

# Особенности и вызовы современного рынка труда

**Рязанова Галина Николаевна**

Канд. экон. наук, доц. каф. институциональной экономики

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9742-3437>, e-mail: [ryazanovagn63@gmail.com](mailto:ryazanovagn63@gmail.com)

Государственный университет управления, 109542, Рязанский пр-т, 99, г. Москва, Россия

---

### Аннотация

---

В последние десятилетия наблюдается динамичная трансформация социально-экономической экосистемы в целом и ее составляющих в частности. Кардинальные изменения ценностей и мотивов экономических решений, сжатие временного континуума протекания жизненного цикла продуктов и предприятий отражаются на финансовом рынке и рынке ресурсов, производных от товарного рынка. Изменяются взаимоотношения работодатель-работник, появляется больше разногласий, поскольку требования организации и ожидания соискателя часто значительно отличаются. Современным работодателям недостаточно профессиональных компетенций сотрудников, важно сочетание спектра знаний, навыков и личностных качеств. Автор настоящей статьи представляет особенности современного рынка труда, результаты исследований работодателей относительно востребованности специалистов. Методология работы базируется на научных методах познания, таких как статистический и сравнительный анализы, анкетирование и метод экспертных оценок, системный подход. Исследование выявляет незаменимость таких качеств сотрудников, как масштаб и критичность мышления, высокий уровень стрессоустойчивости, умение совмещать роли руководителя и члена команды в зависимости от задачи, навыки оценки больших информационных массивов и цифровые компетенции. Формулируется вывод о необходимости соискателям усиливать не только «жесткие» навыки (англ. *hard skills*), но и постоянно развивать «мягкие» навыки (англ. *soft skills*) для конкурентного противостояния вызовам рынка труда.

---

**Ключевые слова:** трансформация социально-экономического пространства, рынок труда, соискатель, работодатель, человеческий капитал, профессиональные навыки, конкурентоспособность, «мягкие» навыки

---

**Для цитирования:** Рязанова Г.Н. Особенности и вызовы современного рынка труда // Управление. 2023. Т. 11. № 3. С. 130–138. DOI: [10.26425/2309-3633-2023-11-3-130-138](https://doi.org/10.26425/2309-3633-2023-11-3-130-138)

---



## Features and challenges of the modern labor market

**Galina N. Ryazanova**

Cand. Sci. (Econ.), Assoc. Prof. at the Institutional Economics Department

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9742-3437>, e-mail: [ryazanovagn63@gmail.com](mailto:ryazanovagn63@gmail.com)

State University of Management, 99, Ryazansky prospekt, Moscow 109542, Russia

---

### Abstract

---

In recent decades, there has been a dynamic transformation of the socio-economic eco-system, in general and its components in particular. Cardinal changes in the values and motives of economic decisions, the compression of the time continuum of the life cycle of products and enterprises are reflected in the financial and resource market derived from the commodity market. The employer-employee relationship is changing, there are more disagreements, since the requirements of the organization and the expectations of the applicant often differ significantly. Modern employers do not have enough professional competencies of employees, it is important to combine a range of knowledge, skills and personal qualities. The author of this article presents the features of the modern labor market, the results of employers' research on the demand for specialists. The work methodology is based on scientific research methods of cognition, such as statistical and comparative analyzes, questionnaires and the method of expert assessments, a systematic approach. The study reveals the indispensability of such employees' qualities as scale and critical thinking, a high level of stress tolerance, the ability to combine the roles of a leader and a team member depending on the task, skills for evaluating large information arrays and digital competencies. The conclusion is formulated about the need for applicants to strengthen not only hard skills, but also to constantly develop soft skills to compete against the challenges of the labor market.

---

**Keywords:** transformation of socio-economic space, labor market, job seeker, employer, human capital, professional skills, competitiveness, soft skills

---

**For citation:** Ryazanova G.N. (2023) Features and challenges of the modern labor market. *Upravlenie / Management (Russia)*, 11 (3), pp. 130–138. DOI: 10.26425/2309-3633-2023-11-3-130-138

---



## Введение / Introduction

Последние десятилетия характеризуются динамичностью экономического развития. Увеличение скорости временного континуума и внедрения новых технологий направляют мировое сообщество по пути ускорения жизни, улучшения ее качества, постоянного роста и выпуска производимой продукции, а также вовлечения все большего количества экономических ресурсов. Особенно тесно экономический рост и динамика валового национального продукта (далее – ВВП) связаны с эффективностью человеческого капитала, ростом производительности труда, заряженностью и мотивацией работников на результат [Ismailov, 2021; Arsenev, Davydova, Morenova, Drobjazko, 2021]. Именно люди совершают научно-технические прорывы, управляют природными и капитальными ресурсами, являются ключевым экономическим агентом в социально-экономической экосистеме, обеспечивая рост экономики. Современный экономический ландшафт отличается несбалансированностью взаимодействия экономических агентов целостной экономической системы, что происходит под влиянием философско-идеологической парадигмы метамодернизма. Особенности такой парадигмы являются осцилляции (колебательные движения) между модерном со стремлением к гармонии, равновесию и структурированности, а также между постмодерном, характерными чертами которого выступают эмоциональная нестабильность, иллюзорность и относительность любой системы [Сазанова, Жак, 2021]. Тенденции метамодернизма дополняются цифровизацией экономического пространства, которая, форматируя бизнес-процессы и объединяя их в целостную систему, одновременно усиливает эмоциональные переживания и тревожность в обществе. Эти процессы охватывают все подсистемы и сферы, включая рынок труда.

Целью работы является определение особенностей современного рынка человеческих ресурсов. Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи: 1) установить проблемы на рынке труда; 2) проанализировать статистические данные спроса и предложения на рынке человеческих ресурсов и обозначить противоречия между ними; 3) осветить результаты анкетирования работодателей зарубежных и российских организаций; 4) раскрыть общие тенденции в части востребованных навыков соискателей. Методологическую основу работы составляют историко-логическое исследование статистики рынка труда; оценка и сопоставление результатов эмпирических исследований (анкетирования) работодателей и экспертных оценок на базе системного подхода.

## Метамодернизм и последствия его влияния на рынок труда / Metamodernism and the consequences of its impact on the labor market

Современный рынок труда нельзя назвать сбалансированным, что связано со сменой ценностей хозяйствования метамодернизма (идеологией, которая спровоцировала вступление в эпоху метамодерна). Его влияние стало ощущаться уже на рубеже 20–21 вв., однако формулировка этого термина произошла лишь в 2010 г. Особенности периода метамодерна заключаются в попытках возврата к системному, стройному, структурированному модерну с ясными социально-общественными законами и рациональным агентом с предсказуемым экономическим поведением. Однако влияние постмодерна, отличавшегося эмоциональной нестабильностью, релятивистской относительностью общественного устройства и экономическим ландшафтом, чрезвычайно велико и возврат к модернистской системе координат уже невозможен. Об этом свидетельствует приставка «мета» в слове метамодерн, означающая «колебания», отклонения то в сторону системности и рациональности, то в сторону иррациональности и волатильности. Экономический агент метамодерна отличается от предшественника следующими особенностями:

- его психика неустойчива. Он прекрасно может рационально мыслить, продумывать социальные и экономические шаги, однако эмоциональные триггеры способны мгновенно выбить его из равновесия, он может принимать иррациональные решения, резко изменять покупательские и коммуникативные привычки;
- он может быть очень общителен, ему хочется проявить себя в группе, а может глубоко уходить в себя, избегать какого-либо общения, замыкаться в себе;
- он хочет чувствовать принадлежность к социальной группе, поэтому часто потребляет те продукты, которые свойственны членам группы, но он – индивидуалист с элементами эгоизма, заикленный на себе;
- он может быть очень чутким и растроганным, глубоким и искренним, но может быть надменным и жестоким, непоколебимым и бесстрастным;
- огромная энергия, которая под влиянием острых конфликтов перерастает в открытую агрессию, сменяется вялостью, апатичностью и депрессивностью.

Поскольку этими особенностями обладает главный экономический агент – человек, их влияние наблюдается на всех иерархических уровнях социально-экономической экосистемы: на поведении непосредственно индивидуума (его потребительской активности, а также на работоспособности, если

он выступает в качестве человеческого ресурса); отражается на процессе организации (в части ускорения процесса удовлетворения потребностей целевой группы и в управлении сотрудниками компании); на управлении страной (в вопросах экономической и политической стабильности). Общий дисбаланс системы провоцирует трансформации и осцилляции экономического агента, начиная от внутренней дисгармонии личности и заканчивая кровопролитными столкновениями между государствами. Неравновесие экономического пространства отражается на всех рынках, включая рынок трудовых ресурсов.

Эта ситуация свойственна и для развитых стран мира, и для развивающихся государств. В одних странах работодатели не могут найти подходящих людей для выполнения необходимых технологических операций, другие страны и национальные хозяйства страдают от безработицы. Россия – уникальная страна, поскольку для нее характерна низкая безработица, которая, казалось бы, ставит бизнесменов в зависимое положение от наемного труда, однако в реальности наблюдается совсем другая картина. Для рынка труда России характерно весомое влияние работодателя в ущерб интересов работников [Стаурский, Щур, 2021]. Возникает вопрос. Почему при такой высокой занятости бизнес не борется за наемных работников? Это происходит от высокой монополизации товарных рынков, которые территориально расположены в определенных локациях, вызывая высокую региональную дифференциацию. Есть экономически слабые регионы, где имеется низкий уровень деловой активности, соответственно, низкий уровень конкуренции работодателя за работника и низкий уровень заработной платы. Причина привязанности россиян к месту жительства, которая происходит не по их воле, кроется в следующем. В России, в отличие от развитых стран, существует такой феномен, как регистрация по месту жительства, которая ограничивает мобильность соискателя и его возможность беспрепятственного переезда в экономически развитые регионы страны. Далеко не каждый индивидуум обладает смелостью сорваться с нажитого места и отправиться на поиски лучшей жизни. Также человек иногда не способен этого сделать из-за финансовых затруднений (получая скромный доход, он вынужден всю заработную плату использовать на потребление и не может накопить «подушку безопасности», которая позволит осуществить переезд, привыкнуть к новой обстановке и найти достойную работу). Останавливает соискателей из дотационных регионов и динамичность изменения требований к работникам [Беликова, 2020]. Учитывая

скорость перемен на рынке товаров и услуг, рынок человеческих ресурсов также ускоряется и усложняется. На сегодняшний день уже недостаточно наличия диплома и узкоспециализированных навыков, работодатель требует адаптивности, разнонаправленности профессионального образования. Современный претендент на высокий доход от трудового ресурса должен обладать незаурядными и разносторонними качествами [Ульянова, 2020]. Помимо высоких профессиональных умений, соискатель должен иметь определенные личностные особенности, достаточный уровень социальных связей, а также обладать такими навыками, как управление автомобилем, умение работать с традиционными компьютерными программами и, безусловно, владение хотя бы одним иностранным языком.

### **Спрос и предложение на рынке труда / Supply and demand in the labor market**

Особенностями спроса на любом рынке является снижение величины спроса в случае повышения цены на него (обратная зависимость). Спрос на рынке человеческих ресурсов не исключает ключевые положения экономической теории. При росте заработных плат работодатели сокращают количество рабочей силы на предприятиях и желают получить «многостаночников», т.е. людей, готовых выполнять за относительно высокую плату нескольких разных обязанностей. Часто в маленьких фирмах главный бухгалтер является и специалистом по кадрам, и секретарем директора, и юристом. Если же штат компании расширяется, то руководство малого бизнеса будет платить меньшие заработные платы каждому специалисту, но нанимать больше сотрудников. Помимо ценовых факторов, на спрос на рынке человеческих ресурсов влияют и ряд неценовых факторов, таких как спрос непосредственно на блага, производимые компанией; уровень затрат на капитал (долгосрочные и краткосрочные затраты); степень регулирования рынка; прибыль компании; изменение структуры рынка. Предложение на рынке человеческих ресурсов находится в прямой зависимости от ставок заработной платы: чем эти ставки выше, тем больше работников желают занять вакантные должности. Следовательно, как и любой рынок, рынок труда предполагает разные целевые установки и интересы двух ключевых субъектов. Неудивительно, что анализ статистических данных по доходу и климату рабочего места представителей агентов, предъявляющих спрос и осуществляющих предложение на рынке труда, свидетельствует о несоответствии ожидаемых и предлагаемых условий,

а также уровня заработной платы среди соискателей и работодателей. Так, в конце 2022 г. индивидуумы, осуществлявшие поиск работы в Москве, в среднем претендовали на ежемесячное вознаграждение в размере 78 889 руб., тогда как рынок предлагал им только 76 310 руб. ежемесячного дохода от наемного труда. Конкуренция между претендентами на одну вакансию в этот же период составила 5,5 чел. на одно рабочее место, а годовой прирост людей, предлагающих свою кандидатуру, составил 18 % (тогда как прирост вакансий демонстрировал отрицательную динамику: -19 %). Этот исследовательский срез представляет общую картину на рынке человеческих ресурсов, где значительные трансформации происходят в части предложения на непосредственно необходимые рынку профессии. Если не учитывать молодых специалистов, только вышедших на рынок труда, то наибольшее предложение традиционно принадлежит специалистам по продажам (92 %), работникам транспортной логистики (82 %), сотрудникам сферы развлечения (70 %), сферы консультирования (67 %), административному персоналу (65 %), маркетингу и производственным отраслям – 60 % и 58 % соответственно. А предложение соискателей в области науки, медицины, банковского сектора снизилось на 16 %, 26 % и 26 % соответственно. Таким образом, можно сделать вывод о том, что наибольшая конкуренция наблюдается в сферах продаж и маркетинга, а наименее выраженная конкурентная среда с точки зрения жесткости окружает соискателей со специализацией на научную, медицинскую и банковскую сферы.

Однако необходимо рассмотреть и спрос на рынке ресурсов в части востребованности профессий у работодателей. В зависимости от страны самые востребованные профессиональные сегменты различаются по ориентации экономики и особенностям товарных рынков.

В целом тенденции, наблюдаемые в развитых странах, транслируются и в России. Например, наиболее востребованными являются специалисты, обладающие высокими цифровыми компетенциями, такие как [Волошин, 2022]:

- бизнес-аналитики, способные проводить анализ и классифицировать большие данные (англ. big data), выявлять их динамику и определять пути нивелирования рисков. Учитывая изменчивость глобального и локального экономического пространства, бизнесу чрезвычайно важно быстро принимать управленческие решения, что позволяет осуществлять профессиональный аналитический блок. Следовательно, работодатель будет готов достойно платить

специалистам, обеспечивающим безопасность бизнеса в вопросах прогнозирования угроз и способах их предотвращения [Шарипов, Дьяконова, Суй, 2022];

- профессионалы, обеспечивающие эффективную информационную и экономическую безопасность, а также определяющие оппортунистическое поведение внутри компании и бизнес-партнеров. Часто внутренние агенты представляют ключевую опасность для организации, поскольку они могут нечаянно «поделиться» коммерческой информацией или намеренно передать ее (в целях наживы или, например, мести), потому что специалисты в сфере безопасности в цифровую эпоху метамодерна являются высокооплачиваемыми сотрудниками компании;

- преподаватели и коучи, объединяющие элементы машинного обучения с традиционными методами обучения персонала, клиентов, поставщиков. Лояльные компании, бизнес-тренеры и коучи способны значительно усилить безопасность внутри организации, вовлечь и удержать внешних агентов в части долгосрочных взаимосвязей с компанией и приверженности к ее продукту. Машинное обучение не способно полностью заменить человека – именно живой специалист может создать нужную атмосферу на обучении, замотивировать слушателей, заразить их своей энергией, потому что в цифровом мире профессионалы обучающих практик востребованы и высокооплачиваемы;

- разработчики необходимых бизнес-программ, платформ в области интернета вещей, осуществляющие автоматизацию бизнес-процессов и снижающие себестоимость производимых продуктов [Ксенофонтов, Камалетдинов, 2019]. Взаимосвязь разных бизнес-процессов в компании позволяет моделировать бюджеты на инновационные проекты, обнаруживать и нивелировать бюджетные дефициты, выявлять узкие места и возможности для их устранения, экономить значительные средства. Безусловно, работодатель высоко ценит людей, формирующих предпосылки для сокращения затрат бизнеса;

- стратеги в области маркетинга и развития бизнеса, обеспечивающие расширение и диверсификацию рынков на основе глубоких исследований потребителей и других заинтересованных сторон, а также точных цифровых расчетов. Когда ситуация молниеносно меняется, необходимо быть в курсе происходящих событий, а использование сигнальных технологий в цифровом пространстве и грамотный медиаплан способны управлять поведением потребителя, повышая спрос на товары и услуги, производимые организацией. Технологии управления другими стейкхолдерами позволяют расширить



влияние компании в медийном пространстве, среди поставщиков, финансовых структур, государственных организаций. Такие технологии способствуют усилению конкурентоспособности бизнеса.

В России к предложенному выше перечню можно добавить менеджеров по бизнес-администрированию и сотрудников, способных сформировать базы данных на предприятии.

При этом ежегодно как за рубежом, так и в России, снижается спрос на следующих специалистов:

- операционистов в сегменте занесения данных, таких как бухгалтера, логисты, складские сотрудники, труд которых легко автоматизируется и передается носителям других бизнес-процессов;
- рабочих, специализирующихся на рутинных операциях, заменяемых в условиях цифровизации механическими адаптерами;
- специалистов, рассчитывающих показатели нормы-часов, заработной платы и других алгоритмизированных операций.

### **Роль soft skills в конкурентоспособности соискателя / The role of soft skills in the competitiveness of the job seeker**

Анализ статистики рынка труда свидетельствует о недостаточности диплома высшего учебного заведения в качестве формулы успеха. В условиях динамичных изменений нужно быстро осваивать новые технологии в выбранной профессии, а в случае, если профессия стала неактуальной – приобретать новые знания и навыки, а также нарабатывать профессионализм в новой сфере деятельности [Ефимов, Спахов, Федотова, Юшкова, 2020; Альпидовская, Сайтбурханова, 2021]. Для этого, помимо «жестких» навыков (англ. hard skills), которые приобретаются в вузе и в практической деятельности, необходимо развивать «мягкие» навыки (англ. soft skills), помогающие быть конкурентоспособным в различных нестандартных условиях, позволяющие найти свое «место под солнцем». Здесь на первый план выдвигается личная харизма не в значении яркости личности, а в значении «быть уникальным, быть собой». Не каждому нужно быть собственником или генеральным директором крупной компании, но каждый может найти себя. И тогда работник даст максимальную производительность труда на рабочем месте, создаст условия для развития бизнеса работодателя и внесет свой вклад в развитие страны. А для формирования максимальной производительности важно не только быть профессионалом узкой специализации, но и обладать качествами изменения экосистемы вокруг себя, такими как [Крылова, 2021]:

- системное и критическое нестандартное мышление как важная когнитивная компетенция, позволяющая проводить неалгоритмизированный анализ, сравнивать показатели и факторы, влияющие на их динамику и в конечном счете принимать решения, отличные от рутинных. Цифровые технологии приучают экономических агентов к инструкциям и готовым алгоритмам, поэтому большая часть современных людей живет по чужим программам, не имея целостности и осознанности восприятия. Если сотрудник способен формировать целостную масштабную картину, он имеет потенциал изменить бизнес к лучшему;
- навык в распознавании релевантной, объективной информации с учетом институциональных условий и разнонаправленных рисков. Поскольку большой объем информационных потоков дезориентирует человека, чтобы не потеряться в таком пространстве, нужно обладать способностью выявления информационных ресурсов, которым можно доверять и за счет которых можно быстро получить самую свежую и актуальную информацию для бизнеса;
- способность логично рассуждать и аргументировать ход своих мыслей, представляя их для стейкхолдеров организации по целевым группам. Риторика в адрес субъектов, оказывающих влияние на развитие бизнеса, должна быть особенно продуманной и лаконичной, тогда идеи, которые хочет донести человек для реципиентов будут услышаны, а представленные проекты будут иметь успех. Для этого важно провести предварительные исследования каждого представителя целевой группы, понять, отметить и почувствовать их личные мнения, ключевые ценности и ожидания от переговоров;
- умение задавать правильные вопросы и получать либо однословные и однозначные, либо развернутые полные ответы в зависимости от цели. Вопросы могут помочь раскрыть реальную мотивацию собеседника в общении, исключить возражения, способные завуалировать действительное положение дел;
- высокий уровень адаптивности, принятия ситуации и способности ненавязчиво ее изменить, не нарушая личных границ коллег, бизнес-партнеров, руководителей и собственников. Управление эмоциями в нестандартных условиях наиболее важный аспект адаптивности. Принятие взвешенных, рациональных решений приводит к эффективным поступкам, приводящим к успеху;
- коммуникативные навыки, умение налаживать деловые связи, способности слушать и слышать партнера, обобщать информацию и формировать новые совместные идеи для развития подразделения и компании;

- привычка расставлять приоритеты в выбранных действиях, управлять временем, выбирать главные и наиболее важные дела, приносящие 80 % экономического результата по принципу Парето;
- готовность постоянно осваивать новые рубежи, получать новые знания, развиваться в профессиональной и смежной сферах. Современное пространство требует быстрого приспособления организации и ее сотрудников к изменениям. Знания, которые были актуальны некоторое время назад, нуждаются в обновлении и расширении, поэтому быстрая обучаемость, усвоение и применение в работе новой информации является неотъемлемым навыком современной личности;
- мастерство публичных выступлений, умение зарядить, вдохновить слушающих, независимо от их количества; умение ориентироваться на потребности и взгляды целевого слушателя; навык изменения траектории повествования в направлении восприятия аудиторией информации, которую реципиенты должны усвоить;
- креативность и нестандартность, искусство повернуть очевидные вещи в ноу-хау, вычленение инновационных идей из пространства, притяжение людей, обладающих нестандартным мышлением и способных поделиться искрой, раскрывающей новые возможности для бизнеса;
- личностная гармоничность, обеспечивающая устойчивость к конфликтам. Человек, способный сохранить эмоциональное спокойствие, может управлять собой, не делать поспешных выводов и эмоциональных решений, может «охладить пыл» собственных всплесков, а также своих коллег и партнеров, что позволяет управлять конфликтами в коллективе;
- скромность, доброжелательность и дипломатическая тактичность по отношению к сотрудникам, клиентам и другим людям. Несмотря на то что хороший человек — не профессия, для сотрудников, работающих с другими людьми, душевность и приветливость являются важными качествами, поскольку эмоциональный комфорт в коллективе и с бизнес-партнерами создается работниками в компании. Токсичные, критичные и эмоционально неустойчивые работники могут разрушить гармоничный эмоциональный фон в организации, что почувствуют и члены команды, и внешние стейкхолдеры;
- навык работы в команде, возможность брать ответственность за нужный фронт работы и за руководство группой. Перекалывание ответственности на других — опасная черта современного общества, а умение отвечать за свои ошибки, признавать и исправлять их является одним из важнейших качеств

конкурентоспособного человека, которое высоко ценят работодатели;

- стрессоустойчивость и умение эффективно работать в режиме многозадачности, сочетая элементы напряжения и расслабления, не допуская выгорания [Сербина, 2021]. Высокая волатильность и ситуативность мира постоянно подвергают индивидуума стрессу разных уровней, начиная от микрострессов в транспорте и заканчивая глобальной тревогой за выживаемость. Этому способствуют средства массовой информации, подогревая беспокойство репортажами с мест ярких негативных событий, что усиливает психо-эмоциональную неустойчивость личности. Навык работы со стрессом, умение справляться с негативными воздействиями на психику являются ключевыми аспектами успеха. Такие характеристики обеспечивают высокий производственный результат личности в организации.

Эти качества не возникают внезапно, они являются следствием постоянной серьезной работы над собой и выявления черт характера, мешающих развитию «мягких» навыков (англ. *soft skills*), а также нивелирования влияния таких черт и преодоления отрицательных личностных качеств. Проблему работы над собой необходимо перевести в творческую задачу и решать ее в нестандартном ключе, используя нужные преимущества.

Возникает вопрос. Как же работать над собой, чтобы приобрести и усилить качества, позволяющие быть конкурентоспособным? Сначала необходимо провести личностную диагностику [Вукович, Литвинский, Никитина, Басов, 2021]. Существует огромное количество тестов на выявление психотипа, ведущей модальности, стрессоустойчивости, коммуникабельности и др., позволяющих глубже понять, услышать и почувствовать себя, определить свои особенности, найти слабые сегменты в колесе жизненного баланса. Вторым этапом нужно осознать причину дискомфорта, неравновесных состояний. В большинстве случаев они происходят из-за несоответствия личностного представления о ситуации и ее представления другими людьми.

Таким образом, у человека есть определенные ценности, представления, что правильно, что неправильно, и он транслирует их другим людям. Если картина мира индивидуума совпадает с действительностью, то он испытывает радостные чувства, ощущает спокойствие, удовлетворение и позитив. При расхождении его видения и реалий, жизненных обстоятельств, явлений, процессов, поведения других личностей, эмоции человека негативны, а подсознательно он принимает решение, как поступить. В случае возможности изменить события или когда

оппонент ниже определенного индивидуума по уровню иерархии (возрасту и т.д.), то человек осуществляет принуждение к желаемому действию, вызывая негодование у субъекта воздействия (т.к. индивидуум не хотел поступать предложенным ему способом, но ввиду зависимости вынужден делать это). Если же человек понимает, что он не способен оказать влияние на события, то он впадает в грусть, печаль, которые при многократном повторении могут перерасти в депрессию. Особенно опасна ситуация, когда на вышеописанные события накладываясь усталость, перегрузка, физическое переутомление, вызывающие хроническую депрессию.

Чтобы не допустить личностного и профессионального выгорания, а также депрессивного состояния, важно работать над личностной стрессоустойчивостью, которая является наиболее ключевым «мягким» навыком (англ. soft skill), а также позволяет сохранить, приумножить свои внутренние силы и ресурсы. Существует огромное множество методов, чтобы восполнить утраченные ресурсы, например, занятие спортом, хобби, общение с любимыми и комфортными людьми, путешествия, баня, длительный сон и другие. Но наиболее важный метод – это работа с внутренним критиком, принятие ситуации и взвешенных решений на основе рационального мышления. Важно понять, что люди не обязаны думать и чувствовать одинаково с другими, у них свои особенности, личностные черты и поведенческие привычки. Принятие другого мнения, чужих ценностей и взглядов, понимание неидеальности, неравновесности, несправедливости мира, а также спокойное отношение позволяют освободиться от массы негативных эмоций. Борьба, особенно бессмысленно-страстная, требует огромного количества жизненной энергии. Конфликты и тревога, сопровождающие противостояние с миром, являются главными потребителями ресурса и потенциала. Это не означает, что нужно двигаться назад, это значит, что не стоит расходовать энергию на глупые эмоциональные решения, лишаящие сил и ограничивающие свободу. Все не может быть так, как запланировано. Но чем гармоничнее человек принимает внезапные ситуации, тем больше вероятность их осуществления, а главное, тем больше внутренних ресурсов человек

экономит, высвободив энергию для их реализации без физических и душевных надрывов. Личность, обладающая высоким энергетическим потенциалом, – самая востребованная на рынке труда и всегда будет конкурентоспособна, поскольку обладает самым ценным ресурсом.

### **Заключение / Conclusion**

Современный мир характеризуется стремительными трансформациями и неравновесием. Это связано с влиянием новой эпохи метамодерна, главной особенностью которой являются колебания системности и хаотичности, рациональности и эмоциональных аффектов, стабильности и дисбаланса. Нестабильный экономический агент подвергает колебаниям всю социально-экономическую экосистему и ее подсистемы. Целевой клиент постоянно изменяет потребительское поведение, не проявляя яркой лояльности одному производителю, что заставляет организации постоянно конкурировать друг с другом в борьбе за покупателя. Руководители организаций оказываются под жестким давлением рынка: сжатие сроков создания и запуска нового продукта, подстраивание под меняющийся спрос потребителей вынуждают предприятия не только вовлекать инновационные производственные ресурсы, но и по-другому с применением современных управленческих и обучающих технологий использовать факторы производства и предъявлять новые требования при их подборе. В частности, производный от рынка благ современный рынок труда также изменчив и нестабилен. Поэтому обществу нужен новый работник, готовый справиться со всеми многофакторными вызовами. Чтобы быть конкурентоспособным в текущих реалиях экономического ландшафта, индивидууму необходимо постоянное развитие как в профессиональных областях, так и в личностных аспектах. Человек будущего – это стрессоустойчивый, гибкий индивидуум, знающий свои уникальные особенности, умеющий применить положительные аспекты и смягчить отрицательные личностные стороны. Такой индивидуум выбирает любимый вид деятельности, позволяющий получать и удовольствие от дела, и финансовое благополучие; такой человек готов быстро адаптироваться к новым условиям, а также осваивать новые и нужные рыночные навыки.



## Список литературы

*Альпидовская М.Л., Сайтбурханова Л.Д.* Проблемы развития рынка труда в условиях современного кризиса (на примере стран юго-восточной Европы). Вестник Северо-Осетинского государственного университета имени К.Л. Хетагурова. 2021;2:175–183. <https://doi.org/10.29025/1994-7720-2021-2-175-183>

*Беликова Н.В.* Современные проблемы мобильности молодёжи на рынке труда в странах ЕАЭС. Вестник Сибирского университета потребительской кооперации. 2020;3(33):34–39.

*Волошин А.А.* Проблемы и изменения на рынке труда России в ходе кризисов 2020 и первой половины 2022 гг. Московский экономический журнал. 2022;7(7):160–178. [https://doi.org/10.55186/2413046X\\_2022\\_7\\_7\\_445](https://doi.org/10.55186/2413046X_2022_7_7_445)

*Вукочич Г.Г., Литвинский К.О., Никитина А.В., Басов Е.Н.* Профнавигация в молодежном сегменте рынка труда: проблемы и пути решения. Экономика устойчивого развития. 2021;3(47):177–179. [https://doi.org/10.37124/20799136\\_2021\\_3\\_47\\_177](https://doi.org/10.37124/20799136_2021_3_47_177)

*Ефимов А.Б., Спахов С.В., Федотова О.А., Юшкова В.Э.* Занятость и безработица на рынке труда: проблемы и методы регулирования. Экономика и предпринимательство. 2020;11(124):94–101. <https://doi.org/10.34925/EIP.2020.124.11.014>

*Крылова В.В.* Основные проблемы изменения безработицы на рынке труда российской федерации и пути их решения. Экономика: теория и практика. 2021;4(64):63–67. [https://doi.org/10.31429/2224042X\\_2021\\_64\\_63](https://doi.org/10.31429/2224042X_2021_64_63)

*Ксенофонтов А.А., Камалетдинов А.Ш.* Процессный подход к управлению как инструмент повышения эффективности хозяйственной деятельности организации. Управленческие науки в современном мире. 2019;1:279–285.

*Сазанова С.Л., Жак Л.* Ценностное управление в экономике 5.0. Вестник университета. 2021;8:20–24. <https://doi.org/10.26425/1816-4277-2021-8-20-24>

*Сербина Н.В.* Проблема трудоустройства выпускников вузов: карьерная компетентность как условие их адаптации к рынку труда. Экономика труда. 2021;8(12):1501–1512. <https://doi.org/10.18334/et.8.12.113977>

*Стаурский С.С., Шур Е.В.* Проблемы развития рынка труда российской федерации и пути их решения. Тенденции развития науки и образования. 2021;74(7):130–134. <https://doi.org/10.18411/lj-06-2021-283>

*Ульянова В.А.* Проблема занятости молодежи на современном рынке труда. Тенденции развития науки и образования. 2020;63(4):102–107. <https://doi.org/10.18411/lj-07-2020-132>

*Шарипов Ф.Ф., Дьяконова М.А., Сюй М.* Особенности цифрового управления современной экономикой. Вестник университета. 2022;7:138–144. <https://doi.org/10.26425/1816-4277-2022-7-138-144>

*Arsenev Yu.N., Davydova T.Yu., Morenova K.A., Drobyazko S.I.* Problems of the labor market and women's employment in the world economy. In: Arsenev Yu.N., Rasumovskaya T.I. (ed.) Proceedings of Public and administrative management, law, digitalization in the economy, business, culture and education, 25-26 March 2021. Tula: Tula Polygraphist; 2021. Pp. 324–331.

*Ismailov A.A.* Employment of the population and problems of labor market development. Components of Scientific and Technological Progress. 2021;8(62):9–12.

## References

*Alpidovskaya M.L., Saytburkhanova L.D.* Problems of development of the labor market in the conditions of the modern crisis (on the example of the countries of southeastern Europe). Bulletin of the North Ossetian State University named after K.L. Khetagurov. 2021;2:175–183. (In Russian). <https://doi.org/10.29025/1994-7720-2021-2-175-183>

*Arsenev Yu.N., Davydova T.Yu., Morenova K.A., Drobyazko S.I.* Problems of the labor market and women's employment in the world economy. In: Arsenev Yu.N., Rasumovskaya T.I. (ed.) Proceedings of Public and administrative management, law, digitalization in the economy, business, culture and education, 25-26 March 2021. Tula: Tula Polygraphist; 2021. Pp. 324–331.

*Belikova N.V.* Modern problems of youth mobility in the labor market in the EAEU countries. Bulletin of the Siberian University of Consumer Cooperation. 2020;3(33):34–39. (In Russian).

*Efimov A.B., Spakhov S.V., Fedotova O.A., Yushkova V.E.* Employment and unemployment in the labor market: problems and methods of regulation. Economics and Entrepreneurship. 2020;11(124):94–101. (In Russian). <https://doi.org/10.34925/EIP.2020.124.11.014>

*Ismailov A.A.* Employment of the population and problems of labor market development. Components of Scientific and Technological Progress. 2021;8(62):9–12.

*Krylova V.V.* The main problems of changing unemployment in the labor market of the Russian Federation and ways to solve them. Economics: theory and practice. 2021;4(64):63–67. (In Russian). [https://doi.org/10.31429/2224042X\\_2021\\_64\\_63](https://doi.org/10.31429/2224042X_2021_64_63)

*Ksenofontov A.A., Kamaletdinov A.Sh.* Process approach to management as a tool to improve the efficiency of economic activity of the organization. Management sciences in the modern world. 2019;1:279–285. (In Russian).

*Sazanova S.L., Jacques L.* Value Management in Economics 5.0. Vestnik universiteta. 2021;8:20–24. (In Russian). <https://doi.org/10.26425/1816-4277-2021-8-20-24>

*Serbina N.V.* The problem of employment of university graduates: career competence as a condition for their adaptation to the labor market. Labor Economics. 2021;8(12):1501–1512. (In Russian). <https://doi.org/10.18334/et.8.12.113977>

*Sharipov F.F., Dyakonova M.A., Xu M.* Features of digital management of the modern economy. Vestnik universiteta. 2022;7:138–144. (In Russian). <https://doi.org/10.26425/1816-4277-2022-7-138-144>

*Staursky S.S., Shchur E.V.* Problems of development of the labor market of the Russian Federation and ways to solve them. Trends in the development of science and education. 2021;74(7):130–134. (In Russian). <https://doi.org/10.18411/lj-06-2021-283>

*Ulyanova V.A.* The problem of youth employment in the modern labor market. Trends in the development of science and education. 2020;63(4):102–107. (In Russian). <https://doi.org/10.18411/lj-07-2020-132>

*Voloshin A.A.* Problems and changes in the Russian labor market during the crises of 2020 and the first half of 2022. Moscow Economic Journal. 2022;7(7):160–178. (In Russian). [https://doi.org/10.55186/2413046X\\_2022\\_7\\_7\\_445](https://doi.org/10.55186/2413046X_2022_7_7_445)

*Vukovich G.G., Litvinsky K.O., Nikitina A.V., Basov E.N.* Vocational navigation in the youth segment of the labor market: problems and solutions. Economics of Sustainable Development. 2021;3(47):177–179. (In Russian). [https://doi.org/10.37124/20799136\\_2021\\_3\\_47\\_177](https://doi.org/10.37124/20799136_2021_3_47_177)