

Мировые тренды рынка труда



ancor

Алексей Миронов
VP Operations

www.ancor.ru



ANCOR

9 стран
40+ офисов

1500+
сотрудников

20 000+
проектного персонала

12 000+
трудоустроенных в год

2 000+
международных и
локальных клиентов

Рекрутмент
HR Аутсорсинг
HR Консалтинг

Результаты исследования бренда работодателя Randstad



Мир



Казахстан

ancor

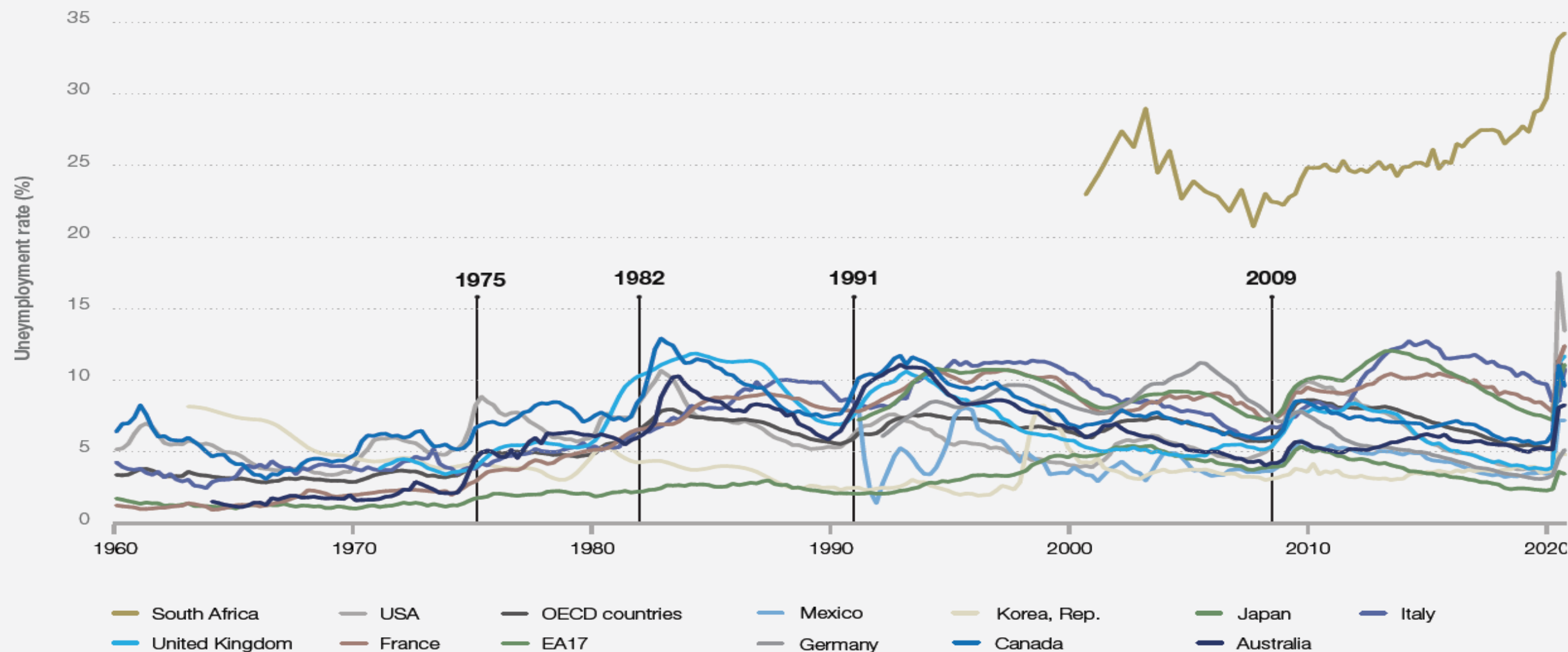
Глобальные тренды и будущее рынка труда



ancor

FIGURE 3

Unemployment rate, selected countries and regions, 1960–2020



Source

OECD Economic Outlook: Statistics and Projections, and Kose, M. Ayhan, et al. 2020.

Notes

Forecasts for Q3 2020 produced by the OECD assuming two waves of COVID-19, namely a "double hit" scenario. EA17 = Belgium, Germany, Estonia, Ireland, Greece, Spain, France, Italy, Cyprus, Luxembourg, Malta, Netherlands, Austria, Portugal, Slovenia, Slovakia, and Finland.

FIGURE 6

Hiring rate trends in selected countries, February–October 2020, year-on-year changes



The Future of Jobs

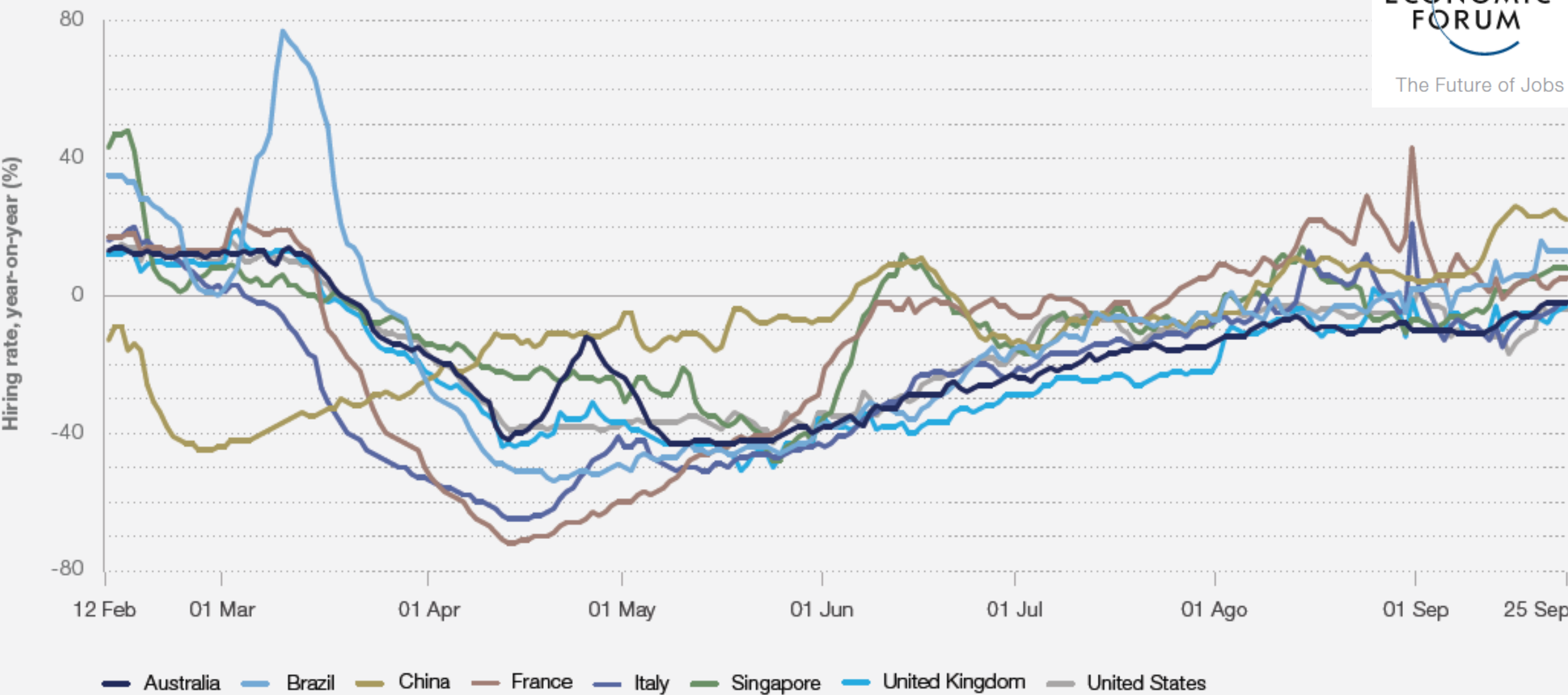
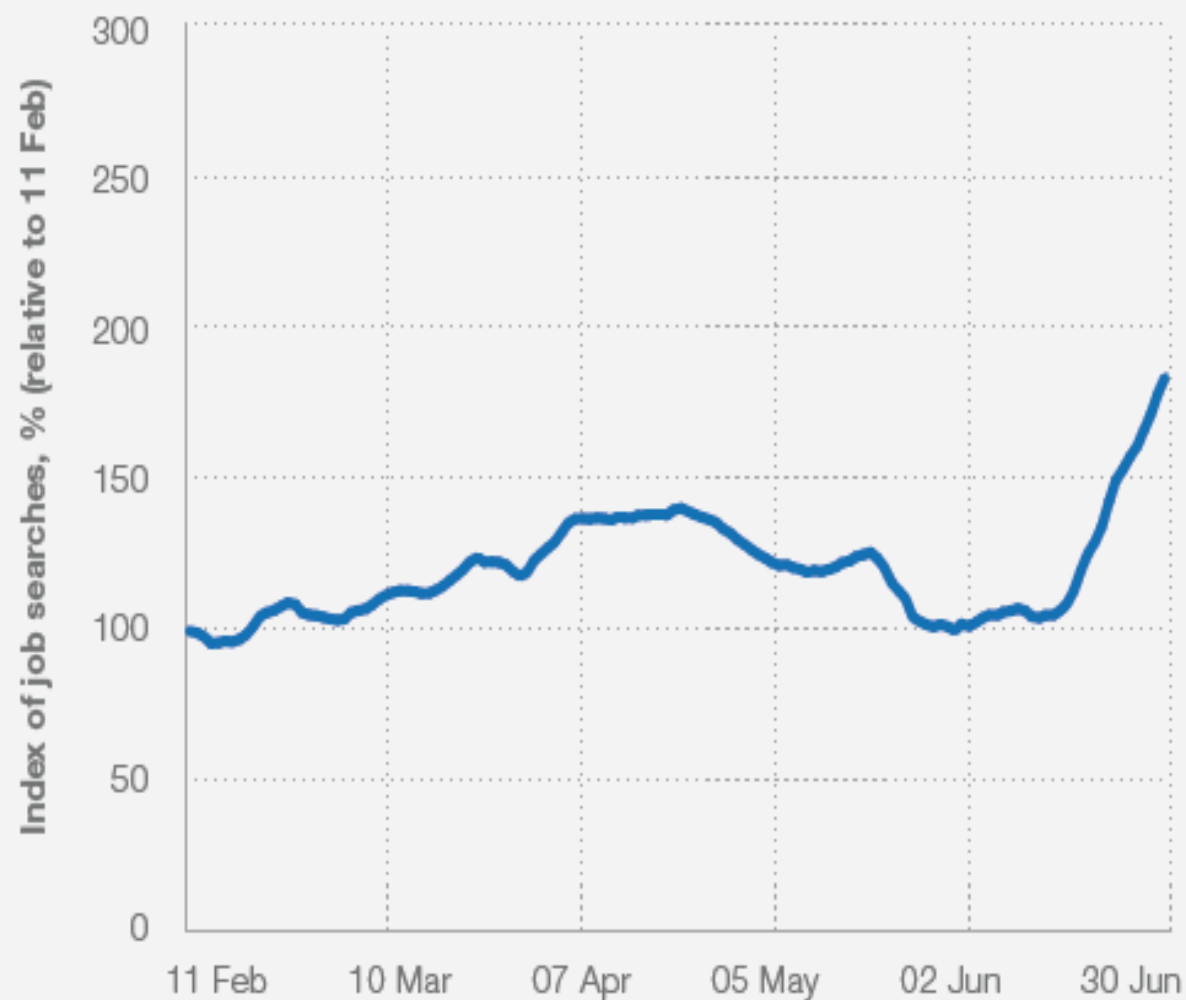


FIGURE 10

The new marketplace for remote work

A. Changes to job-seeking behaviour, February-June 2020



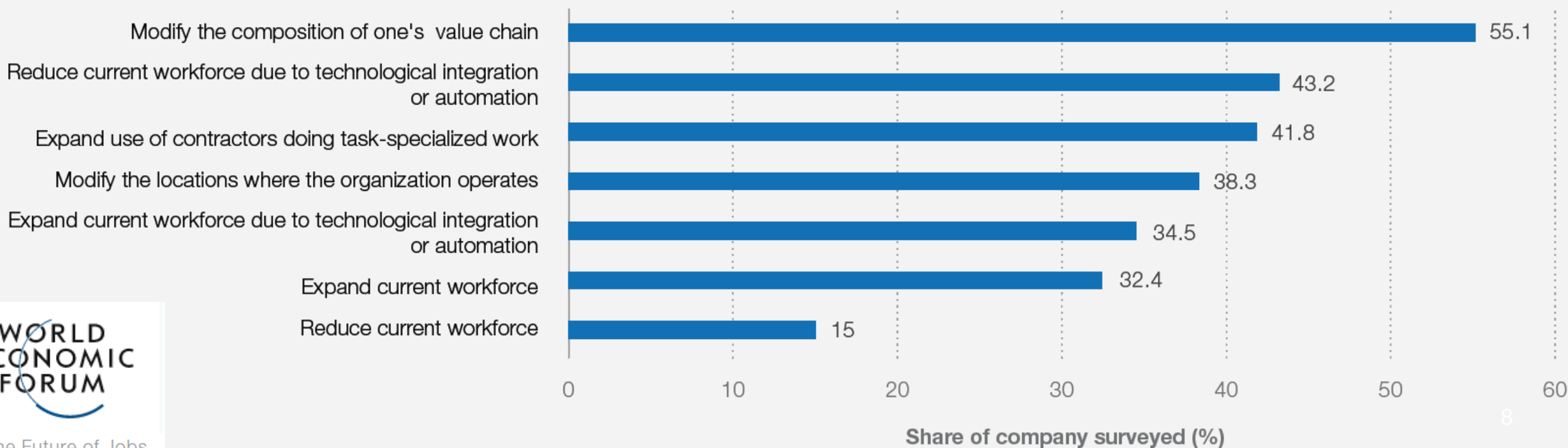
B. Changes to job-posting behaviour, February-June 2020



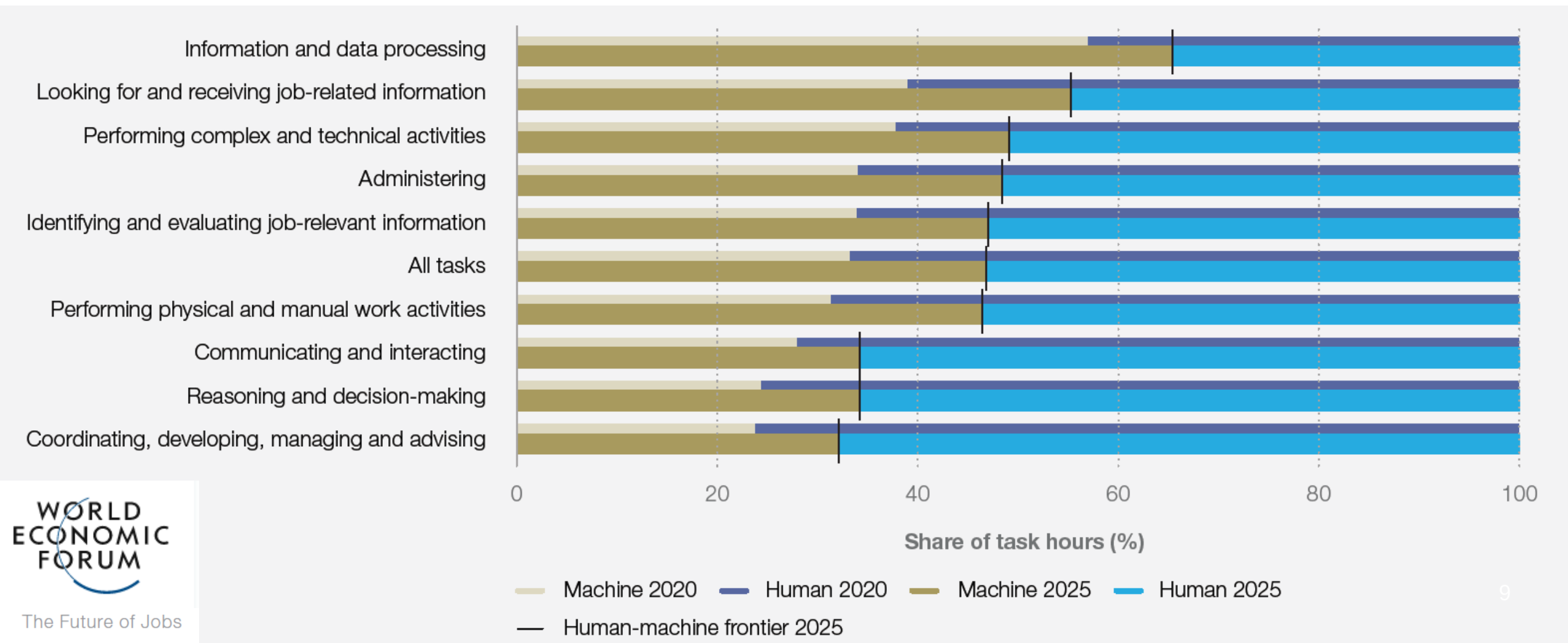
Внедрение технологий компаниями изменит задачи, рабочие места и навыки к 2025 году. 43% опрошенных компаний указывают, что они намерены сократить численность из-за интеграции технологий, 41% планируют расширить использование подрядчиков для выполнения специализированных работ, а 34% планируют увеличить численность из-за интеграции технологий.

К 2025 году время, затрачиваемое на выполнение текущих задач людьми и машинами, будет равным.

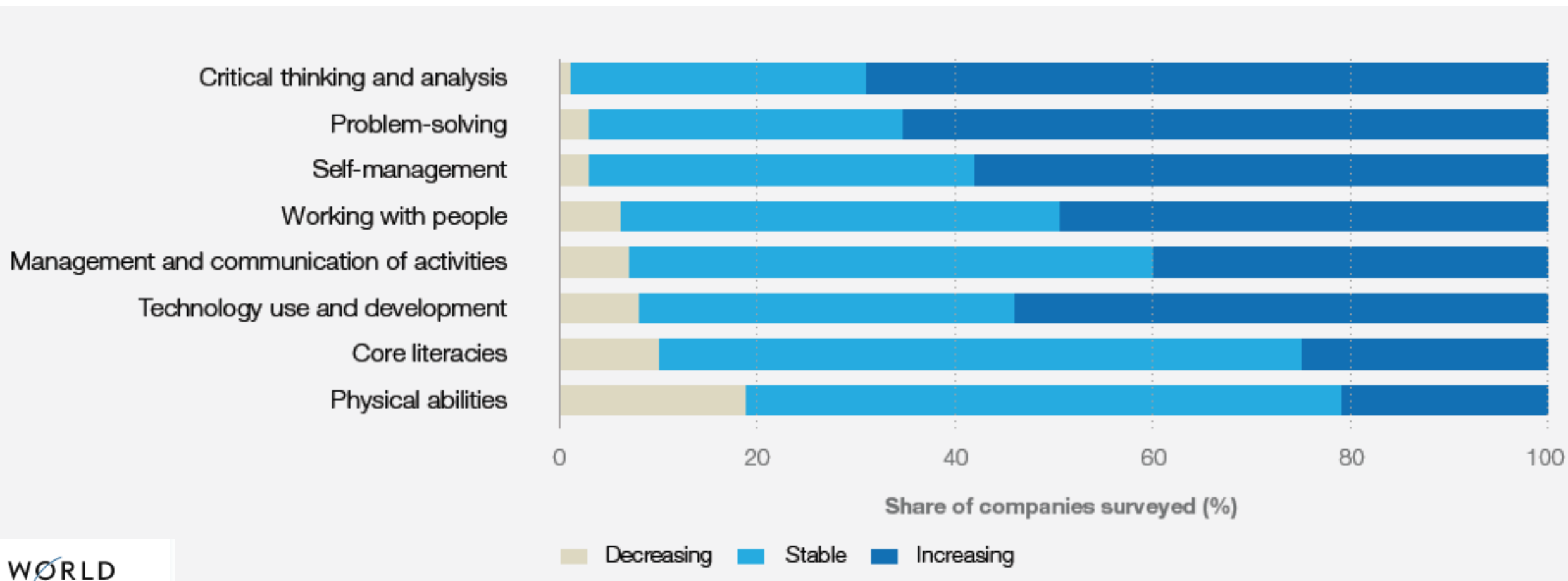
FIGURE 20 | Companies' expected changes to the workforce by 2025 (by share of companies surveyed)



Количество сокращенных рабочих мест будет меньше, чем количество созданных "рабочих мест завтрашнего дня". К 2025 году 85 миллионов рабочих мест могут быть ликвидированы, в то же время 97 миллионов новых ролей могут появиться, будучи более адаптированы к новому разделению труда между людьми, машинами и алгоритмами.



Востребованные навыки изменятся в течение следующих 5 лет, наиболее востребованными становятся: критическое мышление и анализ, решение проблем, навыки самоуправления, такие как активное обучение, устойчивость, стрессоустойчивость и гибкость.



Reskilling – мегатренд современного рынка



переобучение сотрудников, является экономически эффективным и приносит значительные среднесрочные и долгосрочные дивиденды

Компании надеются внутренне перераспределить почти 50% работников в результате технологической трансформации и избежать массовых увольнений.



Онлайн-обучение и тренинги крайне популярны, однако воспринимаются по разному теми, кто работает и кто остался без работы.

Работающие по найму уделяют больше внимания курсам личностного развития (рост популярности на 88%); те, кто не имеет работы, уделяют больше внимания цифровым навыкам (анализ данных, программирование, информационные технологии).

Что изменилось в жизни сотрудников



ancor

Что помогло адаптироваться к новым COVID-реалиям?



Что еще изменится в ближайшей перспективе

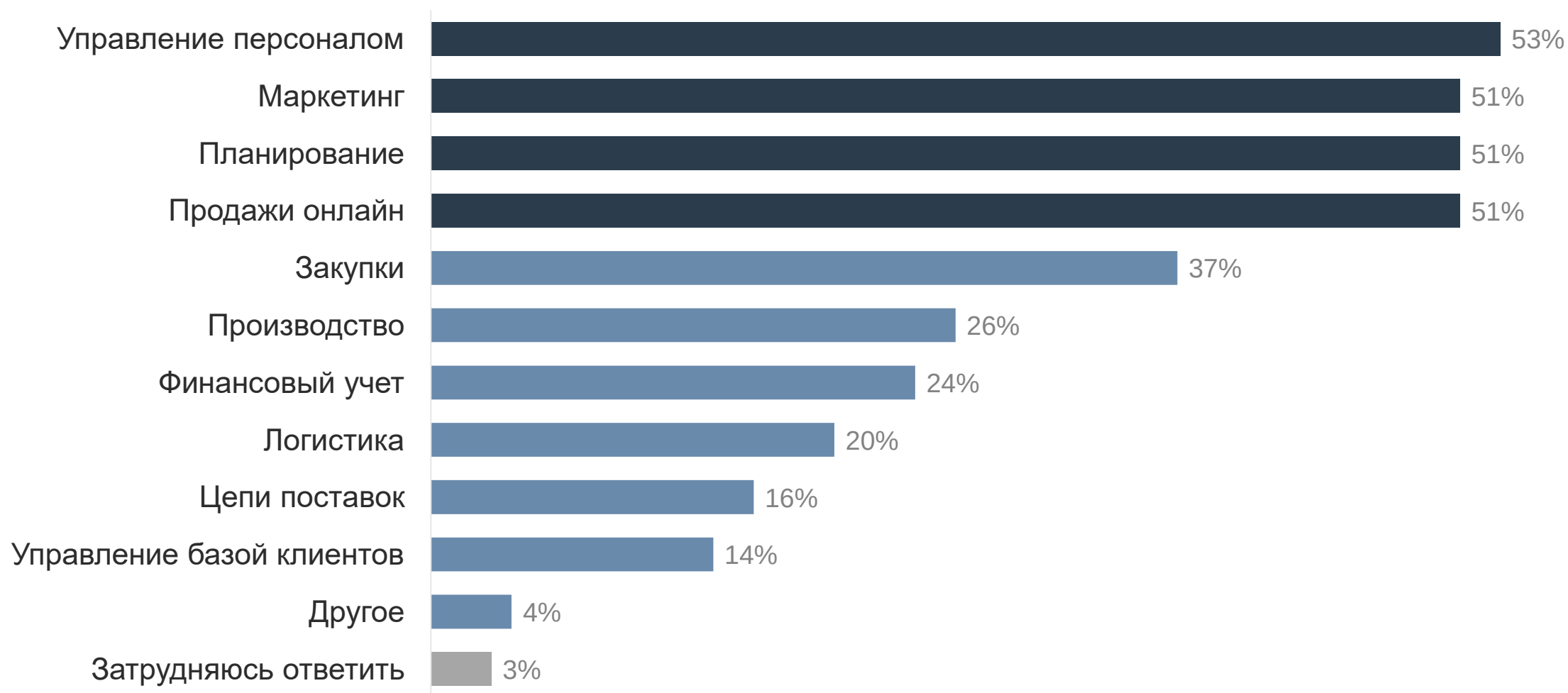


Опыт в условиях COVID-19



ancor

Бизнес-процессы, которые требовалось перестраивать прежде всего для сохранения бизнеса и ускорения выхода из кризиса



Положительные последствия кризиса для бизнеса



Освоенные в период пандемии практики, которые компании продолжают использовать и после ее окончания



Новые приоритеты топ-менеджеров



ancor

Эволюция фокусов топ-менеджеров

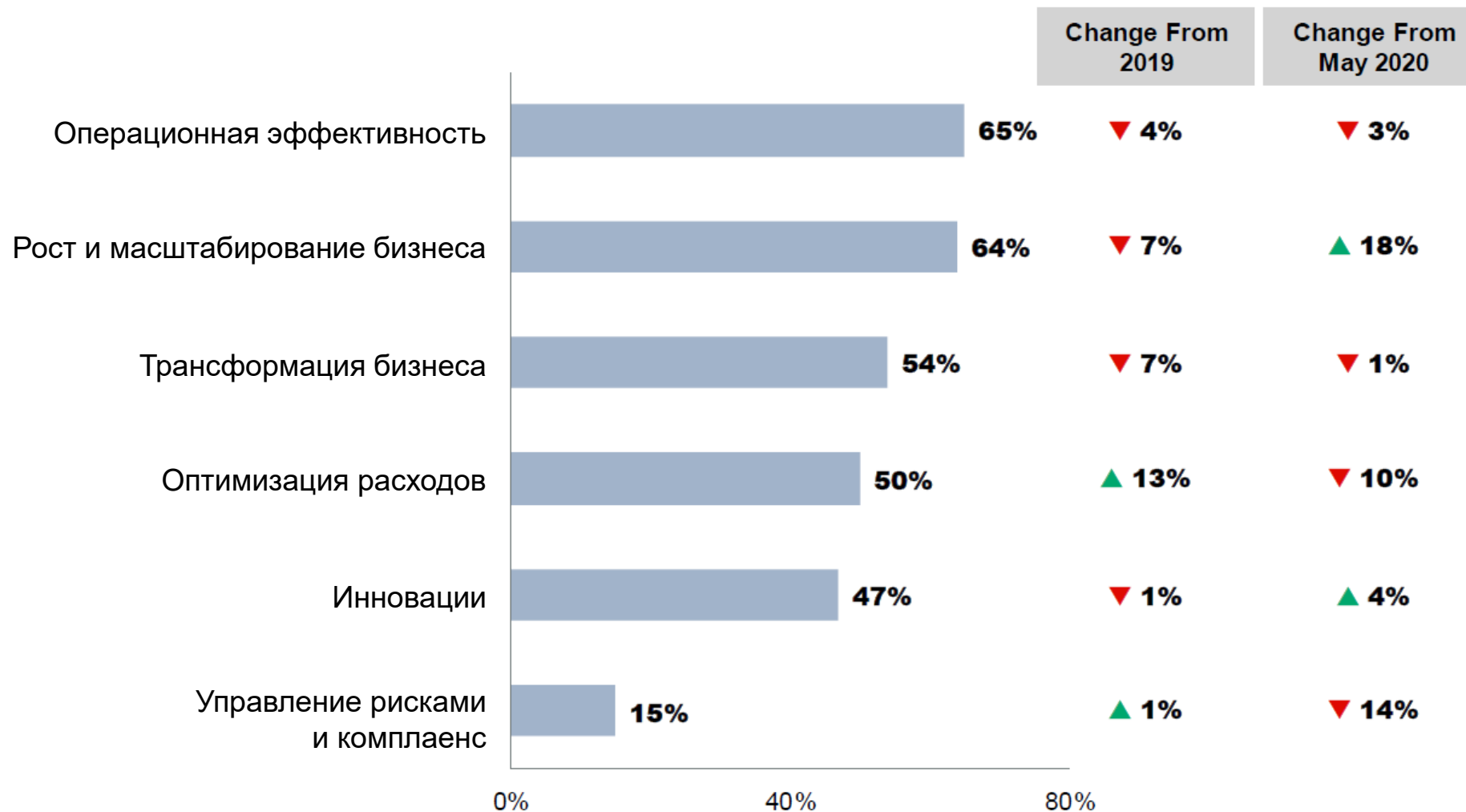
	CEO	• Делегирование прямым подчиненным ради скорости • Стратегические выводы и тактические векторы приложения усилий • Коммуникации с сотрудниками • Эффективность и продуктивность работы сотрудников
	Finance	• Дебиторская задолженность • Cash-flow • Приоритеты в платежах
	Marketing	• Новые продукты и услуги • Новые подходы к customer engagement • Коррекция ценовой политики • Новая ценность для потребителей • Коммуникации с внешним миром в он-лайн
	Sales	• Новая стратегия продаж • Ежедневные коммуникации с клиентами • Новые типы клиентов • Новые сервисы и решения
	Admin	• Обеспечение гигиены и средств защиты в офисах • Аренда и диалог с арендодателями • Контроль склада, доступности оборудования и материалов • Техническая инфраструктура (в т.ч. мобильная связь, ноутбуки, МФУ)
	IT	• Приоритезация задач в соответствии с главными бизнес целями (сокращение затрат или ускорение развития), подготовка к возможному ухудшению ситуации

HRD - №2 или №3 в компании?!



ancor

6 бизнес-приоритетов организаций по мнению HR лидеров в мире



n = 874 HR Leaders
Source: 2021 Gartner HR Priorities Survey

Gartner

Топ 10 HR инициатив на 2021 для поддержки и развития компаний

Top 10 Key Initiatives for 2021		Percentage of HR Leaders Prioritizing
1	Развитие ключевых навыков и компетенций: мы не знаем какие ключевые пробелы в компетенциях есть у наших сотрудников	68%
2	Организационный дизайн и change management: у наших менеджеров нет нужных инструментов для управления изменениями	46%
3	Модель лидерства: наша линейка лидеров не разнообразна	44%
4	Будущее работы: У нас нет четкой стратегии будущей организации работы	32%
5	Опыт сотрудников: наши стратегии опыта сотрудников и вовлечения не работают	28%
6	Diversity and inclusion	26%
7	Технологии в HR	20%
8	Управление эффективностью	19%
9	Поиск и подбор персонала	18%
10	Стратегия и управление HR	17%

n = 767 HR Leaders

Source: 2021 Gartner HR Priorities Survey

Gartner[®]

9 трендов в HR 2021: Тенденции

1

Увеличение доли «удалённых» работников. До COVID-19 удалённо работали порядка 30% сотрудников. После – почти 50%. **Гибридные команды** – новый стандарт развития.

2

Экспансия анализа данных. Мониторинг занятости сотрудников, **анализ производительности**, оценка вовлечённости и позитивного/негативного опыта работников.

3

Развитие гибкой/проектной формы занятости. Активное сокращение бюджетов на подрядчиков и штатное расписание, **замена штатных сотрудников на фрилансеров**, разработка системы оценки производительности их труда.

4

Работодатель как гарант соцзащиты работника. **Открытие новых фондов социальной помощи и бесплатных услуг.** В новой реальности личные проблемы сотрудника интенсивнее влияют на результаты бизнеса, и этим нужно заниматься во избежание финансовых потерь.

9 трендов в HR 2021: Новые веяния

5

Различение критических навыков и ролей. До COVID-19 так называемые «критические» роли рассматривались как роли с набором навыков, необходимых для успеха компании. Теперь фокус сместился на сами критические навыки. Работодатели больше **не сосредотачиваются на объединении навыков в одном человеке**, но стремятся настроить рабочие процессы между разными обладателями таких навыков.

6

Гуманизация (дегуманизация) отношения к сотрудникам. Одни компании **выбирают заботу о сотрудниках** как основополагающий фактор выживания и развития (среда сотрудничества, поддержки и уважения, анализ вовлечённости и помощь в борьбе со стрессом). В других - наблюдается **ужесточение регламентов**, обесценивание личности и пренебрежение благополучием сотрудников.

7

Репутация компании как работодателя формируется именно сейчас. Сотрудники и кандидаты судят об организации по тому, **как руководство обращается с командой во время кризиса**. Необходим баланс между принимаемыми сегодня жёсткими решениями неотложных проблем и долгосрочным влиянием на репутацию компании как работодателя.

9 трендов HR 2021: **Изменения**

8

От повышения эффективности к обеспечению устойчивости. Экономике компании берут **курс на повышение устойчивости и скорости реагирования** на перемены.

9

Структура организаций усложняется. Усилилась **активность по слияниям и поглощениям**, а также национализации компаний как метода спасения от банкротства. Для диверсификации рисков компании сосредотачиваются на вторичных рынках, а это увеличивает размер и усложняет оргструктуру компаний.

Где получить больше информации и материалов

Deloitte.



Workforce strategies for
post COVID-19 recovery

Gartner.



Top Priorities for HR
Leaders in 2021

WORLD
ECONOMIC
FORUM



The Future of Jobs Report 2020



Рахмет!



Алексей Миронов
miroнов@ancor.ru