

69% specjalistów uważa, że młodym brakuje odpowiednich umiejętności

data aktualizacji: 2022.07.15



15 lipca to Światowy Dzień Umiejętności Młodzieży. Z tej okazji, firma Hays na przełomie czerwca i lipca 2022 roku przeprowadziła globalne badanie, mające na celu weryfikację poziomu kompetencji najmłodszego pokolenia pracowników.

Pracodawcy na polskim rynku pracy nieustannie poszukują pracowników z odpowiednimi umiejętnościami. Pierwsze problemy rekrutacyjne często pojawiają się już w momencie weryfikacji podstawowych kompetencji, niezbędnych do objęcia nowej roli. Jest to sytuacja nierzadko mająca miejsce w przypadku najmłodszych pracowników. Jak wynika z globalnego sondażu Hays, 69 proc. respondentów jest zdania, że młodym pracownikom brakuje umiejętności niezbędnych do skutecznego wejścia na rynek pracy.

Wyniki ankiety

W ankiecie wzięło udział ponad 17 tys. respondentów. Aż 69 proc. z nich stwierdziło, że młode osoby nie posiadają odpowiednich umiejętności, pozwalających im skutecznie wkroczyć na rynek pracy po zakończeniu edukacji. Jak pokazują wyniki innego badania Hays, przeprowadzanego wśród prawie 12,5 tys. respondentów na świecie, jako główna przeszkoda utrudniająca młodym osobom zdobycie umiejętności niezbędnych do podjęcia pracy najczęściej wskazywany jest brak odpowiednich możliwości (45 proc. odpowiedzi). 28 proc. ankietowanych wskazało zaś, że wartościowe informacje dotyczące rozwoju kariery i kompetencji są trudno dostępne dla przedstawicieli pokolenia Z. Ponadto 14 proc. respondentów odpowiedziało, że barierą w doskonaleniu umiejętności młodych osób jest niewystarczający dostęp do edukacji, a 13 proc. – że jest nią brak odpowiednich narzędzi lub

rozwiązań technologicznych.

Bolączka pracodawców

Braki kompetencyjne wśród młodych pracowników i niedopasowana do potrzeb rynku edukacja mogą stanowić dla pracodawców nie lada wyzwanie zarówno w perspektywie długo-, jak i krótkoterminowej. Już teraz mówi się o rosnącej luce w kontekście umiejętności z zakresu IT i szeroko rozumianej cyfryzacji, ale też o niedostatecznych uniwersalnych kompetencjach miękkich. W obliczu trudności rekrutacyjnych, z jakimi mierzą się firmy na dzisiejszym rynku, pracodawcy coraz częściej biorą na siebie część odpowiedzialności za przygotowanie młodych do pracy w zawodzie.

Jak zauważa Agnieszka Pietrasik, Dyrektor Wykonawcza w Hays Poland, w interesie pracodawców jest to, aby osoby dołączające do organizacji posiadały wszelkie umiejętności niezbędne do rozpoczęcia pracy. Natomiast jeśli nie jest to możliwe, to niezbędne często staje się większe zaangażowanie w przygotowanie przedstawicieli najmłodszego pokolenia do samodzielnej pracy.

- Ważne jest zapewnienie młodym pracownikom możliwości rozwoju, dzięki którym będą mogli z sukcesem realizować swoje obowiązki i jednocześnie - odczuwać większą satysfakcję z wykonywanej pracy. Należy jednak pamiętać, że wykształcenie takich kompetencji miękkich, jak umiejętność współpracy, zdolność dopasowania się do zmiennych czynników, odporność na stres czy zdolności analityczne wymaga czasu - komentuje Agnieszka Pietrasik.

Rozwój umiejętności w czasie edukacji

Sytuacją, która miała negatywny wpływ na rozwój umiejętności młodych, była pandemia. Nierzadko uniemożliwiała również zdobycie pierwszych doświadczeń zawodowych, szczególnie w tradycyjnej formie, rozumianej jako dołączenie do zespołu pracującego w modelu stacjonarnym.

Warto również dodać, że oczekiwania pracodawców stale się zmieniają. Wynika to m.in. z rozwoju technologii, automatyzacji i nowych potrzeb ze strony klientów. Umiejętności, których poszukiwały firmy jeszcze kilka lat temu, obecnie często okazują się mniej wartościowe. Co za tym idzie, obszary, w których kształcą się młodzi ludzie na drodze edukacji, mogą nie odpowiadać aktualnym wymaganiom rynku pracy. Tymczasem wspieranie najmłodszego pokolenia pracowników w rozwoju kompetencji może zapobiec powiększaniu się luki kompetencyjnej w przyszłości.

- Aby zapewnić najmłodszemu pokoleniu jak najlepszy start kariery, konieczna jest współpraca biznesu z instytucjami edukacyjnymi. Wówczas rozwijanie odpowiednich umiejętności u osób młodych może dać lepsze rezultaty. Dla przykładu, doradztwo zawodowe w szkołach oraz w uniwersyteckich biurach karier, powinno być lepiej dostosowane do aktualnych potrzeb biznesowych rynku pracy i ułatwiać młodym osobom podejmowanie bardziej świadomych decyzji. Ze strony pracodawców, ważne jest dzielenie się praktycznymi wskazówkami z potencjalnymi, przyszłymi pracownikami oraz umożliwienie udziału w programach mentorskich bądź stażach jeszcze w trakcie edukacji - dodaje Agnieszka Pietrasik z Hays Poland.

Fot. Hays Poland

Źródło: