

НЕСТАЧА НАВИЧОК СПІВРОБІТНИКІВ – ПРОБЛЕМА ДЛЯ КОМПАНІЙ



На сайті блогу Udeму опубліковано статтю Меліси Судзуно «Нестача навичок: що це таке і чому керівники не сплять ночами».

У ній наголошується, що автоматизація та інші технології вже витісняють робітників. Йдеться не про роботи, які виконуються вручну на промислових підприємствах або на транспорті. Багато висококваліфікованих працівників виявляють, що їхні навички швидко застарівають. Автор розглядає конкретні приклади прогалин у навичках людей, які не здатні йти в ногу з розвитком технологій, а також звертає увагу на виклики, з яким наразі стикаються бізнес-лідери у всьому світі. Розрив у навичках – це розрив між навичками, яких потребують працедавці для своїх співробітників, та навичками, якими співробітники реально володіють. Це важлива проблема для багатьох галузей. Згідно даних опитування, 79% керівників непокоїть відсутність необхідних сучасних навичок у їх співробітників. Нестача технічних навичок у 37% працівників спричинена відсутністю цифрової грамотності. Зміни відбуваються високими темпами: Salesforce зазначає, що досягнення в галузі штучного інтелекту, робототехніки та інших нових технологій відбуваються у більш короткі цикли, виникає т.зв. «подвійний збій». Має місце економічний спад через пандемію, відбуваються докорінні перетворення через впровадження новітніх технологій, це кардинально перетворює робочі місця. Разом із тим, «купити» талант стає набагато дорожчим, ніж «створити»: за оцінками Gallup, вартість витрат на заміну окремого співробітника може змінюватись від половини до двох річних його зарплат, а при навчанні своїх робітників компанії витрачають у середньому 1286 доларів у розрахунку на одного учня. Незаповнені посади також дорого коштують компаніям – майже 60% роботодавців США мають вакансії, які залишаються вільними упродовж 12 тижнів або навіть довше, середня вартість таких вакансій для компаній становить понад 800 тис. дол. на рік. Між тим, окупність інвестицій у розвиток навичок співробітників (інвестиції у підвищення кваліфікації та перекваліфікацію) є високою,

компанія при навчанні співробітників заощаджує на майбутніх витратах на підбір та адаптацію нових співробітників. За даними IBM, 36% співробітників кажуть, що мають можливості для безперервного навчання. На думку автора, культура навчання на роботі – найважливіший крок до подолання зростаючого розриву у навичках. Це передбачає вивільнення часу і створення відповідного простору для навчання співробітників, використання переваг наставництва та соціального навчання.

Детальніше: <https://bit.ly/3U8IPfV>

2022-11-29

Інформація з офіційного вебпорталу Національного репозитарію академічних текстів