



9. PRZEEDUKOWANIE NEET-ÓW

<p>Cel</p>	<p>Cel główny: Diagnoza problemu osób "przeedukowanych" – źle dobrany profil / poziom wykształcenia do osobistych zdolności, potrzeb rynku pracy, zbyt duża liczba odbytych kursów, szkoleń, itp., które nie dają szansy na zatrudnienie.</p> <p>Cel szczegółowy: Stworzenie kompleksowej diagnozy występowania i zasięgu problemu osób "przeedukowanych". Określenie poziomu występowania zjawiska osób ze zbyt wysokim poziomem wykształcenia do potrzeb rynku pracy, źle dobranego profilu wykształcenia do indywidualnych predyspozycji zawodowych, zbyt dużej liczby odbytych kursów, szkoleń, certyfikatów, itp., które nie dają szansy na zatrudnienie. Wzmocnienie systemu doradztwa zawodowego w szkołach.</p>
<p>Obszar</p>	<p>1.Rekomendacja dla instytucji rynku pracy w zakresie sposobu dotarcia do jak największej liczby osób młodych na rynku pracy, w tym z grupy NEET, uwzględniającego najefektywniejsze sposoby rekrutacji oraz najskuteczniejsze metody wsparcia aktywizacyjnego</p>
<p>Uzasadnienie</p>	<p>Brak dopasowania kompetencji dotyczy zarówno pracowników, jak i osób pracy poszukujących. W tym drugim przypadku obniża szanse znalezienia pracy i zwiększa poziom bezrobocia. Jednak niedopasowanie kompetencyjne najbardziej dotyka osoby o zbyt wysokich kompetencjach, prowadząc do obniżenia ich wynagrodzeń, co przekłada się na mniejszą satysfakcję z pracy, zwiększa absencję, a ogólnie skutkuje mniejszą produktywnością. W skrócie można powiedzieć, że prowadzi do dużych strat zasobów kapitału ludzkiego poprzez marnowanie potencjału osób o wysokich kompetencjach. Innym skutkiem związanym z przeedukowaniem jest sytuacja, w której osoby o wyższym poziomie wykształcenia są wypychane z rynku pracy przez osoby o niższym poziomie wykształcenia (spełniające jednak wymagania pracodawców) i prowadzi do zmarnowania się takich zasobów, a ich wykształcenie wydaje się stratą z perspektywy systemu edukacyjnego kształcącego ludzi o zbyt wysokich kompetencjach z perspektywy potrzeb rynku pracy (Borghans L., de Grip A. (red.), 2000, The overeducated worker, Cheltenham, Edward Elgar Publishing Limited). Analizy przygotowane na potrzeby Światowego Forum Ekonomicznego w Davos w 2016 r. pokazały, że obecnie pracodawcom zależy na umiejętnościach: samodzielnego rozwiązywania problemów, pracy w zespole, zarządzania ludźmi, krytycznego myślenia, negocjacji, kontroli jakości, skupieniu, podejmowania decyzji, słuchania i kreatywności. W 2020 roku zestaw tych cech będzie wyglądał nieco inaczej. Na pierwszym miejscu pozostanie samodzielne rozwiązywanie konfliktów, ale drugie miejsce zajmie umiejętność krytycznego myślenia i kreatywność. Na siódmym miejscu znalazła się inteligencja emocjonalna, a na 10. – elastyczność poznawcza (http://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/928007,poszukiwane-cechy-przez-pracodawcow-wykształcenie.html). Formalne wykształcenie, kursy i szkolenia zawodowe w małym stopniu zwiększają szansę na znalezienie zatrudnienia.</p>