

ИССЛЕДОВАНИЕ ВОЗМОЖНЫХ ПОДХОДОВ К ПЛАНИРОВАНИЮ ПОТРЕБНОСТЕЙ В ПРОФЕССИЯХ И ПЕРЕОБУЧЕНИЮ С УЧЕТОМ СТРУКТУРЫ МОСКОВСКОГО РЫНКА ТРУДА

АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ЭКСПЕРТНЫХ ИНТЕРВЬЮ С ПРЕДСТАВИТЕЛЯМИ ВЕДУЩИХ СЕКТОРОВ МОСКОВСКОЙ ЭКОНОМИКИ

КОНТРАКТ №21-4468285 от 21.05.21

C:\Documents and Settings\trooper\Рабочий стол\456789.emf

**Москва, 2021**

**СОДЕРЖАНИЕ:**

**1. КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА**……………………………………………………………………………….**3**

**2. НЕОБХОДИМОСТЬ СОЗДАНИЯ «МОСТИКА» МЕЖДУ «НАСТОЯЩИМ И БУДУЩИМ» В ПЛАНИРОВАНИИ ПРОФЕССИЙ – «БОЛЬШИЕ ДАННЫЕ» ПРИДУТ НА ПОМОЩЬ…..**………….**3**

**3. ИДЕИ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО КАСТОМИЗИРОВАННОМУ ПОДХОДУ К ПЕРЕОБУЧЕНИЮ БЕЗРАБОТНЫХ**……………………………………………………………………………………………………………**6**

**4. КРАТКИЙ ОБОБЩАЮЩИЙ ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНЫХ РЕКОМЕНДАЦИЙ…………….**…......**11**

1. **КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА**

В мае 2021 г. было проведено 5 экспертных интервью с представителями различных секторов московского рынка труда (банки, ритейл, технологические компании), представители государственных структур, а также представителями ведущих HR-агентств и профсоюзов.

В цели данного исследования входили:

* Экспертная интерпретация результатов ранее проведенного комплексного качественно-количественного исследования (массового количественного опроса московских работодателей и широкого экспертного опроса представителей основных секторов городской экономики), прошедшего в январе-марте 2021 г.;
* Определение подходов к планированию потребностей московского рынка труда в профессиях с учетом его специфики и структуры;
* Выработка идей и предложений по переобучению московских безработных в контексте существующих барьеров и драйверов для найма сотрудников.

1. **НЕОБХОДИМОСТЬ СОЗДАНИЯ «МОСТИКА» МЕЖДУ НАСТОЯЩИМ И БУДУЩИМ В ПЛАНИРОВАНИИ ПОТРЕБНОСТЕЙ ДЛЯ ГОРОДА В ПРОФЕССИЯХ – «БОЛЬШИЕ ДАННЫЕ» ПРИДУТ НА ПОМОЩЬ**

Проведенное в первом квартале 2021 г. комплексное качественно-количественное исследование (массовый количественный опрос московских работодателей и широкий экспертный опрос представителей основных секторов городской экономики) выявило следующий Топ-50 востребованных в моменте профессий:

**Таблица 1. Топ-50 востребованных в моменте в Москве профессий**

|  |  |
| --- | --- |
| **Кластеры профессий** | **Конкретные профессии в кластере** |
| **15 традиционных рабочих профессий** | Автослесарь, кровельщик, маляр, монтажник, наладчик станков и оборудования, оператор, сантехник, слесарь, столяр, станочник, токарь, швея, электрик, электрогазосварщик, дефектоскопист |
| **8 традиционных инженерных профессий** | Инженер, инженер-конструктор, инженер-программист, инженер-сантехник, инженер-технолог, инженер-электроник, инженер-энергетик, инженер по медицинскому оборудованию |
| **6 традиционных административных профессий** | Бухгалтер, юрист, администратор, специалист по кадрам/охране труда, IT-специалист, программист |
| **5 традиционных профессий вспомогательного малоквалифицированного персонала** | Грузчик, кладовщик, сиделка, продавец-кассир, продавец-консультант |
| **3 традиционных транспортных профессии** | Водитель, водитель специальной техники, машинист |
| **2 традиционных медицинских профессии** | Врач, медсестра |
| **1 традиционная профессия сферы образования** | Преподаватель |
| **8 профессий Индустрии 3.0** | Аналитик, маркетолог, менеджер по работе с клиентами, менеджер по продажам, менеджер по рекламе, менеджер проектов, коуч/бизнес-тренер, фитнес-тренер |
| **2 профессии Индустрии 4.0** | SMM-менеджер, специалист по кибербезопасности |

По результатам данного исследования, проведенного в январе-марте 2021 г., **структура Топ-50** востребованных в моменте в городе профессий показывает, что **доля условных «профессий будущего»,** относящихся к **Индустрии 4.0**, пока **весьма невелика**. При этом **велика доля** как **т.н. «олдскульных» традиционных профессий** (как для «синих воротничков», так и для «белых воротничков»), так и **доля профессий Индустрии 3.0**.

Интерпретируя данные вышеуказанного исследования первого квартала, эксперты, участвовавшие в текущем апрельском опросе, сошлись во мнении, что в **планировании потребностей г. Москвы в профессиях на среднесрочном горизонте** нужно искать **разумный баланс** между **«настоящим»** и **«будущим»**.

По мнению участников апрельского экспертного опроса, необходимо **избегать двух крайностей**:

* **Консервации «архаики»**
* **Избыточного «футуризма**», опережающего актуальный запрос рынка

**Сбалансированный подход** необходим в силу **определенной консервативности структуры московской экономики,** где **преобладают такие сектора,** как **строительство, торговля, услуги, соцсфера/госуправление**. Поэтому, как полагают опрошенные в апреле эксперты, во имя «будущего», конструируемого преимущественно форсайтными методами, **важно не проигнорировать уже актуализированные в моменте кадровые потребности «настоящего»**.

В качестве **методологической основы**, для определения потребностей города в профессиях эксперты предложили создать **систему планирования и построения прогнозов на основе аналитики «больших данных» рынка труда**. Согласно предложениям экспертов, целесообразно **оценивать жизненный цикл квалификаций**, компетенций и трудовых функций в «реальном времени» **с использованием моделей искусственного интеллекта** (**ИИ**).

Основой для проведения такого анализа должны стать **агрегированные данные, включающие в себя индивидуальные карьерные треки работников за продолжительный период времени** и их активности на рынке труда, отмониторенные при помощи соответствующих алгоритмов. «Большие данные» должны помочь в **сегментации работников по основным социально-демографическим критериям и выполняемым трудовым функциям**, а также в о**тслеживании динамики спроса и предложения** на рынке труда на **отдельные квалификации и трудовые функции**.

Все это должно сформировать **цифровую платформу «единой точки входа по кадрам»** - оцифрованное и синхронизированное алгоритмами **сопряжение кадрового запроса работодателей** и **кадрового предложения вузов/системы СПО/системы ДПО/системы переобучения безработных**.

Также участники апрельского экспертного рекомендовали внедрить **систему сквозной непрерывной профориентации на протяжении всей жизни** – начиная с детских садов и заканчивая предпенсионным возрастом. Система должна быть обеспечена **демонстрационными площадками**, дающими возможность посмотреть на профессии изнутри – работающими, условно, **по модели «Технограда»**, но **кастомизированными под все возраста** и все этапы жизненного и профессионального становления. **«Обучение на протяжении всей жизни»** должно идти рука об руку с **«профориентацией на протяжении всей жизни»**.

1. **ИДЕИ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО КАСТОМИЗИРОВАННОМУ ПОДХОДУ К ПЕРЕОБУЧЕНИЮ БЕЗРАБОТНЫХ**

**3.1. Интеграция подхода использования «больших данных» в управление профессиональными треками обучаемых безработных**

Согласно предложениям экспертов, участвовавших в апрельском опросе, **подход единой цифровой платформы**, рекомендованный для планирования и прогнозирования потребностей города в профессиях, может быть распространен и на **управление профессиональными треками обучаемых безработных**.

Предполагается, что **отслеживание индивидуальных профессиональных треков обученных и трудоустроенных безработных** будет осуществляться с помощью механизмов **Big Data**. А **построение прогнозов их дальнейшего трудоустройства** – на основе **аналитики «больших данных»**.

**Модели искусственного интеллекта (ИИ)**, обученные на примере многочисленных треков трудоустроенных безработных и учитывающие динамику изменения квалификаций и трудовых функций, будут **генерировать возможные варианты дальнейших карьерных решений и профессиональных траекторий**.

**3.2. Фасилитация в преодолении личного и профессионального кризиса - «Нить Ариадны» для безработных**

По мнению экспертов, **безработный** переживает **двойной кризис**:

* **Психологический кризис**, связанный с потерей источника дохода, а также с резким понижением социального статуса
* **Кризис дезориентации на рынке труда**: конфликт между ожиданиями безработного по позиции и зарплате и тем, что рынок может ему реалистично предложить

Что касается оказания **психологической помощи безработным**, эксперты рекомендовали изучить опыт **тюменских Центров занятости населения** – квалифицированные психологи оказывают там адресную помощь, направленную на преодоление психологического шока, связанного с потерей работы, повышение самооценки и выработку мотивации для поиска новой работы.

В отношении **дезориентации безработного на рынке труда**, рекомендуется **персональный коучинг**, направленный на то, чтобы человек сделал **осознанный выбор по принятию** того или иного **реалистичного предложения рынка труда** (даже если оно связано с понижением в должности/зарплате и упрощением функционала).

При «ведении» безработного важно составление его **психографического портрета**. Помимо регистрации «жестких» социально-демографических характеристик (пол, возраст, образование, профессия/специализация, ранее занимаемая должность и т.д.), важно **типировать безработного** на предмет таких **«мягких» дескрипторов**, как, например, **тип личности**, **личный темперамент**, **ценностные ориентации**, **коммуникабельность**, **мотивированность**, **адаптивность**, **ответственность**.

Рекомендуется **сегментировать базу данных безработных по психографическим критериям**, чтобы, в конечном счете, выходить на **сформированную на «мягких» дескрипторах** **«карту»: предложение vs запрос работодателя на определенные типажи** – например, организации требуются лично организованные, гиперответственные и педантичные сотрудники в возрасте 40+ для контроля над выполнением служебных инструкций и протоколов, поскольку молодежь поколения Z, составляющая значительную часть сотрудников этой организации, имеет тенденцию к вольному трактованию и частичному игнорированию этих инструкций.

По совокупности, предлагается сформировать **триединый пакет по адаптации безработного к его ситуации** под условным названием **«Нить Ариадны»**[[1]](#footnote-1):

* **Изначальная психологическая помощь** для преодоления стартового шока от безработицы
* **Персональный коучинг**, подводящий безработного к **осознанному рациональному выбору** предлагаемого ему рынком по принципу **«политика, в т.ч. политика трудоустройства – это искусство возможного»**
* **Типирование безработного по психографическим критериям**, чтобы «два одиночества» - работодатель и кандидат – нашли друг друга и были затем «конгруэнтны» друг другу

**3.3. Смена профессиональных траекторий для безработных – убедить, что это возможно и перспективно**

Эксперты акцентируют необходимость **убедительной коммуникации** для безработных **возможности смены профессиональной траектории** и дальнейшей **«истории успеха» на базе такой смены**.

В связи с этим, разрозненные **существующие «истории успеха»** предлагается «**упаковать» в единое портфолио**, которое должно использоваться при «ведении» безработного для формирования у него позитивно окрашенного **«образа будущего»**.

Рассказывая о возможности смены профессиональной траектории, необходимо доносить **как рациональные, так и эмоциональные бенефиты**:

* Пример рациональных бенефитов: будучи до потери занятости рядовым офисным клерком/«белым воротничком**», безработный в процессе переобучения может освоить высокооплачиваемую «синеворотничковую» профессию** (например, профессию сварщика) 🡪 сварщики высоких разрядов получают существенно больше «офисного планктона» и всегда высоко востребованы в Москве, поскольку строительство является самым крупным сектором городской экономики.
* Пример эмоциональных бенефитов: при успешной смене карьерной траектории у человека появляется **ощущение «хозяина собственной судьбы»**, что способствует повышению самооценки и преодолению посттравматического синдрома, связанного с потерей работы.

**3.4. Формирование у безработных «универсальных навыков»**

Эксперты обратили внимание на то, что в процессе переобучения безработных важно формировать у них не только узкопрофессиональные «жесткие навыки», но и **кросс-индустриальные «универсальные навыки»**.

В качестве примера, приводится подготовка т.н. **«универсального продажника»**, легко адаптирующегося к нюансам, требованиям и форматам различных индустрий.

Опрошенные эксперты подчеркнули, что **«менеджер по продажам» входит в Топ-50 востребованных в моменте в Москве профессий**. С высокой долей вероятности, эта профессия будет, по-прежнему, востребована и на обозримом среднесрочном горизонте.

Поэтому овладение компетенциями «универсального продажника» - например, **умением правильно снять клиентский запрос и «слышать» заказчика**, **подготовить «цепляющее» коммерческое предложение**, **проактивно**, **но ненавязчиво «вести» потенциального заказчика**, **гибко предлагая ему на выбор различные опции** – может послужить важным и полезным компонентом в процессе переобучения безработных.

**3.5. Кастомизированные стратегии переобучения безработных различных возрастов**

**Возраст 50+**:

* Белые воротнички: **стратегия** **«монетизации хобби»** (например, для тех, кто любил/любит компьютерные игры, рекомендовать пробовать себя в качестве тестировщика компьютерных игр – направление в профессии тестировщика, которым достаточно легко овладеть, и которое предполагает достаточно низкую «точку входа»);
* Синие воротнички: **стратегия капитализации на «советской закалке» - ответственности и дисциплине** (например, переобучение под последующее формирование **для ЖКХ корпуса супервайзеров за качеством работы рабочих мигрантов**).

**Возраст 36-49**:

* Белые воротнички: **стратегия базовой адаптации к форматам цифровой экономики** (обучение безработных уверенному пользованию всеми популярными мессенджерами, актуальными мобильными приложениями и компьютерными софтами, порталами электронных услуг, включая электронные госуслуги);
* Синие воротнички: **стратегия переучивания обладателей «синеворотничковых» профессий под существующие мировые стандарты в этих профессиях** (коллаборация с программой WorldSkills).

**Возраст 18-35**: **общая** **стратегия капитализации на тренде «быстро учиться – быстро выходить на рынок труда»**:

* Белые воротнички: для молодых безработных предлагать **овладевать актуальными «профессиями будущего» при помощи коллаборации с ведущими EdTech-платформами** (например, Skillbox, SkillFactory, GeekBrains, Нетология). **Государство** заказывает у этих платформ **упрощенные и укороченные курсы** (продолжительность 6-12 месяцев) и **оплачивает половину их стоимости** (всю стоимость оплачивать нецелесообразно, поскольку может быть утрачена мотивация);
* Синие воротнички: обучение молодых безработных **современным рабочим профессиям/профессиям с современной технологической «начинкой» за 6 месяцев**, используя **формат «обучения на полигонах»**, применяемый крупными российскими промышленными компаниями (коллаборация с этими компаниями для внедрения и обкатки этого ускоренного «полигонного» формата обучения современных промышленных рабочих).

1. **КРАТКИЙ ОБОБЩАЮЩИЙ ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНЫХ РЕКОМЕНДАЦИЙ**
   1. **Планирование потребностей города в профессиях**

* Поддержание **разумного баланс** между **«настоящим»** и **«будущим»** (без игнорирования «олдскульных», но актуальных в моменте и продолжащих быть актуальными на среднесрочном горизонте профессий);
* Избегание **двух крайностей** – **консервации** **архаики** и **излишнего** **увлечения форсайт-футуризмом**, иногда сильно опережающим актуальный запрос рынка
* Создание **системы планирования и построения** прогнозов на основе аналитики «**больших данных» рынка труда** (ИИ оценивает жизненные циклы квалификаций и трудовых функций в «реальном времени»);
* Выстраивание **системы сквозной и непрерывной профориентации**, идущей рука об руку с **«образованием на протяжении всей жизни»** (**адаптация модели «Технограда» ко всем возрастам – от 6+ до 50+** - с целью дать возможность посмотреть на профессии изнутри и «пощупать их руками»).

**4.2. Подходы к обучению безработных**

* Отслеживание **профессиональных и карьерных треков обученных и трудоустроенных безработных** с помощью **Big Data** и построение **прогнозов** их **дальнейшего трудоустройства** на основе **аналитики «больших данных».**
* Формирование **триединого подхода по адаптации безработного к его ситуации** под условным названием **«Нить Ариадны»**:
  + **Изначальная психологическая помощь** для преодоления стартового шока от безработицы;
  + **Персональный коучинг**, подводящий безработного к **осознанному рациональному выбору** предлагаемого ему рынком по принципу **«политика, в т.ч. политика трудоустройства – это искусство возможного»;**
  + **Типирование безработного по психографическим критериям** (например, ответственность, мотивированность, коммуникабельность, адаптивность и т.д.), чтобы «два одиночества» - работодатель и кандидат – нашли друг друга и были затем «конгруэнтны» друг другу.
* Создание **портфолио «историй успеха» по смене профессиональных траекторий для мотивации безработных** с целью снятия барьеров и преодоления «страха неизвестности», сопутствующего решению поменять профессию/направление деятельности.
* Обучение безработных **«универсальным навыкам»** (например, **модели работы «универсального продажника»**, который после обучения сможет работать менеджером по продажам практически в любой индустрии и дальше легко переходить из индустрии в индустрию).
* Выработка **кастомизированных стратегий** для переобучения рабочих **различных возрастов**:
  + **Возраст 50+**: стратегия **«монетизации хобби»** для **«белых воротничков»** (например, переобучение на тестировщиков тех, кто любит компьютерные игры) и стратегия **капитализация на «советской закалке»** (ответственности и дисциплине) для **«синих воротничков»** (например, переобучение на супервайзеров за работой рабочих-мигрантов для системы ЖКХ);
  + **Возраст 36-49**: стратегия **базовой адаптации к форматам цифровой экономики** для **«белых воротничков»** (обучение на уверенных пользователей всех основных актуальных мессенджеров, мобильных приложений и компьютерных софтов) и стратегия **переобучения актуальных обладателей «синеворотничковых» профессий** на существующие **мировые стандарты этих профессий** (коллаборация с программой **WorldSkills**);
  + **Возраст 18-35**: и для **«белых»,** и для **«синих»** воротничков единая стратегия **быстро чему-то учиться/переучиваться** и **быстро выходить на рынок труда**:
    - Для **«белых воротничков»**: упрощенные и сокращённые **6-12 месячные курсы «профессий будущего**», разработанные по заказу государства **ключевыми EdTech-платформами** (**государство** затем оплачивает обучающимся молодым безработным **половину стоимости обучения**);
    - Для **«синих воротничков»**: переобучение за **6 месяцев современным рабочим профессиям/работе с современным оборудованием** в формате т.н. **«полигонов»**, используемых крупными российскими промышленными компаниями для обучения своих сотрудников (коллаборация с **промышленными компаниями**, использующими формат ускоренного обучения на «полигонах»).

1. В греческой мифологии - ориентир, помогающий найти выход из трудной ситуации [↑](#footnote-ref-1)