Employ Project

Lifelong Learning Programme

İstihdam Edilebilirlik için Anahtar Noktalar

ULUSLARARASI İHTİYAÇLAR ANALİZ RAPORU

İngiltere, İtalya, Hollanda, Polonya, İspanya, Türkiye

Yazarlar: ALI ULUSOY & ÖZGÜN BAŞTÜRK

Bu proje Avrupa Komisyonu tarafından desteklenmektedir. Bu yayın (rapor) yalnızca yazar(lar)ın görüşlerini yansıtmaktadır ve burada yer alan herhangi bir bilgi dolayısı ile Komisyon sorumlu tutulamaz.

EMPLOY - Design your Future Employability
Project: 2012-1-ES1-Leo05-48308

Lifelong Learning Programme

İçerik

1. Giriş…….…..... Sayfa 3

1.1. Employ Projesi …..... Sayfa 3

2. Mevcut Araştırma..... Sayfa 4

3. Employ Anketi …..... Sayfa 7

3.1 Anket Uygulanan Sektörler..... Sayfa 7

3.2 Rekabet Oranı.. …..... Sayfa 7

3.3 İş veren Cevapları …..... Sayfa 10

4. Değerlendirme & Tavsiyeler ……..... Sayfa 14

5. Kaynakça …..... Sayfa 15

1. GİRİŞ

EMPLOY Uluslararası İhtiyaçlar Analizi Raporu'nun amacı İspanya, İngiltere, Hollanda, Polonya, İtalya ve Türkiye'de masa başına ve sahada gerçekleştirilen çalışmaların analizlerinin yapılması ve paylaşılmasını amaçlamakla birlikte bunu yaparken de modern iş yerlerinde istihdam edilmeyi bekleyen iş arayanlara kilit gereklilikleri göstermeyi hedeflemektedir.

Rapor dört ayrı bölüm içermektedir. Çalışmaya katılan ortak ülkelerin masa başı bulgularının genel ve kısa bir tanımı verilmektedir. Ardından katılımcı ülkelerin gerçekleştirdiği saha çalışmalarının bulguları verilmiş ve sonrasında detaylı şekilde sunulmuş ardından da sonuçlar listelenip öneriler yapılmıştır.

1.1. EMPLOY Projesi

Rekabet gelişimi göz önüne alınarak istihdam düzeyini artırmak EMPLOY projesinin esas amacıdır. Mevcut araştırmalardan verileri kullanarak ve İTALYA, HOLLANDA, POLONYA, İSPANYA, TÜRKİYE ve BİRLEŞİK KRALLIK 'ta yapılan EMPLOY anketleri yapılarak işverenler tarafından en çok aranan nitelikler sunulmuştur. EMPLOY çalışması katılımcı ülkeleri, yerel ve denizaşırı alanlarda gelecekte iş arayacak kişilere pratik ve özgüvenli rekabet niteliği, hedef planı hazırlama noktalarında beceri kazandırarak DİZAYN DÜŞÜNME ilkelerine ve YAŞAM Becerileri[1] temellerine dayalı bir metodoloji geliştirecektir. Bahsi geçen metodoloji öğrencilere ve iş arayanlara istihdam edinme konusunda fayda sağlayacaktır. Metodolojiyi uygulamak isteyen kariyer uzmanlarına ya da tüm eğitim personeline bir eğitim çalıştayı düzenlenecektir.

Projeyi tamamlayıcı olarak, her bir katılımcı ülkede Mesleki Eğitim Çalışması (MEÇ) ile kredi dağıtım araştırması yapılacaktır. Gelecekteki proje programı ile kazanılacak becerilerin EQF tipi krediler ile dağılımının yapılması mümkün kılınacaktır, dahası uluslararası iş fırsatları için kapasite teşviki olanağı sağlanacaktır.

Daha detaylı bilgi için lütfen internet sayfasını ziyaret ediniz: http://www.employ-project.com/

[1] Bkz. Tirado, V. (2010) Cuaderno de Pedagogía No. 370 (Temmuz 2010) p. 29. Referenced in the National Needs Analysis Report Spain

Bu proje Avrupa Komisyonu tarafından desteklenmektedir. Bu yayın (rapor) yalnızca yazar(lar)ın görüşlerini yansıtmaktadır ve burada yer alan herhangi bir bilgi dolayısı ile Komisyon sorumlu tutulamaz.

2. Masa Başı Araştırma: İtalya, Hollanda, Polonya, İspanya, Türkiye ve Birleşik Karalık'taki mevcut veriler bir araya getirilmiştir.

21. YY İş Pazarı ve İşveren İhtiyaçları:

Son yıllarda, tüm dünyada her zamankinden hızlı ve çok büyük boyutta bilgi aktarımı ve yenilikler gerçekleşmektedir. Küreselleşme iş pazarında ve şirketlerde pek çok değişikliğe yol açmıştır. Birçok şirket küreselleşmiş ve kendi alanlarında gerçekleşen yenilikleri takip edebilmeleri ve değişime ayak uydurmaları için çalışanlarının uluslararası desteğe ihtiyaçları doğmuştur. Tüm Uluslararası İhtiyaç Analizi Raporlarında veriler *iş başvurularında özellikle de iş arayan genç bireylerde teknik bilgilerinin yanı sıra belirli becerilere sahip olmalıdır* sonucunu göstermektedir. İşe başvuranlar teknik bilgiye, beceriye ve bunların yanında *"şirketin anlayış tarzına vakıf olmalı, işbirlikçi ve girişimci tutum sergilemeli, yeni beceriler edinmeye açık olmalı, uyumlu ve sorun çözme becerisine sahip olmalı…"*[2] İşverenler dünya genelinde başvurularında esnek, uyumlu, takım çalışması yapabilen ve bilgiye erişim becerisi olan kişileri aramaktadır.

Bu Polonya kaynaklarına dayalı çıkarımdır. TRECO[3] tarafından son dönemde yayınlanan bir makalede yazar bir işe kabulde kişinin mesleki becerilerinin %70 oranında etkili olduğunu geriye kalan %30'unun da bahsi geçen özelliklere sahip olmaktan geçtiğini belirtmektedir. İlginç bir şekilde aynı yazar bahsi geçen özelliklere ya da kişisel becerilere şirketler tarafından bu alanda eğitimler verilerek de yatırım yapıldığını iddia etmektedir.

Ulusal İhtiyaç Analizi Raporu aynı zamanda genç bireylerin istihdamının bazı ülkelerde çok büyük rakamlarda olmakla birlikte tüm Avrupa'da giderek arttığını gözler önüne sermektedir. OECD 2010 rakamları ekonomik krizin 15 milyon genç insanı (15 – 24 yaş aralığında) kötü şekilde etkilediğini ve bunun OECD bölgesinde 2010 yılındaki işsiz nüfus verilerine dayandığını göstermektedir[4]. Rakamlar 2012 yılında bu durumun İspanya'da genç nüfusun %50'sini etkileyecek boyuta ulaştığını ortaya koymaktadır. Eğitimden iş alanına kayıldığında aynı

---

[2] See Tirado, V. (2010) Cuaderno de Pedagogía No. 370 (July 2010) p. 29. Referenced in the National Needs Analysis Report Spain

[3] See Popyt na kwalifikacje I umiejetnosci zawodowe na wojewódzkim rynku pracy: "More than Qualifications. Soft Skills" (2012)

[4] Scarpetta, S. Sonnet, A. And Manfredi, T. (2010) OECD Socıal, Employment and Mıgratıon Papers, no. 106. Rısıng Youth Unemployment Durıng the Crısıs: How to Prevent Negatıve Long-term Consequences on a Generatıon? Available at: http://www.oecd.org/employment/youthforum/44986030.pdf

raporun gençlerin beceri ve iş tecrübesi kazanması gerekliliğini vurgulaması daha da zor bir hale gelmiştir.

İtalya'da son dönemde yayınlanan raporlar (Istud ve ISFOL)[5] bu güçlüğe genç nüfusun istihdamının artırılmasında gerekli öz becerilere ve mesleki becerilere dikkat çekmeye çalışmıştır. Bu raporlar bilişim teknolojileri, medya ve dil becerilerinden ayrı olarak işverenlerin işe alınacak bireylerde *açık fikirli, etik, iyi takım çalışanı, sadık ve özverili, uyumlu ve iyi sosyal beceri sahibi* kişiler olmasına dikkat ettiklerini göstermiştir. Yine aynı raporlar iş verenlerin son dönemde yetersiz İngilizce, sosyal beceri, planlama, motivasyon, faydacılık ve yenilikçilik problemleri ile karşılaştığını belirtmektedir.

İşverenler, eğitimciler ve insan kaynakları uzmanları mevcut Pazar şartlarında ideal iş adayı için gerekli beceriler konusunda hemfikir hale gelmiştir. Zorunlu eğitim sonrası bilgi paylaşımı ve öğrenme platform olarak hizmet veren bir İspanyol sitesi olan Iberestudios.com, n çok aranan beceriler olarak takım çalışması, esneklik, karar verme becerisi, girişimci ruh ve baskı altında çalışabilme noktalarını belirlemiştir.[6] İş arayanlara hizmet veren bir Türk internet sayfasında, kariyer.net, ise iyi derecede yabacı dil, tecrübe, aktif ve girişimci olma, yeni beceriler edinebilme, sorun çözme, disiplin, işbirliği ve teknik bilgi noktalarını önemli olarak listelemiştir. Hizmet sektörü içinse empati yapabilme, iyi görünüm, özveri, sorumluluk sahibi olma ve saygı listeye eklenmiştir.[7]

Hollanda'da Eğitim için KBB Competentiemodel[8] dünya çapında öğrenciler tarafından yapılan 1000 iş çalışmasında öne çıkan 25 becerinin altını çizmiştir. Tüm çalışmalar şu an bu becerilerin edinimi üzerine yapılmaktadır. Bu beceriler 7 ayrı kategoriye ayrılmıştır:

- Liderlik ve Karar verme
- Destekleyici ve İşbirlikçi

---

[5] Fondazione Istud (2012) "Giovani e Lavoro: dall'Università al mondo, I giovani nelle aziende senza confini", Milano

ISFOL (2012) "I Giovani che non lavorano e non studiano. I numeri, i percorsi e la ragioni", Studi per il Consiglio,No. 9/2012, Firenze.

[6] http://noticias.iberestudios,com/las-habilidades-y-competencias-mas-buscadas-por-las-empresas/

[7] http://www.kariyer.net/website/index.aspx

[8] Available in Dutch at: http://www.kwalificatiesmbo.nl/competenties.html. The Model has been translated in the Dutch National Needs Analysis Report available on the Employ website: www.employ-project.com

Bu proje Avrupa Komisyonu tarafından desteklenmektedir. Bu yayın (rapor) yalnızca yazar(lar)ın görüşlerini yansıtmaktadır ve burada yer alan herhangi bir bilgi dolayısı ile Komisyon sorumlu tutulamaz.

- İnteraktif, etkileyici ve sunabilme kabiliyeti
- Analiz edebilme ve Yorumlama
- Organize etme ve Yürütme
- Uyumluluk ve Başa çıkabilme
- Girişimcilik ve İcra edebilme

Tüm raporlar iş arayanların daha rekabetçi ve iş dünyasında hazır olmaları gerektiği noktasında sonuca varmaktadır. Akademik beceriler ve teknik yeterliliklerinin yanında teknik olmayan ve bahsi geçen alanlar ile tecrübe edinmeleri gereklilik olarak sunulmaktadır. Bundan on yıldan fazla sure önce Delors raporu, eğitimcilerin bilinçli ve kasıtlı olarak bu ikili elişimi desteklemeleri gerektiğinin altını çizmiştir.[9]

Bu çapraz yeterlilikler tüm bu anlatılanların ardından iki geniş grupta ele alınabilir: **bilgiye ve organizasyona dayalı yeterlilikler** ve **kişisel ve psiko-sosyal beceriler.** Bilgiye dayalı yeterlilikler noktasında genç bireylerden *en azından bir yabancı dilde yeterlilik, alanda tecrübe sahibi olma, bilişim teknolojileri bilgisi, yeni medya bilgisi ve plan organize edebilme* becerileri gereklilik olarak listelenebilir. Raporlar genç bireylerin ya da iş arayanların aynı zamanda iyi derecede *öğrenme becerisi geliştirerek becerilerini bir üst seviyeye taşıma ve iş hayatları boyunca bilgilerini artırmaları* gerektirdiği vurgulanmaktadır.

Kişisel özellikler bağlamında ise işverenler açık fikirli, uyumlu, kontrollü, özverili, yaratıcı, sosyal, açılım yapan insanlarla işbirliği içinde, işine adanmış ve hem şirkete hem de çalışanlarına saygılı kişiler aramaktadır. Bir diğer önemli beceri ise Türkiye'deki bir üniversite tarafından ortaya çıkarılan bilgiyi doğru ve etkili kullanabilme becerisidir. Raporlar, genç bireylerin ya da iş arayan kişilerin bilgiye nasıl ulaşabilecekleri, bilgiyi nasıl yönetecekleri ve bilgiyi nasıl yönetecekleri konusunda bilgili olmaları ve iş hayatı boyunca bilgilerini artırma ve sürekli olarak becerilerini güncelleme konusunda yetenekli olmaları gerektiğini göstermektedir.

3. EMPLOY ANKETİ (2012-2013)

EMPLOY anketi Aralık 2012 ve Şubat 2013 tarihleri arasında her bir katılımcı ülkede yer alan kilit sektörlerde en az 20 işveren ile yapılan çalışmalardır. Anketlerin çoğunluğu kişisel görüşlerin de not edildiği şahsi görüşmeler şeklinde düzenlenmiştir. Beceriler değişik ülkelerdeki değişik sektör işverenlerinin görüşlerinin karşılaştırması şeklinde değerlendirilmiştir.

---

[9] Delors Report (1999) "Learning, The Treasure Within" – Report to UNESCO of the International Commission on Education for the Twenty-First Century.

3.1 SEKTÖRLER

Şekil 1'de anket düzenlenen sektörler yer almaktadır. Ülkeler düzeyinde sektörleri karşılaştırabilmek için 7 ana sektör belirlenmiştir: Eğitim (özel ya da devlet okulları), Bilim ve Araştırma (nörobilim üzerine araştırma enstitüleri, biyoteknoloji ya da nanoteknoloji), Sağlık (hastaneler ya da sağlık bakım üniteleri), İş&Ticaret (bankacılık, sigorta ya da perakendecilik), Telekomünikasyon (Bilişim Teknolojileri yazılımları & danışmanlık), Yapı (inşaat ve yapı şirketleri) ve Özel sektör (seyahat, spor, kültür, tercüme büroları, güvenlik şirketleri, kuaförler, yemek şirketler, vs.)

Tablo 1: **Anket Düzenlenen Sektörler**

Sektörler	ISP	BK	PL	HOL	IT	TR
Eğitim	1	3	3	2	2	7
Bilim ve Araştırma	10					
Sağlık	1		2	1		3
İş & Ticaret		2	11	7	2	
Telekomünikasyon	7	3	3		4	
Yapı		2			1	3
Özel	13	12	12	10	11	5
Toplam	34	22	31	20	20	20

3.2 REKABET ORANLARI

Ulusal İhtiyaç Analizleri Anketi'nin ilk bölümü işverenlere ya da insan kaynakları müdürlerine bir iş görüşmesini değerlendirirken göz önünde bulundurdukları noktalardan 13 anahtar noktayı puanlamasını (1'den 5'e kadar)istemiştir. Her ülkede kişisel becerilere verilen puanlama Şekil 2'de yer almaktadır.

Bu proje Avrupa Komisyonu tarafından desteklenmektedir. Bu yayın (rapor) yalnızca yazar(lar)ın görüşlerini yansıtmaktadır ve burada yer alan herhangi bir bilgi dolayısı ile Komisyon sorumlu tutulamaz.

Şekil 2: Anahtar Yeterliliklerin Ortalaması

Yetenekler	İSP	BK	PL	HOL	IT	TR
Liderlik	3,55	1,95	2,58	2,5	2,75	4
Disiplin	3,44	3,36	4,45	4,1	4,5	4,65
Güçlü iletişim becerileri	3,76	4,09	4,61	4,3	4,05	4,5
Zaman yönetimi	4	4,09	4,25	3,8	3,85	4,1
Bilgi bulma ve bilgiyi değerlendirme	3,94	3,09	4,29	3,4	3,35	4,25
İş ağı becerileri	3,67	2,63	4,09	3,2	2,95	4
Problem çözme	4,26	3,63	4,41	4,1	4,45	4,5
Öğrenmeyi öğrenme	4,44	3,45	4,45	3,5	4,45	4,15
Bağımsız	3,76	2,81	3,35	3,8	3,15	3,5
Pozitif tutum	4,82	4,36	4,41	4,6	4,7	4,3
Baskı altında çalışabilme yeteneği	4,20	3,95	4,29	4,1	4	4,5
Girişimci tutum	3,91	2,45	3,54	2,7	1,7	4
Esneklik	4,23	4,13	4,25	4,2	4,1	3,65

Şekil 2, anket uygulanan tüm bölgelerde pozitif tutum, öğrenmeyi öğrenme, problem çözümü, iletişim becerileri, baskı altında çalışabilme özellikleri yüksek oranda talep gören özelliklerdir. Bunlara ek olarak zaman yönetimi ve disiplin de oldukça talep gören özelliklerdir.

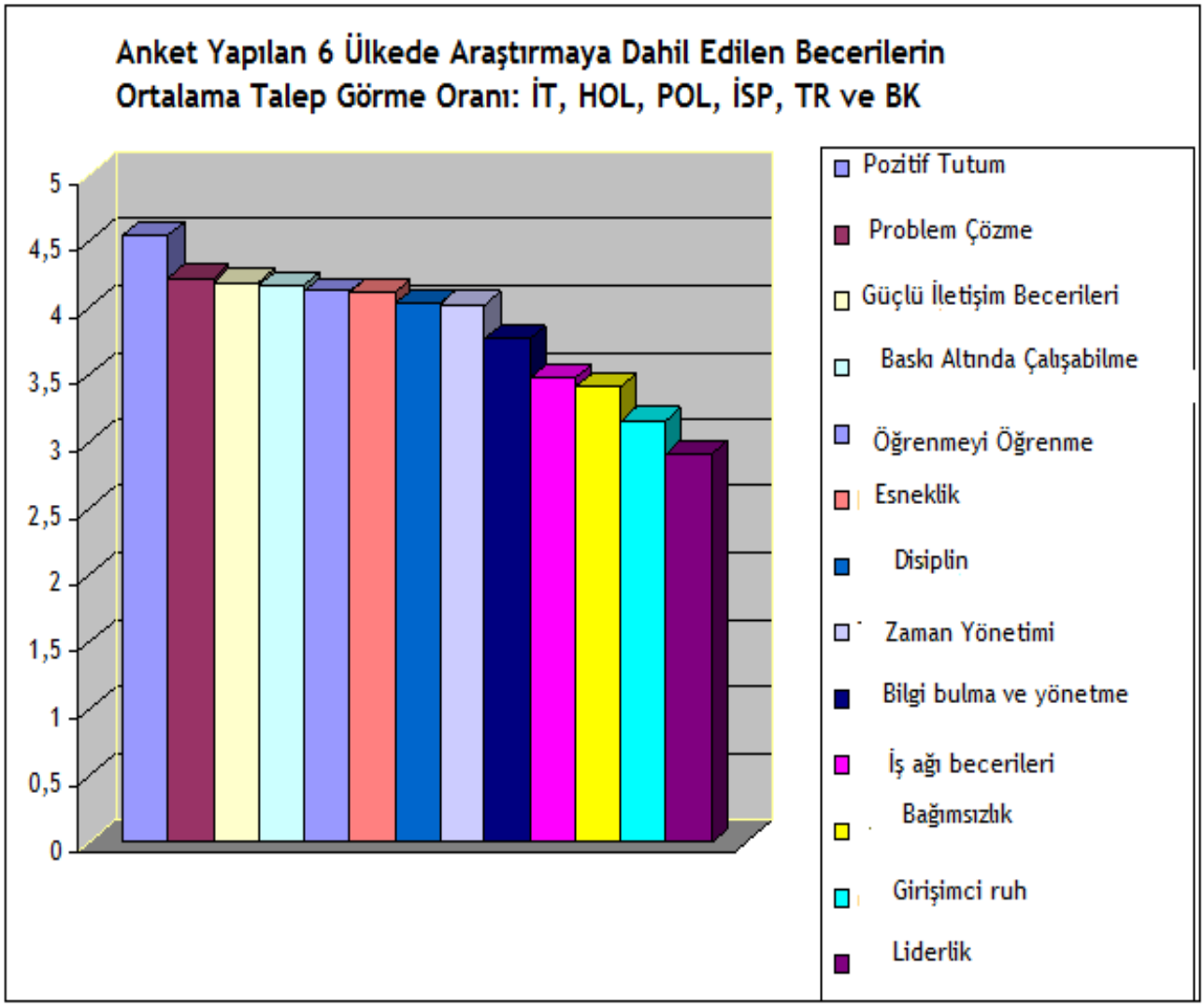
6 katılımcı ülkenin ortalamaları Şekil 3'te rakamlarla verilmiştir ve ek olarak Şekil 4'te görsel olarak grafik ile belirtilmiştir. Bu veriler dünya çapında en çok aranan özelliklerin Avrupa'da var olan verileridir.

Şekil 3: Becerilerin Ortalamasının Toplanan Verilerle İfadesi

	Beceriler	Toplanan Ortalama
1	Pozitif Tutum	4,55
2	Problem Çözme	4,23
3	Güçlü İletişim Becerileri	4,20
4	Baskı Altında Çalışabilme	4,18
5	Öğrenmeyi öğrenme	4,13
6	Esneklik	4,12
7	Disiplin	4,04
8	Zaman yönetimi	4,03
9	Bilgiyi Bulma ve Kullanma	3,77
10	İş ağı becerileri	3,48
11	Bağımsızlık	3,42
12	Girişimci Tutum	3,16
13	Liderlik	2,91

Şekil 4: Grafik – AB Düzeyinde araştırılan becerilerin talebi

:



Bu proje Avrupa Komisyonu tarafından desteklenmektedir. Bu yayın (rapor) yalnızca yazar(lar)ın görüşlerini yansıtmaktadır ve burada yer alan herhangi bir bilgi dolayısı ile Komisyon sorumlu tutulamaz.

Şekil 5, her bir Ulusal İhtiyaç Analizinde yer alan en çok talep gören 5 özelliği detaylandırmıştır.

Şekil 5: Ülkeler Arasında ilk %'e Giren Beceriler

	İSP	BK	PL	HOL	IT	TR
1	Pozitif Tutum	Pozitif Tutum	Güçlü İletişim Becerileri	Pozitif Tutum	Pozitif Tutum	Disiplin
2	Öğrenmeyi öğrenme	Esneklik	Disiplin	Güçlü İletişim Becerileri	Disiplin	Problem Çözme
3	Problem Çözme	Güçlü İletişim Becerileri	Öğrenmeyi öğrenme	Esneklik	Problem Çözme	Baskı Altında Çalışabilme
4	Esneklik	Zaman Yönetimi	Problem Çözme	Disiplin	Öğrenmeyi öğrenme	Güçlü İletişim Becerileri
5	Baskı Altında Çalışabilme	Baskı Altında Çalışabilme	Pozitif Tutum	Problem Çözme	Esneklik	Pozitif Tutum

Açık olarak görülmektedir ki en çok talep göre 5 özellik farklı ülkelerde benzerlik göstermektedir. POZİTİF TUTUM, İspanya'da, Birleşik Krallık'ta, Hollanda'da ve İtalya'da en çok aranan özellik olmuştur. Her ne kadar pozitif tutum, Polonya ve Türkiye'de ilk sırada yer almasa da ilk beş özellik arasında yerini almıştır. Diğer en önemli iki özellik ise GÜÇLÜ İLETİŞİM BECERİLERİ ve DİSİPLİN Polonya ve Türkiye'de arka arkaya sıralanmıştır ve diğer ülkelerin 4 tanesinde de ilk beş özellik arasında girmişlerdir. PROBLEM ÇÖZME BECERİLERİ pek çok ülkede işverenlerin aradığı özelliklerin başında gelmektedir. ESNEKLİK, ilk beş listesinde farklı derecelendirmeler alsa da en çok bahsi geçen özelliklerden biri olmuştur. BASKI ALTINDA ÇALIŞABİLME ve ÖĞRENMEYİ ÖĞRENME ilk beş listesinde 3 kez bahsi geçen özellikler olmuşken bunların devamında ZAMAN YÖNETİMİ becerileri ilk 5 listesinde yalnızca İngiliz masa başı çalışması sonucu olarak tabloda yerini almıştır.

3.3 İŞVERENLERİN CEVAPLARI

İşverenlerden bunların yanında özgür bir şekilde kendi şirketlerinde iş başvurusunda bulunanlardan istedikleri özellikleri yazmaları istenmiştir. Ulusal Raporlar bu beceriler açısından bakıldığında gelecek araştırmalar ve eğitim politikası oluştururken dikkate alma açısından çok kıymetli kaynaklardır.

Tüm bu bireysel yeterlilikler ve yorumlar üç ana gruba ayrılmıştır: Bilgi Yönetimi, İş Becerileri / Tutumu ve Kişisel / Psiko-sosyal beceri ve yetenekler (Şekil 5).

Şekil 5: İşverenler Tarafından Aranan Meta – yeterlilikler ve Beceriler

Bilgi Yönetimi	İş Becerileri	Psiko-sosyal Kişisel Beceriler
• Bilgiyi bulma ve kullanma • Bilgiyi başkaları ile paylaşmaya açık olma • Soru sormaya açık olma / Tecrübeli arkadaşlarına danışma • Hatalardan ders çıkarma yeteneği • Alandaki prosedürü, kuralları, düzenlemeleri ve gelişmeleri uygulama yeteneği • Bilgileri güncel tutma ve yeni beceriler öğrenebilme yeteneği • Resmi eğitimin sadece öğrenme sürecinin başlangıcı olduğunu anlama • Yabancı bir dilde yetkinlik • Yeni medya bilgisi • Okuryazarlık ve sayısal zekâ	• Takım içinde iyi çalışabilme yeteneği • İşbirliği • İyi iletişim ve sunum becerileri • Disiplin • Detaylara önem verme • Etkililik • Açılımlar • Proaktiflik • Sonuç odaklı • Adanmış • Azim / İstikrar • Baskı Altında Çalışabilme/ Zaman Yönetimi/ dakiklik/ • Müşteri odaklı	• Empati • Duygusal Zekâ • Dürüstlük • İhtiyatlılık • Güvenilirlik • Açıklık • Esneklik/Uyumluluk • Yaratıcılık / Hayal gücü • İyi karakter (Mütevazı, kibar, cömert…) • Kontrollü • Sorumluluk sahibi • Adanmış • Tutkulu, istekli • İyi gözlemci, meraklı • İddialı

• Kesinlik • Gerekli düzeyde teknik bilgi	• Örgütsel beceriler •İş ağı kurma • Etikler & Değerler •İş arkadaşlar, diğer departmanlarda çalışanlar, v sile iyi iletişim • Şirket ruhunu ve değerlerini anlayıp katkı da bulunabilme • Girişimci tutum / Yenilikçiliğe katkıda bulunma • Liderlik • Problem Çözme Becerileri • Kültürlerarası yeterlilik •İleriyi düşünebilme, küresel vizyon •Analitik ve stratejik düşünebilme •İsteklilik	• İyi iletişim, kendini ifade edebilme • Sabır • Direnç • Kendini geliştirme arzusu • Yeniliğe açık olma • İyi görünüm • Motivasyon, kendini motive etme • Olgunluk • Sosyal • Özgüvenli • Pozitif Tutum

Sektörden bağımsız olarak aynı beceriler, yeterlilikler ve tutumlar farklı şekillerde ancak sürekli olarak düzenlenen 6 Ulusal araştırmada da yer almıştır.

İşverenlerin Yorumları

Her ülkeden işverenleri yazılı yorumları aşağıdaki belirtilmektedir:

• *"Genç birey **dinlemeye ve öğrenmeye istekli** olmalı ve **özel ilgi ve alaka** ile birlikte **öğrenmeye hevesli** olmalıdır."* ***İNGİLTERE***

• *"Genç bireylere rekabet edebilmeleri için bugünlerde **öğrenmeyi asla bırakmamaları** öğretilmelidir. İşteki en önemli noktalardan biri **yapılan işe ilgi göstermek ve aktif olmaktır**. Öğrenme isteği beraberinde hata yapma ihtimalini de getirir ancak işverenler hiçbir zaman gerektiğinde yardım isteyen ya da alçakgönüllülük gösteren kişilerde bunu bir problem olarak görmemektedir."* **ITALYA**

• İş arayan genç bireylerin yapması gerekenler:
"İşin iyi anlaşılması ve işin gerekliliklerinin farkına varılması işte başarılı olabilmek için çok büyük önem arz etmektedir."
*"**Esnek** ve uluslararası iş yaşamına hazırlıklı olunmalıdır."*
*"Kendine **güven** duymak."* **HOLLANDA**

•*"Genç bireyler iş hayatında yaşanacak **ani değişikliklere uyum sağlayacak** karaktere sahip olmalılar ve bu değişiklikleri hızla uygulamaya koyabilmelilerdir. Bu yüzden de **öğrenmeyi öğrenme** bu noktadaki en önemli etkendir."*
"Genç bireylerin sosyal becerileri yetersiz görülmektedir. Bu yüzden onlara bağımsız, yaratıcı, bilgiyi bulan ve kullanan kişiler olma yolunda eğitimler verilmeli ki hem grup hem de bireysel çalışmalarında zorlu durumların üstesinden gelebilsinler. Kararlılık konusunda eğitim almaları şarttır. **POLONYA**

• *"Genç bireyler ve iş arayan kişiler işbirliği ve **takım içinde çalışma** konularında eğitimli **olmalılardır."***
"Sorumluluk Kabul etmeli** ve **aksilik meydana geldiğinde kontrol edebilmeli."
*"Bir çalışan **dirençli, istekli, esnek ve meraklı** olmalı, **öğrenmeye istekli olup saygı göstermeli"*** **İSPANYA**

4. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Belirtilen katılımcı partner ülkelerin alan analiz sonuçlar bir araya getirildiğinde, işe alınacak kişilerde aranan en önemli özellik **Pozitif Tutum** olmuştur. Bunun ardından çok talep gören diğer özellikler, **Güçlü İletişim Becerileri**, **Baskı Altında Çalışabilme**, **Esneklik, Öğrenme Becerileri, Problem Çözme** ve **Zaman Yönetimi** olmuştur. İş arayan kişiler özellikle bu belirtilen noktalarda kendi becerilerini değerlendirmeli ve eksik olduğu noktaları geliştirmeye çalışmalıdır. İşverenler ve İK müdürleri aynı zamanda *yüksek motivasyona sahip* ve *iyi sosyal becerileri olan istekli* insanları aramaktadırlar. Modern ve rekabetçi iş ortamında istihdam

şansı arayan kişilerin öncelikle *Pozitif Tutum* sergilemesi ve yukarıda bahsi geçen özellikler ile birlikte öğrenmeye ve işbirliğine *istekli* olmaları gerekmektedir.

İşverenler çalışanlarında çok iyi düzeyde bilgi yönetimi ve yabancı dil becerisi ya da iletişim becerileri istemektedir. Bunların yanında kişisel ve kişilerarası yönetimde de iyi beceri sahibi olmalarını beklemektedirler. Şirketler çalışanlarından öğrenebilen ama daha da önemlisi öğrenmeye açık olan ve sorumluluk alabilen, şirketin amaçlarına adanmış, istekli ve müşterilerin ya da iş arkadaşlarının ihtiyaçlarını karşılamada yardımcı kişiler olmalarını beklemektedir. *Problem Çözme becerisi ve baskıyı kontrol edebilme* aynı zamanda hem iş hayatında hem de özel hayatta yaşanan pek çok durumda uyumlu ve esnek olma ile yakından alakalıdır. Böylece uygun bir olgunluk derecesi (başvuranın yaşına bağlı olarak)beklentiler arasındadır ve buna ek olarak hedeflerini gerçekleştirebilecek kapasitesi olması gerekmektedir. Büyüme ve kişisel olarak gelişme hedefi olan herkes şirket için kıymetli bir varlıktır.

Bu beceriler bir bireyin hayatı boyunca adım adım gerçekleştirilir; süreç asla bitmez. Ancak, yeni mezunlara ve iş arayan kişilere belli başlı bazı eğitimler almaları ve kendilerini geliştirme noktasında dikkat etmeleri gerekenleri belirlemeleri önerilmektedir. Çalışma, kariyer ya da iş hazırlık kursları iş arayanların mevcut durumlarını yansıtabilecekleri ve işverenin taleplerini karşılayacak özellikleri nasıl edineceklerini anlama konusunda aktiviteler düzenlemelidir.

Employ Metodolojisi bu raporda bahsi geçen ihtiyaçları, iş arayanların yapması gereken aktiviteleri, modern iş dünyasında becerileri geliştirme ve gösterme noktalarında sektörü göz önünde bulundurarak sunmayı hedeflemiştir.

İtalya, Hollanda, Polonya, İspanya, Türkiye ve Birleşik Krallık 'ta düzenlenen tüm araştırmaların bütün detaylarına ulaşmak için, Ulusal İhtiyaç Analizi Raporları Employ internet sayfasından bulunup indirilebilir: www.employ-project.com

5. Referanslar

Delors Report (1999) "Learning, The Treasure Within" – Report to UNESCO of the International Commission on Education for the Twenty-First Century.

Iberestudios: http://noticias.iberestudios,com/las-habilidades-y-competencias-mas-buscadas-por-las-empresas/

Fondazione Istud (2012) "Giovani e Lavoro: dall'Università al mondo, I giovani nelle aziende senza confini", Milano

ISFOL (2012) "I Giovani che non lavorano e non studiano. I numeri, i percorsi e la ragioni", Studi per il Consiglio,No. 9/2012, Firenze.

Kariyer: http://www.kariyer.net/website/index.aspx

Popyt na
kwalifikacje I umiejetnosci zawodowe na wojewódzkim rynku pracy: “More than Qualifications. Soft Skills” (2012) Available at: http://www.wup-katowice.pl/__data/assets/pdf_file/0014/8420/RAPORT.pdf

Scarpetta, S.; Sonnet, A.; Manfredi, T. (2010) Rising Youth Unemployment During the Crisis: How to Prevent Negative Long-Term Consequences on a Generation? OECD Social, Employment and Migration Papers, no. 106
Available at: http://www.oecd.org/employment/youthforum/44986030.pdf

Tirado, V. (2010) Cuaderno de Pedagogía No. 370 (July 2010)

VVAA. (2013) EMPLOY **National Needs Analysis Reports**: Researching Key Competences Required by Employers: ITALY, the NETHERLANDS, POLAND, SPAIN, TURKEY and the UK
Available on the EMPLOY website: www.employ-project.com