

## СОВРЕМЕННЫЕ ТРЕБОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА И ИХ СТРАТЕГИЧЕСКАЯ ЗНАЧИМОСТЬ

Буранова Жазира Эргаш кизи  
Главный специалист отдела организации  
академической деятельности ТГЭУ

### Аннотация

В статье исследуются современные требования рынка труда и их стратегическая значимость для социально-экономического развития. В работе рассматриваются теоретические основы функционирования рынка труда, ключевые тенденции его трансформации, а также компетенции, необходимые современным специалистам. Особое внимание уделено стратегическому влиянию человеческого капитала на развитие государства, бизнеса и общества. Представлены основные вызовы современного рынка труда и предложены направления совершенствования системы подготовки кадров.

**Ключевые слова:** рынок труда, человеческий капитал, компетенции, цифровизация, конкурентоспособность, инновации, занятость, профессиональная мобильность.

### Introduction

Рынок труда является одним из ключевых элементов социально-экономической системы государства, обеспечивающим взаимодействие работников, предлагающих свою рабочую силу, и работодателей, формирующих спрос на труд. В экономической литературе существует множество трактовок категории «рынок труда». В классическом понимании рынок труда – это система отношений, в рамках которых происходит купля-продажа рабочей силы. Однако в условиях современной экономики, где преобладает интеллектуальный труд и цифровые технологии, рынок труда рассматривается значительно шире. Большинство современных исследователей определяют рынок труда как динамический механизм распределения человеческого капитала, регулирующий уровень занятости населения, стоимость рабочей силы, профессиональную мобильность работников и формирование компетенций, востребованных экономикой. Его структура включает следующие элементы:

1. Спрос на рабочую силу — потребность предприятий и организаций в определённых категориях работников, обладающих конкретными профессиональными навыками.
2. Предложение рабочей силы — совокупность работников, готовых участвовать в трудовой деятельности при определённом уровне заработной платы и условиях труда.
3. Цена рабочей силы — заработная плата, включающая компенсацию за квалификацию, навыки, условия труда и индивидуальные характеристики работника.
4. Конкуренция на рынке труда — соперничество между работниками за рабочие места и между работодателями за квалифицированные кадры.

5. Инфраструктура рынка труда — государственные службы занятости, рекрутинговые агентства, образовательные учреждения, информационные платформы по поиску работы.

6. Механизмы регулирования рынка труда — законодательство, трудовые нормы, социальные программы, корпоративные стандарты.

Рынок труда выполняет ряд важнейших функций: регулирующую, обеспечивающую баланс спроса и предложения; распределительную, определяющую распределение кадров по секторам экономики; стимулирующую, мотивирующую работников к повышению квалификации; социальную, влияющую на уровень и качество жизни населения; инновационную, создающую условия для развития человеческого капитала и внедрения новых технологий. Таким образом, рынок труда – это не только место встречи работников и работодателей, но и сложная экономическая система, обеспечивающая устойчивое развитие государства.

Современный рынок труда находится в состоянии глубокой трансформации, обусловленной социальными, технологическими и экономическими изменениями. Глобализация, цифровизация, переход к экономике знаний и усиление конкуренции приводят к формированию новых требований к профессиональным компетенциям работников. Ключевые тенденции развития современного рынка труда, следующие:

1. Цифровизация и технологическая трансформация. Развитие цифровых технологий, искусственного интеллекта, Big Data и автоматизации создали новые профессии и одновременно снизили потребность в ряде традиционных видов труда. Сегодня востребованным становится умение работать с цифровыми платформами, аналитическими инструментами, информационными системами. Технологическая трансформация привела к распространению таких профессий, как: разработчик искусственного интеллекта; специалист по анализу данных; кибербезопасности; цифровой маркетолог; инженер-робототехник.

2. Гибкость занятости и рост дистанционных форм работы. Пандемия COVID-19 ускорила переход к гибридной и дистанционной занятости. Сегодня более 60% компаний в мире используют удалённый формат для офисных работников. Фриланс, проектная работа, гибкий график и самозанятость формируют принципиально новый трудовой уклад.

3. Смещение акцента с узких профессиональных навыков на универсальные компетенции (soft skills). Компании ожидают от сотрудников не только профессиональных знаний, но и способности к коммуникации, критическому мышлению, креативности, стрессоустойчивости. Soft skills становятся основой успешной профессиональной карьеры, так как именно они позволяют быстро адаптироваться к изменениям на рынке труда.

4. Профессиональная мобильность и необходимость непрерывного образования. Средний жизненный цикл профессии сокращается до 5–7 лет. Многие специалисты вынуждены осваивать новые направления, проходить переподготовку или повышать квалификацию. Понятие lifelong learning («обучение на протяжении всей жизни») становится нормой.

5. Глобализация рынка труда. Работники получают возможность трудиться на международном рынке благодаря удалённой занятости. Это усиливает конкуренцию и требует владения иностранными языками, межкультурной компетентности и цифровых навыков.

Таким образом, человеческий капитал становится важнейшим стратегическим ресурсом современного общества. В отличие от традиционных факторов производства (земля, капитал, материальные ресурсы), человеческий капитал обладает уникальной способностью генерировать инновации и приумножать экономический потенциал страны. Ключевые составляющие человеческого капитала включают: уровень образования; профессиональные компетенции; здоровье населения; инновационную активность; способность к обучению и адаптации; креативность и инициативность. В условиях цифровизации человеческий капитал приобретает особое значение, так как именно знания, навыки и профессиональная гибкость работников определяют темпы внедрения инноваций.

Факторы, усиливающие значимость человеческого капитала: сложность современных технологий, требующих высокого уровня квалификации; переход к экономике знаний, где информация и интеллект являются ключевыми экономическими ценностями; рост конкуренции между странами за квалифицированных специалистов (brain drain и brain gain); необходимость постоянного обновления навыков в условиях быстрого технологического прогресса; зависимость эффективности цифровой трансформации от компетентности работников. Инвестиции в человеческий капитал оказывают долгосрочный эффект, обеспечивая повышение производительности труда, экономический рост, улучшение качества жизни и устойчивое развитие.

Несмотря на возможности, рынок труда сталкивается с рядом системных проблем:

- Несоответствие компетенций выпускников требованиям работодателей. Система образования не всегда успевает адаптироваться к изменениям в экономике. Это приводит к дефициту специалистов в технических и цифровых сферах.
- Рост структурной безработицы. Из-за автоматизации «исчезают» некоторые профессии (кассиры, операторы, контент-модераторы), что требует переподготовки работников.
- Недостаток цифровых навыков у значительной части населения. Цифровая грамотность становится необходимым условием трудовой деятельности практически в любой сфере.
- Разрыв между высококвалифицированным и низкоквалифицированным трудом. Компании всё чаще нуждаются в высококвалифицированных работниках, что усиливает социальное неравенство.
- Недостаточная мобильность рабочей силы. Географическая, профессиональная и образовательная мобильность остаётся низкой, что затрудняет адаптацию экономики к новым условиям.

Таким образом, рынок труда в XXI веке проходит этап глубокой трансформации, обусловленной цифровизацией, инновациями, глобализацией и изменениями в структуре экономики. Его особенности — гибкость, динамичность, международность и высокие требования к качеству человеческого капитала. Современные тенденции формируют новые требования к компетенциям работников, среди которых ключевыми

становятся цифровые навыки, soft skills, инициативность, готовность к непрерывному обучению и способность адаптироваться к изменениям. Эти тенденции определяют стратегическую важность развития профессиональных компетенций и модернизации систем подготовки кадров.

Современный рынок труда предъявляет принципиально новые требования к специалистам. Эти требования формируются под воздействием процессов цифровизации, автоматизации, глобализации и перехода к экономике знаний. Сегодня работодателям нужны не просто исполнители, а инициативные и компетентные сотрудники, способные адаптироваться к стремительным изменениям, быстро учиться и принимать самостоятельные решения.

1. Профессиональные (hard skills) компетенции. К числу наиболее востребованных относятся: цифровая грамотность: владение программами, платформами, средствами онлайн-коммуникации; работа с большими данными: аналитика, интерпретация, визуализация; навыки программирования и автоматизации; знание современных производственных технологий (CNC, CAD/CAM, робототехника); проектное управление; специализированные отраслевые знания (финансы, инженерия, логистика, биотехнологии). Развитие цифровой экономики приводит к появлению новых профессий, таких как Data Analyst, SMM-специалист, инженер-робототехник, специалист по кибербезопасности, цифровой маркетолог, UX/UI-дизайнер.

2. Универсальные компетенции (soft skills). Работодатели отмечают, что отсутствие soft skills у кандидатов является одной из ключевых проблем при подборе персонала. Наиболее значимые универсальные компетенции: коммуникабельность; критическое и аналитическое мышление; креативность; умение работать в команде; самостоятельность и ответственность; гибкость и стрессоустойчивость; навыки самоорганизации. Эти навыки особенно важны в условиях удалённой работы и гибких форм занятости.

3. Личностные качества и метанавыки. К метанавыкам относятся способности, обеспечивающие долгосрочный рост специалиста: способность к самообучению (learning agility); инициативность и предпринимательское мышление; адаптивность к новым технологиям; осознанность и саморефлексия; лидерские качества. Наличие этих компетенций повышает ценность специалиста и обеспечивает его конкурентоспособность на рынке труда.

Новые требования рынка труда имеют стратегическое значение для всех элементов социально-экономической системы государства, поскольку определяют качество человеческого капитала, уровень инновационного развития, конкурентоспособность компаний и эффективность национальной экономики.

- Значение для государства. Современные компетенции работников формируют основу экономического роста и устойчивого развития страны. Их стратегическая значимость выражается в следующем:

✓ Повышение конкурентоспособности экономики. Государства, обладающие высококвалифицированными специалистами, устойчиво занимают лидирующие позиции в мировой экономике.

✓ Развитие инновационной сферы. Уровень технологического развития напрямую связан с компетенциями человеческого капитала.

✓ Рост производительности труда. Цифровые навыки и современные технологии позволяют значительно повысить эффективность процессов.

✓ Снижение уровня безработицы. Системы подготовки компетентных кадров сокращают структурную безработицу.

✓ Укрепление социальной стабильности. Развитие рынка труда способствует росту доходов населения и качеству жизни.

- Значение для работодателей. Компании рассматривают компетенции работников как ключевой стратегический ресурс. Современные требования рынка труда позволяют работодателям:

- внедрять инновации и повышать технологический уровень производства;
- снижать издержки и повышать эффективность работы;
- быстро адаптироваться к изменениям в экономике;
- обеспечивать устойчивое развитие в условиях конкуренции;
- формировать корпоративную культуру и мотивацию сотрудников.

Кадровая политика становится одним из важнейших направлений корпоративной стратегии.

-Значение для работников. Для специалистов соблюдение современных требований рынка труда обеспечивает: стабильную занятость и карьерный рост; повышение заработной платы и уровня благополучия; профессиональную мобильность; возможность смены сферы деятельности; конкурентоспособность в условиях глобальной конкуренции.

Несмотря на позитивные тенденции, рынок труда сталкивается с рядом проблем, препятствующих его эффективному развитию.

1. Несоответствие между системой образования и потребностями рынка труда. Образовательные программы часто обновляются медленно, что приводит к недостатку специалистов в востребованных секторах экономики.

2. Разрыв между теорией и практикой. Студенты и выпускники недостаточно подготовлены к реальным трудовым процессам. Это увеличивает нагрузку на работодателей, вынужденных проводить дополнительное обучение.

3. Дефицит кадров в высокотехнологичных отраслях. Инженеры, IT-специалисты, аналитики данных — одни из самых востребованных и одновременно дефицитных специалистов.

4. Цифровое неравенство. Существенная часть населения не имеет достаточного уровня цифровой грамотности, что исключает их из новых форм занятости.

5. Снижение мотивации работников к повышению квалификации. Несмотря на необходимость постоянного обучения, многие сотрудники недостаточно активны в развитии компетенций.

6. Рост конкуренции на международном рынке труда. Удалённая работа привела к тому, что компании могут нанимать специалистов из любой страны, что повышает требования к навыкам работников.

Таким образом, анализ показал, что современные требования рынка труда обладают стратегической значимостью на уровнях государства, общества, бизнеса и личности. В условиях цифровизации наиболее востребованными становятся компетенции, связанные с технологической грамотностью, критическим мышлением, адаптивностью и способностью к постоянному обучению. Основными вызовами остаются несоответствие между квалификацией выпускников и потребностями работодателей, дефицит кадров в высокотехнологичных сферах, цифровое неравенство и недостаточная мобильность рабочей силы. Для обеспечения устойчивого развития экономики необходимо комплексно совершенствовать систему подготовки кадров, развивать инновационные формы занятости, поддерживать профессиональную мобильность, внедрять цифровые образовательные технологии и укреплять сотрудничество между государством, бизнесом и образовательной средой.

### Литература

1. Блинова Т.Н. Профессиональная мобильность и компетенции в XXI веке. – М.: Проспект, 2022.
2. Долгоруков А.В. Цифровая экономика и её влияние на рынок труда. – СПб.: Питер, 2022.
3. Критская Н.Р. Управление человеческими ресурсами в условиях цифровизации. – М.: Юрайт, 2023.
4. Костенко И.Ю. Гибкие формы занятости в цифровую эпоху. – М.: Наука, 2023.
5. OECD Skills Outlook 2023. OECD Publishing.
6. ILO. World Employment and Social Outlook 2024. International Labour Office, Geneva.
7. World Economic Forum. The Future of Jobs Report 2023.