

Ссылка для цитирования этой статьи:

Литвиненко М.С. Конкуентоспособность рабочей силы в процессе непрерывного профессионального образования // Human Progress. 2022. Том 8, Вып. 1. С. 11. URL: http://progress-human.com/images/2022/Tom8_1/Litvinenko.pdf, свободный. DOI 10.34709/IM.181.11

УДК 331.5

КОНКУЕНТОСПОСОБНОСТЬ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В ПРОЦЕССЕ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ



Литвиненко Маргарита Сергеевна

Старший преподаватель кафедры экономики
Курганский филиал ФГБОУ ВО «Российская академия
народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации»

Litvinenko.ms@kurg.ranepa.ru

147-а, ул. К-Маркса,
г. Курган, Россия, 640022
+7 (3522) 24-78-43

Аннотация. В статье сформирована концептуальная модель конкурентоспособности рабочей силы, которая основана на двух основных теоретических подходах к конкурентоспособности рабочей силы, реализуемых, во-первых, при устройстве на работу на рынке труда (т.е. во внешней среде) и, во-вторых, при выполнении работы на производстве (т.е. во внутренней среде). В данной статье осуществлена попытка решения задачи оценки конкурентоспособности рабочей силы не только в процессе работы, но и в процессе профессионального образования и повышения квалификации. Представлен систематизированный расширенный перечень показателей конкурентоспособности рабочей силы, включающий количественные показатели (периодичность повышения квалификации, опыт (стаж) работы в конкретной профессиональной области и др.) и качественные (уровень образования; успеваемость; результаты аттестации; профессионально-квалификационный уровень; научно-технические знания; дисциплинированность и др.), характеризующие конкурентоспособность рабочей силы, которые возможно дополнять и пересматривать с учетом информационных возможностей. Проведенное исследование позволило сформировать систему показателей для методики оценки, характеризующих сформированность конкурентоспособности рабочей силы в процессе непрерывного профессионального образования работников различных отраслей экономики: железнодорожной отрасли, сферы образования и государственной и муниципальной службы.

Ключевые слова: конкуренция; конкурентоспособность; рабочая сила; непрерывное профессиональное образование; количественная оценка конкурентоспособности, качественная оценка конкурентоспособности.

JEL коды: J01; J29.

Введение

На современном этапе развития страны концепция непрерывного образования приобрела ключевое значение. В условиях постоянно изменяющейся внешней среды наличие непрерывного образования является «спасательным кругом» для адаптации к новым технологиям, НИОКР и ноу-хау в профессиональной и личной жизни. Для государства и общества непрерывное профессиональное образование также играет немаловажную роль [1, с. 201]. Анализируя сложившуюся в России ситуацию касательно экономического состояния государства и обеспечения экономической безопасности, можно увидеть необходимость формирования рабочей силы, способной конкурировать как на внутреннем, так и на внешнем рынке труда. В интересах экономической безопасности и для более устойчивой конкурентоспособности государства на мировой арене требуется обеспечение конкурентоспособности и устойчивости страны к воздействию внешних и внутренних угроз, создание условий для экономического роста темпами выше мировых. Для решения обозначенной проблемы необходимо вкладываться в процесс формирования, повышения и оценки конкурентоспособности рабочей силы [2], осуществление чего видится возможным в системе непрерывного профессионального образования. Рассматриваемые изменения осуществляются под воздействием большого количества факторов, например, направлений и способов развития технологий, решения геополитических вопросов, и даже эпидемиологической ситуации, что доказали последние события, связанные с пандемией [3, с. 75].

Проведенный анализ литературы, посвященной исследованиям конкурентоспособности рабочей силы, показывает, что исследования учеными ведутся неравномерно во всех секторах экономики [4]. В частности, мало изучена сущность конкурентоспособности рабочей силы в системе непрерывного профессионального образования, особенно в процессе повышения квалификации.

Пересмотр важнейших аспектов, касающихся более глубокого изучения перспектив формирования конкурентоспособности рабочей силы в процессе непрерывного профессионального образования приобрели особую актуальность вследствие пересмотра подходов к процессу обучения и повышения квалификации в связи с пандемией Covid-19, приведшей к переходу на дистанционный формат общения и возникновения нового образа

жизни – VANI-мира. Уникальность этого уклада заключается в невозможности проследить закономерности развития событий, сложности планирования и прогнозирования собственной жизни, «мозаичности» характера формирования жизненных сценариев. Становится немислимым встроиться в непредсказуемые изменения при наличии менталитета и жизненных навыков, сформировавшихся в период индустриального общества. Соответственно возникает необходимость формирования конкурентоспособной рабочей силы в системе непрерывного профессионального образования для предотвращения принятых неподготовленной к современным условиям рабочей силы решений, которые могут иметь крайне негативные исходы [5, с. 7].

Целью данного исследования является расширение рамок оценки уровня конкурентоспособности рабочей силы с рынка труда и процесса производства до, также, самого процесса непрерывного профессионального образования.

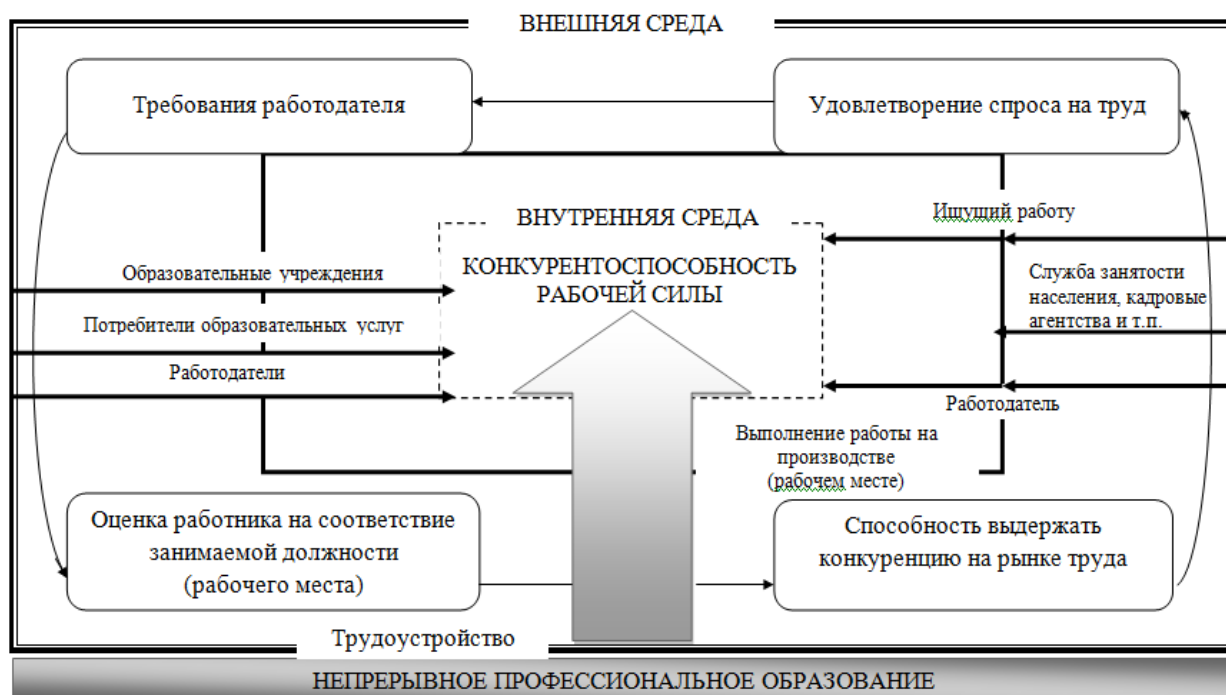
Результаты исследования

Анализ подходов к понятию «конкурентоспособность рабочей силы» позволил автору выделить принципиальные позиции исследователей и ученых и сформировать концептуальную модель конкурентоспособности рабочей силы (рисунок 1), которая базируется на двух основных теоретических подходах к конкурентоспособности рабочей силы – при устройстве на работу на рынке труда (во внешней среде) и при выполнении работы на производстве (во внутренней среде).

Во внешней среде рынка труда конкурентоспособность рабочей силы сводится к оценке ее с точки зрения пригодности к производительной работе на определенном рабочем месте, и способности противостоять конкуренции на рынке труда [6]. Социально-трудовые отношения в данном случае ограничиваются тремя субъектами взаимодействия: 1) потребителем услуги по трудоустройству (ищущий работу); 2) посредником услуги (службы занятости, кадровые агентства, агентства по трудоустройству и т.п.); 3) представителем предприятия/бизнеса (работодатель).

Сторонники второго направления представляют конкурентоспособность рабочей силы как систему непрерывного профессионального образования на протяжении всей трудовой деятельности [7] и считают, что социально-трудовые отношения в этом случае охватывают следующие субъекты взаимодействия: 1) потребителя образовательной услуги (обучающегося/студента); 2) производителя образовательной услуги (образовательное учреждение); 3) представителя предприятия/бизнеса (работодателя).

Рис. 1: Концептуальная модель конкурентоспособности рабочей силы¹



Нам ближе подход сторонников второго направления, более детальное изучение которого позволило сконструировать определение конкурентоспособности рабочей силы, как совокупность профессиональных и индивидуальных способностей экономически активного населения, определяемых количественными и качественными параметрами, подвергающимися изменению в системе непрерывного профессионального образования, и позволяющих обеспечить эффективную трудовую деятельность.

На основе проведенного обзора и изучения существующих методических подходов к оценке конкурентоспособности рабочей силы [8-14] автор пришел к выводу, что конкурентоспособность рабочей силы подлежит количественной и качественной оценке, осуществление которой возможно не только на рынке труда и в организации, но и в системе непрерывного профессионального образования. Составляющие показатели, характеризующие конкурентоспособность рабочей силы в системе непрерывного профессионального образования представлены на рисунке 2.

В зависимости от имеющихся информационных возможностей и направления (сферы) деятельности номенклатуру показателей, характеризующих конкурентоспособность рабочей силы в системе непрерывного профессионального образования, при необходимости, можно варьировать.

¹ Составлено автором

Рис 2: Система показателей, характеризующих конкурентоспособность рабочей силы в системе непрерывного профессионального образования²



На основании методик, приемлемых для адаптации к оценке сформированности конкурентоспособности рабочей силы, в том числе представленных в работах В.А. Козырева, С.В. Палкин, В.В. Корсакова [15] и В.Т. и Шишмакова, С.В. Шишмакова, [16] автором разработана методика оценки показателей, характеризующих сформированность конкурентоспособности рабочей силы в разных отраслях экономики: железнодорожной отрасли (таблица 1); государственной и муниципальной службы (таблица 2); сферы образования (таблица 3).

² Составлено автором

Табл. 1: Показатели, характеризующие сформированность конкурентоспособности рабочей силы железнодорожной отрасли³

Составляющие потенциала	Наименование показателя	Расчетная формула
Квалификационный потенциал ($K_{квал}$)	Коэффициент образовательного уровня	$K_{Oy} = \frac{\sum_1^5 B_i P_i}{\vec{P}}$ <p>где B_i – число баллов i-го образовательного уровня (0,15 – для лиц, имеющих неполное (незаконченное) среднее образование; 0,60 – среднее образование; 0,75 – начальное и среднее профессиональное образование; 1,0 – высшее); P_i – среднесписочная численность обученных i-й группы, чел; \vec{P} – среднесписочная численность обученных в образовательном учреждении за отчетный период, чел.</p>
	Коэффициент качества обучения	$K_{ко} = \frac{(K_5 + K_4)}{K_{общ}}$ <p>где K_5 – количество обученных, получивших оценку «5», чел.; K_4 – количество обученных, получивших оценку «4», чел.; $K_{общ}$ – общее количество человек, допущенных к экзамену, чел.</p>
	Коэффициент дисциплины	$K_d = 1 - \frac{P_{от}}{Чоб}$ <p>где $P_{от}$ – количество отчисленных, вызванные нарушениями дисциплины, чел.; $Чоб$ – общее количество обученных, чел.</p>
	Коэффициент стабильности	$K_c = 1 - \frac{P_y}{\vec{P}}$ <p>где P_y – численность отчисленных (по собственному желанию, по болезни, непрохождения практики, несдачи экзамена, неуспеваемость и прогулы), чел.; \vec{P} – среднесписочная численность обученных в образовательном учреждении за отчетный период, чел.</p>
$K_{квал} = K_{Oy} \times 1 + K_{ко} \times 2 + K_d \times 1 + K_c \times 1,5$		
Личностный потенциал (K_n)	Коэффициент уровня деловых качеств обучающихся	$K_{лх} = \sum_{i=1}^n \frac{a_i \times K_i}{10} 0,22K_1 + 0,10K_2 + 0,15K_3 + 0,28K_4 + 0,25K_5$ <p>где K_i – показатели, по которым оцениваются деловые качества обучающегося:</p> <p>$K_1 = K_d$ – дисциплинированность (коэффициент дисциплины); $K_2 = K_{ко}$ – качество обучения (коэффициент качества обучения);</p> <p>$K_3 = K_{об}$ – обученность (коэффициент обученности):</p> $K_{об} = \frac{(K_{(5)} + K_{(4)}) \times 1 + K_{(3)} \times 0,56}{K_{общ.зд.з.}}$ <p>где $K_{(5)}$ – количество обученных, получивших оценку «5», чел.; $K_{(4)}$ – количество обученных, получивших оценку «4», чел.; $K_{(3)}$ – количество обученных, получивших оценку «3», чел.; $K_{общ.зд.з.}$ – общее количество человек, сдавших экзамен, чел.</p> <p>$K_4 = K_n$ – знание своего дела (коэффициент профессионализма); $K_n = \frac{Ч_c}{Чоб}$</p> <p>где $Ч_c$ – количество обучающихся со стажем работы не менее 5 лет, чел.; $Чоб$ – общее количество обученных, чел.</p>

³ Составлено автором

		<p>$K_5 = K_{Oy}$- образованность (коэффициент образовательного уровня). a_i- степень значимости показателей оценки деловых качеств на результативность обучения кадров. Показатели оценки деловых качеств рассчитаны на основе экспертных оценок.</p>
	Коэффициент уровня профессиональных качеств обучающихся	$K_{нк} = \frac{(0,42\mathcal{U}_o + 0,36\mathcal{U}_c + 0,22\mathcal{U}_n)}{\mathcal{U}_{общ}}$ <p>где \mathcal{U}_o- количество обучающихся с высшим, средним профессиональным и начальным профессиональным образованием, чел.; \mathcal{U}_c - количество обучающихся со стажем работы не менее 5 лет, чел.; \mathcal{U}_n- количество обучающихся, прошедших подготовку и повысивших квалификацию в анализируемом периоде, чел.; $\mathcal{U}_{общ}$ - общее количество поступивших на обучение, чел.; 0,42; 0,36; 0,22 – коэффициенты значимости соответственно квалификации, стажа работы, подготовки и периодичности повышения квалификации рабочей силы на результативность обучения. Коэффициенты значимости рассчитаны на основе экспертных оценок.</p>
Синтезирующий показатель профессиональных и личностных качеств обучающихся (личностный потенциал): $K_{л} = a_1 \times K_{нк} + a_2 \times K_{лк} = 0,52 \times K_{нк} + 0,48 \times K_{лк}$, где a_1, a_2 – степени значимости коэффициентов уровня деловых и профессиональных качеств обучающихся на результативность обучения, определяются экспертным методом.		
Комплексный показатель, характеризующий конкурентоспособность рабочей силы $K_{кп} = \sqrt{K_{квал} \times K_{л}}$		
Результативность обучения (Ку)	Коэффициент успеваемости	$K_y = \frac{K_5 + K_4 + K_3}{K_{общ}}$ <p>где K_5 – количество обученных, получивших оценку «5», чел.; K_4 – количество обученных, получивших оценку «4», чел.; K_3 – количество обученных, получивших оценку «3», чел.; $K_{общ}$ – общее количество человек допущенных к экзамену, чел.</p>

Табл. 2: Показатели, характеризующие сформированность конкурентоспособности рабочей силы государственной и муниципальной службы⁴

Наименование показателя	Расчетная формула
Коэффициент образовательного уровня	$K_{Oy} = \frac{\sum B_i \mathcal{U}_i}{\mathcal{U}}$ <p>где B_i- число баллов i-го образовательного уровня (0,15 – для лиц, среднее образование; 0,60 – среднее профессиональное образование; 0,75 –среднее специальное и незаконченное высшее образование; 1,0 – высшее); \mathcal{U}_i- численность обученных i-й группы, чел; \mathcal{U} - численность обученных (повысивших квалификацию) в образовательном учреждении за отчетный период, чел.</p>
Коэффициент обученности	$K_{об} = \frac{(K(5) + K(4)) \times 1 + K(3) \times 0,56}{K_{общ.сд.э.}}$ <p>где $K(5)$ – количество обученных, получивших оценку «5», чел.; $K(4)$ – количество обученных, получивших оценку «4», чел.; $K(3)$ – количество обученных, получивших оценку «3», чел.; $K_{общ.сд.э.}$ – общее количество человек, сдавших экзамен, чел.</p>
Коэффициент уровня квалификационных качеств	$K_{кв} = \frac{0,42\mathcal{U}_o}{\mathcal{U}} + \frac{0,36\mathcal{U}_c}{\mathcal{U} - \mathcal{U}_{но1}} + \frac{0,22\mathcal{U}_n}{\mathcal{U} - \mathcal{U}_{но2}}$ <p>где \mathcal{U}_o- количество обучающихся (повышающих квалификацию) с высшим, средним специальным и средним профессиональным образованием, чел; \mathcal{U}_c - количество</p>

⁴ Составлено автором

	обучающихся (повышающих квалификацию) со стажем работы не менее 3 лет, чел.; \mathcal{C}_n – количество обучающихся (повышающих квалификацию) в анализируемом периоде, которые периодически повышают свою квалификацию, чел.; \mathcal{C} – численность обученных (повысивших квалификацию) в образовательном учреждении за отчетный период, чел.; $\mathcal{C}_{но1}$ – численность обученных (повысивших квалификацию), которые не дали ответ в анкете о своем стаже работе, чел.; $\mathcal{C}_{но2}$ – численность обученных (повысивших квалификацию), которые не дали ответ в анкете о периодичности повышения ими квалификации, чел.; 0,42; 0,36; 0,22 – коэффициенты значимости соответственно квалификации, стажа работы, подготовки и периодичности повышения квалификации рабочей силы на результативность обучения. Коэффициенты значимости рассчитаны на основе экспертных оценок.
Коэффициент успеваемости	$K_y = \frac{K(5) + K(4) + K(3)}{K_{общ}}$ <p>где $K_{(5)}$ – количество обученных, получивших оценку «5», чел.; $K_{(4)}$ – количество обученных, получивших оценку «4», чел.; $K_{(3)}$ – количество обученных, получивших оценку «3», чел.; $K_{общ}$ – общее количество человек допущенных к экзамену, чел.</p>

Табл. 3: Показатели, характеризующие сформированность конкурентоспособности рабочей силы сферы образования⁵

Наименование показателя	Расчетная формула	
Коэффициент образовательного уровня	$K_{ou} = \frac{\sum_{i=1}^n B_i \mathcal{C}_i}{\mathcal{C}}$ <p>где B_i – число баллов i-го образовательного уровня (0,15 – для лиц, имеющих высшее образование; 0,60 – высшее образование и обучающихся в аспирантуре; 0,75 – ученую степень кандидата наук; 1,0 – ученую степень доктора наук); \mathcal{C}_i – численность i-й группы, чел.; \mathcal{C} – численность ППС за отчетный период, чел.</p>	
Коэффициент уровня квалификационных качеств	$K_{lk} = \frac{(0,42 \mathcal{C}_o + 0,36 \mathcal{C}_c + 0,22 \mathcal{C}_п)}{\mathcal{C}}$ <p>где \mathcal{C}_o – численность ППС с ученой степенью кандидата и доктора наук, чел.; \mathcal{C}_c – численность профессорско-преподавательского состава со стажем работы в Академии не менее 2 лет, чел.; $\mathcal{C}_п$ – численность ППС, прошедших подготовку и повышение квалификации в отчетном периоде, чел.; \mathcal{C} – численность ППС за отчетный период, чел.; 0,42; 0,36; 0,22 – коэффициенты значимости соответственно квалификации, стажа работы, подготовки и периодичности повышения квалификации рабочей силы на результативность обучения. Коэффициенты значимости рассчитаны на основе экспертных оценок.</p>	
Коэффициент стабильности	$K_c = 1 - \frac{\mathcal{C}_y}{\mathcal{C}}$ <p>где \mathcal{C}_y – численность уволившихся за отчетный период, чел.; \mathcal{C} – численность ППС за отчетный период, чел.</p>	
Научно-исследовательский потенциал	Коэффициент публикационной активности	$K_{па} = \frac{N_p}{\mathcal{C}}$ <p>где N_p – число публикаций за отчетный период, чел.; \mathcal{C} – численность ППС за отчетный период, чел.</p>
	Коэффициент ученой острепенности	$K_{yc} = \frac{N_{yc}}{\mathcal{C}}$ <p>где N_{yc} – численность ППС с ученой степенью, чел.</p>
	Коэффициент удельного веса сотрудников с учеными званиями	$K_{jз} = \frac{N_{jз}}{\mathcal{C}}$ <p>где $N_{jз}$ – численность ППС с ученым званием, чел.</p>

Таким образом, предложенные показатели оценки, характеризующие сформированность конкурентоспособности рабочей силы в разных отраслях экономики,

⁵ Составлено автором

выступают средством анализа и диагностики профессионального и образовательного уровней рабочей силы, результатов учебной деятельности курсов повышения квалификации на базе учреждений дополнительного профессионального образования и выявляют направления совершенствования этой деятельностью, предоставляют возможности по выявлению возможного потенциала роста конкурентоспособности рабочей силы.

Заключение

Востребованность непрерывного образования обусловлена повышением уровня автоматизации технологических процессов и цифровизации бизнес-процессов организаций, что побуждает рабочую силу несколько раз на протяжении жизни искать себе новое применение и повышать уровень своей конкурентоспособности. Возрастает численность обучающихся старшего возраста, что обусловлено изменением структуры востребованных профессий и стремлением рабочей силы развивать свою компетентность и повышать уровень конкурентоспособности для соответствия меняющимся требованиям рынка труда [5, с. 7].

Основные результаты исследования могут использоваться: органами государственной власти и государственными службами занятости населения при разработке стратегических направлений и реализации мероприятий по повышению конкурентоспособности работников на рынке труда; учреждениями дополнительного профессионального образования, а также работодателями, представляющими государственные, муниципальные, общественные и частные организации, и направляемыми на обучение работниками; в педагогической деятельности преподавателей учебных заведений по экономике труда и менеджменту [10, с. 155].

Перспективы дальнейших исследований связаны с разработкой комплекса мероприятий (программ) повышения конкурентоспособности рабочей силы, формирования соответствующего ее уровня, востребованного на рынке труда на основе оценки количественных и качественных показателей, характеризующих конкурентоспособность рабочей силы в системе непрерывного профессионального образования. При этом важно, что их возможно будет дополнять и пересматривать с учетом информационных возможностей и подстраиваемых под новый образ жизни – VANI-мира, предполагающее формирование конкурентоспособной рабочей силы в системе непрерывного профессионального образования, основанной на мудрости.

Литература

1. Шаталов, М.А.; Мычка, С.Ю. Непрерывное профессиональное образование как фактор конкурентоспособности на рынке труда / Достойный труд – основа стабильного общества:

- сборник статей VII Международной научно-практической конференции. 2015. Уральский государственный экономический университет. С.: 201-205.
2. Perevozova, I.; Daliak, N.; Babenko, V. Modeling of Financial Support for the Competitiveness of Employees in the Mining Industry // M3E2-MLPEED. 2019. С.: 444-454.
 3. Юзвович, Л.И.; Разумовский, Д.Ю. Использование типовых моделей финансового поведения населения в условиях макроэкономической нестабильности // Казанский экономический вестник. 2020. № 2 (46). С.: 75-82.
 4. Pace, R.W.; Stephan, E.G. Paradigms of competitiveness // *Competitiveness Review: An International Business Journal*. 1996. Vol. 6 No. 1, pp. 8-13. <https://doi.org/10.1108/eb046325>.
 5. Затепакин, О.А.; Казанцева, Г.Г.; Иванова, Е.В.; Домнышев, А.В. Экосистемный подход к формированию профессионального потенциала региона в условиях цифровой трансформации // *Human Progress*. 2022. Том 8. Вып. 1. С.: 7. DOI 10.34709/IM.181.7.
 6. Golenkova, Z.T.; Kosharnaya, G.B.; Kosharnyy, V.P. Influence of education on improved competitiveness of employees in the labour market // *Integration of Education*. 2018. Том 22. № 2. С.: 263.
 7. Piotrowska, M. Facets of competitiveness in improving the professional skills // *Journal of Competitiveness*. 2019. № 11 (2). С.: 95-112.
 8. Грешных, А.А.; Колесов, В.И.; Седлецкая, Т.В. Развитие кадрового потенциала региона и система профессионального образования в современной России // *Вестник Санкт-Петербургского университета ГПС МЧС России*. 2012. № 4. С.: 117-122.
 9. Данкер, К.А. Конкурентоспособность рабочей силы России как ключевое условие развития инновационной экономики / *Инновационное развитие экономики: предпринимательство, образование, наука: сб. науч. ст. / Т.В., Борздова (отв. Ред.) [и др.]*. Минск: ГИУСТ БГУ. 2013. С.: 185-187.
 10. Кара, А.Н. Оценка конкурентоспособности специалистов на региональном рынке труда: теория, методология, практика: автореф. дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05. Москва. 2012. 44 с.
 11. Литвиненко, М.С. Методический подход к оценке конкурентоспособности работников // *Экономика труда*. 2021. Том 8. № 4. С.: 423-442. DOI: 10.18334/et.8.4.111944.
 12. Литвиненко, М.С.; Кулькова, И.А. Конкурентоспособность работников: современные инструменты управления и повышения ее уровня // *Социально-трудовые исследования*. 2021. № 3 (44). С.: 146-156.
 13. Соболев, Э.Н. Критерии и факторы конкурентоспособности на современном рынке труда // *Экономика и бизнес: теория и практика*. 2019. № 1. С.: 141-146.

14. Litvinenko, M.S.; Kulkova, I.A. Employees' competitiveness assessment during the skills development to improve the territories sustainability // E3S Web of Conferences. 208, 03016.
15. Козырев, В.А.; Палкин, С.В.; Корсакова, В.В. Управление персоналом на железнодорожном транспорте. М.: ГОУ «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте». 2008. 304 с.
16. Шишмаков, В.Т.; Шишмаков, С.В. Инновационный менеджмент на железнодорожном транспорте. М.: Маршрут. 2006. 134 с.

WORKFORCE' COMPETITIVENESS IN THE CONTINUING PROFESSIONAL EDUCATION PROCESS

Margarita Litvinenko

Senior Lecturer of Department of Economics in Russian Academy of National Economy and Public Administration under the President of Russian Federation
Kurgan, Russia

Abstract. The article forms a conceptual model of labor force competitiveness, which is based on two main theoretical approaches to labor force competitiveness, implemented, firstly, when applying for a job in the labor market (the external environment) and, secondly, when performing work in production (the internal environment). This article attempts to solve the problem of assessing the labor force' competitiveness not only in the work process, but also in the vocational education and advanced training. A systematic expanded list of the labor force competitiveness indicators is presented, including quantitative indicators (advanced training frequency, experience (length of service) in a particular professional field, etc.) and qualitative indicators (educational level; academic performance; certification results; professional and qualification level; scientific and technical knowledge; discipline, etc.), characterizing the labor force competitiveness, which can be supplemented and revised taking into account information capabilities. The study made it possible to form a system of indicators for the assessment methodology that characterize the labor force competitiveness formation in the continuous professional education for workers in various economy sectors: the railway industry, the education sector, and the state and municipal service.

Keywords: competition; competitiveness; work force; continuing professional education; competitiveness quantitative assessment, competitiveness qualitative assessment.

JEL Codes: J01; J29.

References

1. Shatalov, M.A.; Mychka, S.Yu. Continuing professional education as a factor of competitiveness in the labor market / Decent work - the basis of a stable society: collection of articles of the VII International Scientific and Practical Conference. 2015. Ural State University of Economics. P.: 201-205.
2. Perevozova, I.; Daliak, N.; Babenko, V. Modeling of Financial Support for the Competitiveness of Employees in the Mining Industry // M3E2-MLPEED. 2019. P.: 444-454.
3. Yuzvovich, L.I.; Razumovsky, D.Yu. The use of typical models of financial behavior of the population in conditions of macroeconomic instability // Kazan Economic Bulletin. 2020. No. 2 (46). P.: 75-82.
4. Pace, R.W.; Stephan, E.G. Paradigms of competitiveness // Competitiveness Review: An International Business Journal. 1996. Vol. 6 No. 1. P.: 8-13. <https://doi.org/10.1108/eb046325>.
5. Zatepyakin, O.A.; Kazantseva, G.G.; Ivanova, E.V.; Domnyshev, A.V. Ecosystem approach to the formation of the professional potential of the region in the context of digital transformation // Human Progress. 2022. Vol. 8. Issue 1. P.: 7. DOI 10.34709/IM.181.7.
6. Golenkova, Z.T.; Kosharnaya, G. B.; Kosharnyy, V.P. Influence of education on improved competitiveness of employees in the labor market // Integration of Education. 2018. Vol. 22. No. 2. P.: 263.
7. Piotrowska, M. Facets of competitiveness in improving the professional skills // Journal of Competitiveness. 2019. No. 11 (2). P.: 95-112.
8. Greshnykh, A.A.; Kolesov, V.I.; Sedletskaya, T.V. Development of personnel potential of the region and the system of vocational education in modern Russia // Bulletin of the St. Petersburg University of the State Fire Service of the Ministry of Emergency Situations of Russia. 2012. No. 4. P.: 117-122.
9. Dunker, K.A. The competitiveness of the Russian labor force as a key condition for the development of an innovative economy / Innovative development of the economy: entrepreneurship, education, science: Sat. scientific Art. Minsk: GIUST BGU. 2013. P.: 185-187.
10. Kara, A.N. Assessment of the competitiveness of specialists in the regional labor market: theory, methodology, practice: author. dis. ... Dr. Econ. Sciences: 08.00.05. Moscow. 2012. 44 p.
11. Litvinenko, M.S. Methodical approach to assessing the competitiveness of employees // Labor Economics. 2021. Vol. 8. No. 4. P.: 423-442. DOI: 10.18334/et.8.4.111944.
12. Litvinenko, M.S.; Kulkova, I.A. Competitiveness of workers: modern tools of management and improvement of its level // Social and labor research. 2021. No. 3 (44). P.: 146-156.

13. Sobolev, E.N. Criteria and factors of competitiveness in the modern labor market // Economics and business: theory and practice. 2019. No. 1. P.: 141-146.
14. Litvinenko, M.S.; Kulkova, I.A. Employees' competitiveness assessment during the skills development to improve the territories sustainability // E3S Web of Conferences. 208, 03016.
15. Kozyrev, V.A.; Palkin, S.V.; Korsakov, V.V. Personnel management in railway transport. M.: GOU "Educational and Methodological Center for Education in Railway Transport". 2008. 304 p.
16. Shishmakov, V.T.; Shishmakov, S.V. Innovative management in railway transport. M.: Route. 2006. 134 p.

Contact

Margarita Litvinenko

The Russian Academy of National Economy and Public Administration under the President of Russian Federation, Kurgan branch

147-a, str. K.-Marx, 640022, Kurgan, Russia

Litvinenko.ms@kurg.ranepa.ru