УДК 331

DOI: 10.17223/19988648/48/11

В.В. Аранжин, Е.В. Нехода

ТРУДОВЫЕ ЦЕННОСТИ И НАВЫКИ БУДУЩЕГО: СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ¹

В условиях четвертой промышленной революции и тесно связанной с ней цифровизацией экономики происходит усложнение технологий и трансформация бизнес-моделей компаний. В связи с этим повышаются требования к работникам. Кроме того, происходят изменения в системе трудовых ценностей работников. В данной статье на основании анализа зарубежных и отечественных источников выделены трудовые ценности и навыки будущего и причины их востребованности. Определена взаимосвязь между трудовыми ценностями и навыками будущего. Выявлено, что навыки будущего влияют на изменения трудовых ценностей работников, формируя новый смысл труда, его важности и возможности удовлетворения потребностей высшего уровня.

Ключевые слова: четвертая промышленная революция, цифровая экономика, навыки работников будущего, трудовые ценности.

Постановка проблемы

В условиях четвертой промышленной революции и цифровизации экономики происходит усложнение технологий и трансформация бизнес-моделей компаний. В связи с этим в зарубежной и отечественной литературе активно обсуждаются два процесса, которые отчасти являются противоречивыми. С одной стороны, наблюдается процесс автоматизации производства, который приводит к исчезновению целого ряда профессий. С другой стороны, происходит усложнение требований к работникам и появляется необходимость развития совершенно новых навыков.

В Европе прогнозируют, что 14 из каждых 15 рабочих мест будут созданы в связи с необходимостью замены работников, покидающих рынок труда. В то же время большая доля новых рабочих мест в 2025 г., обусловленная высоким спросом на замещение и изменениями в содержании и типе рабочих заданий, создаст потребность в высококачественном образовании и подготовке в соответствии с меняющимися потребностями рынка труда. Автоматизированные процессы, роботы и искусственный интеллект могут привести к замене рутинных работ и задач по обработке данных, оказывая влияние как на синих, так и на белых воротничков. Внедрение роботов/передовых машин может в конечном итоге заменить некоторые

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-310-90048 «Разработка политики эффективной занятости с учетом трудовых ценностей многопоколенных работников».

рабочие места, но одновременно может создать новые с соответствующими специализированными навыками и более высокими квалификационными требованиями. Все эти тенденции приведут к снижению спроса на работников с низкой квалификацией [1].

Прогнозируемый спрос на квалифицированную рабочую силу свидетельствует о продолжающейся поляризации рынка труда при росте числа относительно высококвалифицированных и низкоквалифицированных рабочих мест [2]. В исследованиях также отмечается, что будущее труда, несомненно, откроет беспрецедентные возможности, так как новые технологии и новые рынки создадут новые и более производительные рабочие места [3].

Помимо изменений требований к навыкам работников, меняются и трудовые ценности. Это касается не только поколений, выходящих на рынок труда, но и поколений постарше, так как цифровая экономика и технологии, возникшие в результате четвертой промышленной революции, оказывают свое воздействие на все сферы общественной жизни и на огромное число занятых. Изучение трудовых ценностей имеет важное значение, так как их понимание и учет при разработке экономической политики государства, регионов или организаций способны существенно повысить эффективность деятельности работников, что положительно скажется на результатах организаций, регионов или целого государства.

В целях определения актуальных трудовых ценностей и навыков работников будущего в данной статье проведен анализ авторитетных зарубежных и российских источников. В результате анализа составлены рейтинги трудовых ценностей и навыков будущего на основании частоты упоминания той или иной ценности или навыка. Далее произведено соотнесение трудовых ценностей и навыков будущего в целях определения степени взаимосвязи между ними.

Методология и опорные исследования

Трудовая деятельность является одной из важнейших составляющих в жизни человека. «Трудовые ценности – это эмоционально окрашенные представления и суждения человека о важности для него труда в целом и отдельных его сторон. Трудовые ценности – индикаторы трудовой мотивации» [4]. Иными словами, трудовые ценности – это то, ради чего работник осуществляет свою трудовую деятельность.

«Навык – это действия, которые в результате длительного повторения становятся автоматическими, т.е. не нуждающимися в поэлементной сознательной регуляции и контроле благодаря возникшему динамическому стереотипу» [5]. В зарубежных и отечественных источниках нет конкретного определения «навыки будущего». Однако данное сочетание в настоящее время встречается в достаточно большом количестве зарубежных и отечественных исследований. Под навыками будущего понимаются те навыки, которые будут иметь высокую актуальность в ближайшем и отда-

ленном интервале времени благодаря изменениям, которые происходят в различных сферах общественной жизни, в том числе в экономике, трудовой деятельности и рынках труда.

В настоящее время наблюдается всплеск интереса к исследованиям трудовых ценностей и навыков, в том числе навыков будущего. А начались они более ста лет назад. Анализ отечественной и зарубежной литературы в сфере трудовых ценностей и навыков будущего позволил выделить основные направления исследований. В рамках исследований трудовых ценностей они касаются: мотивации работников (Б. Шамир, Дж.М. Твенг, С.М. Кампбелл, Н.Т. Феазер, Д. Каухман, М.Л. Феттерс, В.В. Рассадин, Е.В. Горбенко), трудовых ценностей молодых поколений (Л. Сеннамо, Д. Гарднер, М.Е. Леути, Дж.М. Твенг, С.М. Кампбелл, Б.В. Черников, В.П. Кошарный, Н.В. Корж, Т.А. Пакина, О.А. Рогачева), динамики трудовых ценностей (В.С. Магун, Л.А. Окольская, И.Г. Ермаков, В.В. Шаповалов), трудовых ценностей в условиях трансформации экономики (А.Н. Покида), удовлетворенности работой (М.Р. Блуд, А.Л. Каллеберг), национальной культуры (Д.А. Ралстон). В контексте исследования навыков будущего это – исследования прогнозов востребованных навыков (А. Девис, Д. Филдер, М. Горбс, Дж. Бучанан, К. Скофилд, С. Бригс, Дж. Криссолорис, Д. Маврикиос, Дж. Вун, Х. Бакиши, Дж.М. Доунинг, М.А. Осборн), обучения школьников и студентов навыкам будущего, профессиональной подготовки (Дж. Галбрейт, Л.С. Ларсон, Т.Н. Миллер, Р.Дж. Мурман). Также встречаются исследования по прогнозированию навыков будущего по отдельным отраслям экономики.

Выявление и систематизация трудовых ценностей и навыков будущего основаны в том числе на данных авторитетных международных организаций (например, МОТ, PwC, McKinsey, Forbes), осуществляющих исследования в области рынков труда, трудовых ценностей и навыков будущего.

Основными методами исследования трудовых ценностей и навыков будущего являются: опросы работников, в том числе в разрезе поколений; опросы студентов; опросы работодателей; форсайт; интервью с экспертами; тестирование; анализ трендов и изменений на рынке труда, анализ статистических данных.

Однако исследований о взаимосвязи трудовых ценностей и навыков будущего как в отечественных, так и в зарубежных источниках крайне недостаточно. В связи с чем можно утверждать, что существует дефицит исследований в области взаимосвязи трудовых ценностей и навыков будущего. Понимание же такой взаимосвязи позволяет формировать стратегии управления человеческими ресурсами и образования в течение всей жизни, адекватными экономическим, технологическим и социальным тенденциям настоящего и будущего.

Трудовые навыки работников будущего: структура, содержание, рейтинг

Становится очевидным, что в ближайшем будущем требования к работникам будут только повышаться. Систематизация отечественных и за-

рубежных исследований позволила выделить навыки, которые будут преобладать в будущем (табл. 1).

Таблица 1. Навыки работников будущего

Источник	Навыки	Причина востребованности
Cedefop. Будущие потребности в квалификации в Европе: критические тенденции в области рабочей силы [1]	Высокий уровень квалификации в своей области; готовность к смене видов деятельности; способность к адаптации к новым типам заданий	Усложнение технологий; переход от первичной производственной деятельности к наукоемким и другим потребительским услугам; изменение способов производства товаров и услуг; растущий спрос на высококвалифицированный труд; появление сложных рабочих мест; высокий спрос на замещение и изменения в содержании и типе рабочих заданий; повышение сложности задач
Forbes [6]	Решение сложных задач; критическое мышление; творческий подход; управление людьми; координация с другими; эмоциональный интеллект; суждение и принятие решений; ориентация на обслуживание; ведение переговоров; когнитивная гибкость	Постоянно меняющаяся реальность; глобализация рабочих мест
Mckinsey [7]	Обучение на протяжении всей жизни; умение работать с информацией; способность самостоятельно определять свою траекторию движения; творческие способности; умение общаться с другими; умение убеждать; системное мышление; способность оспаривать свои навыки и умения	Быстроменяющаяся среда; непредсказуемость окружающего мира; автоматизация целого ряда профессий
PwC [8]	Навык убеждения; эмоциональный интеллект; обучение других; творческие навыки; навыки сотрудничества; креативность; комплексное решение задач; суждение и принятие решений; когнитивная гибкость; критическое мышление; управление людьми; координация с другими людьми; ориентация на обслуживание; переговоры	Постоянно меняющаяся рабочая среда; меняющаяся демография; глобальная экономическая мощь; быстрая урбанизация; нехватка ресурсов; технологические прорывы
UKCES. История рынка труда: навыки будущего [2]	Способность к постоянному обучению; гибридные навыки (технологии и навыки управления проектами); коммуникативные	Рост спроса на квалифицированную рабочую силу; в цифровой индустрии новые технологии, включая кибербез-

Источник	Навыки	Причина востребованности
	навыки; навыки решения проблем; навыки работы в команде; навыки ИКТ; творческие способности; управление проектами; навык планирования; знание вопросов безопасности; анализ рисков; управление	опасность, мобильные технологии, зеленые ИТ и облачные вычисления, могут повлиять на характер необходимых будущих навыков
Международная организация труда (МОТ). Рабочая бедность в мире: введение новых оценок с использованием данных обследований домашних хозяйств [3]	Умение общаться; умение работать в команде; умение руководить; умение решать проблемы; способность самоорганизации; цифровые навыки	Новые технологии и новые рынки создадут новые и более производительные рабочие места; растёт спрос на более гибкие методы работы; исчезновение рутинных задач; спрос на работников высокой квалификации; быстрые технологические изменения; происходит потеря актуальности старых навыков
Лейкина Я.В. Какие навыки и умения необходимо развивать сегодня, чтобы завтра быть первым [9]	Профессиональное развитие; ценностное целеполагание; осознанность восприятия; футуристичность мышления; ассертивность; резистентность; аттракция	Технологические изменения; изменение требований на рынке труда
Мосолова Е. Ключевые компетенции специалиста: взгляд работодателей [10]	Когнитивные способности; системные способности; решение сложных проблем	Повышение требований работодателей
Сколково. Атлас новых профессий [11]	Экологическое мышление; управление проектами; системное мышление; работа с людьми; работа в условиях неопределённости; программирование / робототехника / ИИ; навыки художественного творчества; мультиязычность и мультикультурность; межотраслевая коммуникация; клиентоориентированность; бережливое производство	Трансформация отраслей; трансформация содержания трудовой деятельности; реалии четвертой промышленной революции и цифровизация экономики
Джон У. Моравец. Общество Знаниевых Кочевников [12]	Социальный интеллект; инновационное и адаптивное мышление; кросскультурная компетенция; вычислительное мышление; новомедийная грамотность; трансдисциплинарность; целеполагание; управление когнитивной нагрузкой; виртуальное сотрудничество	Количество знаниевых кочевников будет расти стремительными темпами; технологический прогресс позволяет знаниевым кочевникам осуществлять и деятельность в самых разных пространствах

Такое разнообразие навыков будущего свидетельствует о том, что требования к работникам будут только возрастать. Также возрастает ценность «мягких» навыков. К причинам возрастания их значимости относятся: рас-

пространение цифровых технологий, постоянная трансформация окружающей среды и ее непредсказуемость, усложнение технологий в результате технологического прогресса, усложнение решаемых задач.

В табл. 2 составлен рейтинг частоты упоминаний в анализируемых источниках тех или иных навыков.

Таблица 2. Рейтинг навыков будущего

№ в рейтинге	Навык	Число авторов, отметивших навык
1	Коммуникативные навыки	9
2–3	Цифровые навыки	5
2–3	Творческие способности, подход	5
4–8	Решение сложных задач	4
4–8	Управление, в т.ч. управление людьми	4
4–8	Ведение переговоров, умение убеждать	4
4–8	Когнитивная нагрузка, гибкость	4
4–8	Системное мышление	4
9–11	Эмоциональный интеллект	3
9–11	Управление проектами	3
9–11	Мультикультурность	3
12–21	Критическое мышление	2
12–21	Высокий уровень квалификации, проф. развитие	2
12–21	Суждение и принятие решений	2
12–21	Ориентация на обслуживание	2
12–21	Постоянное обучение	2
12–21	Способность к самоорганизации и самостоятельному определению траектории движения	2
12–21	Гибридные навыки, трансдисциплинарность	2
12–21	Навыки работы в команде	2
12–21	Целеполагание	2
12–21	Готовность к смене видов деятельности	2
21–37	Умение работать с информацией	1
21–37	Способность оспаривать свои навыки и умения	1
21–37	Обучение других	1
21–37	Комплексное решение задач	1
21–37	Планирование	1
21–37	Знание вопросов безопасности	1
21–37	Анализ рисков	1
21–37	Осознанность восприятия	1
21–37	Футуристичность мышления	1
21–37	Экологическое мышление	1
21–37	Работа в условиях неопределенности	1
21–37	Межотраслевая коммуникация	1
21–37	Клиентоориентированность	1
21–37	Бережливое производство	1
21–37	Инновационное мышление	1
21–37	Вычислительное мышление	1

Несмотря на высокую актуализацию одних навыков и низкую других, не стоит недооценивать навыки, упомянутые всего лишь одним автором.

Во-первых, данные навыки (например, экологическое и футуристическое мышление) являются также важными, так как соотносятся с условиями среды, в которой они преобладают; во-вторых, полная реализация одних навыков в самых разных условиях возможна только в совокупности с другими. Например, коммуникативные навыки не могут проявляться в полной мере в условиях отсутствия клиентоориентированности, а навык введения переговоров – навыка планирования.

Всего анализируемыми нами авторами было выделено около 37 навыков (часть из них можно детализировать), что свидетельствует о возрастающих требованиях к надпрофессиональным навыкам. Популярность коммуникативных навыков можно объяснить появлением большого числа каналов коммуникации благодаря цифровым технологиям, а также потому, что только благодаря коммуникациям возможны соглашения, договоренности и совместная работа между людьми. Популярность цифровых навыков обосновывается активным внедрением в компаниях цифровых технологий, с которыми работники должны научиться работать. Творческие способности важны по ряду причин. Например, растет сложность задач, которые должны выполнять работники, более того, рутинную работу легче автоматизировать. Навык решения сложных задач связан с усложнением технологий, усложнением самой среды, ростом ее разнообразия, большим объемом информации. Навык управления актуален с позиции необходимости организовывать сложные виды деятельности и людей в целях достижения конкурентоспособности организации и повышения ее эффективности. Ведение переговоров тесно связано с коммуникациями и получением дополнительных выгод при взаимодействии с другими людьми, когнитивная нагрузка – с необходимостью анализировать большие объемы информации, а также ростом сложности задач. Системное мышление актуально и сегодня и, вероятно, будет актуально в будущем, так как понимание того, как то или иное действие, решение повлияет на систему, является важным по причине возможности возникновения серьезных последствий. Эмоциональный интеллект является важной составляющей любых коммуникаций и переговоров. Управление проектами становится актуальным ввиду перевода управления в большинстве случаев из процессного в проектное и управление изменениями, что создает необходимость в умении организовать проектную деятельность. Мультикультурность актуализируется по причине процессов глобализации, необходимости учитывать особенности той или иной культуры при выстраивании взаимодействий с ее представителями.

Трудовые ценности: структура, содержание, рейтинг

С навыками будущего тесно связаны трудовые ценности работников, которые также претерпевают существенные трансформации в современных условиях. Серьезное влияние на процессы изменений трудовых ценностей оказывают последствия четвертой промышленной революции и повсеместная цифровизация экономики.

В табл. 3 систематизированы трудовые ценности работников, которые будут преобладать в ближайшем будущем.

Таблица 3. Трудовые ценности

Источник	Трудовые ценности	Причины появления
Черников Б.В. Трансформация системы трудовых ценностей в условиях формирования новой парадигмы труда [13]	Креативный класс работников (способны и готовы создавать принципиально новые рынки); постматериальные ценности; открытость к изменениям; высокий профессионализм; самодетерминация; творческая активность; ответственность; гибкость; самосовершенствование; автономность	По мере увеличения доступности и гарантированности потребительского стандарта стремление к удовлетворению материальных потребностей исчерпало себя
Jing Jin, James Rounds. Стабильность и изменение значений работы: метаанализ продольных исследований [14]	Личностный смысл; безопасность, деньги и т.д.; социальный контакт; престиж, власть, авторитет; самоактуализация; личностный рост; автономия; интерес; творчество; вызов; интеллектуальное стимулирование	Изменение трудовых ценностей на протяжении жизни и от поколения к поколению; активное изучение трудовых ценностей различными исследователями
Jean M. Twenge. Различия поколений в трудовых ценностях: увеличение ценностей досуга и внешних ценностей, уменьшение социальных и внутренних ценностей [15]	Досуг на работе (молодые поколения); баланс работы и личной жизни; молодые поколения не обязательно ищут смысл в работе	Выход большого числа молодых людей на работу
Корж Н.В. Трудовые ценности современной студенческой молодежи [16]	Трудовая автономия и независимость; личные критерии успешности; баланс между работой и личной жизнью; «свободная карьера»; свобода; комфортные условия труда	Тенденции отказа от «офисного рабства»
Международная организация труда (МОТ). Значение и ценность работы в Европе [17]	Содержание и интерес работы; атмосфера рабочего места; для развития своих способностей до предела нужно работать; гибкость	В Европе работа не является важной или достаточно важной лишь для 20%, за исключением Великобритании и Северной Ирландии (2008); чем выше затраты на социальную защиту, тем ниже значимость для работников заработной платы и продвижения по службе ниже; появление новых форм организации;

Источник	Трудовые ценности	Причины появления
		рост незащищенности среди работников; возникновение новых моделей производства
МОТ. Будущее работы, которое мы хотим: глобальный диалог [18]	Личная самореализация; личное развитие; участие в жизни общества; психологическая устойчивость; личностная свобода, автономия	В целом будет меньше рабочих мест, а те немногие рабочие места, которые доступны, будут либо высокого, либо низкого качества с небольшим промежутком между ними; «эрозия» традиционной занятости
Стребков Д.О., Шевчук А.В. Трудовые ценности самостоятельной и организационной занятости [19]	Интересная, творческая работа; размер оплаты труда; удобный график работы; возможность получать новые знания и умения; возможность проявлять инициативу; работа, на которой можно чего-то достичь	Появление категории самозанятых, трудовые ценности которых значительно отличаются от работников по найму (исследование проведено в России)

Из табл. 3 видно, что многообразие трудовых ценностей – очевидный тренд будущего. Такое многообразие является следствием тех трансформаций, которые приводят к изменениям требований к навыкам работников. Авторы отмечают, что требования к квалификации работников повысятся (в результате усложнения технологий и задач), появятся новые формы занятости (возникновение которых будет возможно ввиду трансформации бизнес-моделей компаний благодаря внедрению цифровых технологий), на рынок выйдет новое поколение, которое родилось в цифровую эпоху, роль заработной платы существенно уменьшится. Таким образом, факторы, влияющие на изменения навыков будущего, имеют прямое воздействие на трансформацию трудовых ценностей. Более того, зачастую факторы, влияющие и на трудовые ценности и навыки будущего, одни и те же.

Подобно анализу навыков будущего нами был составлен рейтинг трудовых ценностей (табл. 4).

Таблица 4. Рейтинг трудовых ценностей

№ в рейтинге	Трудовая ценность	Число авторов, отметивших трудовую ценность
1–2	Автономия, независимость, свобода	5
1–2	Самоактуализация	5
3	Самосовершенствование	4
4–7	Самодетерминация, личностный смысл	3
4–7	Творчество, творческая активность	3
4–7	Интерес, интересная работа	3
4–7	Комфортные условия труда	3
8–11	Гибкость	2

№ в рейтинге	Трудовая ценность	Число авторов, отметивших трудовую ценность
8–11	Безопасность, деньги	2
8–11	Социальный контракт	2
8–11	Баланс работы и личной жизни	2
12–23	Креативность (в т.ч. создавать новые рынки)	1
12–23	Постматериальные ценности	1
12–23	Открытость к изменениям	1
12–23	Высокий профессионализм	1
12–23	Ответственность	1
12–23	Престиж, власть, авторитет	1
12–23	Вызов	1
12–23	Интеллектуальная нагрузка	1
12–23	Досуг на работе	1
12–23	Свободная карьера	1
12–23	Возможность проявлять инициативу	1
12–23	Психологическая устойчивость	1

На наш взгляд, самоактуализация, самосовершенствование и самодетерминация очень близки друг к другу и имеют высокую важность, так как работник сегодня в первую очередь задает себе вопрос: чем мне заниматься, что имеет смысл для меня, где я могу быть наиболее полезен и т.п. После ответа на данный вопрос человек стремится максимально реализовать себя, раскрыть свой потенциал в подходящих для него условиях. Популярность автономии, независимости, свободы, возможно, исходит из актуализации современных концепций менеджмента, самостоятельного определения траекторий собственного развития. Появляется все больше людей, которые самостоятельно организуют свою деятельность. Ценность творчества в трудовой деятельности связана с усложнением характера труда, с необходимостью поиска нестандартных решений проблем. Интерес к работе и интересная работа сегодня не менее важны, так как люди желают реализовывать свои возможности, свой потенциал в тех местах, где им больше нравится, в чем они видят смысл.

Взаимосвязь трудовых ценностей и навыков будущего

По нашему мнению, между трудовыми ценностями и навыками будущего есть прямая связь и взаимозависимость. В табл. 5 соотнесены трудовые ценности и навыки будущего.

Результаты анализа позволяют сделать несколько важных выводов.

В настоящее время на навыки будущего влияет целый ряд факторов, ключевыми из которых являются технологии четвертой промышленной революции, усложнение трудовых функций работников, повышение творческой и интеллектуальной составляющих трудовой деятельности. Данные изменения влияют на трудовые ценности работников, формируя новый смысл труда, его важности и возможности удовлетворения потребностей

высшего уровня. Это, в свою очередь, влияет на стратегии управления человеческими ресурсами, формирование новых мотивационных систем работников, новой мобильности, разнообразие форм и видов занятости, развитие образования и обучение в течение всей жизни (lifelong learning).

Таблица 5. Взаимосвязь трудовых ценностей и навыков будущего

Трудовые ценности	Навыки будущего
Автономия, независимость, свобода	Суждение и принятие решений; способность к самоорганизации и самостоятельному определению траектории движения; планирование; работа в условиях неопределенности
Самоактуализация	Творческие способности, творческий подход; решение сложных задач; когнитивная нагрузка, гибкость; системное мышление; эмоциональный интеллект; критическое мышление; высокий уровень квалификации, профессиональное развитие; постоянное обучение; способность к самоорганизации и самостоятельному определению траектории движения; гибридные навыки, трансдисциплинарность; навыки работы в команде; готовность к смене видов деятельности; целеполагание; способность оспаривать свои навыки и умения; обучение других; комплексное решение задач; планирование; осознанность восприятия; футуристичность мышления; работа в условиях неопределенности; инновационное мышление
Самосовершенствование	Коммуникативные навыки; творческие способности, творческий подход; решение сложных задач; когнитивная нагрузка, гибкость; системное мышление; управление проектами; высокий уровень квалификации, профессиональное развитие; постоянное обучение; способность к самоорганизации и самостоятельному определению траектории движения; гибридные навыки, трансдисциплинарность; целеполагание; готовность к смене видов деятельности; комплексное решение задач; футуристичность мышления; работа в условиях неопределенности; инновационное мышление
Самодетерминация, личностный смысл	Решение сложных задач; системное мышление; суждение и принятие решений; способность к самоорганизации и самостоятельному определению траектории движения; целеполагание; осознанность восприятия
Творчество, творческая активность	Творческие способности, творческий подход
Интерес, интересная работа	Творческие способности, творческий подход; решение сложных задач; осознанность восприятия
Комфортные условия труда	Коммуникативные навыки; навык работы в команде
Гибкость	Коммуникативные навыки; цифровые навыки; когнитивная нагрузка, гибкость; управление проектами; гибридные навыки, трансдисциплинарность;

Трудовые ценности	Навыки будущего
	навыки работы в команде; готовность к смене видов деятельности; способность оспаривать свои навыки и умения; работа в условиях неопределенности
Безопасность, деньги и т.д.	Знание вопросов безопасности
Социальный контракт	Коммуникативные навыки
Баланс работы и личной жизни	Способность к самоорганизации и самостоятельному определению траектории движения; планирование
Креативность (в т.ч. создавать новые рынки)	Решение сложных задач; когнитивная нагрузка, гибкость; футуристичность мышления
Постматериальные ценности	Обобщенные ценности
Открытость к изменениям	Коммуникативные навыки; готовность к смене видов деятельности; способность оспаривать свои навыки и умения; работа в условиях неопределенности; инновационное мышление
Высокий профессионализм	Когнитивная нагрузка, гибкость; высокий уровень квалификации, профессиональное развитие
Ответственность	Коммуникативные навыки; навыки работы в команде; анализ рисков; осознанность восприятия
Престиж, власть, авторитет	Управление, в т.ч. управление людьми; управление проектами; высокий уровень квалификации, проф. развитие; обучение других
Вызов	Коммуникативные навыки; готовность к смене видов деятельности; способность оспаривать свои навыки и умения; работа в условиях неопределенности; инновационное мышление
Интеллектуальная нагрузка	Решение сложных задач; управление, в т.ч. управление людьми; ведение переговоров, умение убеждать; системное мышление; эмоциональный интеллект; управление проектами; критическое мышление; высокий уровень квалификации, профессиональное развитие; суждение и принятие решений; постоянное обучение; гибридные навыки, трансдисциплинарность; целеполагание; умение работать с информацией; обучение других; комплексное решение задач; планирование; анализ рисков; футуристичность мышления; межотраслевая коммуникация; инновационное мышление; вычислительное мышление
Досуг на работе	Планирование; готовность к смене видов деятельности
Свободная карьера	Когнитивная нагрузка, гибкость; гибридные навыки, трансдисциплинарность; постоянное обучение; способность к самоорганизации и самостоятельному определению траектории движения; готовность к смене видов деятельности; способность оспаривать свои навыки и умения; работа в условиях неопределенности
Возможность проявлять инициативу	Коммуникативные навыки; способность к самоорганизации и самостоятельному определению траектории движения
Психологическая устойчивость	Работа в условиях неопределенности

Перед экономикой труда, таким образом, встают новые задачи, которые должны определять направления будущих исследований и принятия решений.

Выводы и обсуждение

В период трансформаций, вызванных четвертой промышленной революцией и цифровой экономикой, наряду с автоматизацией ряда профессий, происходит повышение востребованности высококвалифицированных специалистов на рынке труда, а также повышение требований к навыкам и компетенциям работников. Проведенный нами анализ навыков будущего показывает, что они становятся более сложными и содержательными, а в наиболее важные из них превращаются надпрофессиональные навыки.

Трудовые ценности также претерпевают трансформацию под воздействием цифровой экономики и четвертой промышленной революции, меняющихся взглядов на экономику, социум и технологии. Сегодня трудовые ценности так или иначе связаны с потребностью развития и саморазвития, максимальной самореализацией человеческого и интеллектуального потенциала в процессе трудовой деятельности.

Трудовые ценности и навыки работников тесно связаны друг с другом. С одной стороны, трудовые ценности могут актуализировать появление новых, более сложных, навыков будущего, а с другой – факторы, вызывающие появление новых навыков, приводят к трансформации трудовых ценностей.

Исследования трудовых ценностей и навыков будущего, безусловно, являются важными для рынка труда, в частности работодателей, работников и государства. При отсутствии тех или иных навыков работник окажется не только неконкурентоспособным на рынке труда, но и не сможет эффективно работать в соответствии со своими ценностными установками. Компаниям, в свою очередь, необходимо обеспечить работников соответствующими условиями для развития тех или иных навыков и раскрытия потенциала, в связи с чем важно понимать и учитывать трудовые ценности работников. Система образования также должна ориентироваться на формирование у будущих работников соответствующих навыков.

Составление рейтингов трудовых ценностей и навыков будущего (возможно, и по др. методологии и критериям), определение тесноты их взаимосвязи, по нашему мнению, поможет организациям, в частности, выстраивать более эффективные системы подбора и найма персонала, мотивации сотрудников. Для сферы образования – гибко реагировать на потребности рынка труда, выстраивать индивидуальные траектории обучения; для государства – разрабатывать эффективную политику занятости.

Анализ трудовых ценностей важен и с точки зрения моральной удовлетворенности работников и максимальной реализации их потенциала. В процессе трудовой деятельности необходимо развивать кастомизированный подход (например, кастомизированное рабочее место, кастомизированный контракт), что позволит добиваться максимально высокого резуль-

тата в профессиональном и личностном развитии человека. Все это будет обеспечивать устойчивость развития компании в долгосрочной перспективе, способствовать повышению производительности труда, удовлетворенности работников в процессе трудовой деятельности.

В заключение также стоит отметить, что взаимосвязь трудовых ценностей и навыков будущего требует дальнейшего исследования. Например, в части анализа трудовых ценностей в условиях многопоколенной рабочей силы; разработки методических подходов к оценке влияния трудовых ценностей на выбор занятости и разработки политики эффективной занятости с учетом трудовых ценностей и навыков будущего.

Литература

1. *Cedefop* Future skill needs in Europe: critical labour force trends. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper. 2016. № 59. URL: <http://dx.doi.org/10.2801/56396>
2. *UKCES* The labour market story: skills for the future. Briefing paper. London, 2014.
3. *International Labour Office (ILO)*. Working poverty in the world: Introducing new estimates using household survey data (Geneva). 2011. URL: <http://kilim.ilo.org/2011/download/Chap1AEN.pdf> (accessed: 30.05.2019).
4. *Монусова Г.А., Магун В.С.* Российские трудовые ценности в контексте международных сравнений // XI Международная научная конференция по проблемам развития экономики и общества. М., 2010.
5. *Савченко В.Н., Смагин В.П.* Начала современного естествознания: тезаурус. Ростов н/Д : Феникс, 2006. 336 с.
6. *Avil Beckford*. The Skills You Need to Succeed In 2020 // *Forbes*. 2018. URL: <https://www.forbes.com/sites/ellevate/2018/08/06/the-skills-you-need-to-succeed-in-2020/#71667bdc288a> (accessed: 30.05.2019).
7. *Katherine Fleming, Tom Siebel, Anne-Marie etc.* The digital future of work: What skills will be needed? McKinsey&Company, 2017. URL: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-digital-future-of-work-what-skills-will-be-needed> (accessed: 30.05.2019).
8. *10 skills you need for future employment* // *PwC*. 2018. URL: <https://www.pwc.com.au/careers/blog/future-employment.html> (accessed: 30.05.2019).
9. *Лейкина Я.В.* Какие навыки и умения необходимо развивать сегодня, чтобы завтра быть первым // Управление развитием персонала. 2010. № 2. С. 132–137.
10. *Мосолова Е.* Ключевые компетенции специалиста: взгляд работодателей // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2012. № 1 (5). С. 23–26.
11. *Атлас новых профессий* // Агентство стратегических инициатив. Сколково, 2014. URL: <http://atlas100.ru/> (дата обращения: 30.05.2019).
12. *Moravec J.W. (Ed.)* Knowmad Society. Minneapolis : Education Futures, 2013.
13. *Черников Б.В.* Трансформация системы трудовых ценностей в условиях формирования новой парадигмы труда // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2014. № 3(27). С. 45–53.
14. *Jing Jin, James Rounds*. Stability and change in work values: A meta-analysis of longitudinal studies // *Journal of Vocational Behavior*. 2012. № 80. P. 326–339.
15. *Jean M. Twenge, Stacy M. Campbell, Brian J. Hoffman, Charles E. Lance*. Generational Differences in Work Values: Leisure and Extrinsic Values Increasing, Social and Intrinsic Values Decreasing // *Journal of Management*. September, 2010. P. 1117–1142.
16. *Корж Н.В.* Трудовые ценности современной студенческой молодежи : дис. ... канд. социол. наук. Пенза, 2011. 161 с.
17. *International Labour Office (ILO)*. The future of work: The meaning and value of work in Europe. ILO Research Paper № 18. Geneva, 2016. 35 p.

18. International Labour Office (ILO). The future of work we want: a global dialogue. 2017.

19. Стребков Д.О., Шевчук А.В. Трудовые ценности самостоятельной и организационной занятости // Социологические исследования. 2017. № 1. С. 81–93.

Future Labour Values and Skills: Structure and Content

Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika – Tomsk State University Journal of Economics. 2019. 48. pp. 150–165.

DOI: 10.17223/19988648/48/11

Vyacheslav V. Aranzhin, Tomsk State University (Tomsk, Russian Federation). E-mail: slava.mr.slava@mail.ru

Evgenia V. Nekhoda, Tomsk State University (Tomsk, Russian Federation). E-mail: sheyna@sibmail.com

Keywords: Fourth Industrial Revolution, digital economy, skills of future workers, labour values.

The study is supported by the Russian Foundation for Basic Research, Research Project No. 19-310-90048.

In the context of the Fourth Industrial Revolution and the closely related digitalization of the economy, technologies are becoming more complex, and business models of companies are transforming. The requirements for employees are also increasing. In addition, there are changes in the system of employees' labour values. In this article, based on the analysis of foreign and domestic sources, labour values and skills of the future are revealed, and reasons for their demand are described. The interrelation between labour values and skills of the future is determined. The skills of the future affect the changes in employees' labour values, form a new meaning of labour, its importance, and the ability to meet the needs of the highest level.

References

1. Publications Office of the EU. (2016) *Cedefop Future skill needs in Europe: critical labour force trends*. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper. No. 59. DOI: 10.2801/56396

2. UKCES. (2014) *The Labour Market Story: Skills for the Future*. Briefing Paper, London: UKCES.

3. International Labour Office (ILO). (2011) *Working Poverty in the World: Introducing New Estimates Using Household Survey Data (Geneva)*. [Online] Available from: <http://kilim.ilo.org/2011/download/Chap1AEN.pdf>. (Accessed: 30.05.2019).

4. Monusova, G.A. & Magun, V.S. (2010) [Russian Labor Values in the Context of International Comparisons]. *XI Mezhdunarodnaya nauchnaya konferentsiya po problemam razvitiya ekonomiki i obshchestva* [XI International Conference on the Problems of Economic and Social Development]. Moscow: HSE. (In Russian).

5. Savchenko, V.N. & Smagin, V.P. (2006) *Nachala sovremennogo estestvoznaniya: tezaurus* [The Origins of Modern Science: The Thesaurus]. Rostov-on-Don: Feniks.

6. Beckford, A. (2018) *The Skills You Need to Succeed in 2020*. [Online] Available from: <https://www.forbes.com/sites/ellevate/2018/08/06/the-skills-you-need-to-succeed-in-2020/#71667bdc288a>. (Accessed: 30.05.2019).

7. Fleming, K. et al. (2017) *The Digital Future of Work: What Skills Will Be Needed?* McKinsey & Company. [Online] Available from: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-digital-future-of-work-what-skills-will-be-needed>. (Accessed: 30.05.2019).

8. PwC. (2018) *10 Skills You Need for Future Employment*. [Online] Available from: <https://www.pwc.com.au/careers/blog/future-employment.html>. (Accessed: 30.05.2019).

9. Leykina, Ya.V. (2010) Kakie navyki i umeniya neobkhodimo razvivat' segodnya, chtoby zavtra byt' pervym [Skills to Develop Today to Be the First Tomorrow]. *Upravlenie razvitiem personala*. 2. pp. 132–137.
10. Mosolova, E. (2012) Key Competences of a Specialist: Employers' View. *Professional'noe obrazovanie v Rossii i za rubezhom – Professional Education in Russia and Abroad*. 1 (5). pp. 23–26. (In Russian).
11. Atlas100.ru. (2014) *Atlas novykh professiy* [Atlas of New Professions]. [Online] Available from: <http://atlas100.ru/>. (Accessed: 30.05.2019).
12. Moravec, J.W. (ed.) (2013) *Knowmad Society*. Minneapolis: Education Futures.
13. Chernikov, B.V. (2014) Transformation of the system of labor values in the emerging labor paradigm. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika. – Tomsk State University Journal of Economics*. 3 (27), pp. 45–52. (In Russian).
14. Jing Jin & Rounds, J. (2012) Stability and change in work values: A meta-analysis of longitudinal studies. *Journal of Vocational Behavior*. 80 pp. 326–339.
15. Twenge, J.M. et al. (2010) Generational Differences in Work Values: Leisure and Extrinsic Values Increasing, Social and Intrinsic Values Decreasing. *Journal of Management*. September. pp. 1117–1142.
16. Korzh, N.V. (2011) *Trudovye tsennosti sovremennoy studencheskoy molodezhi* [Labor Values of Modern Student Youth]. Sociology Cand. Diss. Penza.
17. International Labour Office (ILO). (2016) *The Future of Work: The Meaning and Value of Work in Europe*. ILO Research Paper No. 18. Geneva.
18. International Labour Office (ILO). (2017) *The Future of Work We Want: A Global Dialogue*. ILO.
19. Strebkov, D.O. (2017) Work Values of Self-Employment and Organization Employment. *Sotsiologicheskie issledovaniya – Sociological Studies*. 1. pp. 81–93. (In Russian).