

Il rapporto "L'incontro tra il mercato del lavoro e i giovani in cerca di occupazione".

RISULTATI STATISTICI DELLE INDAGINI

1. Indagine sui giovani in cerca di lavoro

Informazioni generali: 21 giovani spagnoli, 20 italiani e 23 lituani hanno risposto all'indagine. Tutte le risposte sono state complete e hanno potuto essere analizzate (64 risposte finali). Quarantatré donne (67,18%) e 21 uomini (32,82%) hanno risposto all'indagine, con un'età media di 25,14 anni ($\pm 0,58$) e con un livello di istruzione così suddiviso: 7 avevano un'istruzione secondaria (10,94%), 5 avevano completato cicli superiori non universitari (7,81%), 36 erano laureati (56,25%), 15 master (23,44%) e un dottorato (1,56%). Per quanto riguarda il campo di studi degli intervistati, essi erano distribuiti come segue: 16 avevano studi legati all'amministrazione aziendale e all'economia (25%), 19 alle scienze sociali (29,69%), 5 agli aspetti delle tecnologie della comunicazione e dell'informazione (7,81%), 4 ai servizi (6,25%), 5 all'area delle arti e delle discipline umanistiche (7,81%), 4 alla sanità (6,25%), un dottorato (1,56%).

nell'istruzione (1,56%), 4 nelle scienze naturali ed esatte (6,25%), 5 nell'ingegneria (7,81%) e uno in aree generiche (1,56%).

50 giovani intervistati hanno già lavorato (78,13%), mentre gli altri non hanno mai lavorato (21,87%). Tra coloro che hanno già lavorato, valutano l'esperienza lavorativa con un punteggio medio su 10 punti di 6,10 ($\pm 0,27$); 9 hanno svolto lavori elementari (18%), 4 come operai specializzati (8%), 24 nell'amministrazione e nei servizi (46%) e 13 in posizioni manageriali o professionali (26%), e la durata dei loro lavori varia dai giovani con meno di un anno di esperienza (36%), o tra 1-2 anni (32%), a quelli con più di 5 anni di esperienza (12%, il restante 20% ha lavorato 3-4 anni). I giovani intervistati sono principalmente alla ricerca di un lavoro in posizioni manageriali o professionali (68,74%) o nell'amministrazione e nei servizi (25%), mentre solo il 6,26% è alla ricerca di lavori elementari o qualificati.

Risposte alla domanda 1: "Tenendo conto delle competenze lavorative che attualmente possiedo come persona in cerca di lavoro, ritengo di possedere (la capacità di) ..." (scala da 1 = fortemente in disaccordo a 7 = fortemente d'accordo).
Celle colorate per valori alti (più di 6, verde) e bassi (meno di 5, rosso).

	Istruzione e formazione	Conoscenze ed esperienze specifiche	Adattabilità	Iniziativa	Leadership	Lavoro di squadra	Apprendimento rapido	Creatività	L'innovazione	Problem solving e processo decisionale	Comunicazione (orale/scritta)	Competenze ICT	Gestione del tempo	Gestione delle risorse	Gestione del personale
Media	5.70	4.92	6.16	6.02	5.83	5.31	6.14	6.10	5.60	5.42	5.75	5.81	5.41	5.57	5.56
Errore	0.19	0.20	0.15	0.16	0.17	0.18	0.15	0.17	0.19	0.18	0.17	0.16	0.19	0.18	0.19

Alla luce dei risultati, l'indagine condotta tra i giovani in cerca di lavoro rivela che le competenze che ritengono di possedere sono l'adattabilità, l'apprendimento rapido e la creatività. Le competenze peggiori sono le conoscenze specifiche e l'esperienza, seguite dal lavoro di squadra.

Risposte alla domanda 2: "In base alla sua esperienza personale come persona in cerca di lavoro, per favore dia un valore da 1 a 7 per ogni affermazione: Quando cerco un lavoro..." (1 = fortemente in disaccordo; 7 = fortemente d'accordo). Celle colorate per valori alti (più di 4, verde) e bassi (meno di 2, rosso).

	Mi candido solo per le posizioni che corrispondono alle competenze del mio CV.	Chiedo aiuto alle agenzie che assistono le persone in cerca di lavoro	Adeguo il mio CV, la mia lettera di presentazione, le mie referenze, ecc. ad ogni offerta di lavoro.	La mia età è stata un ostacolo	Il mio genere è stato un ostacolo	Il mio orientamento sessuale è stato un ostacolo	La mia etnia è stata un ostacolo	Le mie convinzioni politiche sono state un ostacolo	Le mie convinzioni religiose sono state un ostacolo
I media	4.67	3.13	5.39	3.97	2.59	1.70	1.67	1.72	1.63
Errore	0.22	0.27	0.20	0.26	0.25	0.20	0.20	0.19	0.18

In termini di cosa fare quando si cerca un lavoro, la prima risposta è quella di adattare il mio CV, la lettera di presentazione, le referenze, ecc. a ogni offerta di lavoro, seguita dal fatto che mi candido solo per posizioni che corrispondono alle competenze del mio CV e non considero un ostacolo la religione, l'etnia o l'orientamento sessuale, piuttosto che il genere e l'età.

Rispondere alla domanda 3: "Considerando la sua situazione attuale, la preghiamo di valutare le seguenti affermazioni da 1 a 7: se le venisse offerto un lavoro..." (1 = fortemente in disaccordo; 7 = fortemente d'accordo).

	Potrei muovermi	Dispongo di uno spazio adeguato a casa per il telelavoro	Potrei raggiungere il mio posto di lavoro
I media	4.83	5.53	5.23
Errore	0.25	0.21	0.21

Per quanto riguarda la domanda su quale preferiscono nella loro situazione attuale, l'ordine di risposta più accettato è

- A casa ho uno spazio adeguato per il telelavoro,
- Potrei raggiungere il mio posto di lavoro
- Potrei muovermi

È stata posta una domanda aperta per sapere se ci fossero altre competenze che possedevano e consideravano importanti. La competenza più ricorrente è stata l'empatia, seguita dal pensiero critico e dalle lingue.

2. Indagine commerciale

Informazioni generali: hanno risposto all'indagine 18 aziende spagnole, 18 italiane e 13 lituane. Di queste, sono state ottenute 12 risposte complete, comprese le domande aperte, in Spagna, 10 in Italia e 6 in Lituania, che sono state incluse nell'analisi. Hanno risposto all'indagine 11 donne (39,29%) e 16 uomini (57,14%); il 3,57% ha preferito non rispondere. che lavoravano in 2 microimprese (7,14%), 5 piccole imprese (17,86%), 7 medie imprese (25%) e il

una parte consistente (50%).

Risposte alla domanda 1: "Quando assumiamo un nuovo dipendente, la nostra azienda ritiene importante che abbia (capacità professionale) ..." (0= nessuna importanza, 10= massima importanza; NA= non applicabile). Celle colorate per valori alti (più di 8, verde) e bassi (meno di 5, rosso).

	Qualifiche e formazione	Competenza ed esperienza	Adattabilità	Autogestione	Iniziativa	Leadership	Lavoro di squadra	Imparare velocemente	Creatività	L'innovazione	Risolvere problemi e realizzare decisioni	Comunicazione (orale e scritta)	TIC	Gestione del tempo	Gestione delle risorse	Gestione del personale
Dirigenti/specialisti	8.57	9.00	8.86	8.71	8.61	8.64	8.54	8.64	7.25	8.21	9.18	8.04	7.07	8.54	8.21	7.75
Amministrazione/ Servizi	7.54	8.32	8.54	7.71	7.39	5.93	8.07	8.36	6.14	6.68	8.00	8.07	7.54	8.21	6.75	6.00
Lavoratori qualificati	5.14	6.43	6.93	6.11	5.43	3.89	6.71	7.07	4.14	4.82	6.43	4.61	4.43	5.82	4.43	2.86
Primario occupazioni	3.14	4.39	6.11	4.61	4.46	2.32	6.07	6.36	3.61	3.46	4.93	3.75	3.04	4.54	3.89	2.75

Si può notare che le competenze professionali sono più importanti nel caso di posizioni senior o specializzate. Per i manager/specialisti le competenze più apprezzate sono

- Problem solving e processo decisionale
- Conoscenze tecniche ed

esperienza e i meno apprezzati

sono

- ICT e creatività Per

l'amministrazione/servizi le

competenze più

apprezzate sono

- Adattabilità
- Conoscenze ed

esperienze tecniche e quelle

meno apprezzate sono

- Creatività
- Leadership

Per i lavoratori qualificati e le professioni elementari, le competenze non sono molto apprezzate e potremmo evidenziare

- Imparare velocemente

Risposta alla domanda 2: "La pandemia di Covid-19 ha influenzato l'importanza che la mia azienda attribuisce alle competenze professionali nell'assunzione di un nuovo dipendente in termini di...." (0= non ha influito affatto, 10= ha influito molto; NA= non applicabile).

	Qualifiche e formazione	Competenza ed esperienza	Adattabilità	Autogestione	Iniziativa	Leadership	Lavoro di squadra	Imparare velocemente	Creatività	L'innovazione	Problem solving e processo decisionale	Comunicazione (orale e scritta)	TIC	Gestione del tempo	Gestione delle risorse	Gestione del personale
Dirigenti/pe specialisti	2.07	2.04	2.54	2.54	2.32	2.29	2.25	2.21	2.14	2.21	2.36	2.39	2.46	2.36	2.25	2.32
Amministratori/Service	2.11	2.11	2.39	2.36	2.18	2.11	2.21	2.21	2.07	2.07	2.29	2.29	2.32	2.32	2.18	2.18
Esperti LAVORATORI	2.21	2.25	2.50	2.39	2.21	2.21	2.32	2.36	2.21	2.21	2.36	2.32	2.39	2.32	2.36	2.32
Primario occupazioni	2.36	2.36	2.64	2.50	2.45	2.36	2.41	2.45	2.41	2.36	2.45	2.45	2.50	2.55	2.41	2.41

Per quanto riguarda la questione se covid-19 abbia influenzato l'importanza che le aziende attribuiscono alle competenze, la conclusione generale è che non lo ha fatto. Tutti i valori sono molto bassi e non si notano differenze rilevanti.

Rispondere alla domanda 3: "In relazione ai processi di assunzione nella sua azienda, la preghiamo di dare un valore da 1 a 7 a ciascuna affermazione (1

= fortemente in disaccordo; 7 = fortemente d'accordo). Celle colorate per valori alti (più di 5, verde) e bassi (meno di 4, rosso).

	Media	Errore
Riceviamo molti CV con una vasta esperienza	4.00	0.32
Riceviamo molti CV altamente qualificati (formazione).	4.32	0.33
La selezione e il reclutamento vengono effettuati in collaborazione con agenzie esterne.	3.46	0.43
Cerchiamo e assumiamo direttamente presso le università o gli istituti scolastici	4.93	0.42
Applichiamo rigorosamente i metodi di selezione (raccolta di dati CV, test psicometrici, colloqui, referenze, ecc.)	5.25	0.35
Preferiamo le interviste strutturate a quelle non strutturate.	4.29	0.36
Diamo importanza alla formazione non formale	5.07	0.37
Diamo importanza alla raccomandazione e alla familiarità/conoscenza personale.	4.29	0.39
Diamo rilievo all'attenzione per la diversità	5.00	0.36

Per quanto riguarda il modo in cui sviluppano il processo di selezione nelle loro aziende, i valori più alti sono stati per "Applichiamo rigorosamente i metodi di selezione (raccolta di dati sul CV, test psicotecnici, colloqui, referenze, ecc.)", seguito da "Diamo importanza alla formazione non formale" e l'opzione peggiore è stata "La selezione e il reclutamento vengono effettuati in collaborazione con agenzie esterne".

Per le aziende, c'erano tre domande aperte,

1. Ci sono altre qualifiche importanti che cercate quando assumete nuovi dipendenti?

Poiché esistono molte risposte diverse, abbiamo selezionato quella più ripetuta: proattività e motivazione.

2. Quali sono le qualifiche più difficili da trovare (per uno qualsiasi dei gruppi professionali elencati)?

Impegno e adattamento al cambiamento.

3. Considerando i casi in cui non riuscite a trovare il candidato ideale per un lavoro, quali sono le competenze lavorative che più probabilmente considerate non negoziabili e quali quelle che più probabilmente trascurate per far assumere qualcuno?

La capacità di apprendimento rispetto all'esperienza.

È interessante notare che l'adattabilità e la rapidità di apprendimento sono le caratteristiche che i giovani in cerca di lavoro mettono al primo posto nel loro sondaggio, mentre l'esperienza è all'ultimo posto.