

ПРОБЛЕМЫ ПЕРЕКВАЛИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ И АВТОМАТИЗАЦИИ

Кузьмицкая Т.В., ст. преподаватель
каф. «Экономика и право»
Белорусский национальный технический университет
г. Минск, Республика Беларусь

В результате автоматизации и цифровизации экономики возникает необходимость формирования новой социальной инфраструктуры, способной обеспечить согласованность взаимодействия человека и техники, а также снизить проблемы на рынке труда, связанные с трансформацией занятости и переквалификацией работников. Изменения в занятости приведут к тому, что в ближайшем будущем большинству работников для сохранения прежнего рабочего места или нового трудоустройства необходимо будет значительно повысить свою квалификацию или пройти полную переподготовку. При этом для 35% работников требуемая длительность дополнительного обучения составит менее 6 месяцев, для 9% – от 6 до 12 месяцев, а для 10% – более 12 месяцев [1].

Исследования показывают, что большинство компаний намерены в первую очередь переобучать сотрудников, занимающих высокооплачиваемые должности; ключевые и передовые должности; наиболее высокоэффективных. И только треть компаний собирается отдать приоритет работникам из группы риска, занятых на должностях, которые как ожидается должны больше всего подвергнуться технологическим изменениям. Другими словами, те, кто больше всего нуждается в переподготовке и повышении квалификации, вряд ли получат такое обучение. Эти результаты подтверждают ряд недавних исследований, показывающих, что в настоящее время только около 30% сотрудников, занятых на должностях с самой высокой вероятностью технологической трансформации, прошли какое-либо профессиональное обучение за последние 12 месяцев [1].

Результаты исследований [1] показывают, что подавляющее большинство компаний целью переподготовки и повышения квалификации считают рост производительности рабочей силы с последующим удержанием высококвалифицированных работников,

что позволит работникам, занимающим передовые должности, наилучшим образом использовать новые технологии. Значительно меньшая часть компаний рассматривает переподготовку как средство снижения расходов на наем и перераспределение сотрудников с изменившимися рабочими ролями или в качестве способа повышения эффективности своей рабочей силы средней и низкой квалификации. Другими словами, на сегодняшний день переподготовка рассматривается работодателями как узкая, ориентированная на определенные подгруппы сотрудников стратегия, а не как комплексная стратегия преобразование всей рабочей силы компании.

Между тем, требование инклюзивной культуры обучения на протяжении всей жизни становится все более настоятельной необходимостью для организаций и работников, чьи стратегии роста и рабочие роли подвергаются влиянию технологических изменений. Поэтому при разработке экономического обоснования инвестиций в переподготовку и повышение квалификации необходимо тщательно просчитывать и уделять особое внимание оценке итогового влияния технологических изменений на рынок труда для разных категорий работников.

В целом, ведущая роль в реализации собственного потенциала и переходе к рабочей силе будущего ляжет на сами компании. Между тем решение предстоящих масштабных задач, а также экономический и социальный характер проблем по переподготовке и повышению квалификации говорит о том, что компаниям самим придется взаимодействовать и сотрудничать с другими заинтересованными сторонами. Возможные направления сотрудничества включают в себя партнерство с преподавателями для изменения учебных программ школ и колледжей, внутриотраслевое и межотраслевое сотрудничество для перераспределения способностей и талантов, а также партнерство с профсоюзами для повышения межотраслевой мобильности одаренных людей.

Список литературы

1. The Future of Jobs Report 2018 // Всемирный экономический форум [Электронный ресурс]. – 2019 World Economic Forum. – Режим доступа : http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf . – Дата доступа : 10.02.2021.