

СПРОС НА НАВЫКИ И КОМПЕТЕНЦИИ СО СТОРОНЫ РОССИЙСКИХ КОМПАНИЙ

СПЕЦИАЛИСТ
ВСЕМИРНОГО БАНКА
ПО ВОПРОСАМ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ПОЛИТИКИ

Кирилл Борисович
Васильев



СПЕЦИАЛИСТ
ВСЕМИРНОГО БАНКА
ПО ВОПРОСАМ
СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ

Иван Евгеньевич Шульга



НАВЫКИ, ВОСТРЕБОВАННЫЕ В РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКЕ

Дефицит определенных трудовых навыков не только препятствует конкурентоспособности российской экономики на международном уровне, но и отрицательно сказывается на работе конкретных российских компаний. Анализ навыков, востребованных российскими компаниями, и проблем, связанных с их приобретением, основан на данных обследования российских работодателей, проведенного совместно Всемирным банком и Высшей школой экономики (ВШЭ) в 2012 году. Обследование включало стандартизированные индивидуальные опросы представителей 1,5 тыс. компаний в 26 субъектах Российской Федерации. Опрашивались

руководители отделов кадров структур со штатом более 50 сотрудников. Такие интервью проводились на предприятиях основных отраслей российской экономики, что обеспечило репрезентативность выборки на национальном, а не только на отраслевом уровне. Данные, собранные в результате опроса работодателей, позволили:

- выяснить ожидания работодателей в отношении тех задач и видов деятельности, которые должны осуществляться работниками;
- получить доказательную информацию о спросе на навыки в России;
- узнать мнение работодателей о дефиците навыков.

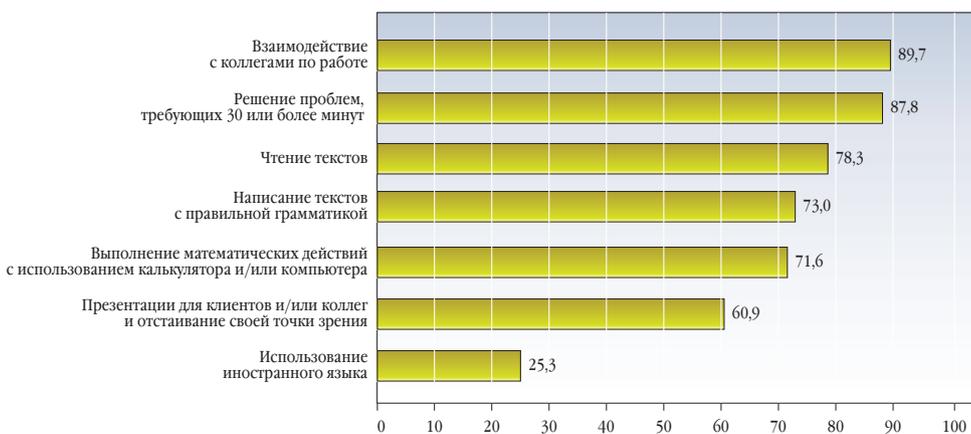
Объектами обследования были три категории работников: руководители, специалисты (профессионалы) и высококвалифицированные рабочие. Категории работников определялись по принятой Международной организацией труда Международной стандартной классификации профессий (МСКП-88):

- Руководители: основная категория 1 – руководители высшего и среднего звена.
- Специалисты: основная категория 2 – специалисты высшего уровня квалификации, 3 – специалисты среднего уровня квалификации, чиновники.
- Высококвалифицированные рабочие и служащие нижнего звена: основные категории 7 и 8 – квалифицированные рабочие, занятые ручным трудом, операторы установок и машин, сборщики и конторские работники.

Навыки были разделены на три группы: когнитивные (базовые и высокого порядка), некогнитивные (поведенческие и социальные) и технические.

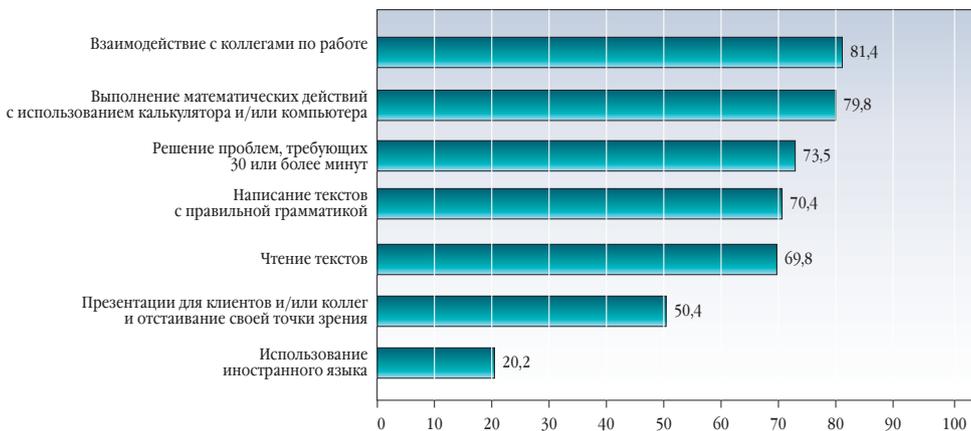
Обследование работодателей показывает, что регулярное взаимодействие с коллегами и решение нетривиальных проблем лежат в основе профессиональной деятельности подавляющего большинства (почти 90%) руководителей российских предприятий. Заметно меньшая доля руководителей (чуть более 70%) регулярно читает и пишет тексты и выполняет математические действия. Знание иностранного языка актуально только для

1



ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ/ФУНКЦИИ, НАИБОЛЕЕ ЧАСТО ОСУЩЕСТВЛЯЕМЫЕ РУКОВОДИТЕЛЯМИ, ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ОПРОСА РАБОТОДАТЕЛЕЙ, % ОТ ЧИСЛА ОТВЕТИВШИХ

2



ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ/ФУНКЦИИ, НАИБОЛЕЕ ЧАСТО ОСУЩЕСТВЛЯЕМЫЕ СПЕЦИАЛИСТАМИ, ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ОПРОСА РАБОТОДАТЕЛЕЙ, % ОТ ЧИСЛА ОТВЕТИВШИХ

25% российских руководителей (рис. 1). На инновационных предприятиях эта доля несколько выше, однако и здесь она не превышает трети.

В рамках проведенного обследования предприятие считалось инновационным, если респондент (представитель предприятия) выбирал два ответа или более из приведенных ниже на следующий вопрос: «*Какие из инновационных мер ваше предприятие финансировало в 2010–2011 годах?*». В качестве ответов предлагались следующие варианты:

1. Выведение на рынок новой или значительно усовершенствованной продукции.
2. Внедрение новой или значительно усовершенствованной производственной технологии.
3. Проведение научных исследований и разработок, проектно-конструкторских и технологических разработок.
4. Приобретение новых технологий (патентов и лицензий), связанных с внедрением новых продуктов, производственных процессов.

Специалисты весьма схожи по осуществляемой деятельности с руководителями. В сравнении с руково-

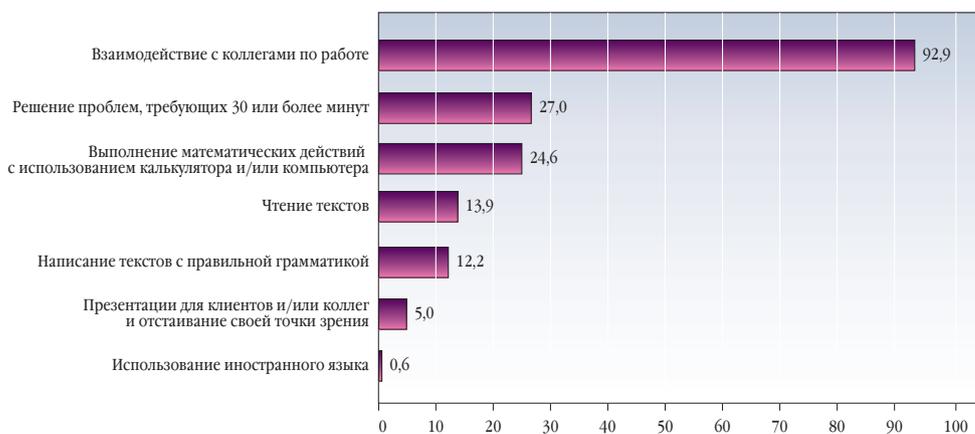
дителями они реже взаимодействуют с коллегами и решают нетривиальные проблемы, однако и для них соответствующие навыки являются ключевыми. Вполне ожидаемо, что специалисты чаще, чем руководители, выполняют математические действия с использованием калькулятора и/или компьютера. Около 70% специалистов регулярно читают и пишут тексты. Иностранный язык используется специалистами еще реже, чем руководителями: соответствующий навык нужен лишь каждому пятому специалисту (рис. 2).

Основной вид деятельности рабочих связан с регулярным взаимодействием с коллегами. На это указало более 90% респондентов. Около четверти респондентов также отметили использование навыков, связанных с решением проблем и выполнением математических действий. Рабочие практически не делают презентаций и не используют иностранные языки (рис. 3).

Результаты обследования работодателей подтверждаются данными дополнительного обследования, основанного на опросе работников. На вопрос о том, какую деятельность они осуществляют на рабочем месте, работники, относящиеся к категории спе-

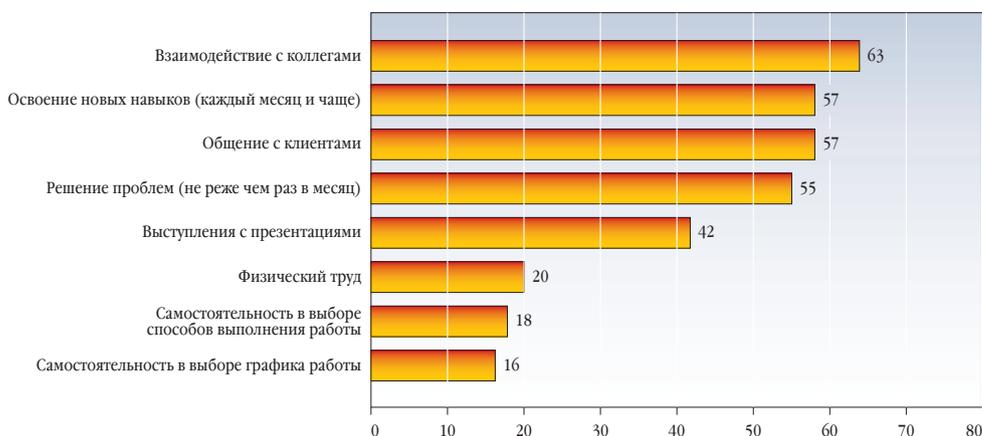


3



ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ/ФУНКЦИИ, НАИБОЛЕЕ ЧАСТО ОСУЩЕСТВЛЯЕМЫЕ РАБОЧИМИ,
ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ОПРОСА РАБОТОДАТЕЛЕЙ, % ОТ ЧИСЛА ОТВЕТИВШИХ

4



ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ/ФУНКЦИИ, НАИБОЛЕЕ ЧАСТО ОСУЩЕСТВЛЯЕМЫЕ СПЕЦИАЛИСТАМИ,
ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ОПРОСА РАБОТНИКОВ, % ОТ ЧИСЛА ОТВЕТИВШИХ

циалистов, дали ответы, позволяющие сделать вывод: наиболее часты в использовании коммуникативные навыки и навыки, связанные с решением проблем (рис. 4). Обследование работников вскрыло один из ключевых видов деятельности, не упомянутых в обследовании работодателей, – освоение новых навыков. Работники отметили, что регулярное освоение новых навыков является важным элементом их трудовой деятельности.

В своей повседневной деятельности работники российских фирм активно используют компьютер. Компьютерные навыки обязательны для руководителей и специалистов большинства фирм. При этом для этих категорий работников недостаточно владения лишь базовыми навыками: в отношении подавляющего большинства руководителей и специалистов предполагается наличие как минимум среднего, а в большинстве случаев продвинутого и даже профессионального уровня владения компьютером. Рабочие, в отличие от руководителей и специалистов, лишь изредка используют компьютер в повседневной деятельности. Это относится как к традиционным, так и к инновационным фирмам.

НАВЫКИ, ВАЖНЫЕ ПРИ НАЙМЕ

Анализ показывает, что наряду с профессиональными (техническими) навыками ключевое значение при найме всех категорий работников придается поведенческим и социальным навыкам, а в случае руководителей и специалистов также и когнитивным навыкам высокого порядка.

Самыми важными при найме *руководителей* являются умения планировать работу, принимать нестандартные решения и решать возникающие проблемы, а также лидерские качества. Интересно, что значительная часть респондентов как дополнительный важный фактор при найме руководителей указывает наличие личных связей (то есть личные контакты за рамками компании). При найме *специалистов* наиболее важными являются профессиональные навыки, социальные и поведенческие (способность работать самостоятельно, сотрудничать с другими, добросовестность), а также умение решать возникающие проблемы. При найме *рабочих* наиболее важны технические навыки, а также социальные и поведенческие.



Наличие у специалиста профессиональных навыков, умения решать проблемы и способности сотрудничать с другими важно вне зависимости от того, в какую фирму он собирается трудоустроиться: инновационную или традиционную.

Работодатели не указывают в качестве важных при трудоустройстве личные характеристики работников (пол, возраст, внешний вид), что свидетельствует об определенной зрелости российского рынка труда и о наличии на нем заметного конкурентного давления.

НАВЫКИ, ВОЗНАГРАЖДАЕМЫЕ РАБОТОДАТЕЛЯМИ

Ценность тех или иных навыков на рынке труда можно выявить, проанализировав корреляцию между наличием данного навыка и вероятностью трудоустройства и доходом. Границы анализа ограничиваются трудоспособным возрастом (15–64 года), так как представители более старших возрастных категорий неактивны на рынке труда.

Имеется сильная положительная корреляция между навыками владения компьютером и перспективами трудоустройства, а также доходом. Лица, указавшие «профессиональный» уровень компьютерных навыков, гораздо чаще имеют работу¹, чем те, кто вообще не владеет навыками работы с компьютером, и зарабатывают в сравнении со средним работником почти на 60% больше. Вместе с тем следует отметить, что служащие, в отличие от рабочих, пользуются компьютерами часто². То, что 53% опрошенных рабочих не пользуются компьютером, указывает на значительный дефицит у них навыков в овладении цифровыми компетенциями. Однако среди молодых рабочих этот разрыв сокращается: среди рабочих младше 25 лет не пользуются компьютером лишь 13%. Для того чтобы закрыть этот разрыв в цифровых навыках, потребуется в большей степени активизировать работу со взрослым населением посредством программ обучения взрослых. Указанная задача должна стать приоритетной, так как конечный результат приобретения этих навыков представляется очень высоким.

Владение иностранными языками не помогает ни в трудоустройстве, ни в получении более высокооплачиваемой работы. При прочих равных условиях лица, владеющие иностранными языками, с меньшей вероятностью ищут работу по найму. Этот вывод не противоречит результатам обследований работодателей и работников.

Результаты опросов говорят о том, что важными некогнитивными качествами на российском рынке труда являются добросовестность (эффективность, настойчивость и самодисциплина) и эмоциональная устойчивость. Прочие некогнитивные качества, такие как способность к социализации или экстравертность, не оказывают значимого воздействия на заработок или занятость.

¹ При прочих равных условиях вероятность трудоустройства на 30% выше.

² Служащие пользуются компьютером почти так же часто, как и обычное население.

ДЕФИЦИТ НАВЫКОВ

В целом каждое третье российское предприятие сообщает, что у его работников отсутствует по меньшей мере один навык. Несмотря на то что общая доля таких структур выглядит достаточно умеренной, значимым представляется то, что дефицит навыков особенно выражен в инновационных компаниях, а также в тех фирмах, которые действуют в условиях сильной конкуренции. Один из важнейших навыков, который отсутствует у работников инновационных компаний, – умение решать задачи. Именно в части спроса на этот навык и отмечается наибольшее различие между инновационными и традиционными компаниями.

В среднем инновационные компании имеют более благоприятное финансовое положение (с точки зрения прибыльности), чем традиционные фирмы. Тем не менее для них по-прежнему характерен дефицит навыков. Данное обстоятельство говорит о том, что, невзирая на способность инновационных фирм предлагать оплату, сопоставимую с рыночной, им приходится действовать в условиях неадекватного предложения нужных им навыков. Дефицит нужных там навыков особенно остро ощущается в отношении управленцев и специалистов.

К конкретным навыкам, предложение которых, по мнению инновационных фирм, ограничено, относятся ключевые когнитивные и социальные навыки, связанные со сферой их деятельности, а также (в меньшей степени) профессиональные навыки. *Управленцы* инновационных предприятий нередко не обладают способностью принимать решения, у них отсутствуют лидерские качества, знание иностранных языков, умение работать с людьми. Самое существенное различие между типами навыков, востребованных инновационными и традиционными компаниями, связано с когнитивными более высокого порядка (способность принимать нестандартные решения, открытость для новых идей), лидерскими качествами и владением иностранными языками. *У специалистов* часто в дефиците оказывается способность к принятию решений, профессиональные навыки, способность работать самостоятельно и в составе коллектива. Как и в случае с управленцами, самое существенное различие между инновационными и традиционными фирмами связано со спросом на когнитивные (способность решать задачи, работать самостоятельно) и социальные, или поведенческие (способность сотрудничать с другими), навыки более высокого порядка. Для *рабочих* характерна нехватка добросовестности и технических навыков (табл. 1).

СТРАТЕГИИ ВОСПОЛНЕНИЯ ДЕФИЦИТА НАВЫКОВ И ОБУЧЕНИЕ

Компании, сталкивающиеся с необходимостью закрыть вакансию руководителей и специалистов, в пер-



Таблица 1

СПОСОБНОСТИ, КАЧЕСТВА И НАВЫКИ, ОБ ОТСУТСТВИИ КОТОРЫХ ЧАЩЕ ВСЕГО УПОМИНАЮТ ИННОВАЦИОННЫЕ КОМПАНИИ (РАНЖИРОВАНЫ ПО ЧАСТОТЕ УПОМИНАНИЯ)

Руководители	Специалисты	Рабочие
Способность принимать нестандартные решения	Умение решать возникающие проблемы	Добросовестность
Лидерские качества	Профессиональные навыки	Профессиональные навыки
Знание иностранных языков	Способность работать самостоятельно	Умение решать возникающие проблемы
Умение работать с людьми	Способность сотрудничать с другими	Способность работать самостоятельно
Открытость новым идеям	Умение работать с людьми	Самостоятельность
Умение решать возникающие проблемы	Способность принимать нестандартные решения	Неконфликтность
	Умение планировать работу	

Таблица 2

СПОСОБНОСТИ, КАЧЕСТВА И НАВЫКИ, НА РАЗВИТИЕ КОТОРЫХ НАПРАВЛЕННЫ ОБУЧАЮЩИЕ ПРОГРАММЫ (РАНЖИРОВАНЫ ПО ВАЖНОСТИ)

Руководители	Специалисты	Рабочие
Профессиональные навыки	Профессиональные навыки	Профессиональные навыки
Лидерские качества	Способность сотрудничать с другими	Добросовестность
Способность сотрудничать с другими	Умение решать проблемы	Способность работать самостоятельно
Умение планировать работу	Умение планировать работу	
Способность принимать решения	Способность работать самостоятельно	
Умение решать проблемы	Способность принимать решения	

вую очередь стараются найти решение внутри фирмы – за счет переобучения имеющихся сотрудников. Около 60% работодателей отметили, что при заполнении вакансий руководителей и специалистов они полагаются только или преимущественно на внутренних кандидатов. Иными словами, компании развивают внутренние рынки труда. По отношению к рабочим ситуация обратная: около 60% респондентов полагаются на внешних кандидатов. В использовании стратегии, ориентированной на внутренний рынок для руководителей и специалистов и на внешний рынок для рабочих, инновационные и традиционные компании практически не отличаются друг от друга.

Инновационные фирмы несколько чаще традиционных нанимают на работу выпускников системы высшего и среднего профессионального образования. Среди нанятых специалистов эта разница составляет 41 против 29%, среди руководителей – 21 против 15%. Такой факт может объясняться тем, что инновационные фирмы вынуждены находиться в постоянном поиске новых талантливых работников, чтобы сохранять конкурентоспособность.

Ориентированность на развитие внутренних рынков труда сопровождается активным обучением персонала, которое проводится в подавляющем большинстве российских фирм. Из предприятий, заявивших о не-

хватке навыков, обучение персонала проводят более 80% инновационных и около 70% традиционных фирм. Более того, активно проводят обучение даже те компании, которые заявляют об отсутствии дефицита навыков. Инновационные предприятия проводят обучение чаще, чем традиционные, в первую очередь за счет более активного обучения руководителей.

Стратегии обучения отличаются в зависимости от категории работников. Руководители преимущественно проходят обучение (переобучение) по внешним программам (60% как в инновационных, так и в традиционных фирмах). Обучение руководителей собственными силами предпринимают около половины инновационных фирм и чуть более 40% традиционных. Внешнее и внутреннее обучение специалистов примерно одинаково востребовано в инновационных фирмах (около 60%). Традиционные же фирмы в большей степени полагаются на обучение собственными силами, а не посредством внешних программ (60 против 53%). Обучение рабочих и служащих нижнего звена на предприятиях всех типов в основном осуществляется собственными силами (60%), и для 30% обучаемых используются внешние программы.

Обучение персонала направлено главным образом на развитие конкретных профессиональных (технических) навыков. Решению этой задачи посвяще-



но более 60% программ для специалистов и рабочих. Гораздо меньше внимания уделяется обучению, направленному на развитие поведенческих и социальных навыков. Так, на развитие коммуникативных навыков (умение работать с людьми) направлено менее 20% программ для руководителей и менее 30% программ для специалистов. Еще меньше внимания уделяется развитию когнитивных навыков высокого порядка у руководителей и специалистов. При этом на развитие наиболее дефицитного навыка для специалистов – умения решать проблемы – направлено менее четверти обучающих программ (табл. 2).

В России современные практики управления человеческими ресурсами находятся в стадии развития. Несмотря на то что иностранные компании активно работают на российском рынке уже много лет, они до сих пор сталкиваются с проблемами кадровой политики, унаследованными от советского режима. Функции современных кадровых отделов в советское время осуществлял ряд подразделений:

1. Отдел научной организации труда. Содействовал эффективному использованию материалов и труда, а также увеличению производительности труда путем проведения социалистических соревнований, индивидуальной и коллективной трудовой деятельности.
2. Отдел кадров. Отвечал за всю административную работу по вопросам найма, перевода, увольнения, выплат, ухода на пенсию и за связь с внешними партнерами.
3. Отдел труда и зарплаты. Занимался вопросами выплат, социальных привилегий, должностными инструкциями, штатным расписанием, тарификацией и показателями выпуска продукции.
4. Отдел подготовки кадров. Отвечал за пред- и переподготовку кадров, однако большая часть обучения и подготовки проводилась формально.
5. Юридический отдел. Заверял и проверял все действия на предмет их соответствия советскому трудовому законодательству.

На сегодня задача построения хорошей системы управления трудовыми ресурсами даже в иностранной компании, начинающей свою деятельность в России, является трудновыполнимой. Требуется как минимум 2 года, чтобы построить самую простую систему.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Обследование работодателей показало, что многие российские фирмы сталкиваются с нехваткой не только профессиональных, но и социальных и поведенческих навыков, а также когнитивных навыков высокого порядка. При этом наиболее остро с проблемой нехватки навыков сталкиваются инновационные фирмы – основа модернизации и роста российской экономики. Последним особенно не хватает навыков, связанных с умением решать проблемы. Инновационные фирмы не

могут найти работников с нужными навыками не потому, что неспособны платить им конкурентную зарплату, а потому, что соответствующие навыки отсутствуют на рынке. Схожую проблему, вероятно, испытывают и фирмы, сталкивающиеся с сильным конкурентным давлением и вынужденные находиться в постоянном поиске качественного персонала, чтобы оставаться на плаву.

Инновационные фирмы заявляют и о нехватке работников нового типа: «открытого креативного руководителя», «специалиста-коммуникатора», «инициативного и креативного рабочего». В системе образования следует обратить особое внимание на возрастающий спрос на такие навыки.

И инновационные и традиционные фирмы пытаются минимизировать проблему нехватки навыков, организуя собственные обучающие программы, прежде всего для специалистов. Подавляющее большинство обучающих программ направлено на развитие профессиональных навыков, однако отдельные тренинги в инновационных фирмах служат развитию социальных и поведенческих навыков. Таким образом, серьезной задачей для системы образования является развитие социальных и поведенческих навыков, а также когнитивных навыков высокого порядка. Представляется необходимым, чтобы данная рекомендация была учтена в системе образования, тогда реакция на требования рынка труда станет быстрее и эффективнее.

Развитие социальных (общение) и поведенческих навыков, а также когнитивных навыков высокого порядка (умения решать проблемы, принимать нестандартные решения и т.п.) – важнейшая задача для российской экономики. Третью российских предприятий сообщает о неудовлетворенном спросе как минимум на один из этих навыков. Особенно сильно эта проблема затрагивает инновационные компании, опросы которых выявляют более острый дефицит всех групп навыков по сравнению с традиционными компаниями. Этот пробел невозможно заполнить, просто подняв заработную плату, поскольку требуемые навыки по своей сути отличаются от навыков, имеющихся на рынке труда. Инновационным компаниям нужны работники с определенными комбинациями навыков: открытые новым идеям творческие руководители; специалисты, умеющие общаться с людьми, творческие и инициативные рабочие. Такие кадры трудно найти. Для решения проблемы нехватки навыков российские компании, особенно инновационные, активно используют программы обучения (как свои, так и внешние), но большинство из них основное внимание уделяют формированию технических (профильных) навыков, а не когнитивных навыков высокого порядка и поведенческих навыков. Работодатели признают важность формирования социальных навыков и когнитивных навыков высокого порядка, но пока не могут справиться с этой проблемой. В результате развитие таких навыков остается одним из серьезнейших нерешенных вопросов, адресуемых лицам, формирующим политику в сфере образования и занятости.