

#ПРОЕКТИРУЕМБУДУЩЕЕ



**ОТЧЕТ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ЭКСПЕРТНОЙ СЕССИИ
«Тренды рынков труда, обучения и развития»**

Январь 2019

Организатор: Hrhelplist | Дата проведения: 30 ноября 2018 года

Партнеры мероприятия



Организатор
мероприятия



Генеральный
информационный партнер



Ауди Центр
Выборгский

Организационный партнер



Визуальное
сопровождение



информационный партнер



информационный партнер



фасилитация презентации выступления

информационный партнер



информационный партнер



УНИВЕРСИТЕТ ИТМО

информационный партнер



информационный
партнер



информационный
партнер



Высшая школа
менеджмента

Санкт-Петербургский
государственный университет

информационный партнер

ЭТАПЫ ПРОВЕДЕНИЯ:

1.

Открытый on-line опрос

Участники: члены профессионального сообщества, в том числе участники сессии и партнёры.

2.

Экспертная сессия

Формат: Модерационная сессия с использованием методики RapidForesight. В рамках сессии было запланировано 3 трека: подбор, обучение и развитие, оценка.

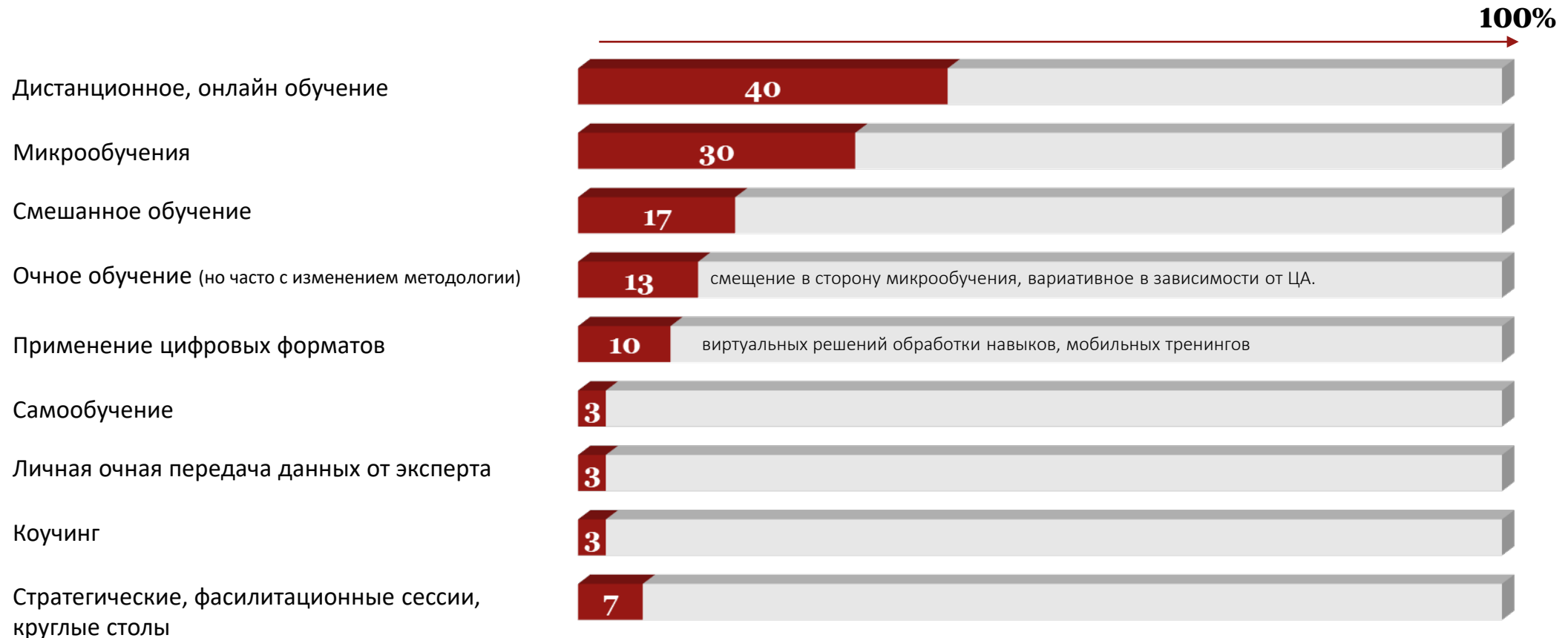
!!! Однако, в ходе подготовительной работы стало понятно, что участие в треке «Оценка» наименее востребовано. В связи с этим, прямо во время сессии участниками было принято решение заменить трек «Оценка» на трек «Роль HR»!!!

Модераторы сессии: Елена Шемелина, Светлана Васьковская, Роман Боярков, Тимофей Левицкий, Анастасия Савинцева, Инна Нурдавлятова, Ксения Булатова.

3.

Итоги

Подведение итогов, формирование и предоставление отчёта.

**ИТОГИ ON-LINE ОПРОСА:
Блок обучение и развитие****Какие форматы обучения станут
особенно востребованы?**

ИТОГИ ON-LINE ОПРОСА:
Блок обучение и развитие**Развитие каких компетенций станет особенно актуальным?**

Системное мышление	10%
Эмоциональный интеллект	21%
Гибкость, готовность к изменениям	45%
Креативность	14%
Лидерство	10%
Критическое мышление	14%
Коммуникативные навыки	17%
Инновативность	7%
Тайм-менеджмент	3%
Работа в команде, межфункциональное взаимодействие	21%
Обучаемость	7%
Аналитическое мышление, навыки работы с информацией, медиа-грамотность	14%
Управление проектами	7%
Техники коллективного мышления, практики альтернативного мышления при решении задач (ТРИЗ, латеральное мышление)	3%

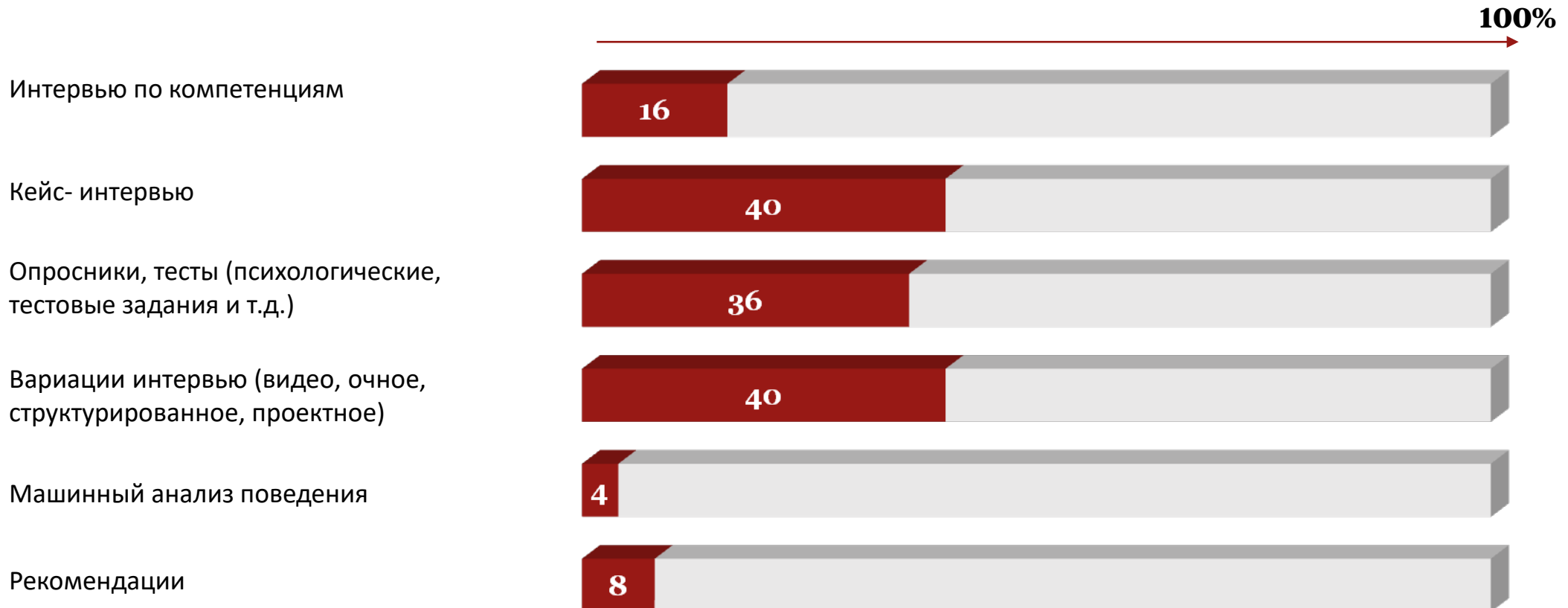
ИТОГИ ON-LINE ОПРОСА:
Блок обучение и развитие**Развитие каких компетенций станет особенно актуальным?**

Управление изменениями	7%
Креативное и инновационное мышление	7%
Эмоциональный интеллект	11%
Дизайн-мышление	7%
Креативное и инновационное мышление	7%
Цифровизация	11%
Эффективная коммуникация	14%
Кризисное управление	7%

Гибкость	11%
Работа в кросс-функциональной команде	11%
Самообучаемость	7%
Системное мышление	7%
Навыки презентации	7%
Способы восстановления ресурсов	7%
Работа с большим объемом информации	7%

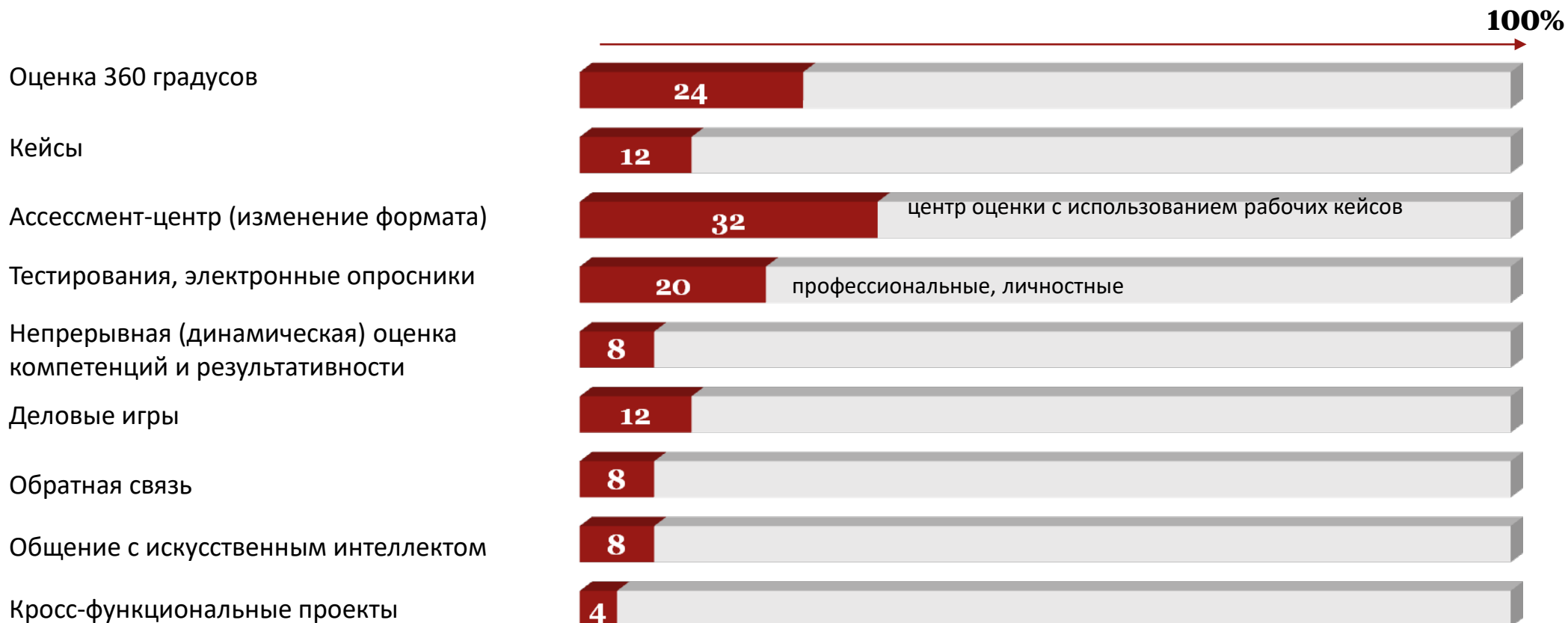
ИТОГИ ON-LINE ОПРОСА: Блок оценка

Какие инструменты оценки будут занимать лидирующие позиции при отборе кандидатов?



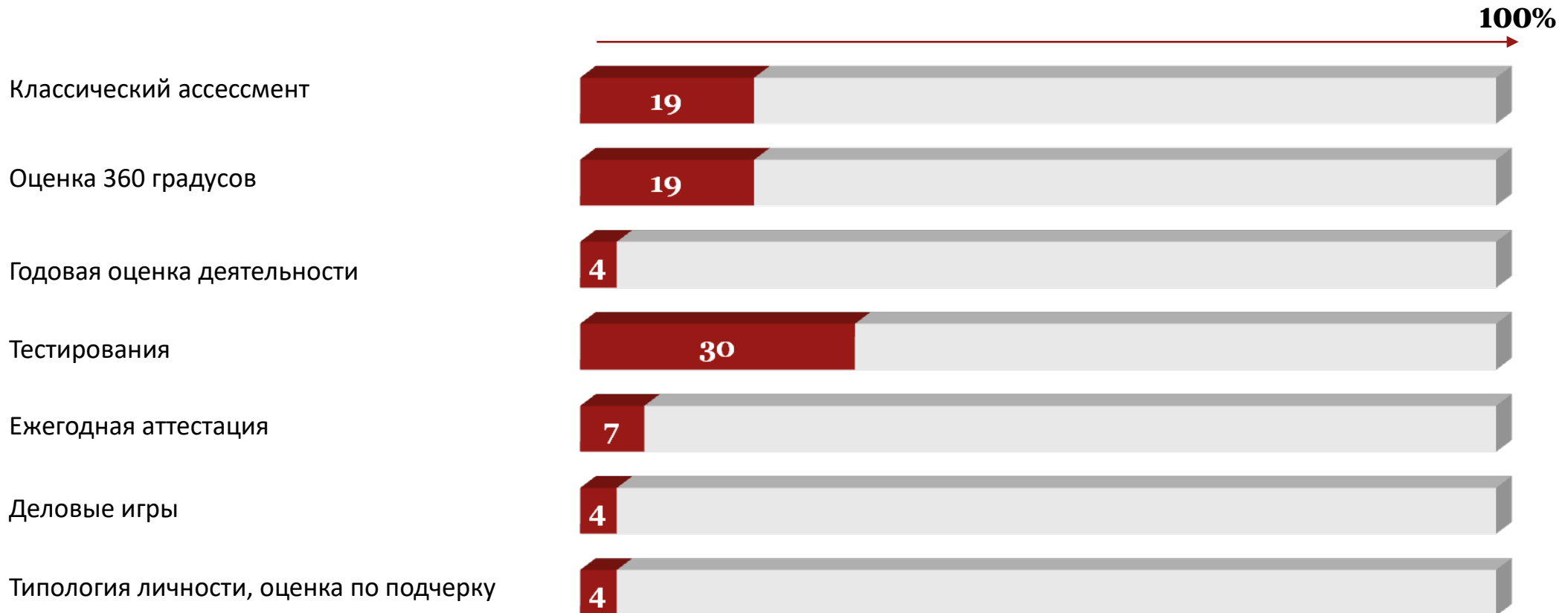
ИТОГИ ON-LINE ОПРОСА: Блок оценка

Какие оценочные мероприятия будут наиболее эффективны для определения уровня компетенций внутри компании?



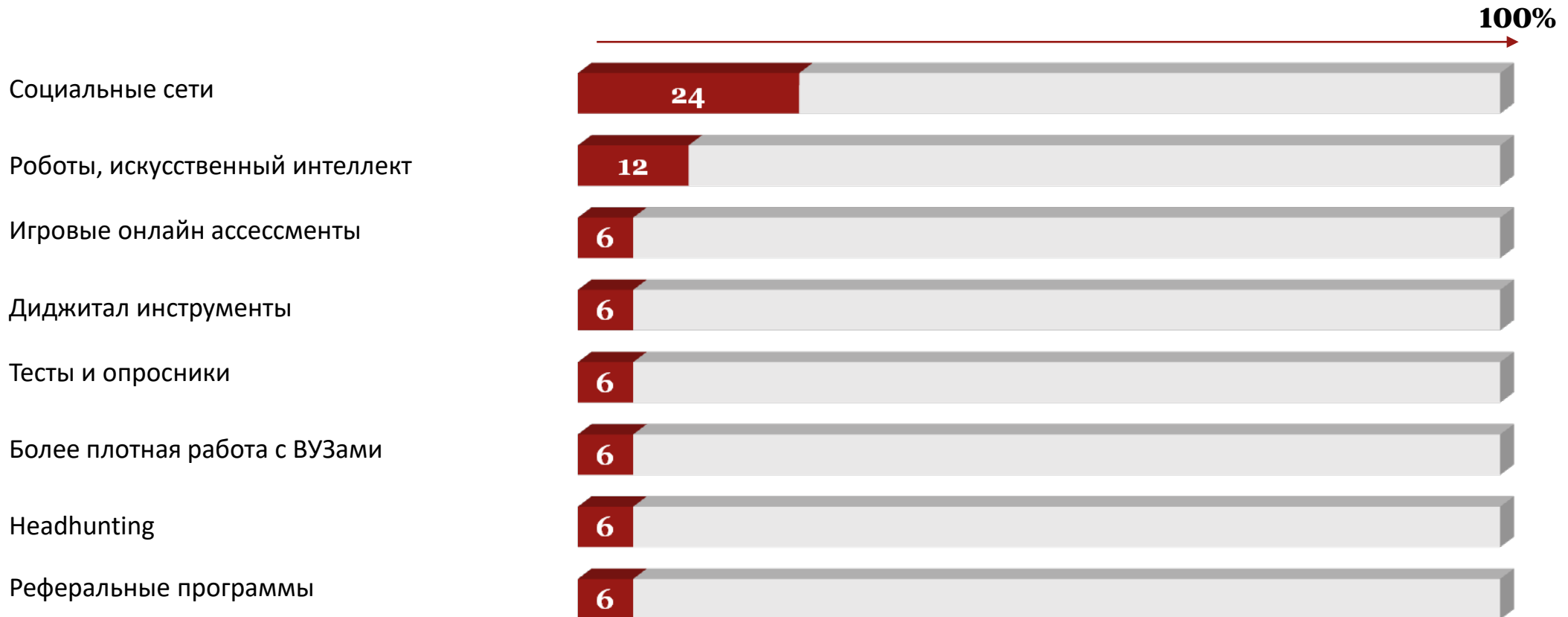
ИТОГИ ON-LINE ОПРОСА: Блок оценка

Какие инструменты оценки отживают свой век и не будут активно использоваться?



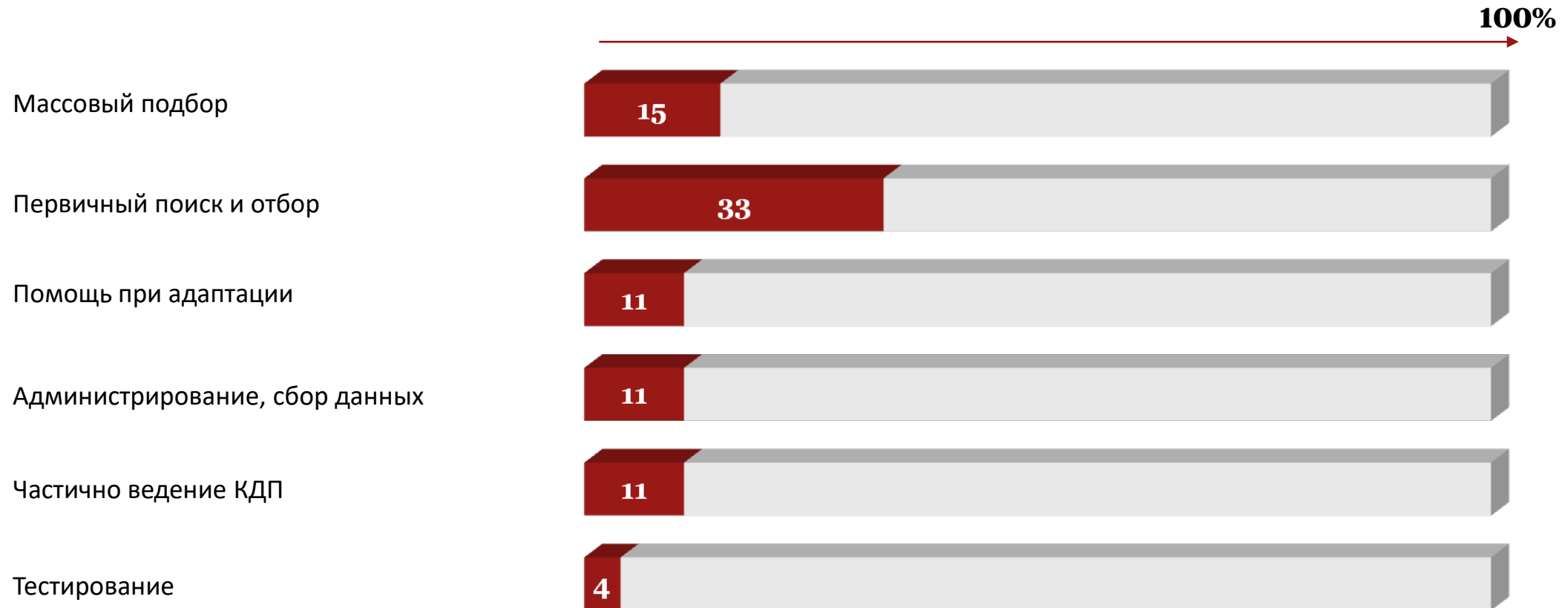
ИТОГИ ON-LINE ОПРОСА: Блок подбор

Какие инструменты будут в фокусе при подборе в ближайшие 5 лет?



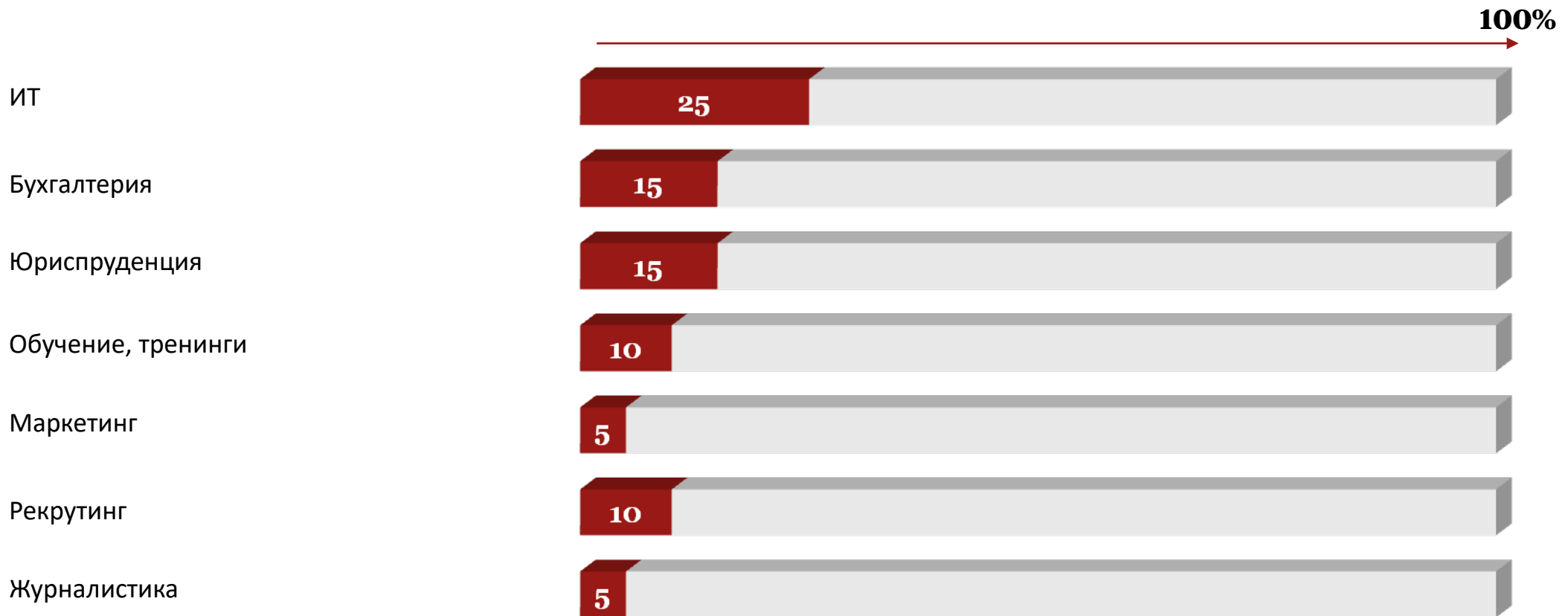
**ИТОГИ ON-LINE ОПРОСА:
Блок оценка**

**Какую часть HR задач заберут на себя
боты и роботы?**



ИТОГИ ON-LINE ОПРОСА:
Блок оценка

**Какие сферы и профессии будут переходить
в проектную занятость и фриланс?**



РЫНОК HR В ЦЕЛОМ:

Какие профессии интересны / устарели **для Работодателя**, как субъекта Рынка:

Интересны: агент, рекрутер, коммуникатор в сервисе, стратег (бизнес-девелопер, финансовый стратег), продавец, продакт менеджер, IT целиком, разработчик (с бизнес-логикой), архитектор систем, креативный предприниматель, рабочий. **Устарели:** агент, рекрутер, операционист, бухгалтер-"калькулятор", продавец, проджект менеджер, кодеры, менеджер среднего звена, digital, IT, Ds/DE, системы.
Устарели: Бухгалтер, администратор.

Какие профессии интересны / устарели **для Государства**, как субъекта Рынка:

Интересны профессии, обеспечивающие безопасность во всех видах, Инжиниринг, цифровизация

Какие профессии интересны / устарели **для Работника**, как субъекта Рынка:

Интересны: IT специалисты, маркетинг, стратегия, аналитики.
Не интересны: кладовщики, секретари, охранники...



РЫНОК HR В ЦЕЛОМ:

Какое образование ценно для Работодателя, как субъекта Рынка:

Узкопрофильные или "на стыке", самообразование в течение всей жизни, важна творческая, креативная составляющая, навык использования digital технологий.

Предприниматели (создают возможности, ценности, предприимчивость как установка), психология.

Важно чтобы использовались новые инструменты (хакатоны), практико-ориентированное образование, Для опытного работника важны доп. образование , личностный рост и саморазвитие.

Какое образование ценно для Государства, как субъекта Рынка:

Обеспечить поголовную грамотность. Массовый средний уровень.

С минимальными затратами на дообучение.

С точки зрения Работника наблюдается инфантильность учеников.

Какая оплата труда справедлива?

Для Государства: Не вызывающая соц. напряженности

Для Работодателя: В зависимости от сложности, связанна с результатом с точки зрения работодателя

Для Работника: Чтобы денег хватало на жизнь. Должны платить столько сколько людям в соц сетях. Более серьезно: конкурентная в регионе, дополнительная мотивация - открытая и понятная.

РЫНОК HR В ЦЕЛОМ:

Что я ищу в работниках?

Государство: Выбор нужных государству отраслей, и чтобы не обременять государство

Работодатель: Желание работать и развиваться + исполнительность и исполнение задач

Работник: Ищет мотивацию чтобы ходить на работу; Человек хочет себя найти; Ищет верификацию у коллег

Что я ценю в работодателях?

Государство: Отчисление налогов и штрафов. Белая з/п с отчислениями.

Работодатель: Конкурентоспособность. Имидж. З/п, возможность обучение и развития

Работник: Интересная работа. Перспективность.

Какая поддержка мне нужна от государства?

Государство: Государство транслирует готовность оказывать поддержку, но только на словах (мотивация + пропаганда). Помощь из серии – «похлопать по плечу»

Работодатель:

Стабильность законодательства и налогов

Работник: Контроль работодателя (защищенность работника); Внедрять мировые практики (безусловный доход); Меньше бюрократизма

Основной вызов рынка труда для моего субъекта?

Государство: Изменение структуры экономики

Работодатель: Недостаточный уровень образования + изменение законодательства («давайте работать в одном русле»); Конкуренция за кадры

Работник: Боимся конкуренции между собой; Специальностей становится меньше (меньше временных работ); Пугает мультиспециальность; Образование пропадет зря.



#ПРОЕКТИРУЕМБУДУЩЕЕ



Потребности работника:

- Растет количество удаленных работников и доли удаленной занятости среди работников интеллектуального труда. Возможности - появление новой свободы, соблюдение баланса жизнь-работа. Угроза - наемного сотрудника не найти.
- Растет количество фрилансеров во всем мире среди работников интеллектуального труда. Возможности - появление новой свободы, баланса жизнь-работа. Угроза - у работодателя нет уверенности и стабильности - в том, что задачи будут закрыты (слишком большая свобода кадров).
- Среди молодежи снижается количество кандидатов, которые хотят работать в корпорациях. Возможности - новый баланс жизнь/работа. Угрозы - корпоративный рынок не готов к изменениям требований кандидатов.
- Растет спрос на качество жизни. Угроза - Работодатель (корпорация) все менее может обеспечить интересы кандидатов.

Специализация кадров:

- Увеличивается доля кандидатов специалистов в IT во всех сферах. Возможности - появление профильных платформ, новых инструментов.
- Растет универсальности компетенций сотрудников/кандидатов
- Рост количества вынужденных предпринимателей. Возможности - новые продукты, ценности - предприниматели их генерируют. Угрозы - разорение всегда рядом.

Подготовка персонала:

- Растет частота случаев/практик подготовки кадров с нуля. Возможности - появление единого "университета" и новые инструменты рекрутинга - агенты, ведущие специалистов в течение жизни.
- Снижение качества обучения (ЕГЭ +)

Инструменты рынка/компаний:

- Растет количество сделок на рынке с помощью цифровых инструментов. Угрозы - большой брат следит и контролирует рынок, человечность становится роскошью.



HR 
helplist



#ПРОЕКТИРУЕМ БУДУЩЕЕ



Диджитализация:

- Рост VR университетов и онлайн-обучения, глобализация обучения, снижение эксклюзивности offline обучения 2025-2030. Возможности - Вариативность ассортимента. Угрозы - Технические проблемы.
- Рост симуляции рабочего процесса виртуальной реальности. Использование передовых технологий. Возможности - Экономия времени. Угрозы – Самоконтроль.
- Рост диджитализации обучения, зарождение VR/AR обучения, контекстный подбор обучения. Возможности - Экономия времени на командировки. Угрозы - Нет выхлопа.
- Усиливается геймификация внутри компании. Возможности - Экономия времени. Угрозы - Расходы на технические ресурсы.
- Рост спроса на цифровизацию (vr, боты, геймификация, платформы, игры, самообучение, бленд обучение). Возможности - Легко привлечь инновационные кадры. Угрозы - Трудно найти профессионалов.
- Рост автоматизации бизнес-процессов в компании. Возможности - Рост географии присутствия, Высвобождение времени, PR+личный бренд, Большой охват аудитории. Угрозы - Не нужен классический тренер, Личная неэффективность - не успевает за отведенное время, Сложно оценить качество обучения

Эволюция форматов:

- Снижение времени на Обучение. В - 24/7 самообразование сотрудников.
- Рост востребованности микрообучения. Возможности - Сокращение времени.
- Рост влияние персонального образа/личности. Угрозы - Высокая конкуренция, Нехватка живого общения, Потеря качества, Отрыв от реальности. Возможности - Снижение расходов, Адаптивное обучение.

Персонализация

- Рост спроса на индивидуальные образовательные треки. Возможности для Заказчика - Создание образовательной среды, Снижение затрат, Рост качества подготовки, Самообразование. Возможности для Человека-профессионал - Управление компетентностью себе во благо, Индивидуализация обучения - ускорение карьеры. Угрозы для заказчика - Нет работы в команде. Угрозы для Профессионала - Социальная изоляция.

Проще и ярче – к 2025 г.

- Рост доли людей, которых не привлекает упорный труд. Возможности для Профессионала - Меньше времени, веселее.
- Снижение глубины знаний (люди будут в меньшей степени погружаться в изучение темы), рост количества серфингистов (будут больше интересоваться поверхностными знаниями), снижение количества дайверов. Возможности - Доступность обучения. Угрозы - Потеря глубины.

Проще и ярче – к 2025 г.

- Снижение ценности обучения за счет доступности и низкого качества программ. Возможности для человека профессионала - Развитие кругозора. Угрозы - Сложность выбора.
- Снижение усилий обучаемого. Угрозы для Заказчика - Потеря hard skills
- Ценности персонала меняются вслед за сменой поколений (X, Y,Z). От группового к индивидуальному.

Мультипрофессии

- Рост спроса на мультикомпетенции (кросс, межфункциональное обучение). Возможности для Заказчика - Универсальность персонала, Экономия ресурсов, Синергетический эффект. Угрозы для Заказчика - Потеря ресурсов, Снижение качества подготовки, Потеря контроля.

Увеличение интереса к эффективности оценки процесса методов обучения

Трансформация роли тренера

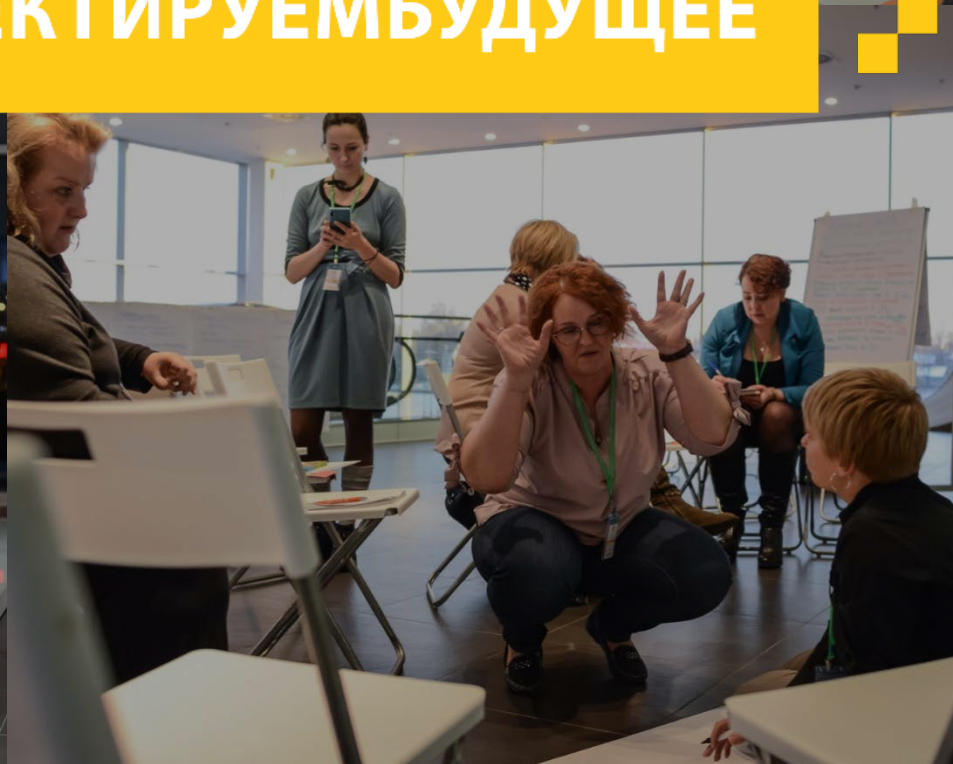
- Рост спроса на кастомизацию тренера и тренеров-практиков. Возможности - Узкие знания – дайвинг. Угрозы - Сложно найти качество.
- Изменение роли преподавателя-руководителя (наставник, фасилитатор, коуч, модератор). Возможности для тренера – Экспертность. Угрозы для тренера - Перекос в одну сферу.
- Рост влияния персоналий (бренда человека, внимания к человеку). Возможности для Заказчика – Кастомизация. Угрозы для Заказчика - усложнение поиска и найма.
- Рост значения личности (индивидуальная траектория)

Рост противоречия между мультикомпетентностью и профессиональными стандартами

- Рост противоречия между мультикомпетентностью и профессиональными стандартами. Возможности для Заказчика - Понятность требований, Спрос на узких специалистов, Унификация. Угрозы для Заказчика - Снижение конкурентоспособности, Ограничение развития, Снижение скорости достижения целей.



#ПРОЕКТИРУЕМБУДУЩЕЕ



Образование в целом

- Растет недоступность стратегического образования. Все более недоступным становится образование, которое учит стратегически мыслить. Приведет к кластеризации общества. Возможности: для Человека – Более глубокая специализация управления; Более дешевая рабочая сила; Шанс оказаться в высшей лиге для HR. Угрозы для Человека - Отсутствие коммуникации, связи между двумя слоями общества

Коммуникации вообще и межкультурные коммуникации

- Растёт количество разрывов в коммуникациях. Неспособность договариваться между собой и между подразделениями. Возможности для HR, Сотрудников и Руководства - Развитие новых компаний; Угрозы для HR, Сотрудников и Руководства - Снижение эффективности.
- Увеличение посредников. Возможности для HR - размышление бенчмаркинга. Могу себя сравнить с другими. Угроза существующему Бизнесу.
- Увеличивается возможность выбора места работы. Возможность работать удаленно.
- Растёт глобализация рынка.

Внутрикорпоративное обучение

- Увеличивается количество внутрикорпоративного обучения. Возможности для HR - реализация новых продуктов; Угроза - Отсутствие наставников
- Увеличение обучения Soft скилс на уровне университета. Возможности для сотрудников - Более глубокие навыки
- Растёт количество кратковременных курсов. Возможности - Глубокая специализация.
- Растёт количество обучения мононавыкам. Возможности - Краткосрочность обучения.



Цифровизация

- Рост автоматизации в целом. Возможность для сотрудников: Уменьшение времени на операции. Угроза для сотрудников: Неправильная отработка задач
- Рост автоматизации Подбора: Возможность: Снижает время принятия решения. Угроза: Потеря рабочего места "ненужные люди".
- Рост автоматизации Оценки: Возможности: Ускоряется процесс обучения. Угрозы: Потеря данных в случаях аварий, перебоев и т.д
- Рост автоматизации Обучения: Угроза: Автоматизация «бардака» в случае недостаточно хорошо отлаженных процессов

Дискуссия разворачивалась вокруг автоматизации процессов, участники высказывались о том, что пока это только автоматизация, а цифровизацией пока еще не стала. Перерастет в цифровизацию только в 2030 году

Прочие тренды в HR:

- Рост возраста сотрудников. Возможности - передачи опыта, опыт сотрудников. Угрозы - снижения мотивации, старый (устаревший) опыт.
- HR бренд формируется через интернет. Возможности: Ускорение процесса обучения.
- Рост количества смены рабочих мест в течении жизни. Возможности для HR - расширение опыта. Угрозы – Поверхностность.
- Увеличение возможности совмещать несколько работ. Возможности: Легкая адаптация (привычка к адаптации). Угрозы: Неглубокое знание предмета, в частности для HR, ментальности тех сотрудников, с которыми придется работать.
- Рост «запугивания» рынка труда государством: государство требует, например, обучать сотрудников, но не оказывает должной поддержки, транслирует много информации о возможных санкциях (штрафы и т.д.). Возможности: Развитие навыков выкручиваться))
- Рост спроса на рабочие позиции, созданные сбором данных.
- Увеличивается психологическая функция HR: оказание помощи сотрудникам в профориентации, например
- Растет рынок творческих профессий

**БЛАГОДАРИМ ВСЕХ УЧАСТНИКОВ
ОПРОСА И СЕССИИ ЗА ВНЕСЁННЫЕ
ВКЛАД!**

Посмотреть страницу мероприятия можно здесь:

<http://hrhelplist.ru/trends>

С радостью ответим на ваши вопросы.

Ольга Колкова

+7963-325-03-93

ov.kolkova@mail.ru