

УДК 331.5

DOI: 10.28995/2073-6304-2019-4-166-180

**Исмаилова Ч.Дж.**

Э.и.к, доцент  
“Эл аралык бизнес” кафедрасы  
"Кыргыз Республикасынын  
Эл аралык Университети"

**Исмаилова Ч.Дж.**

К.э.н., доцент  
кафедры «Международный бизнес»  
«Международный университет  
Кыргызской Республики»

**Ismailova Ch.Dzh.**

Ph.D., Associate Professor  
Department of International Business  
"The International University  
of the Kyrgyz Republic"  
+996755522533  
Cholpon-is@mail.ru

## ЭМГЕК РЫНОГУН ТРАНСФОРМАЦИЯЛОО ЖАНА УЧУРДУН ЖАҢЫ ТЕНДЕНЦИЯЛАРЫ

### ТРАНСФОРМАЦИЯ РЫНКА ТРУДА И НОВЫЕ ТЕНДЕНЦИИ СОВРЕМЕННОСТИ

#### LABOR MARKET TRANSFORMATION AND NEW TRENDS OF OUR TIME

---

**Аннотациясы:** Бул макала эмгек рыногун калыптандыруунун жаңы тутумунун пайда болуу көйгөйүнө арналган. Санариптештирүүнүн жана пандемиянын акыркы масштабдуу таасиринин фонунда заманбап эмгек мамилелерин өркүндөтүү жолунда дүйнө жаңы өнүгүүнү алып, заманбап эмгек мамилелеринин концепциясын калыптандыруунун жана жумушчулардын аң-сезимдүү мамилеси менен, ошол эле учурда кызматкерлерге тийиштүү эмгек акы жана материалдык, моралдык стимулдарды талап кылган жумушчулардын жаңы прогрессивдүү катмары. Өзгөртүлгөн шарттар салттуу шарттарды тездеди жана бир аз өзгөрттү, тескерисинче, эмгек рыногуна карата үстөмдүк кылган стереотиптерге карата көз караштардын өзгөрүшүнө түрткү берди.

**Негизги сөздөр:** кризис, эмгек рыногу, адам капиталы, жумуш менен камсыз кылуу, жаңы формат, санарип технологиялар.

**Аннотация:** Данная статья посвящена проблеме зарождения новой системы формирования рынка труда. Мир, получив новое развитие на пути совершенствования современных трудовых отношений на фоне цифровизации и последнего все масштабного воздействия пандемии открывает новые грани формирования понятия современных трудовых отношений и формирования нового прогрессивного слоя работников, с более осознанным отношением к трудовой деятельности, но и в тоже время с требованием адекватного вознаграждения и

материального, морального стимулирования. Изменившиеся условия ускорили и несколько видоизменили традиционные условия и, скорее, возможно способствовали изменению взглядов на устоявшие стереотипы о рынке труда.

**Ключевые слова:** кризис, рынок труда, человеческий капитал, занятость, новый формат, цифровые технологии.

**Abstract:** This article is devoted to the problem of the emergence of a new system of labor market formation. The world, having received a new development on the way to improve modern labor relations against the background of digitalization and the last all-scale impact of the pandemic, opens up new facets of the formation of the concept of modern labor relations and the formation of a new progressive layer of workers, with a more conscious attitude to work, but at the same time with the requirement adequate remuneration and material, moral incentives. The changed conditions have accelerated and somewhat modified the traditional conditions and, rather, may have contributed to a change in views on the prevailing stereotypes about the labor market.

**Key words:** crisis, labor market, human capital, employment, new format, digital technologies.

С неожиданным приходом кризиса, мир заговорил о необходимости новой парадигмы в развитии общества, экономике, управлении, образовании, науке, мышлении. Новая парадигма должна нивелировать старую, которая ведёт к экологической, ресурсной и социальной катастрофе и, несомненно, должна ответить новым прорывом в применении человеческого капитала и созданием современных креативных сотрудников с совершенно свободных от сложившихся ранее стандартов поведения и позиционирования своих возможностей и знаний.

Обновленный рынок труда, уже начал свою вынужденную трансформацию в новый формат, зачатки которой едва были, заметны при традиционной форме занятости и не имели столь широкого распространения. Но, она связана далеко не с потерей рабочих мест и не по причине неожиданно возникшей «моды» на удаленку. Мир, получив новый виток развития в форме цифровых технологий еще до начала современного кризиса направил свой выбор в пользу на виды занятости, которые с применением новых технологий коммуникации обозначили реальную возможность зарабатывать средства к существованию и изменить свое отношение к трудовым обязанностям, причем это стало удобным и эффективным, и очень даже продуктивным.

Подвергнувшая весь мир в кризис пандемия с новой силой обнажила проблемы развития не только экономических процессов, но всех звеньев общественной жизни и отстранила большую часть формальной занятости населения в неформальную в связи с реальной опасностью быть в коллективе иметь физический контакт и физическое присутствие. Многие специальности быстро и безболезненно адаптировались к новым условиям и получили возможность продолжать далее быть фактически занятым. Проблема казалось, решена все будут традиционно продолжать трудиться, хотя не столь в привычном режиме, и это будет незначительное время и можно будет не торопиться с внедрением таких изменений в обычную жизнь, однако процесс кризиса внес свои соответствующие коррективы. Конечно же, на поверхности мы видим непривычно новый повышенный спрос на сотрудников, способных работать в географическом отрыве от офиса и при этом выполнять свои должностные обязанности столь же эффективно и значимо. К таким профессиям традиционно можно отнести всевозможных менеджеров по закупкам или продажам, материальному и сервисному снабжению, IT специалистов и не только, но и тружеников прочих креативных и интеллектуальных профессий, для работы которых обычно необходимым является всего лишь наличие персонального компьютера и доступ к информационным системам предприятия и возможности обратной связи. Непосредственно в текущем моменте времени особенную ценность имеют специалисты, готовые к новым технологиям, обученные и с опытом.

Поскольку обучение новых и погружение в смысловую сущность предприятия, так сказать, знакомой с корпоративной культурой и микроклиматом коллектива произвести дистанционно достаточно сложно и такого наработанного опыта у классических компаний пока ещё нет. При этом отвечать на вопрос: а какие ещё профессии будут наиболее востребованы для работы на удаленке? не имеет смысла. Ответ будет прост: все. Конечно же, на это можно сразу возразить: – а как же рабочий на предприятии? Он, что заберет оборудование себе в квартиру? Или пекарь? А строитель? Да мало ли у нас профессий, которые точно никогда не смогут быть удалены от самих, средств производства. Да это так. И при этом важно и уместно утверждать, что и эти профессии подвергнутся серьезнейшей трансформации. И связано это обстоятельство с человеческим капиталом и современными технологиями и безусловно с базовыми установками как сформировать уже современный трудовой сегмент общества и выработать нужную ориентацию современного человека.

Карантинный период дал старт серьезнейшим психологическим и психоэмоциональным изменениям поведения и возможности самозащиты индивидуумов.

В одночасье быть изолированным от общества и погрузиться в тревогу от происходящего не было свойственно ни одному человеку, который ранее не только никогда не испытывал подобное и никак не был готов к такому изменению своего состояния. Но такова стала реальность, и дальнейшее обозримое будущее стало более связано с цифровыми технологиями и освоения новых навыков и обретения новых знаний, которые стали востребованными, которые и в перспективе вполне заменят традиционные сферы деятельности. И, благодаря, именно им мы с вами делаем первый маленький, но очень важный шаг в новый цифровой мир. До сегодняшнего дня мы все жили в обществе дисциплины и указов как сделать по проекту организации и времени. Основная задача руководителя – это нужно поставить задачу подчиненному и проконтролировать её выполнение и как правило, ограничивать его творческий подход. Наказать и отмечать его участие в процессе деятельности или наградить и сказать о достоинствах за полученный результат. Удалёнка при этом часто воспринималась, как законспирированная возможность ускользнуть из-под, этого контроля. Причем как руководителем, так и самим подчиненным. Таковы были правила игры.

Но сегодняшний глобальный эксперимент, связанный с пандемией над без исключения всеми работниками, позволяет совершить фазовый переход и определения приоритетных направлений. Люди, изолированные дома, начинают пересматривать не только систему окружающих их ценностей, но и пытаются приспособиться к существующим реалиям.

Свойственных коллективу отношений, производственных отношений для принятия важных для организации решений нельзя ничем заменить, но и их применять, как раньше возможно не получится. Свою роль, нужность и значимость каждый должен осознавать, как и раньше, но здесь по всей видимости повысится моральная ответственность каждого и безусловно немаловажный фактор интеллект и качество знаний.

Осознания самого смысла трудовых ресурсов своей интеллектуальной, производственной и человеческой необходимости и как следствие понимания того, что и как я делаю и за какой собственно труд я получаю деньги? Страх потери своей позиции в обществе, работы. Страх перед пустующим кошельком и потери рабочего места. Страх за своё будущее вообще заставляет по-другому, смотреть на сам процесс трудовой деятельности. И человек, и все люди плавно видоизменяются и переходят от состояния общества дисциплины в состояние общества контроля и самостоятельности, при этом надзорная функция также плавно переходит от начальника к самому работнику, то есть фактически непосредственно к поднадзорному. Без сомнения как оказалось это значительно дешевле и эффективнее дает шанс получить еще и стимул к осознанию того, что он готов быть ответственным и благодарным за доверие. Глубокое проникновение доверия и уважения, прежде всего человека как ценностного ориентира в общество также без сомнения станет нормой морали и поведения для всех без исключения членов общества.

Такой подход, следовательно, радикально повлияет на весь рынок труда и на само устройство трудовых отношений. Именно поэтому трансформация затронет все без исключения профессии, проведя жесткую и беспринципную переоценку многих ценностей и качеств. В этом отношении режим жесткой вынужденной домашней изоляции можно считать был и есть очень позитивным для нас всех, с точки зрения долгосрочной перспективы, фактором, формирующим новые нравственные и производственные отношения. Отныне человек будет стараться сам сформулировать для себя задачу и это станет для него новой фазой жизнедеятельности. Выполнить её, при этом не из-под палки, а движимым внутренней потребностью и ответственностью. Однако не нужно бояться «отмирания» многих привычных профессий. Действительно, согласно The Future of Jobs Reports 2018, к 2022 г. 75 млн нынешних рабочих мест будут ликвидированы в результате будущего разделения труда между людьми и машинами, но также будет создано дополнительно 133 млн новых рабочих мест. Проконтролировать такой результат и получить удовольствие от сделанного, и как следствие возможно, только получив справедливое вознаграждение, которое будет основным стимулом, двигающим к прогрессивным достижениям и внутреннему психоэмоциональному настрою на позитив и безболезненное принятие нового. Именно стимул вознаграждения был и остается индивидууму важным составляющим развития и самоотдачи. При этом он самостоятельно будет держать баланс между личным, домашним и производственным. Это уже ближе к получаемому «художником» достижения наивысшего апогея и радости от свершенного им же творения. И эта новая культура, конечно же, значительно выше уровнем, чем та с которой мы прожили большую часть нашей новейшей промышленной истории. И она является неотъемлемым требованием для существования цифрового информационного общества. Как говорится не было бы счастья да несчастье помогло. И было бы прекрасно, чтобы мы концентрировались не на списке удаленных профессий или их трагической трансформации, а на новых смыслах и целях, которые открываются перед нами и формируют новые совершенно прекрасные горизонты.

От государства, бизнеса и учебных заведений в будущем ожидаются скоординированные действия по процессам подготовки к ожидаемым переменам, а также переподготовке и трудоустройству высвобождаемого рабочего потенциала. Главное – осмыслить, что переход на новые технологии неизбежен и это веление времени и вызов общества. И от того, как мы поймем необходимость интеграции современных цифровых технологий в свою работу и бизнес-процессы, зависит скорость и скорейший успех этой трансформации.

#### **Список использованной литературы:**

1. Головенчик, Г. Г. Трансформация рынка труда в цифровой экономике / Г. Г. Головенчик // Цифровая трансформация. – 2018. – № 4 (5). – С. 27–43.
2. Мухамедзянова, Д. Роботизация 2017: когда машины отберут у людей работу / Д. Мухамедзянова // Хайтек. – Режим доступа: <https://hightech.fm/2017/01/08/robots-6/amp>.
3. Аптекман А. Цифровая Россия: новая реальность. Июль 2017 г. / А. Аптекман [и др.]. – М.: McKinsey, 2017. – 133 с