

ABILITĂȚILE PE CARE ȘI LE DOREȘTE ANGAJATORUL!

Cedefop dezvoltă baze de informare în timp real cu privire la competențe prin analizarea anunțurilor online cu privire la locurile de muncă

65% dintre copiii care încep școala generală astăzi, ajung să lucreze pe posturi complet noi, care acum nici măcar nu există. Scott McLeod și Karl Fisch au avansat această ipoteză cu câțiva ani în urmă în analiza lor pe larg discutată, *Mai au loc și schimbări* ⁽¹⁾. În timp ce astfel de concluzii ar putea fi dificil de verificat din punct de vedere empiric, este clar că piața muncii se schimbă într-un ritm accelerat în ultimii ani și că dinamica acesteia este chiar dincolo de schimbările de domenii și ocupații. Modelele ample de transformare a locurilor de muncă și de schimbare a nevoilor de calificare la locurile de muncă de astăzi, sunt totuși vizibile și ne dau câteva indicii cu privire la evoluțiile viitoare (a se vedea caseta 1). Spre exemplu, concluziile Cedefop cu privire la pregătirea în Europa și studiul cu privire la locurile de muncă ⁽²⁾ arată că 43% din angajații în UE au văzut cu propriii ochi cum s-au schimbat tehnologiile folosite la locul de muncă în ultimii cinci ani (utilaje, sisteme ICT), sau cum s-au schimbat acestea de când au fost ei angajați; 47% dintre aceștia au avut experiența schimbărilor în ceea ce privește metodele și practicile de lucru. Astfel de tendințe, care sunt în mod necesar susținute de o serie de măsuri de îmbunătățire a calificării și de recalificare, sunt susceptibile să continue în următorii ani.

Pierderi de locuri de munca? Creșterea numărului de locuri de muncă? Schimbarea locurilor de muncă?

Previziunile Cedefop cu privire la abilitățile din 2016, a arătat că se estimează că locurile de muncă bazate în

mare măsură pe sarcinile de rutină vor scădea, în timp ce se estimează că locurile de muncă ce implică competențe din secolul 21, cum ar fi competențele avansate, ICT, rezolvarea problemelor și abilitățile de învățare vor fi în creștere.

CASETA 1: SCHIMBAREA LOCURILOR DE MUNCĂ ȘI NECESARUL DE CALIFICARE



Sursa: Studiul Cedefop privind competențele și locurile de muncă europene (ESJS: vezi ⁽²⁾) și previziunile Cedefop cu privire la competențe pentru 2016 - 2018.

Previziunile pentru 2018 cu privire la abilități ⁽³⁾ au arătat o reducere a muncii fizice și o creștere a sarcinilor intelectuale care necesită comunicare și abilități sociale.

⁽¹⁾ Filmulețul aferent a fost publicat pe Wikispaces, un site creat în 2005 și folosit de formatori în toată lumea. Datorită constrângerilor financiare, site-ul a fost închis în 2018.

⁽²⁾ Cedefop (2015). *Aptitudini, calificări și locuri de muncă în UE: construirea matriței perfecte?*

⁽³⁾ Previziunile Cedefop și Eurofound cu privire la pregătirea necesară pentru angajare până în 2030.

Această proiecție este mai cu seamă valabilă pentru locurile de muncă de maximă și minimă calificare, în cazul cărora abilitățile și calitățile umane pot fi înlocuite cel mai puțin de mașini. Reziliența locurilor de muncă ce necesită calificări și abilități scăzute, poate fi explicată prin faptul că aceste locuri de muncă implică adesea servicii personale (hoteluri, restaurante, servicii de îngrijire și alte servicii de proximitate) care sunt puțin afectate de automatizare și globalizare ⁽⁴⁾ ⁽⁵⁾.

Cu toate acestea, schimbările tehnologice și automatizarea sunt potențial perturbatoare. Acum câțiva ani, exista o îngrijorare foarte răspândită, cu privire la dispariția masivă a locurilor de muncă (până la 50% conform anumitor estimări), ce apărea în toate discuțiile; dovezi mai recente arată pierderea locurilor de muncă pe anumite segmente care coincide cu creșterea de locuri de muncă în aceeași măsură, pe alte segmente. Printre firmele mari globale care au răspuns la întrebare pentru Forumul Economic Mondial *Viitorul locurilor de muncă - raportul 2018*, jumătate se așteaptă ca automatizarea să ducă la o reducere a forței de muncă până în 2022, în timp ce 38% se așteaptă să-și crească forța de muncă în domeniul emergent, iar o singură companie din patru se așteaptă să creeze locuri de muncă cu totul noi ⁽⁶⁾.

În lumina nevoilor pieței de muncă în schimbare, inteligența în materie de competențe este esențială pentru proiectarea, reformarea și programe de educație și formare pentru protejarea viitorului. Sondajele angajatorilor, lucrătorilor, absolvenților sau populației mai largi pot fi folosite pentru a colecta informații detaliate despre competențe. Însă, acestea necesită mult timp și multe resurse financiare pentru implementare, ceea ce presupune o dezvoltare conceptuală substanțială și rate de răspuns care să garanteze concluzii reprezentative. Alte metode tradiționale, cum ar fi previziunile, oferă perspective utile asupra tendințelor pieței muncii pe termen mediu și lung, dar datorită utilizării proxy-urilor și a întârzierilor între colectarea datelor și obținerea rezultatelor, ele sunt mai puțin potrivite pentru a detecta nevoile de calificare ale angajatorilor din timp, de exemplu pentru a oferi CVET-uri relevante pentru piețele forței de muncă.

⁽⁴⁾ *Mai puțină forță a brațelor și mai mult creier pentru lucrătorii de mâine* - previziunile Cedefop cu privire la calificare, între 2018 și 2030.

⁽⁵⁾ Cedefop (2018). *Riscul de automatizare pe piața muncii din UE: o abordare nevoi-abilități*.

⁽⁶⁾ Forumul Economic Mondial (2018). *Raportul cu privire la viitorul locurilor de muncă 2018*.

Schimbarea este peste tot

Atunci când lucrurile se schimbă repede, analiza și înțelegerea a ceea ce se întâmplă trebuie să urmeze rapid. Pentru a profita de oportunități și a reduce riscurile, factorii de decizie politică și operatorii economici privați au nevoie de informații fondate în timp util, pentru a putea anticipa și pentru a se putea pregăti pentru nevoile viitoare de calificare și de locuri de muncă. Comitetul consultativ pentru formare profesională a subliniat recent necesitatea de a sprijini elaborarea de către state, a politicilor VET și a ocupării forței de muncă prin detectarea mai rapidă a tendințelor ⁽⁷⁾. *Agenda noii pregătiri pentru Europe* a Comisiei Europene a recunoscut deja din 2016 nevoia de a dezvolta abilități viabile pentru trasarea tendințelor pe termen scurt și lung și pentru sprijinirea învățământului și a actorilor de pe piața muncii, în contextul schimbărilor rapide. Acesta a marcat, de asemenea, potențialul de utilizare a internetului și o analiză a datelor pentru a îmbunătăți informațiile privind necesitățile și tendințele în materie de competențe.

De aceea, din 2015, Cedefop a cercetat modul în care informațiile cu privire la competențe prin intermediul anunțurilor online de angajare se pot folosi pentru a genera informații mai multe și mai rapide pentru a completa previziunile obișnuite pe termen lung în ceea ce privește Europa, competențele din Europa și studiile cu privire la locurile de muncă, precum și indexul European cu privire la locurile de muncă. Analiza anunțurilor de locuri de muncă online este o abordare promițătoare pentru identificarea locurilor de muncă emergente și a nevoilor de calificare, deoarece acestea oferă informații bogate în timp real despre competențele pe care le caută angajatorii. Cedefop a dezvoltat un sistem pan-European de colectare a acestor informații de pe portaluri de locuri de muncă, pe care le analizează. În timp ce tehnologia modernă a facilitat procesarea cantităților mari de informații, analiza trebuie să se bazeze pe o judecată solidă a experților. În cele ce urmează, sunt descrise caracteristicile cheie și sursele acestei activități, imaginea de ansamblu a portalurilor de anunțuri de locuri de muncă în UE și abordarea dezvoltată de către Cedefop pentru transformarea acestor informații în baze de date cu privire la pregătirea profesională; de asemenea, toate acestea conferă și o conturare în linii mari a primelor rezultate.

⁽⁷⁾ Comisia Europeană (2018). *Viitorul învățământului și formării profesionale după 2020*.

Publicații Cedefop

- Utilizarea posturilor vacante publicate online pentru analiza competențelor: Abordarea pan-europeană Cedefop – raport cu privire la metodologie și abordare analitică
- Piața online a locurilor de muncă vacante în UE: Bazele și tendințele emergente – Raport de sinteză
- Rapoarte de fond privind piața forței de muncă online în toate statele membre ale UE

Rezultate pe pagina web Cedefop și imagine de ansamblu a competențelor

- *Martie (lansare anticipată) - CZ, DE, ES, FR, IE, IT, Marea Britanie*
- *iunie + AT, BE, NL, PL SE LU, HU, DK, PT, SK, FI*
- *Octombrie + EE, LV, LT, EL BG, RO, CY, MT, SI, HR*

Sistem complet asigurat din punct de vedere calitate, disponibil până la sfârșitul anului 2020

Înțelegerea pieței locurilor de muncă online

Există mii de site-uri care publică locuri de muncă pe internet, oferind solicitanților de locuri de muncă o serie de opțiuni de căutare. Unele site-uri furnizează anunțuri din mai multe surse diferite, altele, de pe site-urile firmelor angajatoare sau ale corporațiilor. Există site-uri care permit solicitanților de locuri de muncă să-și salveze CV-ul și scrisoarea de intenție și să se adreseze direct pentru obținerea unui loc de muncă. De asemenea, pot fi disponibile, servicii de consiliere în carieră, informații cu privire la tendințele locurilor de muncă, dezvoltarea salariilor și întrebări tipice adresate la interviuri. Există, de asemenea, site-uri care se concentrează pe anumite regiuni sau pe anumite domenii ocupaționale, cum ar fi IT, finanțe, energie, inginerie sau asistență medicală.

Pot fi oferite de asemenea, informații de ansamblu cu privire la modul în care piețele de locuri de muncă online reprezintă o condiție prealabilă pentru analiza locurilor de muncă vacante publicate online și interpretarea informațiilor referitoare la competențe. Sunt furnizate informații privind acoperirea globală a pieței posturilor vacante și diferențele dintre sectoare și ocupații și se oferă indicii privind reprezentativitatea constatărilor. Înțelegerea deciziilor de recrutare ale angajatorilor în ceea ce privește anumite poziții de angajare, necesită examinarea rolului pe care îl au portalurile publice și private de locuri de muncă ⁽⁸⁾,

⁽⁸⁾ Serviciile oferite de portalurile publice de anunțuri de angajare (locuri de muncă), sunt gratuite. Portalurile private tind să ofere solicitanților de locuri de muncă acces liber la posturile vacante

serviciile oferite de acestea și prețul aferent lor. Știind ce tipuri de informații pot fi găsite de obicei în anunțurile de locuri de muncă online și conștientizarea tendințelor care modelează piața sunt alte condiții prealabile pentru o analiză semnificativă.

Portalurile de locuri de muncă au devenit un canal cheie de recrutare. Deși în mod predominant vizau lucrători cu înaltă calificare, multe platforme anunță astăzi locuri de muncă pentru aproape toate ocupațiile și nivelurile de calificare. Există două tendințe majore care conduc folosirea de anunțuri online de locuri de muncă.

- Digitalizarea și creșterea abilității de utilizare a computerului au sporit publicitatea și căutarea online a locurilor de muncă. Angajarea în domeniul public al serviciilor și portalurile de locuri de muncă în domeniul privat folosesc din ce în ce mai mult instrumente de căutare digitală pentru a face accesarea unor astfel de anunțuri online mai atractivă atât pentru angajați cât și pentru angajatori.
- Creșterea economică a dus la o lipsă a competențelor în anumite sectoare și regiuni, conducând eforturile angajatorilor de recrutare dincolo de frontierele proprii pentru a ajunge la potențiali candidați în alte regiuni sau țări.

În timp ce piața locurilor de muncă online este în creștere, totuși, nu toate locurile de muncă sunt publicate online. De exemplu, specialiștii și directorii pot fi "vânați", deși locurile de muncă înalt calificate, sunt de cele mai multe ori publicate online. Pentru anumite locuri de muncă (de exemplu, chelner) se folosesc anunțuri lipite pe geamul localului iar pentru alte posturi se preferă recrutarea "internă", din vorbă în vorbă. Pentru a recruta talente limitate, angajatorii se adresează direct tinerilor din școli și universități.

Anunțurile de locuri de muncă online, sunt mult mai des întâlnite în firme internaționale mari, în cazul fabricilor sau în servicii (spre exemplu, în domeniul financiar, ICT) și mai puțin întâlnite în cazul firmelor mici, în domeniul construcțiilor, agriculturii și ospitalității. Locația contează, de asemenea. Având o mare concentrare de angajatori în sectorul serviciilor și un volum mai mare de personal foarte competent, zonele urbane înregistrează mai multe anunțuri online

online, în timp ce taxează angajatorii pentru serviciile lor. Există portaluri și complexuri de portaluri naționale și internaționale private (de exemplu, Indeed). Alți jucători de pe piața de locuri de muncă online sunt ziarul național, portalurile de anunțuri speciale și site-urile web operate de agenții de recrutare (de exemplu, Randstad și Manpower).

de locuri de muncă în comparație cu zona rurală, în timp ce ziarele continuă să joace un rol important.

Ponderea locurilor vacante publicate online în UE variază de la aproximativ 50% în Grecia, Portugalia și România până la aproape 100% în Estonia, Finlanda și Suedia ⁽⁹⁾; există, de asemenea, diferențe între regiunile din interiorul țărilor. Țările sunt diferite și din punct de vedere al structurii pieței locurilor de muncă online. În Danemarca, Finlanda și Malta, de exemplu, piața este dominată de câteva portaluri principale, iar serviciile publice tind să fie jucători influenți. În contrast, Grecia, Italia și Marea Britanie au mai multe portaluri de locuri de muncă cu putere similară pe piață; portalurile de angajare în domeniul public au mai puțină influență în comparație cu actorii privați.

Nu toate anunțurile online sunt identice

Caracteristicile pieței muncii influențează modul în care angajatorii proiectează anunțurile online de locuri de muncă. Pe piețele muncii în care cerințele formale definesc deciziile de recrutare, cum ar fi cele din Germania sau Franța, calificarea, domeniul de studii și experiența în muncă joacă un rol important. În Italia și în Regatul Unit, unde angajatorii tind să fie mai puțin stricți în ceea ce privește criteriile formale de recrutare, referințele online sunt mai puțin frecvent solicitate.

Tipul de loc de muncă este de asemenea, important. În comparație cu anunțurile pentru posturile care necesită calificări superioare sau seturi specifice de competențe, posturile vacante care promovează locuri de muncă simple cu cerințe de competențe destul de modeste, tind să conțină relativ puține informații privind calificările și competențele oficiale. Sunt anunțuri scurte, care pun accentul pe experiența de lucru și care de obicei includ ca cerință principală seriozitatea. Există mai mulți factori care influențează modul în care sunt redactate și utilizate anunțurile de muncă online, dar este posibilă identificarea a trei tipuri principale:

- anunțuri cu cerințe prescriptive. Listele pot fi mai mult sau mai puțin extinse și pot include atât calificări formale, cât și puncte forte și puncte slabe / trăsături de personalitate;
- anunțuri cu o descriere a sarcinilor de lucru împreună cu calificarea formală și competențe non tehnice/trăsături de personalitate;

⁽⁹⁾ Pentru mai multe informații, consultați Cedefop (2019). *Piața online a locurilor de muncă vacante în UE: forțele de impulsie și tendințele nou create.*

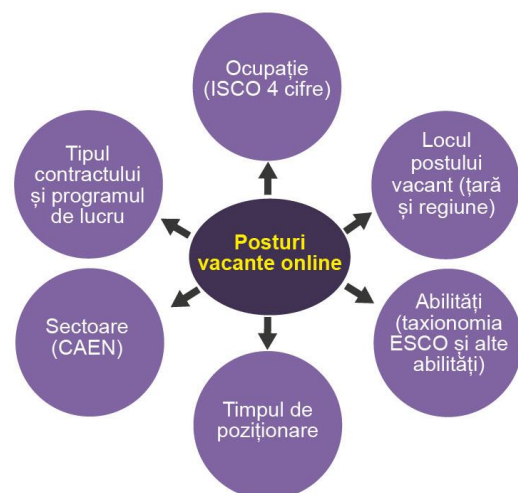
- locuri de muncă ce reflectă marca angajatorului. Acestea evidențiază beneficiile locului de muncă (ale mediului de lucru) și descriu profilul candidaților doriți în ansamblu.

Trebuie să reținem că anunțurile online ar putea să nu ofere o imagine completă a abilităților necesare la locul de muncă respectiv. Pentru a filtra candidații, angajatorii tind să-și facă cerințele explicite pentru abilitățile și calificările cele mai importante sau pentru abilitățile care sunt noi pentru un anumit loc de muncă, dar nu pentru abilitățile despre care pot presupune cu siguranță că solicitanții sunt conștienți. Această prezentare incompletă este o provocare pentru analiza anunțurilor de locuri de muncă online.

O privire în bila de cristal: primele informații.

De la mijlocul anului 2018, sistemul Cedefop de colectare date referitoare la anunțurile online de locuri de muncă a ajuns la aproximativ 32 de milioane de postări unice de anunțuri în Cehia, Germania, Spania, Franța, Irlanda, Italia și Marea Britanie. Piața muncii din aceste țări este egală cu aproximativ două treimi din piața muncii în UE. 79% din locurile de muncă online au fost colectate de pe portaluri private de locuri de muncă online, 15% din portalurile publice și 6% din alte surse (cum ar fi site-urile ziarelor). Volumul mare de date și tehnicile de învățare computerizate în măsură să alucrezze cu volume mari de text în diferite limbi, au fost folosite pentru a extrage și a clasifica informații și pentru a le face corespunzătoare pentru a putea fi analizate (Figura 1). Informațiile privind competențele au fost extrase utilizând clasificarea multilingvă a competențelor, abilităților, calificărilor și ocupațiilor europene (ESCO).

FIGURA 1: INFORMAȚII EXTRASE DIN ANUNȚURILE ONLINE DE LOCURI DE MUNCĂ



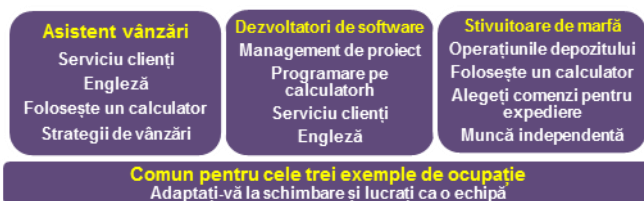
Sursa: Cedefop.

Este prea devreme pentru a prezenta rezultate detaliate, dar datele deja colectate oferă unele informații cu privire la competențele pe care le caută angajatorii. La aproape trei milioane de anunțuri de locuri de muncă, cele mai căutate trei posturi sunt acelea de software developer, asistent vânzări și transportatori de marfă.

Deși variază de la o țară la alta, aceste ocupații reprezintă împreună aproximativ 6 până la 13% din toate locurile de muncă vacante publicate online, însă importanța lor relativă diferă. Cota de anunțuri pentru recrutarea de transportatori de marfă este mai mare în Italia decât în alte țări. Ponderea locurilor vacante online pentru asistenții de vânzări din magazine în Irlanda și Marea Britanie este relativ scăzută. Printre cele trei ocupații luate în considerare, cota de anunțuri de locuri de muncă publicate pentru a recruta software developers prezintă cele mai mici diferențe între țări.

Privind abilitățile pe care angajatorii le solicită de la candidați, lucrul în echipă și adaptarea la schimbare sunt esențiale (a se vedea figura 2). Aceste capacități simple sunt cele mai importante în cele trei exemple de ocupații menționate mai sus și nu numai. Confruntarea cu schimbările în locurile de muncă moderne este o abilitate cerută în aproximativ trei din patru locuri de muncă online, după cum a analizat Cedefop. În două din trei anunțuri, capacitatea de a lucra în echipă este printre cele mai frecvente cerințe ale angajatorilor.

FIGURA 2: ABILITĂȚILE CELE MAI MENȚIONATE ÎN POSTURILE VACANTE PENTRU CELE TREI OCUPAȚII



Sursa: Cedefop.

Sistemul Cedefop nu numai că va furniza informații detaliate privind anunțurile aferente locurilor vacante, ocupații și abilități, dar va contribui și la înțelegerea modului în care angajatorii reacționează atunci când se confruntă cu lipsa de competențe. Atunci când

angajatorii au dificultăți în a găsi personalul de care au nevoie, mulți dintre ei caută și în afara granițelor proprii. Analiza inițială sugerează că, de exemplu, în Irlanda, unul din patru locuri de muncă postate online a.

Cedefop va continua să lucreze la acest sistem pentru a garanta calitatea datelor, pentru a analiza rezultatele mai în detaliu și pentru a emite progresiv concluzii. Se va concentra pe o mai bună înțelegere a aptitudinilor și a locurilor de muncă și pe crearea modalităților de utilizare a informațiilor astfel încât acestea să fie în beneficiul factorilor de decizie din toate domeniile conexe, inclusiv educația și formarea. Cu timpul, sistemul Cedefop va colecta și mai multe anunțuri și va fi posibil să vedem efectiv cum se schimbă ocupațiile.

Combinarea diferitelor perspective și metode este adesea cea mai bună modalitate de a înțelege ceea ce vedem. Informații detaliate și în timp real privind locurile de muncă și competențele, împreună cu tendințele pieței forței de muncă pe termen mediu și lung identificate prin metode tradiționale, pot aduce beneficii elaborării politicilor, prin aprofundarea înțelegerii modului în care se schimbă realitatea muncii. Înțelegerea schimbării este esențială pentru a-i putea face față.



CEDEFOP

Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale

Notă de informare – 9137 RO

Cat. No: TI-BB-19-003-RO-N

ISBN 978-92-896-2773-3, doi:10.2801/548349

Copyright © Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale (Cedefop), 2019

Reproducerea este autorizată cu condiția menționării sursei.

Notele de informare sunt publicate în limbile engleză, franceză, germană, greacă, italiană, poloneză, portugheză și spaniolă, și limba țării Președinției UE. Pentru a primi sistematic astfel de informații, vă rugăm să vă înregistrați la:

www.cedefop.europa.eu/en/user/register

Alte note informative și publicații Cedefop puteți găsi la adresa:

www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx

Căsuța poștală 22427, 55102 Thessaloniki, Grecia

Europa 123, 57001 Thessaloniki, Grecia

Tel.: +30 2240400111 Fax: +30 2240400000



CEDEFOP

Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale