Studiu EY: O treime din angajații români consideră că training-urile nu le sunt de folos în activitatea curentă

Actualizarea continuă a competențelor este esențială pentru a rămâne competitivi în peisajul profesional dinamic de astăzi, însă doar 65% dintre angajați văd aplicabilitatea directă în rolurile lor actuale – este principala concluzie a studiului realizat recent de EY privind necesitatea upskilling-ului și reskilling-ului în rândul forței de muncă.

Angajații și managerii din toate sectoarele de activitate (73%) recunosc valoarea îmbunătățirii competențelor, dar realitatea este că majoritatea – 7 din 10 respondenți – se înrolează în programe de upskilling/reskilling pentru dezvoltarea personală, nu pentru avansarea în carieră, punând sub semnul întrebării eficacitatea acestor programe.

Horațiu Cocheci, People Advisory Director, EY România, subliniază importanța personalizării programelor de dezvoltare: „Pentru a răspunde eficient nevoilor angajaților, este crucial să adoptăm o abordare diferențiată și personalizată în crearea programelor de reskilling și upskilling, altfel riscăm să perpetuăm un ciclu de inițiative sterile care nu aduc nicio îmbunătățire tangibilă.”

Competențele digitale: prioritatea dezvoltării profesionale și responsabilitatea angajatorilor

Studiul EY profilează competențele digitale, inteligența artificială, securitatea cibernetică și tehnologiile verzi ca abilitățile esențiale pentru următoarea decadă, dar remarcă faptul că accesul la programele de upskilling adecvate rămâne o provocare.

Competențele digitale sunt considerate esențiale în pregătirea forței de muncă pentru viitor. Un procent de 51% dintre participanți au clasat competențele digitale ca fiind cele mai importante pentru recalificare și creșterea competențelor profesionale. Aproape jumătate (49%) din respondenții la studiu au confirmat prezența programelor de creștere a competențelor digitale în compania în care activează.

În plus, studiul relevă că, în sectorul serviciilor profesionale, procentul celor care confirmă prezența programelor de creștere a competențelor digitale este chiar mai ridicat, ajungând la 59%. Acest lucru subliniază tendința că, odată cu noile cerințe de automatizare și eficientizare a proceselor, precum și de adaptare rapidă la noile tehnologii, competențele digitale au devenit mai mult o condiție sine qua non decât un diferențiator sau un beneficiu de dezvoltare în rândul angajaților din acest sector.

În același timp, abia pe locul cinci în topul importanței pentru programele de dezvoltare, cu 38%, se află programele de dezvoltare referitoare la inteligența artificială (IA), ceea ce arată că angajații valorizează competențele digitale în general mai mult decât specializarea în inteligența artificială. Cu toate acestea, este important de menționat că aceste preferințe pot varia în funcție de industrie și de rolul specific al angajatului.

De asemenea, se observă o recunoaștere a importanței învățării gestionării inteligenței artificiale (IA) în rândul profesioniștilor din diverse industrii, cu 85% dintre respondenți considerând că fiecare profesionist, indiferent de sectorul în care activează, ar trebui să dobândească cunoștințe despre IA.

În acest context, există un argument puternic pentru ca guvernele să ofere subvenții sau stimulente fiscale companiilor care investesc în programe de recalificare, inclusiv în domeniul inteligenței artificiale, pentru a

sprijini forța de muncă în dobândirea competențelor necesare pentru a rămâne competitivi pe piața muncii: 85% dintre respondenți consideră că acesta ar trebui să ofere subvenții sau stimulente fiscale companiilor care investesc în programe de recalificare a forței de muncă.

Competențele soft sunt livrate în 41% din companii

Dacă în cazul cursurilor destinate competențelor digitale relevanța percepută (51%) este apropiată de frecvența livrării actuale (47%), în cazul cursurilor pentru dezvoltarea de abilități soft se înregistrează o nealiniere semnificativă, în defavoarea relevanței percepute.

Astfel, pe locul doi în frecvența celor mai des întâlnite cursuri, organizate de 41% din companii, cele de competențe soft se află semnificativ peste importanța pe care respondenții o percep pentru aceste cursuri, de doar 15%, înregistrând cel mai mare decalaj de acest gen.

Mai mult, un procent extrem de ridicat – 50% dintre respondenți – consideră că programele actuale de reskilling/upskilling eșuează în a dezvolta soft skills adecvate scenariilor reale de viață. Această opinie este și mai pronunțată în companiile mari, unde 56% dintre respondenți împărtășesc această preocupare, subliniind necesitatea reevaluării și ajustării conținutului și metodologiei acestor programe.

„În timp ce rezultatele arată un volum livrat aproape egal între competențele tehnice și cele comportamentale, prioritățile pot fi rapid schimbate în funcție de nevoile specifice ale unui angajator sau ale pieței muncii. Acest lucru evidențiază necesitatea ca angajații și companiile să fie flexibili și să-și adapteze continuu abordările de upskilling și reskilling pentru a rămâne relevanți și competitivi. Se impune, prin urmare, analiza critică anuală a nevoilor de învățare și a soluțiilor propuse și resetarea fără

remușcări a acestora în funcție de schimbările de context”, a mai adăugat Horațiu Cocheci.