



К

Тематическое приложение к газете **Коммерсантъ**

Корпоративные университеты

Понедельник 23 ноября 2020 №214/П (6935 с момента возобновления издания)

kommersant.ru

16 Почему важно не только учить новое, но и забывать старое

18 Что о корпоративном образовании думают сами сотрудники

18 Какие образовательные программы запускает ИД «Коммерсантъ»

Технологиям не хватает умелых рук

Кризис, наступивший на рынке труда из-за пандемии коронавируса, сделал компании более заинтересованными во внедрении цифровых технологий. Однако возможности для их применения ограничены недостатком подходящих навыков у большинства работников. Это требует от компаний нарастающих вложений в повышение их квалификации и переобучение.

— прогноз —

Пандемия коронавируса изменила мировой рынок труда, сделав более востребованными инновации, связанные с цифровизацией и компьютеризацией рабочих мест. В свою очередь, это приведет как к разрушению, так и к созданию новых позиций для найма, хотя процесс появления последних начал замедляться. Такой вывод можно сделать из доклада Всемирного экономического форума (ВЭФ) «The Future of Jobs 2020», который прогнозирует развитие рынка труда до 2025 года. Он основан на результатах опроса бизнес-лидеров: генеральных директоров, главных стратегов и руководителей кадровых служб из 300 крупных и средних по размеру компаний в 15 отраслях экономики, общее число сотрудников которых составляет 8 млн человек.

«Пандемия COVID-19 ускорила появление того, что считалось будущим рынка труда, — заявил, представляя доклад, управляющий директор ВЭФ Сааид Захида. — Растущая автоматизация операций и последствия рецессии, вызванные пандемией коронавируса, усилили неравенство на рынке труда и свели на нет прирост занятости, отмеченный после глобального финансового кризиса 2007–2008 годов. Окно возможностей, которое создают эти изменения для бизнеса, быстро закрывается».

На сегодняшний день пандемия коронавируса привела к введению противозидемических мер в 55% стран мира, что в большинстве случаев включало в себя приостановку или ограничение работы ряда предприятий. В краткосрочной перспективе это вызвало всплеск безработицы, сопоставимой по масштабу с ее приростом после мирового финансового кризиса в 2008 году. Так, к 2010 году безработица достигла пика в 8,5%, после чего начала снижаться и к концу 2019 года сократилась до 5% в среднем по странам ОЭСР. Но уже в первой половине 2020 года показатель безработицы в мире, по данным Международной организации труда, подскочил в среднем до 6,6%. Согласно прогнозу ОЭСР, эта цифра может продолжит расти, достигнет пика на уровне 12,6% к концу 2020 года и к концу 2021 года снизится только до 8,9%.

В то же время пандемия привела не только к сокращению числа рабочих мест, но и ускорила их трансформацию. Так, среди опрошенных в ходе исследования бизнес-лидеров слыше 80% сообщили, что их компании ускоряют автоматизацию своих рабочих процессов и будут расширять использование удаленной работы. Половина респондентов указали на то, что они намерены ускорить автоматизацию рабочих мест в своих компаниях, еще 42% заявили о цифровизации процессов, связанных с обучением сотрудников. Также опрошенные

компании указывают, что они стремятся изменить структуру своей цепочки создания добавленной стоимости (55%). В результате этих процессов, по оценке работодателей, к 2025 году число рабочих мест для выполнения рутинных обязанностей сократится с 15,4% до 9%, а доля рабочих мест, требующих инновационных навыков, увеличится с 7,8% до 13,5% от общей численности сотрудников. Основываясь на этих цифрах, аналитики ВЭФ прогнозируют, что к 2025 году 85 млн рабочих мест могут быть вытеснены из-за сдвига в разделении труда между людьми и машинами, в то же время может появиться 97 млн новых ролей, которые более адаптированы к новому разделению труда между людьми, машинами и алгоритмами. Люди будут востребованы на постах, где необходимы навыки управления, консультирования, принятия решений, общения и взаимодействия. К основным навыкам, востребованность которых, по мнению работодателей, будет расти к 2025 году, относятся критическое мышление и анализ, а также решение проблем — из года в год они остаются на первом месте в повестке дня. В то же время в текущем году впервые респонденты заговорили о важности навыков самоуправления, таких как активное обучение, устойчивость, стрессоустойчивость и гибкость. Среди специализированных навыков наиболее востребованными окажутся навыки в области про-



дуктового маркетинга, цифрового маркетинга и взаимодействия человека с компьютером.

Впрочем, потенциал компаний в части трансформации производства с использованием новых технологий ограничен нехваткой навыков среди работников. Отсутствие готовых кадров вынудит работодателей расширить свои программы по переподготовке и повышению квалификации. Если сейчас, по словам компаний,

они доступны для 62% сотрудников, то к 2025 году их охват вырастет еще на 11%. Ожидается, что учебные программы организаций будут сочетать различные подходы: с привлечением внутренней и внешней экспертизы, новых образовательных технологий и инструментов в рамках как формальных, так и неформальных путей приобретения новых навыков. В то же время расширение доступности корпоративного образования может быть нивелировано ограниченным спросом на него со стороны самих работников. Сейчас только 42% сотрудников используют возможности переподготовки и повышения квалификации при поддержке работодателя. Работодатели тем не менее считают, что приобретение новых навыков должно стать постоянной составляющей рабочего процесса — и число таких выросло с 65% в 2018 году до 94%.

Согласно данным исследования, работодатели рассчитывают в первую очередь на внутренний потенциал для проведения обучения: они надеются предоставить до 39% учебных курсов своими отделами. Однако это обучение будет дополняться платформами онлайн-обучения (16% объема обучения) и внешними консультантами (11% объема обучения). Тенденция к использованию цифровой онлайн-переподготовки усилилась из-за ограничений на личное обучение с начала пандемии COVID-19. Так, например, новые данные платформы онлайн-обучения Coursera за апрель, май и июнь 2020 года (второй квартал) сигнализируют о значительном расширении использования онлайн-обучения. Фактически число людей, ищущих возможности обучения в интернете по собственной инициативе, увеличилось в четыре раза, а количество предоставляемых работодателями услуг увеличилось в пять раз.

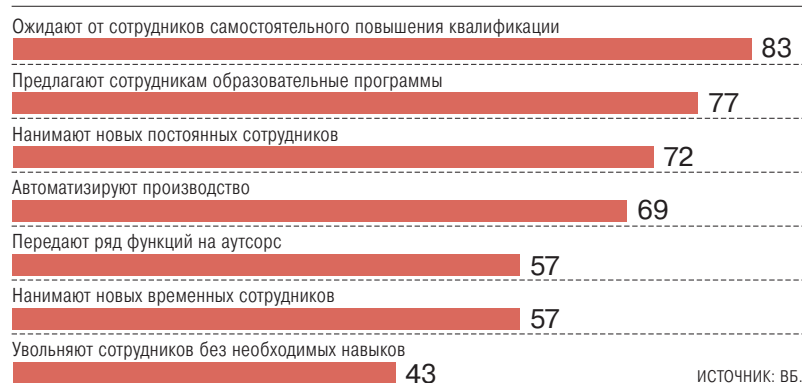
Особенно остро, по словам компаний, нехватка квалифицированных кадров ощущается при найме на инновационные позиции. Отвечая на вопрос, насколько легко найти квалифицированных сотрудников для выполнения ряда новых стратегических ролей, руководители предприятий постоянно отмечают трудности при приеме на работу аналитиков данных, специалистов в области искусственного интеллекта и машинного обучения, а также разработчиков программного обеспечения и приложений.

В среднем, по оценкам респондентов исследования, около 40% работников потребуют переподготовки в течение шести месяцев или меньше. Этот показатель выше для работников потребительской промышленности и индустрии здравоохранения, где работодатели, вероятно, будут полагаться на краткосрочный цикл переподготовки. Доля работников, которых можно перепрофи-

лировать за шесть месяцев, меньше в секторах финансовых услуг и энергетике, где работодатели ожидают, что работникам потребуется более трудоемкая переподготовка. «Значительное число руководителей предприятий понимают, что переквалификация работников является эффективной с точки зрения затрат и дает высокую отдачу не только для предприятия, но и для общества в целом. Компании надеются, что таким образом удастся сохранить и перераспределить почти 50% работников в результате расширения технологий и автоматизации», — следует из документа. В среднем большинство (66%) опрошенных работодателей ожидают окупаемости инвестиций в повышение квалификации и переподготовку сотрудников в течение одного года. Тем не менее почти 17% остаются неуверенными в получении какой-либо прибыли на свои инвестиции в принципе.

Елена Конорина

ЧТО ДЕЛАЮТ КОМПАНИИ ПРИ НЕХВАТКЕ СОТРУДНИКОВ С НЕОБХОДИМЫМИ НАВЫКАМИ (% ОПРОШЕННЫХ КОМПАНИЙ)



ИСТОЧНИК: ВБ.

СПРОС НА НОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

По оценке аналитиков Всемирного банка, за последние два года наблюдалось явное ускорение внедрения новых технологий среди компаний по всему миру. В число технологий, наиболее вероятных к широкому внедрению к 2025 году, входят облачные вычисления, большие данные и электронная коммерция. Также наблюдается значительный рост интереса к шифрованию данных, что отражает увеличение проблем в сфере безопасной передачи данных, а также повышенный спрос на негуманоидных роботов и технологии искусственного интеллекта. Спрос на технологии отличается от отрасли к отрасли — так, искусственный интеллект ожидает найти наиболее широкое применение среди отраслей коммуникаций, финансовых услуг, здравоохранения и транспорта. Большие данные, интернет вещей и негуманоидная робототехника будут пользоваться наибольшим спросом в горнодобывающей и металлургической отраслях, в то время как правительственный и государственный сектор уделяют особое внимание развитию шифрования.

Новые технологии призваны стимулировать экономический рост во всех отраслях, а также увеличивать спрос на новые должности и навыки. В то же время наряду с такими положительными эффектами внедрение новых технологий вызовет и изменение спроса на рабочую силу, что может сделать невостребованными навыки миллионов людей.

РОССИЙСКИЕ РАБОТНИКИ ЖДУТ ПЕРЕОБУЧЕНИЯ

Эксперты ВЭФ проанализировали рынок труда РФ на соответствие основным трендам развития до 2025 года. В целом, по их оценке, российский рынок труда отреагировал на пандемию коронавируса так же, как и мировой. Большинство работодателей предоставили своим сотрудникам больше возможностей для удаленной работы, также они ускорили внедрение цифровых технологий на рабочем месте. В то же время дальнейшее распространение инноваций ограничено недостатком навыков у работников.

Так, по их оценке, российские работники обладают достаточным объемом компьютерных навыков (66 баллов по шкале из 100), в то же время с точки зрения навыков они недостаточно подготовлены к работе как при наличии профессионального (48 баллов), так и высшего образования (53 балла). В результате компании дают среднюю оценку сложности поиска подходящих кадров среди соискателей (59 баллов). Наиболее востребованными навыками у сотрудников работодатели назвали решение проблем, аналитическое мышление, самостоятельное обучение и эмоциональный интеллект. В то же время они признали, что существующие у них сейчас обучающие программы не полностью соответствуют этому списку. Так, сейчас компании чаще всего обучают своих сотрудников креативности, решению проблем, аналитическому мышлению, управлению персоналом и самообучению. Большинство (60%) опрошенных считают, что их сотрудникам необходимо от одного до шести месяцев на переобучение. Еще 16,8% назвали срок от полугода до года, а 23,3% посчитали, что необходимый им срок для переобучения сотрудников составит от года и более.

Корпоративному образованию объединяют средства

— законодательство —

Как следует из предложений Российского союза промышленников и предпринимателей, озвученных правительству на встрече в конце октября, компаниям в России необходима государственная поддержка корпоративного образования. По мнению объединения, организовать ее можно с помощью создания механизма софинансирования расходов на обучение сотрудников. В Минтруде посчитали это предложение подходящим для дальнейшего обсуждения, однако отметили, что разделить расходы на обучение сотрудников с государством в ряде случаев можно уже сейчас.

В конце октября РСПП предложил правительству поддержать ряд своих инициатив в трудовой сфере, в частности выступил в пользу введения механизма софинансирования за счет бюджетных средств корпоративных образовательных программ. Это

следует из протокола №12 бюро правления РСПП, подписанного главой союза Александром Шохиним по итогам встречи с Владимиром Путиным 21 октября, на которой были приняты «Основные направления взаимодействия государства и бизнеса».

Как следует из них, союз указывает на необходимость завершить работу над нормативной базой для перехода на электронный документооборот. Электронная трудовая книжка, напомним, постепенно вводится в обращение с начала текущего года, электронный кадровый документооборот, напротив, пока существует только в виде эксперимента Минтруда и ряда крупных компаний. Также РСПП просит при завершении работы над проектами федеральных законов, регулирующих дистанционный и комбинированный форматы занятости, избежать роста административной нагрузки на работодателей. Сейчас эти инициативы готовятся в Госдуме ко второму чтению.

Также объединение предложило совместно подготовить предложения по временным мерам стимулирования занятости, востребованным из-за введения в РФ противозидемических мер в связи с эпидемией коронавируса. Среди них, по мнению РСПП, наиболее актуальным был бы механизм софинансирования за счет бюджетных средств корпоративных программ по повышению квалификации и переобучению новых работников. В рамках софинансирования компании могли бы получить компенсации из бюджета на расходы на обучение, выплату стипендий, компенсацию затрат на аренду жилья для иногородних работников, затрат за обучение во внешних учебных заведениях, затрат на оплату работы наставников. Кроме того, по мнению РСПП, было бы важно упростить механизм компенсации расходов, сократив список необходимых для подачи документов.

Сейчас, по данным из совместного доклада Центра стратегических разработок и Лаботории исследований рынка труда ВШЭ,

корпоративное образование практикуется примерно в половине существующих в РФ крупных и средних предприятий, что значительно превосходит показатели ряда стран, таких как Германия, Португалия, Польша. В то же время доля работников, охваченных такими программами, в РФ составляет всего около 13% работников страны, что значительно ниже, чем в большинстве европейских стран (в Германии — 35%, в Испании — 51%, в Швеции — 70%). На протяжении последнего десятилетия охват дополнительным профессиональным обучением оставался примерно на одном уровне. В периоды экономических рецессий 2009–2011 годов и 2014–2016 годов доля предприятий, предоставляющих обучение своим сотрудникам, сокращалась, но показатели вовлеченности работников в программы дополнительного обучения практически не менялись. Наиболее высокие показатели охвата образовательными программами демонстрирует добывающий сектор (26%), на втором месте (18%) — транспорт и связь,

производство и распределение электроэнергии, газа и воды. На третьем — обрабатывающие производства (17,7%). Наименее активны в этой сфере компании, занимающиеся торговлей, гостинично-ресторанным бизнесом, а также сельским хозяйством. Таким образом, с большей вероятностью обучают своих сотрудников прибыльные, экспортно ориентированные, технологически продвинутые компании. Оказывает влияние и размер предприятий: доля обучающихся работников среди крупных работодателей примерно в 1,5 раза выше по сравнению с малым бизнесом, поскольку за счет эффекта масштаба крупным фирмам легче организовывать дополнительное обучение своих сотрудников.

Как следует из данных аналитического центра НАФИ, в основном на рынке востребованы образовательные программы по финансовому менеджменту, бухучету и налогообложению (их проходили в 49% организаций) и по трудовому праву и кадровому производству (36%).