

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИНСТИТУТ МЕЖДУНАРОДНОГО БИЗНЕСА,
ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ
КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

ОТЧЕТ

по учебной практике по получению навыков
исследовательской работы

тема: Влияние цифровизации на рынок труда

Студент
группы ЭБ-23-1

Иванов

М.С. Таможный

Руководитель
канд. экон. наук, доцент

Оч

О.В. Недолужко

Нормоконтролер
канд. экон. наук, доцент

Оч

О.В. Недолужко

Владивосток 2024

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ИНСТИТУТ МЕЖДУНАРОДНОГО БИЗНЕСА, ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ
КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

ИНДИВИДУАЛЬНОЕ ЗАДАНИЕ НА УЧЕБНУЮ ПРАКТИКУ
на учебную практику по получению навыков исследовательской работы

Студенту: Таможену Марку Сергеевичу
Группы: ЭБ-23-1

Срок сдачи: «22» июня 2024 г.

Содержание отчета по учебной практике по получению навыков исследовательской работы:

Введение: определить цель и задачи практики, основные методы, необходимые для их достижения

Раздел 1. Характеристика исследуемой проблемы

Краткое содержание исследуемой проблемы и ее актуальность, степень разработанности исследуемой проблемы (перечень авторов, внесших вклад в решение проблемы; отражение проблемы в государственных нормативных документах и т.п.); цель и задачи исследования (УК-1.1в, УК-1.3в).

Раздел 2. Современное состояние исследуемой проблемы

Сущность исследуемой проблемы в авторском изложении с иллюстрацией статистическим и аналитическим материалом, перспективы дальнейших исследований по данной теме (УК-1.1в).

Заключение. Обобщения и выводы.

Список использованных источников (включаются источники не старше 2019 года).

Руководитель учебной практики
канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры ЭУ

 Недолужко О.В.

Задание получил:

 Таможный М.С.

РАБОЧИЙ ГРАФИК (ПЛАН)

Студент Таможний Марк Сергеевич
Кафедра экономики и управления гр. ЭБ-23-1

Руководитель практики Недолужко Ольга Вячеславовна

Инструктаж по ознакомлению с требованиями охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности прошел

С правилами трудового распорядка ознакомлен Ттаул - Таможний М.С.
(подпись обучающегося)

Этапы практики	Виды работы	Сроки прохождения	Отметка о выполнении
1. Подготовительный	Организационное собрание	05.02.2024	Оч
	Инструктаж по технике безопасности	05.02.2024	Оч
2. Исследовательский	Формулировка целей и задач исследования	27.03.2023-31.03.2024	Оч
3. Аналитический	Подбор и анализ информации по теме исследования	01.04.2024-16.06.2024	Оч
4. Заключительный	Подготовка и защита отчета по практике	17.06.2024-22.06.2024	Оч

Руководитель учебной практики
канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры ЭУ

Оч Недолужко О.В.

Студент-практикант

Ттаул - Таможний М.С.

Содержание

Введение	3
1 Характеристика влияния цифровизации на рынок труда	4
1.1 Характеристика современного рынка труда	4
1.2 Развитие рынка труда в условиях цифровой экономики	5
2 Современное влияние цифровизации на рынок труда	9
2.1 Риски и проблемы для России	9
Заключение	15
Список использованных источников	16

Введение

Учебная практика – практика по получению первичных профессиональных умений и навыков. Она составляет важную часть в учебном процессе студента, помогая приобрести первичный профессиональный опыт.

Данная работа представлена в качестве отчета по результатам прохождения учебной практики по получению навыков исследовательской работы по теме «Влияние цифровизации на рынок труда».

В современном мире тема исследования более чем актуальна, так как процесс цифровизации не стоит на месте. В свою очередь рынок труда так же подвергается изменениям, и работодатели требуют от сотрудников «цифровой ловкости». Процесс цифровизации очень динамичен, а следовательно, не закончено и его изучение и теоретический анализ.

Целью прохождения учебной практики по получению навыков исследовательской работы является закрепление полученных теоретических знаний и формирование первоначальных умений и навыков в области проведения исследований, направленных на решение поставленных задач:

- 1 дать характеристику современного рынка труда;
- 2 изучить развитие рынка труда в условиях цифровой экономики;
- 3 проанализировать риски и проблемы для России.

Методологическую основу учебной практики по получению навыков исследовательской работы составляют выступает диалектический подход, дающий понимание взаимообусловленности технологических изменений, роста производительности труда, переосмысления трудовых навыков и трансформации структуры экономики.

1 Характеристика влияния цифровизации на рынок труда

1.1 Характеристика современного рынка труда

В условиях цифровизации современному сотруднику становится всё труднее соответствовать требованиям работодателей. Новые формы труда, сотрудничества и обмена продолжают развиваться, открывая новые возможности и создавая риски. Тема актуальна, так как технологические изменения радикально трансформируют жизнь людей и социальные отношения, влекущие за собой значительные последствия в сфере труда и занятости.

В настоящее время инновации в высшем образовании в России направлены на формирование новых компетенций у будущих специалистов. Цифровая экономика, основанная на применении цифровых технологий, автоматизации информационных процессов, мобильной связи и Интернета, диктует новые направления развития экономической сферы для всех стран.

Появление новых возможностей, связанных с цифровой экономикой, оказывает положительное влияние на нашу жизнь. В России запуск и развитие цифровой экономики регулируется государственной программой «Цифровая экономика Российской Федерации», утвержденной 28 июля 2017 года. Этот документ выявил сектора экономики, отстающие в внедрении информационно-коммуникационных технологий, и обозначил необходимость разработки целевых показателей для оценки эффектов цифровизации и плана внедрения новых технологий в производственном секторе. Примеры отраслей, где цифровизация может значительно снизить неэффективность, включают транспорт и логистику, образование, здравоохранение и коммунальную инфраструктуру [1].

Программа направлена на рост цифровой экономики за счёт развития национального ИТ-сектора. Это требует переобучения существующих работников и привлечения новых, способных работать с современными технологиями. Цифровизация экономики предполагает не только количественные изменения на рынке труда, но и трансформацию взаимодействия работников и работодателей.

В процессе цифровизации появляются новые особенности:

- дистанционные отношения и децентрализация труда во времени и пространстве;
- формирование гибкого, виртуального рынка труда и устаревание классической модели занятости;
- сложность долгосрочного планирования профессионального пути;
- отсутствие гарантии долгосрочной занятости в рамках одной специальности;
- необходимость постоянного мониторинга своей востребованности.

Работодателям требуются сотрудники, способные творчески мыслить, компетентные в нескольких областях, владеющие иностранными языками и готовые к постоянному обучению. Рынок труда требует нового уровня отношений между работниками и работодателями. Однако, несмотря на развитие новых механизмов использования трудовых ресурсов, проблемы занятости становятся острее, и уровень безработицы растёт.

Структура рынка труда и трудовых ресурсов в 2022 году демонстрирует процессы, характерные для региональной занятости в ближайшие годы. Развитие цифровой экономики продолжит оказывать значительное влияние на динамику трудовых отношений, требуя адаптации и от работников, и от работодателей.

1.2 Развитие рынка труда в условиях цифровой экономики

Одним из наиболее распространенных видов трудовых отношений в цифровой экономике становится выполнение работы на дому вместо перемещения в офис на период рабочего дня. Кроме этого, появились следующие типы работы: во время отпуска (в поезде, в самолете, в отеле), на иностранного работодателя без выезда за рубеж (например, работа оффшорных программистов) и т. п.

Развитие трудовых отношений в цифровой экономике приводит к замене постоянного штата временными исполнителями, при этом многие виды

работ могут выполняться за тысячи километров от офиса и даже за пределами национальных границ. Заметным трендом последних лет стал очень быстрый рост числа внештатных сотрудников-фрилансеров [2].

Как следствие, новые трудовые отношения способствуют:

- существенному сокращению издержек;
- внедрению гибкой организации труда и гибкого штата;
- увеличению производительности труда;
- повышению мотивации;
- улучшенному обслуживанию заказчиков.

В цифровой экономике изменяется не только характер труда, но и вся система трудовых отношений. Если в традиционной экономике между работником и нанимателем существуют вертикальные экономические связи управления/подчинения, то в цифровом секторе руководитель уже не столько начальник, сколько человек, координирующий работу людей, порой находящихся на большом расстоянии друг от друга. Соответственно, вертикальные связи заменяются горизонтальными, при этом значительно ослабляется зависимость работника от руководителя компании. Увеличение независимости работника формирует между ним и руководителем особый род партнерских отношений, требующих соответствующего роста доверия. Специалист сам формирует портфель заказов, согласовывает объем и сроки выполнения работ, а также размер собственного вознаграждения.

Квалификация и авторитет исполнителя обеспечивают ему постоянное пополнение портфеля заказов. Поэтому неизбежно возникает отказ от философии «одна работа на всю жизнь» и желание самостоятельно формировать портфель работ и управлять им. Немаловажно и то, что цифровая занятость предоставляет новые возможности как жителям городов, так и жителям «глубинки»: работники, которые раньше были вынуждены переезжать из провинции в столицу, чтобы присутствовать в центральном офисе, сегодня могут жить в любом населенном пункте, имеющем доступ к интернету. Та-

ким образом, занятость в цифровой сфере дает индивиду многочисленные преимущества.

В цифровой экономике требуются совершенно новые навыки и компетенции. Для эффективного использования цифровых технологий и расширения масштабов бизнеса на национальном и международном уровнях организациям необходимы сотрудники с оптимальным сочетанием технических, деловых, межличностных и творческих навыков. В нынешних условиях базовых навыков (умение грамотно писать, считать и т. д.) уже явно недостаточно — необходимо обладать также деловыми и межличностными качествами. Решающее значение для любого производственного процесса или оказания услуг имеют современные технические навыки, которые дополняются навыками лидерского уровня (уровень C-suite, предпринимательский), специально адаптированными для управления цифровыми технологиями. Для работодателей в последнее время становятся приоритетными так называемые «гибкие навыки» потенциальных кандидатов: личные качества и социальные навыки, например, умение работать в команде, любознательность, инициативность, критическое мышление, самоуправление, способность решать сложные задачи, взаимодействовать с разными людьми, правильно расставлять приоритеты [3].

Ведущие компании, такие как Google, Apple и IBM, а также международный консалтинговый гигант Ernst & Young, не требуют дипломов о высшем образовании при приеме на работу — достаточно релевантного опыта. Главное, что должен сделать кандидат, — показать, что он действительно подходит на ту вакансию, на которую претендует.

Новые условия труда требуют новых навыков — цифровых. Под «цифровыми навыками» обычно понимается совокупность навыков использования цифровых устройств, коммуникационных приложений и сетей для поиска и управления информацией, создания и распространения цифрового контента, взаимодействия и сотрудничества, а также для решения проблем в

контексте эффективной и креативной самореализации, обучения, работы и социальной активности в целом.

Человеческий капитал, особенно специалисты с цифровыми навыками, становится ключевым ресурсом в конкурентной стратегии фирмы.

Примерно 22 % новых рабочих мест в глобальной экономике будет создано благодаря «цифровым профессиям». В ближайшем будущем основная ставка будет делаться на рекрутирование персонала, обладающего необходимыми цифровыми навыками.

Цифровые технологии помогают работникам приобретать новые знания и навыки с помощью дистанционного электронного обучения для повышения собственной квалификации либо освоения новых профессий.

2 Современное влияние цифровизации на рынок труда

2.1 Риски и проблемы для России

Цифровая экономика представляет собой систему экономических, социальных и культурных отношений, основанных на использовании цифровых информационно-коммуникационных технологий. В статье рассматриваются события, связанные с развитием цифровой экономики в России [4].

Для успешной цифровой трансформации необходимо непрерывно и систематически принимать меры на национальном, региональном, муниципальном и отраслевом уровнях. В первую очередь, для подготовки к кардинальным изменениям, которые приносят новые технологии, и раскрытия возможностей цифрового созидания, органам власти России и других стран следует укреплять нецифровые основы экономики. Важно уделять внимание роли цифровой трансформации в достижении целей развития национальной экономики, обеспечивать гибкость законодательства для адаптации к быстро меняющимся требованиям цифровой экономики и расширять возможности экосистемы, включающей государственные органы, учреждения и организации, ответственные за стимулирование цифровой трансформации и смягчение подрывных эффектов новых технологий.

Эффективное управление проектами также играет ключевую роль. Для ускорения трансформации следует внедрить новые механизмы управления, привлекающие все заинтересованные стороны к процессу принятия решений и управления. Необходимо закрепить бюджеты и механизмы финансирования.

Потенциальные выгоды от создания конкурентоспособной цифровой экономики весьма высоки. Для ускорения цифровой трансформации лидеры должны сосредоточиться на принятии целенаправленной политики и её безупречной реализации [5].

Развитие цифровых навыков является приоритетом. Несмотря на традиционные преимущества в теоретической науке, российской системе образования не хватает гибкости для обеспечения потребностей цифровой эконо-

мики. Нужно укреплять экосистему обучения и воспитания, начиная с детского сада и до высшего образования, включая координацию между предприятиями и учебными заведениями. Важно инвестировать в образовательные платформы для быстрого развития цифровых навыков по всей стране, обучения и повышения квалификации рабочей силы, ориентированных на обучение в течение всей жизни.

Необходима также культурная трансформация. Цифровая трансформация разрушает традиционные барьеры между отраслями, регионами, организациями и людьми, бросая вызов централизованному иерархическому структуре управления и требуя новой культуры внедрения инноваций. Ключевыми элементами такой культуры являются открытые коммуникации, обмен знаниями, горизонтальное сотрудничество, совместное творчество, принятие риска и способность превращать неудачи в возможности. Конкретные инициативы, направленные на продвижение культуры открытых инноваций, должны стать приоритетными для российских органов власти.

Высшему руководству необходимо сосредоточить внимание на первоочередности цифровой трансформации как важной стратегической задачи национального развития. Это позволит наращивать движущую силу преобразований, решать задачи, обозначенные в «майском указе» Президента РФ 2018 года, и достигать целей, поставленных в программе «Цифровая экономика Российской Федерации до 2025 года» и в Цифровой повестке ЕАЭС [1].

Необходимо ускорить цифровую трансформацию традиционной промышленности, где применение ИКТ и новых технологий может принести значительные выгоды во всех звеньях производственно-сбытовой цепочки, повышая конкурентоспособность ключевых отраслей.

Революция в области информационных и коммуникационных технологий (ИКТ) изменила способы общения и обмена информацией, трансформируя политические, социальные и экономические ландшафты. ИКТ предлагают менее развитым странам, включая Россию, возможность трансформировать свою экономику в высокодоходную, способную конкурировать на миро-

вом рынке. Технологические инновации способствовали глобализации, предоставляя инфраструктуру для транснациональных связей [6].

Интернет стал центральным элементом общественного и частного общения, а социальные сети предоставили новые возможности и вызовы для государств и международных организаций. Это создало риски, связанные с прозрачностью процессов и доступом к информации, что уменьшает возможности государственного контроля и формирования общественного мнения.

России важно проводить продуманную политику по развитию цифровой экономики, определяя перспективные направления её внедрения и поддержки. Развитие искусственного интеллекта и робототехники является приоритетом [9].

По данным Приморскстата, численность рабочей силы в Приморском крае в возрасте 15 лет и старше в марте 2024 года составила 978,4 тыс. чел. (54,2% от общей численности населения края). В их числе 958,6 тыс. чел. (98%) были заняты в экономике и 19,9 тыс. чел. не имели занятия, но активно его искали (в соответствии с методологией Международной Организации Труда (далее – МОТ) они классифицируются как безработные) [7].

По состоянию на 01.06.2024 численность безработных граждан, зарегистрированных в органах службы занятости населения, составила 6 064 чел. (на 01.06.2023 – 7 813 чел.).

Уровень регистрируемой безработицы составил 0,62% (на 01.06.2023 - 0,80%).

Самый низкий уровень регистрируемой безработицы отмечается в городах: Артем (0,14%), Владивосток (0,16%), Уссурийск (0,21%), Находка (0,45%).

Наибольший уровень безработицы отмечается в муниципальных районах: Ольгинском (4,02%), Анучинском (2,69%), Тернейском (2,70%), Лазовском (2,65%), Ханкайском, Чугуевском (2,32%), Дальнереченском (2,08%).

На регистрируемом рынке труда сохраняется дисбаланс спроса и предложения рабочей силы. На 01.06.2024 работодателями заявлено 57 413 вакантных рабочих мест (на 01.06.2023 – 54 719 ед.). На долю вакансий, предназначенных для рабочих профессий (специальностей), приходится 75% от общего количества заявленных вакансий.

Наибольшая потребность в работниках заявлена в сферах: строительства (17,8% вакансий), обрабатывающих производств (16,3% вакансий), образования (12,9% вакансий), сельского, лесного хозяйства, охоты, рыболовства и рыбоводства (11,0% вакансий), транспортировки и хранения (7,8 % вакансий).

Напряженность на рынке труда составила 0,1 незанятых граждан, приходящихся на 1 вакансию (на 01.06.2023 – 0,2 ед.).

Самая высокая напряженность отмечается в муниципальных районах: Анучинском (1,9 ед.), Лазовском (1,3 ед.), Ольгинском (1,2 ед.).

Наиболее низкая напряженность отмечается в городах: Уссурийск, Владивосток (0,04 ед.), Артем, Большой Камень, Дальнереченск, Находка (0,1 ед.), Арсеньев, Лесозаводск, Партизанск (0,2 ед.).

Основные риски включают зависимость от интернета, вытеснение живого труда, отставание системы образования, цифровое неравенство, снижение государственного контроля, преимущества компаний над потребителями, наднациональный характер цифровой экономики, снижение возможностей протекционистских мер и рост киберпреступности.

Таким образом, приверженность российского руководства цифровой трансформации как национальному приоритету, подкреплённая эффективной политикой, позволит России войти в число лидеров цифровой трансформации, осуществить технологический прорыв и получить соответствующие экономические и социальные выгоды [8].

На рисунке 1.1 – представлена информация о рынке труда Приморского края.



Рисунок 1.1 – Рынок труда Приморского края

В наиболее крупных городах Приморского края на 1 незанятого гражданина приходится до 10 вакантных рабочих мест, в то время как в депрессивных районах на 1 вакансию претендуют до 2 человек.

Наибольший удельный вес работающих сосредоточено в г. Владивостоке – 41,8%, на второй месте по количеству занятых находится г. Уссурийск – 9,6%, на районы приходится в -19,8%. К примеру, в 2020 году не наблюдается перераспределение удельных весов. Также наибольший удельный вес работающих сосредоточено в г. Владивостоке – 41,9%,

на второй месте по количеству занятых находится г. Уссурийск - 9,5%, на районы приходится в - 19,5%. Наибольшая часть рабочей силы в Приморском крае сосредоточено на предприятиях обрабатывающей промышленности, оптово-розничной торговли, транспортно-логистических компаниях, образования и здравоохранения. В городах Приморского края на одного незанятого гражданина приходится в среднем 10 вакантных рабочих мест. Вместе с тем в некоторых сельских районах (Анучинский, Яковлевский, Лазовский, Михайловский и др.) на одну вакансию претендуют до 3 человек.

Анализ рынка труда Приморского края и составили топ основных трендов уходящего года. Рост вакансий в Приморском крае за год составил

+19%, при этом, самым активным месяцем года стал январь, когда вакансий стало больше на 30%.

В 2020 году численность незанятых трудовой деятельностью граждан, состоящих на учете в службе занятости, составила 10 079 человек. В аналогичном периоде 2017 года официально безработными числились 11 918 приморцев, что больше отчетного значения на 18,2%. За 2016-2020 годы численность незанятых трудовой деятельностью граждан, состоящих на учете в службе занятости сократилась на 5 852 человек или 36,7% [9].

В 2020 году численность граждан, имеющих статус безработных, составила 8 937 человек. В аналогичном периоде 2019 года официально безработными числились 10 700 приморцев, что больше отчетного значения на 19,7%. За 2016-2020 годы численность безработных граждан сократилась на 4 846 человек или 35,1%.

На рисунке 1.2 изображено график исследования рынка труда ПК.



Рисунок 1.2 – Исследование рынка труда Приморского края

В 2020 году численность безработных составила 7 573 человек. В аналогичном периоде 19 года официально безработными числились 9 077 приморцев, что больше отчетного значения на 19,9%. За 2016-2020 годы численность безработных граждан сократилась на 3 387 человек или 31%.

Таким образом, мы видим, что процент безработицы становится ниже с каждым годом, вопреки процессу цифровизации, которая, на первый взгляд, могла бы поспособствовать сокращению лиц, старше 50 лет [10].

Заключение

Данная учебная практика по получению навыков и исследовательской работы, необходима для получения теоретических и практических знаний, для применения в сфере экономики и управления.

Целью прохождения учебной практики являлось определение степени влияния цифровизации на рынок труда.

Задачами практики являлись:

- дать характеристику современного рынка труда;
- изучить развитие рынка труда в условиях цифровой экономики;
- проанализировать риски и проблемы для России;

Цифровая экономика представляет собой систему экономических отношений, основанных на широком внедрении и применении цифровых технологий, частичной или полной автоматизации процессов обработки информации.

После окончания написания отчёта по практике, можно сделать вывод, что цифровая экономика, а именно появление новых возможностей, безусловно, оказывает положительное влияние на нашу жизнь.

По завершении написания отчета по практике можно сделать вывод, что цифровая экономика, в частности, появление новых возможностей, оказывает положительное влияние на нашу жизнь. Несмотря на все сложности, с которыми могут столкнуться как руководители, так и сотрудники, цифровая экономика предоставляет неограниченные возможности для трудоспособного населения и развития бизнеса как в России, так и за её пределами. Цифровизация открывает множество нетипичных видов занятости, что является огромным плюсом

При прохождении данной учебной практики, все поставленные задачи мною были выполнены.

Цель учебной практики по получению навыков исследовательской работы – была достигнута.

Список использованных источников

- 1 Нормативно-правовые акты РФ в области цифровизации. Текст: электронный // Нормативные документы. [сайт] – URL: <https://dis.kpfu.ru/onas/dokumenty/normativno-pravovye-akty-rf-v-oblasti-tsifrovizatsii/> (дата обращения 21.05.24)
- 2 Цхададзе Н.В. Рынок труда в условиях цифровой экономики / Цхададзе Н.В. // Вестник Московского университета МВД России. – 2021. – № 1. – С. 1-5.
- 3 Гилева Т.А. Компетенции и навыки цифровой экономики: разработка программы развития персонала / Гилева Т.А. // Вестник УГНТУ. – 2019. – №1. – С. 1-14.
- 4 Цифровая экономика и рынок труда. Текст: электронный // Тенденции развития. [сайт] – URL: <https://vcot.info/blog/cifrovaa-ekonomika-i-rynok-truda-cifrovyte-tehnologii-i-trudovye-otnosenia-vzaimovlianie-osobennosti-i-tendencii-razvitiia> (дата обращения 28.05.24)
- 5 Развитие ИИ. Текст: электронный // Влияние на рынок труда [сайт] – URL: <https://www.kommersant.ru/doc/6171406> (дата обращения 28.05.24)
- 6 Эра цифровой экономики. Текст: электронный // Цифровая экономика [сайт] – URL: <https://www.hocktraining.com/blog/era-cifrovai-ekonomiki> (дата обращения 28.05.24)
- 7 Развитие ИИ. Текст: электронный // Влияние на рынок труда [сайт] – URL: <https://www.kommersant.ru/doc/6171406> (дата обращения 28.05.2024)
- 8 Эра цифровой экономики. Текст: электронный // Цифровая экономика [сайт] – URL: <https://www.hocktraining.com/blog/era-cifrovai-ekonomiki> (дата обращения 28.05.24)
- 9 Рынок труда Приморского края. Текст: электронный // Информация о рынке труда в Приморском крае [сайт] – URL: https://profzan.primorsky.ru/content/рынок_труда_приморского_края (дата обращения 18.05.24)

10 Рынок труда Приморского края. Текст: электронный // Инфографика [сайт] – URL: <https://25.rosstat.gov.ru/folder/135257/document/202449> (дата обращения 21.05.24)