

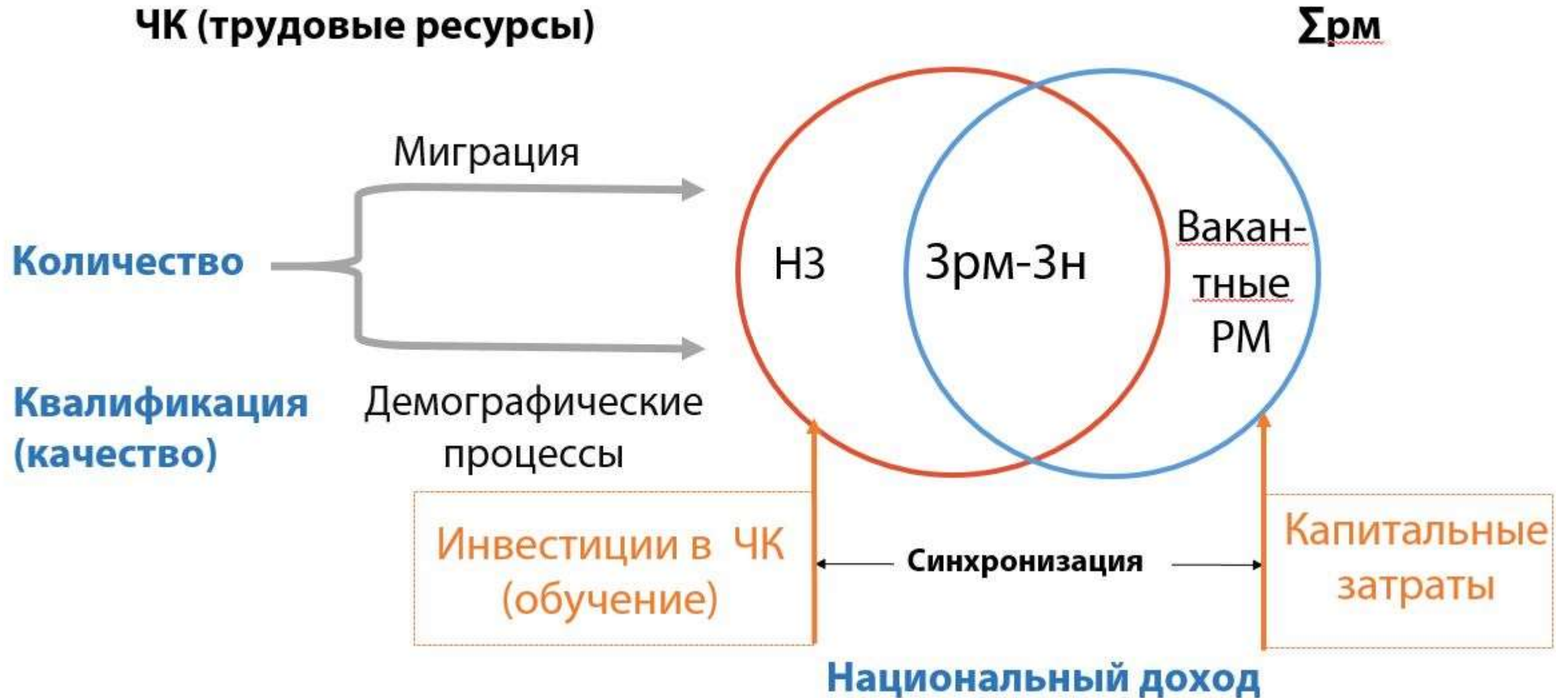


ПЕРСПЕКТИВЫ ВНЕДРЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

Николай Рогачев,
заместитель председателя Комитета по труду и занятости населения
Санкт-Петербурга



СХЕМА РЫНКА ТРУДА





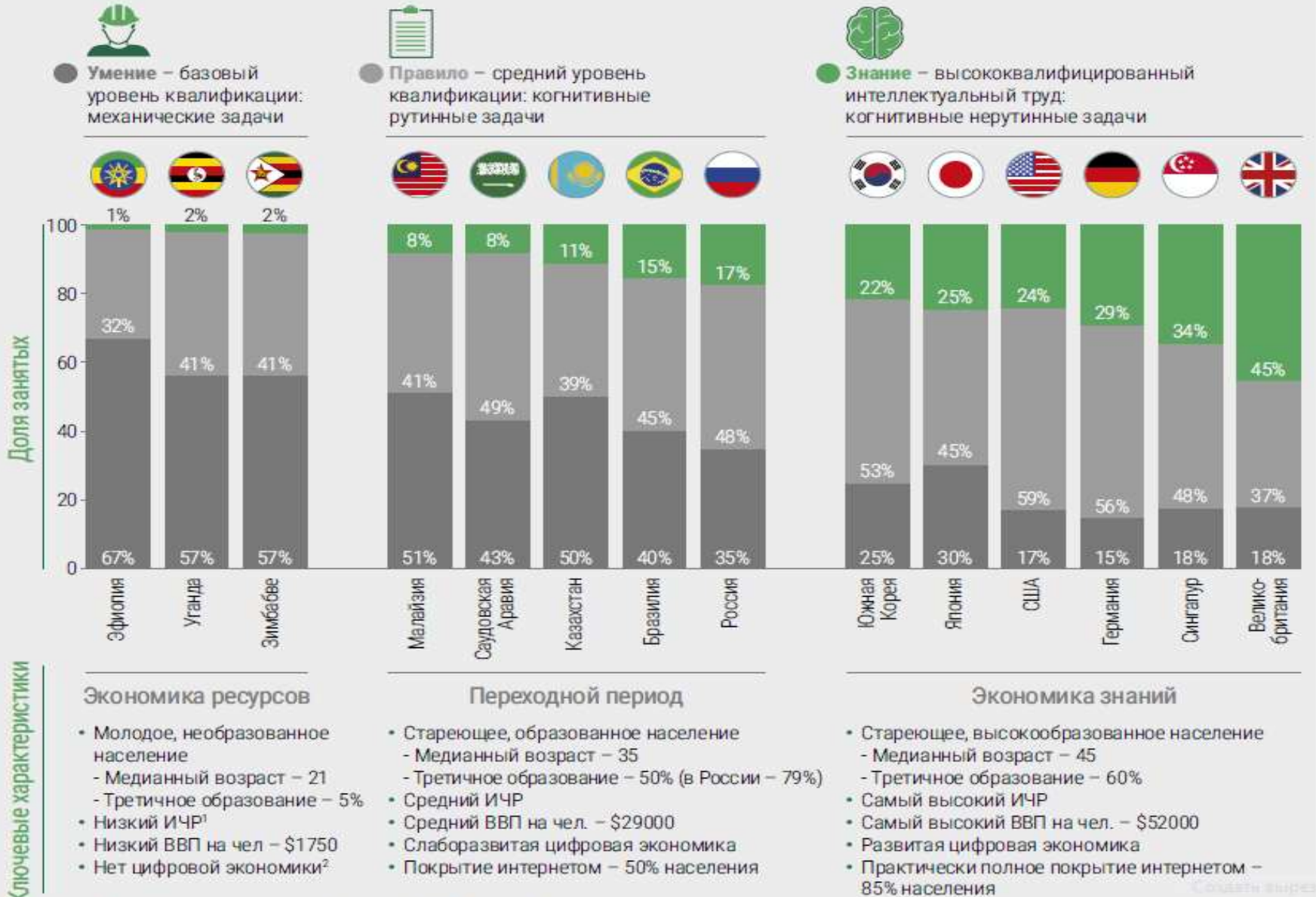
ПОДХОД ЙЕНСА РАСМУССЕНА К КЛАССИФИКАЦИИ ЗАДАЧ

Для сравнительного анализа структуры рынков труда разных стран мы условно разделили всех занятых в экономике на три категории – «Умение», «Правило» и «Знание» согласно подходу Й. Расмуссена⁷ к классификации задач:

- Категория «Умение»: более 50% задач – это повторяющиеся типовые задачи, преимущественно физический труд. Подготовка не требуется или осуществляется в рамках короткого цикла обучения.
Например: уборщики, продавцы, водители, грузчики, охранники.
- Категория «Правило»: более 50% задач – это техническая, рутинная работа. Принятие решений происходит в рамках предписанных правил и инструкций. Требуется специализированная, прикладная подготовка.
Например: слесари, бухгалтеры, медсестры, офисные администраторы.
- Категория «Знание»: более 50% задач подразумевают аналитическую работу, импровизацию, творчество, работу в условиях неопределенности. Имеется высокая автономность при принятии решений. Требуются высокий уровень образования, длительный цикл подготовки, широкий кругозор.
Например: преподаватели, врачи, ученые, высококвалифицированные инженеры, руководители.



Рисунок 2 | Страны верхней траектории развития уже вступили в экономику знаний



¹ Индекс человеческого развития, UNDP 2016. ² Индекс E-intensity, BCG. Источники: World Bank; ILO; The Economist; анализ BCG.

Данные исследования BCG «Россия 2025: от кадров к талантам»



МЕХАНИЗМ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ЛУЧШИХ РАБОТНИКОВ 2000-2008 И 2009-2015

Рисунок 1.1 ВВП, занятость, реальная заработная плата и рабочее время в российской экономике в 1991–2010 гг., в процентах (1991 г. = 100%)

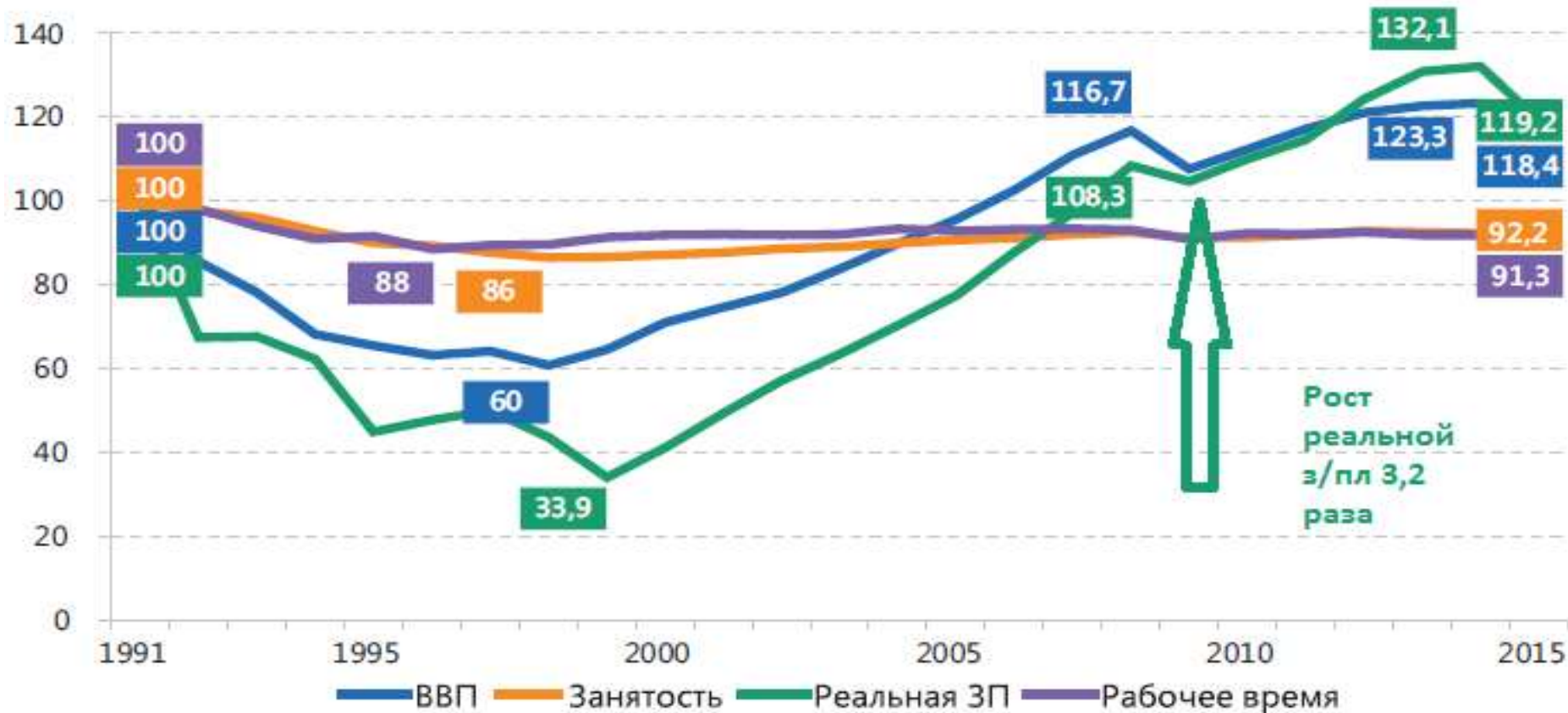


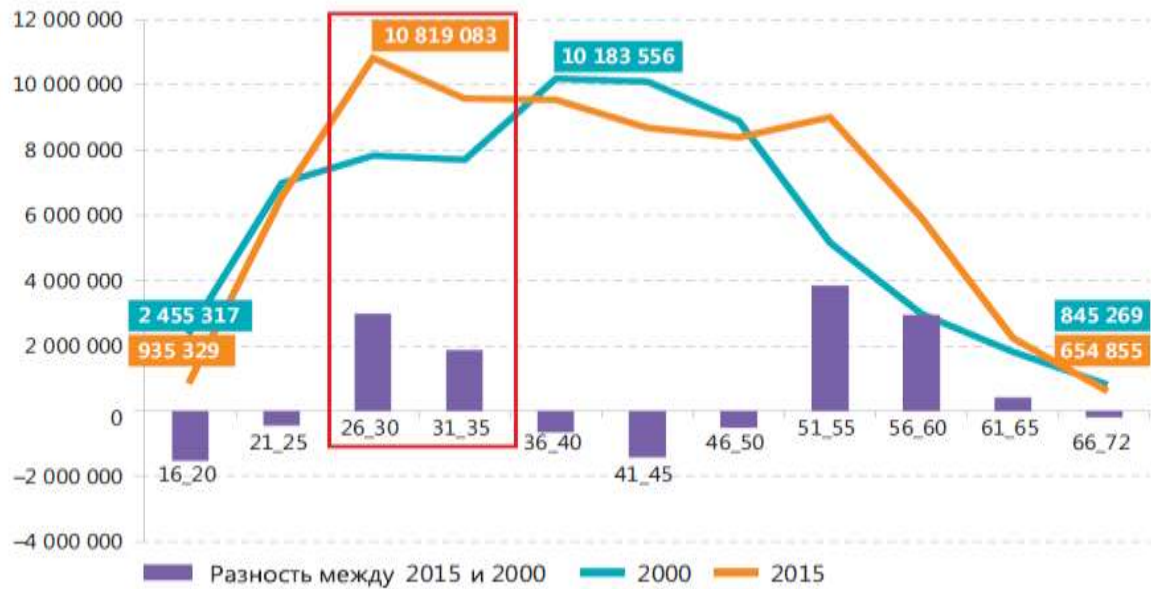


Таблица 5.2 Распределение занятых по видам экономической деятельности, 2000–2015 гг.

| Сектора | Структура занятости, % | | | Прирост, п. п. | | |
|---|------------------------|------|------|----------------|-----------|-----------|
| | 2000 | 2008 | 2015 | 2000–2008 | 2008–2015 | 2000–2015 |
| Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство | 13,9 | 9,8 | 9,2 | –4,1 | –0,6 | –4,7 |
| Обрабатывающие производства | 19,1 | 16,3 | 14,3 | –2,8 | –2,0 | –4,8 |
| Образование | 9,3 | 8,7 | 8,1 | –0,6 | –0,6 | –1,2 |
| Здравоохранение и предоставление социальных услуг | 6,8 | 6,8 | 6,6 | 0,0 | –0,2 | –0,2 |
| Строительство | 6,7 | 8 | 8,3 | 1,3 | 0,3 | 1,6 |
| Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств | 13,7 | 17,6 | 19 | 3,9 | 1,4 | 5,3 |
| Гостиницы и рестораны | 1,5 | 1,9 | 1,9 | 0,4 | 0,0 | 0,4 |
| Транспорт и связь | 7,8 | 8 | 8 | 0,2 | 0,0 | 0,2 |
| Финансовая деятельность | 1 | 1,7 | 1,9 | 0,7 | 0,2 | 0,9 |
| Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг | 7 | 7,5 | 8,8 | 0,5 | 1,3 | 1,8 |
| Государственное управление и обеспечение военной безопасности | 4,8 | 5,4 | 5,5 | 0,6 | 0,1 | 0,7 |
| Всего | 100 | 100 | 100 | – | – | – |
| Индекс реструктуризации* | – | – | – | 7,8 | 3,4 | 11,0 |

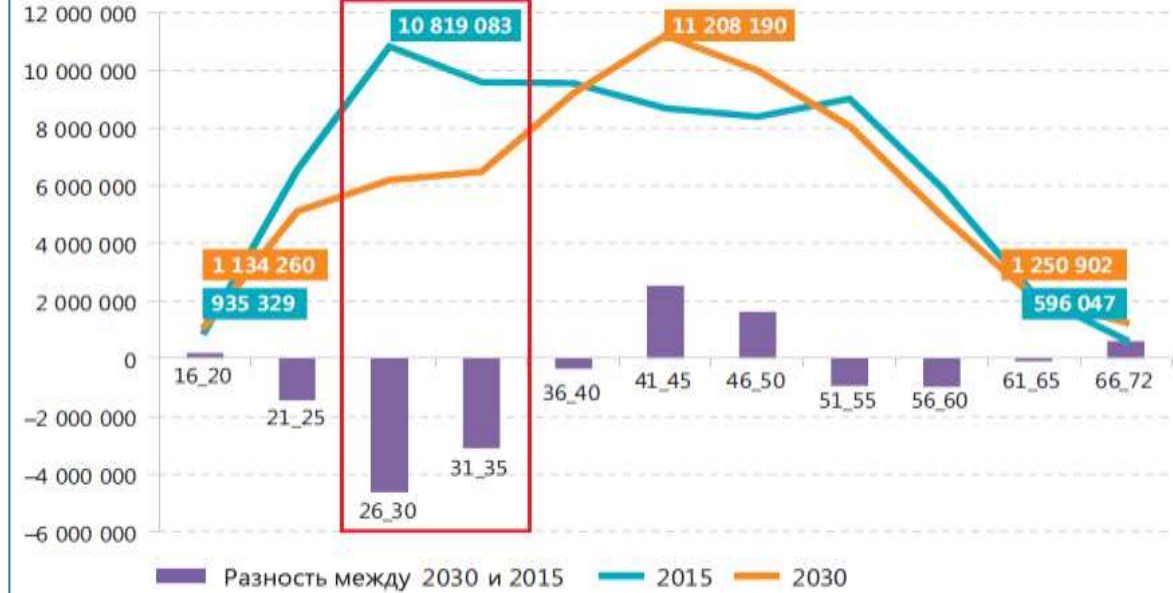


Рисунок 4.2 Распределение занятых и изменение численности по возрастным группам в 2000 и 2015 гг, тыс. чел.



Источник: Росстат

Рисунок 4.3 Распределение занятых и изменение численности по возрастным группам в 2015 и 2030 гг (прогноз), тыс. чел.

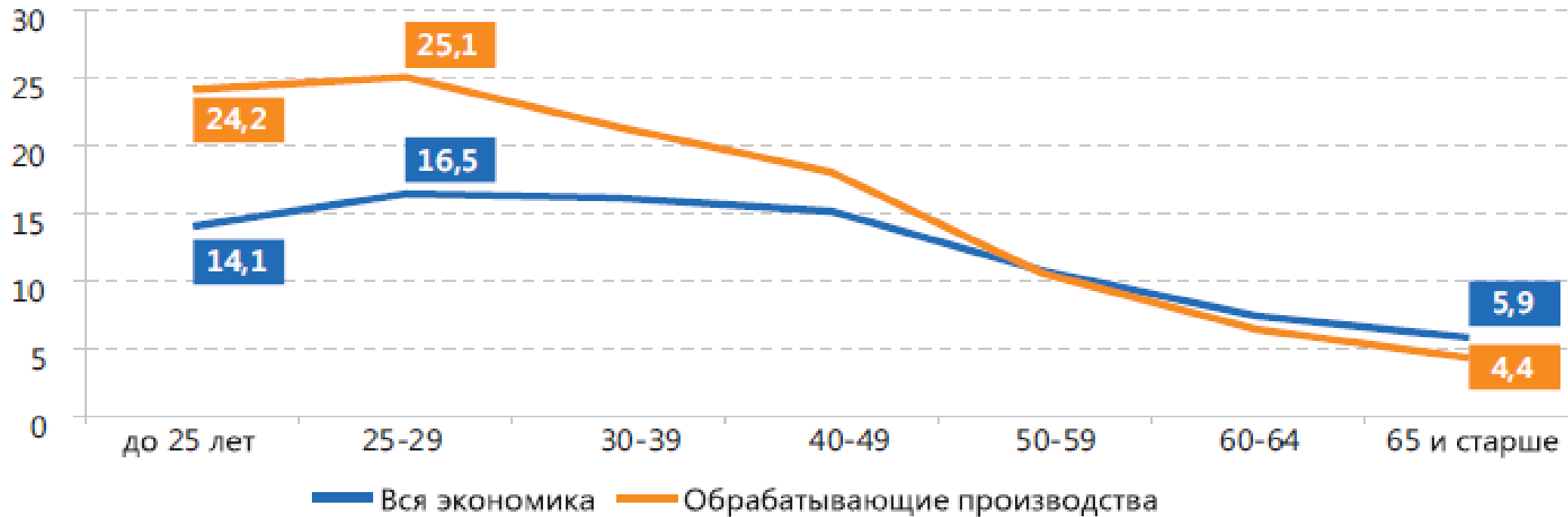


Источник: Росстат

Данные исследования НИУ ВШЭ и ЦСР



Рисунок 4.5 Участие в переобучении в течение года в зависимости от возраста, Росстат 2013



Источник: Росстат

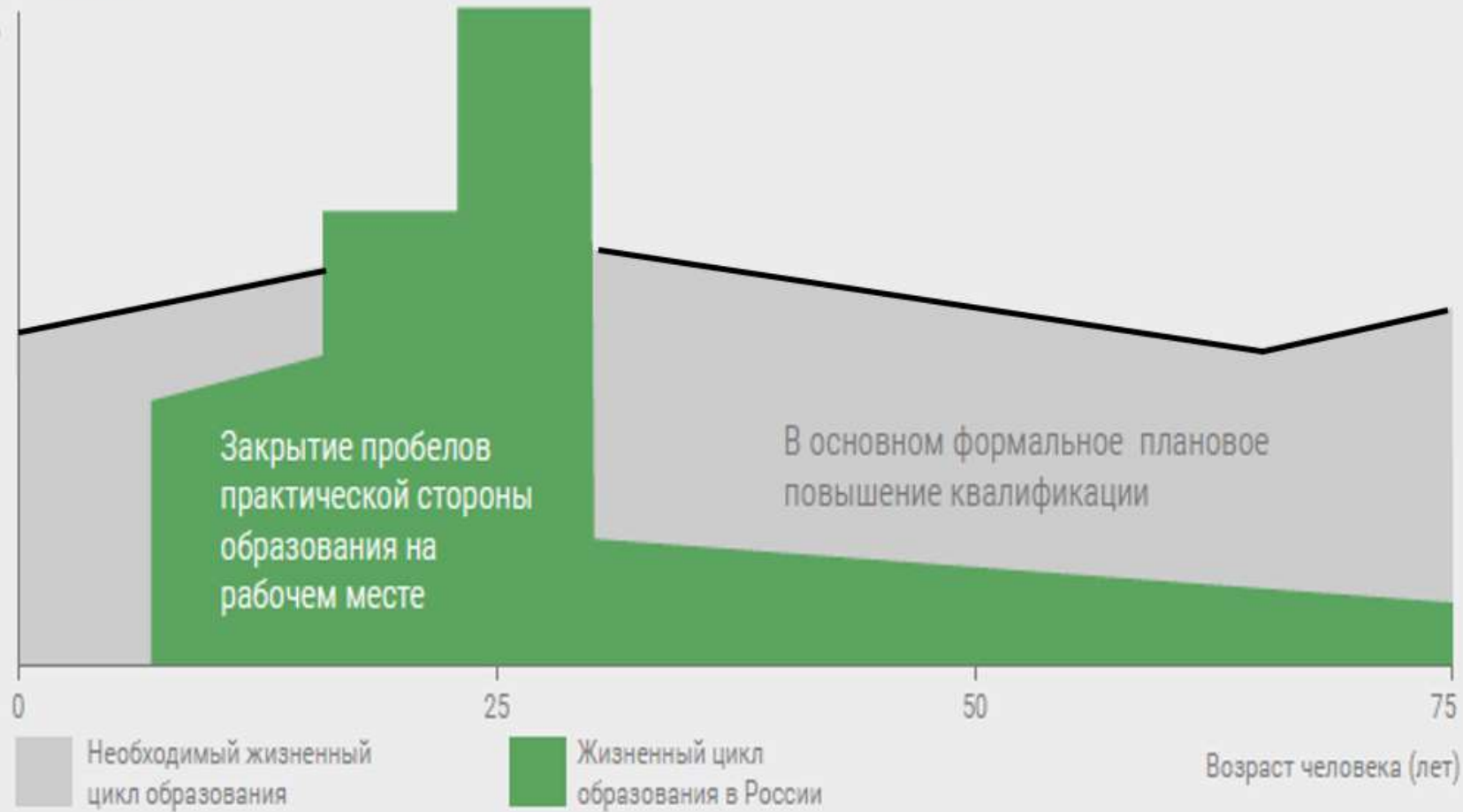


Рисунок 14⁶⁶ | Образование практически полностью прекращается после 25 лет



Интенсивность образования

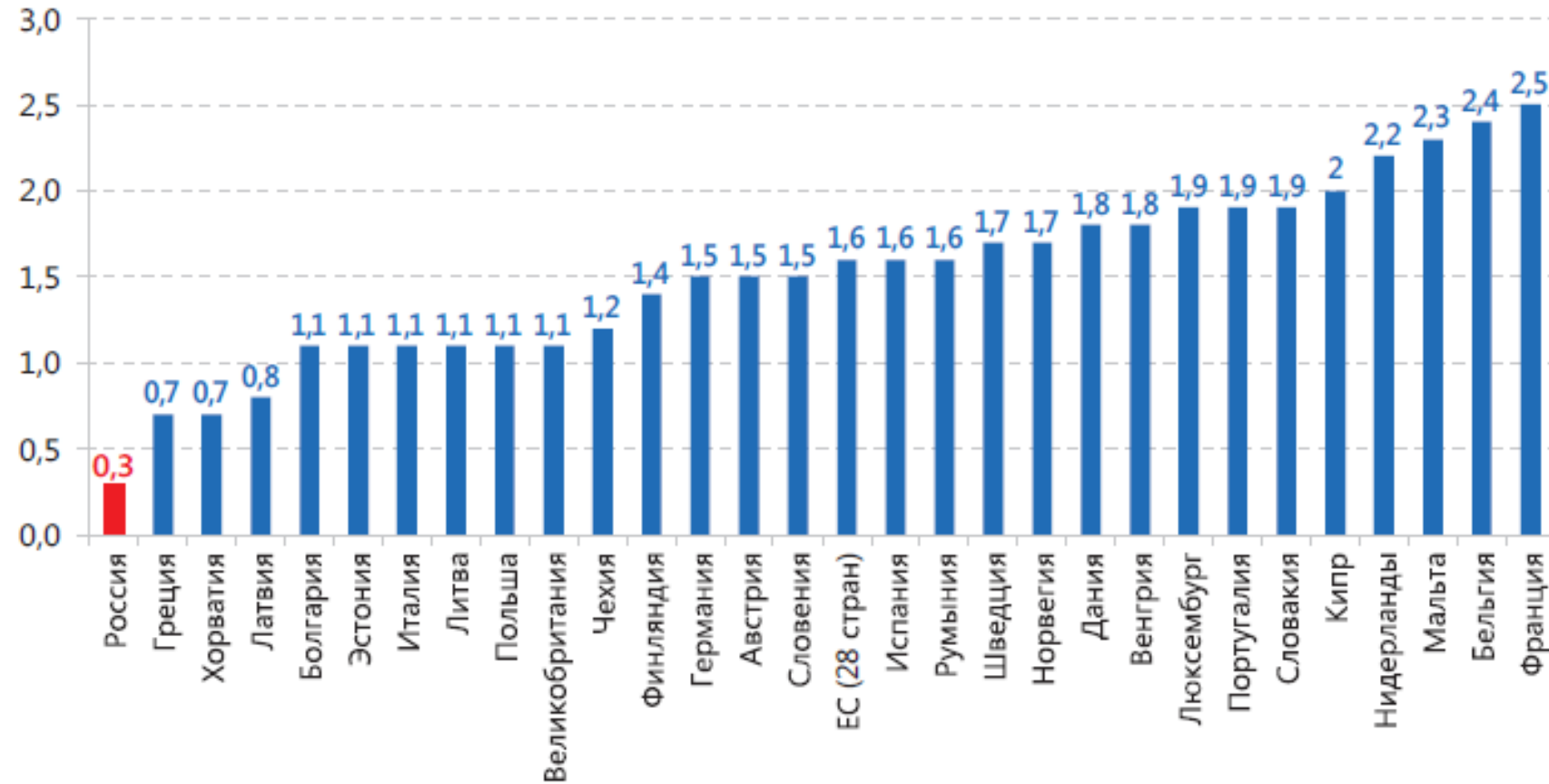
100%



Источники: Global Education Future Report «A Vision of Societal Transformation through Educational Ecosystems for the 21 Century»; анализ BCG.



Рисунок 12.3 Доля расходов на профессиональное обучение в составе затрат на рабочую силу



Источник: Росстат 2013 г., Евростат 2010 г.



Рисунок 20 | В России национальную ролевую модель успеха заменил собирательный образ чиновника



Илон Маск



Страсть и служение обществу

“ Я хотел бы умереть, думая, что у человечества есть светлое будущее. Если мы можем стать многопланетным видом с цивилизацией на другой планете — тогда все будет хорошо

Риск и вера в успех

“ Я вложил все свои деньги в 4-й запуск, стал банкротом



Джек Ма



Настойчивость

“ Вы бедны, потому что неамбициозны
“ Я 8 раз подавал заявление в Гарвард, и 8 раз они его отклонили

Глобальные амбиции

“ Наши мозги так же хороши, как и американские, — поэтому мы смеем конкурировать с ними



Собирательный образ чиновника



Ключевые причины выбора среди молодежи

- стабильность и постоянство – 71%
- премии, льготы и соцпакет – 63%
- возможность карьерного роста – 54%

Главный ресурс – не знания, а социальный капитал

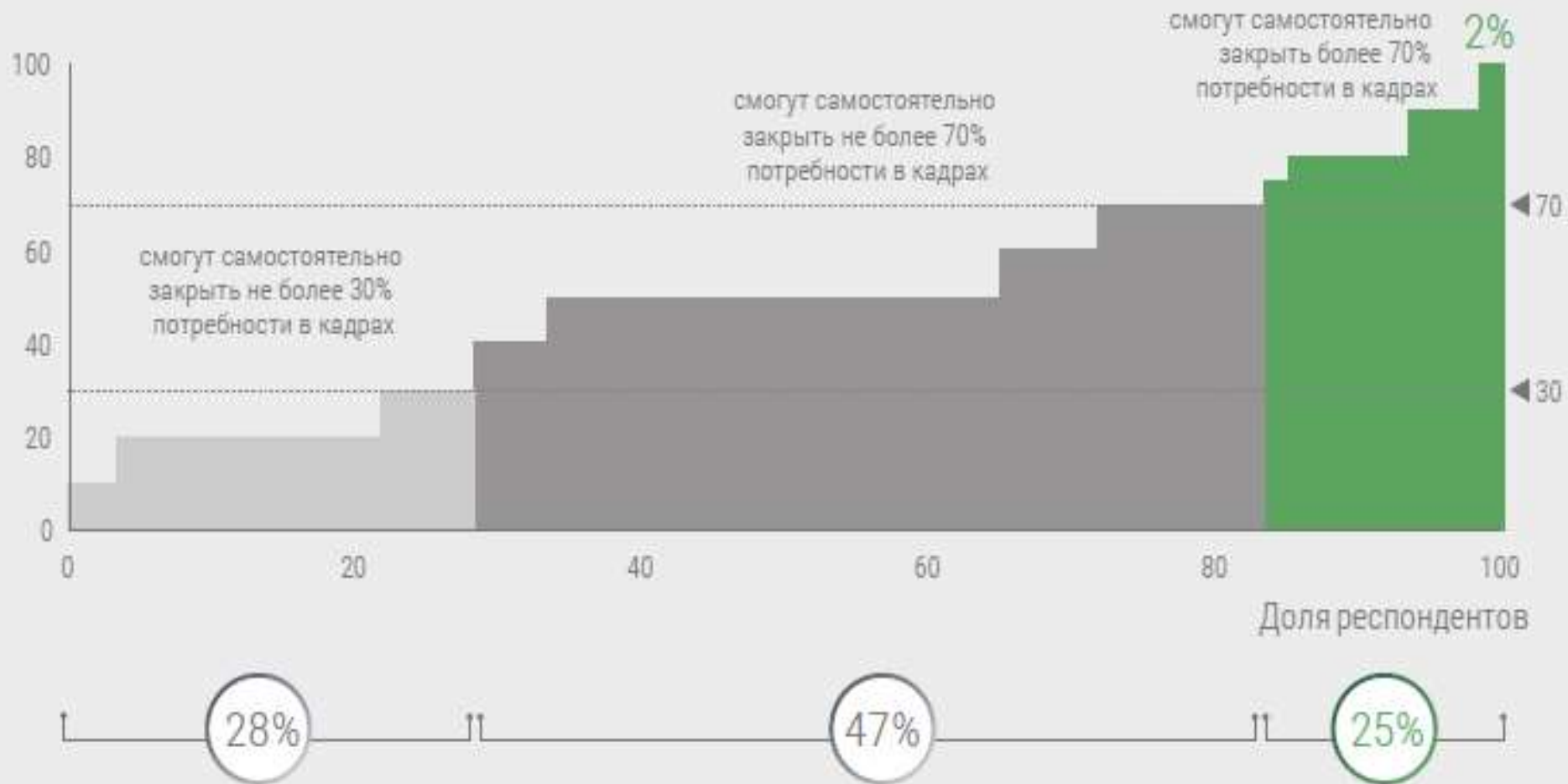
“ Меня назначили в регион, потому что я знаю людей в Москве

В национальном сознании риск и инициативность ассоциируются с незаконным обогащением



Рисунок 25 | Работодатели не смогут самостоятельно закрыть потребность в кадрах

Какая доля потребности в компетенциях закроется через обучение существующих сотрудников, %



Источники: опрос работодателей, проведенный компанией BCG, 2017 г.; анализ BCG.

Данные исследования BCG «Россия 2025: от кадров к талантам»



ПРОМЕЖУТОЧНЫЕ ВЫВОДЫ

1. В период 2000 – 2015 гг компании делали ставку на молодой персонал. Следствием стала «ускоренная амортизация» человеческого капитала
2. Появление института профстандартов носит объективный характер. Цель внедрения профстандартов – повышение эффективности инвестиций в человеческий капитал
3. В силу демографической ситуации существующих решений недостаточно, а распространённые в предыдущие десятилетия подходы нуждаются в пересмотре



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ