ЧЫРВОНКА Чырвоная змена
6 12 2018 г.

Прыступкі поспеху

НАПЕРАД — НЕ ЗНАЧЫЦЬ УВЕРХ

Неўзабаве трэба быць гатовым змяніць за жыццё да 10 прафесій

«Наша будучыня — не палепшаная версія мінулага. Яна цалкам непрадказальная. Эра ведаў скончылася і пачынаецца эра мыслення. Дыплом, як траставы сертыфікат універсітэта, страчвае сваю значнасць. Адукацыя становіцца «канструктарам» з ведаў, якія чалавек можа сабраць, прычым неаднойчы за сваё жыццё. І спрэчка, хто важнейшы — «тэхнары» ці «гуманітарыі», — больш не актуальная», — у гэтым упэўнена незалежны HR-кансультант у сферы IT, прафесійны коўч і трэнер, ментар па развіцці кар'еры Аміна ІДЗІГАВА. Як спраектаваць сваю будучыню? Кім быць, каб праз 10—15 гадоў не застацца без працы? Хто са спецыялістаў будзе запатрабаваны? Якія прафесіі могуць з'явіцца і каго заменяць робаты? Пра ўсё гэта Аміна Ідзігава расказала ўдзельнікам дзелавой канферэнцыі для падлеткаў «GURU Будучыні», якую арганізавала бізнес-акадэмія TeenGuru.

Аміна ІДЗІГАВА: «Сакрэт прызвання заключаецца ў тым, што трэба выдаткаваць сама меней 10 тысяч гадзін на свой рост і развіццё».

ЛЮДЗІ ЦІ РОБАТЫ?

— Калі мы кажам, што робаты захопяць свет, мы чамусьці ўяўляем сабе андроідаў, але насамрэч робаты выглядаюць зусім інакш, і яны ўжо захапілі наш свет, — кажа Аміна. — Робаты суправаджаюць нас у паўсядзённым жыцці, спрашчаюць яго, робяць больш прадказальным. Я маю на ўвазе алгарытмы. Фітнес-гадзіннік расказвае, колькі мы зрабілі крокаў, як спалі і калі павінны прачнуцца. Робат-пыласос можа ў запраграмаваны час сам уключыцца і прыбрацца ў доме. Разумны халадзільнік паведаміць, што ў нейкіх прадуктаў скончыўся тэрмін прыдатнасці і закажа патрэбны тавар у краме. Нават банкаматы — гэта таксама робаты. Алгарытмы збіраюць даныя і на падставе іх аналізу прымаецца тое ці іншае рашэнне. Прывяду канкрэтны прыклад. Мая сяброўка жыве ў Дубаі. Там яна трапіла ў дарожна-транспартнае здарэнне. Чужы джып сутыкнуўся з яе джыпам. Як вы думаеце, колькі часу ёй спатрэбілася, каб атрымаць страхоўку? З моманту сутыкнення прайшло ўсяго шэсць хвілін. Прычым на месца здарэння не выязджала паліцыя, ніхто не спыняў рух, а проста прыляцелі дроны, зрабілі фатаграфіі, штучны алгарытм прааналізаваў фота з пашкоджаннямі, зверыў іх з мноствам іншых падобных, ацаніў, колькі гэта каштуе па папярэдніх аналагічных выпадках, і праз шэсць хвілін сяброўка атрымала кампенсацыю на свой электронны рахунак.

Мяркую, што далей алгарытмы будуць нас аналізаваць і даваць рэкамендацыі глабальнага маштабу: што нам лепш насіць, з кім жаніцца, якія прадукты спажываць. Але ёсць адна важная акалічнасць: можна стварыць штучны інтэлект, а не штучную свядомасць. Чаму? Таму што алгарытмы вучацца толькі на прыкладах, якія мы ім даём: уласнай інтуіцыі і ўласнага крэатыву ў іх няма. Алгарытм не можа стварыць нічога новага, ён можа толькі сабраць новае са старых кубікаў, якія прыдумаў чалавек. Апошнія дваццаць гадоў я займаюся тым, што дапамагаю работадаўцам зразумець, хто ім патрэбны, як прыцягнуць кандыдатаў, як іх утрымаць і як павысіць прадукцыйнасць працы. Я менеджар па персанале — той, хто стаіць на ўваходзе у кампанію вашай мары, і вось да якіх высноў я прыхожу. З'явіліся алгарытмы, якія саманавучаюцца, самаўдасканальваюцца, не памыляюцца, не просяць павысіць зарплату ці даць адпачынак. Яны адбіраюць у нас пэўную частку работы, але толькі тую, якую лёгка алгарытмізаваць.

Раней, каб стаць таксістам у Нью-Ёрку, трэба было здаваць сур'ёзны экзамен на веданне горада, атрымліваць сертыфікат, а сёння прыйшоў Uber, аўтамабілі з навігацыйнымі сістэмамі, і гэтыя веды абясцэніліся. Праца, якую можна рабіць з выключаным мозгам, паступова алгарытмізуецца. Не пашанцуе гатэльнаму і рэстараннаму бізнесу, дзе вельмі высокі працэс аўтаматызацыі, транспарту, турыстычнай галіне, таму што купіць білет і спланаваць падарожжа цяпер можна, не пакідаючы канапы. У медыцыне таксама будзе адчувацца наступленне штучнага інтэлекту: калі доктар глядзіць ваш здымак, ён можа абапірацца толькі на свой уласны досвед, а алгарытм, у базе якога змяшчаюцца 12 мільёнаў падобных здымкаў, можа паставіць дыягназ нашмат хутчэй і дакладней, ён не памыляецца і абсалютна не эмацыянальны.

Але пры гэтым **расце ніша, дзе запатрабавана нізкакваліфікаваная праца, і ніша з высокакваліфікаванай працай, дзе трэба вырашаць сур'ёзныя крэатыўныя задачы.** Таму думайце, у які бок вам лепш скіравацца, бо ўсё, што знаходзіцца пасярэдзіне, хутка рухне.

Паводле апошняга глабальнага даследавання працоўных рэсурсаў, дэфіцыт рабочай сілы ў свеце ў 2030 годзе будзе складаць прыкладна 85 мільёнаў чалавек, але востры недахоп будзе абумоўлены адсутнасцю навыкаў, а не людзей.

Свет падзеліцца на буйныя карпарацыі, дзе будзе адбывацца асноўнае тэхналагічнае развіццё, і крафтавыя. Частка людзей стане аб'ядноўвацца ў невялікія кампаніі па інтарэсах і займацца крафтавай вытворчасцю і мастацтвам. Гэта ніша будзе расці, і сюды можна інвеставаць свае намаганні.

Безумоўна, маладых людзей, якія нацэлены на атрыманне вышэйшай адукацыі, цікавіла, чаму дыплом універсітэта ў будучыні дэвальвуецца?

— Google, Apple, IBM, Ernst&Young, Hilton. Bank of America і яшчэ 20 кампаній ужо перасталі патрабаваць дыпломы аб вышэйшай адукацыі, — сцвярджае Аміна Ідзігава. — Паводле апошняга апытання StackOverflow, 70 % прафесійных распрацоўшчыкаў скончылі няпрофільныя ВНУ, а 20 % «тэхнароў» увогуле не маюць вышэйшай адукацыі. Растуць даступнасць і папулярнасць адукацыйных анлайн-рэсурсаў і курсаў, дзе рыхтуюць больш кампетэнтных спецыялістаў, чым у ВНУ. Таксама адукацыя становіцца «канструктарам» з ведаў, якія чалавек можа перасабраць самастойна. У найбліжэйшай будучыні людзі пачнуць адукоўваць сябе самі, рэальна ўсведамляючы, якія менавіта веды ім патрэбныя. Адукацыя стане бесперапынным працэсам. З'явяцца цэнтры сертыфікацыі, дзе спецыялісты будуць здаваць кваліфікацыйныя экзамены, якія вызначаюць набор навыкаў і кампетэнцый. Эксперты зараз працуюць над табліцай «элементаў кампетэнцый» — па аналогіі з табліцай Мендзялеева. Чалавек будзе фарміраваць набор сваіх кампетэнцый пры дапамозе штучнага інтэлекту, пад запыты канкрэтных вакансій. А штучны інтэлект дапаможа вылічыць, якіх ведаў не хапае, чаму і як трэба вучыцца.

Знікне і паняцце «прафесія» — яму на змену прыйдзе ўзаемапранікальная экасістэма кампетэнцый. У сярэднім чалавек за сваё жыццё зменіць дзесяць прафесій.

Аміна кажа, што рэзюмэ, як інструмент продажу, адыходзіць у мінулае: «Важна не тое, які ў вас дыплом, а ў якіх рэальна праектах удзельнічаў прэтэндэнт, а гэта інфармацыя даступная ў інтэрнэце. Для мяне не мае значэння, якія паперы прыносіць кандыдат: калі інтэрнэт пра вас нічога не ведае, то, хутчэй за ўсё, я вас на гутарку нават не паклічу. Вас проста не існуе! Таму, **калі вы хочаце быць бачнымі, пакідайце свой лічбавы след і стварайце свой уласны брэнд у сеціве»,** — раіць HR-кансультант.

АДАПТАТЫЎНЫ ІНТЭЛЕКТ

А ці варта ўсім імкнуцца ў IT? Попыт на IT-спецыяльнасці сярод абітурыентаў у апошнія гады зашкальвае...

— Пакуль мы ўсе думаем, што ёсць IT-кампаніі і ўсе астатнія, свет вакол нас змяняецца. І сёння трэба вучыцца спалучаць тэхнічныя навыкі накшталт матэматыкі і камп'ютарных навук, паняційнае і сістэмнае мысленне, аналіз, сінтэз, алгарытмізацыю, логіку плюс дадаць да іх сацыяльныя і асобасныя навыкі, эмацыянальны інтэлект, здольнасць да камунікацыі, інтуіцыю, майстэрства весці перагаворы і абменьвацца думкамі, — тлумачыць Аміна. — Мы любім самі казаць, але не ўмеем слухаць. Самыя высокія заробкі сёння плацяць тым, хто спалучае высокаразвітыя сацыяльныя і матэматычныя навыкі.

А ўвогуле топ навыкаў, насамрэч важных для работадаўцаў на сённяшні дзень, выглядае наступным чынам: на першым месцы стаіць уменне вырашаць праблемы (важнасць 82,9 %), здольнасць працаваць у камандзе (82,9 %), эфектыўная камунікацыя (80,3 %), лідарства (72,6 %), рабочая этыка (68,4 %), аналітычныя здольнасці і ініцыятыўнасць (па 67 %), увага да дэталяў (64,1 %), гнуткасць і адаптатыўнасць (60,7 %). Пад увагу бяруцца і такія якасці, як крэатыўнасць, таварыскасць, арганізатарскія здольнасці... Так званыя мяккія навыкі (soft skills) пачынаюць «важыць» намнога больш, чым тэхнічныя.

За час сваёй працы на пасадзе спецыяліста па падборы кадраў я перажыла тры хвалі: спачатку ўсе рабілі акцэнт на кагнітыўных навыках і вымяралі ўзровень інтэлекту (IQ), затым акцэнтавалі ўвагу на эмацыянальным інтэлекце, а цяпер у цэнтры ўвагі аказаўся адаптатыўны інтэлект. **Вельмі важнае ўменне чалавека хутка адаптавацца, перавучвацца і не нервавацца, таму што свет імкліва змяняецца, а наша будучыня абсалютна непрадказальная.**

Табліцу кампетэнцый спрабуюць стварыць невыпадкова: трэба развіваць менавіта тыя з іх, якія дазволяць чалавеку пераходзіць з кампаніі ў кампанію, з адной сферы ў іншую без дадатковага навучання. Пакуль што ўзровень адукацыі супадае з патрабаваннямі работадаўцаў толькі ў трох краінах: Японіі, Паўднёвай Карэі і Кітаі.

«КАР'ЕРНЫ ЛУНАТЫЗМ»

Аміна Ідзігава раіць моладзі не спадзявацца на атрыманне «надзейнай прафесіі» і пастаяннага месца працы. Кадравікі ўжо сутыкнуліся з новай з'явай, якую назвалі «кар'ерным лунатызмам». У IT-кампанію складана прыцягнуць патрэбнага спецыяліста і складана яго там утрымаць. Больш як тры гады мала хто працуе на адным месцы. Таму часцей чалавека бяруць пад канкрэтны праект. Калі той завяршаецца, спецыяліст развітваецца з кампаніяй.

Армія работнікаў без пэўнага месца працы расце. Па прагнозах, да 2020 года ў кожнай чацвёртай кампаніі доля пазаштатнікаў павялічыцца да 30 %, а кожны пяты работнік будзе фрылансерам. Кошт пастаяннага супрацоўніка для наймальніка на 40 % працэнтаў даражэйшы. Кандыдат, які часта змяняе працу, больш не будзе выклікаць падазрэнняў у наймальніка. Таму найлепшая стратэгія на сёння — падрыхтаваць сябе да кар'еры незалежнага падрадчыка, а не пастаяннага супрацоўніка.

«Увогуле кар'ера больш не азначае рух угору, і тое, што мы называлі раней кар'ернай лесвіцай, пераўтварылася ў «кар'ерную рашотку», — тлумачыць Аміна. — Людзі могуць рухацца ўгору, потым убок і нават уніз, яны набываюць нейкі новы патрэбны ім досвед і рухаюцца зноў угору. Наперад цяпер не азначае ўгору».

А вось міф аб прызванні яна лічыць небяспечнай пасткай. **Тое, што мы называем прызваннем, з'яўляецца вынікам складанага перапляцення схільнасцей, рэгулярнай практыкі, цікаўнасці, спрыяльных магчымасцяў і выпадкова атрыманай перавагі.**

— Сакрэт прызвання заключаецца ў тым, што трэба выдаткаваць сама меней 10 тысяч гадзін на свой рост і развіццё, — запэўнівае HR-спецыяліст. — Не варта баяцца памыліцца. Памылка — падстава для таго, каб скарэктаваць свой напрамак. А складанасці, руціна прысутнічаюць у любой, нават цікавай, рабоце, таму... не кідаем! Здольнасць ПАЧАЦЬ — гэта 60 % вашага поспеху. Здольнасць НЕ КІДАЦЬ — яшчэ 30 %, а іншыя кампаненты, такія як веды, навыкі, вопыт, кампетэнцыі і г. д., складаюць толькі 10 % сярод элементаў поспеху.

Часта людзі здаюцца таму, што чакаюць хуткага выніку, перастаюць верыць у сябе, лічаць сабе слабымі, зацыкліваюцца на сваіх памылках, страх перад няўдачай у іх большы, чым жаданне поспеху, яны захраслі ў мінулым, баяцца будучыні, супраціўляюцца пераменам, не ўяўляюць сваіх магчымасцяў, шкадуюць сябе, думаюць, што іх праблема — унікальная, а няўдача для іх — сігнал да адступлення.

Хтосьці са славутых акцёраў сказаў: «Знайсці сябе немагчыма. Сябе можна толькі стварыць». Стварайце сябе і рухайцеся наперад...

Надзея НІКАЛАЕВА.