

ПОЧЕМУ КОМПАНИИ ИЩУТ СОТРУДНИКОВ БЕЗ ПРАКТИЧЕСКОГО ОПЫТА РАБОТЫ?

Кухарева Ю.А., Кузнецова Т.В.

ФГБОУ ВО «Пензенский государственный университет», г. Пенза

Аннотация. В статье анализируется тенденция современного рынка труда на повышение значимости при приеме на работу личностных качеств соискателей: soft skills в сочетании с цифровыми навыками и интеллектом.

Ключевые слова: soft skills, digital skills, hard skills.

WHY COMPANIES ARE LOOKING FOR EMPLOYEES WITH NO PRACTICAL EXPERIENCE?

Kuchareva Y.A., Kuznetsova T.V.

FGBOU HE the Penza state university, Penza

Abstract. The article analyzes the trend of the modern labor market to increase the importance of job applicants personal qualities: soft skills in combination with digital skills and intelligence.

Key words: soft skills, digital skills, hard skills.

В настоящее время HR-ы российских компаний часто сталкиваются с подобной ситуацией: нанимают отличного сотрудника с достойным образованием и положительной характеристикой с предыдущего места работы, но он не даёт ожидаемого результата. В чём же проблема?

Глава ПАО Сбербанк РФ Герман Греф в своем выступлении 30.10.2017г. на форуме о главных трендах в образовании и о том, каких навыков требует новая экономическая эпоха, заявил: «Сегодня, по оценкам специалистов, объём информации каждый год удваивается. Это означает, что через 3 года, хорошо проучившись в школе или ВУЗе, мы обладаем только 25% тех навыков, которые нам пригодятся»[1].

Ранее дипломы, опыт работы и разнообразные сертификаты являлись главным критерием при трудоустройстве. Сейчас же зарождается тенденция повышения значимости таких навыков, как soft и digital skills.

Soft skills (мягкие навыки), согласно Оксфордскому словарю, - это личные качества, которые позволяют эффективно и гармонично

взаимодействовать с другими людьми [4]. Существует множество классификаций данных навыков. Одна из них представлена в книге В. Шипилова «Навыковый коктейль». В этой работе soft skills делятся на четыре направления:

1. Базовые коммуникативные навыки, которые помогают вам развивать отношения с людьми, поддерживать разговор, эффективно вести себя в критических ситуациях при общении с окружающими: умение слушать, убеждение и аргументация, нетворкинг: построение и поддержание бизнес-отношений, ведение переговоров, проведение презентаций, базовые навыки продаж, самопрезентация, публичные выступления, командная работа и др.

2. Навыки self-менеджмента - помогают эффективно контролировать свое состояние, время, процессы: управление эмоциями, управление стрессом, управление собственным развитием, планирование и целеполагание, тайм-менеджмент, энергия / энтузиазм / инициативность / настойчивость, рефлексия, использование обратной связи.

3. Навыки эффективного мышления - управление процессами в голове, которые помогают сделать жизнь и работу более чёткими и структурированными: структурное мышление, поиск и анализ информации, системное мышление, креативное мышление, логическое мышление, выработка и принятие решений, проектное мышление, тактическое и стратегическое мышление (для руководителей).

4. Управленческие навыки, которые требуются людям на этапе, когда они становятся руководителями любых бизнес-процессов и предпринимателями: управление исполнением, планирование, постановка задач сотрудникам, мотивирование, контроль реализации задач, наставничество (развитие сотрудников) – менторинг, коучинг, ситуационное руководство и лидерство, ведение совещаний, подача обратной связи, управление проектами. [2]

В связи с тотальной компьютеризацией и цифровизацией нашей жизни появляется новый набор навыков, именуемый digital skills. Это некий стандартный пакет компетенций, необходимых сотрудникам как рядовым членам современного сетевого цифрового общества. К ним относятся: машинное обучение, программирование, архитектура IT-систем, кибербезопасность, аналитика данных и др.

Понимание важности soft и digital skills уже перевернуло западное образование. В российской действительности это скорее пока коснулось крупных компаний. Повсеместно создаются корпоративные университеты, перевод и издание книг по планированию, саморазвитию, менеджменту. А школа и дальнейшее образование все еще в большей мере ориентированы на получение базовых профессиональных (hard) знаний.

По статистике, только $\frac{2}{3}$ работодателей в мире ищут работников с опытом работы. Эта тенденция будет развиваться. По прогнозам аналитиков, 3 из 4 сотрудников компаний к 2025 году будут принадлежать к миллениалам. Это поколение, отвергающее принципы и устои своих предшественников. В их бизнес-мире hard skills уходят на второй план. Топовые технологические компании, такие как Google, Apple, Facebook, IBM, Starbucks, не требуют наличие дипломов о высшем образовании при трудоустройстве. Главное, что должен сделать кандидат, - показать, что именно он обладает качествами, необходимыми для данной должности и подходит на эту вакансию.

«Будущие десятилетия поменяют хозяев мира: это будут те люди, которые умеют творить, думать нестандартно, управлять собственной энергией и принимать не линейные решения, а совершенно иные, которые будут недоступны для 90% его конкурентов», - говорит Герман Греф [1].

По утверждениям работодателей 66% российских компаний, они принимают на работу молодых специалистов без опыта, если они демонстрируют потенциал [3].

Сами работодатели говорят, что у сотрудников без опыта работы заведомо нет понимания, как делать правильно, поэтому они будут делать так, как надо компании. Они готовы воспринимать любую информацию, из них легче «лепить» сотрудника, необходимого данному предприятию. Работодателям будущего нужны молодые, амбициозные, умные, заряженные работники, так как они будут работать со 100-% отдачей, они стремятся учиться и приобретать новые знания. Поставив такого неопытного сотрудника в сложные условия, работодатель позволяет ему вырасти над собой и избежать застоя в коллективе.

Таким образом, проанализировав современный рынок труда, можно прийти к выводу, что наступил век принципиально новой экономики. Soft skills в сочетании с цифровыми навыками и интеллектом - идеальное резюме сотрудника XXI века.

Библиографический список:

1. Греф Г.О. О непрерывном обучении [Электронные ресурс].- Режим доступа: <https://sberbanktv.ru/?video=2239>. Дата обращения 02.11.2018г.
2. Шипилов В.И. Навыковый коктейль [Электронные ресурс]. - Режим доступа: <http://sbauniversity.ru/wp-content/uploads/2015/12/Navykovy-j-koktejl-.pdf>. Дата обращения 30.10.2018г.
3. Выпускников без опыта охотнее берут в крупные компании [Электронные ресурс]. - Режим доступа: https://www.superjob.ru/community/otdel_kadrov/56658/ Дата обращения 31.10.2018г.
4. English Dictionary, Thesaurus, & grammar help [Электронные ресурс]. - Режим доступа: <https://en.oxforddictionaries.com>. Дата обращения 01.11.2018г.

Сведения об авторах:

Кухарева Юлия Андреевна - студент группы 18ЭЭ2 ФГБОУ ВО «Пензенский государственный университет», Россия, г. Пенза

Кузнецова Татьяна Викторовна – старший преподаватель кафедры «Экономика и финансы» ФГБОУ ВО «Пензенский государственный университет», Россия, г. Пенза