Середній вік людей, які на планеті живуть, зростає постійно. І дітки, які народилися в 2016 році, мають всі шанси дожити до ста років і пережити цей рубіж плідно й активно. Що це означає для бізнесу? Те, що зараз, на сьогодні ми живемо в унікальну епоху, коли кожен роботодавець має у себе всі шанси мати людей, які походять з чотирьох-п’яти різноманітних поколінь. Вдумайтесь, такого раніше ніколи не було. Ми вже зараз сьогодні живемо в цю епоху, коли чотири або п’ять поколінь працюють одночасно. Але це все дуже різні люди з різними потребами, з різними вимогами, з різними можливостями. І окрім того вони не тільки різні за поколінням, вони також ще і різні за культурою, за стилем, тому що глобальна мобільність дуже сильно підсилюється щороку; і мігрують великі маси населення з країни до країни, і дуже неоднорідна поставка кадрів і талантів в різні сегменти нашої планети, в різні географії нашої планети, в різні сегменти бізнесу. Крім того ми бачимо, що на передній план з точки зору постачання таланту виходить покоління У, це мілиніали, вони є дуже особливими, ми про це говоримо зараз. І це 75% робочої сили на 2030 рік. І треба вміти ними управляти і насправді з першої години треба ними управляти, тому що 40% цього покоління вже пішло на управлінські рубежі, вони вже зараз створюють свої команди. Це демократичні фактори, які впливають там компетенції, з якими нам сьогодні жити, з командою, яку нам формувати. Що стосується розриву, на справді, це реальна криза, кризовий стан вже декілька років поспіль. Ми проводимо багато глобальних досліджень і не тільки глобальних. І наші клієнти говорять, понад 60% наших клієнтів зазначає, що їм не вистачає навичок і знань на рівні тих працівників, які є у них в організацій. А навіть якщо ці навички і знання існують, то 30% тих, хто говорить, що вони існують, говорять, що ні той якості та той кількості і ні того рівня, який потрібен для того, щоб бізнес процвітав і був успішним. Термін пошуку талантів зростає і зростає, при цьому ефективність роботи не факт, що підвищується. Вона підвищується за рахунок різних чинників. Її можна підвищити, але з точки зору пошуку адекватних, якісних людей, ця проблема загострюється дуже серйозно. Ми бачимо тут дні, кількість днів на те, щоб знайти інженера або дослідника 94 дня в середньому по світу. В різних галузях, в різних регіонах це можуть бути різні цифри, але достатньо висока цифра, вона збільшилась майже вдвічі протягом останніх п’яти років. Тобто це тільки про дефіцит знань і навичок, а що уже говорити про високі технології, які самі і спричиняють, в тому числі, дефіцит знань і навичок. Це лавина, яку не можна зупинити, і ця ситуація спричиняє великий цифровий стрес у людей, які змушені працювати з кількістю гаджетів, яка вдвічі більша за останніх два роки тепер. І ми розуміємо, що автоматизація всіх видів робіт звільнить близько семи з половиною мільйонів робіт тільки до 2020 року. Тобто сімь з половиною мільйонів робіт перестануть існувати, 30% всіх професій до 2020 році, через 2 роки перестануть існувати. І це достатньо складна ситуація для людей ментально, знов ж таке великий стрес. Чому? Тому що професія як така, саме поняття професія, воно починає зникати, і ми починаємо думати вже не про професію, а про роль, як набір унікальних знань, навичок і таких компетенцій. Чому це важливо? Тому що, оскільки професії зникають, нові з’являються, але нові, які з’являються змінюються надто швидко, а ми бачимо, що по статистикам України, 65% наших дітей будуть працювати в полях, яких ще на сьогодні не існує. Ваша посада омріяна, ще досі не існує, тому що 30% компетенцій в майбутньому ще досить навіть не описані. Що ж відбувається в такому випадку? Швидкість змін настільки велика, що це змушує нас дуже швидко і прутко набирати нові компетенції. Але принаймні, як ми заявили в назві панельної дискусії, які це мають бути компетенції, це мають бути hard skills, чи це мають бути soft skills? На це, нещастя, є відповідь. Відповідь людство намагається знайти постійно. І зараз я поделюся з вами думкою з приводу того, що міняється в компетенціях. Два роки провели в дослідженнях. Протягом двох років проводив дослідження на великій кількості компаній, глобальних, опитав десятки тисяч лідерів глобальних компаній з приводу того, які компетенції використовуються зараз, які будуть використовуватися в майбутньому, у 2030 році. Було поділено всі компетенції на п’ять великих груп, і ми зараз з вами бачимо, що найпотужніша група компетенцій - це фізичні компетенції. Фізична компетенція- це фізична праця насправді є найбільш великою, це 203 міліардів годин, які витрачалися в 2016 році на виконання роботи серед тих компаній, які було опитані. Вона дуже серйозно зменшується до 2030 року. І друга група по величині, це базові когнітивні навички: це вміння читати, писати і рахувати. Вони теж зменшуються. Чому вони зменшуються? За рахунок автоматизації. Якраз за рахунок, що ті посади, які користувались цими навичками, цими компетенціями, вони будуть автоматизовані і роботизовані. І на передній план у нас виходить три групи компетенції. Перша, найпотужніша, це технологічні, я зараз буду наводити приклади, друга - це соціально емоційні. Це якраз та група компетенцій, де людина перемагає роботів. Тобто, якщо перша – це про роботів і про те, як ми можемо це автоматизувати, то друга - це про те, що людина має працювати разом з роботом, а не робот замість людини. Тобто, це якраз про людські і тільки людські можливості, і тільки людські компетенції. І третя - це когнітивні високого порядку. Зараз по порядку розберемося з вами, що з них що. Якщо говорити про технологічні, приклади я вам тут наводжу, але найвагомішою компетенцією, найвагомішою навичкою буде до 2030 року вміння програмувати, ця навичка збільшиться на 90%, тобто це з приводу hard skills, це ті hard skills, які подрібні будуть, тому що оскільки нам треба багато процесів вивести на диджитал. Дуже багато бізнесу віджетивизується, тобто відціфровується, нам ця навичка буде конче потрібна. Далі, якщо говорити про соціально емоційні, це та група компетенції, яка зростає з темпами на другому рівні. Це такі речі, як лідерство, як симпатія, як ніжно особисті стосунки і з них. Тобто ті якості, які будуть потрібні людству в 2030 році, буде якраз лідерство, якого дуже зараз не вистачає. До речі, ще один з наших досліджень говорить, що ми зараз в страшенній кризі лідерства. Тільки 30% опитаних нами глобальна десятки тисяч лідерів вважають, що якість лідерів достатня, кількість лідерів. Всього 13% лідерів вважають, що не достатньо. Тобто криза лідерства абсолютно наявна у нас на сьогоднішній момент, і дуже складно їх вирощувати, потрібно дуже багато вкласти, щоб їх виростити. Ну і підприємництво і емпатія між особистими стосунками, це те, що не вміють робити, можливо трошки вміють, але якщо їх запрограмувати, але звичайно вони не складуть конкуренцію людям. І, якщо говорити про когнітивні високого порядку, то тут перемагає креативність. Креативність буде затребувана більше на 40% за оцінками Макензі у 2030 році. Тобто це ті навички, це якщо платформу підвести, які ж із них soft чи hard, і soft і hard, але вони всі по-різному будуть використовуватись принаймні на рівні 2030 року. Що ж з цим робити? Звичайно, треба мінятись, але питання, що міняти, як міняти. Звичайно треба бути дуже свідомим, дуже свідомим в тому, що саме потрібно нам для розвитку в майбутньому, який пріоритет у нас, які навички, які компетенції ми ставимо в пріоритет, і що у нас відбувається на сьогоднішній момент, де знаходимся ми особисто, е знаходиться наша компанія. Що ми можемо з цім зробити. Як тільки ми це усвідомимо, ми будимо знати наші пріоритети. Нам буде не складно мінятися. А тепер, я думаю, настав час поговорити нам з нашими колегами про те, як саме вони міняють свій бізнес, як вини міняють свої команди, як вони міняються особисто. А також яких компетенцій не вистачає командам, не вистачає компаніям, з якими викликами ці компанії стикаються. Тому я з задоволенням запрошую членів нашої дискусії: Роман, Ігор Щерук, Дмітро Скорняков. У на дуже сьогодні потужна група. Перше питання у мене до Вас буде. Оскільки ми говорили про те, які виклики стоять перед людством в цілому, тема нашої конференції : Ведення бізнесу в Україні; все ж таки з якими викликами наш бізнес стикається в нашій країні і як компанії відчувають їх на собі. Мікрофони у вас. Хто буде?

- Добрый день, коллеги. Во-первых, на самом деле проблем у нас много на Украине. Если говорить про эту прекрасную логистику в стране и работу портов, и военное положение и так далее. Если конкретно говорить про суть вопроса, то здесь тоже, скажем так, все достаточно сложно. Сегодня на панели говорили то, что у нас 1,5 млн. украинцев в Польше, Германии, Чехии и так далее. Как-то спокойно на это смотрим, все нормально, шлюзы, да, люди уезжают. На самом деле люди – это один из основных ресурсов. Сейчас в Фейсбуке гуляет очень интересный анализ, как менялось ВВП по годам во всех странах. Китай. Очень интересно смотреть за Китаем, который молниеносно поднимается на вторую строчку и практически догоняет США. Господа, что вообще есть у Китая? Нефть, газ, что? Основной ресурс – люди, на самом деле. В Китае очень умело этим воспользовались. Мы, к сожалению, совершенно недооцениваем этот ресурс и ежегодно его теряем. Причем, к сожалению, те люди, которые уезжают куда-то, они являются, как правило, более активными людьми. Опять же история Америки. Почему Америка так поднялась? Моё личное мнение – туда все время уезжали проходимцы, в хорошем смысле. Люди, которые чего-то искали, готовы были в новых условиях работать, меняя жизнь. Готовы были пройти весь путь с самого начала, от иммигранта до кого-то. Поэтому уезжают более активные, более готовые работает. Мы на самом деле делаем очень мало, чтобы сохранить этот ресурс. Если говорить про проблемы компаний, то мы, наверное, еще этой темы коснемся. У нас всё-таки нет проблемы найти людей на рынке. Я не верю в то, что нам тяжело заполнить вакансию. Нет не тяжело, поверьте. Большое количество людей на рынке, менеджеров. Проблема в том, что ожидание менеджеров и их подготовка в 95% случаев не совпадает с тем, что нужно компаниям. Люди приходят в основном, как я говорю, в процессе процесса. А нам нужно результатировать результом. Людей, которые готовы отвечать за результат с самого начала на самом деле, к сожалению, мало. Причем на всех уровнях: начинают от рабочих и заканчивая служащими. Это очень большая проблема страны. Здесь, в принципе, большое количество людей, которые не готовы изначально отвечать за результаты. Таким образом никогда команда не добьется успеха. Если в ней работают такие люди. Потому что, условно говоря, ты берёшь человека на работу и говоришь: мы будем платить тебе Х, и будет большой бонус. О не, я бонусы не хочу, это зависит от результатов компании. Господа, если воюет армия, армия проиграла. Но вы, да, лучше всех боролись. И что, какой вам будет бонус? Такой же, как и всем остальным: вы будете либо убиты, либо вы будете в плену. Но, к сожалению, у нас это очень тяжело доходит, и результативность - очень большая проблема.

-Т.е, я понимаю, что одним из основных вызовов является как раз не поиск, а привлечение людей правильных и правильного качества, правильной компетенции. Можно даже забежать немножко вперёд по поводу компетенции, которая нужна, ориентируясь на результат.

-Абсолютно, верно, привлечение — это очень большая проблема. Но я последнее время пришёл к тому, что надо много людей брать на работу и много увольнять. То есть, например, нужно закрыть позицию. Вот недавно мы закрывали «директор по технологиям для внедрения беспилотников». Берёшь человека, смотришь, не устраивает- увольняешь. Потому что на уровне собеседования, отбора ты отсееваешь большую часть людей. Но всё равно посмотреть, насколько люди готовы отвечать за результат, готовы менять компанию, готовы идти вперед, не просто подстраиваться. Мне не нужен человек, который построится. Мне нужен человек, который придёт, поменяет и улучшит, увеличит результаты компании. Берёшь, меняешь, смотришь, так и находишь того, кто будет работать.

- Т.е надо искать правильного на вход. По этому поводу, я думаю, Роман поделится с нами.

 - Чего искать? Их нет. Я крайне негативно вообще отношусь к позиции. Смотрите, на рынке никого нет, на рынке у нас такое тотальное отсутствие хоть сколько-либо профессиональных менеджеров. Что ты их хоть ищи, хоть днём с огнём, предлагай большие зарплаты. Ты всё равно их не найдешь.

- То есть кризис лидерства подтверждается.

— Это не просто кризис лидерства. У нас отсутствие лидерства, понимаете. Большинство из крупных системных компаний, который росли последние 10 лет с неординарными темпами, на самом деле инвестировали нуль денег в то, чтобы развивать менеджерский потенциал своих сотрудников. Все почему-то считают, что управлять плюс-минус хоть какой-либо системой любой, кто работает в агропромышленности может с детства и по наитию. То есть берёшь балбес, ставишь на процесс и через какое-то время ожидается, что этот балбес станет суперсовременным как директором по производству или руководителем, или главным агрономом.

- Я правильно понимаю, что ставка на самообучение делается.

- Даже нет, даже никакой ставки не делается. Большинство компаний безответственно подходят к процессу воспитания управленческих компетенций внутри компании. Дальше возникает простой вопрос - где брать всё-таки менеджеров, когда они тебе нужны? Два есть источника. Первый -воровать у своих более продвинутых коллег. Вот если бы здесь сидела Ксения, я бы на нее показал пальцем. Потому что это действительно самый дешевый, самый экономный вариант. Не надо вкладываться. Вы можем найти плюс-минус человека с похожими и понятными ценностями. И тебе дешевле его переманить, если он понимает, как минимум, как проходить через бюджетный процесс. Второй путь более тяжелый – воспитывать.

- А у нас можно в дискуссию включиться или нет? Как правильно?

- Да, я думаю, можно.

- Нет, смотри, не согласен с тобой, что дешевле воровать ресурсы. Во-первых, когда ты берёшь человека со стороны, ему нужно вписаться в компанию. Даже, если ты берешь звезду, то реальный результат, чтобы эта звезда поняла, как работает, процессы, куда идти, с кем согласовывать. Это занимает время. Дешевле всё-таки учить своих, я считаю.

— Это неправильно, так долго, у тебя может не будет столько времени. Слава Богу сейчас остановились в плане роста. До этого все вообще, как с ума посходили, все эти огромные поглощения. Я не хочу называть эти мегахолдинги по именам. Наверняка представители этих компаний сидят сегодня в зале. Но разговаривая с каждым из вас наедине, вы крутите у виска пальцем, рассказывая о полном бардаке, об отсутствии адекватного планирования. Мой призыв такой. Для того, чтобы мы как аграрная отрасль могли уверенно и стабильно развиваться нужно всё-таки, хоть это и долго, но выращивать и воспитывать.

 -Я чувствую, что у Романа горячий сезон на работе. Очень много работы по поиску, подбору, по формированию. Я ще хочу надати можливість Ігорю сказати з чим стикається бізнес, як він баче цю ситуацію.

- Дякую за запитання, вітаю всіх. Перш ніж говорити про ти виклики, з якими ми стикаємося, я хочу трошки сказати про середовище, в якому ми працюємо, в якому ми змушені працювати. У нас виробництво, яке знаходиться в провінції. Ми працюємо на ринку, який територіально обмежений. Крім того є тенденція, як демографічна ситуація. Коли кількість працівників вона зменшується потенційно. Крім того є така тенденція, як глобалізація. Коли все більше людей з села переїжджає до міста. Тобто трудова міграція. На ринку ми бачимо, що пропозиція персоналу зменшується, попит зростає, особливо в останній рік. Тому стосовно того, який там, те що говорив Дмитро.