



НАЦИОНАЛЕН
ЦЕНТЪР
ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО
МАЛАДЖКИ
ПРОГРАМИ И
ИНИЦИАТИВИ



фондация на бизнеса за образованието

Как да помогнем на младите хора да развият умения за заетост



Наръчник за работодатели

Подобряването на уменията за заетост на младите хора заема ключово място в политиките на европейските държави през последните години. Стратегическите цели, свързани с висока конкурентоспособност на икономиката, благосъстояние на обществото и просперитет на гражданите изискват целенасочени инвестиции в изграждането на съвкупност от умения, улесняващи реализацията на трудовия пазар.

Подобряването на уменията за заетост у младите хора у нас е процес, в който е важно да се включат всички ангажирани страни. Стъпките от страна на учебните заведения са промяна в образователните програми, за младите хора – активни и целенасочени действия за изграждането и развитието на умения за заетост, чрез формално, неформално и самостоятелно учене, а за работодателите – инвестиране в образованието на бъдещи служители и предприемачи.

В края на 2010 г. бе проведено проучване сред 119 работодатели и 1023 младежи с цел да се установи до каква степен младите хора у нас притежават умения за намиране и задържане на работа, адекватни на тези, от които работодателите се нуждаят. Проучването имаше за задача да съпостави оценката на работодателите и самооценката на младите хора за притежаваните от тях умения за заетост и да потърси отговор на въпросите кога, от кого и как най-ефективно могат да бъдат изградени тези умения. Проучване бе част от проект „Проучване сред работодатели и млади хора в България на уменията за заетост на българските младежи”, изпълняван от Фондация на бизнеса за образованието (ФБО) и финансиран от Национален център „Европейски младежки програми и инициативи”.

Настоящият материал, включва данни от финалния доклад по този проект. В него ще откриете какво представляват уменията за заетост, кои от тях понастоящем са най-важни за работодателите и кои умения за заетост те ще търсят у своите служители през следващите няколко години. Нашата цел е освен да ви информираме за резултатите от направеното проучване, да обобщим и идеите и начините, по които българският работодател може да вземе активно участие в запълване на пропуските в образователната ни система, както и да съдейства за подготовката и изграждането на млади служители, адекватни за пазара на труда.

Настоящата листовка се издава по проект „Проучване сред работодатели и млади хора в България на уменията за заетост на българските младежи”, финансиран от Национален център „Европейски младежки програми и инициативи”. С финалния доклад по проекта можете да се запознаете на уебсайта на Фондация на бизнеса за образованието – www.fbo.bg.

Умения за заетост

Развитие на технологиите, глобализацията, удължаването на периода на активен живот, налагат едно непрекъснато адаптиране на личните умения свързани с множеството промени, предизвикателства, преходи и решения в професионалното развитие. Вече не говорим просто за избор на професия, а за управление на кариерата през целия живот, което изисква широка съвкупност от умения и знания. Те осигуряват възможността човек успешно да намира работа, да се адаптира и развива на работното място, да се справя с професионалните задачи и да получава удовлетворение и адекватно възнаграждение за труда си.

Тази съвкупност от умения и компетенции наричаме пригодност за заетост или умения за заетост и те често биват определяни като:

- „ключови” поради това, че са основополагащи за развитие на по-нататъшните компетенции;
- „меки” – допълващи специфичните професионални компетенции;
- „преносими”, тъй като се развиват през целия живот в различни ситуации и са приложими във всяка професионална среда;
- „скрити” умения, защото са сложни за измерване и оценяване, но са ясно различими на работното място;
- „умения за управление на кариерата” - могат да бъдат разглеждани като компетентности, които помагат на хората да идентифицират съществуващите умения и необходимите цели за обучение, да подобряват пригодността си за заетост и социално включване.

Уменията за заетост всъщност са общият език, на който комуникират работодатели и служители. Те показват качеството на социална и личностна ориентация на индивида на трудовия пазар. С развитието и промените, настъпващи на пазара, се развиват и променят и изискванията към работната сила.

Най-важните умения за работодателите при наемане на нови служители

Профилът на „идеалния служител“, включва в себе си посочените по-долу умения, значими за работодателите при наемане на нови служители и ранжирани според проучването в следната последователност:

1. **Професионални умения и знания** – специфични умения и познания за професионалната област, адекватна представа за работата
2. **Готовност и желание за учене** - възприемчивост, любознателност, желание за самоусъвършенстване, търсене и приемане на обратна връзка
3. **Адаптивност** – умение за приспособяване към корпоративната култура, гъвкавост, бързо ориентиране към изискванията на променящата се среда, включително умения за работа под стрес и в кратки срокове
4. **Междulichностни умения** – умения за работа в екип, сътрудничество, преодоляване на конфликти, общителност, създаване на контакти
5. **Ефективност** - способност за справяне с работните задачи с добри резултати
6. **Умения за самоуправление** – отговорност, самостоятелност, организация на времето и работните задачи
7. **Мотивация** – ентузиазъм, положително отношение към работата
8. **Комуникация на роден език** – ясно, убедително и грамотно изразяване в устна и писмена форма
9. **Чуждоезикови компетенции** – използване (писмено и говоримо) на чужд език, межкултурен опит и познания
10. **Себепредставяне** - умения за успешно представяне (вкл. при кандидатстване за работа и по време на интервю), увереност в собствените качества, позитивност, убедителност, владееене на деловата комуникация и етикет
11. **Компютърни умения** – използване на текстообработващи програми, таблици, интернет приложения
12. **Офис умения** – намиране и организиране на информация, документи, данни; работни навици; използване на офис техника
13. **Умения за работа с клиенти** – отзивчивост, емпатия, позитивна нагласа, такт, толерантност, търпение, любезно отношение
14. **Етика** - лоялност, коректност, почтеност
15. **Критично мислене** – аналитичност, логика, непредубеденост, прецизност, задълбоченост
16. **Творчески умения** - креативност, иновативност, находчивост, изобретателност, нестандартно мислене
17. **Предприемачески умения** - инициативност, предприемчивост, проактивност, бизнес познания и усет, решителност, умения за взимане на решения и поемане на рискове
18. **Лидерски умения** – умения за планиране, управление и мотивиране на хора, вземане на решения, водене на преговори и др.
19. **Технически умения** – специфични умения за използване на софтуер, програми и оборудване
20. **Математически умения** - работа с числа, акуратност, методичност, точност

В основни линии представата на младите хора за това какво търсят компаниите при наемане на нови служители на работа, съпада с уменията, които изискват работодателите. Петте най-важни умения, които се изискват при наемане на работа, както за работодателите, така и за младежите са: професионални знания и умения, готовност и желание за учене, адаптивност, междulichностни отношения, ефективност. Най-малко значими и за двете групи са техническите и математическите умения.

Очаквания на работодателите за най-значимите умения за заетост през следващите няколко години

Очакванията на работодателите за уменията, от които ще се нуждаят през следващите години, се различават от посочените от тях като най-важни в настоящия момент. През следващите години класацията на тези умения ще се променя, в зависимост от нуждите на организациите и бизнеса, а именно:

Класация на уменията за заетост, които работодателите очакват техните служители да притежават	Днес	Утре
Професионални умения и знания	1	1
Готовност и желание за учене	2	2
Междучелностни умения	4	3
Ефективност	5	4
Мотивация	7	5
Адаптивност	3	6
Умения за работа с клиенти	13	7
Умения за самоуправление	6	8
Чуждоезикови умения	9	9
Лидерски умения	18	10

Както се вижда от таблицата, професионалните знания и умения и готовността за учене ще продължават да имат ключова роля и напред. Междучелностните умения, ефективността и мотивацията на служителите ще имат все по-голямо значение за организациите. Уменията за самоуправление ще бъдат все по-търсени у новите служители. По прогнозите на анкетираните работодатели в следващите години уменията на служителите за обслужване на клиенти и лидерските им качества ще имат почти двойно по-голяма значимост.

Можем да обобщим, че през следващите години най-важното умение ще бъде да се формулират комплексни решения на нови и непознати проблеми, както и способността да се научават нови и различни умения през целия живот.

Основни дефицити в уменията за заетост на младите хора

Българските работодатели, участвали в цитираното проучване, смятат че младите хора имат най-голяма нужда от развитие на следните умения: **математическите умения, предприемаческите умения, професионалните знания и умения, ефективността, лидерските умения, техническите умения, самоуправлението, критичното мислене, себепредставянето и офис уменията.**

Важно е да се отбележи, че младите хора посочват за себе си същите умения като най-слабо развити, но тяхната самооценка е по-висока от оценката на работодателите.

Наред с това, както работодателите, така и самите младежи идентифицират още няколко основни ключови дефицити в познанията на младите хора за света на труда, а именно:

- **Познаване на трудовите права и задължения** – кога мога да започнат работа, какви документи са нужни, какви договори има, осигуряване, болнични, майчинство, плащане на данъци, какво да правя, ако правата ми бъдат нарушени.
- **Създаване на убедително мотивационно писмо** – макар и да не се изисква толкова често, колкото автобиографията, мотивационното писмо играе също толкова важна роля при кандидатстване за работа. Съставянето му затруднява дори и по-опитни кандидати, тъй като изисква да се изрази по убедителен начин аргументация за работа и да се рекламират собствените предимства в съответствие с изискванията на работодателите.
- **Представяне по време на интервю** – поведение, което се изгражда с опит и може да бъде репетирано и разучено с помощта на кариерен консултант.
- **Търсене на работа** – познаване на пътищата за достигане до работните места и източниците на информация.
- **Поведение на работното място** – очаквания на работодателите, фирмена култура - йерархия, комуникация, протокол, облекло, работно време, задължения и т.н. За създаването на това умение помагат стажантските програми, срещите с работодатели и алумни (бивши възпитаници) за обмяна на опит, доброволчеството.
- **Адекватни очаквания относно заплащането** – реална представа как уменията, опитът и знанията на служителите се оценяват на пазара на труда.

Според близо 10% от работодателите младежите със средно образование имат адекватна представа за заплатите, за разлика от тези с висше образование, а това на свой ред илюстрира тезата, че очакванията на младите хора за нивото на заплащане се асоциират с придобитата образователна степен (диплома), докато за работодателите то се формира в съответствие с опита и демонстрираните в практиката умения.

И макар че тук говорим за дефицити, преди да отправим поглед към средствата и механизмите, чрез които те могат да бъдат преодолявани, е важно да отбележим и онези знания и умения, които младите хора притежават в най-голяма степен. И според работодателите, и според самооценката на младите хора това са: **готовността и желанието за учене, мотивацията за работа, комуникацията на роден език, компютърните и творческите умения.**

Как работодателите могат да подкрепят младите хора в изграждането на умения за заетост?

Посочените по-горе данни показват, че образователната система не успява да изгради онези умения и знания, които са най-важни за създаване на връзка с пазара на труда и отново ни насочва към изходното твърдение, че подобряването на уменията за заетост у младите хора у нас е процес, в който е важно да се включат всички заинтересовани страни.

Българският работодател може да бъде изключително полезен в попълването на пропуските, които образователната система не е в състояние да запълни на този етап и да спомогне на младите хора по пътя им към развитие на адекватни умения за заетост и разгръщане на пълния им професионален потенциал. Средствата и механизмите в тази посока са много и различни. Тук ще отбележим онези, които са най-ефективни, както според самите работодатели, така и според наличните за нашата действителност възможности:

- 1. Стажантски програми** – един от най-ефективните начини за развитие на професионални знания и умения. Те носят значителни ползи, както за младите хора, така и за самите работодатели. Чрез стажът, младите хора придобиват практически опит, изграждат реални трудови навици, запознават се с фирмената култура и атмосферата на работното място, обективизират самооценката си за наличните знания и умения и разбират какво е необходимо да доучат и доразвият, получават реална възможност за професионална реализация и разбира се финансова подкрепа. Ползите за работодателя се измерват във възможност за привличане на млади хора с потенциал и покриване на бъдещи нужди от назначаване на персонал, подпомагат българското образование и изграждането на висококвалифицирани млади служители, повишават имиджа на компанията. Важно е да отбележим, че за да са пълноценни и за двете страни стажантските програми е необходимо да бъдат добре планирани и организирани, да предоставят адекватни за уменията на стажанта задължения и проекти и разбира се да го мотивират допълнително чрез адекватно заплащане и отношение.
- 2. Обучения на работното място** – активността на работодателите в посока организиране на обученията на работното място, може да бъде изключително полезна за младите хора. По данни на Евростат работодателите са най-активните източници на възможности за учене през целия живот у нас, именно чрез курсовете, които организират на работното място. Тези обучения е необходимо да са както в посока повишаване на квалификацията, така и като въвеждащи програми, с цел ориентацията на младите хора на първото работно място.
- 3. Участие във форум „Кариери“** – място, на което всеки работодател може да представи своята компания и изискванията за работа, както и да попълни базата данни от кандидати за работа с документи на ентусиазирани и мотивирани млади хора.
- 4. Тематични обучения в университетите.** Можете да представите по нестандартен и впечатляващ начин своята организация като организирате и тематични обучения за студенти. Темите могат да варират от такива, които обхващат специфични технически или професионални умения, които сте установили като дефицитни за младите хора, постъпващи на работа, през свързани с представяне на реални казуси от работния ден или теми, които да помогнат на младите хора да се ориентират за естеството на работа, кандидатстването за позиция и заплащането във вашата компания.

5. **Участие в програми за професионално ориентиране в училищата.** Вашият принос ще е изключителен, ако участвате в инициативи свързани с ранното професионално ориентиране на учениците. Именно гимназията е мястото, което според работодателите, участвали в проучването е най-подходящото време за изграждане на умения за заетост. Можете да участвате активно в инициативи като гостуване на професионалисти и представяне на различни професии, посещение на учениците в компанията, пряко наблюдение на работното ежедневие ("job shadowing" или „работна смянка“), лекции на професионални теми, организирането на различни тематични състезания, конкурси и пр.
6. **Използвате ресурсите на университетските кариерни центрове.** Кариерният център е мост между студенти и работодатели. Можете да се обръщате към кариерния център за публикуване на обяви, организиране на интервюта, популяризиране на стажантски програми и използване на актуална база данни от студенти, търсещи стаж или работа, организиране на презентация на компанията и пр.
7. **Наемане на младежи доброволци.** За реализиране на различни организационни, промоционални, творчески, технически, научно-изследователски и др. проекти, можете да привлечете доброволци (вж. Shell Eco-marathon, Electrolux Design Lab). Доброволците ще ви дарят безвъзмездно своя труд, а в замяна ще получат знания и опит. За целта можете да се обръщате към Младежките информационно-консултантски центрове, кариерните центрове, Европейската доброволческа служба и други сходни младежки организации (напр. AIESEC).
8. **Поддръжка на уебсайта на Компанията.** Актуализирайте непрекъснато секцията с нови работни места. Така ще привлечете наистина мотивирани млади хора, желаещи да работят точно във Вашата компания. Помествайте актуални новини и полезни съвети за младите хора.

Списъкът с възможности за подпомагане развитието на уменията за заетост у младите хора може да продължи още дълго. В него могат да се включат и съвместните проекти между бизнеса и образователните институции; активно ангажиране на работодателските и съсловни организации в проучването и формирането на специфични умения, търсени на секторно ниво на пазара на труда; участие на работодателите в създаването и оценката на качеството на учебните програми; изграждане на механизми за текущ мониторинг и обратна връзка от бизнеса за необходимите умения на пазара на труда у нас.

Без значение кои от дейностите и механизмите използвате или бихте използвали, най-важно от всичко е да продължавате да бъдете активни участници в създаването на работна сила, отговаряща на собствените ви нужди. Изграждането на умения за заетост е продължителен процес, дългосрочна инвестиция, която започва още от най-ранна възраст. Да създаваме умения за заетост означава да помогнем на младите хора да формират такива умения и компетенции, които да им позволят самостоятелно да се справят с предизвикателства, избори, решения, да знаят къде да търсят информация и подкрепа, как да използват собствените си ресурси, да ги управляват ефективно и да се реализират пълноценно.

Благодарим Ви!



фондация на бизнеса за образованието