

ОЦЕНКА НАВЫКОВЫХ ПРОБЕЛОВ НА РЫНКЕ ТРУДА

Е. В. Ширинкина

Сургутский государственный университет, Сургут, Россия
shirinkina86@yandex.ru

Аннотация. *Актуальность и цели.* Пандемия ускорила процессы, о которых начали говорить в связи с лавинообразным развитием технологий: исчезновение устаревших профессий, появление новых и дефицит кадров востребованных специальностей на рынке труда. *Предмет.* Автором систематизированы исследования международных компаний явления, именуемого «Skill gap» – пробел в навыках, ситуации, когда работникам на рынке труда не хватает навыков, которые требуются компании. *Цель исследования* – определить основные тренды рынка труда и карьеры; выявить, какие навыки и профессии сегодня наиболее востребованы и устойчивы к переменам. *Эмпирической базой* послужили отчет Всемирного экономического форума «The Future of Jobs», исследования компании McKinsey «The Future of Work After COVID-19», отчет McKinsey «Jobs Lost, Jobs Gained», отчет Workplace Learning Report. *Результаты.* Практическая значимость исследования заключается в том, что полученные результаты позволят компаниям заполнить возникшие пробелы в кадрах и навыках, создавать актуальные массовые программы переобучения как на уровне компании, так и на уровне государства. *Выводы.* Исследования приводят к пониманию того, что набор необходимых компетенций также меняется: все более ценным становится сочетание когнитивных, социальных и технологических навыков, а не узкоспециализированные знания в какой-либо области.

Ключевые слова: навыковые пробелы, рынок труда, востребованность, компании, кадры, пандемия

Для цитирования: Ширинкина Е. В. Оценка навыковых пробелов на рынке труда // Модели, системы, сети в экономике, технике, природе и обществе. 2022. № 1. С. 16–22. doi:10.21685/2227-8486-2022-1-2

ASSESSMENT OF SKILLS GAPS IN THE LABOR MARKET

E.V. Shirinkina

Surgut State University, Surgut, Russia
shirinkina86@yandex.ru

Abstract. *Background.* The pandemic has accelerated the processes that have begun to be discussed in connection with the avalanche-like development of technologies: the disappearance of outdated professions, the emergence of new and a shortage of personnel in demanded specialties in the labor market. *Item.* The author has systematized the research of international companies on the phenomenon called «Skill gap» – a gap in skills, a situation when workers in the labor market lack the skills that the company needs. *The purpose of the study* is to identify the main trends in the labor and career market; identify which skills

and professions are most in demand today and are resistant to change. *The empirical basis* was the report of the World Economic Forum «The Future of Jobs», McKinsey's research «The Future of Work After COVID-19», the McKinsey report «Jobs Lost, Jobs Gained», the Workplace Learning Report. *Results*. The practical significance of the study lies in the fact that the results obtained will allow companies to fill the gaps in human resources and skills that have arisen, and to create relevant mass retraining programs both at the company level and at the state level. *Conclusions*. The above studies lead to the understanding that the set of required competencies is also changing: the combination of cognitive, social and technological skills is becoming more and more valuable, rather than highly specialized knowledge in any area.

Keywords: skill gaps, labor market, demand, companies, personnel, pandemic

For citation: Shirinkina E.V. Assessment of skills gaps in the labor market. *Modeli, sistemy, seti v ekonomike, tekhnike, prirode i obshchestve = Models, systems, networks in economics, technology, nature and society*. 2022;(1):16–22. (In Russ.). doi:10.21685/2227-8486-2022-1-2

Введение

Мы живем в непростую эпоху: ситуация пандемии коронавируса наложилась на все возрастающий темп технологических изменений. Согласно отчету BCG 2021 г. [1], 36 % сотрудников во всем мире лишились работы или испытали сокращение рабочего времени. Особенно это касается сфер, связанных с туризмом, медиа, искусством и творчеством.

Тревогу и волнение перед лицом неопределенности испытывают не только те, чья деятельность затронула пандемия: более 66 % сотрудников имеют желание или потребность сменить работу вне зависимости от своей профессии, дохода или географического положения. Беспокойство повышается и в связи с растущим уровнем автоматизации и цифровизации: 41 % сотрудников выражают большую обеспокоенность технологическими изменениями и их влиянием на рабочие места, чем до пандемии.

В России под риск замены труда цифровыми и автоматизированными решениями попадает половина трудоспособного населения – более 35 млн человек. 80 % трудоспособных россиян не готовы к работе на современных рынках.

Одни области труда устаревают и упраздняются, а появляющиеся новые профессии, в которых рынок труда испытывает потребность, мгновенно оказываются в дефиците. Поэтому большинство сотрудников готовы переобучиться, чтобы обеспечить себе спокойствие в будущем, и уже прикладывают к этому значительные усилия: в прошлом году более 66 % сотрудников посвятили как минимум две недели собственному обучению.

Сегодня многие компании находятся в уникальных обстоятельствах: у сотрудников сформирован сильный внутренний запрос на собственное развитие, который синхронизируется и с потребностью организаций в постоянно обучающихся проактивных работниках.

Наиболее успешные компании уже несколько лет тестируют программы переобучения, которые позволяют сохранить внутренние человеческие ресурсы, обеспечив сотрудникам плавный переход из одной роли в другую или возможность повышения уровня своего мастерства на текущей позиции.

Цель исследования – определить основные тренды рынка труда и карьеры; выявить, какие навыки и профессии сегодня наиболее востребованы

и устойчивы к переменам. Эмпирической базой послужили отчет Всемирного экономического форума «The Future of Jobs», исследования компании McKinsey «The Future of Work After COVID-19», отчет McKinsey «Jobs Lost, Jobs Gained», отчет Workplace Learning Report.

Методология исследования

В октябре 2020 г. вышел отчет Всемирного экономического форума «The Future of Jobs» [8], в котором исследовалось влияние темпа изменений, автоматизации и пандемии COVID-19 на рынок труда. Выяснилось, что пандемия подстегнула наступление последствий, о которых уже пару десятилетий говорят эксперты: исчезновение ряда устаревших профессий, появление новых, прежде неизвестных специальностей, увеличение срока активной карьеры и многое другое.

Приведем несколько интересных выводов из этого отчета:

1. Автоматизация рабочей силы происходит быстрее ожидаемого: в следующие пять лет прогнозируется исчезновение 85 млн рабочих мест. Представителям специальностей, находящихся под угрозой, потребуется серьезная поддержка со стороны организаций и государства.

2. При этом роботизация создаст 97 млн новых рабочих мест, среди которых наибольший спрос ожидается на специалистов в области работы с данными и искусственным интеллектом, создания контента и облачных вычислений.

3. Наиболее востребованными навыками к 2025 г. станут аналитическое мышление, креативность и гибкость.

4. Конкурентным преимуществом компаний станет организация переквалификации и повышения квалификации текущих сотрудников.

В последние полтора года мы наблюдаем ситуацию идеального шторма: множество факторов активизировалось одновременно и повлияло на рынок повышения квалификации и переобучения.

Сейчас мы находимся в самом начале IV промышленной революции. Эта революция похожа на предыдущие, связанные с развитием науки и техники. Такие технологии, как искусственный интеллект, машинное обучение, роботизация и аналитика данных, оказывают серьезное влияние на компании и профессии.

Эти наблюдения и прогнозы подтверждаются и отчетом компании McKinsey «The Future of Work After COVID-19» [3] в феврале 2021 г.:

– специальности, требующие физического контакта (здравоохранение, социальная работа, сфера обслуживания и гостеприимства и т.д.), будут автоматизироваться;

– в смене специальности и переобучении нуждается на 25 % работников больше, чем до пандемии;

– в переобучении большую роль играет государство и компании. Например, Евросоюз в период пандемии выделил 7 млрд евро на переобучение 700 000 работников автомобильной индустрии.

В этом же отчете приводятся данные о новых и возникающих профессиях: одни из них на слуху и требуются в организациях уже сегодня; другие пока мало кому известны:

– специалисты в сфере облачных вычислений;

– создатели контента на YouTube;

- стратеги в области больших данных;
- разработчики мобильных приложений;
- scrum-мастера;
- менеджеры по устойчивому развитию;
- операторы дронов;
- эксперты по поколенческим изменениям;
- специалисты в цифровом маркетинге;
- UX-специалисты;
- веб-аналитики;
- дата-сайентисты;
- специалисты в области кибербезопасности;
- специалисты в области оценки экологической безопасности;
- робототехники;
- специалисты по планированию старости;
- специалисты в области телемедицины;
- дизайнеры виртуальной реальности и т.д.

С одной стороны, есть отмирающие профессии, а с другой – дефицитные, на которые компании не могут набрать достаточного количества специалистов, поэтому потребность в переобучении только растет.

Отчет McKinsey Jobs Lost, Jobs Gained [4] 2017 г. предсказывал, что к 2029 г. около 375 млн работникам потребуется смена профессии, поскольку набор их навыков больше не будет пользоваться спросом.

Международный опрос [5] директоров и менеджеров организаций 2021 г., проведенный этой же компанией, показывает, что 43 % респондентов уже ощущают на себе так называемые skill gaps. Skill gap – пробел в навыках, или навыковый пробел. Так называют ситуацию, когда работникам на рынке труда не хватает навыков, которые требуются компании. 22 % участников опроса ожидают появления навыковых пробелов в следующие два года, еще 22 % – в следующие 3–5 лет (рис. 1).



Рис. 1. Результаты опроса директоров и менеджеров организаций 2021 г. [5, 6]

Навыковые пробелы касаются сфер, где ощущается дефицит квалифицированных сотрудников. Как правило, они связаны с технологиями, управ-

лением и развитием людей, организации и продукта. На рис. 2 представлен топ-7 сфер, где наблюдаются пробелы в навыках.



Рис. 2. Топ-7 сфер, где наблюдаются пробелы в навыках [5, 6]

Большинство респондентов упомянутого выше отчета Всемирного экономического форума в качестве основного барьера к устойчивому росту и интеграции новых технологий компании называют недостаток актуальных компетенций у персонала и кандидатов, т.е. навыки пробелы (рис. 3).



Рис. 3. Пять основных препятствий перед устойчивым будущим компании [2, 7]

Более того, эта проблема глобальна: подобное мнение разделяют представители 20 компаний из 26 стран – участников опроса (в том числе и России). Проблему навыков пробелов можно считать достаточно назревшей: в среднем 40 % сотрудников опрошенных компаний требуется переобучение длительностью приблизительно в шесть месяцев.

Результаты

В новом мире для любой профессии нужен набор компетенций, который поможет достойно жить и работать в эпоху неопределенности. Переобучение и переподготовка необходимы, чтобы не терять конкурентоспособности на рынке труда. Таким образом, можно выделить несколько групп компетенций:

- критическое мышление и навыки решения проблем;
- навыки работы с людьми, эмоциональный интеллект, творческие способности;
- устойчивость, гибкость, способность управлять стрессом;
- умение забывать навыки – крайне важная компетенция сегодня, поскольку в течение жизни приходится изучать множество нового, для которого необходимо освободить место;
- технологические компетенции;
- лидерские компетенции, которые влияют на прибыль любой организации.

Навыковые пробелы необходимо устранять, поэтому все больше организаций во всем мире инвестирует в обучение и развитие своих лидеров и сотрудников. Этого можно достичь созданием программ переобучения и повышения квалификации, а также формированием и поддержкой культуры обучения в компании.

Заключение

Пандемия ускорила процессы, о которых начали говорить в связи с лавинообразным развитием технологий: исчезновение устаревших профессий, появление новых и дефицит кадров востребованных специальностей на рынке труда.

Чтобы заполнить возникшие пробелы в кадрах и навыках, необходимо создавать массовые программы переобучения как на уровне компании, так и на уровне государства.

Со стороны компаний для успешного переобучения важна не только разработка и поддержка соответствующих программ, но и формирование особого климата – трансформации в так называемую обучающуюся организацию.

Набор необходимых компетенций также меняется: все более ценным становится сочетание когнитивных, социальных и технологических навыков, а не узкоспециализированные знания в какой-либо области. Умение обучаться в течение всей карьеры, срок которой удлиняется, проявлять инициативу и пользоваться возможностями, которые предоставляет сотруднику обучающаяся организация, – краеугольный камень успешных процессов повышения квалификации и переподготовки.

Список литературы

1. Rockey A. Spotlighting Innovative Use Cases of Mobile Learning // The Emerging Learning Design Journal. 2019. № 1. P. 6.
2. Clinefelter D. L., Aslanian C. B., Magda A. J. Online College Students 2019: Comprehensive Data on Demands and Preferences, research report. Louisville, KY : Wiley edu, LLC, 2019.
3. McKinsey. The Future of Work After COVID-19. URL: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-after-covid-19> (дата обращения: 25.06.2021).

4. McKinsey. Jobs Lost. URL: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/jobs-lost-jobs-gained-what-the-future-of-work-will-mean-for-jobs-skills-and-wages> (дата обращения: 25.06.2021).
5. McKinsey. Beyond hiring: How companies are reskilling to address talent gaps. URL: <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/beyond-hiring-how-companies-are-reskilling-to-address-talent-gaps> (дата обращения: 25.06.2021).
6. Grant M. M. Difficulties in Defining Mobile Learning: Analysis, Design Characteristics, and Implications // *Educational Technology Research and Development*. 2019. Vol. 67, № 2. P. 361–388. URL: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11423-018-09641-4> (дата обращения: 25.06.2021).
7. Perspectives: COVID-19, and the Future of Higher Education. URL: <https://www.bayviewanalytics.com/covid.html> (дата обращения: 25.06.2021).
8. The Future of Jobs Report 2020. URL: <https://www.weforum.org/> (дата обращения: 25.06.2021).

References

1. Rockey A. Spotighting Innovative Use Cases of Mobile Learning. *The Emerging Learning Design Journal*. 2019;(1):6.
2. Clinefelter D.L., Aslanian C.B., Magda A.J. *Online College Students 2019: Comprehensive Data on Demands and Preferences, research report*. Louisville, KY: Wiley edu, LLC, 2019.
3. McKinsey. *The Future of Work After COVID-19*. Available at: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-after-covid-19> (accessed 25.06.2021).
4. McKinsey. *Jobs Lost*. Available at: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/jobs-lost-jobs-gained-what-the-future-of-work-will-mean-for-jobs-skills-and-wages> (accessed 25.06.2021).
5. McKinsey. *Beyond hiring: How companies are reskilling to address talent gaps*. Available at: <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/beyond-hiring-how-companies-are-reskilling-to-address-talent-gaps> (accessed 25.06.2021).
6. Grant M.M. Difficulties in Defining Mobile Learning: Analysis, Design Characteristics, and Implications. *Educational Technology Research and Development*. 2019;67(2): 361–388. Available at: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11423-018-09641-4> (accessed 25.06.2021).
7. *Perspectives: COVID-19, and the Future of Higher Education*. Available at: <https://www.bayviewanalytics.com/covid.html> (accessed 25.06.2021).
8. *The Future of Jobs Report 2020*. Available at: <https://www.weforum.org/> (accessed 25.06.2021).

Информация об авторах / Information about the authors

Елена Викторовна Ширинкина

кандидат экономических наук, доцент,
заведующий кафедрой менеджмента
и бизнеса,
Сургутский государственный
университет
(Россия, г. Сургут, ул. Ленина, 1)
E-mail: shirinkina86@yandex.ru

Elena V. Shirinkina

Candidate of economical sciences,
associate professor,
head of the sub-department of management
and business,
Surgut State University
(1 Lenin street, Surgut, Russia)

**Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов /
The authors declare no conflicts of interests.**

Поступила в редакцию/Received 28.08.2021

Поступила после рецензирования/Revised 18.10.2021

Принята к публикации/Accepted 11.11.2021