить свой вклад в развитие культурной сферы в России и за ее пределами. Важным аспектом улучшения трудоустройства выпускников является развитие профессиональных компетенций в рамках образовательного процесса; создание учебных планов и программ, учитывающих современные требования рынка труда и позволяющих выпускникам получить необходимые знания и навыки для успешного трудоустройства. **Заключение.** В целом решение проблемы трудоустройства выпускников институтов культуры и искусств требует комплексного подхода и сотрудничества всех заинтересованных сторон. Необходимо создать эффективные механизмы для связи между учебными заведениями, работодателями и государственными органами, разработать программы поддержки молодых специалистов, стимулировать работодателей на более высокую оплату труда работников культуры. Только таким образом можно обеспечить успешное трудоустройство выпускников и улучшить качество кадров в сфере культуры и искусств.

Ключевые слова: трудоустройство, региональное управление, образование, платформа, конкурентоспособность, мобильность, центр, карьера, работодатели

Для цитирования: Матвеев В. В., Анненкова А. А., Семенова Е. Е. Особенности и перспективы трудоустройства выпускников институтов культуры во взаимодействии с региональными органами управления // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. 2023. № 5 (98). С. 76–84. <https://doi.org/10.37493/2307-907X.2023.5.9>

Конфликт интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Статья поступила в редакцию 05.04.2023;

одобрена после рецензирования 26.04.2023;

принята к публикации 30.04.2023

Research article

FEATURES AND PROSPECTS OF GRADUATES' EMPLOYMENT OF CULTURAL INSTITUTES IN COOPERATION WITH REGIONAL AUTHORITIES

Vladimir V. Matveev¹, Alla A. Annenkova², Elena E. Semenova^{3*}

¹ Orel State Institute of Culture (15, Leskova str., Orel, 302020, Russian Federation)

¹ rector@ogik.ru; <https://orcid.org/0000-0003-2906-5716>

² lprorector@ogik.ru; <https://orcid.org/0000-0003-1295-5907>

³ e.semyonova@ogik.ru; <https://orcid.org/0009-0004-5585-9995>

* Corresponding author

Abstract. Introduction. Employment in Russia remains one of the most relevant and challenging topics for both young people and adults. Despite a number of positive changes in the economy, many university graduates still face difficulties in finding a job. One of the main problems of employment is the lack of vacancies in the regions. Goal. To justify the need to increase the number of jobs, create conditions for the development of new enterprises and infrastructure. **Materials and methods.** As possible methodological limitations and their impact on the integrity and validity of the results obtained, there are issues that universities of culture and arts will not be able to solve without the help of the federal center. **Results and discussion.** In general, the development of employment of graduates of institutes of culture and arts is an important task that requires an integrated approach and cooperation of all stakeholders. It is necessary to create conditions for professional growth and development of specialists so that they can realize their potential and contribute to the development of the cultural sphere in Russia and abroad. An important aspect in improving the employment of graduates is the development of professional competencies within the educational process. It is necessary to create curricula and programs that will take into account modern requirements of the labor market and will allow graduates to obtain the necessary knowledge and skills for successful employment. **Conclusion.** In general, solving the problem of employment of graduates of institutes of culture and arts requires an integrated approach and cooperation of all interested parties. It is necessary to create effective mechanisms for communication between educational institutions, employers and government agencies, develop programs to support young professionals, encourage employers to pay more for the work of cultural workers. This is the only way to ensure successful employment of graduates and improve the quality of personnel in the field of culture and arts.

Keywords: employment, regional management, education, platform, competitiveness, mobility, center, career, employers

For citation: Matveev V. V., Annenkova A. A., Semenova E. E. Features and prospects of graduates' employment of cultural institutes in cooperation with regional authorities. Newsletter of North-Caucasus Federal University. 2023;5(98):76–84. <https://doi.org/10.37493/2307-907X.2023.5.9> (In Russ.).

Conflict of interest: the authors declare no conflict of interests.

The article was submitted 05.04.2023;

approved after reviewing 26.04.2023;

accepted for publication 30.04.2023.

Введение / Introduction. Говоря об образовании, важно отметить, что оно существует не само по себе, а отвечает запросам окружающей социальной жизни. Когда мы говорим о высшем образовании, необходимо рассматривать, как оно взаимодействует с рынком труда, что особенно важно для тех, кто находится внутри образования [3].

В своем труде [2] Г. М. Горшков акцентирует внимание именно на фиксации и анализе «нитей», которые соединяют образование и общество, рассматривает закономерности функционирования образования как социального института, взаимодействующего с другими институтами для развития и приумножения человеческого капитала как будущего общества в целом.

Согласно исследованиям Е. Н. Лишук, проблемы трудоустройства выпускников вузов связаны в основном с отсутствием опыта. Ключевыми моментами безработицы выпускников вуза являются качество подготовки специалистов, неоправданные ожидания выпускников от будущей работы, а также отсутствие дополнительного обучения на рабочем месте [4].

Таким образом, практическая значимость исследования – внедрение методов развития взаимоотношения и взаимопонимания в системе «выпускник – работодатель».

Материалы и методы исследований/ Materials and methods of research. Стратегической целью любого вуза является обеспечение высокой востребованности, конкурентоспособности, мобильности и успешности его выпускников на рынке труда. Это служит основным индикатором

для потенциальных абитуриентов и их родителей. Эта многоплановая задача включает в себя не только работу коллектива самого вуза, но и взаимодействие с региональными и федеральными органами власти [1].

Переход из статуса обучающегося в статус работающего – один из лифтов, которым занимается платформа «Россия – страна возможностей». Это автономная некоммерческая организация, которая была создана по инициативе Президента Российской Федерации Владимира Путина. На платформе создано более 25 программ, которые дают возможность студентам реализовать свой профессиональный потенциал.

Трудоустройство выпускников институтов культуры и искусств – одна из наиболее сложных задач на рынке труда в России. Она требует сотрудничества между учебными заведениями, работодателями и региональными органами управления культуры.

На сегодняшний день в высших учебных заведениях Российской Федерации для трудоустройства выпускников создано 207 центров карьеры. Выпускники вузов ежегодно обращаются в данные центры.

В Высшей школе экономики постоянно проводится работа по трудоустройству выпускников, которая направлена как на подготовку кадров, так и на знакомство их с потенциальными работодателями. Университет постоянно проводит мероприятия с участием фирм-работодателей в рамках Ярмарки профессий, мастер-классов, карьерно-образовательные и рекрутинговые мероприятия (на русском и иностранном языках), посвященные подготовке резюме и прохождению собеседований. Научно-исследовательский университет сотрудничает более чем с 800 российскими и международными партнерами.

В Российском экономическом университете им. Г. В. Плеханова в отделе карьеры также ежегодно проводятся мероприятия: недели карьеры, ярмарки вакансий, воркшопы, лекции и мастер-классы от ведущих российских и международных компаний. В апреле 2020 года в университете была создана платформа «Студенческая биржа», с помощью которой студенты и выпускники вузов отслеживают интересные вакансии по интересующему профилю.

Региональный центр содействия трудоустройству и адаптации выпускников в рамках проекта «Школа трудоустройства ПГУ» функционирует в Пензенском государственном университете с 2001 года. В рамках проекта проводятся мероприятия от партнеров-работодателей: беседы, встречи, деловые игры, ярмарки вакансий и дни карьеры. Благодаря работе центра было трудоустроено более 1900 выпускников [7].

Такие центры созданы и в Санкт-Петербургском государственном университете аэрокосмического приборостроения, Северо-Восточном федеральном университете, Тверском государственном университете и многих других.

Целью данного исследования является проблема трудоустройства и отсутствие вакансий в регионах для выпускников институтов культуры и искусств. Основной задачей исследования является создание «цепочки» взаимодействия между институтом культуры, работодателями и местными органами самоуправления.

На основании изученных материалов на примере Орловского государственного института культуры нами предлагаются меры по трудоустройству выпускников и определенные направления взаимодействия с учреждениями культуры и региональными органами управления.

1. Орловский государственный институт культуры использует как традиционные направления работы по трудоустройству выпускников: Ярмарки вакансий, дни карьеры, – тесно сотрудничая с Центрами занятости населения Орла, Брянска, Тулы, Липецка, Белгорода, Курска, так и формы работы, продиктованные пандемией коронавируса – участие в цифровых ярмарках вакансий на различных платформах, таких как «Факультетус» в формате онлайн.

2. С 2021 года Институт стал своего рода амбассадором между представителями органов управления в сфере культуры и работодателями.
3. В регионах присутствия ОГИК насчитывается порядка 9 000 учреждений культуры и искусства. Лишь 113 из них заключили договоры о целевом обучении. И только 5 заказчиков «целевиков» из 113, или 4 %, – это региональные органы управления в сфере культуры. Учитывая такую низкую потребность в «целевиках», ОГИК стал инициатором проведения серии нетворкинг-сессий «Подготовка кадров для учреждений сферы культуры Центрального федерального округа» с приглашением к диалогу представителей органов управления в сфере культуры и работодателей.
4. Руководство начало осуществлять процедуры профессионально-общественной аккредитации ряда направлений подготовки. В ходе экспертизы работодатели указали на необходимость увеличения объемов подготовки по получению организаторских навыков, навыков работы в команде, лидерства, мотивации, коммуникативные навыки. То есть в требованиях, предъявляемых к выпускнику вуза, работодатели делают наибольший акцент не столько на специальных знаниях и умениях, сколько на личностных качествах.

Отсюда мы заключили: необходимо создание условий для формирования личных конкурентных преимуществ выпускников, развитие не только *hardskills*-навыков, но и *softskills*-навыков специалистов XXI века.

Также необходимо ответить на вопрос, какие проблемы с трудоустройством волнуют самих выпускников? С этой целью специалистами ОГИК было проведено анкетирование выпускников 2022 года [6].

Обобщенные итоги свидетельствуют о том, что:

- 44 % респондентов считают получаемую профессию малооплачиваемой и планируют поиск работы в Москве, Туле, Санкт-Петербурге, Ростове-на-Дону, Белгороде, Казани, Краснодаре;
- 73 % обучающихся по месту прохождения практик не получили предложений о трудоустройстве;
- 8 % не имеют представления о целевом обучении в вузе. И что еще более волнует, 78 % не желали бы заключать договор о целевом обучении [5].

Желаемый размер заработной платы по окончании вуза достигает 100 000 рублей.

Положительным следует считать тот факт, что 43 % выпускников ОГИК 2022 года уже трудоустроены в отличие от показателя в 18 % выпускников других вузов города Орла.

В качестве возможных методологических ограничений и их влияния на целостность и обоснованность полученных результатов являются вопросы, которые вузы культуры и искусств не смогут решить без помощи федерального центра.

1. Положительным примером реализации эффективного взаимодействия вузов и работодателей по трудоустройству выпускников является десятилетний опыт госкорпораций (РОСНАНО, РОСАТОМ, Алмаз-Антей и других). Ими созданы эталонные кадровые комплексы по научно-методическому и образовательному обеспечению специалистов, оценке их профессиональных квалификаций. ОГИК выступает с предложением реализовать инициативу госкорпораций в отношении подведомственных образовательных учреждений учредителю – Министерству культуры Российской Федерации. Ведь потребителями наших выпускников являются преимущественно не коммерческие структуры, а учреждения культуры. Было бы целесообразно, если бы патронаж над профессионально-общественной аккредитацией для образовательных организаций СПО и вузов творческо-исполнительского профиля взяло бы на себя Министерство культуры России.

2. По заявлению главы Минобрнауки России Валерия Фалькова, которое он сделал на совещании с руководителями вузов 21 марта 2022 года, будет профинансировано трудоустройство не менее 5 000 выпускников вузов в рамках программы «Содействие занятости выпускников на научно-исследовательские позиции» в объеме 1,8 млрд рублей.
3. Вуз получает на адрес корпоративной электронной почты ежегодно запросы на выпускников. Их анализ выявил, что это массовые обезличенные запросы, как скажут маркетологи, «холодные звонки». Считаем необходимым совместно с Министерством культуры Российской Федерации создать Биржу выпускников вузов культуры и искусств в качестве площадки для мотивированных молодых специалистов и работодателей. В итоге учреждения культуры, а также компании негосударственного сектора смогут получить перспективного сотрудника с необходимыми компетенциями и навыками, а для наших выпускников – это уникальная возможность первого трудоустройства с помощью государства.
4. В институт регулярно поступают запросы от муниципальных учреждений культуры регионов на молодых специалистов, однако предложения трудоустройства остаются невостребованными. Основная причина отказа молодых людей трудоустроиваться в сельской местности – материальная незаинтересованность и отсутствие развитой инфраструктуры, соответствующей потребностям молодежи.

Отсюда предлагаем в решение Ассоциации внести ходатайство перед учредителем – Министерством культуры Российской Федерации – инициировать реализацию на федеральном уровне проекта «Земский работник культуры», аналогичного действующей федеральной программе «Земский доктор», «Земский учитель» и другим, предусматривающим обеспечение молодого специалиста жильем, достойной заработной платой. Эта инициатива уже поддержана Губернатором Орловской области и направлена на рассмотрение в федеральный центр.

Результаты исследований и их обсуждение / Research results and their discussion. Результаты выборочных обследований рабочей силы в России за 2020 год (данные Росстата) свидетельствуют о наличии 17,6 % безработной молодежи в возрасте 20–24 лет. Причем такой же показатель демонстрируют и страны ЕС. По данным Евростата, уровень безработицы среди молодежи до 25 лет в июне 2021 года составлял 17 % [10].

Достаточно серьезный уровень «нетрудоустроенности» выпускников вузов обуславливает маргинализацию и возникновение у молодых людей различных социальных патологий, приводит к сокращению значительной части квалифицированных специалистов, являющихся стратегическим ресурсом прогрессивного развития страны. В связи с этим перед системой высшего образования стоит задача поиска новых подходов к трудоустройству выпускников.

За 50 лет работы Орловский государственный институт культуры подготовил более 16 000 специалистов. Более 90 % из них работают в сфере культуры, искусства и сохранения культурного наследия как в регионах России, так и за рубежом. А в 2021 году – это 96 %.

Таблица 1

**Сведения о трудоустройстве выпускников института за 2017–2021 год /
Information about the employment of graduates of the Institute for 2017–2021**

Период	Количество выпускников, человек	Трудовая деятельность		Продолжение обучения в вузе	Трудоустройство %
		по специальности	другая специальность		
2017	284	236	25	21	92
2018	279	209	21	32	92,5
2019	271	235	17	10	93

Период	Количество выпускников, человек	Трудовая деятельность		Продолжение обучения в вузе	Трудоустройство %
		по специальности	другая специальность		
2020	262	233	13	20	94
2021	224	181	34	7	96

По результатам анкетирования выпускников ОГИК о трудоустройстве выявлено, что 43 % выпускников уже трудоустроены, но 44 % считают, что получаемая профессия малооплачиваемая и планируют поиск работы в крупных городах России. Кроме того, 73 % обучающихся по месту прохождения практик не получили предложений о трудоустройстве. Эти результаты свидетельствуют о необходимости дальнейшего совершенствования работы по трудоустройству выпускников институтов культуры и искусств.

Взаимодействие с работодателями строится на системной основе. Очевидно, что ОГИК как вуз, выпускающий специалистов не только для Орловской области, сам ведет активный поиск новых работодателей. Прирост за текущий учебный год составил 78 %.

Таблица 2

Количество договоров с работодателями / Number of contracts with employers

Наименование	2020 год	2021 год	2022 год
Новые договоры о сотрудничестве с работодателями – учреждениями социально-культурной сферы субъектов РФ	27	32	57

Среди значимых новых работодателей:

- Всероссийский детский центр «Орлёнок» (Краснодарский край);
- ФГБУ «Оздоровительный комплекс “Снегири” Управления делами Президента Российской Федерации» (Московская область);
- ООО «Цирк “Золотой Дракон”» (г. Калуга);
- МБУ «Городской дворец культуры» (г. Благовещенск, Республика Башкортостан);
- ГАУК «Брянский областной ордена Трудового Красного Знамени театр драмы им. А. К. Толстого» (г. Брянск).

Наиболее востребованы выпускники следующих направлений подготовки:

- 51.03.02 Народная художественная культура,
- 51.03.05 Режиссура театрализованных представлений и праздников,
- 51.03.03 Социально-культурная деятельность.

В соответствии с предложениями Министерства культуры РФ и Министерства науки и высшего образования РФ необходимо создать на постоянной основе нетворкинг-сессии по трудоустройству выпускников с приглашением представителей органов управления в сфере культуры и работодателей. Это позволит выпускникам узнать о возможностях трудоустройства и найти работу, соответствующую их специальности. Для более эффективного трудоустройства выпускников также рекомендуется создать паспорта компетенций выпускников и рассмотреть возможность создания кадрового комплекса по научно-методическому и образовательному обеспечению специалистов. Это позволит выпускникам получить более высокие квалификации и быть более востребованными на рынке труда [9].

Средняя заработная плата работников учреждений культуры РФ и Орловской области за январь – сентябрь 2021 года составляет от 20 до 50 тысяч рублей в зависимости от категории работников и формы собственности организации. Желаемый размер заработной платы выпускников институтов культуры и искусств – от 30 до 70 тысяч рублей в зависимости от специальности и уровня квалификации. Для того чтобы привлечь талантливых выпускников, работодатели

должны предоставлять не только достойную заработную плату, но и интересные и перспективные проекты, условия для профессионального роста и развития, а также современное оборудование и технологии.

Однако необходимо также учитывать тот факт, что культурная сфера часто страдает от финансовых ограничений, что может отражаться на заработной плате работников и возможностях профессионального роста. Поэтому для решения этой проблемы необходимо не только сотрудничество между учебными заведениями и работодателями, но и поддержка со стороны государства и региональных органов управления в сфере культуры [12].

В целом развитие трудоустройства выпускников институтов культуры и искусств является важной задачей, которая требует комплексного подхода и сотрудничества всех заинтересованных сторон. Необходимо создавать условия для профессионального роста и развития специалистов, чтобы они могли реализовывать свой потенциал и вносить свой вклад в развитие культурной сферы в России и за ее пределами [8].

Для решения этой проблемы также предлагается разработать программы поддержки начинающих специалистов и стимулирования работодателей к более высокой оплате труда в данной отрасли. Это может включать в себя, например, государственные или региональные программы субсидирования зарплаты молодым специалистам, содействие в организации стажировок и практик, а также проведение курсов повышения квалификации и мастер-классов.

Важным аспектом в улучшении трудоустройства выпускников является также развитие профессиональных компетенций в рамках образовательного процесса. Необходимо создать учебные планы и программы, которые будут учитывать современные требования рынка труда и позволят выпускникам получить необходимые знания и навыки для успешного трудоустройства.

Заключение / Conclusion. В целом решение проблемы трудоустройства выпускников институтов культуры и искусств требует комплексного подхода и сотрудничества всех заинтересованных сторон. Необходимо создать эффективные механизмы для связи между учебными заведениями, работодателями и государственными органами, разработать программы поддержки молодых специалистов, стимулировать работодателей более высоко оплачивать труд работников культуры. Только таким образом можно обеспечить успешное трудоустройство выпускников и улучшить качество кадров в сфере культуры и искусств.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Антонова Г. В., Мирзабалаева Ф. И., Бондарчук А. Г. Проблемы трудоустройства выпускников образовательных организаций в условиях пандемии коронавируса // Экономика труда. 2020. № 12. С. 1249–1268.
2. Горшков М. К., Ключарев Г. А. Непрерывное образование в современном контексте: монография. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт, 2023. 200 с. ISBN 978-5-534-08241-8. URL: <https://urait.ru/bcode/515739>.
3. Леонова Л. А., Лопатина М. В. и др. Выпускники среднего профессионального и высшего образования на российском рынке труда. М.: НИУ ВШЭ. URL: https://lirt.hse.ru/data/2020/07/22/1596769782/Graduate_e_book.pdf (дата обращения: 22.03.2023).
4. Лищук Е. Н., Капелюк С. Д. Трудоустройство молодых специалистов на российском рынке труда: ключевые тенденции // Экономика труда. 2019. № 3. С. 1079–1092.
5. Материалы XV Общероссийского форума «Стратегическое планирование в регионах и городах России» URL: <https://www.2016.forumstrategov.ru/> (дата обращения: 12.03.2023).
6. Пуляева В. Н. Ценностное предложение работодателя для нового поколения работников // Проблемы теории и практики управления. 2021. № 7. С. 155–166. doi: 10.46486/0234-4505-2021-7-155-166
7. Профессиональное образование и социальное партнерство в работе с молодежью: монография / А. В. Пономарев [и др.]; под общ. ред. А. В. Пономарева, Н. В. Поповой. М.: Юрайт, 2023. 253 с. ISBN 978-5-534-14119-1. URL: <https://urait.ru/bcode/519839> (дата обращения: 28.03.2023).

8. Садон Е. В., Могилёвский Е. А. Карьерные компетенции будущего специалиста в период профессиональной подготовки в вузе // Социальная психология труда: теория и практика Т. 1. М.: Институт философии РАН, 2010. С. 428–449.
9. Семенова Л. М. Профессиональный имиджбилдинг на рынке труда: учебник и практикум для вузов. М.: Юрайт, 2023. 243 с. ISBN 978-5-534-11387-7. URL: <https://urait.ru/bcode/517497>.
10. Терганов Я. К., Косихин А. С., Карташов С. А. Будущее рынка труда: к чему готовиться нынешним детям // Труд и социальные отношения. 2021. № 5. С. 30–41. doi: 10.20410/2073-7815-2021-32-5-30-41
11. Шафранская И. Н. Конкурентоспособность российских регионов через призму креативности, или Еще об одном рейтинге регионов // Конкурентноспособный регион: облака и факторы: сб. статей. 2012. С. 56–74.

REFERENCES

1. Antonova G. V., Mirzabalayeva F. I. Antonova G. et al. Problems of employment of graduates of educational organizations in the conditions of the coronavirus pandemic. *Ekonomika truda = Labor economics*. 2020; 12: 1249–1268. (In Russ.).
2. Gorshkov M. K., Klyucharev G. A. Continuing education in a modern context: monograph. 2nd ed., reprint. and add. M.: Yurayt, 2023. 200 p. URL: <https://urait.ru/bcode/515739>. (In Russ.).
3. Leonova L. A., Lopatina M. V. et al. Graduates of secondary vocational and higher education in the Russian labor market. Scientific Research University Higher School of Economics. URL: https://lirt.hse.ru/data/2020/07/22/1596769782/Graduate_e_book.pdf (accessed: 22.03.2023). (In Russ.).
4. Lischuk E. N., Kapelyuk S. D. Employment of young specialists in the Russian labor market: key trends. *Ekonomika truda = Labor economics*. 2019; 3:1079–1092. (In Russ.).
5. Materials of the XV All-Russian Forum «Strategic Planning in the regions and cities of Russia». URL: <https://www.2016.forumstrategov.ru/> (accessed 12.03.2023). (In Russ.).
6. Pulyaeva V. N. Employer's value proposition for a new generation of employees. *Problemy teorii i praktiki upravleniya = Problems of theory and practice of management*. 2021; 7: 155–166. doi: 10.46486/0234-4505-2021-7-155-166. (In Russ.).
7. Professional education and social partnership in working with youth: monograph / A. V. Ponomarev [et al.]; under the general editorship of A. V. Ponomarev, N. V. Popova. M.: Yurayt, 2023. 253 p. ISBN 978-5-534-14119-1. URL: <https://urait.ru/bcode/519839> (date of application: 03/28/2023). (In Russ.).
8. Sadon E. V., Mogilevkin E. A. Career competencies of a future specialist during professional training at a university. *Social Psychology of labor: Theory and Practice Vol. 1*. M.: Institute of Philosophy of the Russian Academy of Sciences, 2010. P. 428–449. (In Russ.).
9. Semenova L. M. Professional image building in the labor market: textbook and workshop for universities. M.: Yurayt, 2023. 243 p. ISBN 978-5-534-11387-7. URL: <https://urait.ru/bcode/517497>. (In Russ.).
10. Terganov Ya. K., Koshikhin A. S., Kartashov S. A. The future of the labor market: what to prepare for today's children. *Trud i social'nye otnosheniya = Labor and social relations*. 2021; 5: 30–41. doi: 10.20410/2073-7815-2021-32-5-30-41. (In Russ.).
11. Shafranskaya I. N. Competitiveness of Russian regions through the prism of creativity, or another rating of regions // *Competitive region: clouds and factors: collection of articles*. 2012. P. 56–74. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Владимир Владимирович Матвеев, доктор экономических наук, профессор, ректор, Орловский государственный институт культуры, rector@ogik.ru, Scopus ID: 57204940791, Researcher ID: K-1544-2014.

Алла Анатольевна Анненкова, кандидат экономических наук, доцент, проректор по учебной, научной и международной деятельности, Орловский государственный институт культуры, 1prorector@ogik.ru

Елена Евгеньевна Семенова, кандидат технических наук, доцент кафедры экономика и управление, Орловский государственный институт культуры, e.semyonova@ogik.ru

ВКЛАД АВТОРОВ

Все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации.

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Vladimir V. Matveev, Dr. Sci. (Econ.), Professor, Rector of the Oryol State Institute of Culture, rector@ogik.ru, Scopus ID: 57204940791, Researcher ID: K-1544-2014.

Alla A. Annenkova, Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor, Vice-Rector for Academic, Scientific and International Activities of the Oryol State Institute of Culture, lprorector@ogik.ru

Elena E. Semenova, Cand. Sci. (Techn.), Associate Professor, Department of Economics and Management, Oryol State Institute of Culture, e.semyonova@ogik.ru

CONTRIBUTION OF THE AUTHORS

The authors contributed equally to this article.