

FLOWS – Further Learning, Outreach and Working Skills

Project no: 2022-1-TROI-KA220-YOU-000089240



Dezvoltarea cadrului FLOWS

Finanțat de Uniunea Europeană. Punctele de vedere și opiniile exprimate aparțin, însă, exclusiv autorului (autorilor) și nu reflectă neapărat punctele de vedere și opiniile Uniunii Europene sau ale Agenției Executive Europene pentru Educație și Cultură (EACEA). Nici Uniunea Europeană și nici EACEA nu pot fi considerate răspunzătoare pentru acestea.

Imprima

Design grafic

Mozaik İnsan Kaynakları Geliştirme Derneği; www.mozaik.org.tr

Publicație

Proiect „FLOWS ” Proiect: www.flows-project.eu

Coordonare: İŞKUR Çarşamba Service Centre Directorate, TURCIA

www.samsun.iskur.gov.tr

[samsun\[@\]iskur.gov.tr](mailto:samsun[@]iskur.gov.tr)

Acest manual poate fi descărcat gratuit la adresa

www.flows-project.eu

Această lucrare este licențiată sub o licență internațională Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0



Indice

1. Introducere	4
1.1. Obiectivele proiectului și raportul general	4
1.2. Metodologia utilizată pentru rapoartele naționale și generale	5
1.3. Capacitatea de angajare într-o societate globalizată	6
1.4 Digitalizarea și viitoarele oportunități de angajare.....	10
1.5. Rolul esențial al formării în învățământul profesional în ceea ce privește capacitatea de angajare	12
2. Literatură comparată și revizuire a documentelor: Irlanda, Austria, România și Turcia.	14
2.1. Irlanda	14
2.2. Austria	16
2.3 România	21
2.4 Turcia	24
3. Rezultatele cercetărilor de teren în Irlanda, Austria, România și Turcia.	29
4. Concluzii.....	38
5. Anexe	43
6. Modelul pentru cercetarea de birou.....	45
7. Referințe	46

1. Introducere

1.1. Obiectivele proiectului și raportul general

Proiectul Flows „Futher, Learning, Outreach and Working Skills” este finanțat de Comisia Europeană pentru 24 de luni și își propune să dezvolte un instrument și o metodă axate pe identificarea **competențelor transversale** printr-un **proces de consiliere**. **Competențele transversale** sunt esențiale pentru viitoarea cariera a tinerilor dezavantajați în căutarea unui loc de muncă și oferă **oportunități de angajare durabile** pentru acel grup țintă. Consorțiul proiectului este format din **5 parteneri** reprezentând **4 țări UE**.

- Çarşamba İŞKUR Hizmet Merkezi Müdürlüğü (Turcia)
- Universitatea Nationala De Stiinta Si Tehnologie Politehnica Bucuresti (Romania)
- Ballymun Job Center Co- Operative Society Limited (Irlanda)
- HAFELEKAR (Austria)
- Mozaik İnsan Kaynakları Geliştirme Derneği (Turcia)

Partenerii proiectului Flows au colaborat pentru a planifica, executa și monitoriza următoarele rezultate ale proiectului.

- Dezvoltarea cadrului general (WP2)
- Specificațiile și conținutul instrumentului (WP3)
- Dezvoltarea modulului de instruire pentru practicieni și platforma online (WP4)
- Pilotarea instrumentului FLOWS și a evaluării psihometrice (WP5)

În **prima etapă a proiectului Flows**, partenerii proiectului au efectuat cercetări naționale și au implementat o serie de activități pentru a colecta informațiile prezentate în acest document ca un cadru transnațional mai larg. Acest raport general a colectat constatări pentru a oferi o perspectivă asupra **situației actuale a competențelor pentru viitoarea piață a forței de muncă în mai multe țări europene** și pentru a identifica provocările structurale cu care se confruntă tinerii în căutarea unui loc de muncă în țările partenere respective: Austria, Irlanda, România și Turcia.

Unele constatări interesante includ nevoile de formare continuă în rândul tinerilor, pentru viitoarea piața a muncii. Prezentul raport oferă date generale și comparative despre **tendențele angajării și nevoile de consiliere în carieră în rândul tinerilor** din țările implicate, precum și exemple de instrumente și bune practici în domeniul proiectului. În

acest fel, oportunitățile și provocările posibilității de angajare și viitoarele locuri de muncă pentru tineri în contextul unei societăți globalizate și digitalizate ar trebui să devină mai clare.

1.2. Metodologia utilizată pentru rapoartele naționale și generale

Acest raport general se bazează în principal pe constatările rapoartelor naționale care au fost elaborate de cele patru țări partenere (Austria, Irlanda, România și Turcia). Această cercetare se bazează pe rapoartele naționale elaborate în cadrul proiectului anterior Future proof your Career (FYC), care a fost implementat în perioada 2019-2022 și oferă bazele proiectului Flows.

Principalele rezultate ale acestui raport includ o combinație de explorare aprofundată și statistici rezumate, comparate și plasate într-un cadru teoretic. Acesta constă din două componente principale: **o parte teoretică** care se bazează pe rezultatele comparative ale unei cercetări de birou a literaturii (date, documente și cercetare în arhivă) în țările partenere și o parte empirică care include **rezultatele focus-grupurilor și discuțiilor** care au fost deținute de partenerii de proiect cu tineri în căutarea unui loc de muncă, angajatori și profesioniști afectați de o piață a muncii digitalizată.

Acest raport oferă informații utile asupra **condițiilor de consiliere în carieră pentru tineri** și **competențe transversale** care sunt cerute de piața muncii din fiecare țară și evidențiază câteva recomandări privind abordările actuale și nevoile de formare continuă. Constatările privind contextul politicii de ocupare a forței de muncă și competențe în țările proiectului au fost comparate și vizualizate grafic, pentru a susține concluziile și recomandările, care vor fi luate în considerare și elaborate în continuare în etapele următoare ale proiectului Flows.

O notă privind comparabilitatea rezultatelor din rapoartele naționale pare adecvată. Procesele de angajare și digitalizare și interrelația lor este un domeniu foarte complex, dependent de context. Deci, rezultatele rapoartelor de țară sunt comparabile într-o măsură limitată. În plus, constatările lor din grupurile de discuție pot diferi în ceea ce privește aspectele cheie și caracterul complet. Aceasta înseamnă că un subiect specific poate fi descris în detaliu într-un raport, dar poate fi atins doar de altul, în timp ce perspective diferite se completează reciproc pentru a oferi un fundal de cercetare cuprinzător pentru proiectul nostru.

1.3. Capacitatea de angajare într-o societate globalizată

Ultimii trei ani au fost modelați de o combinație provocatoare de discontinuitate în materie de sănătate, economică și geopolitică combinată cu presiunile sociale și de mediu tot mai mari. Aceste transformări crescânde au direcționat și continuă să direcționeze piețele muncii din lume și să modeleze cererea de locuri de muncă și competențe de mâine, conducând traiectorii economice divergente în interiorul și între țări, atât în economiile în curs de dezvoltare, cât și în cele dezvoltate.¹

Performanța economică generală a unei țări depinde în mare măsură de extinderea sau obținerea rapidă a noilor tehnologii și a competențelor productive ale forței de muncă. Acești factori privesc îndeaproape toate țările dezvoltate sau în curs de dezvoltare, precum educația sistemele din țări trebuie să ia în considerare noile evoluții și progresele din sistemul pieței muncii.

Abilitățile de angajare sunt vitale atât pentru cetățenii țărilor dezvoltate, cât și ai țărilor în curs de dezvoltare. Cel mai clar indiciu în acest sens este că o persoană trebuie să-și schimbe locul de muncă de cel puțin câteva ori de-a lungul vieții. Tehnologia care se schimbă rapid în țările dezvoltate necesită învățarea de noi cunoștințe și abilități într-un timp scurt. Aceeași situație se aplică multor țări în curs de dezvoltare din cauza investițiilor internaționale și a crizelor economice locale.

Abilitățile de angajare sunt calități care îi fac pe angajați valoroși în ochii angajatorilor și cresc calitatea muncii prestate, în afară de calificările tehnice legate de post. Pe lângă abilitățile de bază, cum ar fi alfabetizarea și calculul, abilitățile de angajare includ **abilități de gândire de nivel înalt, cum ar fi rezolvarea problemelor și luarea deciziilor, și abilități și trăsături afective precum fiabilitatea, atitudinea pozitivă și colaborarea.**

Creșterea globală a ocupării forței de muncă va fi de numai 1,0% în 2023, mai puțin de jumătate din nivelul din 2022. Șomajul global este programat să crească ușor în 2023, cu aproximativ 3 milioane, la 208 milioane (corespunzând unei rate globale a șomajului de 5,8%). Dimensiunea moderată a acestei creșteri proiectate se datorează în mare parte ofertei reduse de muncă în țările cu venituri mari. Aceasta ar marca o inversare a scăderii șomajului la nivel mondial între 2020-2022.²

¹ <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/future%20of%20organizations/the%20future%20of%20work%20after%20covid%2019/the-future-of-work-after-covid-19-report-vf.pdf>

² https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_865256/lang--en/index.htm

La fel ca și cei care sunt șomeri, această măsură include și persoanele care își doresc un loc de muncă, dar nu își caută activ un loc de muncă, fie pentru că sunt descurajați, fie pentru că au alte obligații. Decalajul global de locuri de muncă a fost de 473 de milioane în 2022, cu aproximativ 33 de milioane peste nivelul din 2019.

Multe țări se confruntă cu un decalaj persistent între competențele necesare pe piața muncii și cele oferite de forța de muncă. **Anticiparea abilităților este un proces strategic și sistematic prin care actorii de pe piața muncii identifică și se pregătesc pentru a răspunde nevoilor viitoare de competențe, contribuind astfel la evitarea decalajelor potențiale dintre cererea și oferta de competențe.** O strategie de anticipare a competențelor le permite furnizorilor de formare, tinerilor, factorilor de decizie politică, angajatorilor și lucrătorilor să facă alegeri mai bune în materie de educație și formare, iar prin mecanisme instituționale și resurse de informare să conducă la o utilizare mai bună a competențelor și la dezvoltarea capitalului uman.³

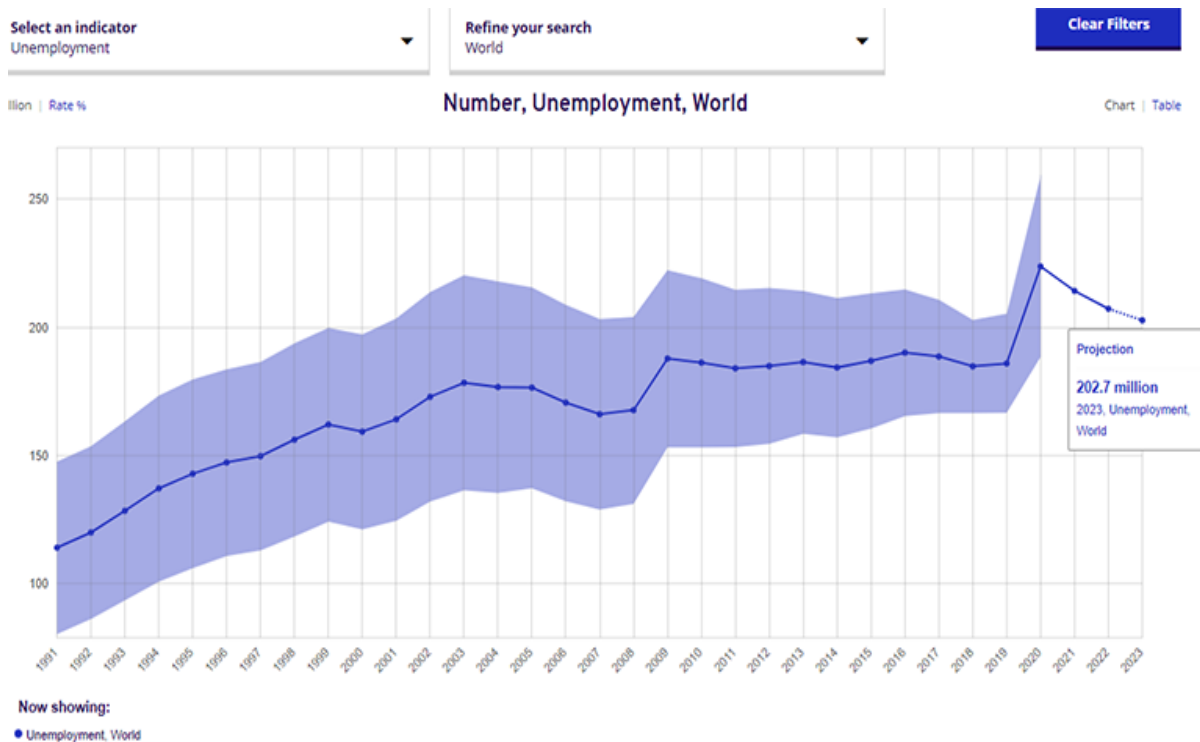
Ce s-a realizat și cum ar trebui să răspundă politicile de tineret din Europa provocărilor lor în următorii ani?

Guvernele trebuie să adopte politici de dezvoltare a competențelor mai relevante pentru a răspunde nevoilor piețelor forței de muncă care evoluează rapid. Sistemele de educație și formare vor trebui, de asemenea, să profite de **noile tehnologii educaționale** și să acorde o atenție sporită competențelor digitale. ⁴În general, în timp ce sistemele de înlocuire a veniturilor (asigurări și asistență pentru șomaj) ar trebui să fie ceva mai puțin „generoase” în ceea ce privește ratele și durata de înlocuire a salariilor, o strategie de activare care pune mai mult accent pe politica activă a pieței muncii.

Dialogul social este o altă modalitate de a depăși criza ocupării forței de muncă. Promovarea angajării tinerilor este o prioritate globală. **Echiparea tinerilor cu competențele necesare pe piața muncii** și oferirea lor de oportunități de a se integra bine în lumea muncii duce la **potențialul productiv al economiei și la coeziunea socială** în general.

³ <https://www.ilo.org/skills/areas/skills-training-for-poverty-reduction/lang--en/index.htm>

⁴ <https://www.ilo.org/global/topics/skills-knowledge-and-employability/lang--en/index.htm>



Sursa: Biroul Internațional al Muncii, Trends Econometric Models (ilo.org/wesodata)

Acest set de date include atât date reale, cât și date din 1991-2021, precum și proiecții din 2022-23. Estimările pot diferi de sursele naționale oficiale. Pe lângă șomaj, „calitatea locurilor de muncă rămâne o preocupare esențială”, se spune în raport, adăugând că „Munca decentă este fundamentală pentru justiția socială”. Un deceniu de progres în reducerea sărăciei s-a clătinat în timpul crizei COVID-19. Concluzia evidentă care trebuie trasă este că UE sprijină angajarea tinerilor, capacitatea de angajare și incluziunea socială, în special în cadrul agendei sale pentru locuri de muncă, creștere și investiții, **Strategia Europa 2020** și prin fondurile UE. Cadrul de cooperare solicită UE și statelor membre să:

- **crearea de oportunități mai multe și egale** pentru toți tinerii în educație și pe piața muncii; și
- promovează cetățenia activă, incluziunea socială și solidaritatea tuturor tinerilor prin acțiuni inclusiv educație și formare, angajare și antreprenoriat,

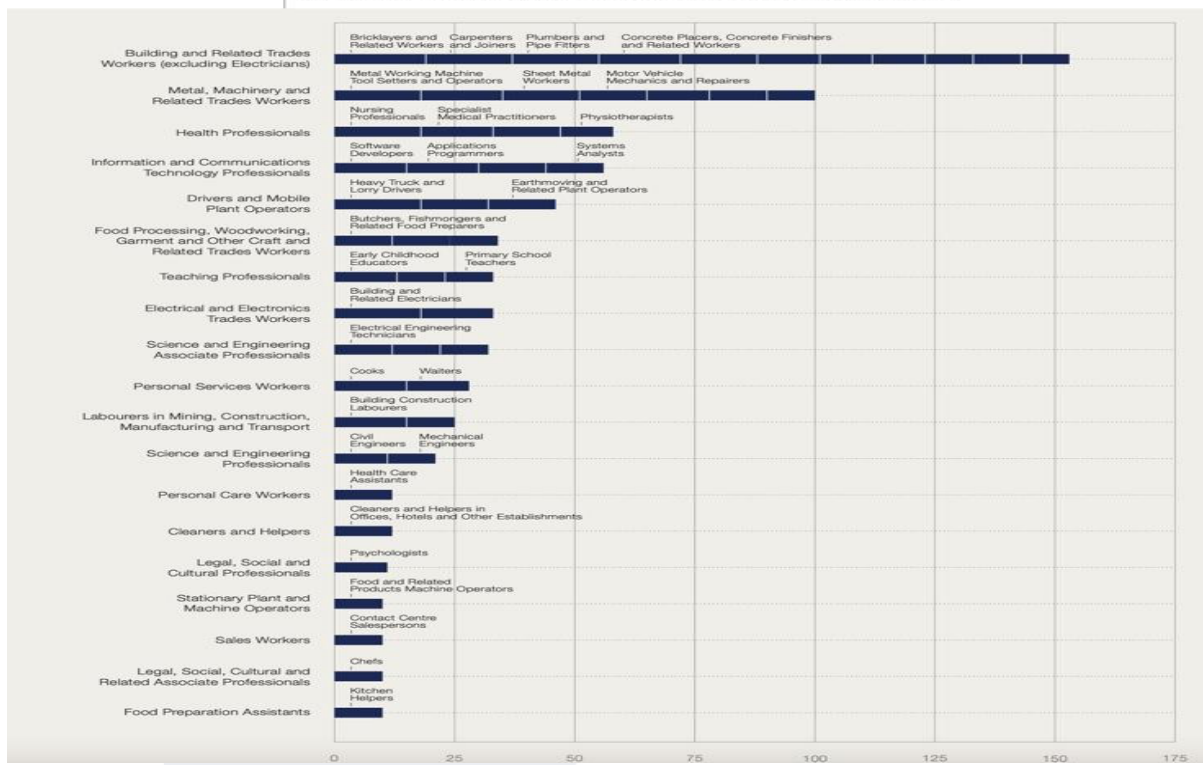
sănătate și bunăstare, participare, activități de voluntariat, incluziune socială, tineret și lume, creativitate și cultură.

În 2027, companiile prevăd că 44% din competențele de bază ale angajaților vor fi perturbate, deoarece tehnologia se mișcă mai repede decât pot companiile să își proiecteze și să-și

extindă programele de formare. Abilitățile cognitive se află în fruntea listei celor considerate a fi de cea mai mare importanță pentru lucrători în 2023. Forumul Economic Mondial a prezis aceste seturi probabile de abilități – și modul în care cererea pentru ele ar putea crește în 2023.

Mai mult decât atât, conform Raportului privind deficitul de forță de muncă 2022, Autoritatea Europeană a Muncii, acesta arată că în multe țări creșterea șomajului din 2019 până în 2021 a angajaților cu un nivel de educație de bază a fost de peste două ori mai mare decât impactul asupra angajaților cu studii superioare.

FIGURE 1.2 Most common labour shortages by occupations in 2022 in Europe
Number of economies in Europe reporting labour shortages for top occupations, grouped by job families



Sursa: Raportul privind deficitul de forță de muncă 2022

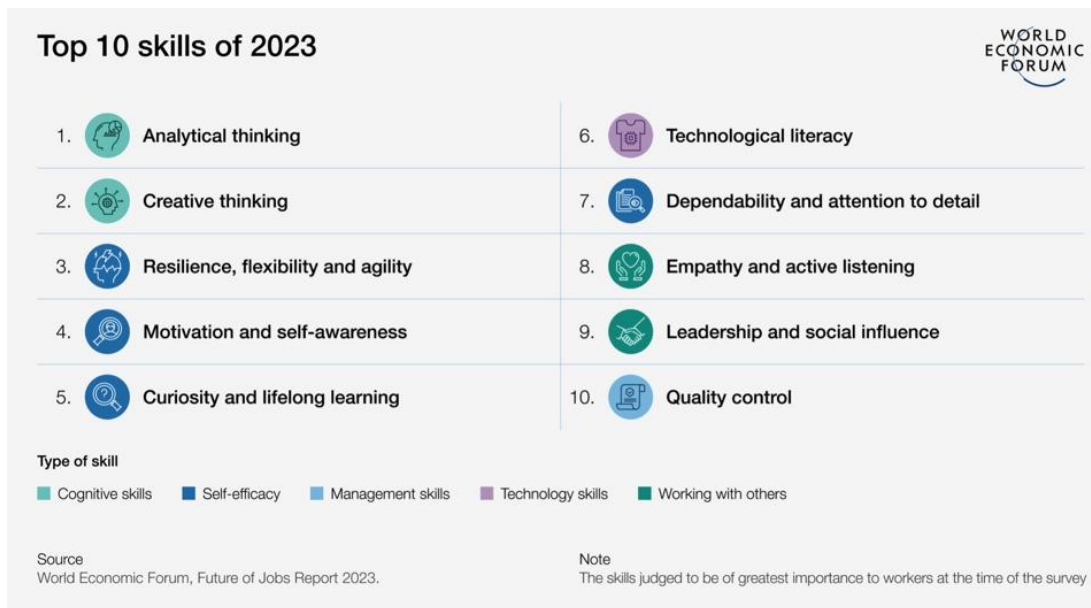
1.4 Digitalizarea și viitoarele oportunități de angajare

Atât în întreprinderile mici, cât și în cele mari, globalizarea și tehnologia au avut un efect extraordinar, iar sectoarele de afaceri au fost îmbunătățite prin globalizare și dezvoltarea tehnologică, dar efectele sunt diverse asupra locurilor de muncă, veniturilor și economiilor de scară. Mai mult, are efecte pozitive și negative ale globalizării și tehnologiei. Ca efect pozitiv, permite un acces mai mare la bunuri și servicii. Ca efecte negative, duce la lipsa de reglementare.

Impactul globalizării are consecințe puternice pentru tineri. Este necesar să se pregătească economiile și angajații pentru noi oportunități pentru a asigura o abordare bine concepută pentru crearea de locuri de muncă, care poate fi realizată concentrându-se mai mult pe serviciile activate digital.

Multe țări se confruntă cu un decalaj tot mai mare între competențele necesare pe piața muncii și cele oferite de sistemele de educație și formare. Pentru a depăși acest decalaj tot mai mare, recunoașterea competențelor este necesară pentru a asigura un proces strategic și sistematic prin care actorii de pe piața muncii identifică și se pregătesc pentru a răspunde nevoilor viitoare de competențe, contribuind astfel la evitarea decalajelor potențiale între cererea și oferta de competențe. O strategie de recunoaștere a competențelor le permite consilierilor de carieră, tinerilor, factorilor de decizie, angajatorilor și lucrătorilor să facă alegeri mai bune în materie de educație și formare pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și poate fi utilizată pentru a răspunde nevoilor de angajare, utilizarea competențelor sau avansarea în carieră sau abilități suplimentare. dezvoltare pentru tinerii în căutarea unui loc de muncă.

Conform Raportului privind viitorul locurilor de muncă al Forumului Economic Mondial, 50% din toți angajații vor avea nevoie de recalificare până în 2025, pe măsură ce adoptarea tehnologiei crește. În plus, gândirea analitică și creativă și rezolvarea problemelor se află în fruntea listei de abilități pe care angajatorii le consideră că vor crește în proeminență în următorii cinci ani. În plus, în acest an apar nou abilități de auto-gestionare, cum ar fi învățarea activă, reziliența, toleranța la stres și flexibilitatea.



Sursa: Abilitățile cognitive sunt în fruntea listei pentru 2023, Forumul Economic Mondial

Cu toate acestea, nu trebuie uitat că excelența în rețelele sociale necesită creativitate, gândire strategică și o înțelegere clară a modului de transmitere eficientă a mesajelor către un public mare prin intermediul mass-media digitale, deoarece multe sectoare de pe piața muncii văd această competență ca bază a viitorului loc de muncă.

Potrivit World Economic Forum, Future of Jobs Survey 2023, gândirea analitică este o abilitate de bază pentru mai multe companii decât orice altă abilitate și constituie în medie 9% din competențele de bază raportate de companii. Alte abilități de bază sunt enumerate în următoarea ordine.

- gândire creativă,
- reziliență, flexibilitate și agilitate.
- motivația și conștientizarea de sine.
- și curiozitatea și învățarea pe tot parcursul vieții
- alfabetizare tehnologică.
- fiabilitate și detaliu la atenție
- empatie și ascultare activă și leadership și influență socială
- controlul calității.

În acest raport, abilitățile de management, abilitățile de implicare, abilitățile tehnologice, etica și abilitățile fizice sunt, în general, considerate a fi mai puțin importante decât cunoașterea, autoeficacitatea și lucrul cu alții.

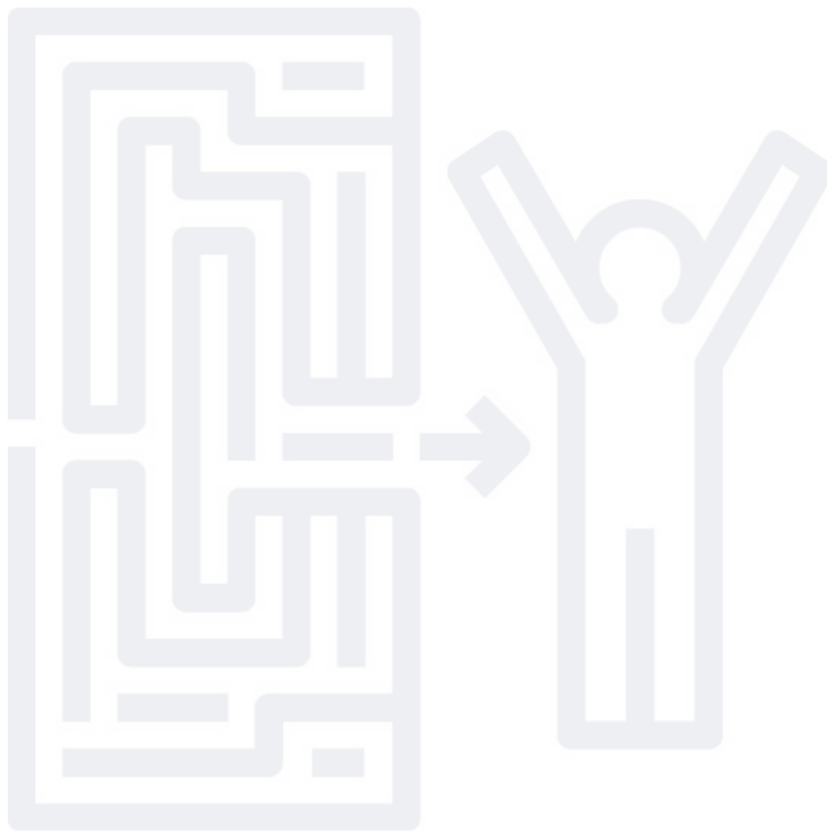
1.5. Rolul esențial al formării în învățământul profesional în ceea ce privește capacitatea de angajare

Impactul pandemiei pe economie și ocuparea forței de muncă i-a afectat în mod disproporționat pe tineri. După cum subliniază acest raport, rata de redresare a piețelor forței de muncă pentru tineri din numeroase țări și regiuni rămâne în urmă cu cea a pieței muncii pentru lucrătorii în vârstă. În ultima vreme, provocările cu care se confruntă tinerii au fost agravate de apariția unor obstacole suplimentare, inclusiv creșterea costurilor cu alimente și energie, condiții precare de finanțare și evoluții din Ucraina și alte regiuni. Evoluțiile adverse recente sunt în opoziție cu Obiectivele de Dezvoltare Durabilă (ODD) și 2030, anul țintă pentru realizarea lor. În mod specific, ele compromit progresul către ținta ODD 8.6, care urmărește să scadă semnificativ procentul de tineri care nu sunt implicați în angajare, educație sau formare. Educația profesională poate fi eficientă în dezvoltarea competențelor și în asigurarea unei tranziții fără probleme și de succes pe piața muncii. În aproape toate țările pentru care există date disponibile, ratele de ocupare tind să fie mai ridicate în rândul tinerilor adulți care au absolvit formarea profesională decât în rândul celor care au urmat un program secundar superior general. Menținerea tinerilor în educație în timp ce își perfecționează prin calificări profesionale poate fi folosită ca o opțiune politică de succes pentru unele țări. Una dintre problemele de bază cu care se vor confrunta toate țările în ceea ce privește formarea profesională este cum să adapteze formarea profesională la această transformare pe piața muncii și să răspundă la seturile de competențe în schimbare rapidă.

Se anticipează că șomajul în rândul tinerilor la nivel mondial va scădea la 73 de milioane până în 2022, reprezentând o creștere cu 6 milioane față de nivelul observat în 2019.

Ca urmare a reintegrării tinerilor pe piața muncii între 2020 și 2021, șomajul în rândul tinerilor a crescut cu 4,1 milioane, ceea ce a dus la scăderea actuală. În 2020, rata șomajului a crescut semnificativ cu 1,7 puncte procentuale din cauza unei scăderi a forței de muncă (linia de referință) și a creșterii numărului de șomeri (numitorul). Rata șomajului la adolescenți a cunoscut o creștere modestă de 0,4 puncte procentuale în 2021, în ciuda creșterii mai substanțiale a populației șomeri față de 2020. Acest lucru se datorează faptului că forța de muncă, care constituie numitorul raportului, s-a extins substanțial în același timp.

În general, ratele NEET servesc ca un indicator mai fiabil al deficiențelor în accesibilitatea tinerilor pe piața muncii în comparație cu ratele șomajului. Acest lucru se datorează faptului că șomajul necesită o participare activă la forța de muncă, în timp ce rata NEET cuprinde întreaga populație.⁵

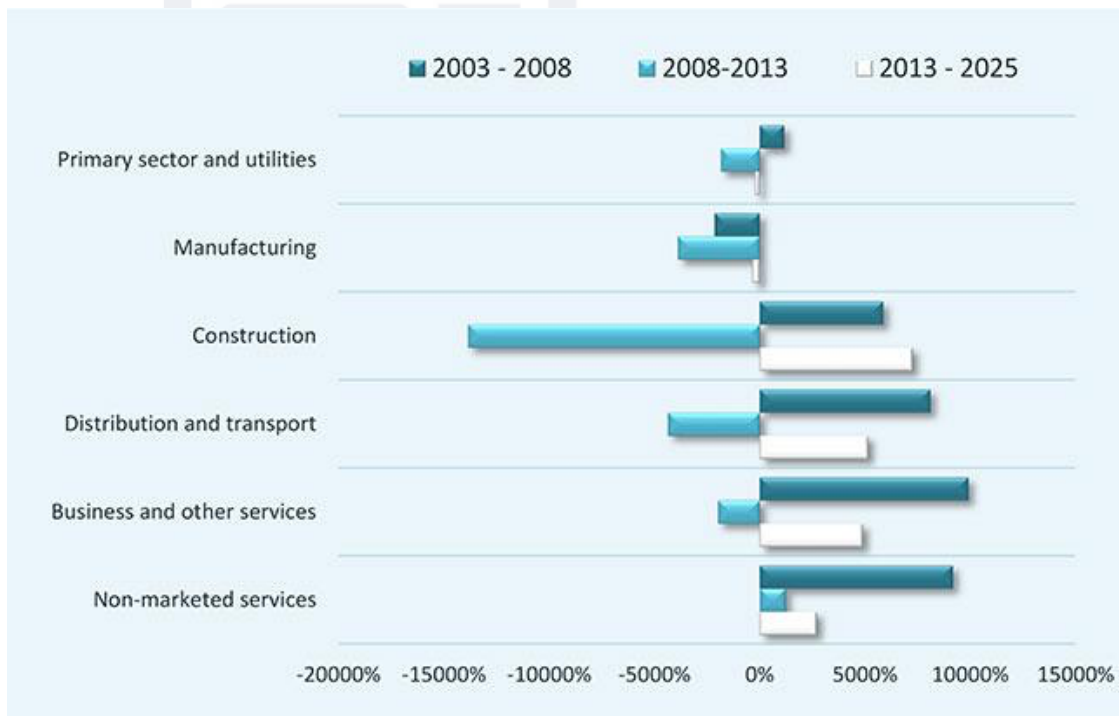


⁵ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_853321.pdf

2. Literatură comparată și revizuire a documentelor: Irlanda, Austria, România și Turcia.

2.1. Irlanda

În urma crizei economice din 2008, PIB-ul Irlandei a început să se redreseze în 2013. În 2013, rata șomajului din Irlanda a fost de 13,1%, peste media Uniunii Europene (UE) de aproximativ 11%. Comisia Europeană estimează o creștere a PIB-ului pentru Irlanda de 3,6 în 2015, precum și în 2016.



Sursa: Creșterea viitoare a ocupării forței de muncă (în %) în Irlanda în perioada 2018-2030 în toate sectoarele

În Irlanda, în ultimii ani, tehnologia schimbă și furnizarea de servicii de orientare în țară. Această schimbare a fost accelerată de Covid-19. Foarte rapid, atât serviciile de îndrumare, cât și clienții s-au trezit navigând într-o călătorie prin lumea ghidării la distanță. Într-un raport CEDEFOP din 2020 care a evaluat îndrumarea și învățarea pe tot parcursul vieții în timpul pandemiei, abordarea de învățământ la distanță a Irlandei a fost menționată ca fiind mai larg îmbrățișată în domenii precum finanțele și IT. Mai multe cursuri „tradiționale” oferite de

Educație și formare continuă (FET) sectorul din Irlanda a trebuit să se adapteze învățării la distanță. Premisa cursurilor FET este învățarea bazată pe muncă WBL sau elementul practic de instruire, astfel că acest lucru s-a dovedit o provocare în era Covid-19, unde locurile de muncă și facilitățile erau rare. Au fost utilizate diverse canale pentru ghidarea de la distanță, cum ar fi e-mailul, platformele de comunicații digitale, canalele video online, software-ul colaborativ de partajare a fișierelor, apelurile telefonice și mesajele text. Peisajul de ghidare din Irlanda a cunoscut schimbări dramatice în modul în care funcționează din cauza Covid-19. A forțat organizațiile să adopte o mai mult abordare digitalizată care va permite apariția, împărtășirea și integrarea abordărilor celor mai bune practici.

În contextul irlandez, SOLAS este agenția de dezvoltare a politicilor responsabilă de sectorul de educație și formare continuă (FET) și a publicat „The Spring competencies Bulletin 2023”, care examinează contribuția tinerilor (cu vârste între 15-24 de ani) la Forța de muncă irlandeză în ultimii 3 ani. „Odată cu relaxarea reglementărilor COVID-19 și revenirea economiei, această cohortă de vârstă a văzut refacerea stadiilor de angajare și un apel accelerat pentru forță de muncă. În trimestrul trei din 2022, erau angajați în total 311.900 de tineri (15-24 de ani).

În contextul irlandez, publicația „Transformarea digitală: Evaluarea impactului digitalizării asupra grupului de lucrători din Irlanda” reflectă asupra impactului adoptării tehnologiilor digitale de-a lungul timpului 2018-2023, demonstrând că probabil o schimbare majoră pe piața muncii este necesare din cauza schimbărilor tehnologice, declarând că „unul din 3 locuri de muncă din Irlanda riscă (o oportunitate de peste 70%) de a fi perturbate prin adoptarea tehnologiei virtuale”. Digitalizarea în sectorul administrativ va aduce probabil o schimbare a proceselor, rolurilor și sarcinilor, estimând că adoptarea tehnologiei virtuale în următorii 5 ani va duce la o pierdere, în comparație cu previziunile crescute pentru locuri de muncă fără a lua în considerare adoptarea tehnologiei digitale. .

Se observă, printr-o mare parte din cercetări, că digitalizarea are un impact asupra disponibilității diferitelor locuri de muncă, împreună cu schimbări semnificative ale competențelor asociate. Trecerea de la economii de producție la economii bazate în principal pe servicii este remarcată în mare parte din cercetarea țării. Un exemplu de transformare puternică a furnizării de servicii pentru clienți, văzută în domenii precum finanțele, asigurările și telecomunicațiile, companiile raportând o regândire a strategiei lor organizaționale, evaluând în același timp nevoile și experiența angajaților lor actuali și viitori.

Constatările dintr-un raport realizat de Skillnet Ireland, care este agenția națională de sprijinire a afacerilor a guvernului irlandez, și Limerick School of Business, arată că, în timp

ce competențele angajaților în domeniul CX (Customer Experience) în sine nu s-au schimbat considerabil datorită transformării digitale, dar nivelul și frecvența la care trebuie aplicate sunt semnificativ crescute.

De fapt, unii experți sugerează că „implementarea cu succes a tehnologiilor digitale va depinde de „competențele soft” ale forței de muncă (EGFSN, 2018). Acest lucru implică faptul că angajaților li se va cere din ce în ce mai mult să posede aceste abilități soft pentru a se asigura că organizațiile lor nu vor rămâne în urmă în adoptarea tehnologiei.

Cadrul Youthreach Soft Skills este punctul culminant al multor ani de muncă de către practicieni care lucrează direct sau oferă servicii de asistență centrelor de educație și formare care oferă programul Youthreach celor care părăsesc școala timpurie din Irlanda. Cadrul se concentrează pe bunăstarea studenților, lucrând adesea cu adulți tineri provocatori în explorarea și identificarea competențelor și abilităților transferabile.

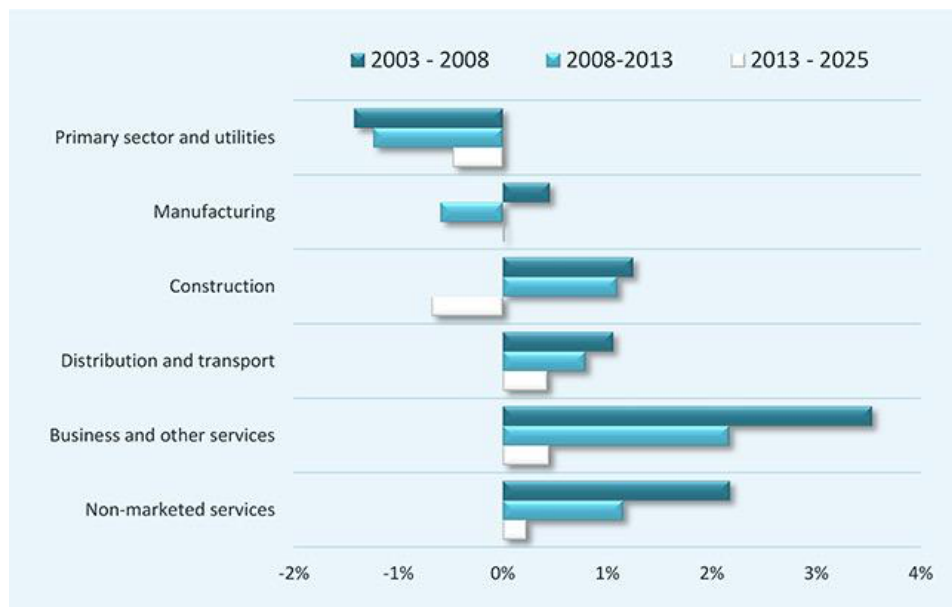
- Dezvoltarea încrederii printr-o conștientizare și acceptare a sinelui
- Dezvoltarea responsabilității prin conștientizarea și luarea în considerare a celorlalți
- Dezvoltarea puterii prin cunoașterea și aprecierea lumii.

O altă platformă disponibilă în contextul irlandez este CareersPortal, care a fost dezvoltat de Durrow Communications Ltd ca răspuns direct la un raport generat de Grupul de experți care a recomandat Irlandei să dezvolte un portal central de orientare în carieră. Site-ul web oferă instrumente de autoevaluare care permit unui utilizator să afle cum interesele, personalitatea, abilitățile sale etc. se pot lega cu diferite cursuri și cariere următoarele publice, constând din studenți de nivel 2 și 3, cursanți adulți, persoane în căutarea unui loc de muncă, părinți și tutori și profesioniști/furnizori de orientare în carieră. Un element al Portalului Cariere, instrument de consiliere în carieră, oferă utilizatorilor posibilitatea de a citi și reflecta asupra a patru domenii de abilități relevante pentru solicitantii de locuri de muncă și pentru locul de muncă, care constau în abilități de carieră, abilități de oameni, abilități de sarcini și abilități personale.

2.2. Austria

Există 9 090 868 de persoane care trăiesc în Austria (începând cu 1 octombrie 2022). În medie pe 2022, 3 913 652 erau angajați, dintre care 926 992 erau lucrători străini. În 2022, piața muncii a continuat să se redreseze în urma pandemiei de coronavirus, cu o nouă creștere a numărului de deținători de locuri de muncă. 13,3% dintre lucrătorii austrieci fac naveta în

altă provincie și 0,8% fac naveta în străinătate (în prezent sunt disponibile doar cifrele pentru 2020) . Piața muncii în 2022 a fost caracterizată de o creștere bruscă a cererii de personal a companiilor. Deși dinamica creșterii a încetinit oarecum în cursul anului, unele sectoare se confruntă în continuare cu o lipsă acută de forță de muncă. Majoritatea posturilor vacante urmează să fie ocupate folosind muncitori necalificați (în sectorul construcțiilor, în general muncă necalificată, turism etc.) și muncitori calificați.



Sursă: Total oportunități de angajare după calificare, 2013-25, Austria

În Austria, o schimbare în lumea muncii - care este deosebit de vizibilă pentru public - are loc în sectorul comerțului cu amănuntul din Austria, determinată de rapiditatea evoluției în comerțul online: lumea muncii în vânzări s-a schimbat considerabil, în principal datorită transparenței costurilor și informațiilor, a clienților mai bine informați în comerțul staționar, a unui număr tot mai mare de mici furnizori regionali care își produc propriile produse și a utilizării canalelor de social media pentru marketing.

Comerțul electronic s-a dezvoltat foarte dinamic în ultimii ani și mai ales în 2020. În 2016, companiile austriece au încasat peste 16,8 miliarde de euro prin site-uri web, aplicații sau piețe online. Patru ani mai târziu, în 2020, această cifră are aproape

s-a dublat la 30,2 miliarde de euro. Acest lucru subliniază faptul că impulsurile importante de creștere pentru economia austriacă provin din comerțul electronic. În ceea ce privește consumatorii, în ultimii 15 până la 20 de ani a avut loc o schimbare și mai puternică.

Ponderea persoanelor care fac cumpărături online a crescut de la aproximativ 8% în 2003 la 54,2% în 2021.⁶

O altă problemă, care este în prezent discutată foarte intens în Austria (ca și în majoritatea țărilor UE), este deficitul de forță de muncă în anumite sectoare. „Raportul privind lipsurile și surplusurile de forță de muncă”, publicat anual, afirmă că trei grupuri ocupaționale domină lista penuriei în țările UE: Există o cerere mare de lucrători, în special în sectorul sănătății, de specialiști academicieni din sectorul software și de meșteșugari din construcții de cladiri și inginerie civilă.⁷

În Austria, peste 600 de manageri ai companiilor mijlocii cu 30 până la 2.000 de angajați au fost chestionați de firma de audit și consultanță EY pentru studiul „Employment and Skilled Foreign Shortage in Austria”. Concluzia este că aproape că există un sector al pieței forței de muncă din Austria care să nu fie în prezent în lipsă de personal. Industria turismului, sectorul sănătății, dar și industria transporturilor și comerțul sunt deosebit de grav afectate.⁸

În Austria putem identifica în mod clar un impact major al evoluțiilor recente și al schimbărilor tehnologice în lumea muncii: „Tendința către o calificare și profesionalizare superioară continuă. Pe de o parte, acest lucru se reflectă în cererea tot mai mare de cadre academice și de profesii la școală. absolvirea examenului (de exemplu, profesii tehnice, profesii sociale și sanitare, pe de altă parte, grupurile ocupaționale cu niveluri de calificare mai scăzute se confruntă, de asemenea, cu cerințe tot mai mari și cu o nevoie mai mare de competențe de specialitate).⁹

Digital Austria este inițiativa guvernului federal austriac pentru o digitalizare de succes în Austria. Scopul este de a consolida rolul Austriei ca națiune digitală pentru a garanta și extinde prosperitatea, oportunitățile de muncă, precum și calitatea vieții pe termen lung. În ultimul său raport publicat pentru 2021, se afirmă că mai sunt multe lucruri de făcut în potențialul de transformare digitală pentru o creștere durabilă și durabilă. Făcând față pandemiei corona, Austria a progresat în educația la domiciliu și biroul la domiciliu și în diferite servicii administrative publice.

⁶ Ecoaustria: https://ecoaustria.ac.at/wp-content/uploads/2022/06/EcoAustria-Studie-Ecommerce_Oesterreich_Juni_2022.pdf

⁷ AMS Forschungsnetzwerk: https://www.ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_info_553_-_EU-Arbeitsmarktentwicklung_-_COVID-19-Pandemie-ELA.pdf

⁸ Ernst & Young: https://www.ey.com/de_at/news/2023/02/ey-at-mittelstandsbarometer-2023-fachkraeftemangel

⁹ AMS-Qualifikationsbarometer: http://bis.ams.or.at/qualibarometer/load_top.php?load=berufsbereiche_toptrends

Cu toate acestea, aceste succese nu trebuie să ascundă faptul că Austria trebuie să avanseze strategic și sistematic în transformarea digitală, iar schimbările din lumea muncii depășesc cu mult tehnologiile digitale: tendințe precum internaționalizarea, diversificarea sau tranziția ecologică vor influența și peisajul profesional în Austria în următorii ani. Multe dintre aceste tendințe se influențează reciproc sau sunt efecte secundare ale digitalizării.

Potrivit unui studiu realizat de WIFO - Institutul Austriac de Cercetări Economice, unele dintre domeniile industriale cu cel mai mare risc de pierdere a locurilor de muncă din cauza digitalizării și automatizării includ producția, comerțul cu amănuntul și transportul. În producție, de exemplu, roboții și alte sisteme automatizate preiau din ce în ce mai multe sarcini de rutină și repetitive, ceea ce duce la o scădere a nevoii de muncă manuală. În mod similar, în comerțul cu amănuntul, automatele de casă automată și platformele de cumpărături online reduc cererea pentru casierii și personalul de vânzări. În transporturi, vehiculele cu conducere autonomă vor înlocui probabil mulți șoferi în următorii ani.

Impactul acestor schimbări asupra lucrătorilor slab calificați este probabil să fie semnificativ. Mulți dintre acești lucrători sunt angajați în locuri de muncă de rutină și manuale, care sunt cele mai multe susceptibile la automatizare. De fapt, un studiu al Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE) sugerează că lucrătorii cu calificare scăzută din Austria au șanse de trei ori mai mari de a fi afectați de automatizare decât lucrătorii cu înaltă calificare. Aceasta înseamnă că un număr semnificativ de lucrători ar putea fi expuși riscului de schimbare a locului de muncă dacă nu reușesc să își perfecționeze competențele sau să găsească un loc de muncă alternativ.

Barometrul Calificărilor AMS (Serviciul Public Austriac de Angajare)¹⁰ este primul sistem de informare online cuprinzător al Austriei privind tendințele în materie de competențe și este un serviciu al AMS. Se adresează angajaților AMS, jurnaliștilor și responsabililor în politică și afaceri, precum și persoanelor care sunt pe cale să decidă asupra viitorului lor profesional. Pandemia Corona a avut un impact semnificativ asupra economiei austriece. Efectele au fost și continuă să fie resimțite în toate sectoarele ocupaționale, deși în diverse moduri. Unele industrii și subsectoare, pe de altă parte, au fost mai puțin afectate și este probabil să se redreseze pe termen mediu.

În ultimele luni, a existat un hype despre AI, parțial din cauza lansării ChatGPT (model de limbaj alimentat de AI dezvoltat de OpenAI, capabil să genereze text asemănător omului pe

¹⁰ AMS-Qualifikationsbarometer: <https://bis.ams.or.at/qualibarometer/hilfe.php?load=methodik2>

baza contextului și a conversației anterioare). Există din ce în ce mai multe rapoarte¹¹ despre schimbări drastice în lumea muncii, care conțin totul, de la panică la speranță, dar există o perspectivă importantă despre viitorul tehnologiei robotizate pe piața muncii că este greu pentru tehnologia robotică să ia locul deprinderii umane necesară. Acestea sunt grupurile de locuri de muncă cu cel mai scăzut potențial de influență a AI, iar abilitățile umane sunt esențiale pentru continuitatea acestor grupuri de locuri de muncă.¹²

1. Educație, formare și bibliotecă
2. Servicii sociale și de asistență
3. Management
4. Legea
5. Servicii fizice și sociale
6. Calculatoare și matematică
7. Procesele de afaceri și financiare
8. Arhitectură și inginerie
9. Practicienii din domeniul sănătății
10. Vânzări și activități conexe

Ar trebui menționat un exemplu de bună practică privind informarea și sprijinul privind digitalizarea în Austria: Campania „Sunt viitorul muncii” evidențiază realitățile muncii de astăzi. Și arată cum ar trebui să se schimbe sistemele de învățare și de securitate socială pentru a se adapta la schimbare. Scopul acestei campanii este de a implica toate segmentele populației în dezbatere și de a comunica opiniile lor factorilor de decizie din politică și afaceri.¹³

¹¹ <https://www.tagesschau.de/wissen/forschung/berufe-kuenstliche-intelligenz-100.html>

¹² Automation Risk Index (ARI): <https://lis2.epfl.ch/resiliencetorobots/#/>

¹³ <https://www.oecd.org/berlin/themen/zukunft-der-arbeit/>

Este esențial de remarcat faptul că în Austria recunoașterea competențelor informale și non-formale - în ciuda numeroaselor eforturi menționate mai sus - este la început și calificările educaționale formale sunt încă considerate esențiale. În acest sens, atât experții în educație menționați mai sus, cât și participanții la sondajul nostru solicită o schimbare rapidă în gândire și acțiune. O singură propoziție rezumă bine provocarea .

„Deschiderea minții a devenit poate cea mai importantă competență.”

AMS/IBW: Noi abilități digitale

Această deschidere la minte se adresează tuturor părților implicate în proces: factorii de decizie din domeniul politicii educaționale trebuie să răspundă, la fel ca angajatorii, practicienii și persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă. Pe scurt, ne-am dori subliniem din nou acele aspecte generale care ni se par deosebit de importante pentru proiectul FLOWS:

2.3 România

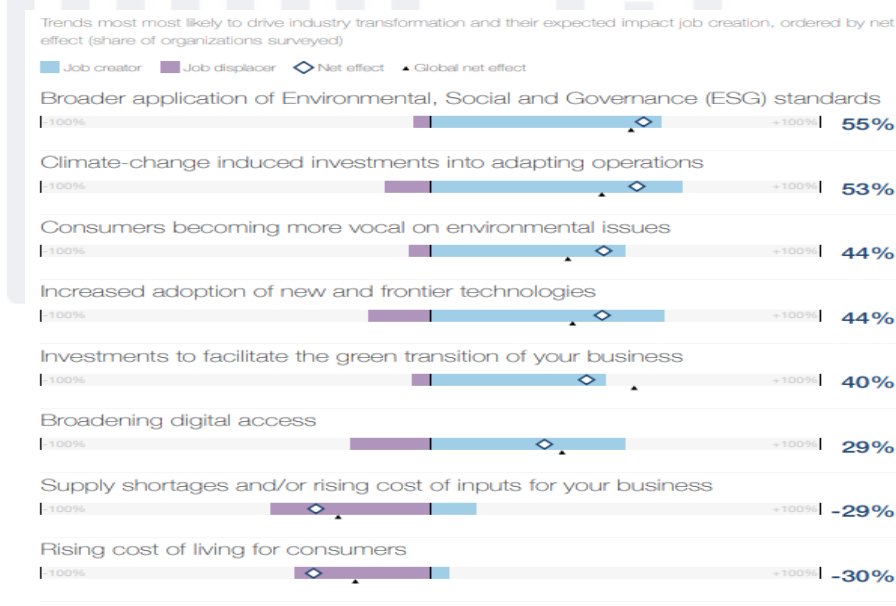
Rata de ocupare în România a crescut la 63 la sută în al doilea trimestru al anului 2023 de la 62,90 la sută în primul trimestru al anului 2023. Majoritatea angajaților lucrează în sectorul serviciilor (3,5 milioane de persoane), în timp ce 1,85 milioane de persoane erau angajate în industrie și construcții. Numărul de angajați în agricultură, silvicultură și pescuit a fost de 0,1 milioane de persoane. În 2022, rata de ocupare a populației active era de 62,3%, cu o rată mai mare la bărbați (66,8%, față de 57,4% la femei). Potrivit datelor ANOFM (Serviciul Public de Ocupare), în primul trimestru al anului 2023, cele mai multe posturi vacante la nivel național s-au înregistrat în următoarele ocupații: muncitori necalificați pentru montaj și montaj piese, curieri, lucratori comerciali, muncitori necalificați în construcții, paza, paznici, manipulanți de mărfuri, șoferi pentru transportul rutier de mărfuri, bucătari asistenți, vânzători și muncitori necalificați din industria confecțiilor. În România există o nepotrivire între educație și piața muncii. De fapt, învățământul terțiar este încă semnificativ sub media UE. În plus, învățarea adulților rămâne deosebit de scăzută (1,2 % în 2016) în comparație cu media UE (10,8 %), în ciuda nevoii de perfecționare, iar relevanța pe piață a formării profesionale este insuficientă [Documentul de lucru al Comisiei Europene (2018) al Comisiei, Țara Raport România 2018.] Pași întreprinși în România pentru a aborda provocările și deficitul de competențe, în special pentru lucrătorii cu calificare scăzută și cei cu nivel educațional scăzut și dizabilități. În strategia pentru perioada 2014-2020, Bulgaria a instituit o cooperare interinstituțională între sectorul educației și întreprinderi pentru a sprijini corelarea competențelor ca prioritate. În acest sens, abordarea NNCA cu privire la implicarea

părților interesate este considerată un model eficient și oferă potențial de dezvoltare ulterioară la nivel sectorial și regional.

București-Ilfov este cea mai dezvoltată regiune din România, cu cel mai mare PIB pe cap de locuitor din țară, la 49.200 EUR, reprezentând 164% din media europeană (UE27) conform Eurostat 2022, pe baza datelor 2020. Datorită oportunităților oferite de capitală, populația ocupată tinde să aibă un nivel ridicat de pregătire și calificare. În cea mai mare parte, economia regiunii este dominată de funcțiile capitalei. Toate ramurile industriale sunt prezente în regiune deoarece București-Ilfov reprezintă principala aglomerație industrială din țară. În același timp, comerțul, activitățile de depozitare, distribuția, administrația și conducerea comunală, precum și construcțiile au evoluat și ele rapid.

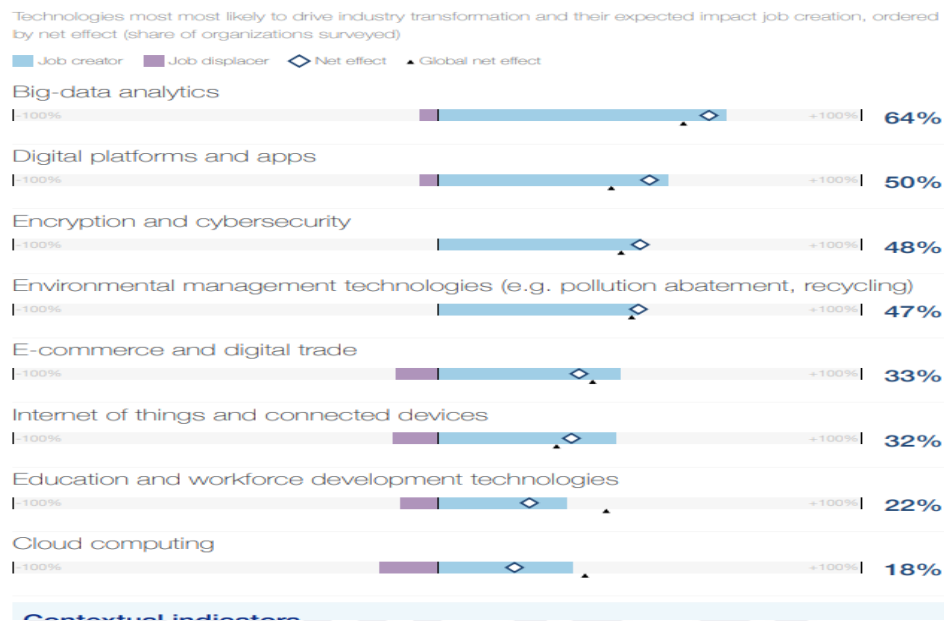
În următorii zece ani, transformarea digitală generată de noile tehnologii va afecta 600.000 de locuri de muncă în România, potrivit indicelui de perturbare a forței de muncă al PwC (PricewaterhouseCoopers International Limited este un brand multinațional de servicii profesionale de firme, care operează ca parteneriat sub brandul PwC). Potrivit raportului, în următorul deceniu vor fi create 325.000 de noi locuri de muncă, în timp ce alți 275.000 de lucrători vor trebui să-și îmbunătățească abilitățile digitale, deoarece automatizarea și introducerea inteligenței artificiale vor elimina treptat activitățile repetitive.

Tendențele globale și impactul lor asupra creării de locuri de muncă



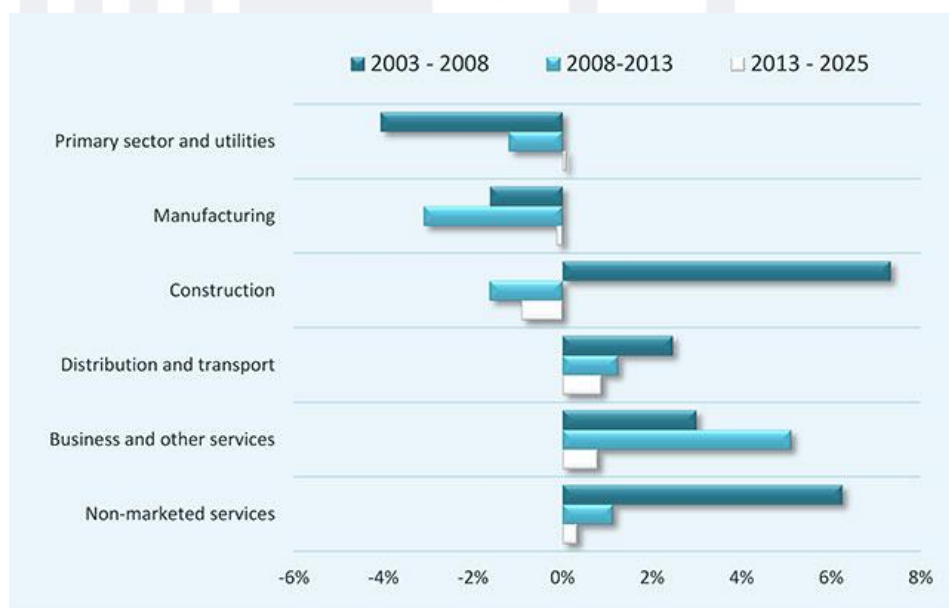
Sursa: [WEF Future of Jobs 2023.pdf \(weforum.org\)](https://www.weforum.org/reports/future-of-jobs-2023)

Tehnologii și impactul lor asupra creării de locuri de muncă



Sursa: [WEF Future of Jobs 2023.pdf \(weforum.org\)](https://www.weforum.org/publications/future-of-jobs-2023)

Creșterea viitoare a ocupării forței de muncă (în %) în România în perioada 2018-2030 pe sectoare



Sursa: Previțiuni de competențe Cedefop (2015)

În următorii zece ani, transformarea digitală generată de noile tehnologii va afecta 600.000 de locuri de muncă din România, potrivit indicelui de perturbare a forței de muncă al PwC. Potrivit raportului, în următorul deceniu vor fi create 325.000 de noi locuri de muncă, în timp ce alți 275.000 de lucrători vor trebui să-și îmbunătățească abilitățile digitale, deoarece automatizarea și introducerea inteligenței artificiale vor elimina treptat activitățile repetitive. Cea mai importantă observație este că îmbunătățirea competențelor digitale ale angajaților devine vitală. În același timp, parteneriatele cu instituțiile guvernamentale trebuie încurajate pentru a căuta domenii de interes comun precum infrastructura, educația sau sănătatea, unde investițiile pot stimula adoptarea de noi tehnologii. În absența investițiilor, noi locuri de muncă nu pot fi create în sectoarele cheie.

Mai mult, în cazul economiilor vulnerabile la automatizare și la schimbarea modelelor de afaceri, unele locuri de muncă sunt expuse un risc mai mare.

Strategia Națională pentru Agenda Digitală stabilește patru domenii de acțiune, după cum urmează:

- e-Guvernare, interoperabilitate, securitate cibernetică, cloud computing și social media – domenii care urmăresc creșterea eficienței și reducerea costurilor în sectorul public din România prin modernizarea administrației.
- TIC în educație, cultură și sănătate - domeniu care își propune să susțină aceste tehnologii la nivel sectorial.
- TIC în comerțul electronic și cercetarea, dezvoltarea și inovarea în TIC - domenii care vizează avantajele comparative regionale ale României și susțin creșterea în sectorul privat.
- Servicii de infrastructură digitală și de bandă largă - menite să asigure incluziunea socială.

2.4 Turcia

În ultimii trei ani, capacitatea de angajare în Turcia a fost modelată de o combinație provocatoare de sănătate, poziție economică și geopolitică combinată cu presiunile sociale și de mediu în creștere. Turcia are cea mai scăzută rată de ocupare a forței de muncă și una dintre cele mai mari rate de subutilizare a forței de muncă dintre țările OCDE, în principal din cauza participării scăzute a femeilor. Rata șomajului este, de asemenea, semnificativ mai mare decât media OCDE. Numărul de persoane ocupate ajustate sezonier a crescut cu 151 mii la 31 milioane 513 mii persoane în trimestrul II 2023 comparativ cu trimestrul precedent.

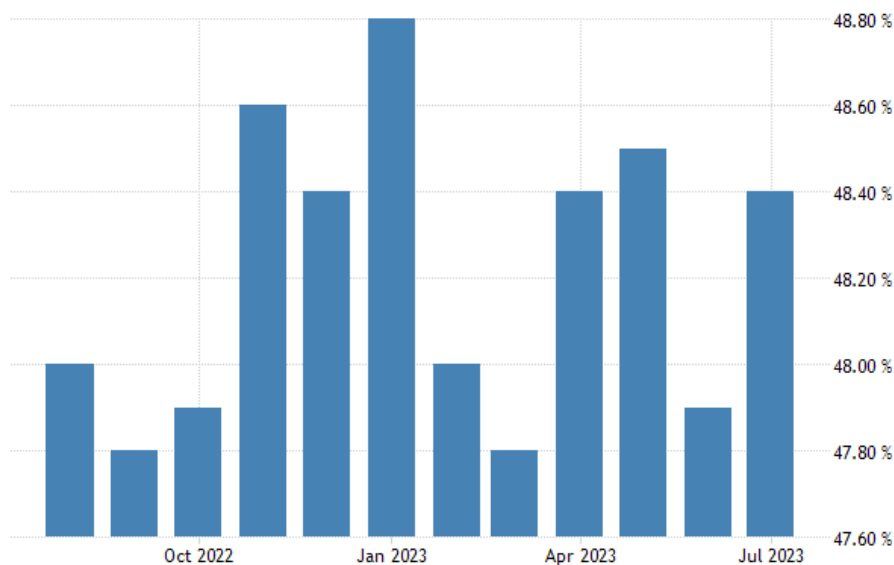
Rata de ocupare ajustată sezonier a fost de 48,2%, cu o creștere de 0,1 puncte procentuale. În plus, această rată a fost de 65,7% pentru bărbați, 31,1% pentru femei.

Polarizarea este experimentată pe axa est-vest în Turcia iar regiunea de est este identificată cu producție intensivă în muncă , cu tehnologie scăzută, vestul este identificat cu producție industrială -relativ înaltă, cu capital intensiv. Polarizarea în cauză are ca rezultat o urbanizare neplanificată atât între regiuni , cât și în interiorul regiunii .

Decalajul de angajare pentru grupurile dezavantajate este cel mai mare din Turcia dintre țările OCDE. Într-un alt aspect al incluziunii, adică rata cu venituri mici, Turcia se descurcă puțin mai bine, dar rămâne sub media OCDE. În ciuda îmbunătățirilor recente, ponderea persoanelor în vârstă de muncă care trăiesc în gospodării cu mai puțin de 50% din venitul mediu rămâne la 13,5%.

Conform Anchetei Forței de Muncă în Gospodării ; numărul șomerilor în vârstă de 15 ani și peste a scăzut cu 113 mii la 3 milioane 445 mii persoane în iulie 2022 față de luna precedentă. Deoarece rata șomajului a fost estimată la 10,1% cu o scădere de 0,3 puncte procentuale față de luna precedentă; a fost estimat a fi 8,6% pentru bărbați și 13,1% pentru femei. Numărul persoanelor ocupate a scăzut cu 148 mii la 30 milioane 608 mii persoane în iulie 2022 comparativ cu luna precedentă. Rata ocupării forței de muncă a fost de 47,3%, cu o scădere de 0,3 puncte procentuale. În plus, această rată a fost de 64,6% pentru bărbați, 30,3% pentru femei.

Rata de ocupare a Turciei a rămas stagnantă, ultimul trimestru al anului 2022 arătând o rată de 53,7%, potrivit raportului Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE) privind forța de muncă și ocuparea forței de muncă. Aceasta este semnificativ mai mică decât media OCDE de 69,6%, o diferență de 16,8 puncte procentuale și plasează Turcia pe ultimul loc între 39 de țări . În ultimii ani, o rată semnificativă ridicată a șomajului și necesitatea dezvoltării pentru ocuparea forței de muncă au indus pregătirea unei strategii naționale de ocupare a forței de muncă aplicabile, eficiente și consecvente, prin realizarea unei analize detaliate și a unei lucrări holistice.



Sursa: *Tradingeconomic.com*

Prin urmare, în Turcia au fost identificate priorități-cheie față de care principalii actori s-au angajat și inițiativele aferente care sunt în curs și/sau planificate pentru a rezolva problemele structurale ale pieței muncii și ale pieței muncii.

- Pentru a depăși problemele de ocupare a forței de muncă, în special pentru a pune capăt disparităților de gen și regionale.
- Pentru a realiza o societate a indivizilor educați
- Creșterea ratelor de participare în învățământul preșcolar, de bază și secundar la 100%.
- Să abordeze problemele legate de infrastructura fizică, astfel încât să poată fi realizată învățământul obligatoriu până la 12 ani.
- Pentru a promova importanța învățământului profesional.
- Creșterea numărului de universități private și îmbunătățirea calității universităților.

Strategia națională de ocupare a forței de muncă (NES) și Planul de acțiune al Turciei este o altă strategie care a fost în pregătire de câțiva ani având în vedere țintele EUROPA 2020 și identifică ca priorități consolidarea relației dintre educație și ocuparea forței de muncă până în 2023, oferind securitate și flexibilitate pe piața muncii, creșterea angajarea grupurilor defavorizate și consolidarea relației dintre ocuparea forței de muncă și protecția socială.

Ministerul Educației Naționale a monitorizat îndeaproape transformările de pe piața muncii și s-a consultat tot timpul cu părțile interesate pentru a actualiza programul săptămânal de

lecții și domeniile și ramurile de formare profesională. În acest cadru, prima modificare a fost actualizarea domeniilor și ramurilor de formare profesională în funcție de seturile de competențe în schimbare. Formarea profesională în 47 de domenii și 203 ramuri au fost schimbate în 47 de domenii și 109 ramuri datorită eforturilor de actualizare. Aceste strategii sunt însă insuficient articulate și, în consecință, unele dintre ele au fost implementate în paralel și există o armonizare insuficientă cu acțiunile strategice de schimbare la scară masivă în structura societății și a economiei dacă potențialul de ocupare a forței de muncă al două grupuri cheie (tineri și femei) urmează să fie realizate chiar și parțial. Acest lucru poate fi realizat prin schimbări structurale și sistemice, dialog structurat între guvern și sectorul privat, inclusiv organizațiile neguvernamentale, anticiparea nevoilor viitoare ale pieței muncii, dimensiunea regională a anticipării nevoilor pieței muncii. Este nevoie de a construi strategii printr-o societate incluzivă prin politici sociale eficiente și mecanisme de protecție socială îmbunătățite, cu accent pe grupurile dezavantajate sau vulnerabile; trebuie încurajată consolidarea relației dintre ocuparea forței de muncă și protecția socială prin metode și modele inovatoare. Digitalizarea câștigă avânt în sectorul de afaceri din Turcia. Ca inițiative publice și private de accelerare a digitalizării, a fost creată O Platformă pentru Transformarea Digitală a Industriei cu participarea mai multor organizații de afaceri sub egida Ministerului Științei, Tehnologiei și Industrie.

Au fost înființate șase grupuri de lucru și au pregătit rapoarte orientate către politici privind:

i) tendințe cheie în tehnologiile digitale, ii) tehnologii avansate de fabricație, iii) sisteme de inovare deschisă, iv) nevoi de educație și competențe, v) cerințe de infrastructură și vi) probleme de standardizare și brevetare. Mai mult, Ministerul din Turcia a înființat un Departament al A Patra Revoluție Industrială pentru a coordona această activitate și a concepe strategii și politici.

Pe lângă consecințele economice ale acestei dezvoltări, va trebui să suportăm și negativitățile ei socio-culturale. În acest studiu, tehnologiile care declanșează transformarea industriei 4.0 și, în acest context, tehnologiile care ar putea deveni parte din viața noastră în viitorul foarte apropiat, sunt acceptate ca tehnologii care vor direcționa economia și sunt prezentate mai jos.

- Big data și analiză
- Tehnologii robotice
- internetul lucrurilor
- cloud computing
- Inteligență artificială, realitate virtuală, realitate augmentată

- Fabricare aditivă (de exemplu, imprimare 3D)
- securitate cibernetică
- Integrare software orizontală/verticală
- Tehnologii mobile și internet
- Soluții sectoriale
- tehnologii blockchain
- tehnologii inteligente

Iată cele mai solicitate competențe de angajare de piața muncii din Turcia.

- Responsabilitate
- Tehnologie
- Munca în echipă
- Managementul emoțional
- Comunicare
- Autogestionare

Cele mai bune abilități interpersonale pe care le caută angajatorii;

- Abilitatea de a se alătura unei echipe ca membru și de a coopera cu echipa
- Predarea unor noi abilități altor oameni. Ajutându-i pe ceilalți să se dezvolte.
- A fi capabil să prezinte idei și să-i convingă pe alții, cu responsabilitatea politicilor existente la locul de muncă din cauza poziției cuiva la locul de muncă,
- Pentru a putea înțelege acordul de compromis și a asigura situațiile care necesită schimb de resurse,
- Abilitatea de a lucra în armonie cu oameni din medii educaționale și profesionale diferite.

Deși există exemple bune în practică și planuri de acțiune puse în aplicare pentru a lăsa în urmă problemele experimentate în domeniul ocupării forței de muncă în Turcia, mai sunt pași care trebuie făcuți. Se așteaptă ca acești pași să fie după cum urmează. Ar trebui investigate care abilități de angajare sunt mai dorite sau așteptate de diferitele sectoare din Turcia. Ar trebui investigat dacă abilitățile de angajare pe care le caută angajatorii la angajați variază în funcție de dimensiunea întreprinderilor. Ar trebui investigat ce aptitudini au nevoie angajații mai mult, în ce etape de-a lungul dezvoltării carierei lor. Ar trebui efectuate cercetări pentru a măsura și evalua abilitățile de angajare. Ar trebui investigat modul în care abilitățile identificate de angajare afectează deciziile angajatorilor în timpul procesului de angajare.

3. Rezultatele cercetărilor de teren în Irlanda, Austria, România și Turcia.

În Austria, Hafelekar a implementat activitățile de cercetare de teren.

Numărul de participanți și profilul

- Interviuri cu 3 practicieni de orientare, care lucrează cu tineri dezavantajați, în mare parte refugiați, și care sunt bine conștienți de nevoile și tendințele actuale din Austria.
- Interviuri cu 8 tineri (utilizatori de servicii) care se confruntă cu dificultăți în ceea ce privește includerea într-o lume tehnologică și digitalizată a muncii din diferite motive: părăsirea timpurie a școlii, lipsa cunoștințelor lingvistice, lipsa de sprijin din partea părinților, experiențe traumatizante până la insecurități legate de înfruntarea cerințelor profesionale.
- Interviuri cu 6 angajatori:

Facilitatori: Paul Schober și Karin Lackner

Durata: Aproximativ 1 oră

Metodologie: Stenogramele interviurilor, precum și formularele de consimțământ rămân la Hafelekar din motive de protecție a datelor. În acest raport avem grijă să transmitem informațiile doar într-o formă anonimă. Numele celor intervievați rămân anonime. Interviurile și focus grupul au fost implementate prin întâlniri Skype și interviuri telefonice.

În Irlanda, activitățile de cercetare de teren au fost implementate de Ballymun Job Centre.

În focus grupuri și interviuri au fost implicați 4 tineri în căutarea unui loc de muncă, 4 tineri 17-35 de ani și sunt interesați de sectorul IT și 1 angajator. Profilul tinerilor în căutarea unui loc de muncă a constat în:

- Asistent la un centru studentesc / responsabilitate diversă
- Firma de ziua familiei: Etichetare, ambalare
- Ospătar într-un restaurant
- Asistent magazin biciclete
- Stagiul de muncă într-un magazin de animale de companie – Curățenie, îngrijire animale.
- Serviciu clienți/vânzare.
- Contextul familiei de fermieri
- Ediție de muzică digitală

Activitati de cercetare de teren în România

Zece participanți au fost implicați în acest focus grup care a inclus 10 participanți.

- un singur practician de orientare
- doi angajatori
- un singur expert digital
- șase tineri în căutarea unui loc de muncă.

2 femei (20%) și 8 bărbați (80%).

Facilitatori: Bogdan Abaza și doamna Spanu Paulina

Durata: focus grupul a durat 2 ore.

Metodologie Bogdan Abaza a prezentat obiectivul proiectului, rezultatele scontate și care va fi contribuția rezultatelor obținute în focus grup la rezultatele proiectului.

Doamna Spanu Paulina a prezentat regulile de desfășurare a focus grupului și a solicitat participanților să completeze și să semneze declarațiile de consimțământ privind prelucrarea datelor cu caracter personal.

Toți cei zece participanți și-au exprimat acordul, conform declarațiilor anexate raportului. În focus grup, cei doi moderatori au abordat pe rând întrebări grupate în funcție de categoria de grup țintă din care fac parte participanții la eveniment:

- întrebări pentru practicienii de orientare,
- întrebări pentru experții digitali și utilizatorii de servicii,
- întrebări pentru angajatori,
- întrebări pentru tinerii în căutarea unui loc de muncă.

În Turcia, grupurile Flows au fost implementate cu 4 grupuri diferite.

- Grupa 1 4 consilieri de carieră
- Grupa a 2-a: 3 lucrători în servicii digitale
- 3. grupa: 1 angajator
- Grupa a 4-a: 3 tineri în căutarea unui loc de muncă
- Participanții au fost recrutați din rețeaua İşkur.

Facilitatorul: Rifat Yıldız

Durata: focus grupurile au fost implementate față în față și fiecare sesiune a durat aproximativ 1 oră.

Metodologie

- Participanții au fost informați despre metodologia atelierului și despre proiectul The Flows.
- Ora pentru atelier a fost stabilită ținând cont de disponibilitatea participanților.

1. Repere importante din focus grupurile cu tineri în căutarea unui loc de muncă

Pașii necesari pentru a obține oportunități semnificative de angajare.

- Educație și formare, perfecționare, certificare, competență lingvistică, permis de muncă VISA.
- Opinii despre abilitățile, experiențele practice și abilitățile sociale de care au nevoie pentru a se implica pe piața muncii.
- A fi perseverent în cercetare / Continuați să vă întoarceți cerând oportunități de angajare / rezistență atunci când sunteți respins sau nu i-ați acordat atenție ca candidat.
- identificarea firmelor specifice specializării de absolvent
- identificarea locurilor de muncă
- documentația privind cerințele impuse de angajator.
- elaborarea CV-ului și a scrisorii de intenție
- pregătirea pentru interviu
- Experiența practică este prea mult pentru a cere, de exemplu, posturi de nivel de intrare cu cel puțin 2 ani de experiență de lucru. Un minim de abilități sociale este necesar în fiecare job și așa ar trebui să fie

Sprijin pentru a fi informat despre oportunitățile de angajare actuale sau pentru a trasa o cale de angajare.

- Sprijin din partea familiei și a educatorilor pentru a avea voie să lucreze la o vârstă fragedă.
- Există cursuri regulate gratuite acolo, cum ar fi ateliere de comunicare.
- Familia și prietenii îi susțin și ei ocazional.

Provocările și obstacolele care stau în fața lor pentru a ajunge la oportunități de lucru semnificative.

- Permise de angajare, VISA (experiența nu este neapărat luată în considerare)
- Ti s-a oferit șansa de a performa și de a demonstra abilități.
- Uneori angajatorii cer experiența în domeniu.
- Salarii mici
- Lipsa abilităților necesare pentru job.
- Lipsa consilierilor pentru alegerea jobului potrivit
- Orientare insuficientă pentru oportunitățile profesionale
- Multe locuri de muncă interesante în zilele noastre nici măcar nu ajung pe platformele mainstream, ci sunt oferite prin intermediul rețelelor. Adesea, este și modul în care sunt promovate locurile de muncă; în aproape fiecare loc de muncă, experiența de lucru relevantă nu este o condiție prealabilă, dar este adesea „dezirabilă” și adesea mă gândesc în sinea mea, cum poți câștiga experiență de muncă când acesta este adesea un criteriu de excludere?

Activități informale și non-formale care sunt esențiale pentru capacitatea de angajare.

- Uitănd la tv
- Sport și activitate fizică (de exemplu, înot)
- Vizite culturale și hobby-uri
- Activitate de sănătate mintală
- Voluntariat
- Accesarea serviciilor online și la fața locului
- Naveta la serviciu/scoală
- Aveți grijă de un animal de companie
- Cumpărături, curățenie și treburi casnice
- Interpretare pentru rude și alții
- Munca în folosul comunității în timpul procedurii de azil
- Educație culturală în muzee, expoziție ca ajutor de integrare pentru oameni
- Participarea la activități din municipiu/sat/comunitate
- Activități comunitare și de la egal la egal
- Activități în familie/rude sau sistemul de referință
- Pregătiți copiii pentru școală
- Planificați o rutină zilnică regulată
- Desfășurați activități generale casnice
- Organizați în mod independent viața de zi cu zi

- Gătit
- Călător
- Activități de agrement
- Forme de muncă voluntară, implicare în comunitate și implicare socială
- Învățarea/încercarea/experimentarea la locul de muncă
- Activități de cooperare și networking
- Activități de relație și parteneriat
- Rezolvarea problemelor privind provocările sistemice sau structurale (azil/străini)
- Sarcini zilnice cum ar fi realizarea unei liste de cumpărături, gătit (cu rețete online), curățarea pantofilor, menținerea curată a camerei (apartamentului), realizarea de cadouri, organizarea unei petreceri de ziua de naștere, crearea unui parkour, organizarea unei vânătoare de comori, invitarea oamenilor, proiecte de bricolaj etc. .

Lista abilităților utilizate în sarcinile de zi cu zi.

- Planificare/organizare.
- Managementul stresului
- Exersarea (și greșelile)
- Comunicare
- Atenție la detalii.
- Munca în echipă
- Abilitati organizatorice
- Bugetarea
- Deschidere spre schimbare.
- Disponibilitatea de a sprijini schimbarea
- Managementul timpului
- Abilități de cercetare
- Abilități digitale
- Creativitate și inovație
- Fiind curios
- Abilități de ascultare
- Rezolvarea problemelor
- Abilități de analiză
- Managementul conflictelor
- Ascultare și înțelegere activă
- Construirea și menținerea unor relații semnificative cu colegii
- Abilitatea de a-i motiva pe ceilalți.

- Prezentarea corectă a faptelor
- Angajamentul pentru învățarea continuă
- asumarea de muncă independentă sau proiecte personale
- implicarea pe platformele de social media și comunitățile online

Metode sau instrumente utile pentru măsurarea competențelor soft (înregistrare, link-uri, referințe)

- Vorbind în public
- Prezentări
- Concursuri
- Proiecte de grup
- deschis la inovații

2. Repere importante din focus grupurile cu tineri în căutarea unui loc de muncă

Practicienii de orientare

Învățare informală și non-formală și identificarea abilităților soft

Ca feedback general, pentru practicienii de orientare, învățarea informală și non-formală și identificarea abilităților soft sunt importante.

- să-și încurajeze clienții făcându-i conștienți de punctele lor forte,
- să găsească profiluri de locuri de muncă potrivite bazate pe competențe informale și non-formale și să le arate clienților noi perspective de carieră.
- este necesar să se ofere îndrumări pentru a ajuta tinerii să facă alegeri bune și să le crească șansele de succes și să recunoască abilitățile și competențele dobândite într-o varietate de situații sunt importante

Gândirea practicienilor de orientare asupra digitalizării și angajabilității

- Instrumentele digitale pentru educație și muncă nu sunt (de cele mai multe ori) un prag scăzut și adesea prea solicitante.
- Mulți clienți au o înțelegere generală a instrumentelor digitale (în principal smartphone-uri), dar se simt frecvent neputință atunci când vine vorba de dispozitive, aplicații, programe și sisteme legate de muncă.

- Abilitățile digitale sunt necesare în viața de zi cu zi, de exemplu, atunci când aveți de-a face cu autoritățile, comunicarea/interacțiunea, utilizarea transportului public, participarea/utilizarea
- sistemul de îngrijire a sănătății, recreere/timp liber) -> oamenii nu sunt adesea conștienți de asta
- Epuizarea digitalizării: mulți clienți se simt stresați de digitalizare (mai ales pentru că trebuie să învețe multe lucruri noi de la zero)

Instrumente/metode) sunt folosite pentru a surprinde învățarea informală și non-formală.

- Chestionare. Testele sunt un instrument util pentru a verifica dacă învățarea este înțeleasă.
- Activități de Team Building. Desfășurarea activităților în echipă pentru atingerea unui singur scop ajută la depășirea obstacolelor de comunicare, la încurajarea toată lumea să împărtășească idei și informații și, astfel, poate duce la rezultate mai bune ale învățării. Abilitățile și cunoștințele sunt dobândite în mod natural.
- Jocuri. Jocurile educaționale pot fi folosite pentru a crea experiențe captivante. Gamificarea produce o învățare captivantă. Jocurile fac o experiență de învățare distractivă.
- Rețele sociale - LinkedIn și Facebook. Interacțiunea socială cu colegii facilitează învățarea.
- Seminarii
- Podcasturi
- Sport sau Happy Hour
- **Metoda Job IMPULS** este un asistent de consultanță bazat pe web, cu posibilități extinse, care este identificarea validă a factorilor holistici care promovează și împiedică integrarea persoanelor cu probleme complexe este un proces cuprinzător și consumator de timp.
- **Metoda Hamet este** o procedură de testare pentru înregistrarea și promovarea abilităților profesionale și sociale. Acest instrument de diagnostic de finanțare se caracterizează prin conformitatea cu standardele științifice și aplicarea orientată spre practică. Procedurile de testare permit declarații diferențiate și pot fi utilizate pentru grupuri țintă specifice.

3. Repere importante din focus-grupurile cu practicienii de orientare

Activități informale și non-formale și abilități soft, pe care Angajatorii le recomandă tinerilor în căutarea unui loc de muncă:

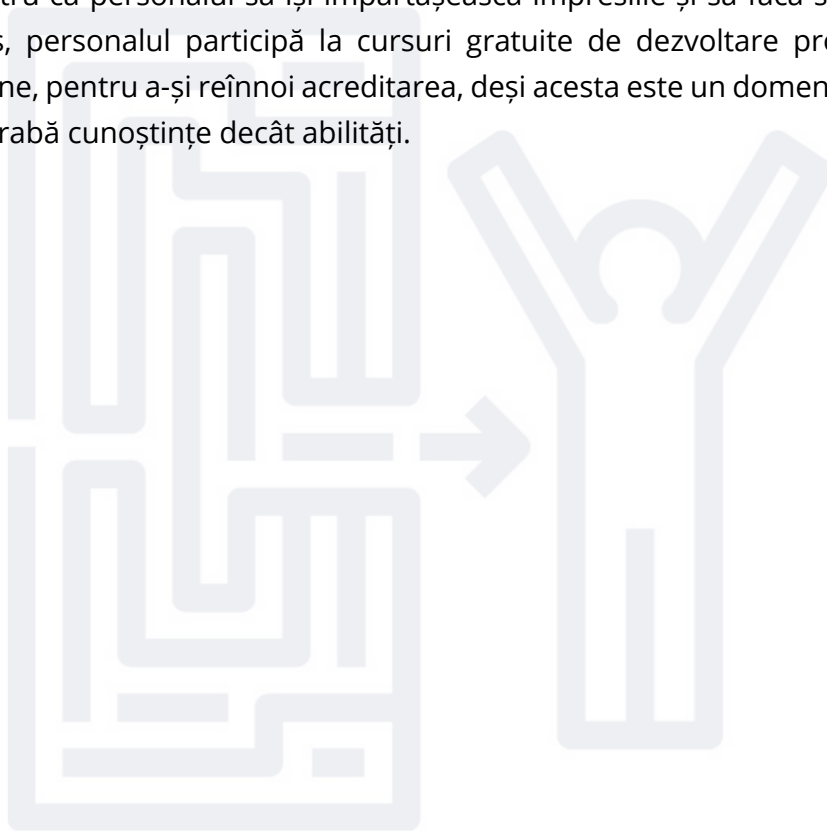
- flexibilitate în adaptarea la noile situații și provocări.
- capacitatea de a lucra bine sub presiune și în medii cu ritm rapid.
- rezistență și capacitatea de a reveni din eșecuri.
- utilizarea oportunităților de rețea pentru a extinde conexiunile.
- luarea de inițiativă și demonstrarea unei atitudini proactive
- capacitatea de a-i motiva și inspira pe alții.
- abilități analitice pentru a identifica și rezolva probleme complexe
- capacitatea de a identifica și implementa soluții practice.
- dorința de a învăța noi abilități și tehnologii.
- fiind empatic, având capacitatea de a crea o atmosferă caldă și primitoare pentru a încuraja clienții și oferind întăriri pozitive atât colegilor, cât și clienților.
- În mod evident, abilitățile interpersonale joacă un rol important în munca în organizația patronală.
- Abilitățile practice de consilier au fost, de asemenea, foarte importante și chiar și cei care fac voluntariat în organizație ar trebui să aibă unele dintre abilitățile menționate atunci când au de-a face cu clienții.

4. Repere importante din focus-grupurile cu angajatorii

Activități informale și non-formale și abilități soft, pe care Angajatorii le recomandă tinerilor în căutarea unui loc de muncă:

- flexibilitate în adaptarea la noile situații și provocări.
- capacitatea de a lucra bine sub presiune și în medii cu ritm rapid.
- rezistență și capacitatea de a reveni din eșecuri.
- utilizarea oportunităților de rețea pentru a extinde conexiunile.
- luarea de inițiativă și demonstrarea unei atitudini proactive
- capacitatea de a-i motiva și inspira pe alții.
- abilități analitice pentru a identifica și rezolva probleme complexe.
- capacitatea de a identifica și implementa soluții practice
- dorința de a învăța noi abilități și tehnologii.
- capacitatea de a identifica și implementa soluții practice.
- luarea de inițiativă și demonstrarea unei atitudini proactive

- fiind empatic, având capacitatea de a crea o atmosferă caldă și primitoare pentru a încuraja clienții și oferind întăriri pozitive atât colegilor, cât și clienților.
- În mod evident, abilitățile interpersonale joacă un rol important în munca în organizația angajatorilor .
- Abilitățile practice de consilier au fost, de asemenea, foarte importante și chiar și cei care fac voluntariat în organizație ar trebui să aibă unele dintre abilitățile menționate atunci când au de-a face cu clienții.
- Bunăstarea personalului este unul dintre aspectele cheie monitorizate în cadrul postului, inclusiv supravegherea de grup și individuală, precum și spațiile informale pentru ca personalul să își împărtășească impresiile și să facă schimb de sfaturi. În plus, personalul participă la cursuri gratuite de dezvoltare profesională continuă online, pentru a-și reînnoi acreditarea, deși acesta este un domeniu care dezvoltă mai degrabă cunoștințe decât abilități.



4. Concluzii

În concluzie, acest raport a oferit o examinare cuprinzătoare a capacității de angajare, un subiect de o importanță capitală pe piața de muncă dinamică și competitivă de astăzi din țările proiectate. Am explorat diverse aspecte ale capacității de angajare, inclusiv competențele și atributele esențiale pe care angajatorii le caută la tinerii în căutarea unui loc de muncă, impactul educației și formării asupra capacității de angajare și importanța învățării pe tot parcursul vieții.

Este necesară o documentare îmbunătățită pentru a promova competențele informale și non-formale în Austria. Certificatele austriece de educație formală sunt chestionate pentru importanța lor. Chiar și cu ani de experiență profesională și cunoștințe practice, formarea profesională formală este esențială pentru obținerea unei certificări oficiale. Mulți profesioniști în orientare consideră sistemul școlar ca fiind prea rigid și insensibil la situațiile din lumea reală. Lucrătorii cu studii reduse se simt adesea copleșiți de standardele înalte ale pieței muncii și de așteptările angajatorilor. Este necesară recunoașterea regulată a competențelor informale și non-formale. Austria începe, de asemenea, proceduri de recunoaștere în aceste domenii. Consultanții intervievați sunt optimiști în ceea ce privește progresul politic și un cadru legal. Ei repetă că cei mai puțin educați sunt afectați în mod disproporționat. „Nerecunoașterea” diplomelor și certificărilor obținute în străinătate îi pune adesea pe lucrători în poziții periculoase. Clienții se luptă să se îmbunătățească după aceea.

În România

Observația primordială este că devine esențial pentru angajați să-și îmbunătățească competențele digitale. În același timp, este imperativ să se încurajeze colaborările cu entitățile guvernamentale pentru a identifica domeniile de interes reciproc, inclusiv, dar fără a se limita la sănătate, educație și infrastructură, unde investițiile ar putea promova implementarea tehnologiilor inovatoare. Crearea de noi locuri de muncă în sectoarele critice este imposibil de realizat fără investiții. În plus, anumite ocupații se confruntă cu o amenințare mai mare în economiile susceptibile de automatizare și schimbarea modelelor de afaceri.

În Irlanda

În prezent, în Irlanda sunt în curs de desfășurare reforme instituționale profunde; efectul lor cumulativ va fi o schimbare de paradigmă în formularea și implementarea politicilor în diferite sfere, inclusiv preocupările privind ocuparea forței de muncă pentru minori. Această

agendă de reformă ambițioasă afirmă hotărârea guvernului de a valorifica oportunitatea prezentată de criza economică și de a stabili cadre mai eficiente pentru implementarea politicilor.

Deși consecințele recesiunii asupra finanțelor publice și pieței muncii sporesc motivația de a asigura succesul reformelor, implementarea unor reforme atât de ample în perioade de criză este dificilă. În prezent, Irlanda trece prin trei seturi principale de reforme care vor transforma în mod substanțial cadrele instituționale care guvernează ocuparea forței de muncă, educația și formarea profesională și dezvoltarea economică:

În Turcia

Potrivit acestui raport, șomajul în rândul tinerilor din Turcia este semnificativ mai mare decât media UE și globală. Șomajul în rândul tinerilor din Turcia a fost mult timp de două ori mai mare decât cel al adulților. Nu există strategii eficiente pentru combaterea șomajului în rândul tinerilor în Turcia. Acest climat are un impact negativ mai mare asupra tinerilor, în special a femeilor tinere. Pentru reducerea șomajului în rândul tinerilor, în special al femeilor tinere, se recomandă inițiative specifice.

În concluzie, starea actuală de angajare în rândul partenerilor de proiect pare să fie rezultatul unei varietăți de probleme, inclusiv o rată rapidă de creștere a populației, o inconsecvență între politicile de ocupare și educație și politici

ineficiente care încurajează creșterea economică prin crearea de locuri de muncă. Dintre aceste reforme, șomajul în rândul tinerilor ar trebui să aibă cea mai mare prioritate.

Cu toate acestea, se fac eforturi semnificative pentru a depăși această problemă.

În efortul de a-și spori capacitatea de comercializare, tinerii ar trebui să cultive un set divers de competențe care să-i facă angajatori dezirabili, pe lângă o bază solidă în abilități dure și soft. Mai jos este o listă de competențe și abilități care pot spori semnificativ capacitatea de angajare a tinerilor:

1. Abilități tehnice și dure:

- a. Alfabetizare digitală: capacitatea de a opera platforme digitale, software și instrumente de internet în mod competent.
- b. Programare și codificare: cunoștințe despre limbaje de programare, dezvoltare web sau dezvoltare de aplicații.
- c. Analiza datelor: Folosind instrumente precum Excel sau software de analiză a datelor pentru a analiza și interpreta datele.

d. Competență lingvistică: un nivel ridicat de comandă a mai multor limbi, în special în contextul operațiunii într-un cadru global sau multilingv.

2. Abilitati soft:

- a. Abilități de comunicare: Capacitatea de a articula cu competență concepte atât prin mijloace orale, cât și scrise.
- b. Munca în echipă presupune angajarea în eforturi de colaborare cu colegii și contribuția constructivă la dinamica grupului.
- c. Rezolvarea problemelor: Folosirea abilităților de gândire analitică și critică pentru a înfrunta obstacolele și a identifica soluții.
- d. Adaptabilitate: capacitatea de a învăța rapid și de a se adapta la situații noi.
- e. Managementul timpului: Aranjarea și prioritizarea sarcinilor într-un mod eficient. Leadershipul include demonstrarea atributelor de conducere și manifestarea inițiativei.
- g. Abilități interpersonale: Colaborarea cu clienții și colegii și stabilirea de legături cu aceștia.
- h. Rezolvarea conflictelor presupune aptitudinea de a gestiona eficient disputele și de a obține rezultate reciproc avantajoase.

3. Inteligența emoțională:

- a. Conștientizarea de sine: recunoașterea și înțelegerea propriilor atribute pozitive și negative.
- b. Auto-reglare: capacitatea de a-și gestiona eficient emoțiile și de a reacționa la presiune.
- c. Empatie: Capacitatea de a percepe și de a stabili o legătură cu sentimentele celorlalți.
- d. Abilități sociale: comunicare eficientă și capacitatea de a cultiva relații pozitive.

4. Competență culturală:

- a. Conștientizarea globală: înțelegerea problemelor de natură globală și a diferitelor culturi.
- b. Diversitate și incluziune: Capacitatea de a colabora cu persoane din diferite medii și de a aprecia contribuțiile acestora.

5. Abilitati specifice problemei:

- a. Expertiză specifică industriei: înțelegerea tiparelor și obstacolelor predominante în domeniul desemnat.
- b. Vânzări și marketing: competență în promovarea serviciilor sau a produselor.
- c. Serviciul consumatorilor: gestionarea competentă a preocupărilor și întrebărilor consumatorilor.
- d. Managementul proiectelor: Organizarea și execuția eficientă a proiectelor.

- e. Educație financiară: înțelegerea unor concepte precum planificarea financiară, investițiile și bugetarea.
- f. Abilități de cercetare: colectarea informațiilor, analiză și prezentare.

6. Competență în crearea de rețele:

- a. Stabilirea și susținerea legăturilor profesionale pentru a obține conexiuni și perspective avantajoase.

7. Flexibilitate și adaptabilitate:

- a. Capacitatea de a înfrunta obstacole, de a trage lecții din eșecuri și de a se adapta la condițiile în evoluție.

8. Creativitate și inovație:

- a. Generarea de idei și soluții noi prin gândire ieșită din cutie.

9. Competența etică și morală include capacitatea de a admonesta și justifica acțiunile în conformitate cu principiile morale.

Rețineți că angajabilitatea necesită nu numai posesia acestor abilități, ci și demonstrarea lor în interviuri, cereri de angajare și la locul de muncă. Învățarea și dezvoltarea continuă sunt, de asemenea, de cea mai mare prioritate, având în vedere natura dinamică a pieței muncii.

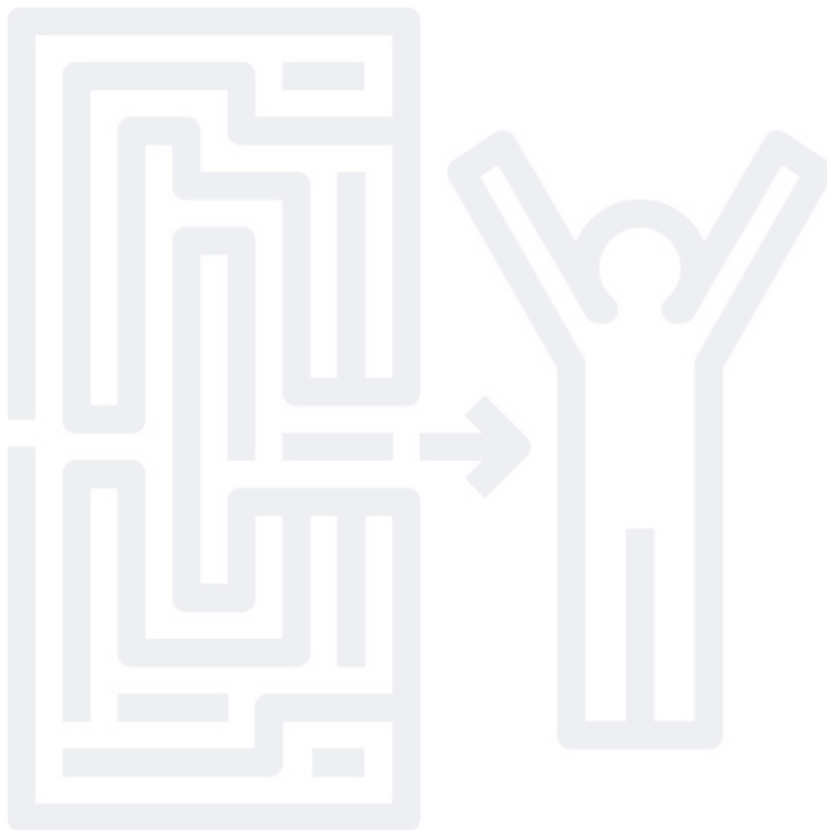
În concluzie, acest raport a oferit o examinare cuprinzătoare a capacității de angajare, un subiect de o importanță capitală pe piața de muncă dinamică și competitivă de astăzi din țările proiectate. Am explorat diverse aspecte ale capacității de angajare, inclusiv competențele și atributele esențiale pe care angajatorii le caută la tinerii în căutarea unui loc de muncă, impactul educației și formării asupra capacității de angajare și importanța învățării pe tot parcursul vieții.

Descoperirile noastre subliniază rolul critic al competențelor hard și soft în îmbunătățirea capacității de angajare. Într-o lume în care digitalizarea și inteligența artificială remodelează industriile, capacitatea de a se adapta, de a învăța și de a demonstra agilitate este mai crucială ca niciodată. forță și trebuie concepute astfel încât să răspundă la cerințele în schimbare ale industriei.

În plus, raportul a subliniat importanța cultivării unei mentalități de creștere, iar angajatorii, furnizorii de servicii profesionale, instituțiile de învățământ și factorii de decizie politică au

toți un rol de jucat în crearea unui ecosistem care să susțină capacitatea de angajare a persoanelor de-a lungul carierei lor.

În concluzie, consorțiul proiectului Flows va îmbrățișa aspectele importante și strategiile prezentate în acest raport pentru a sprijini capacitatea de angajare a tinerilor prin instrumente și abordări inovatoare.



5. Anexe

Întrebări pentru practicienii de orientare:

- Întrebări despre mediul profesional al practicienilor de orientare și grupul țintă cu care lucrează.

Digitalizare La Locul De Muncă

- Care este înțelegerea actuală a digitalizării la locul de muncă? (ce observă ei în munca lor.....cum caută și găsesc informații despre subiect, care sunt preocupările lor, cum răspund la aceasta?)
- Sunt conștienți de orice inițiative și practici care abordează digitalizarea la locul de muncă
- Ce sprijin și informații ar fi utile pentru practicienii de orientare, pe tema digitalizării la locul de muncă.

Învățare Informală/ Nonformă și Identificarea Competenților Soft

- Ce este învățarea informală și non-formală?
- În prezent, ce mijloace (instrumente/metode) folosesc pentru a captura învățarea informală și non-formală?
- Ce abilități neobișnuite ar fi util să identificăm în instrumentul de utilizat pentru lucrul grupului țintă?
- Sunt conștienți de metode sau instrumente utile pentru măsurarea abilităților soft (înregistrări, linkuri, referințe)
- De ce este important să identificăm și să măsurăm cele de mai sus, cu grupul lor țintă?

Întrebări pentru experții digitali și utilizatorii de servicii: ÎNVĂȚARE INFORMALĂ/ NON-FORMALĂ ȘI IDENTIFICAREA ABILITĂȚILOR SOFT

- Ce abilități neobișnuite ar fi util să identificăm în instrumentul de utilizat pentru lucrul grupului țintă?
- Grupul țintă consideră că este important să identifice și să măsoare abilitățile soft? Dacă da, de ce?
- Ce schimbări au observat, dacă există, în ceea ce privește digitalizarea la locul de muncă?

Întrebări pentru angajatori: digitalizarea la locul de muncă, identificarea competențelor soft.

- Care este înțelegerea lor actuală despre digitalizarea la locul de muncă?
- De ce schimbări la locul de muncă sunt conștienți/observă?
- De ce abilități cred că vor avea nevoie persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă pentru a obține un loc de muncă, într-o lume viitoare a muncii?
- Valorifică abilitățile soft ale angajatorului la locul de muncă? Dacă da, există abilități speciale pe care le apreciază cel mai mult?
- Include ele identificarea abilităților soft în procesul lor de interviu? Dacă da, ce măsurători folosesc?

Întrebări pentru tinerii în căutarea unui loc de muncă

- Puteți vorbi despre pregătirea dumneavoastră și despre experiența anterioară de muncă, dacă există?
- Ce pași trebuie să luați pentru a obține oportunități semnificative de angajare?
- Ce părere aveți despre abilitățile, experiențele practice și abilitățile sociale de care aveți nevoie pentru a vă implica pe piața muncii?
- Primești sprijin pentru a fi informat despre oportunitățile actuale de angajare sau pentru a trasa o cale de angajare?
- Care sunt provocările și obstacolele care stau în fața ta pentru a ajunge la o muncă semnificativă?

6. Modelul pentru cercetarea de birou

Întrebări de cercetare de birou

1. Introducerea
2. Metodologia
3. Analiză a situației actuale a tinerilor din medii defavorizate și a nevoilor lucrătorilor de tineret care lucrează cu tinerii din medii dezavantajate. (*Minimum 300 de cuvinte pentru fiecare întrebare.*)
 1. Care domenii ale pieței muncii prezintă cele mai semnificative schimbări în țara dumneavoastră și la nivelul UE?
 2. Ce previziuni se fac cu privire la impactul digitalizării?
 3. Ce industrii sunt considerate cu risc ridicat (de pierdere) și cum ar putea afecta acest lucru lucrătorii cu calificare scăzută?
 4. Există zone semnificative de creștere pe piața muncii? Ce zone? efectuate de persoane fizice? Dacă da, care sunt acestea?

7. Referințe

<https://www.cedefop.europa.eu/en/country-reports/skills-forecasts>

https://www.oecd-ilibrary.org/employment/employment-and-skills-strategies-in-Türkiye_9789264279506-en

<https://www.weforum.org/agenda/2023/05/future-of-jobs-2023-skills/>

<https://remote.com/blog/future-digital-jobs>

<https://www.weforum.org/events/the-jobs-reset-summit-2020>

<https://tradingeconomics.com/Türkiye/employment-rate>

<https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/404289>

https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_853321.pdf

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_-_annual_statistics&stable=1#Employment_in_2022_compared_with_the_EU_target

<https://avekon.org/papers/1081.pdf>

<https://www.unicef.org/press-releases/young-people-unable-access-skills-needed-todays-job-market-new-report-says>



2334
HΛFELEKAR

mozaik
İnsan Kaynakları Geliştirme Derneği
Human Resources Development

www.flows-project.eu