

Гостева Ольга Валерьевна

канд. экон. наук, доцент

Жереб Людмила Александровна

канд. экон. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Сибирский государственный университет

науки и технологий им. академика М.Ф. Решетнева»

г. Красноярск, Красноярский край

АНАЛИЗ МИРОВЫХ ТЕНДЕНЦИЙ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

***Аннотация:** глобальные мегатренды трансформируют все больше и больше аспектов трудовой деятельности, что приводит к необходимости менять навыки, которые нужны людям для их рабочих мест, изменяют требования к рабочим местам, а также к их географии. По мере ускорения темпов технологических изменений ускоряется и технологически обусловленная эволюция рабочих мест и навыков. В ходе анализа двух мегатрендов – технологические изменения и глобализация – рассмотрены и две возможные реакции на них: готовность людей осваивать новые навыки для своих текущих должностей (повышение квалификации) и готовность приобрести новые навыки для совершенно другой работы – reskilling.*

***Ключевые слова:** рынок труда, мегатренды, компетенции, готовность к переквалификации.*

В современном мире ответственность за будущее все активнее переходит на самих работников. По результатам анализа, проведенного корпорацией Boston Consulting Group BCG (опрошено более 366000 человек в 197 странах), выявлены следующие тенденции и предпочтения на рынке труда: люди во всем мире считают, что они должны быть многогранными, быть как хорошими сотрудниками, так и критическими мыслителями. Они придают самое большое значение тому, чтобы иметь прочные коммуникативные и аналитические навыки, а затем совершенствовать свое лидерство и сложные навыки разработки и принятия решений.

Конкретные компетенции, которые респонденты считают важными для достижения успеха в своей работе, варьируются в зависимости от того, где они живут. Респонденты в таких латиноамериканских странах, как Мексика и Бразилия, придают большее значение, чем в среднем, способности к адаптации и новаторству. Люди, живущие в США и Канаде, придают больше значения, чем в среднем, критическому мышлению, а жители Китая и Германии делают то же самое для эмоционального интеллекта.

Кроме того, респонденты во Франции и Великобритании считают, что важно быть адаптируемым, тогда как в Австралии и Южной Корее люди придают больше значения, чем в других странах, пониманию гибких способов работы. Жители стран Азиатско-Тихоокеанского региона в целом рассматривают аналитические навыки как наиболее важную будущую компетенцию для развития, за которой следуют коммуникативные и инновационные навыки.

Компетенции, которые, по мнению людей, будут иметь решающее значение в будущем, также различаются в зависимости от того, что они делают для работы. Люди, имеющие работу в цифровой, IT, технологии, финансах и юридической областях, считают, что наиболее важно иметь твердые навыки, такие как аналитика и комплексное решение проблем. Напротив, люди, работающие в сфере социального ухода, обслуживания и производства, считают, что межличностные навыки, такие как коммуникация, лидерство и адаптивность, будут ключевыми для их будущего успеха на работе. И, соответственно, люди, работающие в СМИ и информационных рабочих ролях, отдают приоритет творчеству.

Готовность к переквалификации на новую работу представлена на рисунке 1. 67% потенциальных работников готовы осваивать новые квалификации. Показатель более 60% касается и регионов, и возрастов, и типов переквалификации.

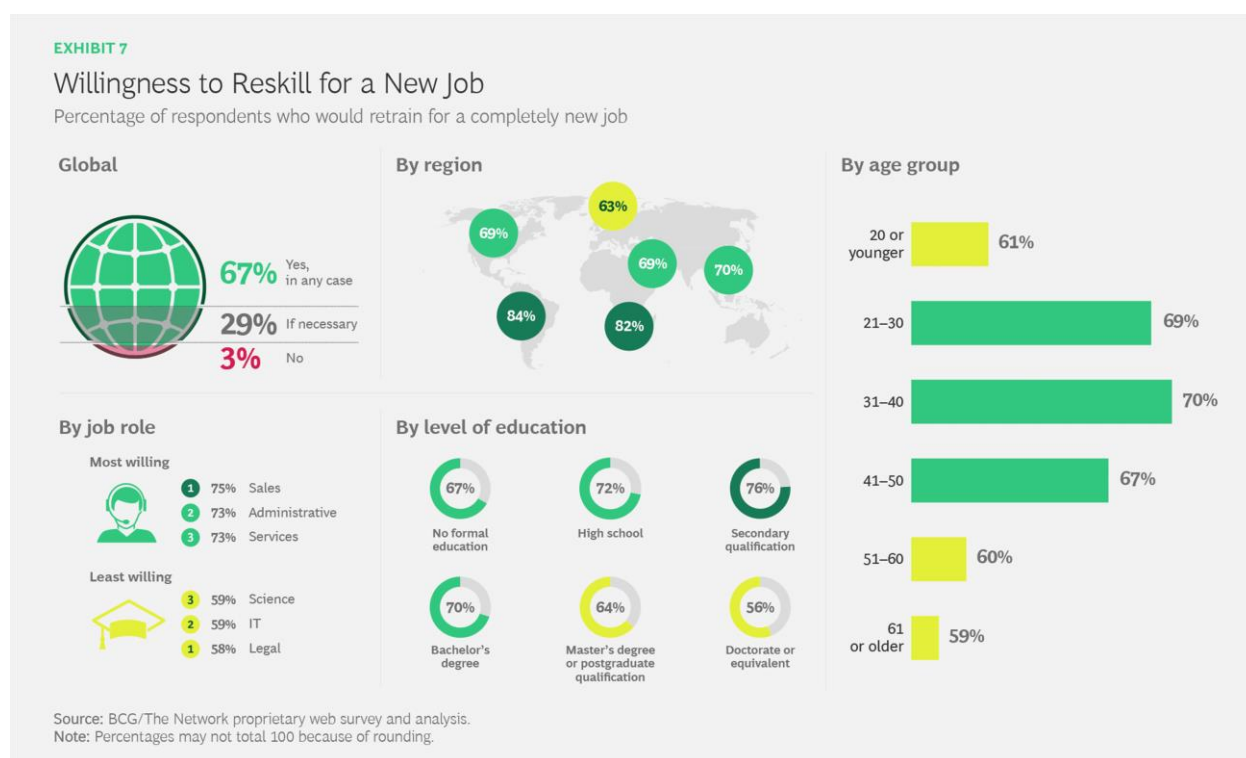


Рис. 1. Готовность к переквалификации на новую работу

Помимо развития навыков, необходимых для того, чтобы оставаться конкурентоспособными в своей нынешней роли, подавляющее большинство респондентов во всем мире также готовы учиться новым навыкам, чтобы претендовать на новую работу: 67% открыты для перепрофилирования при любых обстоятельствах и 29% будут перепрофилированы, если они столкнутся с серьезными препятствиями в поиске работы.

Открытость людей к изменению своей карьеры также варьируется в зависимости от их текущей профессии. Независимо от того, где в мире они живут, респонденты, работающие в сфере продаж, административных и сервисных работ, наиболее охотно соглашаются на другую роль. Люди, работающие в области науки, информационных технологий и права, немного менее открыты для перепрофилирования на новую работу. Однако известно, что они значительное количество времени тратят на развитие навыков, инвестируют в сохранение конкурентоспособности в рамках своей нынешней профессии.

Мы также обнаружили связь между отношением респондентов к переобучению и их уровнем образования и возрастом. Чем более образованны люди, тем меньше они готовы рассматривать возможность переподготовки на другую роль,

возможно, из-за количества времени, которое они уже вложили в получение своих текущих навыков. Респонденты в возрасте от 21 до 40 лет наиболее охотно идут на изменение.

К сложившейся ситуации необходимо адаптироваться не только работникам, но и предприятиям и государственным органам.

Рекомендации для предприятий:

1. Создайте стратегический кадровый план и дополните его стратегическим описанием навыков.
2. Запускайте целевые программы повышения квалификации и предлагайте новые способы обучения.
3. Установите общеорганизационную культуру повышения квалификации.
4. Будьте изобретательны и гибки в поиске источников.

Технологические компании были особенно дальновидны об этом, принося трудные для заполнения вакансии туда, где находятся эксперты, а не прося экспертов прийти туда, где они находятся.

Рекомендации для государственных органов:

1. Распространить усилия по повышению квалификации на более широкие слои общества.
2. Будущее – за системой образования.
3. Выдвинуть национальный «бренд», где это возможно, для поддержки конкретных инициатив в области въездной мобильности.
4. Создайте стратегию удержания.
5. Разработать стратегический кадровый план.

Во всем мире люди осознают изменение способов работы. В среднем 61% респондентов считают, что их нынешние позиции будут в значительной степени затронуты технологическими изменениями или глобализацией.

Люди, которые считают, что мегатренды сильно повлияют на их работу, работают в области цифровых технологий и аналитики (76%), информационных технологий и технологий (73%), маркетинга и коммуникаций (66%), науки и исследований (66%), средств массовой информации и информации (66%).

Необходимо учитывать данные тенденции и своевременно использовать их для повышения эффективности предприятий.

Список литературы

1. Hays Global Skills Index – аналитическое исследование Hays и Oxford Economics. The Hays Global Skills Index 2019 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://hays.ru/wp-content/uploads/Hays-global-skills-index_23.09.pdf
2. Рейтинг регионов России по уровню жизни. 2019 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://basetop.ru/rejting-regionov-rossii-po-urovnyu-zhizni-2019/>
3. Рейтинг зарплат регионов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dela.ru/lenta/232996>
4. Край в цифрах и фактах [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://krskinvest.ru/pages/kraj-v-cifra>
5. Рейтинг регионов по демографии – 2019 / РИА «Новости» (расчёты РИА «Рейтинг» по данным Росстата) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://riarating.ru/infografika/20190423/630123908.html>
6. Концепция промышленной политики Красноярского края до 2030 года с приложениями [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.krskstate.ru/promtorg/strateg>
7. Министерство сельского хозяйства и торговли Красноярского края [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://krasagro.ru/>
8. РБК: тренды [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.rbc.ru/trends/education/5d6e48529a7947777002717b>
9. РБК: аналитика [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.rbc.ru/trends/education/5d68e8fb9a7947360f1e2e52>
10. Расшифровка глобальных тенденций в повышении квалификации и Рескиллинге [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.bcg.com/ru-ru/publications/2019/decoding-global-trends-upskilling-reskilling.aspx>