Рынок труда: чего не хватает

HRC и ERGO Research and Advisory провели опрос в более чем 100 компаниях в Узбекистане, чтобы понять, каких навыков не хватает сотрудникам и что компании ищут в своих сотрудниках. Кроме того, мы поинтересовались, каким навыкам чаще всего учат на тренингах и что мешает инвестировать в обучение персонала.

Выборка

Головной офис 80% опрошенных компаний был расположен в Ташкенте, а остальные 20% – в других областях (7%) или за пределами Узбекистана (13%).

Разбивка опрошенных компаний по отраслям

В выборке 89% компаний – частные, а 11% – государственные предприятия. Средний возраст работников – 32,5 года. В компаниях с числом работников менее 1000 человек, доля женщин в среднем составляет 39%, в крупных – только 15%.

По нашим данным, 57% компаний используют KPI для оценки сотрудников, а остальные 43% – нет. Испытывают трудности при найме новых сотрудников 67% компаний, 29% – нет, а 4% ответили, что не знают.

Трудности при найме

Согласно опросу, основные трудности найма – это нехватка профессиональных и технических навыков кандидатов (89%!) и отсутствие соответствующего опыта работы (86%). Причинами отказа в найме также неподходящие личные качества, мотивация или отношение кандидата к должности (76%), отсутствие образования (63%). По мнению респондентов, 48% кандидатов не согласны с предложенной зарплатой и условиями труда (19%). Кроме того, 43% компаний в нашей выборке сталкиваются с отсутствием кандидатов, заинтересованных в предложенной должности. Конкуренция между работодателями как фактор влияния составила 18%, отсутствие перспектив или неудовлетворительная карьера кандидата – 22%.

Как ищут сотрудников

Кандидатов на должность ищут с помощью “охоты над головами” (headhunting), т.е. переманивания квалифицированных кадров или прямого поиска (19%), ярмарок вакансий (16%), через социальные сети и привлечение выпускников университетов (по 13,5% каждый). По рекомендациям и через веб-сайт компании – по 11%. Также среди методов поиска кандидатов – печатные СМИ (9,5%). Наименее популярным методом стал поиск через рекрутинговые компании (всего 6,5%).

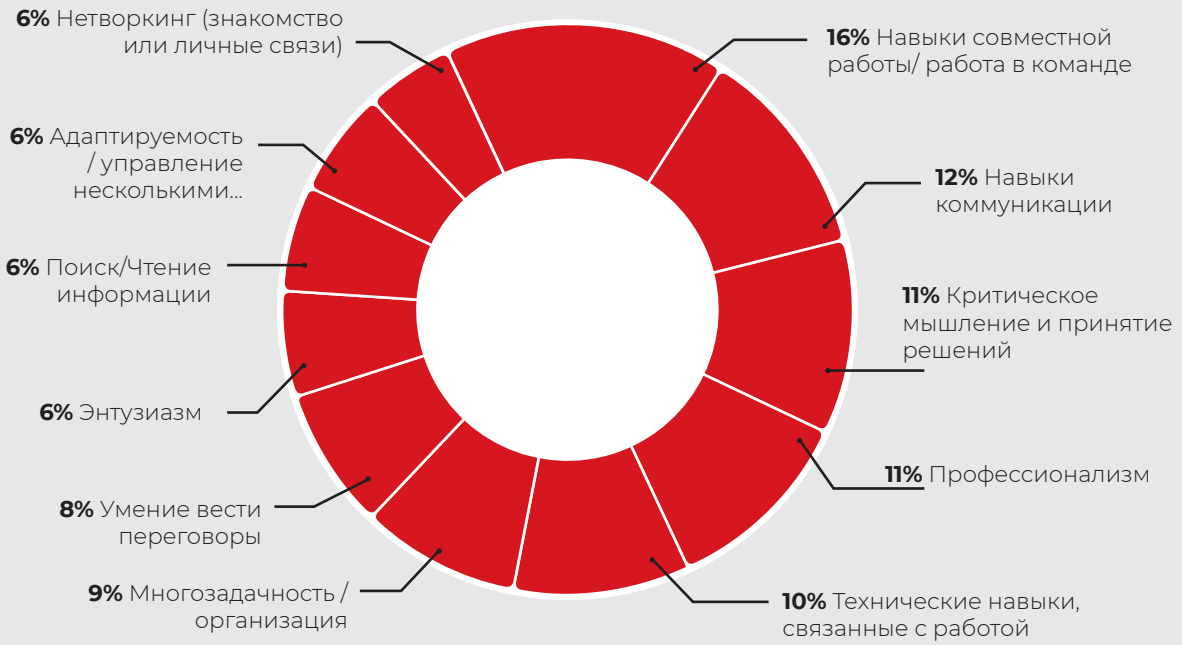
Топ-3 важных навыков для кандидатов

Работа в команде – 16%

Коммуникативные навыки – 12%

Критическое мышление – 11%

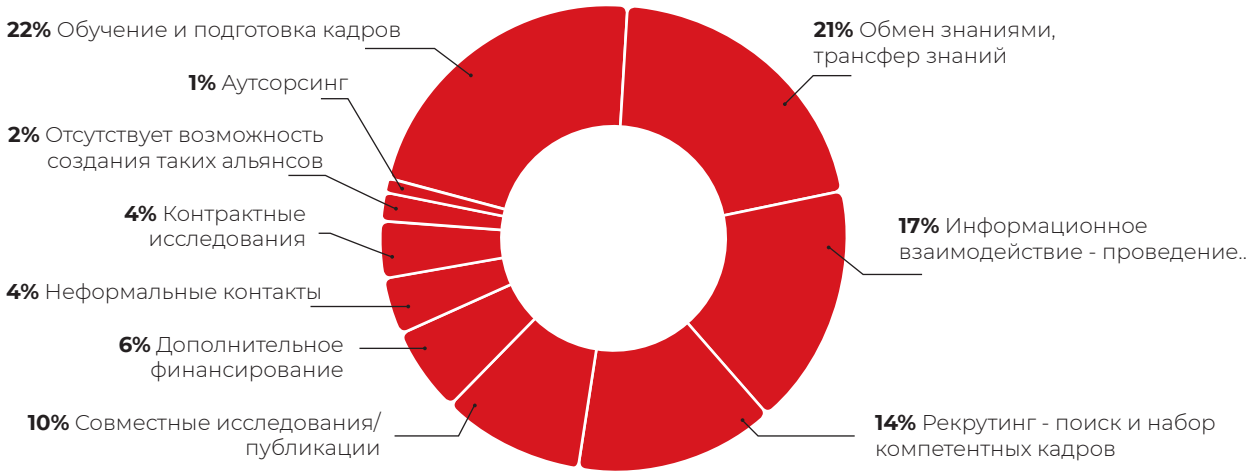
Предпочтение остальным навыкам распределилось среди респондентов следующим образом:



Обучение новичков

Почти половина опрошенных узбекских компаний (49%) могут предложить стажировку и 32% не заинтересованы в предложении стажировки/ученичества вообще.

Исследование показало, что основным способом сотрудничества между частным сектором и высшими учебными заведениями является обучение и подготовка кадров (22%), а также обмен знаниями (21%). Способ сотрудничества в виде проведения встреч и конференций составил 17%. Кроме того, 14% респондентов выбрали рекрутинг в качестве основной характеристики взаимодействия в сфере образования и бизнеса. 1 из 10 респондентов выбрали совместные исследования и публикации как лучший вид сотрудничества. В то время как 2% респондентов не видят возможности такого сотрудничества.



70% организаций были бы заинтересованы в сотрудничестве с высшими учебными заведениями.

Инвестиции в образование сотрудников

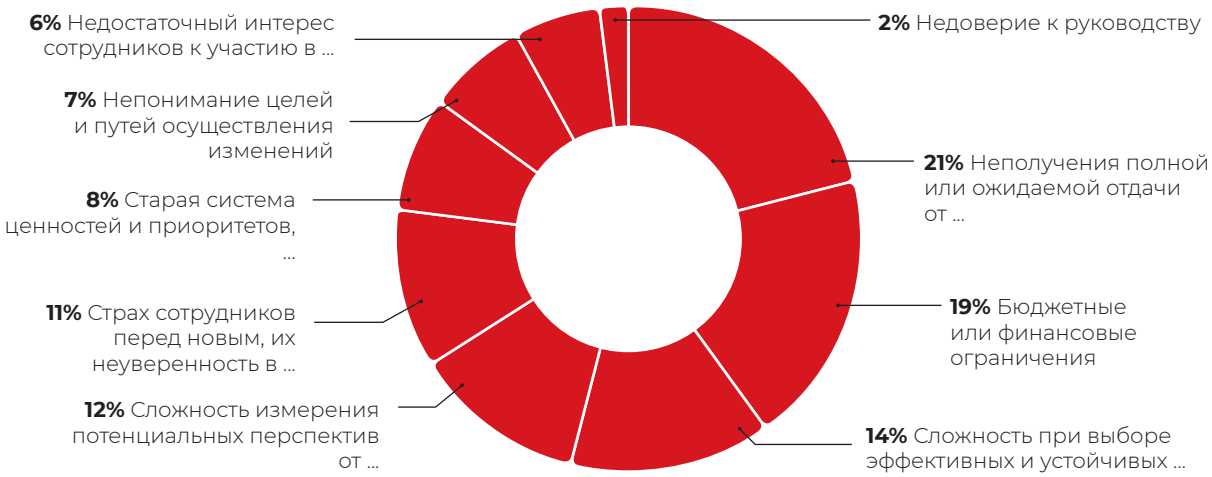
Возможность инвестировать в обучение и развитие своих сотрудников зависит от следующих факторов:

В какой степени следующие условия улучшат возможности Вашей компании инвестировать в образование и навыки сотрудников?	Минимально	Не знаю / Не приемлемо	Не совсем	Сильно	Умеренно
Наличие доступных программ обучения	16%	15%	15%	9%	18%
Наличие программ обучения, соответствующих рабочим условиям	9%	9%	10%	18%	20%
Наличие вечерних курсов обучения	19%	13%	17%	13%	14%
Наличие онлайн-курсов обучения	7%	13%	13%	19%	15%
Прямая государственная помощь или поддержка	16%	20%	19%	12%	9%
Увеличение налоговых льгот	14%	22%	15%	10%	13%
Улучшение условий ведения бизнеса (например, рост доходов)	19%	9%	13%	18%	13%
Всего	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**

Неэффективность ожидаемой отдачи от инвестиций – это основное препятствие, мешающее инвестировать в потенциал работника (21%). 19% компаний сталкиваются с финансированием или другими финансовыми ограничениями при осуществлении таких инвестиций, или с трудностями при выборе эффективных программ или учреждений, предоставляющих образовательные услуги (14%). Более того, 12% узбекских компаний испытывают трудности с определением потенциаль-

ных перспектив таких инвестиций. Кроме того, сотрудники боятся и не уверены в своих способностях (11%), и им не хватает интереса для участия в программах обучения (6%). Старые взгляды и устаревшая система ценностей работников также препятствуют инвестициям в потенциал работников, по данным 8% из опрошенных компаний. Непонимание целей или способов реализации изменений путем инвестирования в сотрудников составляет 7% из всех перечисленных препятствий. 2% респондентов считают, что основной причиной «неинвестирования» является отсутствие доверия к руководителю организации.

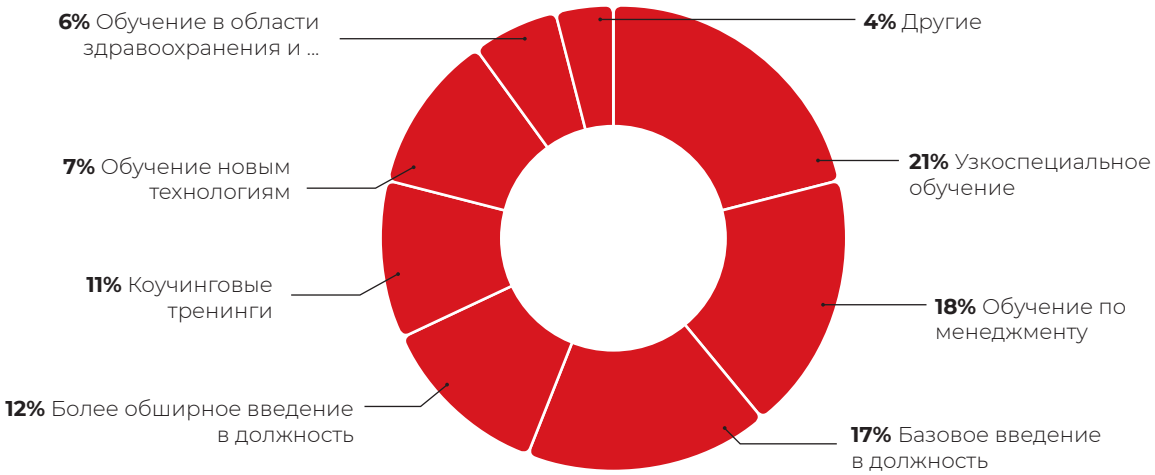
Препятствия для инвестирования ресурсов в потенциал сотрудников



Приблизительно половина сотрудников (50,5%) из всех опрошенных фирм должны пройти внешние или внутренние (на рабочем месте) курсы обучения.

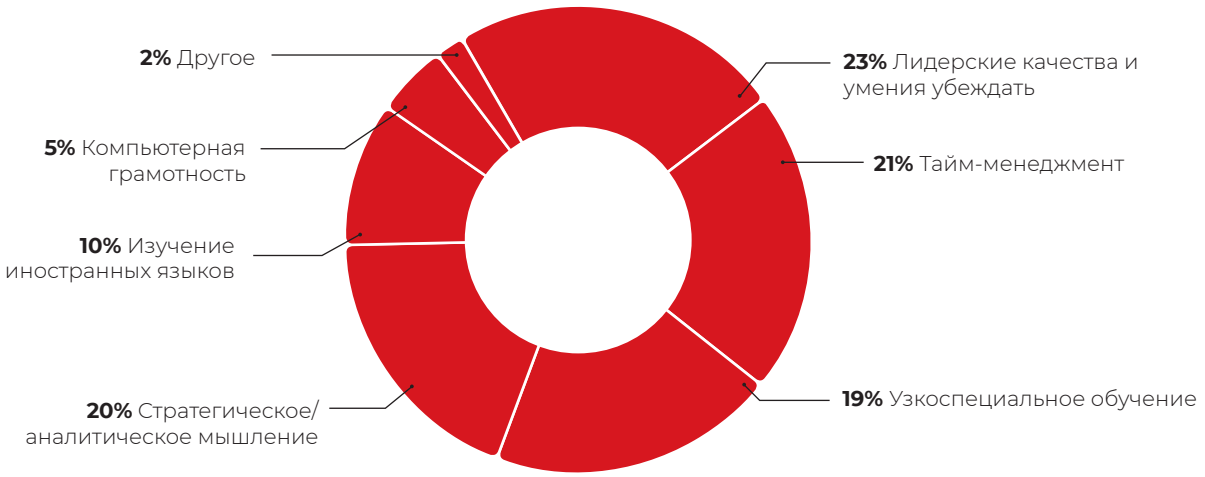
В среднем за год сотрудники 74% компаний участвовали либо во внутренних, либо внешних тренингах, полностью или частично оплачиваемых их организациями, за исключением курсов повышения квалификации, которые предусмотрены законодательством Узбекистана.

Тренинги для сотрудников



Какие тренинги необходимы

Одним из основных барьеров в предоставлении обучения для сотрудников является нехватка времени сотрудников (28%) и трудности в поиске инструкторов (20%). Также 18% узбекских компаний сталкиваются с трудностями при планировании таких тренингов. Об отсутствии финансирования заявили 13% опрошенных компаний. Кроме того, текучесть кадров (8%) также была указана в качестве барьера для повышения квалификации сотрудников. 6% респондентов ответили, что решения относительно тренингов принимаются головными офисами. Из оставшихся 7% респондентов заявили, что сотрудники не заинтересованы в тренингах (3%), сотрудники не осведомлены о таких возможностях обучения (3%), и для 1% респондентов тренинги не являются приоритетными для их организации.



Топ-3 навыка для сотрудников

Аналитические навыки – 87%
Умение работать в команде 85%
Управленческие навыки, компьютерная грамотность, иностранный язык – по 68%

Важные навыки для сотрудников

Какие рабочие места будут заменены цифровыми инновациями или роботизацией

1/5 опрошенных узбекских компаний считают, что нет рабочих мест, которые могли бы быть заменены цифровыми инновациями или роботизацией. Операторы и бухгалтеры могут быть заменены в соответствии с мнением 34% (17% для каждой должности). Кроме того, должности, отвечающие за рекрутинг (9%) и аналитиков (6%), могут быть заменены роботизацией по результатам опроса. Кроме того, такие рабочие места, как кладовщик, охрана, онлайн-опросы, офисное администрирование, логистика, колл-центры были рассмотрены в качестве варианта замены.

HRC создана в 2006 году и является одной из первых профессиональных консалтинговых компаний в сфере HR в Узбекистане. Основные услуги: подбор персонала среднего и высшего управляющего звена, аутстаффинг, оценка персонала, кадровый консалтинг.
Клиенты HRC: крупные международные компании, иностранные представительства, лидирующие местные компании из различных сфер экономики.
HRC входит в союз объединений «HR-UNION» — добровольное объединение компаний, связанных со сферой HR, которые имеют определённую степень свободы и независимости. При этом, члены союза работают согласованно, дополняя друг друга, и предлагают комплекс услуг для всех категорий клиентов.

ERGO является независимой аналитической и исследовательской компанией, занимающейся проведением экономических, институциональных и социальных исследований, уделяя особое внимание Узбекистану, а также другим странам Евразии. ERGO поддерживает социально-экономические реформы в Узбекистане путем проведения высококачественных, актуальных, научно обоснованных академических и отраслевых исследований, в которых используются самые современные методы исследований.