DOI: 10.31249/rsm/2025.02.13

О.Н. Пряжникова

ТРАНСФОРМИРУЮЩИЙСЯ РЫНОК ТРУДА: РОЛЬ АКТОРОВ, ВЫЗОВЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Аннотация. *Современные рынки труда претерпевают трансформацию, связанную с ростом спроса на новые навыки, набор которых динамично меняется на фоне развития технологий и перехода к зеленой экономике, а также обусловленную сокращением объемов рабочей силы в ряде стран в связи с демографическим переходом. Перед лицом происходящих перемен работодатели, работники и экономика в целом сталкиваются со снижением эффективности и растущим экономическим напряжением. В сложившихся условиях одним из ключевых элементов потенциального решения возникающих проблем становится компетентностный подход к найму и развитию профессионального потенциала рабочей силы, способный изменить способ функционирования рынков труда и принести выгоды всем заинтересованным сторонам – бизнесу, работникам, обществу и экономике. Данный подход ориентирован на навыки, которыми владеет работник, и на их соответствие конкретной рабочей задаче, а не на наличие диплома о формальном образовании и опыта работы на определенной должности.*

В работе рассматриваются новейшие исследования международных и ведущих мировых экспертных организаций, посвященные анализу опыта применения компетентностного подхода в развитых странах мира, в продвижении которого участвуют предприятия, социальные акторы, образовательные учреждения и соответствующие государственные службы. На этой основе выделяются направления реализации практических мер по внедрению подхода, определяются основные задачи, встающие перед участниками процесса, способы и этапы их решения, способствующие росту производительности труда и гибкости карьерных траекторий работников на быстро меняющемся рынке труда.

Ключевые слова: *компетентностный подход; трудовые навыки; рынки труда; найм; повышение квалификации; обучение на протяжении всей жизни.*

Пряжникова Ольга Николаевна – научный сотрудник отдела социологии и социальной психологии Института научной информации по общественным наукам РАН (ИНИОН РАН). Россия, Москва.
E-mail: olga.priazhnikova@inion.ru
ORCID ID: https://orcid.org/0000-0001-7014-4024
Web of Science Researcher ID: AAS-6065-2020

Pryazhnikova O.N.

The Transforming Labour Market: Roles of Actors, Challenges, and Prospects

Abstract. *Contemporary labour markets are undergoing a transformation, driven by the growing demand for new skills, the composition of which is dynamically changing due to technological advances, the transition to a green economy, and the shrinking workforce in some countries caused by demographic transition. In the course of these changes, employers, workers, and the economy face inefficiencies and growing economic tension. In the current circumstances, one of the key elements of a potential solution to these emerging problems is a skills-based approach to hiring and developing the professional potential of the workforce, which can transform the way labour markets function and bring benefits to all stakeholders – businesses, workers, society, and the economy. This approach focuses on the skills an employee possesses and their relevance to specific work tasks, rather than on formal education diplomas or work experience in a particular position.*

The paper examines the latest research conducted by international and leading global expert organizations devoted to analyzing the application of the skills-based approach in developed countries, in which enterprises, social actors, educational institutions, and relevant government services participate. Based on this research, the article identifies areas for the practical implementation of the approach, outlines the main challenges faced by participants, and determines ways and stages to address these challenges, thereby ensuring greater labour productivity and increased flexibility of career trajectories for workers in a rapidly changing labor market.

Keywords: *skills-based approach; work skills; labour markets; recruitment; professional training; lifelong learning.*

Pryazhnikova Olga Nikolaevna – Researcher of the Department of Sociology and Social Psychology of Institute of Scientific Information for Social Sciences of Russian Academy of Sciences (INION RAS). Russia, Moscow.
E-mail: olga.priazhnikova@inion.ru
ORCID ID: https://orcid.org/0000-0001-7014-4024
Web of Science Researcher ID: AAS-6065-2020

Введение

Цифровая трансформация и переход к зеленой экономике создают как новые возможности – появление рабочих мест, рынков, бизнес-моделей, ускорение технологического развития и инноваций, достижение устойчивого энергопотребления, так и влекут негативные социально-экономические последствия – например, сокращение рабочих мест в угледобывающих и индустриальных регионах, отдельных отраслях экономики в целом. Демографический переход, который затронул многие страны мира, способствует сокращению предложения рабочей силы. Кризисные ситуации, связанные с пандемией коронавируса

и геополитической волатильностью, также влияют на мировые рынки труда и формирование спроса на рабочую силу и трудовые навыки [OECD Economic Outlook 2024; Help wanted 2024].

Распространение передовых технологий существенно увеличивает спрос на высококвалифицированную рабочую силу и изменяет квалификационные требования и навыки, необходимые в современных отраслях экономики. Наибольшие изменения, которые происходят и будут происходить в ближайшее время прежде всего в ее высокотехнологичных отраслях, промышленности в целом и в сфере медицинских услуг, связаны с ростом востребованности навыков в области искусственного интеллекта (ИИ) и больших данных, навыков творческого и аналитического мышления [Putting Skills First 2024, p. 4]. По данным американского портала LinkedIn (штаб-квартира в г. Саннивел, штат Калифорния)[1] набор и содержание навыков, нужных работнику, изменились в 2015–2023 гг. примерно на 25%, а к 2027 г. прогнозируется их изменение уже на 50% [Skills-First 2023, p. 4]. По оценкам Всемирного экономического форума (ВЭФ) к 2027 г. почти половина (44%) основных трудовых навыков станет невостребована работодателями; 50% сегодняшней мировой рабочей силы нуждаются в повышении квалификации или переподготовке, а к 2030 г. этот показатель может достичь 90% [Future of Jobs… 2023; Goel, Hildebrandt, Hoteit, Rangarajan 2024].

Сегодня наиболее активная часть рабочей силы, согласно исследованиям Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), является самым образованным поколением за всю историю – свыше 47% молодых людей (от 25 до 34 лет) в странах ОЭСР имели высшее образование в 2022 г., тогда как для поколения их родителей (от 55 до 64 лет) этот показатель составил чуть более 30% [Population with tertiary education]. На фоне роста охвата населения мира высшим образованием растет тенденция несоответствия формальной квалификации, получаемой в ходе обучения, потребностям рынка труда. Уже в 2016 г. специалисты ВЭФ отмечали, что на момент получения диплома «устаревают» 50% знаний, получаемых студентами технических специальностей [Пряжникова 2017, с. 143]. Сегодня о несоответствии между требованиями рабочих процессов и располагаемыми навыками заявляют 46% работников, опрошенных специалистами ВЭФ [Putting Skills First 2024, p. 4]. Даже в высокоформализованных секторах экономики – образование, профессиональное обучение и сфера здравоохранения – почти 40% работников отмечают несоответствие их формальной квалификации и выполняемых трудовых обязанностей [ibid., p. 8].

Со стороны работодателей растет озабоченность в связи с тем, что нехватка рабочей силы и новых навыков в ближайшие десять лет окажет зна-

1. В Российской Федерации в 2016 г. Роскомнадзором на основании решении суда ресурс внесен в реестр нарушителей прав субъектов персональных данных и заблокирован.

чительное негативное влияние на прибыльность компаний: в 2023 г. так полагали 52% руководителей, опрошенных PricewaterhouseCoopers (PwC; штаб-квартира в Лондоне) – международной экспертной компанией в области консалтинга и аудита [Putting Skills First 2023, p. 3]. Во многом из-за этого на рынке труда развивается тенденция к снижению требований о наличии у работников ученой степени или диплома о формальном высшем образовании для значительного числа профессий. Так, в 2022 г. в 19% объявлений о вакансиях в США на портале LinkedIn не требовалось наличия ученой степени, тогда как в 2020 г. таких было только 15% [Skills-First 2023, p. 5]. Вместе с тем все больше работодателей признают ценность альтернативных способов получения квалификации. Многие крупные технологические компании заявляют о намерении отдавать предпочтение навыкам, а не ученым степеням в ИТ-профессиях [Bridging Talent Shortages in Tech 2024, p. 9]. Востребованные на рынке профессиональные навыки могут быть приобретены посредством обучения онлайн, прохождения сертификационных программ, стажировок и даже на военной службе.

В целом эксперты указывают на три основных проблемы, с которыми сталкиваются работодатели: нехватка работников с определенными навыками на локальных рынках труда; неспособность привлечь талантливых работников с высокой степенью специализации; отсутствие необходимых навыков у руководства организаций [The Good Work Framework 2022, p. 17]. Такая ситуация негативна: для компаний, так как препятствует росту производительности и внедрению инноваций; для работников, поскольку несоответствие навыков и рабочих процессов сокращает удовлетворенность работой и возможности карьерного развития; для государства в целом, так как снижает конкурентоспособность экономики и тормозит экономический рост.

Еще десять лет назад специалисты (в частности ВЭФ) затруднялись определить суть трансформации системы подготовки кадров для будущей экономики [Пряжникова 2017, с. 143]. Однако с начала 2020-х годов международные организации и мировые экспертные консалтинговые компании[2] делают ставку на развитие и продвижение компетентностного, т. е. ориентированного на навыки, подхода (англ. – skills-first approach) как ключевого элемента стратегии найма и развития персонала для достижения более устойчивого баланса спроса и предложения рабочей силы [см.: Taking a skills-based approach… 2022; The skills-based organization 2022; Skills-First 2023; Bridging Talent Shortages in Tech 2024; Putting Skills First 2024].

2. В статье рассматриваются исследования, проведенные специалистами ВЭФ, ОЭСР, Международной организацией труда (МОТ), а также мировыми лидерами в сфере консалтинговых услуг – Accenture (штаб-квартира в Дублине), Deloitte (Лондон), LinkedIn, McKinsey (Нью-Йорк), PwC.

Данный подход может изменить способ функционирования рынков труда и принести значительные выгоды не только бизнесу, но и обществу и экономике в целом [Putting Skills First 2023, p. 4]. В рамках компетентностного подхода делается ставка на наличие у работника необходимых навыков и компетенций для выполнения конкретных обязанностей, а не на наличие определенного формального образования и опыта работы на конкретных должностях [Skills-First 2023, p. 8]. Таким образом, предполагается отказ от формальных требований при приеме на работу, по крайней мере для ряда должностей, и признание нестандартных способов обучения актуальным навыкам. В результате число претендентов на вакансии может значительно увеличиться, а компании получат возможность привлечь в штат работников с уникальным набором требуемых навыков. В среднем по миру при использовании компитентностного подхода кадровый резерв доступный для найма работодателями может увеличиться почти в 10 раз [Ghayad 2023]. Для работников же, которые обладают востребованными компетенциями, но не имеют формально подтвержденной квалификации, облегчится доступ к рабочим местам.

Задачи участников при внедрении компетентностного подхода

Рассмотрим задачи, которые необходимо решить ***работодателям*** при применении подхода к найму, основанному на навыках. Изначально следует оценить потребности во владении определенными навыками для рабочей силы той или иной компании, а именно провести анализ имеющихся рабочих задач внутри организации и установить те, для выполнения которых лучше ориентироваться прежде всего на навыки работника. Подобный аудит трудовых функций призван определить [Bridging Talent Shortages in Tech 2024, p. 6]:

• должности, больше не требующие обязательного наличия у работника формальной квалификации;

• навыки, которые теряют свою актуальность и, наоборот, приобретают ее;

• навыки, которыми должны овладеть работники для перехода между рабочими задачами внутри компании и повышения гибкости карьерных траекторий;

• навыки, которые будут нужны компании в будущем.

Уже сейчас ведущие мировые корпорации успешно используют ИИ для выявления нехватки навыков у работников и формирования для них целевого обучения. Благодаря применению ИИ пробелы в навыках удается заполнить быстрее и эффективнее на 70% [Future Skills Pilot Report 2021, p. 5]. Далее рекомендуется обновить описания функционала соответствующих должностей с выделением набора навыков, необходимых для эффективного выполнения рабочих задач. Классификация и систематизация навыков, трудовых задач и позиций внутри компании позволит работодателям не только стандартизиро-

вать оценку навыков работников, но и оценить возможности персонала осваивать новые трудовые роли [The skills-based 2022, p. 13].

Отметим, что некоторые должности, прежде всего позиции начального уровня карьерной траектории, могут лучше подходить для применения компетентностного подхода, особенно в профессиях, имеющих специальные лицензионные или нормативные квалификационные требования. В таком случае работодатель может применять гибридный подход к найму, когда найм на основе навыков дополняет другие способы подбора персонала. Также прежде чем распространить подход на всю организацию желательно провести несколько пробных наборов персонала на отдельные позиции.

Чтобы максимально использовать потенциал компетентностного подхода к найму, при описании характеристик претендента на ту или иную позицию важно выделить обязательные (необходимы для выполнения основных должностных обязанностей) и предпочтительные (можно освоить в процессе работы, являются прикладными) навыки. Кроме того, в случае устранения формальных квалификационных требований следует определить, к какому набору навыков подобное требование может быть приравнено и можно ли приобрести эти навыки путем альтернативного обучения [Putting Skills First 2023, p. 14]. Практика показывает, что создание объявлений о вакансиях, основанных исключительно на навыках, приводит к значительному увеличению числа откликов от более широкого круга претендентов [Taking a skills-based approach… 2022, p. 3]. Это способствует значительному (на 45%) сокращению времени на поиск и найм сотрудников по сравнению с обычными методами найма [Putting Skills First 2024, p. 17].

Найм на основе компетентностного подхода предполагает также:

• аутсорсинг либо создание и внедрение в самих компаниях соответствующих инструментов анализа навыков сотрудников [Bridging Talent Shortages in Tech 2024, p. 16];

• разработку работодателями, в том числе совместно с учебными заведениями, программ по развитию и привлечению талантов [ibid., p. 18];

• удержание эффективных работников в компаниях и развитие их потенциала посредством практики непрерывного обучения, проектной работы и развития внутренней мобильности трудовых ресурсов для овладения новыми навыками в процессе работы [The skills-based 2022, p. 13];

• увязку работодателями решений о продвижении сотрудников по карьерной лестнице с динамикой овладения ими актуальными навыками [Bridging Talent Shortages in Tech 2024, p. 20].

По мере того, как работодатели начинают делать акцент на навыки при отборе и удержании в штате работников, растет качество и эффективность рабочей силы. При этом выгоды получают не только работодатели, но и работники, которые могут устроиться на лучшую работу (ту, к которой они более

подготовлены и которая даст им большее удовлетворение от труда) на основе имеющихся у них навыков, а не дипломов, формального образования и/или наличия многолетнего опыта работы на той или иной должности.

Развитие трудовых навыков и овладение новыми актуальными на меняющемся рынке труда позволяет ***работникам*** без подтвержденной в рамках формального высшего или среднего образования квалификации получать доступ к более высокооплачиваемым и перспективным рабочим местам. Открывающиеся карьерные возможности повышают устойчивость рабочей силы перед лицом разнообразных потенциальных кризисов (социальных, экономических и прочих) еще и потому, что работодатели стремятся предоставлять лучшие условия и более надежную занятость для постоянно профессионально совершенствующихся работников, стремясь удержать их в компании.

Со своей стороны, соискателям необходимо подготовиться к процессу найма, составив свое резюме с акцентом на раскрытие содержания приобретенных трудовых навыков. Важно, чтобы в ситуации развития новых подходов в сфере найма службы и организации, оказывающие услуги по профессиональной ориентации, могли бы, учитывая особенности меняющейся парадигмы на рынке труда, предлагать адекватную помощь в составлении резюме, подготовке к собеседованию, а также оказывать карьерное консультирование лицам, находящимся в поиске работы.

Ставка на постоянное совершенствование рабочих навыков требует от работников принятия культуры непрерывного обучения на протяжении всей жизни. Поощрять участие в обучении может работодатель, но и сам работник сталкивается с необходимостью определять свои пробелы в навыках и ориентироваться в соответствующих тенденциях для формирования персональной траектории обучения. При этом с большой вероятностью работникам старших возрастов потребуется дополнительная помощь в обновлении своих навыков. Несмотря на наличие многолетнего опыта работы и формальной квалификации, им может потребоваться более серьезная переподготовка, чтобы оставаться конкурентоспособными и соответствовать вызовам рынка труда, ориентированного на навыки.

Обучение востребованным навыкам предполагает разработку и постоянное обновление образовательных программ, помогающих работникам приобретать навыки в соответствии с меняющимися потребностями отраслей экономики. Ввиду высокой комплексности подобных программ, устраняющих как пробелы рабочей силы в навыках, так и продвигающих экономический рост в целом, очевидно, что реализовывать их и формировать соответствующую политику на макроуровне важно с привлечением отраслевых экспертных организаций, профессиональных союзов, поставщиков образовательных услуг и других заинтересованных сторон.

Социальные партнеры и отраслевые ассоциации во многих странах мира активно сотрудничают в рамках социального диалога в сфере исследований тенденций на рынке труда для выявления потребностей в профессиональных навыках и компетенциях рабочей силы. Представители работодателей, профессиональные союзы и учреждения образования входят в состав так называемых советов по навыкам (англ. – skills councils), роль которых заключается в прогнозировании влияния технологических изменений в тех или иных отраслях на потребности в навыках, в частности таких актуальных, как цифровые и зеленые навыки [Пряжникова 2020, с. 166–168; Пряжникова 2021, с. 38–39]. Опыт развитых стран показывает значимость организаций некоммерческого сектора, специализирующихся в данной области: работодатели получают от этих компаний специально разработанные ими инструменты для оценки своей готовности к освоению подхода к найму персонала на основе навыков [Bridging Talent Shortages in Tech 2024, p. 13]. Это особенно важно для поддержания конкурентоспособности мелких и средних предприятий, у которых нет ресурсов для того, чтобы самостоятельно провести анализ рынка труда и аудит актуальных навыков.

Следующим этапом является создание между работодателями, некоммерческими организациями и ***поставщиками образовательных услуг*** партнерских отношений для совместной разработки новых и постоянного обновления существующих учебных программ в соответствии с потребностями той или иной отрасли. Динамично меняющийся спрос на трудовые навыки ставит перед образовательными организациями задачи модификации содержания обучения, продвижения практико-ориентированных и проектных форм обучения, а также изменения способов реализации программ: они могут становиться короче и/или разбиваться на модули ввиду их настройки на достижение конкретных, более узких целей, быть асинхронными[3] и проводиться онлайн. Это повышает гибкость обучения, что важно для взрослой аудитории. Возможность прохождения работником подобного обучения и получение так называемых микро-квалификаций[4] на протяжении трудовой жизни, по мнению экспертов, являются ключом к совершенствованию навыков для того, чтобы быстро и эффективно переквалифицироваться или повысить квалификацию [ibid., p. 29].

Поддержка трансформации культуры найма и построения карьеры на основе компетентностного подхода потребует ряда усилий со стороны ***государства***. Во-первых, необходимы эффективное вовлечение всех заинтересо-

3. В процессе асинхронного обучения контакт между преподавателем и обучающимся осуществляется с задержкой во времени.

4. Программы микроквалификации (англ. – micro credentials) – короткие программы обучения, состоящие обычно из 3–4 курсов (модулей) узкой направленности; по окончании обучения вручается удостоверение, сертификат или цифровой значок, подтверждающий приобретенный навык.

ванных сторон и укрепление социального диалога, выстраивание совместно с социальными партнерами каналов распространения в обществе информации о тенденциях в сфере профессионального развития и актуальных трудовых навыков [The ILO strategy… 2023, p. 4]. Во-вторых, нужно создать эффективные механизмы проверки качества услуг поставщиков обучения при растущих объемах неформальных образовательных программ, регламентации стандартов обучения, аккредитации соответствующих организаций (например, вузов)[5] или отдельных образовательных программ [Bridging Talent Shortages in Tech 2024, p. 38]. Данные меры, в свою очередь, будут способствовать большему признанию работодателями навыков сотрудников, приобретаемых, например, в виде микроквалификаций. Включение же в государственные программы профессионального и высшего образования качественных микроквалификационных модулей, соответствующих потребностям отраслей-локомотивов развития экономики, и обучение навыкам, закрывающим потребности рабочей силы в конкретных регионах, помогут решить проблему нехватки квалифицированных кадров на региональном и отраслевом уровнях [Maggioncalda 2023; Ochojska, Bornacelly, Mohamedou 2024]. В-третьих, государственные службы занятости должны внедрять инструменты подбора претендентов на вакансии на основе навыков, подразумевающих инвестиции в передовые технологии, такие как ИИ и онлайн-платформы для работодателей и соискателей, где возможно эффективно и быстро сопоставить навыки рабочей силы и содержание трудовых процессов. Подобные платформы с использованием ИИ дадут лучшее прогностическое планирование рабочей силы благодаря доступу к информации о рынке труда в реальном времени на основе анализа текущего спроса на рабочую силу и ее предложения. Внедрение общедоступных инструментов автоматизированной оценки уровня квалификации, сертификатов и цифровых значков поможет помимо прочего повысить уверенность работодателей в квалификации претендентов при найме на основе навыков и ускорит процесс поиска и подбора персонала, так как платформы предоставляют открытый доступ к проверенным данным о квалификации и предыдущем опыте кандидатов. Такие онлайнпорталы могут с помощью ИИ составлять персонализированные планы обучения для ускорения развития навыков конкретного работника [Goel, Hildebrandt, Hoteit, Rangarajan 2024]. Помимо этого сотрудники бирж труда должны осваивать новые подходы к консультированию в сфере профессиональной ориентации с акцентом на навыки, например, при составлении резюме и проведении оценки навыков граждан, обращающихся в службы занятости в поисках работы.

5. Аккредитованные учебные заведения должны гарантировать проведение внутренней оценки своих образовательных программ и качество присваиваемых микроквалификаций.

Заключение

В продвижении компетентностного подхода можно выделить основные направления практических мер по формированию соответствующей кадровой политики и корпоративной культуры, применяемых на уровне государства, отраслей экономики, предприятий и заинтересованных социальных акторов:

• определение текущих и будущих потребностей в трудовых навыках и внесение этих навыков в описание рабочих задач;

• формирование профессиональных или квалификационных стандартов с учетом разнообразных, в том числе новых, навыков;

• разработка адекватных методов оценки навыков работников;

• объединение усилий работодателей, образовательных организаций и государства с целью совместной разработки и реализации программ обучения, в том числе непрерывного, актуальным трудовым навыкам;

• развитие и популяризация культуры непрерывного обучения и расширение доступа рабочей силы к образовательным продуктам.

В результате ставка на освоение новых трудовых навыков создаст условия для большей гибкости карьерных траекторий, поощряя работников применять свои навыки в новых профессиях, а также может способствовать гармонизации функционирования рынка труда.

Важно отметить, что найм на основе навыков, с одной стороны, с большой вероятностью способен повысить точность соответствия кандидатов и рабочих задач. С другой стороны, произойдет снижение барьеров для входа на рынок труда благодаря принятию новых кадровых практик, таких как:

• отмена формальных требований к получению высшего образования или официальной квалификации для определенных рабочих ролей;

• признание альтернативных документов об образовании;

• применение методов оценки и подтверждения квалификации исходя из качества тех или иных навыков.

Все это может открыть перспективы занятости большему числу людей в ситуациях, когда формальные квалификации не признаются, в том числе беженцам и мигрантам, актуальность вхождения которых в ряды рабочей силы растет в условиях ее нехватки.

Успешный переход предприятий к концепции найма и развития кадрового потенциала, ориентированного на навыки, может быть достаточно гибким и отвечать реалиям социально-экономической ситуации: некоторые компании могут начать с реализации практики найма на основе компетенций, чтобы устранить дефицит талантливых кадров на определенных позициях, одновременно другие – начать с оптимизации управления персоналом с акцентом на непрерывное обучение и мобильность работников внутри компании.

Участие государства будет иметь особую значимость прежде всего в деле централизации усилий различных заинтересованных акторов (поставщиков образовательных услуг, некоммерческих организаций, ассоциаций работодателей, профессиональных союзов) с целью создания национальных реестров микроквалификаций и соответствующих образовательных платформ, что позволит заложить основу развивающейся экосистемы современного непрерывного профессионального образования.

Библиография

Пряжникова О.Н. Будущее трудовой деятельности: занятость, навыки и карьерная стратегия в условиях Четвертой промышленной революции // Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. Серия 2. Экономика. Реферативный журнал. 2017. № 1. С. 139–143.

Пряжникова О.Н. Развитие зеленых навыков и социальный диалог: опыт зарубежных стран // Россия и современный мир. 2021. № 1 (110). С. 31–46.

Пряжникова О.Н. Роль социального диалога в процессах формирования цифровых навыков: анализ мирового опыта // Экономические и социальные проблемы России. 2020. № 4 (44). С. 161–177. DOI: 10.31249/espr/2020.04.11.

Bridging Talent Shortages in Tech: Skills-first Hiring, Micro-credentials and Inclusive Outreach, Getting Skills Right. Paris: OECD Publishing, 2024. 78 p.

Future of Jobs Report 2023. Geneva: [s. n.], 2023. 295 p.

Future Skills Pilot Report: Thinking outside the box to reimagine talent mobility. [S. l.]: World Economic Forum, Unilever, Walmart, SkyHive and Accenture, 2021. 10 p.

Ghayad R. Why skills-first hiring is the solution to the global talent shortage // World Economic Forum. 27.04.2023. URL: https://www.weforum.org/stories/2023/04/growth-summit-2023-why-skills-first-hiring-is-the-solution-to-the-global-talent-shortage/ (дата обращения: 17.01.2025).

Goel S., Hildebrandt J., Hoteit L., Rangarajan S. 3 ways governments can solve the global skills crisis // WEF. 15.08.2024. URL: https://www.weforum.org/stories/2024/08/skills-market-government/#:~:text=Governments%20need%20to%20act%20now,to%20%2415%20trillion%20by%202030 (дата обращения: 17.01.2025).

Help wanted: Charting the challenge of tight labor markets in advanced economies / Madgavkar A., White O., Smit S., Bradley Ch., Luby R., Neary M. // McKinsey Global Institute. 26.06.2024. URL: https://www.mckinsey.com/mgi/our-research/help-wanted-charting-the-challenge-of-tight-labor-markets-in-advanced-economies (дата обращения: 17.07.2025).

Maggioncalda J. Skills-gap crisis: 4 ways the public and private sectors can join forces to reskill workforces at scale // World Economic Forum. 10.01.2023. URL: https://www.weforum.org/stories/2023/01/skills-gap-public-private-partnershipsreskilling-workforce-davos2023/ (дата обращения: 17.01.2025).

Ochojska M., Bornacelly I., Mohamedou E.I. Unfilled job vacancies? A skills-first approach can help // OECD Education and Skills Today. 09.07.2024. URL: https://oecdedutoday.com/unfilled-job-vacancies-a-skills-first-approach-can-help/ (дата обращения: 17.01.2025).

OECD Economic Outlook: Volume 2024. Paris: OECD Publishing, 2024. Iss. 2, N 116. 265 p.

Population with tertiary education // Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). URL: https://www.oecd.org/en/data/indicators/population-with-tertiary-education.html?oecdcontrol-160502821c-var6=25_34 (дата обращения: 17.01.2025).

Putting Skills First: A Framework for Action. Geneva: [s. n.], 2023. 29 p.

Putting Skills First: Opportunities for Building Efficient and Equitable Labour Markets: Insight Report. Geneva: [s. n.], 2024. 47 p.

Skills-First: Reimagining the Labor Market and Breaking Down Barriers. [S. l.]: LinkedIn Economic Graph, 2023. 39 p.

Taking a skills-based approach to building the future workforce / Hancock B., Higgins Ch., Law J., Olson S., Patel N., Van Dusen K. // McKinsey & Company. 15.11.2022. 10 p. URL: https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/taking-a-skills-based-approach-to-building-the-future-workforce (дата обращения: 22.07.2025).

The Good Work Framework: A new business agenda for the future of work. Geneva: [s. n.], 2022. 29 p.

The ILO strategy on skills and lifelong learning 2030. Geneva: [s. n.], 2023. 12 p.

The skills-based organization: A new operating model for work and the workforce. [S. l.]: Deloitte Development LLC, 2022. 31 p.

References

Bridging Talent Shortages in Tech: Skills-first Hiring, Micro-credentials and Inclusive Outreach, Getting Skills Right. Paris: OECD Publishing, 2024. 78 p.

Future of Jobs Report 2023. Geneva: [s. n.], 2023. 295 p.

Future Skills Pilot Report: Thinking outside the box to reimagine talent mobility. [S. l.]: World Economic Forum, Unilever, Walmart, SkyHive and Accenture, 2021. 10 p.

Ghayad R. Why skills-first hiring is the solution to the global talent shortage. World Economic Forum. 27.04.2023. URL: https://www.weforum.org/stories/2023/04/growth-summit-2023-why-skills-first-hiring-is-the-solution-to-the-global-talent-shortage/ (date of access: 17.01.2025).

Goel S., Hildebrandt J., Hoteit L., Rangarajan S. 3 ways governments can solve the global skills crisis. WEF. 15.08.2024. URL: https://www.weforum.org/stories/2024/08/skills-market-government/#:~:text=Governments%20need%20to%20act%20now,to%20%2415%20trillion%20by%202030 (date of access: 17.01.2025).

Help wanted: Charting the challenge of tight labor markets in advanced economies. Madgavkar A., White O., Smit S., Bradley Ch., Luby R., Neary M. McKinsey Global Institute. 26.06.2024. URL: https://www.mckinsey.com/mgi/our-research/help-wanted-charting-the-challenge-of-tight-labor-markets-in-advanced-economies (date of access: 17.07.2025).

Maggioncalda J. Skills-gap crisis: 4 ways the public and private sectors can join forces to reskill workforces at scale. World Economic Forum. 10.01.2023. URL: https://www.weforum.org/stories/2023/01/skills-gap-public-private-partnershipsreskilling-workforce-davos2023/ (date of access: 17.01.2025).

Ochojska M., Bornacelly I., Mohamedou E.I. Unfilled job vacancies? A skills-first approach can help. OECD Education and Skills Today. 09.07.2024. URL: https://oecdedutoday.com/unfilled-job-vacancies-a-skills-first-approach-can-help/ (date of access: 17.01.2025).

OECD Economic Outlook: Volume 2024. Paris: OECD Publishing, 2024. Iss. 2, N 116. 265 p.

Population with tertiary education. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). URL: https://www.oecd.org/en/data/indicators/population-with-tertiary-education.html?oecdcontrol-160502821c-var6=25_34 (date of access: 17.01.2025).

Pryazhnikova O.N. Budushchee trudovoi deyatel'nosti: zanyatost', navyki i kar'ernaya strategiya v usloviyakh Chetvertoi promyshlennoi revolyutsii [The Future of Work: Employment, Skills, and Career Strategy in the Context of the Fourth Industrial Revolution]. Sotsial'nye i gumanitarnye nauki. Otechestvennaya i zarubezhnaya literatura. Seriya 2. Ekonomika. Referativnyi zhurnal [Social Sciences and Humanities. Domestic and Foreign Literature. Series 2: Economy. Abstract Journal]. 2017. N 1. P. 139–143. (In Russ.)

Pryazhnikova O.N. Razvitie zelenykh navykov i sotsial'nyi dialog: opyt zarubezhnykh stran [Development of Green Skills and Social Dialogue: Experience of Foreign Countries]. Rossiya i sovremennyi mir [Russia and the Modern World]. 2021. N 1 (110). P. 31–46. (In Russ.)

Pryazhnikova O.N. Rol' sotsial'nogo dialoga v protsessakh formirovaniya tsifrovykh navykov: analiz mirovogo opyta [The role of social dialogue in the development of digital skills: analysis of the world practices]. Ekonomicheskie i sotsial'nye problemy Rossii [Economic and Social problems of Russia]. 2020. N 4 (44). P. 161–177. DOI: 10.31249/espr/2020.04.11. (In Russ.)

Putting Skills First: A Framework for Action. Geneva: [s. n.], 2023. 29 p.

Putting Skills First: Opportunities for Building Efficient and Equitable Labour Markets: Insight Report. Geneva: [s. n.], 2024. 47 p.

Skills-First: Reimagining the Labor Market and Breaking Down Barriers. [S. l.]: LinkedIn Economic Graph, 2023. 39 p.

Taking a skills-based approach to building the future workforce. Hancock B., Higgins Ch., Law J., Olson S., Patel N., Van Dusen K. McKinsey & Company. 15.11.2022. 10 p. URL: https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/taking-a-skills-based-approach-to-building-the-future-workforce (date of access: 22.07.2025).

The Good Work Framework: A new business agenda for the future of work. Geneva: [s. n.], 2022. 29 p.

The ILO strategy on skills and lifelong learning 2030. Geneva: [s. n.], 2023. 12 p.

The skills-based organization: A new operating model for work and the workforce. [S. l.]: Deloitte Development LLC, 2022. 31 p.