

Рынок труда будущего: чего ожидать и как подготовиться?

31 мая 2019 г.



У вас есть вопрос? У нас есть ответ.
Решая сложные задачи бизнеса, мы улучшаем мир.

Знакомство



Дамир Деминов

Старший Менеджер
Руководитель отдела консультирования по
управлению персоналом в Казахстане

Московский
Государственный
Университет им.
М.В. Ломоносова



Senior Professional
in Human
Resources
international



Основной профиль
- HR-консалтинг,
исследования
рынка труда и
обзоры зарплат



Футбол - главное
увлечение



С 2012 года в
компании EY



Change
Management
Professional
by PROSCI



Женат,
двое детей

People Advisory Services

1

Данные о тенденциях на рынке труда,
уровне вознаграждения и применяемых
HR политиках в Казахстане с 2007 года

2

Успешный опыт реализации более 50
HR проектов в Казахстане

3

250 часов тренингов HR-Академии в
Казахстане

4

Более 10 000 профессионалов в 76
странах мира и более 30 специалистов в
Казахстане

5

Собственные глобальные HR
инструменты и онлайн-платформа для
проведения опросов и исследований

Основные вызовы современного рынка труда

1

Глобализация усиливает конкуренцию за квалифицированные трудовые ресурсы

2

Развитие технологий стимулирует работников совершенствоваться и осваивать новые навыки

3

Работодателям необходимо адаптироваться под особенности смены поколений

4

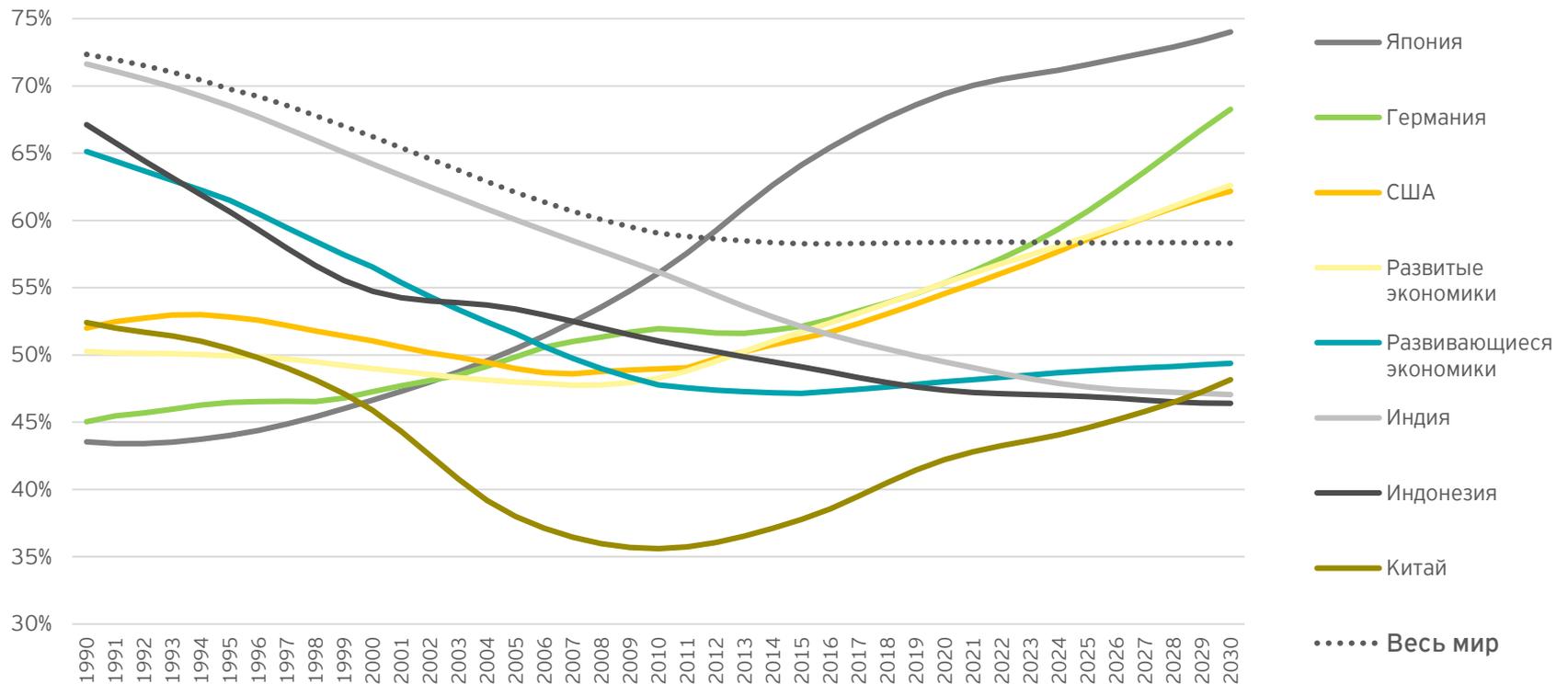
Гигномика способствует применению альтернативных способов работы

1

Глобализация рынка труда (1/2)

По состоянию на 2018 год трудоспособное население развивающихся стран в **4,5 раза** больше, чем в странах с развитой экономикой

Коэффициент демографической нагрузки



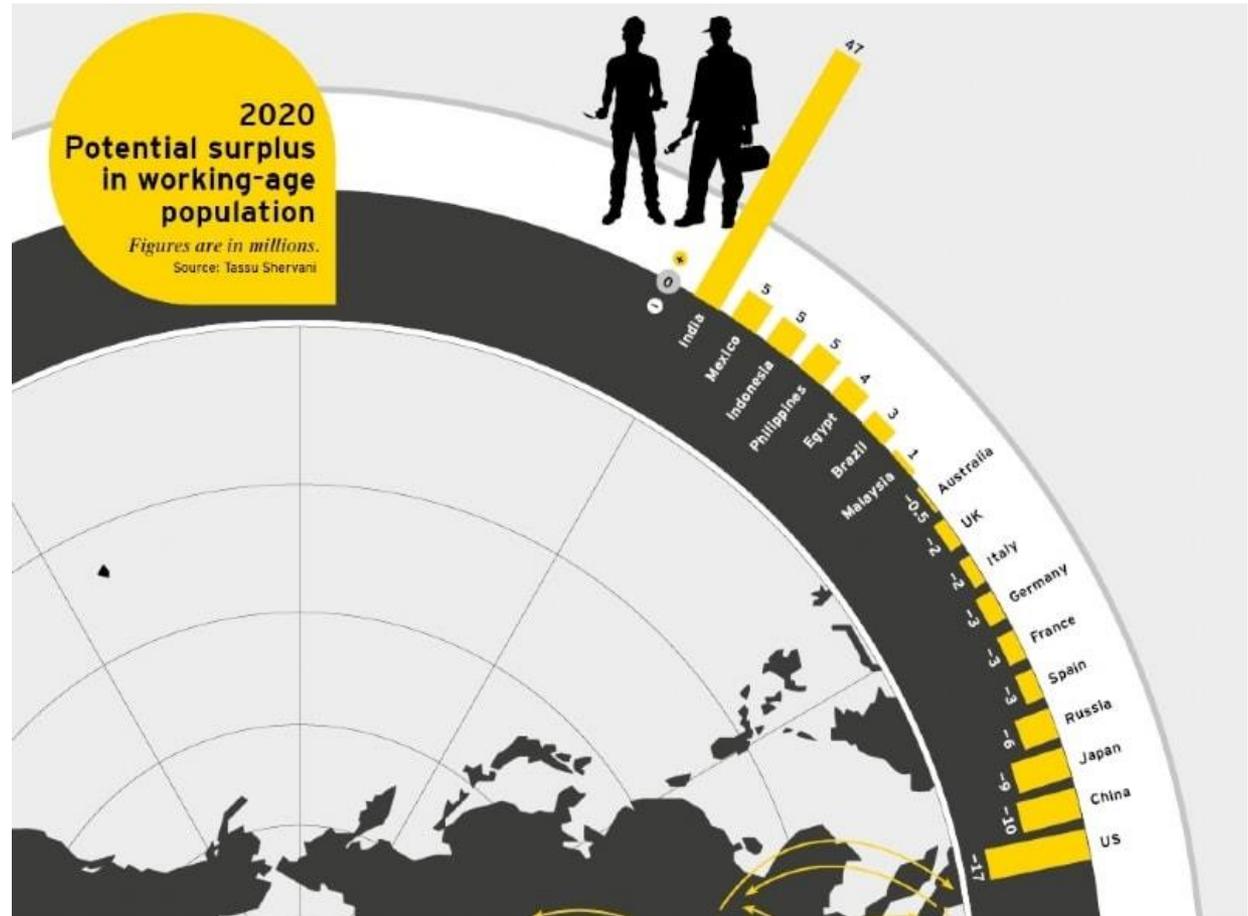
1

Глобализация рынка труда (2/2)



«В общем и целом, у развитых стран есть технологии и капитал, но не хватает кадров. А в развивающихся странах есть достаточное количество людей, но не хватает технологий и кадров»

**Тассу Шервани, PhD,
Профессор университета
в Далласе, США**



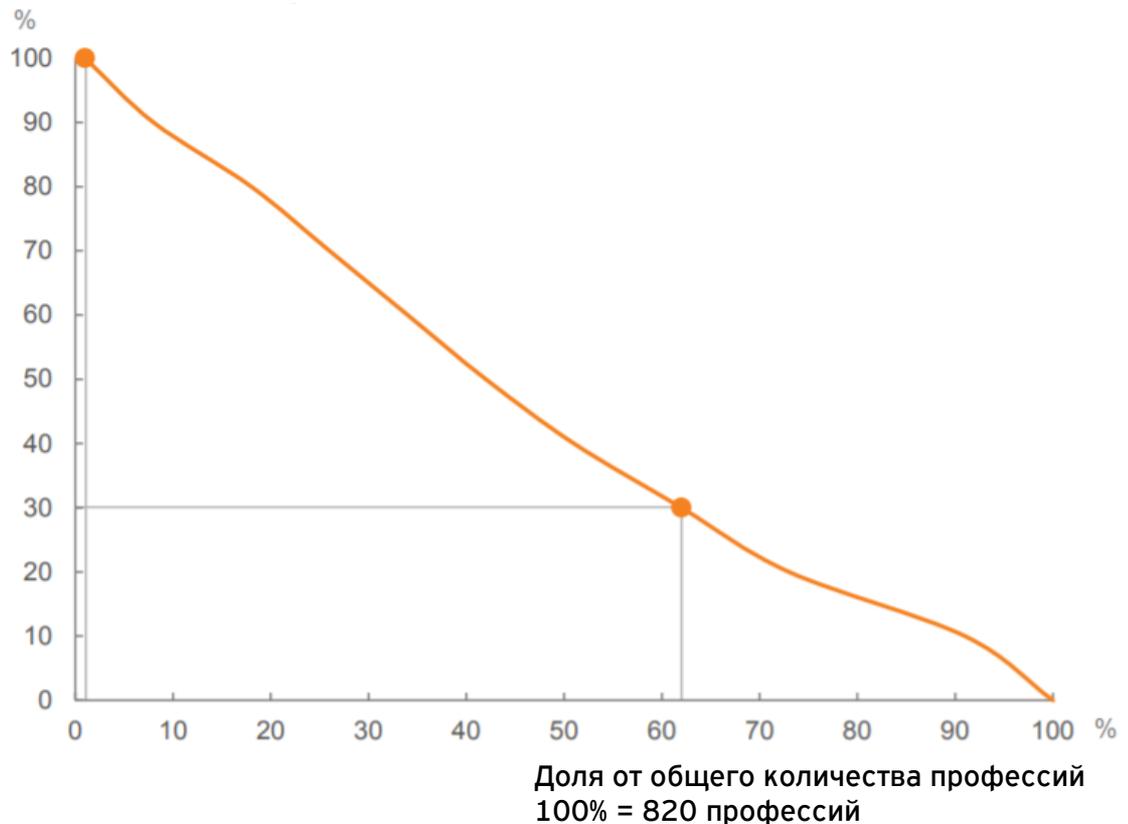
2

Стремительное развитие технологий (1/2)

На сегодняшний день с помощью современных технологий могут быть автоматизированы:

- ▶ В среднем **49%** функционала сотрудников
- ▶ **<5%** профессий могут быть автоматизированы полностью
- ▶ Около **60%** профессий могут быть автоматизированы примерно **на 30%**

Потенциал для автоматизации



2

Стремительное развитие технологий (2/2)

Прогнозируется, что к 2022 году:

- ▶ Потребуется значительное развитие навыков или переквалификации не менее чем для **54%** сотрудников
- ▶ Аналитическое мышление, самообучение и креативность станут наиболее востребованными навыками

Рейтинг навыков 2022	Наименование навыков	Рейтинг навыков 2018	Статус
1	Аналитическое мышление	1	
2	Самообучение	4	
3	Креативность	5	
4	Технологический дизайн и программирование	-	
5	Критическое мышление	3	
6	Системность	2	
7	Лидерство и влияние	9	
8	Эмоциональный интеллект	7	
9	Умение рассуждать и воображать	8	
10	Systems analysis and evaluation	-	
-	Внимание к деталям	6	
-	Тайм-менеджмент и координирование	10	

Не изменился

Повысился

Понизился

Новый навык

Навык, который больше не входит в ТОП-10

1

2

Как к этому подготовиться?

- ▶ Развивать программы перемещения сотрудников (mobility programs)
- ▶ Стимулировать развитие разнообразных и гибких команд (diversity and flexible teams)
- ▶ Поддерживать саморазвитие сотрудников
- ▶ Предлагать различные формы и способы обучения, например, микрообучение

1

2

Как к этому подготовиться? Опыт EY

EY

Building a better
working world

Learning Assignments

EY

Building a better
working world

EY Badge

Udemy

for Business

Udemy

goFLUENT

goFluent

GLOBESMART

GlobeSmart

Skillssoft

The Skillsoft

Обязательные корпоративные тренинги, целью которых является повышение вовлеченности персонала, профессионального отношения к работе.

EY Badge - новый способ развить ценные навыки сотрудников. Значки, которыми награждают по мировым стандартам, можно поместить в личном профиле социальных сетей или резюме.

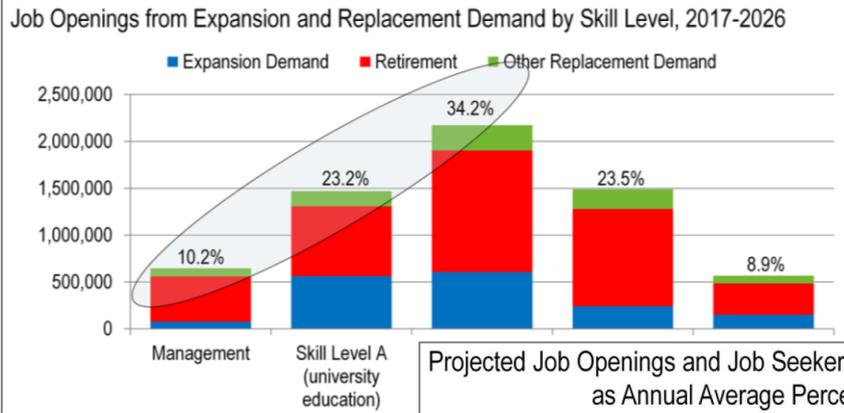
Внутренние
онлайн
тренинги

Онлайн
тренинги
внешних
поставщиков

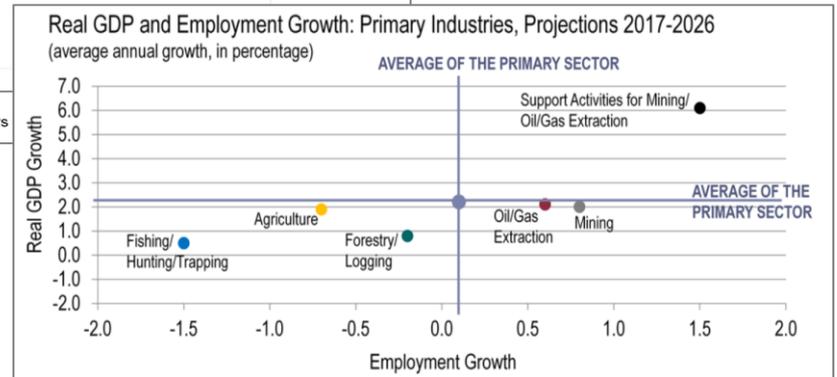
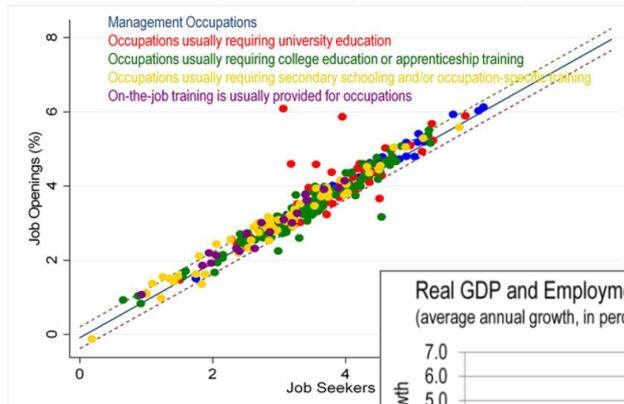
EY имеет глобальные лицензии с несколькими внешними поставщиками обучения. Сотрудник может прослушивать курсы на любые интересующие темы, в любое удобное время, как для повышения профессиональных навыков, так и для развития soft skills.



Как к этому подготовиться? Прогноз рынка труда - пример Канады



Projected Job Openings and Job Seekers by Occupation over the Period 2017-2026 as Annual Average Percentage of 2016 Employment

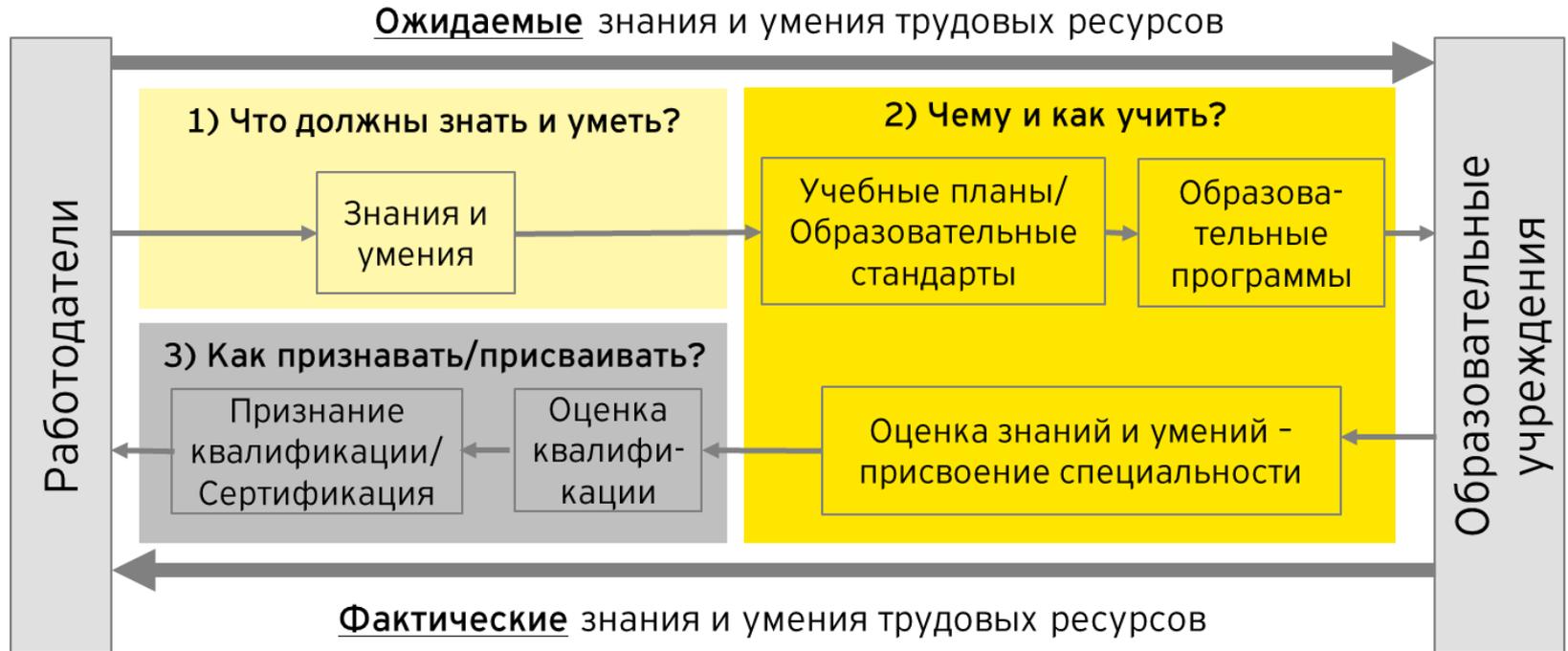


* COPS - Canadian Occupational Projection System, <http://occupations.esdc.gc.ca/sppc-cops/w.2lc.4m.2@-eng.jsp>



Как к этому подготовиться? Национальная система квалификаций

- ▶ Национальная система квалификаций (НСК) позволяет сформировать единую систему критериев и требований к описанию знаний, навыков и квалификаций
- ▶ Дает ответы на вопросы:
 - ▶ Кто и что должен знать и уметь?
 - ▶ Чему и как необходимо учить?
 - ▶ Как признавать/присваивать квалификацию?



3

Смена поколений (1/2)

ТОП-5 при поиске работы для поколения Y:



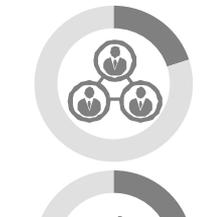
Деньги
92%



Карьерное развитие
87%



Отпуск / выходные
86%



Отличные коллеги
80%



Гибкий рабочий график
79%

Прогнозируется, что доля сотрудников поколения Y среди трудоспособного населения достигнет к 2020 году

35%, а к 2025 году **72%**



3

Смена поколений (2/2)

Вопрос	ВВ	Х	Y
Как относятся к авторитетам?	Авторитеты неприкасаемые	Авторитеты уважаемы	Авторитеты надо подтвердить
Как относятся к деньгам?	Деньги надо экономить и копить	Деньги надо приумножать	Деньги надо тратить
Как относятся ко времени?	Каждой задаче - свое время	Количество задач увеличивается, а времени на все не хватает, надо расставлять приоритеты	Время - это бесценный ресурс. Каждая минута должна быть заполнена
Для чего работают?	А как можно не работать?	Надо строить успешную карьеру	Надо получать удовольствие от своей работы
Как надо хвалить?	Ваш вклад в наш общий результат нельзя переоценить	Ваши навыки позволят Вам развить себя / свой бизнес максимально эффективно	Такие как Вы созданы для работы со столь интересными задачами и столь яркими людьми
Как воспринимают изменения?	Лишь бы ничего не поменялось ...	Изменения приходится принимать	Изменения - это часть жизни

3

Как к этому подготовиться?

- ▶ Предлагать всевозможные способы обеспечения гибкости в работе: гибкий рабочий график, возможность работать из дома, кафетерий льгот и т.д.
- ▶ Определять и продвигать миссию и цель организации
- ▶ Идентифицировать и развивать корпоративную культуру в организации

EVP (Employee Value Proposition)

Набор качеств и предложений со стороны работодателя, которые рынок труда и работники воспринимают, как ценность при работе в организации



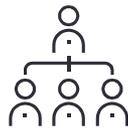
Вознаграждение

- ▶ Оплата труда
- ▶ Медицинская страховка
- ▶ Выходное пособие
- ▶ Отпуск



Возможность

- ▶ Возможность развития
- ▶ Будущие возможности карьеры
- ▶ Меритократия
- ▶ Стабильность



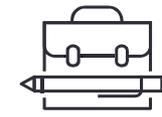
Организация

- ▶ Социально-экологическая ответственность
- ▶ Нравственность и честность
- ▶ Формализованные условия труда
- ▶ Признание «Лучшего работника»
- ▶ Инклюзивность и многообразие



Люди

- ▶ Дружеские отношения
- ▶ Качество коллектива
- ▶ Качество руководителя
- ▶ Управление людьми
- ▶ Репутация высшего руководства
- ▶ Коллективные мероприятия и активности



Работа

- ▶ Служебные командировки
- ▶ Инновационная работа
- ▶ Сходство рабочих интересов
- ▶ Уровень влияния
- ▶ Местонахождение
- ▶ Признание
- ▶ Баланс работы и личной жизни

4

Влияние гигэномики (1/2)

В рамках опроса среди руководителей:

- ▶ **53%** согласны с тем, что их организации все чаще используют гибкие команды в сравнении с периодом 3 года ранее
- ▶ **45%** высказались, что их политика по работе из дома была изменена за последние 5 лет и **60%** сказали, что она стала более гибкой

Также руководители отметили, что:

- ▶ Около **2/3** организаций дают возможность работать дистанционно даже при отсутствии регламентирующего документа
- ▶ Ожидают рост доли работы, выполняемой фрилансерами в течение 10 следующих лет на **168%**

Страна	Рост по количеству фрилансеров (2008-15)	Доля фрилансеров от общего количества занятого населения	Индекс Свободы Труда (2017)
США	42.9%*	15.8*	91.0
Израиль	32.8%	15.7	64.3
Нидерланды	24.8%	22.9	70.5
Франция	23.8%	13.2	44.1
Великобритания	19.2%	22.4	72.8
Бельгия	13.6%	18.8	61.1
Бразилия	13.3%	41.4	52.3
Словакия	13.1%	23.0	54.4
Новая Зеландия	12.0%	22.9	86.2
Чили	11.8%	40.8	64.3
Чехия	11.3%	25.0	77.7
Австрия	7.4%	13.1	67.6
Канада	6.1%	18.7	73.1
Мексика	6.0%	41.6	57.9
Турция	3.8%	27.2	48.5
Финляндия	3.4%	17.1	53.4

4

Как к этому подготовиться? Краудсорсинг

Краудсорсинг - это способ вовлечения в деятельность широкой группы людей. Это позволяет получать гораздо больше информации, знаний или контента, чем при традиционной публикации в небольшой специализированной команде.

Крауд контекст

Использование навыков различных специалистов для решения обозначенных проблем



Крауд воутинг

Использование различных мнений для оценки разрабатываемых решений



Гигномика

Использование единой площадки для поиска работы фрилансерам



User-generated content (UGC)

Использование единой площадки для хранения большого объема информации и обмена знаниями



Крауд фандинг

Альтернативный метод сбора средств для инвестиций в разрабатываемые решения



4

Как к этому подготовиться? Пример в России - Профессионалы 4.0

<https://professionals4-0.ru/>



Наши свежие исследования в Казахстане

«ОБЗОР ЗАРАБОТНЫХ ПЛАТ» декабрь 2018

- ▶ 83 компании
- ▶ Общеиндустриальный отчет и отчеты по 8 отраслям
- ▶ Данные по Астане, Алматы, Шымкенту и 14 регионам

«ЛУЧШИЙ РАБОТОДАТЕЛЬ» май 2019

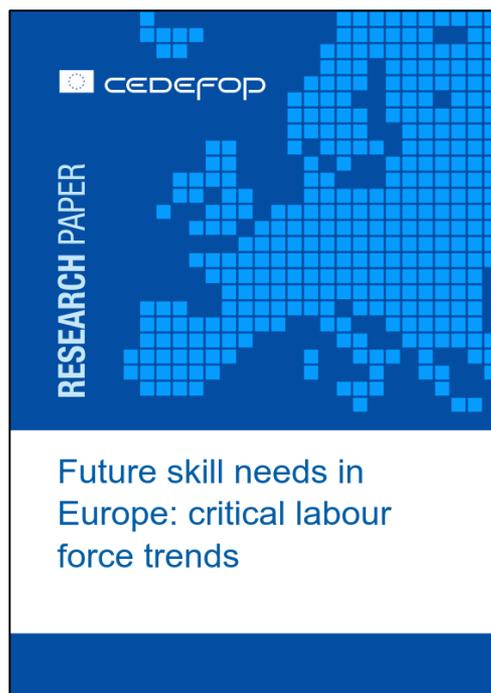
- ▶ 177 респондентов
- ▶ Представители более чем 100 компаний
- ▶ Из 11 различных отраслей



Полезные материалы тем, кто заинтересовался



http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf



<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5559>



<https://www.aisc.net.au/sites/aisc/files/documents/Future%20Priority%20Skills%20Resource.pdf>

EY | Assurance | Tax | Transactions | Advisory

Краткая информация о компании EY

EY является международным лидером в области аудита, налогообложения, сопровождения сделок и консультирования.

Наши знания и качество услуг помогают укреплять доверие общественности к рынкам капитала и экономике в разных странах мира. Мы формируем выдающихся лидеров, под руководством которых наш коллектив всегда выполняет взятые на себя обязательства. Тем самым мы вносим значимый вклад в улучшение деловой среды на благо наших сотрудников, клиентов и общества в целом.

Мы взаимодействуем с компаниями из стран СНГ, помогая им в достижении бизнес-целей. В 20 офисах нашей фирмы (в Москве, Санкт-Петербурге, Новосибирске, Екатеринбурге, Казани, Краснодаре, Ростове-на-Дону, Тольятти, Владивостоке, Южно-Сахалинске, Алматы, Нур-Султане, Атырау, Бишкеке, Баку, Киеве, Ташкенте, Тбилиси, Ереване и Минске) работают 4500 специалистов.

Название EY относится к глобальной организации и может относиться к одной или нескольким компаниям, входящим в состав Ernst & Young Global Limited, каждая из которых является отдельным юридическим лицом. Ernst & Young Global Limited – юридическое лицо, созданное в соответствии с законодательством Великобритании, – является компанией, ограниченной гарантиями ее участников, и не оказывает услуг клиентам. Более подробная информация представлена на нашем сайте: ey.com.

© 2019 «Эрнст энд Янг Казахстан».

Все права защищены.

ey.com

Информация, содержащаяся в настоящей публикации, предназначена лишь для общего ознакомления и не должна рассматриваться в качестве профессиональных рекомендаций в области бухгалтерского учета, налогообложения или в иных сферах. По всем конкретным вопросам следует обращаться к специалисту по соответствующему направлению.

