УДК 331 doi: 10.18334/ecsoc.9.2.40863

**Е.В. Левина**[1]

# Креативизация рынка труда как современный фактор конкурентоспособности столичных мегаполисов

**Аннотация**

**Цель.** *На основе анализа научной литературы, трудов отечественных и западных экономистов провести исследование феномена «креативизация рынка труда», а также рассмотреть условия его формирования, проанализировать ключевые тенденции, которые будут усиливать воздействие креативизации на сферу занятости.*

*В настоящее время наблюдается интенсивное развитие экономики, что предопределяет формирование и реализацию концепции креативизации, современные условия рынка труда диктуют необходимость постоянного обновления производства и выпуска новой продукции, что, в свою очередь, приводит к изменениям требований к качеству труда и рабочей силы, к владению современных и инновационных технологий производства продукции и реализации услуг. Обладание знаниями и навыками использования инновационных технологий обеспечивают индивиду конкурентоспособность на рынке труда и приводит к длительным трудовым отношениям. Данные обстоятельства диктуют необходимость определения новых требований к современному работнику, а также провести исследование креативизации рынка труда на примере IT-сферы.*

*Вышеуказанное обосновывает актуальность цели и задач исследования.*

**Материалы и методы.**

*Методологическую основу исследования составили труды западных и отечественных экономистов в сфере экономики труда. Использовались общенаучные методы (системный анализ, экономико-статистический ме-*

[1] **Левина Елена Владимировна,** к.соц.н., доцент кафедры общегуманитарных дисциплин, теории и истории государства и права Института деловой карьеры, Адрес: 117105, г. Москва, Варшавское шоссе, д. 23, e-mail: elena.v.levina@gmail.com

*тод, логический метод), а также открытые аналитические материалы по состоянию рынка труда, особенностях занятости и распространения ее нестандартных форм, на которые воздействуют современные тенденции развития рынка и его креативизации.*

**Результаты.** *Автором рассмотрены такие понятия, как «креативная экономика», «человеческий потенциал». Проанализированы ключевые тенденции, влияющие на развитие рынка труда в целом и сферу занятости в частности. Автором сформулированы ключевые требования к качеству рабочей силы, к профессиональным знаниям, умениям и навыкам работника, обозначена необходимость владения инновационными технологиями, которые влияют на востребованность индивида на рынке труда.*

**Выводы.** *Повышение уровня конкуренции на рынке труда приводит к качественным изменениям требований к качеству рабочей силы, к формированию и накоплению человеческого капитала. Цифровизация экономики формулирует новые требования к организациям, приводит к изменениям их структуры и динамике рабочей силы, занятой на данных предприятиях. Качественные изменения требований к работникам, к их знаниям умениям и навыкам, технологические изменения экономического и информационного пространства приводят к переходу к информационной модели занятости и к распространению нестандартных форм занятости.*

*Данное исследование указывает на динамические изменения требований к качеству рабочей силы и необходимость совершенствования ее адаптивных возможностей к инновационным изменениям в экономике, связанным с процессами глобальной цифровизации.*

**Ключевые слова:** *креативная экономика, креативный работник, глобализации, роботизация, трудовая мобильность, нестандартная занятость*

**Введение.** Интенсивное развитие современной экономики предопределяет формирование и реализацию концепции креативизации, что обеспечивает инновационный прогресс социально-экономического развития. Креативное развитие предприятия осуществляется через инициацию новых идей, перманентное обновление производства, выход на рынок с инновационной продукцией, что одновременно составляет надежную основу обеспечения длительных конкурентных преимуществ.

Глобальная цифровизация приводит к необходимости формирования новых требований к качеству рабочей силы, к формированию и развитию человеческого капитала работников. Многие работодатели

приходят к компетентностной модели управления персоналом, которая реализуется посредством мотивации и стимулирования работника к личностному росту и самореализации, к развитию, так называемой, «мягкой силы». Перед работодателями стоит задача не только по привлечению квалифицированных кадров, но и их удержанию, что требует обеспечения конкурентных условий.

В настоящее время наблюдается повышение требований как к качеству рабочей силы, так и конкурентоспособным предложениям со стороны работодателей, что может быть обеспечено посредством креативизации экономики.

**Обзор литературы и исследований.** Креативные индустрии эффективно развиваются и взаимодействуют с отраслями традиционной экономики. Сейчас они занимают 7 % мирового ВВП с ростом в 10 % ежегодно [4-5]. Сфера креативного предпринимательства развивается стремительнее, чем производство и рынок услуг, обеспечивая рабочими местами около 8,3 млн. граждан ЕС, что придает ей статуса эффективной экономической модели самозанятости. Итак, одним из стратегических направлений общественно-экономического развития России должно стать внедрение концепции креативизации экономики, а предметом научных исследований – культура и креативность, которые играют роль драйверов экономических и социальных инноваций всех секторов экономики в условиях развития информационного общества и внедрения цифровых технологий.

Возникновение понятия «креативная экономика» связано с именами таких зарубежных ученых и экспертов как Дж. Хоукинс [12] и др., которые заложили основы теории креативной экономики. Значительный вклад в распространение и развитие культурных и креативных индустрий на международной арене осуществляет ЮНЕСКО и UNCTAD (Конференция ООН по торговле и развитию).

Изучению различных аспектов качества рабочей силы в контексте глобальной цифровизации, а также креативизации экономики посвящены работы Дудина М.Н. и др. [3], Степанова А.А., Савиной М.В. [10], Хоукинса Дж. [12] и др.

**Результаты исследования.** В начале 21 в. сформировалась новая модель глобализации в основе которой лежит развитие человеческого капитала, формирующегося на основе процессов интернационализации интеллектуализации и креативизации научно-технологической, социально-экономической, культурной сфер деятельности общества.

Коренные изменения, произошедшие в развитии цивилизации в конце прошлого века, глобализация и новая экономика (экономика знаний), создали предпосылки для возникновения и развития так называемой «креативной экономики» [10].

Итак, к основным факторам роста креативной экономики можно отнести: инвестиции, инновации, человеческий потенциал, внутренний спрос. Многочисленные исследования показывают, что страны с высоким уровнем человеческого потенциала имеют стабильный экономический рост.

На смену таким важным ресурсам, как земля, рабочая сила и капитал приходит интеллектуальная собственность. И главным инструментом здесь выступает человеческий мозг, как наиболее ценный экономический ресурс. а креативность, как одно из его главных свойств, помогает достичь наилучших результатов. Таким образом, основой креативной экономики выступает человеческий потенциал.

Анализируя работы ученых, человеческий потенциал можно рассматривать как общий объем человеческих ресурсов, что характеризуется приобретенными знаниями человека, его способностями, состоянием здоровья и доступом к информационным ресурсам. Подходящий для страны индекс человеческого развития позволяет определять рейтинг и конкурентоспособность страны.

Определено, что ключевыми тенденциями, которые будут усиливать воздействие на сферу занятости:

1. Развитие цифровых технологий изменяет представление о коммуникационном пространстве и его возможностях. Появление новых сервисов и технологий предоставляет много возможностей, которых не было несколько лет назад: мгновенная коммуникация между пользователями независимо от их географического места расположения, возможности совместной синхронной и асинхронной работы, качественно новые способы подачи информации и работы с ней, доступность значительных объемов информации для каждого прочее. В то же время их стремительное развитие требует подготовки специалистов нового поколения, способных работать с быстроизменяющимися технологиями.

2. Глобализационные и интеграционные процессы. Если оценивать их влияние на сферу занятости и развитие рынка труда, следует отметить усиление явлений экономической специализации и территориального разделения труда: местом производства конкретного оборудо-

вания или техники может быть не одна страна, а несколько, в каждой из которых изготавливаются отдельные детали, которые собираются в единый механизм за сотни или тысячи километров от места их изготовления. С одной стороны, это создает возможности для узкой специализации, а с другой – растут требования относительно умения работать в мультикультурном и многоязычном (знание иностранных языков) профессиональной среде. Кроме того, глобализационные процессы приводят к усилению конкуренции как среди производителей продукции и поставщиков услуг, так и среди претендентов на рабочее место.

3. Развитие шеринговой экономики. Он является мировым трендом, который заключается в совместном пользовании ресурсами (например, сокращении расходов или даже получении прибыли за счет сдачи в аренду имущества или предоставление услуг). На идеях шеринга строится новая мировая социально-экономическая система. Это не просто сочетание имеющихся спроса и предложения с помощью современных технологий. Это изменение концепции потребления. Цивилизация переживает революционный переход от гиперпотребления, характерного для XX в., к тренду XXI в. – общего потребления.

4. Возрастание ориентированности. Тенденция возникла и развивается под влиянием усиления конкуренции, прежде всего в бизнес-среде. Она является инструментом управления взаимоотношениями с клиентами, благодаря использованию которого компания получает возможность получения дополнительной прибыли за счет глубокого понимания и эффективного удовлетворения потребностей клиентов. В государственном секторе – это направленность на максимальное удовлетворение потребностей получателей государственных услуг, сервисно-ориентированная деятельность государственных институтов.

5. Экологическая безопасность, являющаяся требованием времени. Истощение природных ресурсов, загрязнение окружающей среды – эти проблемы стали настолько ощутимыми для каждого гражданина, что интегрировались в процесс подготовки специалистов и рабочих в различных отраслях.

6. Программирование, автоматизация производственных процессов, которые, с одной стороны, приводят к вытеснению человеческого труда и замене его машинным, с другой – распространение процессов автоматизации обусловливает усложнение систем управления и требу-

ет соответствующего сопровождения и администрирования, а потому требует подготовки соответствующих специалистов.

7. Роботизация, развитие искусственного интеллекта. Автоматизация производства с использованием промышленных роботов, применения интеллектуальных робототехнических комплексов неизбежно приведут к изменению профессионально-квалификационной структуры рабочей силы на рынке труда будущего.

Перечисленные тенденции формируют соответствующие требования к профессиональным знаниям, умениям и навыкам работника, его востребованности на рынке труда. Преемственность в развитии профессий, обусловленность возникновения новых производственных функций и новых профессий трансформацией существовавших, позволяет прогнозировать возникновение новых видов деятельности, появление определенных компетенций.

Итак, определяющими факторами, которые имеют значительное влияние как на развитие видов экономической деятельности, так и на формирование необходимых компетенций будущего, являются:

- развитие информационных технологий возникают новые виды компьютерного и мобильного оборудования: ноутбуки, КПК, смартфоны, iPhone и др; программное обеспечение; разновидности беспроводного доступа к сети Интернет: WiFi, WiMAX, 3G, 4G, широкополосные сети и др., новые технологии восприятия, в т. ч. виртуальная реальность);
- функциональность (для большинства вакансий недостаточно иметь основательные знания из одной сферы, стоит обладать знаниями из нескольких отраслей, а также иностранными языками);
- мобильность (готовность к изменению сферы деятельности и даже места жительства);
- новые формы занятости (фриланс, аутстафинг и др.) и т.п.

В таких условиях необходимо развитие не только так называемых «твердых» (Hard skills), но и «мягких» (Soft skills) навыков.

К «твердым» навыкам относят те, которые связаны с техникой выполнения профессиональной деятельности; они присущи определенной категории профессий, то есть это профессиональные навыки. Человек должен доказывать определенное действие до автоматизма, поскольку использует заранее известный шаблон. К таким навыкам относятся: владение методом «слепой» печати, иностранным языком,

шитье одежды по лекалам, управление автомобилем, программирование и тому подобное.

К «мягким» навыкам причисляют определенные личностные характеристики, связанные с эффективным взаимодействием с другими людьми, то есть человеческие качества. К ним преимущественно относятся коммуникативные и управленческие умения. Например – находить подход к людям, убеждать, сохранять позитивное отношение, гибкость поведения, знание профессиональной этики, умение решать проблемы, налаживать взаимоотношения, работать в команде, слушать и понимать собеседника, проводить переговоры, презентации, вести дискуссии и прочее. «Мягкие» навыки позволяют быть успешным независимо от специфики деятельности и направления, в котором работает человек.

По заказу компании Microsoft, аналитики обнаружили 20 самых популярных навыков, которые чаще всего требуют работодатели от кандидатов:

1. Навыки устного и письменного общения.
2. Умение работать с Microsoft Office.
3. Внимательность к мелочам.
4. Способность самостоятельно решать задачи.
5. Самоинициативность, самомотивированность.
6. Организаторские способности.
7. Способность работать в независимом режиме.
8. Умение работать с Microsoft PowerPoint.
9. Управление проектами.
10. Опыт деятельности, связанной с продажами.
11. Умение выявлять и решать проблемы.
12. Ориентация на обслуживание клиентов.
13. Умение распределять время.
14. Способность к развитию бизнеса.
15. Аналитические навыки.
16. Умение работать с Microsoft Word.
17. Умение говорить на двух и более языках.
18. Развиты навыки межличностного общения.
19. Деловая этика.
20. Умение работать в операционной системе Linux.

Итак, главными навыками, которые будут необходимы в 2020 г., являются: культурная компетентность; вычислительное мышление;

знание новых медиа; дисциплинарные знания; виртуальная коллаборация [11].

В течение нескольких последних лет эксперты Всемирного экономического форума выделяют десять ключевых навыков, необходимых для конкурентных преимуществ на рынке труда, а именно:

1. Эмоциональный интеллект – способность осознавать собственные чувства и эмоции, управлять ими и, используя эти знания, взаимодействовать с другими.

2. Способность к ведению переговоров – умение создавать комфортные рабочие отношения и эффективно взаимодействовать с коллегами, подчиненными, потребителями и партнерами с целью достижения понимания и поддержки на пути реализации целей организации, разработки политики и принятия общего решения; умение предоставлять информацию коллегам, подчиненным, потребителям и партнерам по телефону, в письменной или электронной форме; умение проводить встречи.

3. Способность оценивать ситуацию и принимать решения – умение анализировать ситуации, их структуры, определять факторы влияния, тенденции развития; умение выбирать и согласовывать самые объективные и беспристрастные решения или альтернативные варианты достижения поставленной цели путем анализа, прогнозирования и оценки ситуации и проблем, которые ее вызвали (ситуационный анализ, принятие управленческих решений).

4. Когнитивная гибкость – способность мышления, проявляющаяся в умении обдумывать несколько вещей одновременно, изменять предположение, выбранное при решении проблемы, если изменилась ее сущность.

5. Комплексное решение проблем – умение искать, накапливать необходимую качественную информацию, осуществлять поиск путей решения задач на основе имеющейся информации, оценивать положительные и отрицательные последствия принятых решений.

6. Координация в команде – умение работать совместно с другими.

7. Креативность – способность к творчеству, которая может проявляться в мышлении, чувствах, общении, отдельных видах деятельности, характеризовать личность в целом или ее отдельные стороны, продукты деятельности, процесс их создания; продуцирование новых идей.

8. Критическое (аналитическое) мышление-умение логически рассуждать, находить аргументы, ставить под сомнение собственные

и другие суждения, выявлять сильные и слабые стороны различных подходов к решению проблемы.

9. Ориентация на клиента (клиентоориентированность) – умение определять и удовлетворять текущие и будущие потребности клиентов, ориентация на результат.

10. Управление людьми – умение мотивировать, развивать и направлять людей к работе, определять лучших кандидатов для ее выполнения [1].

Ключевыми ресурсами компаний являются креативные работники с уникальными компетенциями, живым умом, стремлением к совершенству в деятельности и обеспечением эффективности роста за счет инноваций.

Для того чтобы инициировать инновации, многие работодатели приняли стратегию управления компетенциями путем поощрения и мотивирования работников через самореализацию и содействие реализации их творческого потенциала творческих способностей.

Наибольшими трансформационными эффектами применительно к человеческому капиталу обладают технологии искусственного интеллекта. Практически во всех секторах экономики с их помощью будет изменена структура издержек производства [7-8-9]: все рутинные, повторяющиеся операции будут заменены, как уже сейчас в России компании отказываются от услуг операторов колл-центров или помощников бухгалтеров с начальным уровнем знаний. Важной особенностью данных технологий является то, что они будут не только способствовать вытеснению рабочей силы, но и могут стать источником создания новых рабочих мест, например, в креативных индустриях, журналистике [13], дизайне, здравоохранении [2] и др. Так, по данным ежегодного доклада Всемирного Экономического Форума, к 2025 году 75 млн рабочих мест будет замещено роботами, однако 133 млн человек смогут найти работу в новой экономике [14-15].

На рынке труда увеличился спрос на управленцев с развитыми творческими способностями, появились вакансии «креативных менеджеров». Креативный менеджмент представляет собой развитие творческого потенциала предприятия и персонала, который создает новые инновационные знания путем личной или коллективной творческой деятельности. Цели креативного менеджмента представлены на рис. 1.

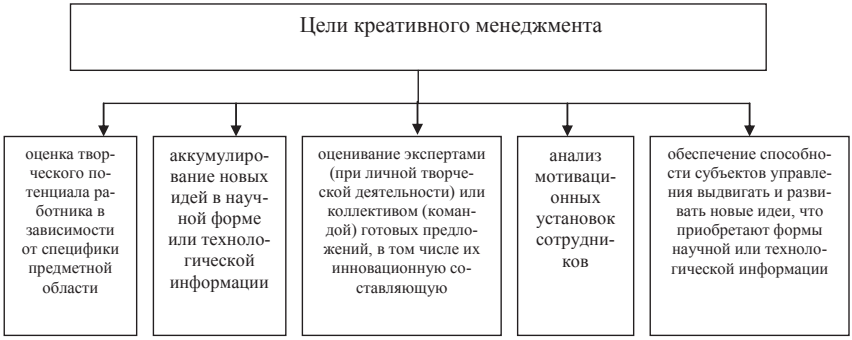



**Рисунок 1.** Цели креативного менеджмента [3]

Следует отметить, что при креативном менеджменте уменьшаются риски, которые возникают при возможном изменении количественной характеристики коллектива (команды). При личной инновационной (креативной, творческой) деятельности без дополнительных мероприятий возможна замена исполнителя только из числа экспертов, которые оценивали входную предложение, иначе нужно использовать методы перекрестных консультаций между разными исполнителями или создавать условия для возможности свободного общение между коллективом, группами, командами или просто работниками для максимального обсуждение рабочих моментов и текущей ситуации в проекте, что в свою очередь делает все круг общения потенциальной заменой исполнителей с минимальным время вхождения в проект (задачу).

В условиях глобализационных изменений и трансформации национальных экономик выбор индивидами собственных жизненных и профессиональных стратегий развития набирает новых перспектив – уменьшается ценность карьерных «гонок», расширяется возможность работать удаленно, растет потребность развития креативных навыков через спрос на специальности из сферы информационных технологий (например, разработчики, дизайнеры, специалисты по коммуникациям) и т.п.

**Выводы.** Основными тенденциями, способствующими креативизации современного рынка труда, выступают: развитие цифровых технологий; глобализационные и интеграционные процессы; развитие шеринговой экономики; возрастание ориентированности; экологическая безопасность; программирование, автоматизация производственных процессов; роботизация, развитие искусственного интеллекта.

Таким образом, активизация инновационных процессов в современных экономических системах обуславливает существование тесной связи изменений организационно-технологической структуры предприятий производственной сферы с динамикой профессионально-квалификационного уровня занятых на них работников. Усиление конкуренции на рынке труда требует улучшения качественных параметров человеческого потенциала с целью обеспечения конкурентоспособности рабочей силы, ее соответствия условиям инновационной экономики.

Распространение тенденций интеллектуализации трудовой деятельности обусловливает постепенное освобождение рынка труда от неквалифицированной рабочей силы с низким уровнем доходов, социально инертной. При этом одновременно создаются условия для активизации трудового поведения, проявления большей мобильности, рост конкурентоспособности трудового потенциала работающих.

Чтобы привлечь в компанию талантливого и креативного работника, а впоследствии удержать этого специалиста, работодатели придумывают все больше способов, предлагая не только деньги, но и разнообразные нематериальные блага, в том числе: гибкий график работы, курсы английского языка, индивидуальное планирование карьеры, креативные задачи, а также удобное местоположение комфортабельного офиса, в котором может находиться несколько буфетов, тренажерный зал, комнаты для сна и отдыха и пр.

Переход к информационной модели занятости (с учетом структурных трансформаций рынка труда) требует обеспечения тесной связи изменений организационно-технологической структуры предприятий сферы с динамикой профессионально-квалификационного уровня занятых на них работников. Необходимость трансформации рынка труда в направлении формирование информационной модели занятости обусловлена, прежде всего, сужением демографического базиса функционирования рынка труда; технологическими изменениями, связанных с глобализацией мирового экономического и информационного пространства; распространением нестандартных форм занятости.

Обострение конкуренции на рынке труда требует улучшения качественных параметров человеческого потенциала с целью обеспечения конкурентоспособности рабочей силы мегаполисов, ее соответствия условиям инновационной экономики.

**Список литературы**

1. Доклад о человеческом развитии в Российской Федерации. Цели устойчивого развития ООН и Россия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://ac.gov.ru/files/publication/a/11068.pdf (дата обращения 11.07.2018)
2. Здравоохранение становится все более ИКТ-зависимым [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://issek.hse.ru/trendletter/news/148848375.html (дата обращения 11.07.2018)
3. Дудин М.Н., Лясников Н.В. Фролова Е.Е. Самоменеджмент. Учебное пособие (Интеллектуальный практикум). Москва: РУСАЙНС, 2017 –201 с.
4. Ермилина Д.А. Ключевые проблемы российской экономики // Проблемы рыночной экономики. 2018. № 2. С. 5-10.
5. Образование и креативная индустрия в зеркале международных и отечественных практик. Бюллетень о сфере образования. – 2017, сентябрь [Электронный ресурс]. Режим доступа:
6. http://ac.gov.ru/files/publication/a/14651.pdf (дата обращения 11.07.2018)
7. Отчет исследования кадрового холдинга АНКОР «Мобильность ИТ-персонала в России» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://ancor.ru/media/content/files/2016_ANCOR_IT_Mobility_Russia.pdf (дата обращения 11.07.2019)
8. «Роевой интеллект» технических систем [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://issek.hse.ru/trendletter/news/160287919.html (дата обращения 11.04.2019)
9. Решетов К.Ю. Роль кластерного подхода в обеспечении конкурентоспособности отечественных инновационных предпринимательских структур в условиях ВТО // Креативная экономика. 2014. № 12. С. 13–22.
10. Решетов К.Ю. Инновационные модели технологического развития предпринимательских структур и их применимость к условиям современной России // Бизнес в законе: Экономико-юридический журнал. 2012. № 6. С. 202–205.
11. Степанов А.А., Савина М.В. Креативная экономика: сущность и проблемы развития/А.А. Степанов, М.В. Савина [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://uecs.ru/marketing/item/2667-2013-12-26-08-35-52 (дата обращения 28.01.2019).
12. Успешная карьера в будущем: необходимые навыки [Элек-

тронный ресурс]. – Режим доступа: http://post-factum.net/uspeshnaya-karera-v-budushhem-neobxodimye-navyki/.
13. Хокинс Дж. Креативная экономика/Дж Хокикс/Дж. Хокинс. – М.: «Классика XXI», 2011. – 256 с.
14. Цифровые медиа: новые модели сознания и потребления [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://issek.hse.ru/trendletter/news/201890481.html (дата обращения 17.02.2019).
15. The Future of Jobs Report 2018 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2018 (дата обращения 11.02.2019).
16. Primak L,V., Lyasnikova Y.V., Bykov M.Y., Kamchatova E.Y., Volgin N.A., Vysotskaya N. V. Labor migration regulation: international practices in the implementation of economic and legal mechanisms // International Journal of Civil Engineering and Technology (IJCIET). 2018. – Volume13. pp. 1075-1081.

**Для цитирования**

*Левина Е.В.* Креативизация рынка труда как современный фактор конкурентоспособности столичных мегаполисов // Экономика и социум: современные модели развития. 2019. № 2. С. 177-192.

doi: 10.18334/ecsoc.9.2.40863

**E.V. Levina**[1]

# Creativity of the labor market as a modern factor in the competitiveness of metropolitan megacities

**Annotation**

**Purpose.** *On the basis of the analysis of scientific literature, studies of Russian and foreign economists to conduct a phenomenon of "the labor market creativity" and also to consider the conditions of it's formation, to analyse key trends which will strengthen impact of a creativity on the sphere of employment.*

*Nowadays the intensive development of economy is observed. This fact predetermines the formation and implementation of the concept of creativity, the modern terms of labor market dictate the needs of permanent updating of production and realization of new products that, in turn, leads to changes of requirements to quality of work and labor, to obtaining of modern and innovative production technologies of products and realization of services. Obtaining of knowledge and skills of the use of innovative technologies provide to the individual competitiveness in labor market and leads to long labor relations. These circumstances dictate the need of definition of new requirements to the modern worker and also to conduct a labor market creativity research on the example of IT sphere.*

*The above terms prove the relevance of the purpose and research problems.*

**Materials and methods.** *The methodological basis of a research consists of the studies of Russian and foreign economists in the sphere of labor economics. In the research we used the general scientific methods (the system analysis, an economical and statistical method, a logical method) and open analytical materials regarding the condition of labor market, features of employment and distribution of its non-standard forms which influence on the current trends of market development and its creativity.*

**Results.** *The author considered such concepts as "creative economy", "human potential". The key trends influencing on labor market development in general and the sphere of employment in particular are analysed. The author formulated key requirements to the quality of labor, to professional knowledge and skills of*

[1] **Elena.V. Levina** – PHD in sociology, associate professor of the Department of Humanities, Theory and History of State and Law of the Institute for Business Career, Address: 117105, Moscow, Varshavskoye Shosse 23, e-mail: elena.v.levina@gmail.com

*the worker, to the needs of obtaining of innovative technologies which influence on the demand of the individual in labor market.*

**Conclusions.** *The increasing level of the competition in labor market leads to the changes of requirements to the quality of labor, to formation and accumulation of the human capital. Digitalization of economy formulates new requirements to the organizations, leads to changes of their structure and dynamics of the labor occupied at these companies. High-quality changes of requirements to workers, to their knowledge and skills, lead to the technological changes of economic and information space, to transition to information model of employment and to distribution of non-standard forms of employment.*

*This research indicates dynamic changes of requirements to the quality of labor and to the need of improvement of its adaptive opportunities to the innovative changes in economy connected with processes of global digitalization.*

**Key words:** *creative economy, creative worker, globalizations, robotization, labor mobility, non-standard employment.*

**References**

1. The report on human development in the Russian Federation. Sustainable development goals of the UN and Russia [Electronic resource]. – Access mode: http://ac.gov.ru/files/publication/a/11068.pdf (date of the address 11.07.2019)
2. The healthcare becomes ICT more and more-dependent [An electronic resource]. – Access mode: https://issek.hse.ru/trendletter/news/148848375.html (date of the address 11.07.2019)
3. Dudin M.N., Lyasnikov N.V. Frolova E.E. Self Management Study Guide (Intellectual Workshop). Moscow: RUSINS, 2017–201 p.
4. Ermilina D.A. Key problems of the Russian economy // Problems of a market economy. 2018. № 2. pp. 5-10.
5. Education and the creative industry in a mirror of international and domestic practice. The bulletin about education. – 2017, September [Electronic resource]. – Access mode: http://ac.gov.ru/files/publication/a/14651.pdf (date of the address 11.07.2019)
6. The report of a research of personnel holding ANKOR "Mobility of IT personnel in Russia" [Electronic resource]. – Access mode: https://ancor.ru/media/content/files/2016_ANCOR_IT_Mobility_Russia.pdf (date of the address 11.07.2019)
7. "Swarm intelligence" in technical systems [Electronic resource]. – Access mode: https://issek.hse.ru/trendletter/news/160287919.html (date of the address 11.07.2019)

8. Reshetov K.Yu. The role of the cluster approach in ensuring the competitiveness of domestic innovative business structures in the context of the WTO // Creative Economy. 2014. No. 12. P. 13–22.
9. Reshetov K.Yu. Innovative models of technological development of business structures and their applicability to the conditions of modern Russia // Business in Law: Economic and Legal Journal. 2012. No. 6. P. 202–205.
10. Stepanov A.A., Savina M.V. Creative economy: essence and problems of development / A.A. Stepanov, M.V. Savina [Electronic resource]. – Access mode: http://uecs.ru/marketing/item/2667-2013-12-26-08-35-52 (date of the address 11.07.2019)
11. Successful career in the future: necessary skills [Electronic resource]. – Access mode: http://post-factum.net/uspeshnaya-karera-v-budushhem-neobxodimye-navyki/ (date of the address 11.07.2019)
12. Hawkins J. Creative economy/J. Hawkins. – M.: "Classics of XXI", 2011. – 256 pages.
13. Digital media: new models of consciousness and consumption [Electronic resource]. – Access mode: https://issek.hse.ru/trendletter/news/201890481.html (date of the address 11.07.2019).
14. The Future of Jobs Report 2018 [Electronic resource]. – Access mode: https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2018 (date of the address 11.07.2019).
15. Primak L,V., Lyasnikova Y.V., Bykov M.Y., Kamchatova E.Y., Volgin N.A., Vysotskaya N. V. Labor migration regulation: international practices in the implementation of economic and legal mechanisms // International Journal of Civil Engineering and Technology (IJCIET). 2018. – Volume13. pp. 1075-1081

**For citation**

**Elena.V. Levina.** Creativity of the labor market as a modern factor in the competitiveness of metropolitan megacities // Economics and society: contemporary models of development. 2019. № 2. S. 177-192.

doi: 10.18334/ecsoc.9.2.40863