

Почему нужно продолжать инвестировать в рабочую силу? Аргументы в планировании капиталовложений 1/48/22



Руководитель отдела кадров, PwC

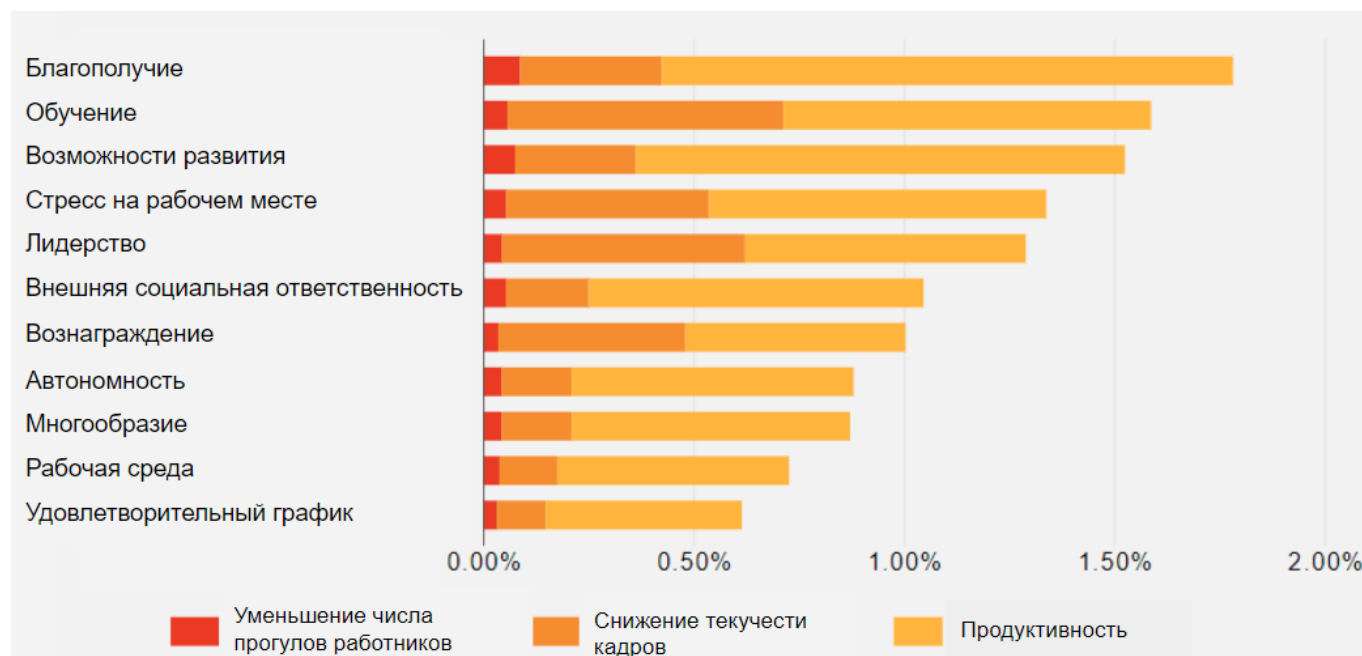
Латвия

Signe Jansone-Lapiņa

Отбросив громкие фразы о массовых увольнениях и напряженной борьбе за таланты, предлагаем взглянуть на инвестиции в рабочую силу с некоторых весьма приземленных и рациональных точек зрения. Ссылаясь на ряд проведенных PwC исследований, возможно, мы поможем найти в процессе планирования бюджета удачный аргумент в пользу инвестиций в инициативы, направленные на работников.

Исследование нидерландского PwC

Нидерландское отделение PwC провело исследование с целью проанализировать финансовые выгоды инвестиций в персонал. В его рамках анализировалась связь между опытом работников в различных существенных для персонала аспектах и их влиянием на такие критически важные для организаций показатели, как прогулы работников, текучесть кадров и продуктивность. Исследование показало, что при правильном инвестировании в благополучие, обучение, развитие и другие важные для работников аспекты можно сэкономить до 12,6% от объема вложений:



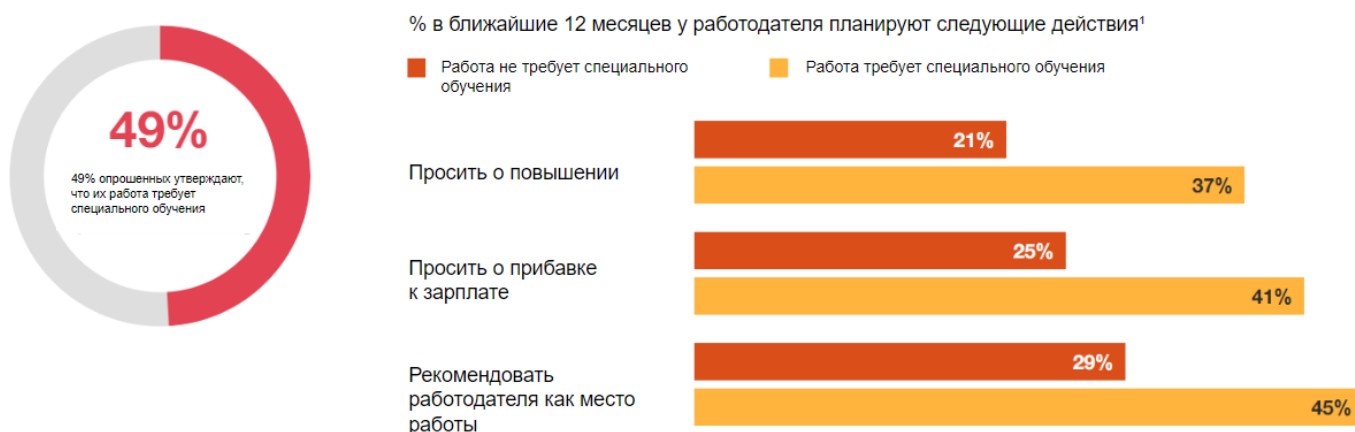
Сделан вывод, что организации осознают необходимость инвестиций, однако они не всегда целенаправленны и сопровождаются понятными расчетами выгоды, поэтому существуют возможности разумнее планировать свои инвестиции и принимать решения, больше основанные на данных. Но здесь следует учесть, что каждую организацию все же нужно анализировать отдельно и что дополнительные вложения в какую-либо сферу, которая уже очень хорошо развита в пределах организации, могут не принести настолько большую отдачу, как при усиленном

внимании к какой-либо менее развитой сфере.

Один из выводов проведенного PwC глобального исследования *Workforce Hope and Fears 2022*: рабочая сила является как основным риском, связанным с ростом, так и основным средством, с помощью которого предприятия могут реализовать рост.

Относительно развития навыков работников почти половина опрошенных признала, что для выполняемой ими работы необходимы специальные навыки и, соответственно, обучение. Интересно, что именно данная группа работников очень хорошо осознает свою ценность и в большей степени будет использовать это себе во благо на переговорах с работодателем о возможном повышении или увеличении зарплаты. Есть и хорошая новость для работодателей: именно эта группа согласно данным исследования проявляет наибольшую лояльность и будет рекомендовать своего работодателя другим:

Специализированное обучение расширяет возможности сотрудников



¹На основе респондентов, которые согласились или не согласились полностью или частично.
Источник: исследование PwC 2022 Global Workforce Hopes and Fears, 52 195 сотрудников в 44 странах и территориях.

Аналогичная статистика появляется и в группе работников, которые осознают, что их конкретных профессиональных навыков на рабочем месте не хватает, – и в данной группе работники будут чаще просить прибавку к зарплате, повышение, чаще будут рассматривать возможность сменить место работы. В то же время позитивно, что работники из этой группы чаще чувствуют себя услышанными руководством и чаще ощущают удовлетворение от своей работы.

Вышеизложенное подтверждает известный на рынке труда факт: будущее принадлежит повышению уровня навыков рабочей силы (upskilling) и автоматизации процессов. Однако лишь 40% участников опроса признали, что их организации инвестируют в повышение уровня навыков, и всего 26% заявили, что инвестируют в использование технологий. Уменьшилась доля респондентов (30%), которые опасаются, что их труд будет заменен технологиями. Больше опрошенных (39%) беспокоятся о том, что не получают достаточного обучения для усовершенствования своих технических навыков.

Критическую группу, на которую нужно обратить повышенное внимание, составляют работники, по объективным причинам не имеющие возможности дистанционно исполнять свои трудовые обязанности (среди опрошенных таких было 45%). В данной группе ощущалась меньшая удовлетворенность работой по сравнению с теми, кому доступна гибридная модель организации труда (50% и 63%). Работники ожидают гибкости. 62% опрошенных отдадут предпочтение

гибридной модели организации труда, а 63% ожидают, что работодатель обеспечит им такую возможность в ближайшие 12 месяцев.

Оба исследования создают общее представление о тенденциях рабочей силы. Чтобы сделать выводы и разработать собственные стратегии, каждую конкретную организацию и ее основные потребности необходимо изучать углубленно. В свою очередь, основанные на данных аргументы помогут начать процесс. Желаем успехов!