

обучению.

В-третьих, набирает обороты поиск аналитиков, экспертов по big data и разного рода аналитическим инструментам. Одновременно нехватка представителей рабочих специальностей остается проблемой [3]. Также эксперты отмечают, что распространяются такие формы работы, как фриланс, удаленная работа, частичная занятость. Все больше работодателей готовы работать с удаленными командами и привлекать людей на условиях частичной занятости [4]. Этого требует растущая конкуренция между работодателями за кандидата, а также ожидания представителей нового поколения.

В целом формирование мирового рынка труда происходит в результате комплексного воздействия ряда переменных противоборствующих факторов. Действие некоторых из них неизбежно, а скорость воздействия непредсказуемая. Современные глобальные тенденции постоянно меняют общество и мировой рынок труда. Изменения в расстановке сил в национальных и в мировой экономике влекут за собой перераспределение власти, материальных богатств, конкурентных преимуществ стран. Одновременно прорывные инновации, новые бизнес-модели и дефицит ресурсов влияют на все сферы жизни человека. Поэтому прогнозирование стабильности на мировом рынке труда не может быть основано на простых линейных расчетах. Для преодоления постоянных дисбалансов на мировом рынке труда необходимо объединение усилий международных организаций, правительств, компаний-работодателей и общества. Эти субъекты должны выработать совместный сознательный подход к управлению влиянием технологий и автоматизации на мировой рынок труда вплоть до обсуждения этических аспектов применения технологии искусственного интеллекта. Международные регулирующие органы должны взаимодействовать с организациями, использующими робототехнику и искусственный интеллект, на всех стадиях ведения политики. Необходимо также сформировать пул из авторитетных экспертов с глубоким пониманием сути воздействия всех факторов на мировой рынок труда.

Список использованных источников

1. Ситуация хуже, чем мы думали ранее, – МОТ о мировом рынке труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://focus.ua/world/448606-situatsiia_khuzhe_.
2. Будущее рынка труда: после 2020-го [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.if24.ru/rynok-truda-posle-2020/>.
3. Эксперты назвали тренды на рынке труда в 2020 году [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://finance.bigmir.net/news/104206-Eksperty-nazvali-trendy-na-rynke-truda-v-2020-godu>.
4. The Future of Jobs / Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution // World Economic Forum, Jan 2016.

УДК 331.54

ПОЯВЛЕНИЕ «ГИБРИДНЫХ» ПРОФЕССИЙ КАК СОВРЕМЕННЫЙ ТРЕНД РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА

Верна В.В., к.э.н., доц.

Институт экономики и управления (структурное подразделение) ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского», г. Симферополь, Российская Федерация

Реферат. В статье рассмотрены понятие и сущность «гибридных» профессий, их преимущества и возможности для работодателя; приведены прогнозы по развитию мирового рынка труда с точки зрения траектории «гибридизации» навыков персонала; сформулированы приоритетные «гибридные» навыки персонала. Определены основные проблемы и противоречия системы образования и тенденций развития рынка труда.

Ключевые слова: рынок труда, цифровизация, профессия, «гибридные» профессии, «гибридные» навыки.

В современных условиях цифровых трансформаций мировой и отечественной экономики

возрастает актуальность мониторинга происходящих преобразований на рынке труда, связанных с исчезновением ряда профессий, появлением новых, а также появлением так называемых «гибридных профессий». Данный процесс тесно связан с некоторыми современными трендами развития экономики и мировых рынков. Первый из них обусловлен тотальной трансформацией продуктов и товаров в сервисы, услуги и процессы. В 2017 году сервисный сектор составлял 63 % от мирового ВВП и эта цифра постоянно растет [4]. Второй особенностью современных условий ведения бизнеса является тренд на совместное пользование (sharing economy) и совместное производство: ожидается, что к 2025 году объем рынка шеринг-экономики достигнет \$335 млрд (в 2014 году он составлял всего \$15 млрд). Еще одной особенностью среды функционирования субъектов хозяйствования современности является сдвиг от вертикальной организационной структуры к горизонтальной, от централизованных авторитетов – к глобальным сетям [4].

Преобладание вышеупомянутых тенденций развития экономики ведет к смещению акцентов с функционала на результат, которого достигает сотрудник или которого он помогает достичь. Чтобы выжить в таких экономических условиях, организациям необходимо постоянно модифицировать предоставляемые услуги, поэтому и персонал, занятый в этих организациях, также должен постоянно меняться. Эти предпосылки и обусловили развитие на современном рынке труда тенденции к «гибридизации» профессий, под которой понимается сочетание в одном специалисте разных наборов навыков или даже разных видов деятельности. Предполагается, что у «гибридных» сотрудников есть целый набор компетенций, с помощью которых они справляются с самыми разными задачами [2].

У «гибридного» способа организации труда есть несколько весомых преимуществ:

- 1) экономическая эффективность для работодателей, которым намного выгоднее оплачивать труд «гибридных» специалистов, чем заново набирать команду под каждый новый проект;
- 2) «гибридные» сотрудники развивают различные профессиональные компетенции, вместо того, чтобы фокусироваться на каком-то конкретном направлении деятельности;
- 3) постоянная смена ролей в команде снижает риск эмоционального выгорания персонала.

Согласно исследованию аналитической компании Burning Glass Technologies, более 250 профессий уже стали «гибридными». Такие сотрудники оплачиваются работодателями более высоко. Например, менеджеры по маркетингу, обладающие навыками анализа данных, часто зарабатывают на 40 % больше, чем те, у кого таких навыков нет [2]. Таким образом, чем выше уровень гибридизации профессии, тем больше работодатели ценят сотрудника и тем меньше шансы заменить его алгоритмом или роботом.

По оценкам Burning Glass, каждая четвертая работа в современном мире демонстрирует признаки гибридизации – объединения нескольких должностей в одну. Эта тенденция трансформирует рынок труда и меняет отношение работодателей к потенциальным сотрудникам [1].

Проанализировав направление траектории развития рынка труда и гибридизации профессий, нами выявлено пять групп «гибридных» навыков, особенно актуальных в современных условиях цифровых трансформаций экономики: BigData и аналитика; web-дизайн и разработка интернет-продуктов; продажи и обслуживание клиентов; новые цифровые технологии; знание законов и нормативно-правовой базы.

По оценкам мировых экспертов-аналитиков, с 2018 по 2028 год количество вакансий на рынке труда вырастет на 10 %. При этом «гибридные» профессии будут пользоваться в два раза большим спросом. В этих условиях редкие специалисты, которым удалось объединить гуманитарные и технические знания, могут рассчитывать на более высокую зарплату [5].

Однако следует отметить, что система образования пока не готовит специалистов, которые смогут удовлетворить запросы рынка труда по новым востребованным навыкам. Большинство «гибридных профессионалов» для того, чтобы оставаться востребованными и конкурентоспособными, проходят дополнительные обучающие курсы и программы, что в очередной раз доказывает необходимость непрерывного обучения – lifelong learning.

По оценкам компании Deloitte, «гибридные» профессии составят 60–70 % на рынке труда через 10 лет. Фактически их обладателям придется работать за двоих, а иногда и за троих. Но в Deloitte подчеркивают, что это станет возможно благодаря развитию новых технологий. Автоматизация поможет снизить нагрузку и делегировать часть задач машинам и

алгоритмам [3].

Появление «гибридных» профессий радикально изменит весь рынок труда. Суть работы будет определять не список обязанностей, а проблемы, которые предстоит решить специалисту. Иерархии в компаниях также изменятся, поскольку схема руководитель – подчиненный перестанет быть актуальной [3]. В итоге после таких трансформаций произойдет переход к полностью самоуправляемым организациям, который будет управляться и контролироваться своими менеджерами (командой сотрудников с определенными ролями). С течением времени эти роли будут меняться и трансформироваться. Невозможно каждый год распускать команду и собирать новую – нужно тех же самых людей постоянно обучать новым навыкам. Таким образом, в этих условиях концепция lifelong learning – непрерывное обучение – становится необходимостью для любой команды.

Подводя итог, следует отметить, что модель одной профессии на всю жизнь уходит в прошлое и сотрудникам придется постоянно адаптироваться к изменениям. «Гибридные» профессии, подразумевающие совмещение экспертных знаний в одной или нескольких технических областях с навыками проектного управления и развития деловых отношений, станут наиболее востребованными в будущем. Такие роли потребуют глубокого понимания технологий и умения общаться и строить отношения с клиентами и партнерами, анализировать ситуацию и находить решения.

Список использованных источников

1. Горшунова, В. Какие навыки самые востребованные в гибридных профессиях? [Электронный ресурс] / В. Горшунова. – Режим доступа: <https://7sisters.ru/karera/104799-kakie-navyiki-samyie-vostrebovannyye-v-gibridnyih-professiyah.html>. – Дата доступа: 26.02.2020.
2. Грицай, Е. «Гибридные» профессии: какими навыками должен обладать специалист будущего [Электронный ресурс] / Е. Грицай. – Режим доступа: <https://scienceandtech.ru/articles/gibridnye-professii-kakimi-navykami-dolzhen-obladat-specialist-budushhego/>. – Дата доступа: 26.02.2020.
3. Демчук, А. Deloitte: суперпрофессии, как тренд ближайшего будущего [Электронный ресурс] / А. Демчук. – Режим доступа: <https://tech.informator.ua/2019/04/13/deloitte-superprofessii-kak-trend-blizhajshhego-budushhego/>. – Дата доступа: 26.02.2020.
4. Кириллова, К. «Гибридные» профессии vs. «чистые»: почему профессии будущего не будут иметь названий [Электронный ресурс] / К. Кириллова. – Режим доступа: <https://theoryandpractice.ru/posts/17777-gibridnye-professii-vs-chistye-pochemu-professii-budushchego-ne-budut-imet-nazvaniy>. – Дата доступа: 26.02.2020.
5. Красильникова, Ю. Гибридные навыки увеличивают зарплату на 40 % [Электронный ресурс] / Ю. Красильникова. – Режим доступа: <https://hightech.plus/2019/01/22/gibridnie-naviki-velichivayut-zarplatu-na-40>. – Дата доступа: 26.02.2020.

УДК 331.101.3

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА ТРУДОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Митина Н.Н., к.э.н доц., Рябошапка Е.И., студ.

*Воронежский государственный университет,
г. Воронеж, Российская Федерация*

Реферат. В статье рассмотрены факторы удовлетворенности персонала трудом на предприятии, а также анализ полученных результатов.

Ключевые слова: удовлетворенность трудом, мотивация, интегральная удовлетворенность трудом.

Удовлетворенность трудом прямо отражает трудовую мотивацию сотрудников. Данная тема весьма актуальна, так как удовлетворенность трудом прямо пропорционально влияет на производительность труда, вовлеченность персонала. Высокие показатели этих параметров способствуют увеличению прибыли компании.