

Мир науки. Социология, филология, культурология <https://sfk-mn.ru>

World of Science. Series: Sociology, Philology, Cultural Studies

2022, №3, Том 13 / 2022, No 3, Vol 13 <https://sfk-mn.ru/issue-3-2022.html>

URL статьи: <https://sfk-mn.ru/PDF/51SCSK322.pdf>

DOI: 10.15862/51SCSK322 (<https://doi.org/10.15862/51SCSK322>)

**Ссылка для цитирования этой статьи:**

Морозова, Н. Н. Повышение профессиональных компетенций при гибридном обучении в ходе подготовки кадров для рынка труда / Н. Н. Морозова // Мир науки. Социология, филология, культурология. — 2022. — Т. 13. — № 3. — URL: <https://sfk-mn.ru/PDF/51SCSK322.pdf> DOI: 10.15862/51SCSK322

**For citation:**

Morozova N.N. Increasing professional competencies in hybrid training in the course of training for the labor market. *World of Science. Series: Sociology, Philology, Cultural Studies*, 3(13): 51SCSK322. Available at: <https://sfk-mn.ru/PDF/51SCSK322.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.). DOI: 10.15862/51SCSK322

УДК 331.5:378

**Морозова Наталья Николаевна**

ГНУ «Институт экономики Национальной академии наук Беларуси», Минск, Республика Беларусь  
Заведующая отделом экономики сферы услуг  
Кандидат экономических наук, доцент  
E-mail: morozova7373@mail.ru

## **Повышение профессиональных компетенций при гибридном обучении в ходе подготовки кадров для рынка труда**

**Аннотация.** Формированию профессиональных компетенций способствуют современные образовательные технологии, методы и формы обучения. Сегодня формируется спрос на обучение новым навыкам, что связано с повышением конкурентоспособности работника на рынке труда. Компетентностный подход в учреждениях образования актуализирует проблемы моделирования выпускника и непрерывности обучения. Предметом исследования являются профессиональные компетенции специалистов на рынке труда, а объектом выступает формирование цифровых компетенций при подготовке кадров для рынка труда. Гипотеза исследования состоит в том, что ландшафт рынка труда складывается в таких условиях, когда большинство рабочих мест может стать гибридным и получение навыков будет базироваться на соответствующей форме обучения. В рамках исследования использованы методы библиографического поиска, метод анализа проблем, индукции и дедукции, диалектические методы, статистического анализа. В ходе научного исследования: (1) представлена характеристика уровня компетенций в условиях цифровизации и модель взаимосвязи стандартных и цифровых компетенций; (2) обоснованы формы и методы обучения в условиях цифровой экономики для обеспечения сбалансированности спроса и предложения на рынке труда; (3) выявлено, что новые форматы обучения дают возможность, получения образования с наличием необходимых компетенций как в ходе пандемии, так и турбулентного состояния экономики. Результаты исследования могут быть использованы учреждениями образования и министерством труда при прогнозировании кадров и выработки государственной стратегии развития интеллектуального потенциала страны.

**Ключевые слова:** рынок труда; занятость; цифровая экономика; компетенции; гибридное обучение; образование

*Главным ресурсом развивающего общества являются люди, не столько подготовленные, сколько развивающиеся непрерывно*

## Введение

Развитие цифровой экономики существенным образом меняет рынок труда, а цифровые навыки по мнению работодателей становятся особенно значимыми и необходимыми. Для подготовки конкурентоспособного работника на рынке труда в условиях развития информационных-компьютерных технологий (ИКТ), важным аспектом выступает повышение эффективности образования и профессиональной компетентности выпускников. Обладая необходимыми компетенциями, работник достигает большей эффективности на своем рабочем месте, применяя полученные знания, навыки решения вопросов и задач в доверенной ему предметной области. Цель исследования состоит в выявлении профессиональных компетенций, востребованных рынком труда в XXI в. с учётом влияния внешних положительных факторов — развитие цифровых технологий и отрицательных — в условиях экономической турбулентности. Важно ответить на вопросы: как изменения коснутся людей на конкретных рабочих местах; что будет включать в себя трудовая деятельность работников; как цифровые технологии вклинятся в области человеческой деятельности и трансформируют труд; как поменяется спрос на рынке труда с появлением цифрового поколения — digital natives?

Российские исследователи отмечают смену характера разделения труда, где потоки товаров и финансового капитала, перетекающие из экономики в экономику, замедляются, а потоки знаний и технологий в противовес — растут [15, с. 22]. В наше время расширение навыков (soft skills — «мягкие», гибкие навыки, надпрофессиональные; hard skills — «жесткие» профессиональные) связано с изменением формы занятости — переход от стабильного графика с привязкой к месту работы к возможности работать удаленно, совмещая разные виды работ у нанимателей.

В.А. Мальцева поднимает проблему Skill mismatch как несоответствие агрегированного спроса и предложения; стыковки вакансий и квалификации кандидатов; разрыв между конкретными навыками занятых и требуемых работодателю. Причем, критерии несоответствий следующие: качество несоответствия (избыток/недостаток), субъект фиксации разрыва (работодатель/занятый), тип навыков (когнитивные/профессиональные) [10, с. 46].

Среди белорусских ученых-экономистов вопросы навыков и компетенций, оценки их востребованности рассматривались в работах Е.В. Ванкевич [3, с. 46], уровень развития компетенций менеджеров среднего звена в формате soft skills — Н.В. Маковской [9], совершенствование системы квалификаций как механизма согласования спроса на рынке труда и предложения квалификаций со стороны системы образования с учетом национальной системы квалификаций (НСК)<sup>1</sup> — Т.Н. Мироновой [11]. Нормативная правовая база для последовательного внедрения новых элементов НСК позволит обеспечить взаимодействие рынка труда и системы образования, станет инструментом для классификации квалификаций в соответствии с определенным набором дескрипторов, определяющих этапы формирования и общие требования к знаниям, умениям и навыкам, а также компетенциям на различных стадиях обучения [13, с. 251].

---

<sup>1</sup> О стратегии совершенствования национальной системы квалификаций республики Беларусь: постановление совета министров республики Беларусь, 24 окт. 2018 г. № 764 // Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск. 2022.

О.Н. Баемой и Н.П. Шерстянкиной на основе эмпирических исследований установлены группы компетенций, востребованные на рынке труда: общепрофессиональные (работа с ПК, офисным оборудованием, грамотность), коммуникационные (коммуникабельность, навыки ведения переговоров), поведенческие (активность, работа на результат, дисциплинированность) и аналитические (стремление к профессиональному росту) [2, с. 846].

Понимание логики проблемной ситуации позволяет сформулировать основные направления исследования: обосновать роль знаний, навыков и компетенций специалистов, требуемых для рынка труда в условиях развития цифровой экономики; отразить формирование компетенций через образовательный процесс; аргументировать необходимость применения системы электронного и гибридного обучения; оценить сферу с наибольшей долей занятых, имеющих высшее образование.

### Методология

Инструментарием исследования были следующие методы: (1) метод библиографического поиска информационных источников исследуемой проблемы для формирования значимого количества изучений в единую парадигмальную картину, дающую представление о компетенциях специалистов для рынка труда; (2) метод анализа проблем для комментариев к сопутствующим явлениям на рынке труда с учетом полученных показателей и их взаимосвязаны между собой [16, с. 15]; (3) метод дедукции, когда из оценки общих положений следует заключение частного характера; (4) диалектические методы при разделении и соединении целого и части, главного и второстепенного, необходимого и случайного, статичности и динамики, абстрактного и конкретного, что позволило комплексно рассмотреть уровень требуемых компетенций на рынке труда, оценить систему образования и взаимосвязь рабочей силы и работодателей; (5) методы статистического анализа для оценки многообразия форм статистических закономерностей.

### Результаты

#### 1. Оценка формирования и трансформации компетенций

В Республике Беларусь Президентом утверждена новая редакция Кодекса об образовании.<sup>2</sup> Будет продолжено обучение в рамках образовательного стандарта 3+, включающего спектр требуемых дисциплин, выстраивания учебного процесса в условиях существующего нормативного поля и потребности рынка труда. Учебные программы следует составлять с учетом межпредметных связей с учебными предметами как в рамках одного модуля, так и смежных дисциплин. Цели образования XXI века, сформулированные еще Ж. Делором, научиться следующему: познавать → делать → научиться жить с учетом приобретенных знаний и компетентности. Компетенции «закладываются» в образовательный процесс посредством: технологий; содержания образования; стиля жизни; типа взаимодействия между преподавателями и обучающимися, а также и между обучающимися<sup>3</sup>. По сути, компетентность — это способность установить и реализовать связь между «знанием — умением» и ситуацией. Компетенция от латинского слова *competere* — добиваюсь, соответствую, подхожу. Сегодня нужен упор на формирование ключевой компетенции, хотя ранее был на их

<sup>2</sup> Кодекс Республики Беларусь об образовании [Электронный ресурс]: 13 янв. 2011 г., N 243-3: принят Палатой представителей 2 дек. 2010 г.: одобр. Советом Респ. 22 дек. 2010 г.: в ред. Закона Респ. Беларусь от 14.01.2022 N 154-3 // Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2022.

<sup>3</sup> Воробьева Цели образования 21 века, сформулированные Жаком Делором. URL: <https://pandia.ru/text/80/629/87694.php> (дата обращения: 08.06.2021).

разновидности (академические, социально-личностные, профессиональные), а количество компетенций не должно быть избыточным<sup>4</sup>. Не следует отбрасывать межкультурную компетенцию, структура которой должна включать наличие компонентов знания, умения, стратегии и невербальный компонент с учетом гендерного критерия. При формировании всемирного рынка труда, нужно общение с представителями других культур в профессиональном взаимодействии во избежание конфликтов и недопонимания. Согласно принципу «обучение на протяжении всей жизни» (Life Long Learning), необходимо формировать мета-компетенции: умение концентрироваться и управление вниманием, гибкость, адаптивность, внутренняя устойчивость, «настрой на развитие» (Growth Mindset), способность разучиваться и переучиваться в течение всей жизни [5, с. 27]. Нами сгруппирована совокупность компетенций профессиональной деятельности в условиях цифровизации (рис. 1).



**Рисунок 1.** Компетенции деятельности цифровой экономики (собственная разработка автора)

<sup>4</sup> Методические рекомендации по проектированию новых образовательных стандартов и учебных планов (поколение 3+), утв. 30 мая 2018 г. Министром образования Респ. Беларусь. URL: [http://nihe.bsu.by/images/norm-c/norm-doc/nd\\_metodicheskie-rekomendatsii-po-proektirovaniyu-novykh-ostandartov-i-uch-planov-pokolenie-3.pdf](http://nihe.bsu.by/images/norm-c/norm-doc/nd_metodicheskie-rekomendatsii-po-proektirovaniyu-novykh-ostandartov-i-uch-planov-pokolenie-3.pdf).

Следует отметить, что в России Министерством экономического развития в январе 2020 г. была утверждена методика расчета показателя «Количество выпускников системы профессионального образования с ключевыми компетенциями цифровой экономики, тысяча человек».<sup>5</sup> Количество выпускников системы профобразования с ключевыми компетенциями цифровой экономики (КК ЦЭ) за год рассчитывается исходя из суммы двух составляющих: (1) числа выпущенных квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена по каждой профессии и специальности среднего профессионального образования, которое связано с формированием 2-х и более КК ЦЭ; (2) выпуска бакалавров, специалистов, магистров по направлениям подготовки и специальностям высшего образования, получение образования по которым связано с формированием 2-х и более КК ЦЭ.

## 2. Система обучения в условиях цифровой экономики

Совершенствование современной системы образования базируется на поиске инновационных подходов, позволяющих сделать обучение более динамичным и соответствовать запросам работодателей. В условиях коронавируса процесс обучения стал приобретать различные вариации: электронное обучение (ЭО), гибридное обучение (ГО). Все это повлекло к развитию отрасли онлайн-образования (EdTech) и стало драйвером для быстрого получения знаний и их монетизации [1, с. 1153].

Анализ зарубежного опыта показал, что исследователи стали выделять 4-х элементную классификацию систем ЭО: (1) смешанное обучение (англ. blended learning) — сочетание традиционных методов обучения в аудитории Face-To-Face Learning с работой до 45 % в Online Learning; (2) гибридное обучение — включает 45–80 % в режиме онлайн-обучения; (3) дистанционное обучение — более 80 % онлайн-обучения; (4) обучение с помощью сети Интернет (min онлайн-обучения) [17]. Сегодня актуальным становится «гибридное обучение» (англ. hybrid learning) — формат предполагает параллельную работу онлайн-участников и очных обучающихся. Эксперты в области Learning and Development, HR-специалисты, преподаватели вузов и бизнес-школ, считают ГО откликом рынка труда на существующие тенденции. Сфера образования ощутимо реагирует на сценарные изменения и старается совместить классические допандемийные решения и новые технологии для эффективности обучения. Создание ГО — задача длительная и стратегически непростая, при решении которой важно занимать проактивную позицию, избегать механического переноса прежних педагогических форматов и предугадывать дальнейшее развитие обучения [4, с. 8].

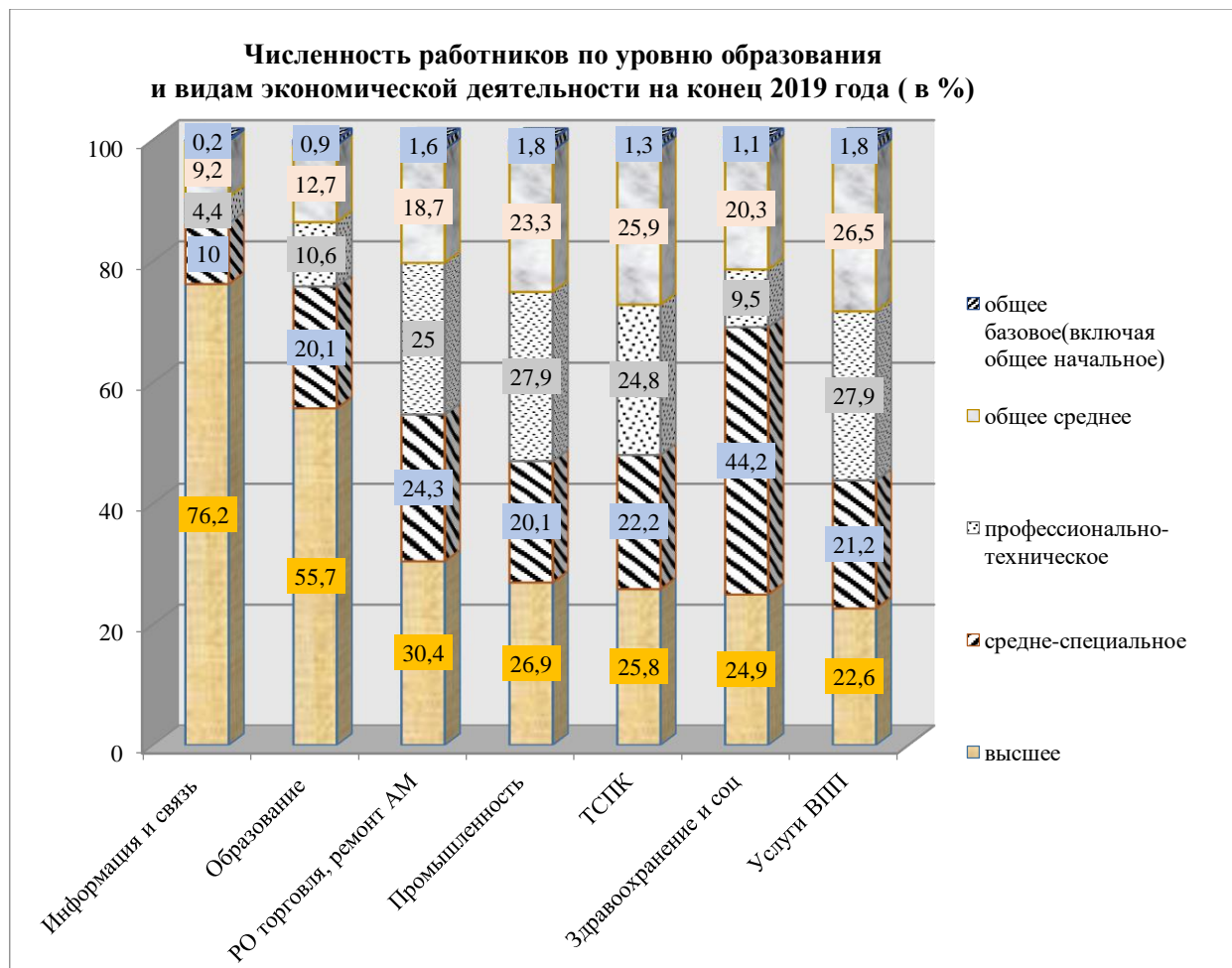
При ГО преподаватель находится в аудитории с одной частью студентов, а другая присоединяется к занятиям онлайн при этом взаимодействие происходит синхронно, а знания и опыт все получают равноценные. Однако довольно большая нагрузка ложится на преподавателя поскольку в одинаковой форме необходимо уделять внимание обучающимся, число которых значительно и нет скученности в аудитории. Преподавателю при ГО необходимы педагогические компетенции, способности к критическому анализу, экспериментированию, генерации и тестированию гипотез, мониторингу эффективности, а также умение быстро переключаться между онлайн- и очным взаимодействием. Соответственно, как отмечают специалисты, «гибридный формат — это большие возможности для доставки контента, чем те, что предоставляет чистый онлайн или офлайн, возможность расширить аудиторию и стереть географические границы» [4, с. 10, 12]. К тому же гибридная обучение влечет появление новых подходов и форматов, в том числе очного

---

<sup>5</sup> Приказ об утверждении методик расчета показателей федерального проекта «Кадры для цифровой экономики» национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» URL: [https://www.economy.gov.ru/material/file/bd31fe31b5135c35e402b702c346f304/41\\_24012020.pdf](https://www.economy.gov.ru/material/file/bd31fe31b5135c35e402b702c346f304/41_24012020.pdf).

обучения: (1) хакатоны (hackathon) — мероприятие, когда специалисты из разных областей (программисты, дизайнеры, менеджеры) совместно работают над созданием продукта или процесса для решения определенной задачи; (2) митапы (meetup) — встреча специалистов в предметной области для обмена опытом; (3) буткемпы (bootcamp) — техническая учебная программа с навыками разделов программирования [14, с. 6].

Для Беларуси под влиянием складывающихся социально-экономических факторов и сопровождающихся: (1) ухудшением демографической ситуации, выражающейся в старении населения и сокращении доли лиц трудоспособного возраста, несмотря на пенсионную реформу; (2) внешними угрозами, влекущими к сужению рынков сбыта и сокращению поступления комплектующих — основной упор должен быть сделан на качественный вклад человеческого капитала в экономическое развитие [12, с. 25]. В Беларуси, как и в мире встают барьеры: нарастает дисбаланс на рынке труда, отмечается низкая производительность и уровень цифровой грамотности. Ученый-экономист И.М. Лазаревич считает, что к 2035 г. до 50 % производственных процессов в мире будет автоматизировано и роботизировано, от 75 до 375 млн чел. будут нуждаться в смене профессий и приобретении новых навыков [8, с. 37].



**Рисунок 2.** Доля занятых по уровню образования  
в отдельных отраслях (собственная разработка автора<sup>6</sup>)

<sup>6</sup> Труд и занятость в Республике Беларусь, 2020 // URL: [https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/solialnaya-sfera/trud/ofitsialnye-publikatsii\\_7/index\\_18062/](https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/solialnaya-sfera/trud/ofitsialnye-publikatsii_7/index_18062/).

Нами проведен анализ взаимосвязи занятых работников от уровня образования и отдельных видов экономической деятельности: (1) информация и связь; (2) образование; (3) розничная и оптовая торговля, ремонт автомобилей и мотоциклов (РО торговля и ремонт АМ), (4) промышленность; (5) транспортная деятельность, складирование, почтовая и курьерская деятельность (ТСПК); (6) здравоохранение и соцуслуги; (7) услуги по временному проживанию и питанию (Услуги ВПП) на конец 2019 г. в % к итогу (рис. 2).

Наибольшая доля занятых с высшим образованием сконцентрирована в сфере информация и связь, что продиктовано большим уровнем доходности отрасли, престижем и именно в ней отмечается преобладание занятых лиц в возрасте 25–40 лет, которые нуждаются в цифровых компетенциях. Интеграция образования и бизнеса становится решающим фактором подготовки конкурентоспособных кадров, востребованных рынком труда [20, р. 93]. При подготовке будущих специалистов необходимо учитывать важность развития перспективных отраслей экономики и проводить постоянный анализ компетенций будущих специалистов [20, р. 94].

### Обсуждение

Трудовые отношения претерпевают существенную модернизацию под влиянием ИКТ, что меняет содержание и характер труда, формы занятости, требуемый уровень компетенций. При переходе к 5-й промышленной революции результатом будет симбиоз интеллектуального и человеческого потенциала, владеющего навыками работы с Big Data. В Беларуси необходимо также использовать опыт России по оценке выпускников системы профобразования с ключевыми компетенциями цифровой экономики. На сегодня рынок труда не способен обеспечить потребности в специалистах с учетом цифровизации, а система высшего образования несколько отстает и не всегда учитывает потребности реального бизнеса. Профессиональных навыков (Hard Skills) на данный момент недостаточно для успешного вхождения на рынок труда, поэтому набирает актуальность наличие деловых и цифровых навыков (Soft и Digital Skills), которые в свою очередь обеспечивают сотрудника востребованностью в условиях быстро меняющихся условий рынка труда [12, с. 29]. Для организаций в условиях развития цифровой экономики нужны: разработчики и аналитики программного обеспечения, специалисты по работе с Big Data Analyst, по обучению цифровой грамотности, специалисты по поддержке пользователей ИКТ, компьютерный лингвист, разработчик нейроинтерфейсов, специалист по цифровой логистике, IT-юрист и т.п. Отдельные авторы отмечают, что в связи с трансформацией рынка труда, расширением нестандартных форм занятости и популяризацией проектного подхода наблюдается рост спроса на специалистов по управлению проектами, бизнес-аналитиков, менеджеров, а в контексте поляризации рынка труда обозначается тенденция к нехватке высококвалифицированного персонала (инженеров в реальном секторе экономики, специалистов по кибербезопасности) [7, с. 595].

Бесспорно, как отмечает российский ученый В.А. Гневашева, для устранения дисфункций рынка предстоит сформировать программы мотивации внутренних трудовых ресурсов к повышению квалификации труда, наращиванию уровня профподготовки, повышению эффективности перераспределения рабочей силы на внутреннем рынке труда [6, с. 11].

Пока отмечается недостаточный уровень инновационно-инвестиционного бизнес-сознания. Лица, выходящие на рынок труда, должны осознавать, что учиться и переучиваться необходимо в течение всей жизни, получая ключевые компетенции на каждом этапе экономического и цифрового развития общества, поскольку сегодняшние навыки не

будут соответствовать работе завтрашнего дня и вновь приобретенные навыки могут быстро устареть. Оптимальное сочетание навыков и цифровых компетенций работников и имеющихся ресурсов производства, позволит повысить производительность и эффективности труда. К тому же, как отмечают белорусские экономисты, «ключевым источником роста производительности труда является создание инновационных рабочих мест в новых секторах экономики. Это невозможно без соответствующей подготовки, т. е. формирования инновационных навыков и компетенций» [3, с. 66]. Удаленная работа является современным трендом и причинами ее выбора являются: возможность улучшения баланса между работой и личной жизнью, более высокая производительность труда за счет лучшей возможности сконцентрироваться на работе, более низкий уровень стресса и элиминирование времени на дорогу до места работы [18, с. 82].

При формировании компетенций важно учитывать тип поколения: X — предпенсионного и пенсионного возраста считали, что получали образование для себя на всю жизнь; Y (миллениалы) — амбициозны, целеустремленны, со стремлением к самореализации, профессиональному росту и обучению в течение всей жизни (life-learning); Z (хоумлендеры), родившиеся с 2000 г. выступают за экологичность, безопасность, комфорт и широкое использование умных технологий, независимость от жесткого контроля нанимателя и переход на гибкий временной график выполнения работы [13, с. 244]. Поэтому качество формирования компетенций в ходе обучения и повышения квалификации напрямую зависит от мотивов обучения разных поколений.

### Заключение

Учитывая весь спектр поставленных задач, можно сформулировать следующие выводы:

- компетенции в цифровой экономике включают набор знаний и навыков необходимых для решения поставленных задач и достижения заданного результата деятельности в условиях развития ИКТ и бизнес-процессов, приобретение этих компетенций должно быть на соответствующих уровнях образования и учебных предметов для каждой ступени обучения;
- выявленный перечень цифровых компетенций определяется на основе главных целей образования в зависимости от поколения и видов деятельности будущего специалиста;
- развитие систем электронного и гибридного обучения повлечет за собой дальнейшую трансформацию компетенций, повысит востребованность специалиста и лучшую адаптацию на рынке труда;
- внедрение цифровых технологий определяет значительные изменения потребностей в персонале и требований к специалистам, вызванные: снижением спроса на отдельные профессии, сокращение жизненного цикла отдельных профессий, трансформацией компетентности персонала, возникновением новых профессий, повышением требований к гибкости персонала их «soft skills»;
- изменения на рынке труда под воздействием внешних факторов приведет к трансформации рабочих мест во всех секторах экономики, появлению новых и исчезновению изживших себя сфер приложения труда, вследствие чего потребуются новые навыки и современные профессии;
- необходимо обеспечить симбиоз возможностей развития цифровой экономики и системы образования для создания эффективной занятости как критерия экономической безопасности страны.



## ЛИТЕРАТУРА

1. Архипова С.М., Пулявина Н.С. Постковидный мир. Влияние пандемии на рынок профессий и формирование профессиональных компетенций // Экономика, предпринимательство и право. Т. 12. 2022. № 3. С. 1145–1156.
2. Баева О.Н., Шерстянкина Н.П. Выявление востребованных на рынке труда компетенций: опыт эмпирического исследования // Экономика труда. 2018. № 3. С. 835–850.
3. Ванкевич Е.В. Рынок труда Республики Беларусь: современные вызовы и ориентиры развития // Вестник Института экономики НАН Беларуси: сб. науч. ст. Минск. 2020. Вып. 1. С. 58–67.
4. Гибридное обучение: как подружить онлайн с офлайн? // EduTech. 2021. № 7(45). 32 с.
5. Гилева Т.А. Компетенции и навыки цифровой экономики: разработка программы развития персонала // Вестник УГНТУ. Наука, образование, экономика. Серия экономика. 2019. № 2(28). С. 22–35.
6. Гневашева В.А. Рынок труда в постковидный период: вызовы и возможности управления // Социальная политика и социология. Т. 20. 2021. № 3(140). С. 6–15.
7. Забелина О.В., Майорова А.В., Матвеева Е.А. Трансформация востребованности навыков и профессий в условиях цифровизации российской экономики // Экономика труда. Т. 7. 2020 № 7. С. 589–608.
8. Лазаревич И.М. Тенденции и направления цифровизации социально-трудовой и образовательной сфер экономики Республики Беларусь // Экономический бюллетень НИЭИ Министерства экономики Республики Беларусь. 2022. № 4. С. 37–44.
9. Маковская Н.В. Потенциал развития компетенций менеджеров в белорусской экономике // Белорусский экономический журнал. 2021. № 4. С. 41–54.
10. Мальцева В.А. Концепция skill mismatch и проблема оценки несоответствия когнитивных навыков в межстрановых исследованиях // Вопросы образования. 2019. № 3. С. 43–76.
11. Миронова Т.Н. Совершенствование национальной системы квалификаций как условие развитие человеческого капитала // Вестник Института экономики НАН Беларуси: сб. науч. ст. Минск. 2021. Вып. 2. С. 97–104.
12. Морозова Н.Н. Инвестиции в человеческий капитал — критерий роста занятости на рынке труда и вклада в экономическое развитие страны // Экономика. Бизнес. Финансы. Минск. 2022. № 3. С. 25–30.
13. Морозова Н.Н. Управление трансформацией рынка труда на основе формирования инновационной среды цифровой экономики // Научные труды Академии управления при Президенте Республики Беларусь. Минск: Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2021. Вып. 23. С. 240–259.
14. Мхеидзе Л.Р., Асриева Е.Н., Семенова Э.Х. Гибридное (смешанное) обучение персонала в современных организациях: содержание, предпосылки, модели // Мир науки. Социология, филология, культурология. Т. 12. 2021. № 4. URL: <https://sfk-mn.ru/PDF/58SCSK421.pdf> (дата обращения: 09.03.2022).

15. Навыки будущего. Что нужно знать и уметь в новом сложном мире / Е. Лошкарева, П. Лукша, И. Ниненко, И. Смагин, Д. Судаков. URL: <https://navyki-budushhego-cho-nuzhno-znat-i-umet-v-novom-slozhnom-mire.pdf> (дата обращения: 08.02.2022).
16. Ограниченный спрос в модели рынка труда Российской Федерации на примере молодых специалистов / Д.В. Волков, О.С. Кулямина, К.Д. Занина, В.А. Вишнякова // Социальная политика и социология. Т. 20. 2021. № 2(139). С. 13–23.
17. Рудинский И.Д., Давыдов А.В. Гибридные образовательные технологии: анализ возможностей и перспективы применения // Вестник науки и образования Северо-Запада России, Т. 7. 2021. № 1. URL: <http://vestnik-nauki.ru> (дата обращения: 09.03.2022).
18. Рязанцева М.В. Развитие цифровых компетенций как источник роста производительности труда // Экономика. Налоги. Право. 2019. № 12(6). С. 77–85.
19. Kurmanov N.A., Mutaliyeva L.M., Aliyeva Zh.Zh. The interaction of the labor market and the higher education system in contemporary conditions // Economic series of the Bulletin of the L.N. Gumilev ENU. 2019. No. 4. P. 93–99.
20. Laguna M., Wiechetek M., Talik W. Competencies of Managers and Their Business Success. Central European Business Review. 2012. Vol. 1. No 3. PP. 7–13.

**Morozova Natalia Nikolaevna**

Institute of Economics of the National Academy of Sciences of Belarus, Minsk, Republic of Belarus  
E-mail: morozova7373@mail.ru

## **Increasing professional competencies in hybrid training in the course of training for the labor market**

**Abstract.** The formation of professional competencies is facilitated by modern educational technologies, methods and forms of education. Today, there is a demand for training in new skills, which is associated with an increase in the competitiveness of an employee in the labor market. The competence-based approach in educational institutions actualizes the problems of graduate modeling and lifelong learning. The subject of the study is the professional competencies of specialists in the labor market, and the object is the formation of digital competencies in the training of personnel for the labor market. The hypothesis of the study is that the landscape of the labor market is developing in such a way that most jobs can become hybrid and the acquisition of skills will be based on an appropriate form of training. The study used the methods of bibliographic search, the method of problem analysis, induction and deduction, dialectical methods, statistical analysis. In the course of scientific research: (1) a description of the level of competencies in the context of digitalization and a model of the relationship between standard and digital competencies is presented; (2) the forms and methods of training in the digital economy are substantiated to ensure the balance of supply and demand in the labor market; (3) it was revealed that new formats of education provide an opportunity to receive education with the necessary competencies both during the pandemic and the turbulent state of the economy. The results of the study can be used by educational institutions and the Ministry of Labor in forecasting personnel and developing a state strategy for developing the country's intellectual potential.

**Keywords:** labor market; employment; digital economy; competencies; hybrid learning; education