

Востребованность работника «нового типа» и его компетенций в российской экономике¹

В статье предпринята попытка обобщения свойств и качеств нового типа работника, которые широко востребованы в постиндустриальной экономике с успешно развивающимися цифровой и креативной индустриями. Было выявлено, что этот тип отличает ситуативное владение не только сугубо профессиональными, но и «новыми» знаниями (связанными с использованием на практике новейшей техники, IT-технологий, сетевых ресурсов), а также комплексом универсальных компетенций (креативность, системное мышление, умение работать в команде и т. п.). Данные социологических опросов говорят о том, что эти компетенции российские работодатели считают стратегически важными для развития отечественной экономики в перспективе, но не всегда востребованными на практике. На примере Вологодской области было определено, что большей гибкостью к набору работников «нового типа» обладают организации социальной сферы, а меньшей – предприятия реального сектора экономики и торговля (которые более заинтересованы в низко- и неквалифицированном труде). Подобную расстановку приоритетов помимо прочего определяет доверие/недоверие к деятельности структур, занимающихся подготовкой кадров для отрасли. Соответствующие тренды стимулируют релокацию трудовых ресурсов в пользу территорий с развитым инновационным производством. Это является важной социально-экономической проблемой для ряда регионов, решить которую возможно за счет поддержки развития образовательной и больничной сети (особенно в сельских поселениях).

Ключевые слова: труд; постиндустриальная экономика; «новый тип» работника; предметные знания; универсальные компетенции; «новые знания».

Современная (постиндустриальная) экономика характеризуется повышением роли знаний и информации во всех сферах общественной жизни, смещением «центра тяжести от производства товаров к производству услуг», а также появлением профессий с высокой когнитивной насыщенностью («белые воротнички», средний класс) [11, с. 60–78]. В этой связи многие страны мира прибегают к усилению инвестирования в образование, дистанционное (онлайновое) обучение и программы переподготовки кадров.

Поддержка высококвалифицированного труда, основанного на «знаниевых» компетенциях, – также один из лейтмотивов современной российской экономической политики. Согласно национальному проекту «Производительность труда и поддержка занятости» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам 24 сентября 2018 г.), к 2024 году в регионах РФ запланировано создание широкой (более 60 организаций) сети центров компетенций в области повышения производительности труда, а также разработаны новые образовательные стандарты «Бережливое производство», «Научная организация труда» и т. д. [2]. Подобные меры для страны весьма актуальны, поскольку в рейтинге конкурентоспособности мирового рынка труда «The Naus

* **Максим Александрович Головчин**, канд. экон. наук, старший научный сотрудник Федерального государственного бюджетного учреждения науки «Вологодский научный центр Российской академии наук» (г. Вологда).

E-mail: mag82@mail.ru

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-010-00811 «Smart-образование как вектор развития человеческого потенциала молодого поколения».

Global Skills Index – 2019» Российская Федерация (рейтинг – 6,1 ед.) уступает ближайшим соседям – Китаю, Чехии, Венгрии, Польше, Румынии и целому конгломерату государств Центральной Европы [35]. Эксперты также отмечают рост в России уровня давления на зарплаты на должностях, требующих высокой квалификации, и то, что трудовое законодательство не успевает за «стремительно меняющимися современными потребностями сотрудников и работодателей» [35].

Новый тип работника («работник 2.0», информационный работник, работник знаний, когнитариат, креативный класс), который отличается применением особых знаний и навыков на практике, рассматривается в науке начиная с 70-х годов XX в. (Г. Маркузе, М. Кастельс, В. Л. Иноземцев и др.). Отмечается, что появление работника «нового типа» сопровождается комплексом исторически сложившихся социально-экономических предпосылок, в том числе:

- расширением наукоемких производств, производства информации, секторов Hi-Tech технологий, сервисных и креативных индустрий (при одновременном сокращении традиционного производства и занятых в нем рабочих) [13];

- универсализацией труда (означающей преодоление границы между физическим и умственным трудом) [13];

- внедрением в экономику модели «бережливого производства» (основанной на «командной работе» с вовлечением в процесс управления организацией рядовых сотрудников), которая сменила традиционный подход к организации труда (тейлоризм, фордизм) [8, с. 429–437];

- «выходом» на рынок труда поколения миллениалов, которое имеет специфические жизненные установки и плотно интегрировано в цифровую среду [34];

- развитием нестандартных форм занятости (надомная занятость, самозанятость, удаленная занятость, сверхзанятость, неполная занятость, временная занятость и т. п.), которые постепенно перестают быть социально-экономической аномалией [5];

- автоматизацией (роботизацией) труда, в ходе которой ряд традиционных профессий переходят в категорию «пенсионеров» (это около половины всех профессий, таких как туроператоры, таксисты, переводчики, банковские операционисты и т. д.) [34].

В результате воздействия этих предпосылок нематериальные активы (творчество, креативность, высокая квалификация) становятся сквозными качествами специалиста [13], а знания, информация и социальные инновации – не только главными экономическими ресурсами, но и важными конкурентными преимуществами профессионала [36].

В науке не сформировалось единого мнения, каким должен быть работник, чтобы удовлетворять потребностям постиндустриального общества (табл. 1). Представители креативного подхода (Р. Флорида и др.) утверждают, что в обществе сформировался «креативный класс», члены которого привыкли творчески осмысливать профессиональные обязанности. Представители информационного подхода (Ф. Уэбстер и др.) считают главным признаком работника «нового типа» возможность восприятия информации, которая только в процессе труда становится осознаваемой [24]. Исследователи, опирающиеся на когнитивный подход (W. Kucharska, G. S. Erickson, V. Pérez-Díaz, J. C. Rodríguez и др.), подчеркивают высокий уровень накопленной квалификации у современного работника (поэтому они называют их «работниками знаний») [34; 31; 33]. Сторонник когнитивного подхода Т. Е. Андреева уточняет, что с этой позиции Россия является исключением из общего правила, так как при высоком уровне представительства «работников знаний» с вузовским образованием на российском рынке труда их востребованность крайне низка [1, с. 32–49]. Представители психологического подхода (J.-P. Durand, А. Л. Темницкий, С. Г. Климова, Р. Н. Абрамов и др.) подчеркивают

особые внутренние качества работников 2.0: автономность, гибкость, адаптивность, мобильность, конкурентоориентированность, инициативность [7; 20; 29].

Таблица 1

**Качества работника эпохи постиндустриальной экономики
в зарубежной и отечественной научной мысли***

Автор	Качество	Подход
Р. Флорида	Высокая креативность, выражающаяся в способности производить идеи в рамках мыслительной деятельности	Креативный
Ф. Уэбстер	Использование информации в профессиональных целях	Информационный
W. Kucharska, G. S. Erickson	Владение IT-знаниями	
B. Charles Henry	Высокий уровень концентрации неявных знаний по своей профессии, умение ими пользоваться на практике	
V. Pérez-Díaz, J. C. Rodríguez	Высокая квалификация, которой должно быть достаточно для работы с автоматизированной техникой, машинами, роботами	Психологический
J.-P. Durand	Динамично растущая ответственность за результаты труда; высокая степень инициативности и энтузиазма на рабочем месте; расширенная область профессиональной автономии	
А. Л. Темницкий	Приоритет ценностей профессионализма над отношениями лояльности в отношениях с руководством; приращение значимости своей конкурентоспособности на рынке труда; укрепление партнерских (диалоговых, формальных и контрактных) и ослабление патерналистских (монологических, неформальных и контактных) отношений с руководством; стремление использовать имеющиеся и новые возможности для повышения интенсивности и качества труда, а не для сохранения достигнутого результата	
С. Г. Климова, Р. Н. Абрамов	Флексибельность (гибкость), профессиональная мобильность, адаптивность (готовность осваивать новые знания и профессии, готовность к жесткой конкуренции на рынке труда), готовность работать в ситуации риска и неопределенности	Интегральный
К. В. Патырбаева	Высокая квалификация (профессионализм); высокий уровень креативности (творческой одаренности); делегирование наиболее шаблонных (рутинных) трудовых операций системам автоматов; новые трудовые ценности (возможность проявления творчества в трудовой деятельности, «меритократия» (необходимость признания заслуг со стороны коллег, самостоятельность в трудовом процессе, самосовершенствование, высокая оплата труда); нацеленность на формирование специальных навыков непосредственно в процессе трудовой деятельности	
Т. Е. Андреева	Использование в рамках исполнения трудовых обязанностей ресурсов, с высокой долей информации; высокая доля использования умственного труда в выполняемой работе; свободный (автономный) характер труда; высокий относительный уровень образования (значительно выше, характерного для большинства работников); способность создавать новое знание	

* Источники: [1; 7; 20; 24; 31; 33; 34].

Мы считаем, что работники «нового типа» в настоящее время становятся носителями ряда «мягких» профессиональных компетенций (коммуникационно-деловых навыков и цифровой грамотности) как совокупности знаний, умений,

ценностей, а также способов их достижения и реализации, которые помогают специалисту адаптироваться к современным требованиям рынка труда [17, с. 266–269].

Отметим, что одна из первых масштабных попыток обобщить компетенции, необходимые для личности и работника, была предпринята в 1996 г. в докладе Совета Европы «Ключевые компетенции для Европы» («Key competencies for Europe») [32]. Однако понимание компетенций в этом документе было сильно утрированным. Выделялось всего пять важных для европейца компетенций (политико-социальная, информационная, мультикультурализм, владение устной и письменной коммуникацией), которые далеко не всегда можно было назвать отвечающими «духу времени».

Еще одна (более удачная) попытка обобщения была предпринята в 2017–2018 гг. в рамках международного проекта «Ключевые компетенции и новая грамотность»². Участниками проекта были обобщены компетенции, которые способны «эффективно мобилизовать знания и умения для решения задач в новых, нестандартных ситуациях» [22]. При этом они в корне отличаются от так называемых предметных знаний. В этом случае был применен более расширенный подход, который ключевые компетенции XXI века рассматривает не только в образовательном, но и в ценностном контексте (табл. 2).

Таблица 2

**Компетенции постиндустриального общества
(по версии проекта «Ключевые компетенции и новая грамотность»)³**

№ п/п	Категория	Типы	Навыки
1	Универсальные компетенции	Компетентность мышления	понимание, анализ и интерпретация задачи, выбор и применение вариантов для решения комплексных задач, креативное мышление, изобретательность, системное мышление; симуляционное моделирование комплексных процессов и явлений и т. д.
		Компетентность взаимодействия	кооперативность, способность к сотрудничеству, совместной работе, способность договариваться, разрешать конфликты, осознавать противоречия, саморегуляция, самоконтроль, самоорганизация и т. д.
2	Новая грамотность	Базовая инструментальная грамотность	умение пользоваться современными инструментами коммуникации, способность воспринимать и создавать информацию в различных форматах, способность применять математические инструменты, моделирование в повседневной жизни и цифровой среде и т. д.
		Базовые специальные знания и умения	гражданская, экологическая, научно-технологическая, правовая и финансовая грамотность, грамотность в области здорового образа жизни
		Глобальная компетентность	рассмотрение проблем с локальных, глобальных, межкультурных позиций, понимание и уважение точки зрения других людей, участие в открытом и эффективном взаимодействии с представителями различных культур и т. д.

В этом ракурсе рассматриваются два типа компетенций: 1) универсальные – не знания, умения, навыки, а собственно коммуникационно-деловые качества, которые напрямую не касаются выполнения узкопрофессиональных обязанностей, а

² В проекте приняли участие научно-образовательные организации Великобритании, Канады, Китая, Южной Кореи, Польши, Финляндии, США и Российской Федерации. Россию представляли Высшая школа экономики и Московский городской педагогический университет.

³ Источник: [22].

являются инструментом реализации рабочих функций в новых организационных условиях); 2) «новая грамотность» – навыки, опять же характерные не для узкого специалиста, а для тех, кто будет осуществлять свою работу в пространстве цифровой среды, мультикультурализма, толерантности, здоровьесбережения и т. д.

Эксперты также указывают, что специфика современных работников помимо прочего кроется в сфере мотивации. Так, их в меньшей степени можно стимулировать к труду страхом, угрозами и выговорами, а в большей – созданием комфортной рабочей среды, четким целеполаганием, гибким графиком работы, усилением использования digital-элементов на работе [14].

Таким образом, система компетенций работника «нового типа», которую вполне можно назвать их отличительным маркером на рынке труда, расширяет представление о кадрах организации (предприятия) не только и не столько как об узких специалистах, но и как об обладателях всесторонних и актуальных ценностных ориентаций, навыков, которые обеспечивают адаптацию к условиям цифровой экономики, быстроменяющегося мира и напрямую не принадлежат «миру профессии».

В то же время если востребованность нового типа работника в крупных мировых экономиках не подвергается сомнению (ярким примером этого является кадровая политика IBM, Google, Apple, Facebook и т. д.), то потребность в таких кадрах со стороны российских компаний отнюдь не является свершившимся фактом. Прежде всего, обращает на себя внимание то, что в отечественной экономике большая доля (16 %) занятых в 2018 г. приходится на торговлю, а сравнительно меньшая (9 %) – на образование и здравоохранение, информатизацию и связь; организацию досуга и развлечения (по 1,8 %), а также операции с недвижимым имуществом (1,7 %) [18, с. 59–60]. В странах Европы, наоборот, значительная часть (25 %) населения занята исключительно в социальных отраслях, где «креативный класс» наиболее востребован [18, с. 59–60]. Вместе с тем некоторые авторы утверждают, что в России пока не сформированы единые требования к рабочим компетенциям персонала [27].

Определение потребности российской экономики в качестве рабочей силы уже давно стало предметом различных мониторинговых исследований. Так, по данным исследования Левада-Центра, проведенного в 2005 г., несмотря на значительную востребованность универсальных компетенций работника 2.0, в ходе рекрутинга персонала большинство (более 80 %) работодателей в первую очередь обращают внимание на наличие у соискателя опыта работы, диплома об образовании, а уже затем – на его профессиональные качества, компетенции (61 %) [21].

Согласно данным опроса работодателей, проведенного в 2005–2007 гг. в Ханты-Мансийском автономном округе, наиболее востребованной на рынке труда является исполнительская дисциплина (98 %), а уже потом учитываются коммуникативные компетенции работника (86 %), его успехи в командной работе (85 %) и освоении новых технологий (83 %) [4, с. 96–404].

В рамках реализации на территории Воронежской области проекта программы ЕС «COMPLETE – Создание центров по развитию компетенций и навыков трудоустройства» (2016 г.) О. Н. Беленов и И. В. Шилова представили общую классификацию компетенций, наиболее востребованных среди руководителей: а) общепрофессиональные (грамотный русский язык, понимание бизнес-процессов и технологических процессов производства и т. д.); б) коммуникационные (работа в команде для достижения общих целей, умение выстроить контакты, умение вести переговоры и т. д.); в) поведенческие (дисциплинированность, эффективное использование рабочего времени, стрессоустойчивость, ответственность, самостоятельность и т. д.); г) аналитические (обучаемость, инициативность, системность и прогностичность мышления и т. д.) [3, с. 57–63].

На основании проведенного в 2018 г. контент-анализа сетевых ресурсов О. Н. Баева и Н. П. Шерстянкина пришли к выводу, что наиболее востребованными у российских работодателей являются общепрофессиональные компетенции (навыки работы с компьютером и офисным оборудованием, грамотный русский язык), коммуникационные компетенции (коммуникабельность, навыки ведения переговоров), поведенческие характеристики (активность, работа на результат, дисциплинированность) и аналитические компетенции (стремление к профессиональному росту и развитию) [2, с. 835–850]. Правда, следует оговориться, что исследователи формировали свои выводы на примере вакансий менеджеров по продажам, что не позволяет распространить их на весь рынок труда.

Другими словами, в настоящее время требования работодателей к работнику можно представить в качестве следующей теоретической схемы: 1) базовый уровень – наличие образования и предметных знаний по специальности; 2) дополнительный уровень (значимость которого со временем все увеличивается) – новая грамотность (в том числе в ИКТ-технологиях) и универсальные компетенции. Правда, нельзя сказать, что это общее правило для всех территорий России. Ведь, согласно выводам специалистов ФГБУН ВолНЦ РАН, подготовка «работников знаний» (носителей компетенций) далеко не во всех случаях является фактором модернизации российской экономики [9, с. 138–153]. В ряде регионов неразвитым остается инновационное производство, в целом актуальны проблемы ротации кадров, поэтому работодатели часто не строят кадровую политику «с оглядкой» на работников «нового типа».

Для прояснения этих позиций в исследовании мы проанализировали данные социологического опроса руководителей предприятий, который проводился в августе – декабре 2015 г. на территории Вологодской области. В опросе приняли участие 711 работодателей. В состав выборки из государственных и муниципальных предприятий вошли 22 % респондентов, из товариществ, производственных кооперативов, акционерных обществ – 51 %; из индивидуальных предприятий – 25 %, из общественных организаций – 1,3 % [16, с. 217].

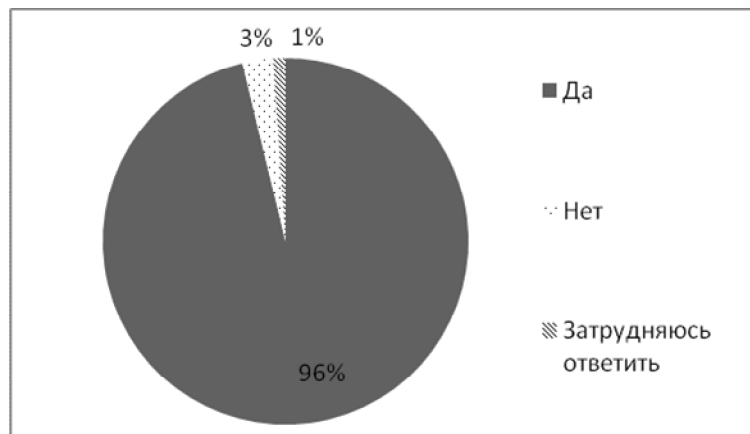


Рис. Распределение ответов работодателей Вологодской области на вопрос: «Изменяются ли в ближайшие годы требования к профессиональным компетенциям работников?» (в % от числа опрошенных)⁴

Результаты опроса показали, что повестка сегодняшнего дня вовсе не чужда для экономических агентов, они ее очень хорошо понимают (рисунок). Большая часть (96 %) работодателей согласна с тем, что вызовы к экономике требуют соответствующих изменений требований к компетенциям работника [16, с. 218].

⁴ Составлено по: [16].

В первую очередь эти трансформации работодатели видят в усилении имеющихся требований к профессиональным навыкам (36 %), и во вторую – в появлении «цифровых работников», обладающих компьютерной грамотностью и высокой адаптивностью к новейшим технологиям [16, с. 218]. Как менее актуальные для современности оцениваются общий уровень культуры специалиста и базовые (предметные) школьные знания (менее 10 %) [16, с. 218].

Подобные воззрения гипотетически должны отражаться и на процессе отбора работодателями претендентов на рабочее место в своей организации. Однако в первую очередь респонденты в рамках рекрутинга обращают внимание на уровень развитости у соискателя предметных знаний и опыта (90 и 69 % соответственно), что они же сами считают не столь актуальным для современного рынка труда [16, с. 217–218]. При этом обладание базовыми профессиональными знаниями является основополагающим фактором при отборе специалистов для всех отраслей без исключения. Наличие стажа работы более значимо в сфере общественного транспорта (где опыт профессиональной деятельности часто является гарантом безопасности пассажиров) – 100,6 п., менее значимо – в социальных отраслях (изо всех сил старающихся преодолеть проблему «старения кадров») – 100 п. (табл. 3⁵).

Таблица 3

**Требования работодателей Вологодской области
при приеме специалистов на работу
в зависимости от сферы экономической деятельности (индекс*)**

Критерий	Сфера деятельности организаций**							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Предметные знания (профессиональная компетентность)	100,8	100,7	100,7	100,7	100,8	100,9	101,0	100,8
Компетентность взаимодействия (развитые личные и деловые качества)	100,5	100,4	100,5	100,6	100,4	100,8	100,8	100,6
Коммуникативная компетенция (знание иностранных языков)	99,1	99,0	99,1	99,1	99,0	99,2	99,2	99,1
Базовая инструментальная (базовый уровень компьютерной грамотности) компетентность	99,7	99,6	99,8	100,0	99,8	100,1	100,7	100,3
Когнитивная компетенция (уровень успеваемости)	99,3	99,4	99,5	99,4	99,2	99,6	100,0	99,6
Компетентность мышления (наличие опыта написания научных статей, участия в конференциях и т. д.)	99,0	99,0	99,1	99,0	99,0	99,1	99,6	99,1
Наличие диплома престижного учебного заведения	99,1	99,2	99,3	99,2	99,2	99,5	99,3	99,5
Наличие опыта работы по специальности	100,4	100,2	100,5	100,4	100,6	100,5	100,0	100,1
Знание специфики профессиональной деятельности	100,2	100,3	100,3	100,3	100,5	100,5	100,5	100,1

Примечания:

* Индекс вычислялся на основе ответов работодателей на вопрос анкеты «Оцените важность различных критериев при отборе молодых работников для вашей организации» как разницы удельного веса ответов «важно» и «скорее важно» и ответов «совсем не важно» и «более или менее важно», к которой прибавлялось 100 (чтобы в итоге не иметь отрицательных значений).

** 1) сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство; 2) обрабатывающие производства; 3) строительство; 4) торговля; 5) транспорт и связь; 6) операции с недвижимостью; 7) образование; 8) здравоохранение и предоставление социальных услуг.

⁵ Составлено по: [16].

Компетенции, связанные с продуктивным использованием современного оборудования («новая грамотность»), на региональном рынке труда востребованы далеко не всегда. Так, умение пользоваться компьютерной техникой более всего поощряется при приеме на работу в сферах образования, здравоохранения, торговли и недвижимости (83 %) [16, с. 218]. В секторах «реальной экономики», напротив, владение соискателем информационно-коммуникационными технологиями (ИКТ) является важным только для 30 % работодателей [16, с. 218]. Факт сносного владения иностранными языками (глобальная компетентность) не играет решающей роли при приеме на работу ни в одной из анализируемых отраслей. Подобное можно сказать и о наличии у работников исследовательской компетенции (особенно это заметно на примере коммерческих организаций, где на публикационную или патентную активность соискателя никто из работодателей не обращает внимания).

Прежде всего, подобная разница связана с моделями кадровой политики, которые практикуют различные экономические агенты. Организации социальной сферы (в которых действуют четкие и строгие профессиональные стандарты), например, в большей мере склонны формировать кадровый состав за счет включения профессионалов, обладающих весьма специфическими знаниями и навыками работы (согласно данным опроса, в образовании такой модели придерживается 71 % работодателей, в здравоохранении – 91 %) [16, с. 217]. Наличие этих узких компетенций становится мерилем предложения рабочей силы в этих организациях, так как от профессионализма сотрудников зависит очень многое – качество образования обучающихся, безопасность и здоровье пациентов. Организации реального сектора экономики, напротив, в условиях слабости (отсутствия) инновационных форм деятельности, а также высокой потребности в низкоквалифицированном (неквалифицированном) труде чаще других при приеме на работу ориентируются на работоспособность соискателя [16, с. 218]. Такая управленческая модель свойственна, главным образом, таким отраслям, как обрабатывающая промышленность (71 %), сельское хозяйство (67 %), операции с недвижимостью (67 %), строительство (64 %), торговля (60 %), хотя она касается и ряда других сфер [16, с. 217].

Недооцененными со стороны работодателей остаются компетентности мышления и взаимодействия работника «нового типа» (универсальные компетенции). Особо стоит остановиться на том, что работодатели склонны преуменьшать значимость наличия у соискателей креативного потенциала (14 %), несмотря на то что зарубежными экспертами он считается ключевой позицией в профессиональной подготовке современных специалистов [30, с. 40–45]. Особенно редко творчество и инициативность работников учитываются в отраслях «реальной экономики» – на производстве (16 %), строительстве (15 %), в сельском хозяйстве (14 %), транспорте и связи (9 %); выше – в образовании (25 %) и здравоохранении (21 %) [16, с. 217–218]. Определенную роль в этом играет скепсис работодателей в отношении креативности, которая рассматривается ими в качестве условия излишней либерализации трудовой дисциплины. В своей организации они склонны создавать не стимулы, а преграды этой активности. В частности, поэтому творческие способности (изобретательность, рационализаторство) в сфере труда в полной мере используют только 25 % работающего населения⁶. Это заставляет задуматься о перспективах инновационного развития страны и ее регионов.

Немаловажным аспектом в формировании запроса экономики в отношении необходимых компетенций также является недоверие к профессиональной подготовке специалистов со стороны работодателей. Среди тех, кто считает квалификацию молодых работников не соответствующей требованиям мест, значительная

⁶ Составлено по: [15, с. 125–144].

часть (60 %) склонна обвинять в этом современную систему образования [16, с. 219–220]. Это мнение получило распространение в обрабатывающих отраслях (77 %) и сельском хозяйстве (73 %), но особенно масштабно проявляет себя в образовании и здравоохранении (80 и 100 % соответственно) [16, с. 219–220]. Поэтому работодатели часто пытаются в отношении профессиональных знаний работника действовать по принципу «моя организация – это лучшая кузница кадров». Отметим, что среди носителей подобных взглядов большая часть (74 %) – это те, кто считает важным не консервацию, а развитие сотрудничества с образованием для составления и корректировки «гибких» программ подготовки кадров с учетом интересов экономики, а также реализации целевого заказа [16, с. 219–220]. Для справки: при этом лишь треть опрошенных работодателей на самом деле сотрудничает со сферой подготовки кадров [16, с. 219–220].

Таким образом, в настоящее время в российском экономическом пространстве появляется новый тип работника, более гибкий к цифровой среде и обладающий рядом специфических маркеров (новые знания и универсальные компетентности, которые раздвигают границы между различными профессиями, облегчают трудовую мобильность). Однако вопрос о востребованности этих специалистов весьма неоднозначен. Бывает, что в российских регионах рынок труда скорее заинтересован в обычном специалисте, способном, главным образом, осуществлять свои должностные полномочия на «необходимом минимуме» (что мы видим на примере Вологодской области). Недоверие к уровню подготовки в техникумах/вузах приводит к росту трансакционных издержек предприятий (организаций), направляемых на переобучение работников.

Подобная ситуация объясняется не только приверженностью работодателей традиционным методам в рекрутинге персонала. Свою роль играют сомнения в практической пользе труда «креативных работников», недостаток в секторе «реальной экономики» высококвалифицированных рабочих мест (к примеру, в Вологодской области в 2018 г. в строительных компаниях требовалось в 8 раз больше рабочих, чем специалистов с высшим образованием) [25, с. 6–7], а также недоверие, испытываемое к сфере подготовки кадров. При этом нельзя сказать, что это недоверие в полной мере является предубеждением. Все это приводит к дискредитации вклада «работников знаний» в развитие экономики.

Позиция работодателей, в свою очередь, приводит к релокации трудовых ресурсов. Работники «нового типа» с развитыми универсальными компетенциями и новыми знаниями в поиске подходящей работы покидают родной регион, чтобы устроиться на крупные предприятия инновационного типа (т.е. туда, где они будут востребованы). Так, по данным международной рекрутинговой кампании Naus, в 2017 г. 34 % занятых на рынке труда россиян планировали переезд в Москву, 24 % – в Санкт-Петербург [6]. Регионы Северо-Западного федерального округа (за исключением Санкт-Петербурга), например, считают привлекательными для миграции лишь 7 % [6]. Усиление трудовой миграции становится серьезным риском для социально-экономического развития территорий (особенно сельских). Так, по данным Росстата, в 2018 г. из всех сельских поселений, находящихся на территории Российской Федерации, выехало более чем на 69 тыс. чел. больше, чем приехало туда [26].

Исследование показало, что наиболее гибкими к набору работников «нового типа» являются организации социальной сферы, сеть которых активно сокращается в ходе так называемых оптимизационных мероприятий. По существу, именно они становятся наиболее привлекательными для трудоустройства представителей «поколения Z» (главным образом, за счет поощрения творческого характера труда, возможности работать в новых цифровых условиях, относительной самостоятельности, применения гибкого рабочего графика). Мы полагаем, что для выжи-

вания российских территорий в новых экономических условиях стратегически важно «свертывание» практики оптимизации образования, здравоохранения, науки. Дальнейшее развитие (а не сокращение) социального сектора может помочь закреплению молодых кадров, в том числе в сельских поселениях, что придаст новый импульс развитию региональной и муниципальной экономики. В этом плане необходимы разработка и реализация долгосрочных стратегий развития социальной подсистемы на региональном уровне, предусматривающих, помимо прочего, условия подготовки квалифицированных кадров в соответствии с потребностями рынка труда (передовой опыт в этом деле уже имеет Томская область) [19].

Литература

1. Андреева Т. Е. Работник интеллектуального труда: подход к определению // Вестник СПбГУ. Сер. 8. – 2007. – Вып. 4. – С. 32–49.
2. Баева О. Н., Шерстянкина Н. П. Выявление востребованных на рынке труда компетенций: опыт эмпирического исследования // Экономика труда. – 2018. – Т. 5, № 3. – С. 835–850. – DOI:10.18334/et.5.3.39426.
3. Беленов О. Н., Шилова И. В. Какие компетенции выпускников вузов востребованы на региональном рынке труда // Вестник Воронежского государственного университета. Серия : Экономика и управление. – 2017. – № 1. – С. 57–63.
4. Бобиенко О. М. Ключевые компетенции профессионала как конкурентное преимущество на рынке труда // Современная конкуренция. – 2008. – № 4. – С. 96–104.
5. Богатырева М. Р., Мухаметлатыпов Ф. У. Нестандартные формы занятости как угроза социальной безопасности трудовых ресурсов // Экономические исследования и разработки. – 2018. – № 12. – С. 28–32.
6. Исследование рынка труда и обзор заработных плат в России. – Hays, 2018. – 256 с. – URL: <https://hays.ru/wp-content/uploads/2019/02/HaysSalaryGuide2017.pdf> (дата обращения: 30.09.2019).
7. Климова С. Г., Абрамов Р. Н. Современный работник: концептуализация и эмпирическая проверка понятия // Мир России. Социология. Этнология. – 2010. – № 2. – С. 98–117.
8. Клочков Ю. П. «Бережливое производство»: понятия, принципы, механизмы // Инженерный вестник Дона. – 2012. – № 2. – С. 429–437.
9. Леонидова Г. В., Головчин М. А., Ласточкина М. А., Устинова К. А. «Работники знаний» и модернизация региона // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2016. – № 3 (45). – С. 138–153. – DOI: 10.15838/esc.2016.3.45.8.
10. Молодежь современной России – ключевой ресурс модернизации : монография / А. А. Шабунова и др. – Вологда : Институт социально-экономического развития территорий РАН, 2013. – 148 с.
11. Орлов В. В., Гриценко В. С. Постиндустриальное общество и новая форма труда // Философия и общество. – 2012. – № 3. – С. 60–78.
12. Паспорт национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости» : утв. Президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 г. № 16). – URL: <http://static.government.ru/media/files/Ki3g5TzKdmVyX2ogBvNTIxH3BQ6YFADA.pdf> (дата обращения: 30.09.2019).
13. Патырбаева К. В. Особенности современной формы труда и работник нового типа : монография. – Пермь : Пермский гос. ун-т, 2010. – 175 с.
14. Поколение Z и рынок труда в России. – Hays, 2019. – 26 с. – URL: https://hr-portal.ru/files/hays_issledovanie_pokolenie_z.pdf (дата обращения: 30.09.2019).
15. Попов А. В. Проблемы и перспективы развития мотивации творческой трудовой активности российских работников // Экономика труда. – 2019. – Т. 6, № 1. – С. 125–144.
16. Попов А. В. Требования работодателей к качественным характеристикам молодых работников (на примере Вологодской области) // Вестник НГУЭУ. – 2016. – № 4. – С. 215–223.
17. Разуваева Т. А. Компетентностный подход к образованию: краткий теоретический анализ // Вестник КГУ. – 2010. – № 1. – С. 266–269.

18. Россия и страны-члены Европейского союза. 2017 : стат. сб. / Росстат. – М., 2017. – 264 с.
19. Стратегии развития социальной сферы Томской области до 2022 года – быть! // Единая Россия : официальный сайт партии. – 2013. – 24 октября. – URL: <https://tomsk.er.ru/news/2013/10/24/strategii-razvitiya-socialnoj-sfery-tomskoj-oblasti-do-2022-goda-byt/> (дата обращения: 03.10.2019).
20. Темницкий А. Л. Социокультурная модель наемного работника рыночного типа // XI Международная научная конференция по проблемам развития экономики и общества. – Кн. 2. – М. : Изд. Дом Высшей школы экономики, 2011. – С. 376–385.
21. Требования работодателей к системе профессионального образования / под ред. Т. Л. Клячко, Г. А. Краснова. – М. : МАКС Пресс, 2006. – 125 с.
22. Универсальные компетентности и новая грамотность: чему учить сегодня для успеха завтра. Предварительные выводы международного доклада о тенденциях трансформации школьного образования / И. Д. Фрумин и др. – М. : НИУ ВШЭ, 2018. – 28 с.
23. Устинова К. А., Губанова Е. С., Леонидова Г. В. Человеческий капитал в инновационной экономике. – Вологда : ИСЭРТ РАН, 2015. – 195 с.
24. Уэбстер Ф. Теории информационного общества. – М. : Аспект Пресс, 2004. – 400 с.
25. Численность и потребность организаций Вологодской области в работниках по профессиональным группам на 31 октября 2018 года / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Вологодской области. – Вологда, 2019. – 29 с.
26. Число выбывших по полу, возрасту и потокам передвижения / Росстат. – URL: <https://showdata.gks.ru/report/278006/> (дата обращения: 23.10.2019).
27. Чуланова О. Л. Актуальность компетентностного подхода в управлении персоналом // Наукovedение. – 2014. – № 5 (24). – URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/79EVN514.pdf> (дата обращения: 30.09.2019).
28. Шабунова А. А. Общественное развитие и демографические вызовы современности // Проблемы развития территории. – 2014. – № 2 (70). – С. 7–17.
29. Durand J.-P. Creating the New Worker: Work, Consumption and Subordination. – Springer, 2019. – DOI: 10.1007/978-3-319-93260-6.
30. Epstein R. Generativity Theory and Education // Educational Technology. – 1993. – Vol. 33 (10). – P. 40–45.
31. Henry B. C. Knowledge Workers // Journal of Knowledge Management Practice. – 2012. – Vol. 13, No. 3. – URL: <http://www.tlinc.com/articl314.htm> (дата обращения: 30.09.2019).
32. Hutmacher W. Key competencies for Europe. Report of the Symposium (Berne, Switzerland, 27–30 March, 1996). A Secondary Education for Europe. – Strasburg : Council for Cultural Co-operation (CDCC), 1997. – 72 p.
33. Kucharska W., Erickson G. S. Organizational IT Competency, Knowledge Workers and Knowledge Sharing // Proceedings of the 20th European Conference on Knowledge Management. – 2019. – Vol. 1. – P. 665–671.
34. Pérez-Díaz V., Rodríguez J. C. The future of work: new workers, new citizens : Research Paper 111(b). – ASP, 2017. – URL: <http://www.asp-research.com/sites/default/files/pdf/Asp%20paper%20111b.pdf> (дата обращения: 30.09.2019).
35. The Hays Global Skills Index 2019/20. – URL: https://hays.ru/wp-content/uploads/Hays-global-skills-index_23.09.pdf (дата обращения: 30.09.2019).
36. Toffler A. The Third Wave. – New York : William Morrow and Company, Inc., 1980. – 544 p.

Maxim Aleksandrovich Golovchin,

Cand. Sci. (Economics), Senior Researcher,

Federal State Budgetary University of Sciences “Vologda Scientific Center
of the Russian Academy of Sciences” (Vologda).

**The demand for the “new type” employee and his competencies
in the Russian economy**

The article attempts to summarize the qualities of a new type of employee, which are widely in demand in the post-industrial economy with successfully developing digital and creative industries. This type enjoys a situational possession of both purely professional and “new” knowledge qualities (associated with the use of the latest technology, IT-technologies, network resources in practice), as well as a set of universal competencies (creativity, systemic thinking, ability to teamwork, etc.). The survey data suggest that Russian employers consider these competencies to be strategically important for the development of the domestic economy in the future. However, they are not always in demand in practice. Using the example of the Vologda Oblast, the author found that organizations of the social sphere have greater flexibility in the recruitment of “new type” workers, while enterprises in the real sector of the economy and trade (which are more interested in low and unskilled labor) have less flexibility. This prioritization is determined, among other things, by trust/distrust in the activities of training institutions for the industry. Relevant trends stimulate the relocation of labor resources in favor of territories with developed innovative production. This is an important socio-economic problem for several regions, which can be solved by supporting the development of the educational and hospital network (especially in rural settlements).

Keywords: labor; post-industrial economy; the “new type” of the employee; subject knowledge; universal competencies; “new knowledge”.