

Competences for the future

Warsaw, October 23-24, 2009

Питання, що обговорювалися

1. Сучасний стан європейського ринку праці
2. Найважливіші компетенції: погляд працедавців
3. Стандарти освіти: основні стейкхолдери та їх роль
4. Проблема готовності до ринку праці випускників першого циклу (акцент на інженерії)
5. Роль практики, міжнародна мобільність, ECTS/DS

Компетенції та працевлаштування

Сучасні тенденції на європейському ринку праці

- Все менше стає місць праці, які можна займати протягом цілого життя. Зростає відсоток тимчасових посад, робіт в рамках окресленої тривалості проектів тощо.
- Знижується ступінь захищеності займаного місця праці, наслідком чого стає не тільки постійна зміна місця праці, але й пошуки його на “чужих територіях”, поза основною кваліфікацією.
- Все частішими є випадки, коли працюючий займає одночасно декілька місць праці.
- Постійні зміни середовища праці приводять до швидкого старіння наявних у працівника умінь та навичок праці

Компетенції та працевлаштування

Опитування, проведені серед європейських працедавців (в основному – представників промисловості та бізнесу), показали, що шанси отримати належне місце на ринку праці залежать від:

- Навичок, що характеризують придатність до працевлаштування – 78%,
- Позитивного ставлення до роботи – 72%,
- Відповідного практичного досвіду (виробничої практики) – 54%,
- Напрямую здобутої освіти та кваліфікації – 41%,
- Рівня оцінок у виші – 28%,
- Назви (престижності) закінченого навчального закладу – 8%.

Компетенції та працевлаштування

За оцінками недавніх випускників європейських вишів факторами, які підвищують шанси працевлаштування, є:

- Досвід та наявність контактів з професійним середовищем – 25%,
- Інтелектуальний капітал – 16%,
- Якість оцінок (середня понад 4,0) – 13%,
- Рівень культурного розвитку – 13%,
- Наявність вищої освіти – 11%,
- Наявність водійських прав – 11%,
- Досвід професійної праці – 9%.