Are you moving up or falling short? An inquiry of skills-based variation in self-perceived employability among Norwegian employees / Ida Drange, Vide Hoff Bernstrøm, Svenn-Erik Mamelund // Work Employ. Society. - 2018, nr 2, s. 387-406, rys. tab. bibliogr.

Awansujesz czy odpadasz? Badanie zmiennych opartych na umiejętnościach w postrzeganiu własnych szans na zatrudnienie wśród norweskich pracowników.

Autorzy artykułu badają, w jaki sposób poziom edukacji, umiejętności związane z wykonywanym zawodem oraz wsparcie pracodawcy w rozwoju kompetencji zawodowych, wspólnie determinują nadzieje norweskich pracowników na utrzymanie zatrudnienia i awans zawodowy. Dane obejmujące reprezentatywną próbę norweskich pracowników, zostały zgromadzone w latach 2010 i 2013. W odróżnieniu od poprzedniego badania na temat postrzegania własnych szans na zatrudnienie, to badanie rozdziela nadzieje na awans od ciągłości zatrudnienia. Rezultaty wskazują, że są to odmienne miary sukcesu na runku pracy. Podczas gdy wykształcenie jest znacząco skorelowane z obiema powyższymi miarami, wsparcie pracodawcy w rozwoju kompetencji zawodowych jest istotne dla oczekiwań co do awansu zawodowego, szczególnie wśród osób z wyższym wykształceniem, przy czym dopasowanie umiejętności do pracy jest istotne dla oczekiwań co do utrzymania ciągłości zatrudnienia. Może to znaczyć, że wsparcie pracodawcy w rozwoju umiejętności w dużym stopniu uwzględnia mobilność; pracownicy są wspierani w udoskonalaniu swoich umiejętności, aby móc znaleźć lepsze zatrudnienie. Natomiast dopasowanie umiejętności do pracy może w dużym stopniu uwzględniać stabilności; pracownicy mają odpowiednie kwalifikacje do pracy, którą wykonują, co ogranicza ryzyko utraty pracy i zwiększa możliwość otrzymania podobnej pracy, jeśli będzie to konieczne. Wyniki analizy pokazują, że oba konstrukty są istotne dla tego jak pracownik postrzega swoją atrakcyjność na rynku pracy, ale są to różne konstrukty i dlatego należy je badać oddzielnie. Co więcej wsparcie pracodawcy ma ponad dwukrotnie większy wpływ na postrzeganie własnych szans na zatrudnienie przez aspirującego pracownika niż fakt posiadania tytułu magistra. Te wyniki mają wpływ na zarządzanie karierą zawodową, ponieważ sugerują one, iż bardziej wykształceni pracownicy uzależniają swój pozytywny pogląd na własną karierę od nabywania umiejętności, a wsparcie pracodawcy jest kluczowe dla pracownika w budowaniu silnej pozycji na rynku pracy.