

Как не остаться без работы:

что нужно знать
о будущем рынке труда





Содержание

- 03** КЛЮЧЕВЫЕ ФАКТОРЫ,
ВЛИЯЮЩИЕ НА РАБОЧИЕ МЕСТА
- 07** НЕ ОСТАНУТСЯ БЕЗ РАБОТЫ:
ВОСТРЕБОВАННЫЕ ПРОФЕССИИ
- 08** КЛЮЧЕВЫЕ НАВЫКИ
ДЛЯ УСПЕШНОЙ КАРЬЕРЫ
- 09** ВРЕМЯ МЕНЯТЬСЯ:
НОВЫЕ ПРАВИЛА НА РЫНКЕ ТРУДА



Ключевые факторы, влияющие на рабочие места

Эксперты Всемирного экономического форума (ВЭФ) представили новые прогнозы развития бизнеса, профессий и навыков в ближайшие 5 лет. Согласно докладу «Будущее рабочих мест» работодатели ожидают **структурные изменения 23% рабочих мест.**

До 2027 года можно ожидать **потерю 83 млн** рабочих мест. При этом планируется **создать** всего лишь **69 млн**, что ставит под угрозу занятость 14 млн работников. Главными причинами этих изменений являются экологические, технологические и экономические тенденции.



«Зеленая»
экономика



Технологический
прогресс



Экономические
перспективы

Влияние на рабочие места

● Создание

● Сокращение



Исследование ВЭФ основано на опросах крупнейших работодателей и их ожиданиях в отношении развития бизнеса, профессий и навыков. В опросе приняли участие 803 компании, в которых работает более 11.3 миллиона человек, охватывающие 27 отраслевых кластеров и 45 экономик из всех регионов мира.



«Зеленая» экономика - главный источник новых рабочих мест

За последние годы наблюдается ежегодный рост в 8% на количество рабочих мест, требующих «зеленых» навыков, а также увеличение доли работников, обладающих такими навыками, с 9% в 2015 до 13% в 2022 году. На платформе LinkedIn 3 из 10 самых быстрорастущих должностей занимают специалисты по устойчивому развитию.

В ближайшие 5 лет до 80% компаний планируют внедрять стандарты ESG (экология, социальная политика и корпоративное управление), инвестировать в переход на «зеленые» технологии и адаптацию к изменению климата, что увеличит спрос на «зеленые» рабочие места.

Мировой переход к эко-экономике до 2030 года может способствовать созданию **30 млн рабочих мест** в сфере чистой энергии, повышения энергоэффективности и технологий с низким уровнем выбросов.

Экономические вызовы являются наибольшей угрозой для рынка труда

Нестабильные экономические факторы как замедление экономического роста, дефицит предложения и рост стоимости ресурсов, а также инфляция продолжают оказывать негативное влияние на бизнес, что может привести к значительному сокращению рабочих мест. Четверть работодателей также отмечают, что усиливающиеся геополитические разногласия и последствия пандемии COVID-19 могут вызвать дестабилизацию рынка труда в ближайшие годы.



Наибольшее сокращение рабочих мест ожидается в отраслях сельского хозяйства и природных ресурсов, а также в производственной и транспортной сферах. В то же время, рабочие места в социальной экономике юдут оставаться более стабильными в ответ на потребности населения.



Передовые технологии останутся ключевым драйвером в трансформации бизнеса

Более 86% компаний планируют внедрять и активно использовать различные технологии в ближайшие 5 лет для повышения своей эффективности. Наиболее **приоритетными направлениями** являются цифровые платформы и приложения, технологии образования и развития трудовых ресурсов, а также анализ больших данных. Около 75% опрошенных компаний планируют внедрить искусственный интеллект к 2027 году.

В то же время только половина компаний заинтересованы в использовании роботов, технологий накопления энергии, электрических и автономных транспортных средств в ближайшем будущем. Так как эти технологии требуют крупных инвестиций и не характерны для всех отраслей экономики.

В эпоху цифровой экономики быстрое внедрение технологий становится необходимым условием для достижения **конкурентного преимущества** на рынке. Это подтверждается примером чат-бота с искусственным интеллектом ChatGPT, который был представлен в открытом доступе 30 ноября 2022 года и всего за 5 дней достиг отметки в 1 млн пользователей. Всего через два месяца он уже был интегрирован в поисковую систему Bing от компании Microsoft, что подтолкнуло корпорацию Google запустить свой чат-бот Bard, хотя бы в тестовом режиме.

Доля компаний, планирующих внедрить данные технологии в 2023-2027 годах





В Казахстане бизнес также уделяет большое внимание внедрению технологий, но доля таких компаний все еще невысокая. Доля крупных и средних предприятий промышленности, использующих цифровые технологии, за последние 4 года выросла в 2.7 раза, но составляло всего 12.9% в 2022 году. По данным официальной статистики, только **8.8% компаний в Казахстане использовали облачные ИТ-услуги**. При этом за 4 года их доля сократилась на 4%. Доля казахстанских предприятий, проводивших анализ больших данных, осталась неизменной - на уровне 1.4%.

По данным ВЭФ, более половина опрошенных компаний намерены создавать новые рабочие места благодаря **технологическому прогрессу**. Это может компенсировать ожидаемое сокращение рабочих мест в 20% предприятий, преимущественно связанных с рутинными операциями. Основными факторами, способствующими росту спроса на сотрудников, станут анализ больших данных, технологии управления климатом и окружающей средой, а также шифрование и кибербезопасность.

Применение роботов, напротив, окажет негативное влияние на занятость – рабочих мест сократится больше, чем будет создано. При этом существует **большой разрыв в автоматизации** между странами, так как использовать рабочую силу по-прежнему дешевле, чем приобретение роботизированных систем.

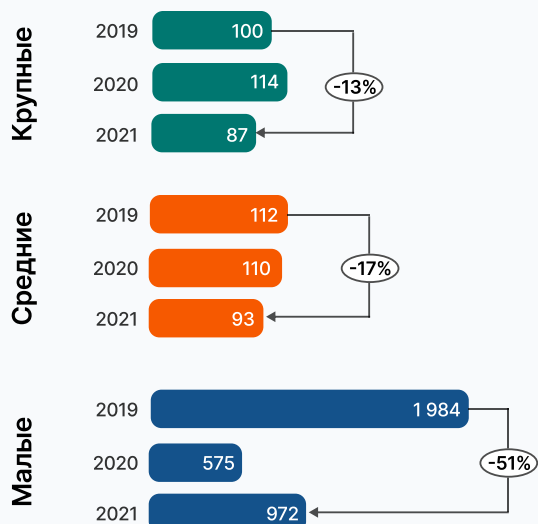
Согласно International Federation of Robotics, сегодня 76% роботов в мире сконцентрированы только в пяти странах: Китае (44%), Японии (10%), США (8%), Южной Кореи (8%) и Германии (6%). В Казахстане за три года число предприятий, использующих робототехнику, уменьшилось практически в 2 раза – с 2.2 в 2019 году до 1.2 тыс. предприятий в 2021, преимущественно за счет малого бизнеса. Доля таких предприятий также снизилась - с 1.7% до 0.9%.

С развитием технологий стоимость роботов снижается, а их функциональность улучшается, что делает их более доступными. Это ведет к тому, что компании задаются вопросом: **что важнее - автоматизация или занятость людей?**

Автоматизация способствует росту производительности и снижению издержек для бизнеса. Однако массовое сокращение работников может повлиять на социальную и экономическую стабильность государства.

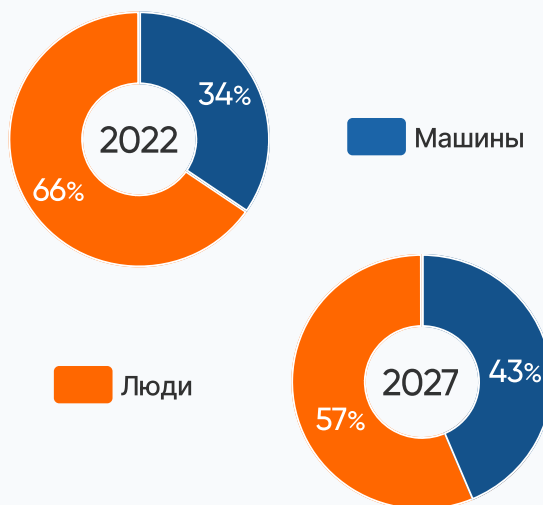
Предыдущий прогноз ВЭФ о степени автоматизации на уровне 47% до 2025 года не оправдывается. Согласно пересмотренным оценкам, **к 2027 году до 43% всех бизнес-задач будут выполняться машинами**. Задачи, которые требуют больше когнитивных и социальных навыков, имеют меньшую вероятность быть автоматизированными, составляя 35% в области рассуждений и принятия решений. Наибольшая доля, а именно 65% автоматизированных задач, будет связана с обработкой информации и данных.

Количество предприятий Казахстана, использующих робототехнику, ед.



Источник: БНС АСПИР РК

Доля бизнес-задач, выполняемых людьми и машинами



Источник: ВЭФ, Будущее рабочих мест 2023



Не останутся без работы: востребованные профессии

В ближайшие 5 лет будут востребованы профессии, связанные с технологиями и цифровизацией.

Возглавляют список **специалисты по искусственному интеллекту и машинному обучению**, спрос на которых ожидается вырасти на 40%, или на 1 млн рабочих мест. Подтверждается это также тем, что только за последний год на платформе LinkedIn количество вакансий с упоминанием GPT увеличилось более чем на 50%.

Специалисты по устойчивому развитию занимают второе место среди быстрорастущих профессий в ответ на переход к «зеленой» экономике. Также ожидается увеличение спроса на инженеров в области возобновляемых источников энергии, а также на специалистов по установке и обслуживанию систем солнечной энергии.

В связи с ростом популярности Big Data, компаниям потребуется увеличить количество специалистов в области данных на 30-35%, а именно **дата-аналитики и дата-сайентисты**, бизнес-аналитики, специалисты по базам данных и сетям, а также дата-инженеры.

Согласно «Глобальному отчету о рисках, 2023» от ВЭФ, киберпреступность и цифровая безопасность являются одними из наиболее значимых глобальных рисков. Однако на данный момент в мире существует дефицит в 3 млн **специалистов по кибербезопасности**, и ожидается, что к 2027 году спрос на аналитиков в этой области увеличится на 31% или 200 тыс. человек.

В то же время, находятся в зоне риска профессии, связанные с рутинными задачами, которые можно автоматизировать. К ним относятся канцелярские или секретарские должности, кассиры, почтовые служащие и операторы по вводу данных.



Топ быстро растущие рабочие места

- Специалисты по ИИ и машинному обучению
- Специалисты по устойчивому развитию
- Бизнес-аналитики
- Аналитики в сфере информационной безопасности
- Финтех-инженеры
- Дата-аналитики и дата-сайентисты
- Инженеры по робототехнике
- Инженеры по электротехнологиям
- Операторы сельскохозяйственного оборудования
- Специалисты по цифровой трансформации

Топ сокращающиеся рабочие места

- Банковские клерки и смежные профессии
- Сотрудники почтовой службы
- Кассиры
- Операторы ввода данных
- Секретари и личные помощники
- Работники по учету материалов и складскому учету
- Бухгалтеры
- Законодатели и чиновники
- Статистики, финансовые и страховые работники
- Коммивояжеры и смежные профессии



Аналитическое мышление - ключевой навык для успешной карьеры

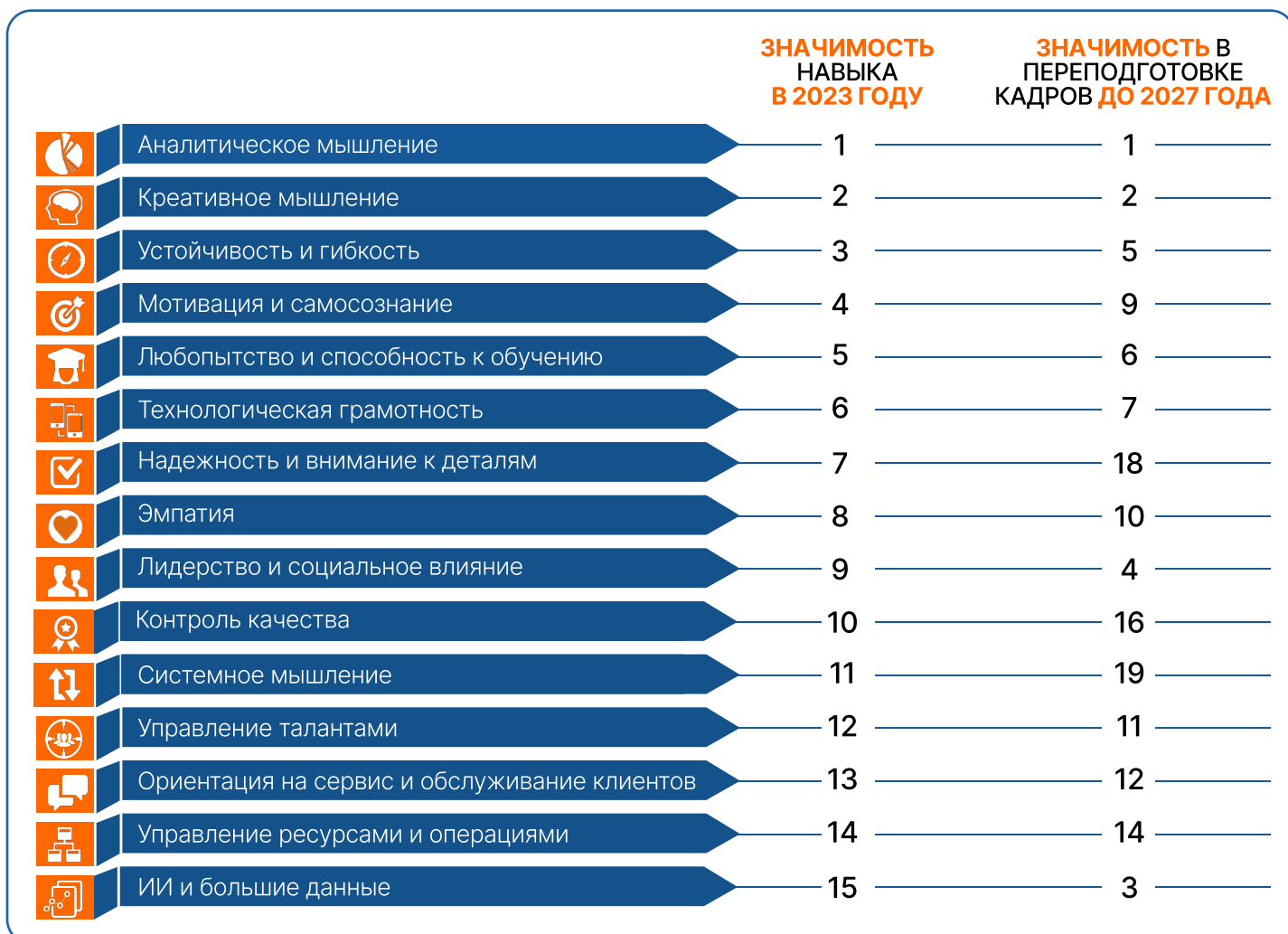
Технологии трансформируют рынок труда - профессии усложняются и появляются новые, а также бизнес требует от сотрудников актуальных знаний и навыков. В 2023 году 9 из 10 востребованных навыков связаны с когнитивными способностями, самоэффективностью, работой в команде и менеджментом.

Более 60% работодателей отмечают, что **аналитическое мышление является главным навыком на современном рынке труда** и приоритетом по обучению сотрудников в ближайшие годы. Этот навык представляет собой способность структурировать и анализировать информацию, разбивая ее на составляющие и изучая их взаимосвязи, чтобы прийти к логическим выводам и принимать обоснованные решения.

Другой важный когнитивный навык - творческое мышление - занимает второе место. Кроме того, весьма значимыми являются устойчивость и гибкость, мотивация и самосознание, а также любопытство и способность к обучению.

Несмотря на рост спроса на специалистов в области цифровых технологий, только **4 из 20 ключевых навыков** на 2023 год связаны **с технологиями**. Тем не менее, эти навыки активно учитываются в корпоративных стратегиях по повышению квалификации сотрудников.

В **странах Центральной Азии** предприятия в ближайшие 5 лет будут сфокусированы на обучении сотрудников по таким навыкам, как аналитическое мышление, искусственный интеллект и большие данные, креативное мышление, лидерство и социальное влияние, а также любопытство и способность к обучению.





Время меняться: новые правила на рынке труда

Сегодня компании все больше оценивают потенциальных кандидатов по наличию конкретных навыков, а не только по полученному диплому и профессии. По данным ВЭФ, 47% работодателей **при отборе кандидатов оценивают их навыки**, в то время как 45% всё ещё уделяют важность наличию диплома. Более того, 20% компаний считают прохождение краткосрочных курсов и наличие онлайн-сертификатов одним из трех основных критериев при отборе персонала. Это подчеркивает необходимость непрерывного обучения и повышения квалификации на протяжении всей жизни, чтобы не отстать от требований рынка труда.

По мнению работодателей, в течение ближайших пяти лет **44% основных навыков работников устареют**, а в странах Центральной Азии это число составит **47%**. В связи с этим, 6 из 10 сотрудников будут вынуждены пройти обучение и большинство компаний будут инвестировать в переподготовку своих кадров для повышения эффективности бизнеса.

На примере выборки **из 100 сотрудников** перспективы повышения квалификации в ближайшие 5 лет выглядят следующим образом:

- **39** сотрудникам не потребуется дополнительное обучение
- **18** сотрудников пройдут повышение квалификации
- **16** сотрудников пройдут переподготовку и смогут успешно продвигаться по карьерной лестнице внутри своей организации
- **12** сотрудников будут нуждаться в обучении, однако оно не будет доступным для них до 2027 года
- **15** сотрудников потребуют повышения квалификации, но в ближайшем будущем оно не будет доступно, что усилит дефицит необходимых навыков.

Перспективы переподготовки и повышения квалификации до 2027 года, % сотрудников



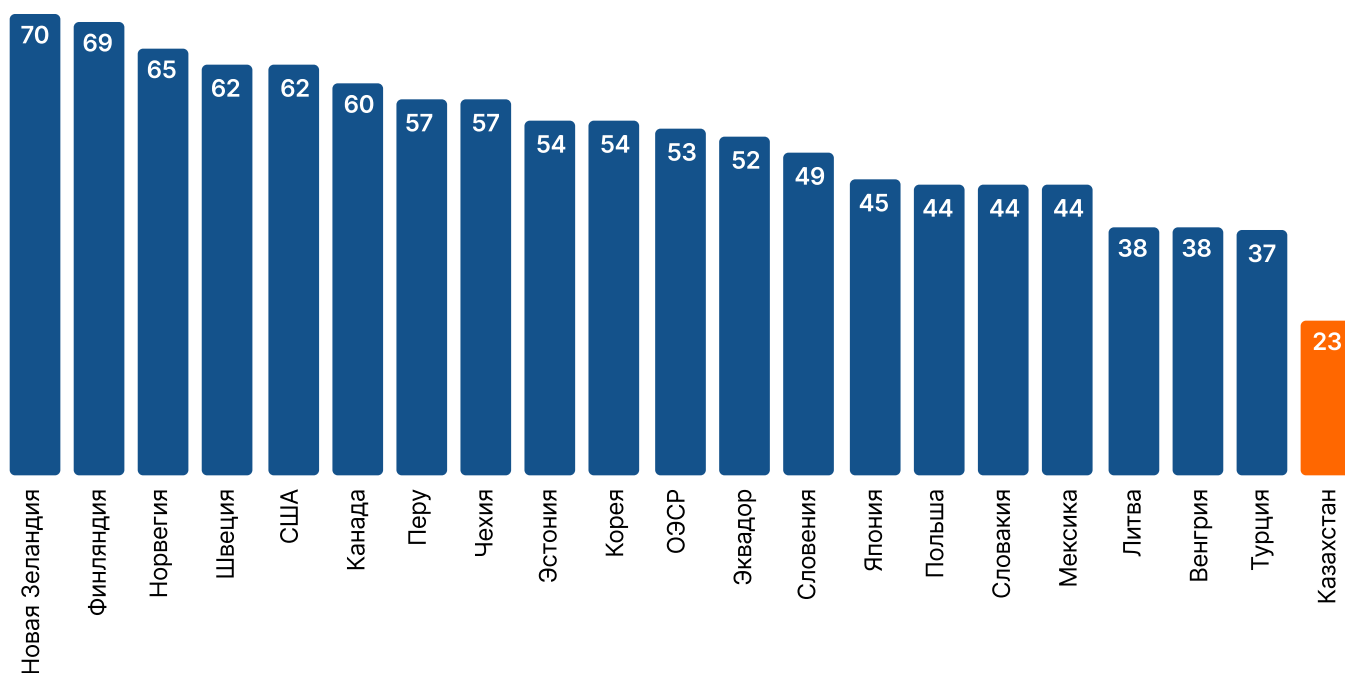


В Казахстане отсутствует общая статистика о неформальном образовании, однако имеющиеся данные показывают, что **всего 5% занятых граждан повышают свою квалификацию** ежегодно. К примеру, в Новой Зеландии в 2019 году неформальное обучение прошло 63% трудовых ресурсов в возрасте 25-64 лет, а в Австралии этот показатель составил 32% в 2021 году.

Работодатели играют важную роль в развитии навыков сотрудников, но в Казахстане лишь

небольшая часть компаний инвестируют в переподготовку или повышение квалификации своих кадров. По данным БНС АСПИР РК, в 2022 году **только 14% наемных работников прошли обучение за счет средств работодателя**, и за последние 5 лет их число сократилось на 8%. Казахстан также занимает низкие позиции по сравнению со странами ОЭСР в отношении доли работников, принимающих участие в профессиональном обучении - всего **23% по сравнению с 53%** в среднем по ОЭСР.

Доля сотрудников в возрасте 25-64 лет, принимавших участие в профессиональном обучении за последние 12 месяцев, 2019 год



Источник: Стратегия развития компетенций ОЭСР в Казахстане, 2021





По данным ВЭФ, 60% компаний выделяют **навыковые пробелы** как основной барьер для развития своего бизнеса. Как и во всех странах, обучение преимущественно проходят работники крупных и средних компаний, в то время как МСБ зачастую не уделяют этому приоритетное внимание, особенно из-за ограниченности ресурсов. Однако стоит отметить, что **инвестиции в развитие навыков** сотрудников могут оказать **положительный эффект на бизнес**, включая повышение производительности и доходности, удержание талантов и снижение текучести кадров.

Глобальный опрос сотрудников, проведенный AARP в 2022 год показывает, что **отсутствие профессионального развития и карьерного роста** являются важными факторами, которые влияют на решение сменить работу. Из числа работников, которые недавно сменили место работы, 17% указали отсутствие профессионального развития как одну из основных причин ухода.

В борьбе за талантливых сотрудников предприятия будут усовершенствовать внутренние HR-политики и процессы. В странах **Центральной Азии** почти половина компаний, а именно 48%, планируют предлагать более высокие заработные платы, чтобы привлечь компетентных работников. Треть предприятий будут развивать навыки своих сотрудников посредством обучения для повышения их производительности.

Это свидетельствует о том, что компании, которые активно инвестируют в обучение и развитие своих сотрудников, имеют больше шансов привлечь и удержать высококвалифицированных специалистов. В свою очередь, предоставление доступных образовательных возможностей и поддержка непрерывного обучения помогут не только укрепить позиции компаний на рынке, но и способствовать развитию страны в целом. Компании считают **развитие навыков наиболее эффективным решением для обеспечения занятости** граждан со стороны государства.

Лучшие практики с наибольшим потенциалом привлечения талантов в странах Центральной Азии, доля от опрошенных организаций

48%

Предлагать более высокие зарплаты

46%

Улучшить процессы развития и продвижения талантов

29%

Обеспечить эффективную переподготовку и повышение квалификации

22%

Улучшить рабочий режим и сверхурочную работу

19%

Улучшить стратегию внутренних коммуникаций

18%

Улучшить метрики и отчеты о людях и культуре

Автор: Александра Молчановская

Ограничение ответственности:

Jusan Analytics является аналитическим структурным подразделением АО «Jusan Bank».

Эта работа носит исключительно информационный характер и не является предложением или попыткой со стороны Jusan Analytics предоставить отчетность, деловые, финансовые, инвестиционные, юридические, налоговые или другие профессиональные консультации или услуги. Публикация основана на информации, которую мы считаем надежной, полученной из достоверных открытых источников, однако мы не утверждаем, что все приведенные сведения абсолютно точны.

Мы не несем ответственность за использование читателями информации, содержащейся в работе, для принятия самостоятельных финансовых решений. АО «Jusan Bank» в лице команды Jusan Analytics не берет на себя обязательство регулярно обновлять информацию, которая содержится в публикации или исправлять возможные неточности. При этом информация в работе не является исчерпывающей и может быть изменена в любое время без предварительного уведомления.

Опубликованная в работе информация доступна для личного пользования, но не предназначена для коммерческого распространения и не может быть воспроизведена, передана или опубликована, целиком или по частям, без предварительного письменного разрешения Jusan Analytics.

По вопросам использования материала обращаться в Jusan Analytics:

Республика Казахстан, г. Алматы,
А25D5F7, проспект Аль-Фараби, 36 блок В, 6 этаж.
analytics@jusan.kz