

Raport „eSkills for Jobs Index” – kompetencje cyfrowe na rynku pracy

Tło: badanie powstało w ramach programu eSkills for Jobs, wspierającego rozwój kompetencji cyfrowych przyszłych kadr w odniesieniu do potrzeb rynku pracy. Projekt uruchomiła Komisja Europejska, za realizację w Polsce odpowiadała Krajowa Izba Gospodarcza Elektroniki i Telekomunikacji.

Cel: uzyskanie informacji z rynku potrzebnych do budowania świadomości biznesu, edukacji oraz samych kandydatów.

Organizacja: Krajowa Izba Gospodarcza Elektroniki i Telekomunikacji (KIGEIT).

Realizacja: Kantar Millward Brown.

Partnerzy: IBM Polska, Microsoft, Motorola Solutions Systems Polska, STB24, Warszawska Wyższa Szkoła Informatyki.



Respondenci: menadżerowie HR i kadra zarządzająca decydująca o zatrudnieniu.

Próba: 300 firm; 150 – małe (powyżej 5 osób zatrudnionych), 78 – średnie, 72 – duże firmy.

Metoda badawcza: wywiady telefoniczne CATI.

Termin: badanie zostało przeprowadzone w lipcu i sierpniu 2016 r.

Główne wnioski:

Pracodawcy sprawdzają i wysoko oceniają podstawowe kompetencje cyfrowe kandydatów do pracy.

Blisko dwie trzecie firm bierze pod uwagę ocenę kompetencji cyfrowych podczas procesu rekrutacji – ponad 20 proc. niezależnie od stanowiska. Większość aplikujących (60 proc.) posiada kompetencje wymagane w pracy, o którą się ubiega. Rynek dobrze ocenia podstawowe kompetencje cyfrowe kandydatów, takie jak obsługa programów biurowych (89 proc.), czy też wyszukiwanie informacji w Internecie (86 proc.).

Wyzwaniem stają się bardziej zaawansowane umiejętności, w tym kreatywność w wykorzystywaniu narzędzi informatycznych oraz programowanie.

Pracodawcy wskazują na niewystraczający poziom zaawansowanych umiejętności cyfrowych – blisko jedna trzecia respondentów oceniła, że kompetencje kandydatów do pracy w zakresie programowania są poniżej rekrutacyjnych oczekiwań. Jednocześnie tworzenie programów komputerowych uznano za najbardziej perspektywiczną umiejętność – w ciągu 3 do 5 lat zapotrzebowanie na biegłość w tym obszarze zwiększy się aż o 34 proc. w stosunku do obecnej sytuacji. Pracodawcy przewidują, że umiejętność programowania będzie potrzebna u ponad 60 proc. kandydatów.

Duże firmy deklarują możliwości treningów wewnętrznych, mniejsze oczekują raczej, że kandydaci do pracy przyjdą już z „gotowymi” kompetencjami cyfrowymi.

Małe firmy niemal dwa razy częściej niż te duże, chcą pozyskiwać kompetencje cyfrowe z rynku, a więc potrzebują już „gotowego” pracownika. Ponad dwie piąte z nich szuka wśród kandydatów określonego poziomu umiejętności.

Czas dla efektywnej współpracy między biznesem a edukacją to etap szkoły średniej.

Najwięcej badanych (72 proc.) uważa, że współpraca edukacji i biznesu powinna odbywać się przede wszystkim na poziomie szkół średnich.

Komentarze ekspertów:

Krzysztof Chełpiński, Członek Zarządu Krajowej Izby Gospodarczej Elektroniki i Telekomunikacji

„Badanie „eSkills for Jobs Index” potwierdza, że umiejętność poruszania się w środowisku cyfrowym to standard we współczesnym świecie zawodowym. Coraz więcej firm – już blisko 40 procent – dostrzega potrzebę kreatywności na tym polu, co prowadzi zarówno do optymalizacji istniejących procesów, jak i uzyskiwania nowych rozwiązań. Połączenie „twardych” umiejętności cyfrowych ze strategicznym myśleniem o przedsiębiorstwie daje szanse na rzeczywiste innowacje, wejście na wyższy poziom rozwoju.

Małe firmy potrzebują szybko dopasowywać się do zmian rynkowych, dotyczy to również wprowadzania innowacyjnych rozwiązań cyfrowych, ponieważ to decyduje o ich konkurencyjności. Mniejsze organizacje nie mogą pozwolić sobie na inwestowanie w szkolenia w takim stopniu jak duże firmy”.

Katarzyna Cymerman, Kierownik ds. Personalnych, Microsoft

„Kompetencje cyfrowe na rynku pracy stają się naturalnym wymogiem wobec kandydatów. Aby móc skutecznie konkurować na rynku ważne jest, aby rozwijać te umiejętności także w sposób interdyscyplinarny, tak aby łączyć kompetencje z różnych obszarów z łatwością poruszania się w cyfrowym świecie. Wobec intensywnej transformacji cyfrowej, niewykorzystywanie potencjału e-umiejętności w prowadzeniu biznesu może nie tylko znacznie osłabić pozycję firmy, ale nawet doprowadzić do zniknięcia jej z rynku. Firmy świadomie podnoszące poziom kompetencji cyfrowych swoich pracowników przyczyniają się do wzrostu nie tylko konkurencyjności polskiej gospodarki, ale także wzmocnienia pozycji Polski na arenie międzynarodowej”.

Jacek Drabik, Country Manager, Motorola Solutions Polska

"Konieczność rozwijania i posiadania kompetencji cyfrowych została już na stałe wpisana w proces rekrutacji nowych pracowników do firm, które chcą mieć możliwość rozwoju na coraz bardziej konkurencyjnym rynku. Przeszliśmy już jako społeczeństwo i biznes przez etap uświadomienia sobie, że oprogramowanie znajduje się praktycznie w większości urzędów, z których korzystamy. Teraz weszliśmy w erę mobilności, dostępu do informacji wszędzie i w dowolnym momencie, etap pracy w chmurach informacyjnych bez geograficznych ograniczeń. Brzmi fascynująco, ale wymaga również konkretnego i systemowego podejścia do podnoszenia kwalifikacji cyfrowych”.

Rekomendacje:

Wśród kandydatów do pracy należy budować świadomość tego, jakie umiejętności są oczekiwane na rynku pracy. Połączenie zaawansowanych umiejętności cyfrowych i tych o charakterze kreatywnym wprowadza firmę na drogę innowacyjności i konkurencyjności. Kandydaci osiągnęli już zadowalający poziom podstawowych kompetencji cyfrowych, do których należy obsługa programów biurowych lub proste wyszukiwanie informacji. Poszukiwani są natomiast pracownicy o bardziej specjalistycznych umiejętnościach przede wszystkim związanych z programowaniem, ale także tacy, którzy twórczo podchodzą do narzędzi cyfrowych. Takie osoby będą zmieniać oblicze biznesu.

Należy prowadzić kompleksowe działania na rzecz rozwoju kompetencji cyfrowych osób, które będą wkraczać na rynek pracy. Dla małych firm liczy się pracownik z gotowymi umiejętnościami. Im lepsze, bardziej wszechstronne są kompetencje cyfrowe kandydata, tym mniejsze przedsiębiorstwa łatwiej i szybciej skompletują zespół co sprawia, że mogą lepiej realizować cele biznesowe.

Warto uświadamiać przedstawicielom biznesu i edukacji, że inwestowanie we wzajemne relacje na coraz wcześniejszym etapie nauki szkolnej staje się koniecznością. Współpraca między edukacją i biznesem powinna rozpocząć się na etapie szkół średnich. Wtedy młodzież poznaje realia pracy zawodowej jeszcze zanim wybierze dalszy etap edukacji i łatwiej jest jej dopasować tę strategiczną decyzję do wymogów i trendów na rynku.