



Fundusze Europejskie

Obserwatorium Rynku Pracy

**Zapotrzebowanie na zawody,
kwalifikacje i umiejętności**



Badanie zrealizowane na zlecenie Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy
przez IBC Advisory Spółkę Akcyjną z siedzibą w Warszawie



Fundusze Europejskie
dla Dolnego Śląska



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



**DOLNY
ŚLĄSK**

Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy w Wałbrzychu realizuje projekt o znaczeniu strategicznym dla województwa pn.: „**Obserwatorium Rynku Pracy**” w ramach Priorytetu nr 7 „Fundusze Europejskie na rzecz rynku pracy i włączenia społecznego na Dolnym Śląsku”, Działanie nr 7.2 „Rozwój instytucji rynku pracy” Programu Fundusze Europejskie dla Dolnego Śląska 2021-2027 współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus.

Celem projektu jest pozyskiwanie, gromadzenie oraz udostępnianie rzetelnych informacji w różnych obszarach rynku pracy i edukacji, które przyczynią się do zwiększenia zatrudnienia oraz ograniczenia i zapobiegania bezrobociu na Dolnym Śląsku, a także pozwolą na wypracowanie nowych rozwiązań dla pracodawców oraz istotnych graczy dolnośląskiego rynku pracy.

Działania projektowe polegają na diagnozowaniu, prognozowaniu i analizowaniu informacji w zakresie aktualnych procesów społeczno-gospodarczych zachodzących na rynku pracy w województwie dolnośląskim. W ramach projektu:

- utworzono Cyfrowe kompendium wiedzy o regionalnym rynku pracy, które pozwala odbiorcom na łatwy i szybki dostęp do informacji dotyczących rynku pracy (**www.obserwatorium.dwup.pl**),
- realizowane są regionalne badania, analizy i ekspertyzy rynku pracy (cykliczne badania pracodawców i pracowników, dotyczące m.in. bieżącego zapotrzebowania na zawody, kompetencje i umiejętności, oraz badania tematyczne, wynikające z rozpoznania potrzeb informacyjnych różnych partnerów rynku pracy),
- zaplanowane są działania upowszechniające, polegające na organizacji 20 briefingów w 4 subregionach (wałbrzyski, legnicko – głogowski, wrocławski/m. Wrocław, jeleniogórski), podczas których przedstawione zostaną efekty prac analitycznych. Będzie to okazja do wymiany doświadczeń oraz intensyfikacji współpracy pomiędzy podmiotami.

Projekt jest kierowany do wszystkich, którzy w jakikolwiek sposób są lub będą związani z rynkiem pracy m. in. dla: podmiotów administracji publicznej i służb zatrudnienia, pracodawców, pracowników, osób bezrobotnych, osób niepełnosprawnych, młodzieży, cudzoziemców, urzędów pracy, instytucji samorządowych i centralnych, szkół i instytucji edukacyjnych, firm szkoleniowych, organizacji pozarządowych, ośrodków naukowych, Wojewódzkiej i Powiatowych Rad Rynku Pracy, Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego oraz innych partnerów rynku pracy.

Zakładane rezultaty projektu: dostarczenie rzetelnych badań oraz informacji o regionalnym rynku pracy, co będzie stanowiło wsparcie dla działań podejmowanych w województwie przez instytucje odpowiedzialne za kształt i rozwój regionalnego rynku pracy – m.in instytucje samorządowe, instytucje oświatowe i edukacyjno-szkoleniowe, organizacje pracodawców, a także stworzy możliwość przewidywania zapotrzebowania na umiejętności oraz zapewniania dopasowanej do potrzeb pomocy dla uczestników rynku pracy.

Okres realizacji projektu: 30.06.2023 r. – 31.12.2027 r.

Wyciąg z badania dotyczący zapotrzebowania na zawody, kwalifikacje i umiejętności w województwie dolnośląskim



Informacje ogólne

Głównym celem badania było zdiagnozowanie aktualnych i przyszłych potrzeb rynku pracy w zakresie zapotrzebowania na konkretne zawody, kwalifikacje i umiejętności w regionie Dolnego Śląska. Badanie miało na celu dostarczenie informacji, które pomogą w podejmowaniu decyzji dotyczących:

- planowania wsparcia przedsiębiorców w zakresie zatrudnienia i rozwoju kadry,
- optymalizacji systemu edukacyjnego i szkoleniowego pod kątem dostosowania oferty do potrzeb rynku pracy,
- wzmocnienia polityki zatrudnienia poprzez lepsze dopasowanie kwalifikacji pracowników do wymagań pracodawców,
- wspierania wewnętrznej i zewnętrznej mobilności zawodowej pracowników.

Dodatkowo, badanie miało na celu zidentyfikowanie wyzwań związanych z transformacją cyfrową, rozwojem sztucznej inteligencji, automatyzacją oraz transformacją energetyczną, a także ocenę ich wpływu na potrzeby kadrowe w regionie.

Przeprowadzone badanie składało się z trzech części: ilościowego badania pracodawców, ilościowego badania pracowników oraz jakościowego badania opinii interesariuszy rynku pracy.

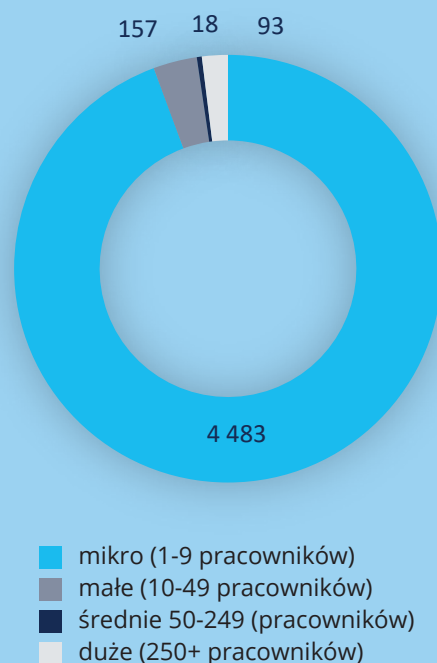
Szczegółowe informacje o próbie I części badania



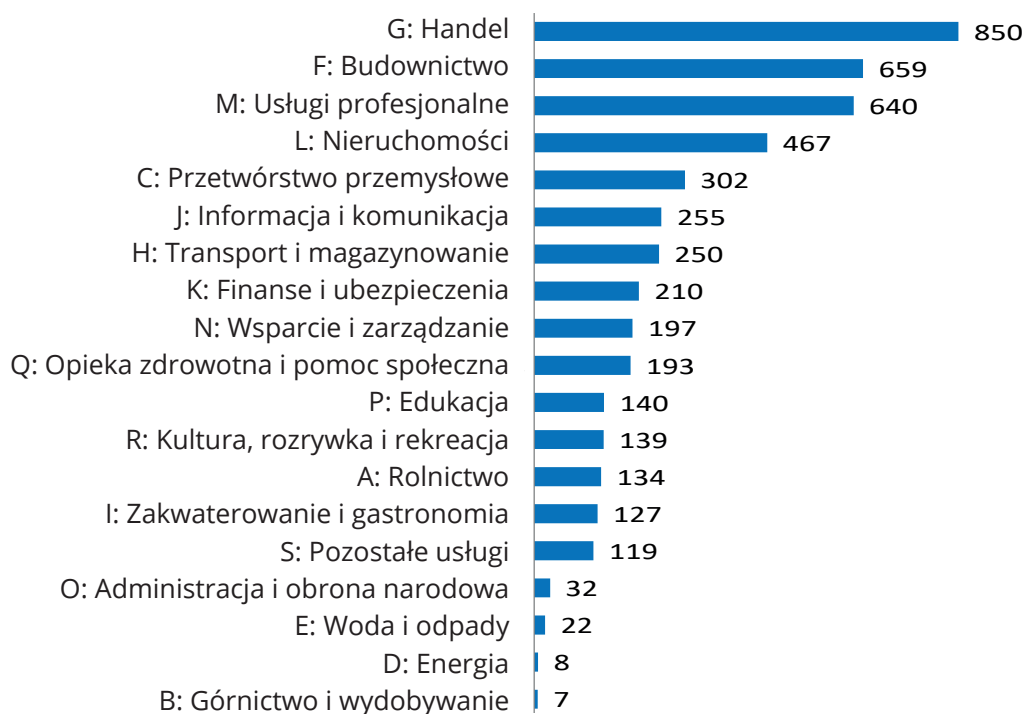
W próbie badawczej I części badania znalazło się 4751 firm. Próbą I części badania objęto pełen przekrój rodzajów działalności gospodarczej, za wyjątkiem podmiotów sklasyfikowanych w sekcji T Polskiej Klasyfikacji Działalności 2007, tj. gospodarstw domowych zatrudniających pracowników i produkujących wyroby lub świadczących usługi na własne potrzeby oraz bardzo nielicznej sekcji U – Organizacje i zespoły eksterytorialne (podmiotów zarejestrowanych w tej sekcji w województwie dolnośląskim jest jedynie 13).

Najwięcej respondentów reprezentowało przedsiębiorstwa prowadzące działalność zarejestrowaną w sekcjach: G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (850 firm).

Wielkość przedsiębiorstwa



Sekcja PKD przedsiębiorstwa



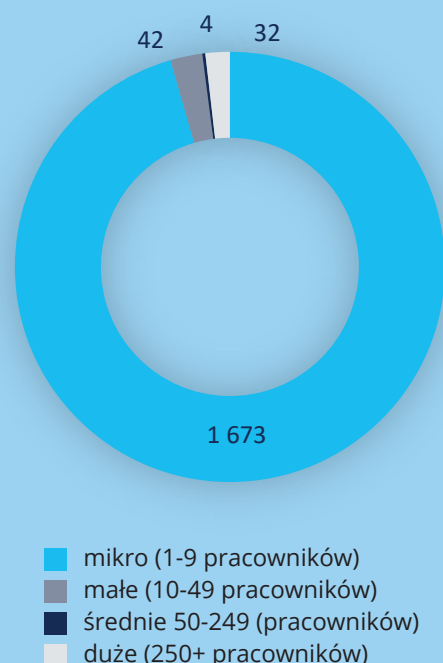
Szczegółowe informacje o próbie II części badania



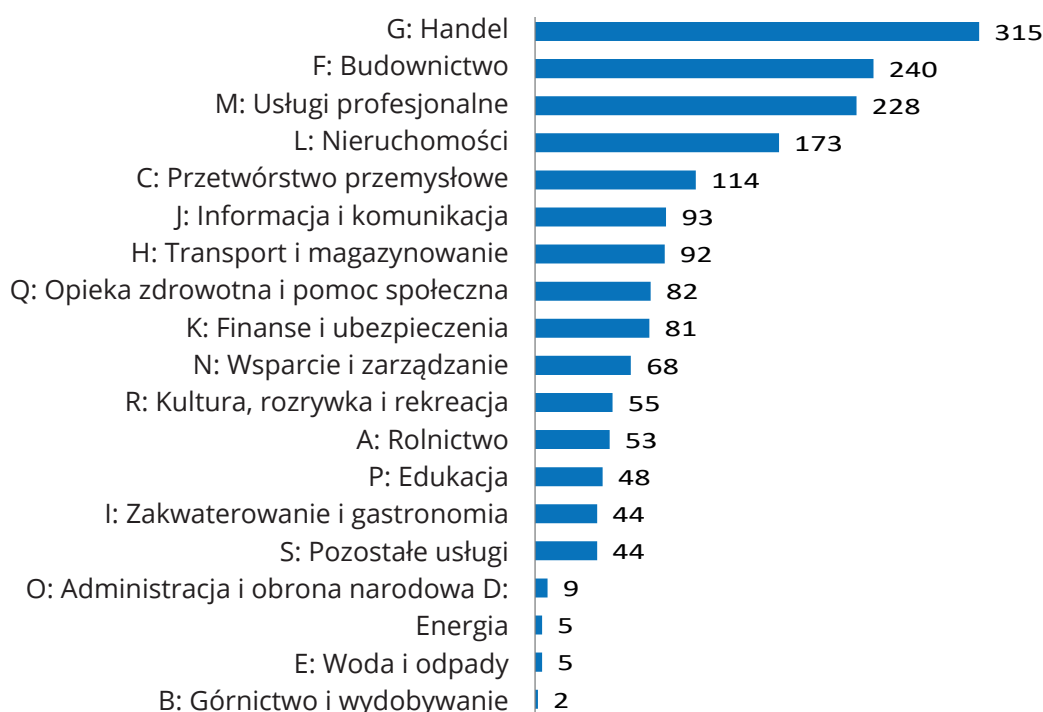
W próbie badawczej II części badania znalazło się 1751 pracowników. Podobnie jak w części I badania, zdecydowana większość respondentów (95,5%) reprezentowała mikroprzedsiębiorstwa zatrudniające od 1 do 9 pracowników. Osoby zatrudnione w przedsiębiorstwach małych (zatrudniających od 10 do 49 osób) stanowiły 2,4% próby, pracownicy przedsiębiorstw średnich – 0,2%, zaś dużych – 1,8%.

Próbą II części badania również objęto pełen przekrój rodzajów działalności gospodarczej, za wyjątkiem podmiotów sklasyfikowanych w sekcjach T i U. Ponownie najwięcej respondentów reprezentowało przedsiębiorstwa prowadzące działalność zarejestrowaną w sekcjach: G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (315 osób).

Wielkość przedsiębiorstwa

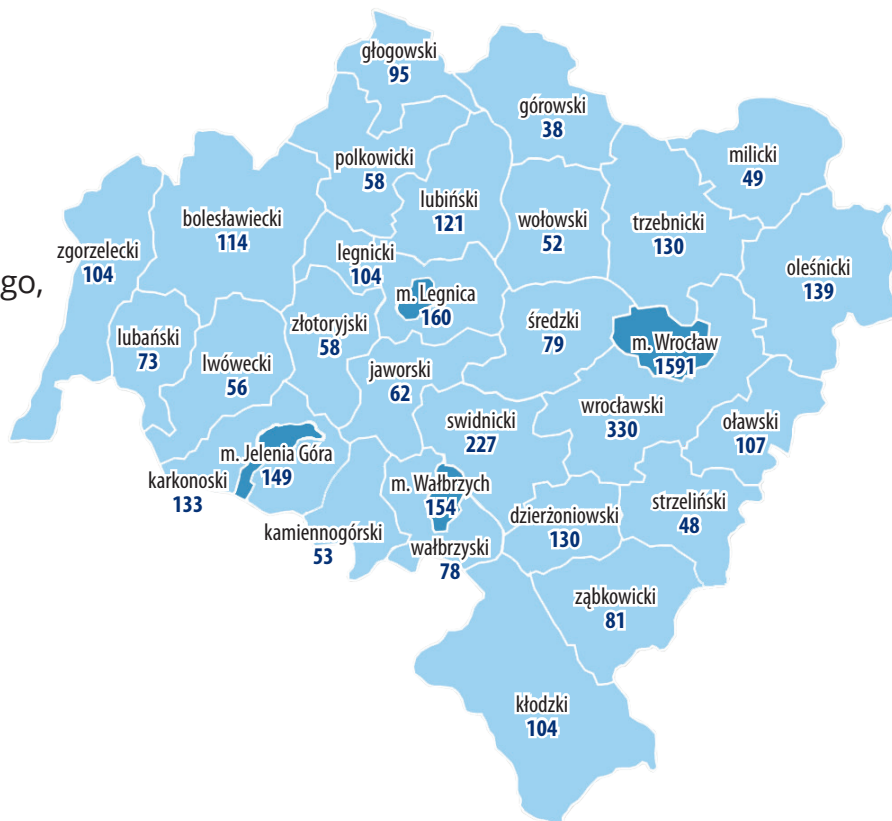


Sekcja PKD przedsiębiorstwa

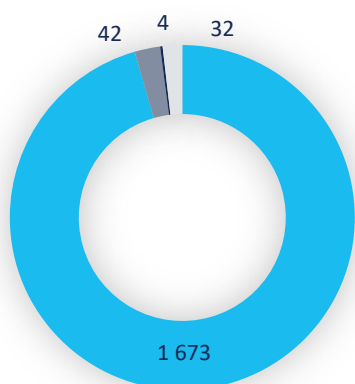


Informacje o badanych przedsiębiorstwach

Łącznie badaniem objęto **802** przedsiębiorstwa, których siedziby znajdowały się w powiatach należących do podregionu jeleniogórskiego, **540** – z powiatów należących do podregionu legnicko-głogowskiego, **884** – do wałbrzyskiego, **934** – wrocławskiego i **1591** do podregionu miasto Wrocław.

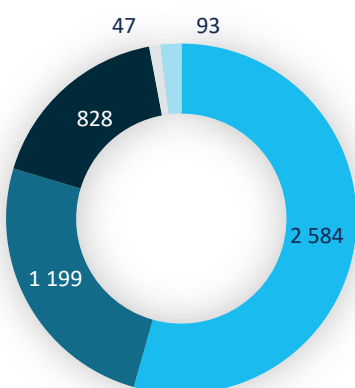


Wielkość firmy

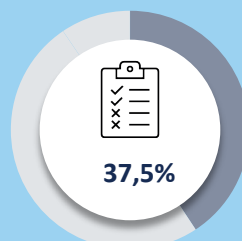


- mikro (1-9 pracowników)
- małe (10-49 pracowników)
- średnie 50-249 (pracowników)
- duże (250+ pracowników)

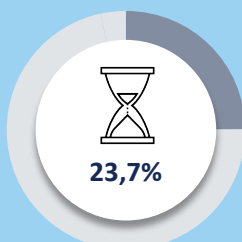
Zasięg działalności firmy



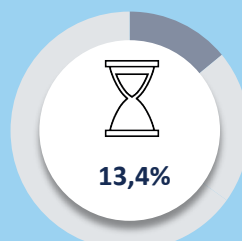
- lokalny
- na poziomie województwa
- krajowy
- w całej Europie (również poza obszarem UE)
- globalny



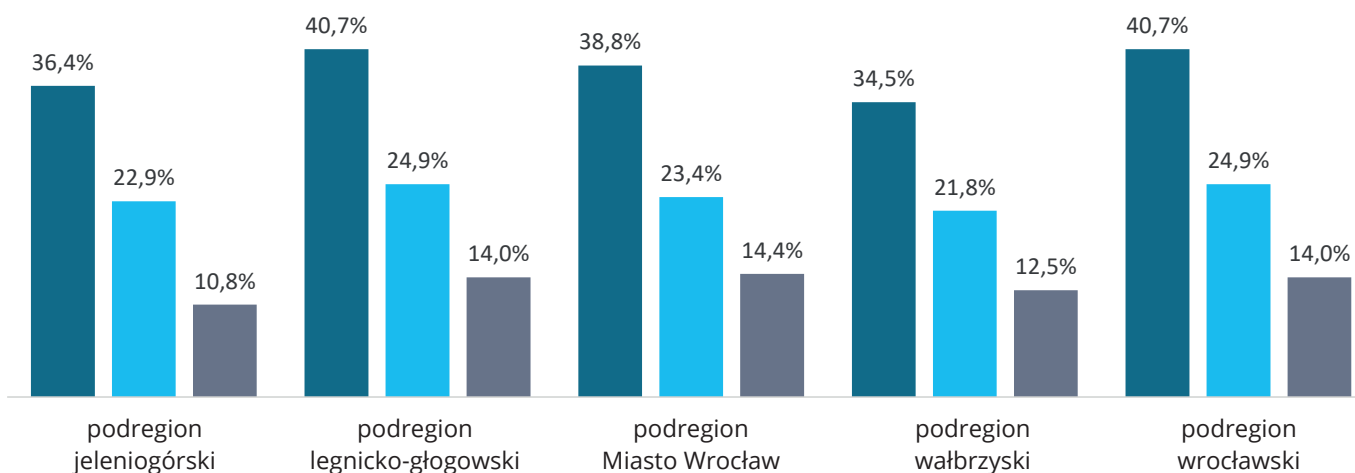
Odsetek przedsiębiorstw posiadających stanowiska pracy, z których obsadą są problemy



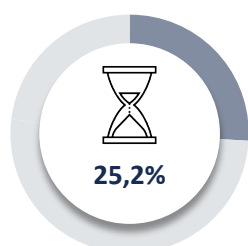
Odsetek przedsiębiorstw planujących zatrudnienie nowych pracowników w ciągu 12 najbliższych miesięcy



Odsetek przedsiębiorstw planujących zatrudnienie nowych pracowników w okresie bardziej odległym niż 1 rok, ale nie dłuższym niż 5 lat (64,5% odpowiadających nie udzieliło jednoznacznej odpowiedzi na to pytanie)

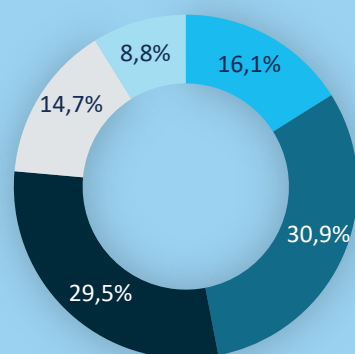


- Odsetek przedsiębiorstw posiadających stanowiska pracy, z których obsadą są problemy
- Odsetek przedsiębiorstw planujących zatrudnienie nowych pracowników w ciągu 12 najbliższych miesięcy
- Odsetek przedsiębiorstw planujących zatrudnienie nowych pracowników w okresie bardziej odległym niż 1 rok, ale nie dłuższym niż 5 lat



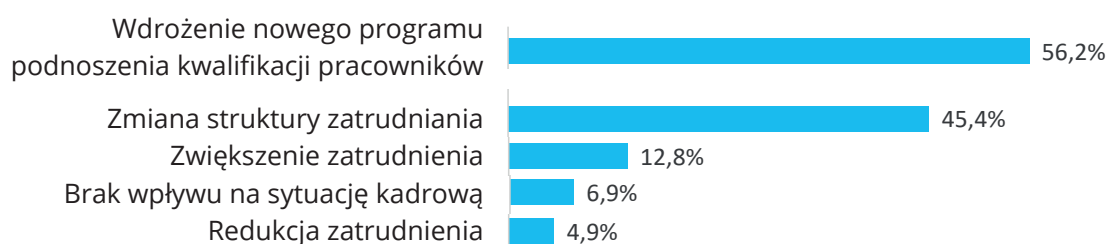
W co czwartym przedsiębiorstwie w ciągu ostatnich 5 lat zaszły zmiany wynikające z tzw. transformacji technologicznej.

Sytuacja ekonomiczna firmy

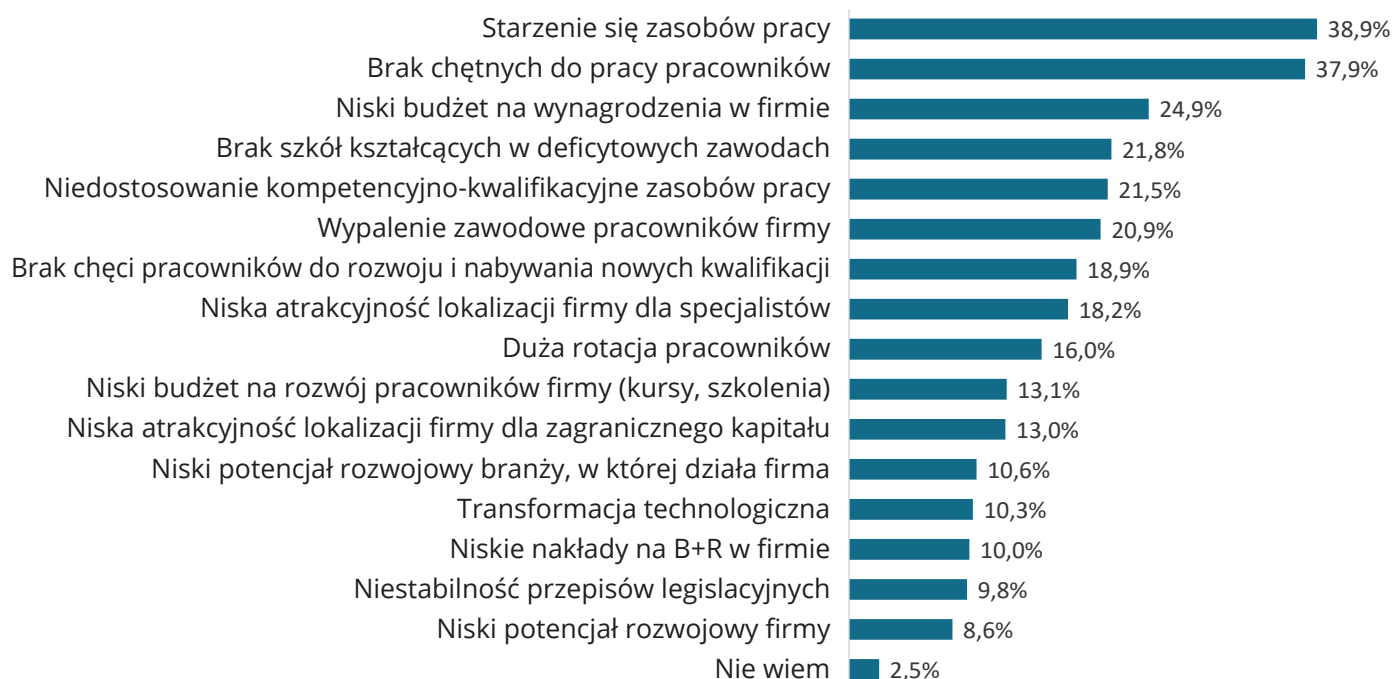


- bardzo dobra, tzn. firma przynosi zyski i daje dobre perspektywy na przyszłość
- dobra, tzn. firma przynosi zyski
- przeciętna, tzn. firma nie rozwija się, ale też nie przynosi strat
- pogarszająca się, tzn. firma zaczyna przynosić straty
- na skraju bankructwa

Zmiany w przedsiębiorstwach pod wpływem transformacji technologicznej



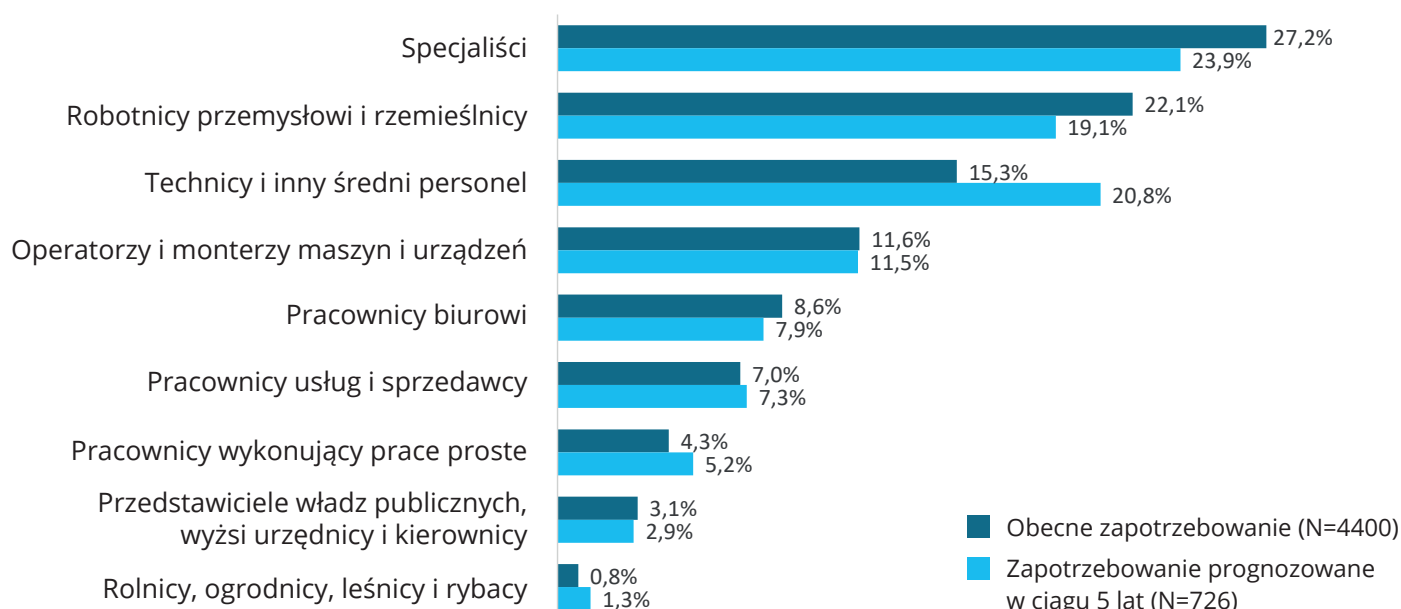
Czynniki wpływające na sytuację kadrową przedsiębiorstw



Zapotrzebowanie na zawody – obecnie i w przyszłości



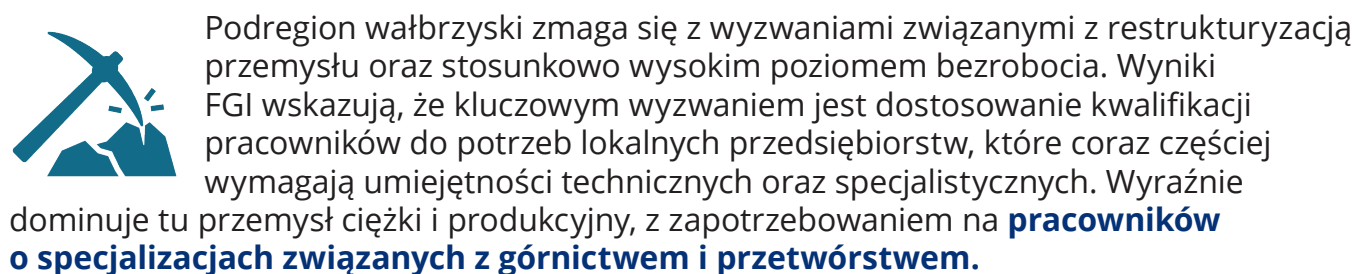
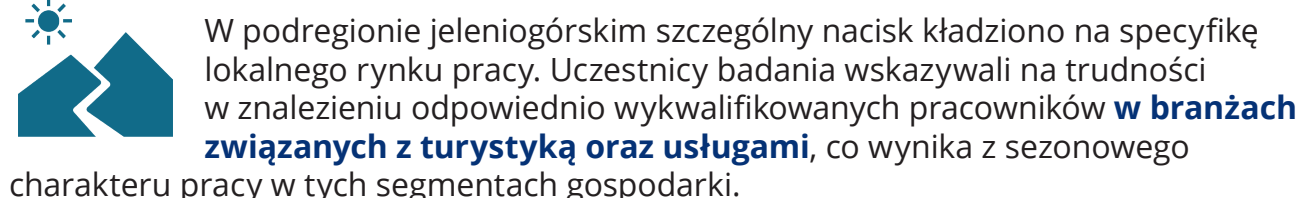
Poszukiwani pracownicy w poszczególnych zawodach

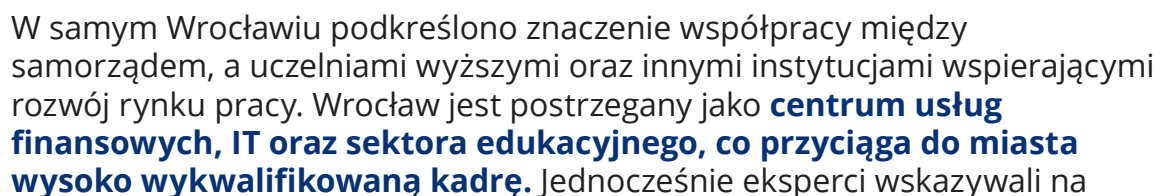


Najwyższe zapotrzebowanie zgłoszono na specjalistów, robotników przemysłowych, rzemieślników, techników i inny średni personel, operatorów i monterów maszyn i urządzeń, pracowników biurowych, pracowników usług, sprzedawców i pracowników wykonujący prace proste.

[illegible]

W trakcie wywiadów eksperckich reprezentanci poszczególnych podregionów zwracali także uwagę na te charakterystyki, które w ich ocenie wyróżniają poszczególne części województwa.





W odniesieniu do planów rekrutacyjnych w dalszej przyszłości (w perspektywie 5-cio letniej) zgłoszono zapotrzebowanie na kolejnych 726 pracowników. Struktura zapotrzebowania długookresowego była niemal identyczna z krótkookresową, za wyjątkiem niewielkiej przewagi techników i średniego personelu nad robotnikami przemysłowymi i rzemieślnikami.

Wizualizacja przedstawiająca zawody, w których przedsiębiorcy zgłosili zapotrzebowanie na min. 2 pracowników w perspektywie 5-cio letniej.



Widoczne są również oczywiste zależności pomiędzy zapotrzebowaniem na pracowników w konkretnych zawodach a branżą działalności przedsiębiorstwa, choć należy mieć na uwadze, że przez wzgląd na duże rozbieżności pomiędzy liczbą badanych przedsiębiorstw w poszczególnych branżach, założenia testu statystycznego są złamane (do wyników należy podejść z ostrożnością).

Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy w sekcjach:
F: Budownictwo (65,6%)
i C: Przetwórstwo przemysłowe (17,8%).

**Operatorzy
i monterzy maszyn
i urządzeń w sekcjach:
G: Handel (28,7%),
H: Transport
i magazynowanie
(24,6%),
C: Przetwórstwo
przemysłowe (18,3%)
i F: Budownictwo
(17,0%).**

**Pracownicy usług
i sprzedawcy
w sekcjach:
G: Handel (37,6%),
I: Zakwaterowanie
i gastronomia
(18,3%)
i M: Usługi
profesjonalne (9,4%)**

Zapotrzebowanie na kwalifikacje w branżach

Stawiane kandydatom na pracowników warunki wstępne w obszarze kwalifikacji formalnych (nadawanych w oświacie) pozostają w ścisłej zależności od stanowiska, które ma zająć przyszły pracownik.



Poszukiwani specjaliści powinni móc przedstawić przyszłym pracodawcom posiadany dyplom ukończenia studiów drugiego stopnia lub jednolitych magisterskich (w przypadku 62,5% poszukiwanych pracowników z tej grupy zawodów) lub I stopnia/inżynierskich (16,2%).

Przedsiębiorcy poszukujący robotników przemysłowych i rzemieślników najczęściej oczekują od nich wykształcenia zasadniczego zawodowego, branżowego lub w ogóle nie zamierzają legitymować pod tym względem przyszłych pracowników.



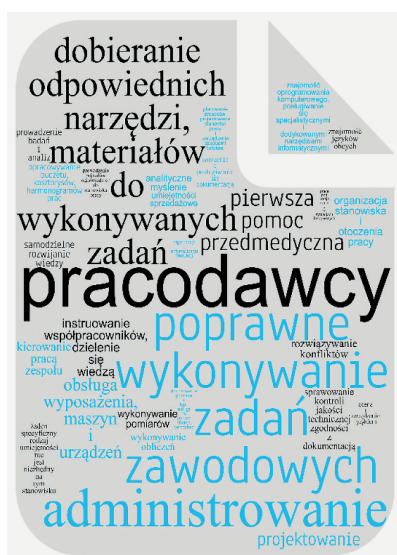
Rolnicy i pracownicy wykonujący prace proste najczęściej nie muszą posiadać żadnego formalnego wykształcenia.

Od co czwartego poszukiwanego w czasie trwania badania pracownika (26,0%) pracodawcy nie wymagali żadnego formalnego wykształcenia.

Nieznacznie wyższa liczba nieobsadzonych stanowisk (26,1%) związana była z koniecznością ukończenia przez kandydata studiów wyższych drugiego stopnia lub jednolitych studiów magisterskich.

Co dziesiąty poszukiwany pracownik (10,0%) winien był posiadać dyplom zawodowy/ potwierdzający kwalifikacje zawodowe po ukończeniu ZSZ, branżowej I stopnia lub KKZ oraz zdaniu egzaminów potwierdzających kwalifikacje.

Rozwijanie umiejętności

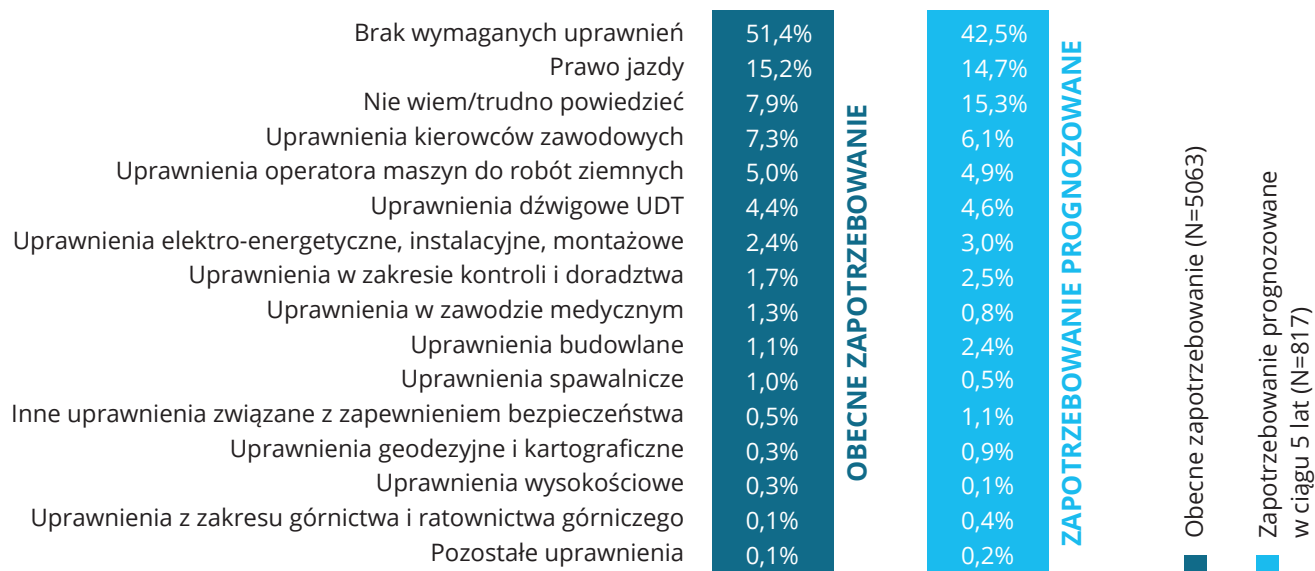


Pracownicy posiadający potrzebę rozwijania umiejętności, tak jak poszukujący pracowników przedsiębiorcy, przykładają największą wagę do umiejętności rzutujących na poprawne wykonywanie powierzonych obowiązków zawodowych (wskazaną przez co trzeciego odpowiadającego) oraz umiejętności związane z zarządzaniem i administrowaniem (28,0% wskazań). Wizualizacje przedstawiają porównanie zestawienia umiejętności istotnych z punktu widzenia pracodawców oraz pracowników.



Zapotrzebowanie na kwalifikacje cząstkowe

Poszukiwane u przyszłych pracowników uprawnienia, wymagane prawem specjalne pozwolenia i egzaminy państwowe lub zdane przed specjalnymi komisjami.



Zapotrzebowanie na wiedzę i kompetencje społeczne

Poszukiwany u przyszłych pracowników rodzaj wiedzy



Poszukiwane u przyszłych pracowników kompetencje społeczne



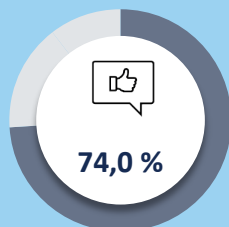
Zapotrzebowanie na umiejętności

Poszukiwane u przyszłych pracowników umiejętności

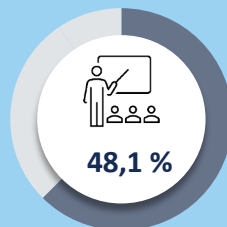


Obecne zapotrzebowanie (N = 2295)

Poszerzanie umiejętności i kwalifikacji



Odsetek pracowników deklarujących zgodność posiadanych kwalifikacji z zajmowanym stanowiskiem



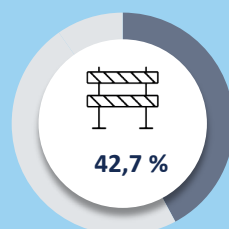
Odsetek pracowników zainteresowanych poszerzaniem posiadanych umiejętności i kwalifikacji

N = 296

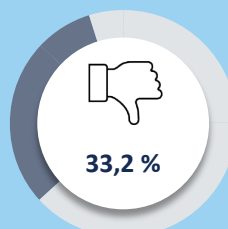
Powody zainteresowania poszerzaniem posiadanych umiejętności i kwalifikacji



Bariery w poszerzaniu kwalifikacji i umiejętności

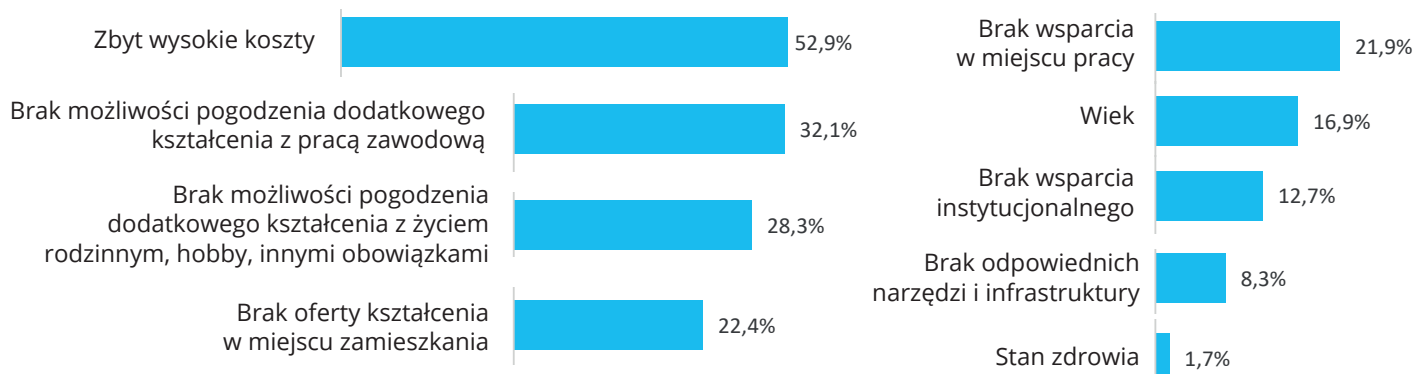


Odsetek pracowników dostrzegających bariery stojące na przeszkodzie pozyskiwania dodatkowych kwalifikacji i umiejętności



Odsetek pracowników uskarżających się na brak wsparcia pracodawców w zdobywaniu dodatkowych kwalifikacji i umiejętności

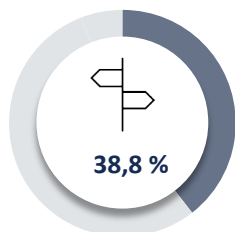
Dostrzegane bariery poszerzania kwalifikacji i umiejętności



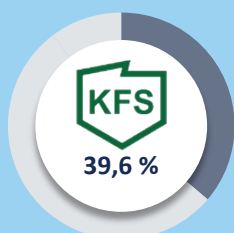
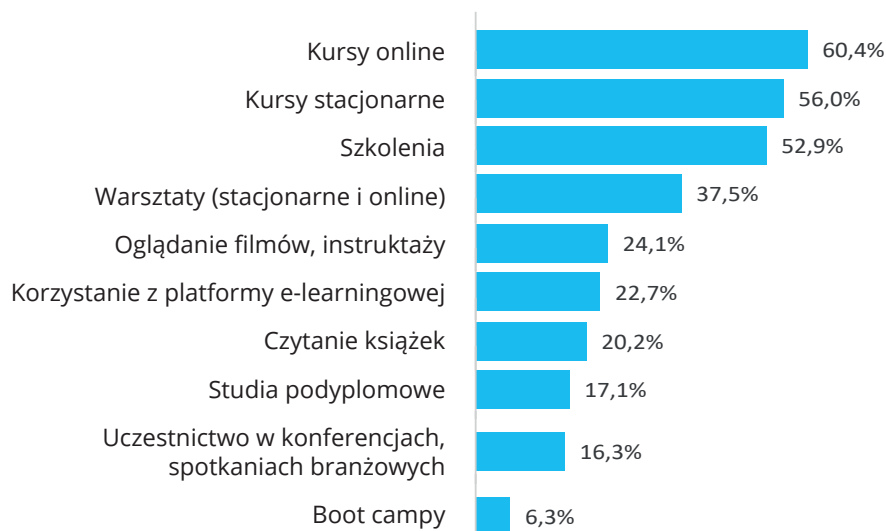
Zintegrowany System Kwalifikacji i Krajowy Fundusz Szkoleniowy



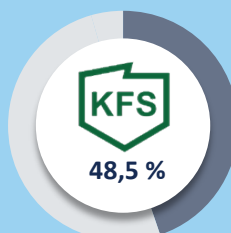
Zainteresowanie poszczególnymi metodami poszerzania wiedzy i umiejętności



Odsetek pracowników korzystających ze Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji przy wyborze planowanych szkoleń, kursów itd.

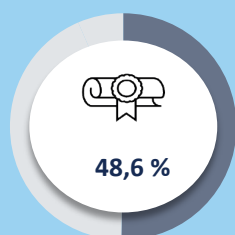


Odsetek pracowników poinformowanych o Krajowym Funduszu Szkoleniowym



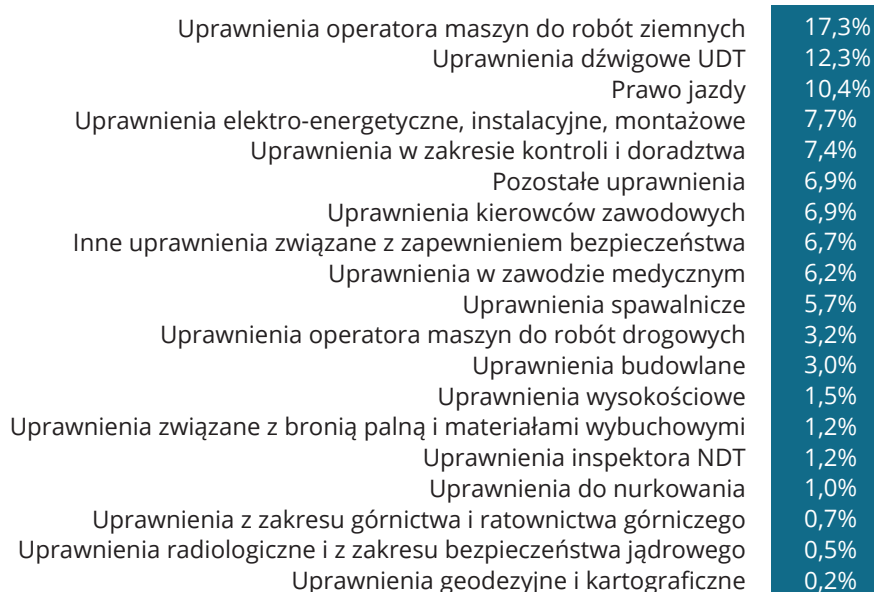
Odsetek pracowników poinformowanych o funkcjonowaniu Krajowego Funduszu Szkoleniowego, którzy z niego korzystali (obecnie lub w przeszłości)

Zapotrzebowanie na kwalifikacje cząstkowe u pracowników



Odsetek pracowników zainteresowanych zdobyciem wymaganych prawem specjalnych uprawnień/pozwoleń lub zdaniem egzaminów państwowych lub przed specjalnymi komisjami

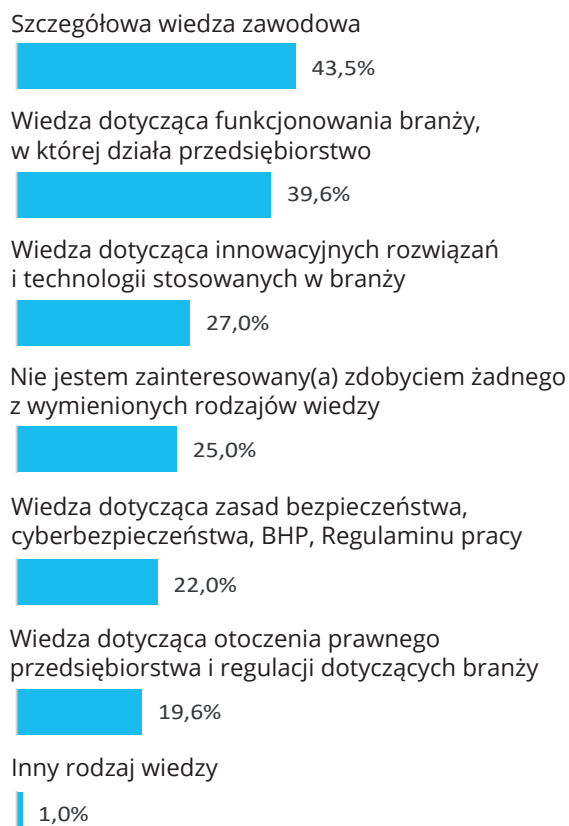
Zainteresowanie zdobyciem poszczególnych rodzajów wymaganych prawem specjalnych uprawnień/pozwoleń lub zdaniem egzaminów państwowych lub przed specjalnymi komisjami



Zapotrzebowanie na wiedzę i umiejętności



Zapotrzebowanie na rozwijanie poszczególnych rodzajów wiedzy



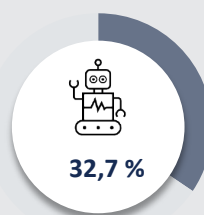
Zapotrzebowanie na rozwijanie poszczególnych umiejętności

Poprawne wykonywanie zadań zawodowych **33,3%** | Administrowanie (zarządzanie) **28,0%** | Znajomość oprogramowania komputerowego **23,3%** | Tworzenie i posługiwanie się dokumentacją **23,0%** | Kierowanie pracą zespołu **22,4%** | Znajomość języków obcych **22,4%** | Dobieranie odpowiednich narzędzi, materiałów do wykonywanych zadań **20,7%** | Sprawowanie kontroli jakości/ technicznej/ zgodności z dokumentacją **20,3%** | Samodzielne rozwijanie wiedzy **19,0%** | Obsługa wyposażenia, maszyn i urządzeń **18,5%** | Rozwiązywanie konfliktów **18,5%** | Analityczne myślenie **18,5%** | Organizacja stanowiska i otoczenia pracy **18,4%** | Ocena i zarządzanie ryzykiem **16,3%** | Prowadzenie pojazdów odpowiednich do stanowiska pracy **15,7%** | Prowadzenie badań i analiz **13,9%** | Praca pod presją czasu i w sytuacjach kryzysowych **13,9%** | Nie jestem zainteresowany(a) zdobyciem żadnej z wymienionych umiejętności **13,9%** | Projektowanie **13,3%** | Instruowanie współpracowników, dzielenie się wiedzą **12,9%** | Pierwsza pomoc przedmedyczna **12,8%** | Dostosowanie poziomu i typu usługi do potrzeb klienta, doradztwo **11,2%** | Planowanie procesów, projektowanie stanowisk pracy i zarządzania zasobami ludzkimi **11,2%** | Organizacja i optymalizacja produkcji **11,1%** | Wykonywanie obliczeń **10,6%** | Opracowywanie budżetu, kosztorysów, harmonogramów prac **10,1%** | Wykonywanie pomiarów **10,0%** | Umiejętności sprzedażowe **8,0%** | Inny rodzaj umiejętności **0,2%**

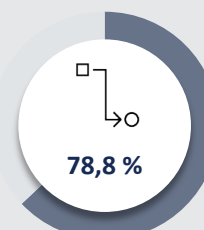
Pracownicy w obliczu wyzwań gospodarczych



Wpływ zmian związanych z transformacją technologiczną na pracowników



Odsetek pracowników dostrzegających w firmie zmiany wynikające z tzw. transformacji technologicznej (rozwoju cyfryzacji, automatyzacji, rozwoju AI, transformacji energetycznej)



Odsetek pracowników odczuwających wpływ zmian wynikających z transformacji technologicznej na swoje stanowisko pracy

Podsumowanie



Województwo dolnośląskie jest regionem o dużym potencjale gospodarczym i zróżnicowanej strukturze gospodarczej, co wpływa na specyfikę lokalnych rynków pracy. Analiza danych ilościowych, wsparta wynikami badań jakościowych, pokazuje, że województwo dolnośląskie stoi przed wieloma wyzwaniami na rynku pracy. Braki kadrowe, potrzeba dostosowania kwalifikacji do zmieniających się wymogów technologicznych, starzenie się populacji pracowników oraz migracja to główne problemy, które wymagają szybkiego i skutecznego działania. Istotne jest, aby strategia rozwoju regionu uwzględniała te wyzwania i oferowała wsparcie zarówno dla pracodawców, jak i pracowników w dostosowywaniu się do dynamicznie zmieniających się warunków rynkowych. Wyniki badania jednoznacznie wskazują na istnienie luk kadrowych w wielu sektorach gospodarki, co może spowolnić rozwój regionu w przyszłości. Przedsiębiorstwa zgłaszają trudności w obsadzaniu kluczowych stanowisk, co negatywnie wpływa na ich efektywność i konkurencyjność. Problem ten jest szczególnie widoczny w branżach technicznych, przemysłowych oraz usługowych, gdzie zapotrzebowanie na wysoko wykwalifikowanych pracowników jest najwyższe.

Badania jakościowe ujawniły, że pracodawcy w województwie dolnośląskim zmagają się z problemami związanymi z transformacją technologiczną, starzeniem się populacji pracowników oraz migracją siły roboczej. Wskazano również na różnice regionalne, które wpływają na zapotrzebowanie na konkretne zawody i umiejętności. Na przykład, podregion legnicko-głogowski jest silnie związany z przemysłem ciężkim, podczas gdy Wrocław i jego okolice rozwijają się dynamicznie w sektorze usług i technologii.

Województwo dolnośląskie, ze względu na swoją różnorodność gospodarczą i demograficzną, prezentuje unikalne wyzwania i możliwości. Z jednej strony, region ten charakteryzuje się dynamicznie rozwijającymi się miastami, takimi jak Wrocław, które przyciągają inwestorów i specjalistów z sektora IT, usług finansowych oraz edukacyjnych. Z drugiej strony, podregiony takie jak jeleniogórski, legnicko-głogowski czy wałbrzyski zmagają się z problemami strukturalnymi, które wynikają z ich historycznego uzależnienia od przemysłu ciężkiego oraz ograniczonych możliwości dostosowania do współczesnych wymogów rynku pracy. Region stoi przed szeregiem wyzwań, które wymagają skoordynowanych i długoterminowych działań. Chcąc sprostać

rosnącym wymaganiom rynku pracy konieczne jest systematyczne inwestowanie w rozwój edukacji, wsparcie przedsiębiorstw oraz rozwój infrastruktury technologicznej.

Wnioski i rekomendacje

01 W województwie dolnośląskim istnieje pilna potrzeba dostosowania programów edukacyjnych i szkoleniowych do realiów rynku pracy. Przedsiębiorstwa w regionie zgłaszają brak odpowiednio wykwalifikowanych pracowników, co stanowi barierę w ich dalszym rozwoju. Zbyt mało uwagi poświęca się rozwijaniu praktycznych umiejętności, które są niezbędne w pracy, szczególnie w zawodach technicznych i branżowych. Ten problem dotyczy zarówno młodych pracowników, jak i osób starszych, które nie nadążają z podnoszeniem swoich kwalifikacji.

Władze edukacyjne powinny ściślej współpracować z lokalnymi firmami, aby dostosować programy nauczania do ich potrzeb, ze szczególnym naciskiem na kierunki techniczne i IT. Ważne jest wspieranie kształcenia ustawicznego, umożliwiającego ciągłe podnoszenie kwalifikacji.

02 Zauważany jest negatywny wpływ niedoborów kadrowych na wydajność i kulturę pracy. Problemy z obsadzaniem stanowisk nie tylko obniżają wydajność pracy, ale także negatywnie wpływają na morale i atmosferę w zespołach. Pracownicy są przeciążeni, co prowadzi do zwiększonej rotacji i dodatkowo nasila problemy kadrowe.

Należy stworzyć programy przekwalifikowania dla starszych pracowników, uwzględniające praktyczne kursy i elastyczne formy pracy, takie jak praca zdalna. Pracodawcy powinni dbać o pozytywną atmosferę i wspierać pracowników, co zwiększy ich zaangażowanie i lojalność.

03 Przedsiębiorstwa w województwie dolnośląskim mają trudności z rekrutacją pracowników o odpowiednich kwalifikacjach, co hamuje ich rozwój i w efekcie ogranicza konkurencyjność regionu.

Władze regionalne i instytucje rynku pracy powinny rozwijać programy wsparcia dla firm, w tym doradztwo rekrutacyjne i dofinansowania szkoleń. Promocja programów przekwalifikowania i rozwój centrów szkoleniowych mogą zwiększyć dostępność szkoleń.

04 Transformacja technologiczna, w tym automatyzacja i cyfryzacja procesów, wymaga od pracowników posiadania nowych umiejętności, które nie są powszechnie dostępne na lokalnym rynku pracy.

Należy zwiększyć inwestycje w rozwój kompetencji cyfrowych wśród pracowników i wspierać przedsiębiorstwa w adaptacji do nowych technologii, promując szkolenia z zakresu programowania, analizy danych i cyberbezpieczeństwa.

05 Niedopasowanie kwalifikacji do lokalnych potrzeb rynku pracy oraz migracja pracowników stwarzają wyzwania dla stabilności rynku pracy w województwie dolnośląskim.

Władze lokalne powinny promować mobilność zawodową i regionalną, rozwijając programy wspierające relokację i przekwalifikowanie zawodowe, z udziałem partnerstw publiczno-prywatnych.

06 Wrocław jest jednym z kluczowych centrów rozwoju sektora usług i nowoczesnych technologii w Polsce, co przyciąga inwestorów i specjalistów, ale także stawia wyzwania związane z zapewnieniem odpowiedniej liczby wysoko wykwalifikowanych pracowników.

Wrocław powinien kontynuować i rozwijać współpracę między samorządem, a uczelniami wyższymi oraz przedsiębiorstwami, aby zwiększyć dostępność wysoko wykwalifikowanej kadry. Należy promować programy stażowe, inkubatory przedsiębiorczości oraz inicjatywy związane z badaniami i rozwojem, które będą sprzyjać tworzeniu nowych miejsc pracy w sektorze IT i finansów. Dodatkowo, inwestycje w infrastrukturę IT oraz rozwój klastrów technologicznych mogą wzmocnić pozycję Wrocławia jako lidera innowacji w regionie i Polsce.

07 Starzenie się populacji pracowników stanowi wyzwanie dla wielu sektorów gospodarki, które muszą stawić czoła rosnącej luce kadrowej wynikającej z odchodzenia starszych pracowników na emeryturę.

Pracodawcy oraz instytucje rynku pracy powinny rozwijać strategie zatrzymywania starszych pracowników poprzez elastyczne formy zatrudnienia takie jak praca na część etatu, telepraca czy programy mentorstwa. Może to nie tylko wydłużyć okres aktywności zawodowej pracowników, ale także umożliwić przekazywanie wiedzy i doświadczenia młodszemu pokoleniu. Warto również wspierać inicjatywy związane ze zdrowiem i dobrostanem pracowników starszych, które będą sprzyjać ich dłuższej aktywności zawodowej.

08 Wyniki badania wskazują na niewystarczającą ofertę szkoleń i programów rozwojowych skierowanych do pracowników w różnym wieku. Starsi pracownicy odczuwają brak dedykowanych kursów, które pomogłyby im w adaptacji do nowych wymagań technologicznych, natomiast młodzi pracownicy często muszą sami inwestować w dodatkowe umiejętności poza formalnym systemem edukacji.

Należy stworzyć platformy współpracy, które umożliwią lepsze dopasowanie programów kształcenia do potrzeb lokalnego rynku pracy. Pracodawcy powinni mieć możliwość aktywnego uczestniczenia w kształtowaniu programów nauczania, szczególnie w szkołach technicznych i zawodowych. Wprowadzenie praktyk zawodowych i programów dualnych (połączenie nauki z pracą) pozwoli na lepsze przygotowanie absolwentów do wymagań rynku pracy.

09 Niewykorzystywany jest potencjał współpracy międzysektorowej. Brakuje skutecznej współpracy między pracodawcami, instytucjami edukacyjnymi i samorządami. Zbyt mało uwagi poświęca się tworzeniu zintegrowanych programów kształcenia zawodowego, które byłyby odpowiedzią na rzeczywiste potrzeby rynku pracy.

Dążąc do zniwelowania problemu braku skutecznej współpracy między pracodawcami, instytucjami edukacyjnymi i samorządami, zaleca się utworzenie Regionalnych Platform Współpracy Międzysektorowej (RPWM). Te platformy mogłyby działać jako stałe fora dialogu, umożliwiające lepsze zrozumienie wzajemnych potrzeb i oczekiwań, oraz jako narzędzie do tworzenia zintegrowanych programów kształcenia zawodowego, które odpowiadają na aktualne wymagania rynku pracy.





Dane kontaktowe

Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy

ul. Ogrodowa 5b

58-306 Wałbrzych

tel.: 74/88 66 500, mail: walbrzych@dwup.pl

Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Wałbrzychu

tel.: 74/88 66 539, 74/88 66 548, 74/88 66 537, 74/88 66 526, 74/88 66 522

Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy filia we Wrocławiu

ul. Eugeniusza Kwiatkowskiego 4

52-326 Wrocław

tel.: 71/39 74 200, mail: wroclaw@dwup.pl

Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej we Wrocławiu

tel.: 71/39 74 315, 71/39 74 316, 71/39 74 268, 71/39 74 269, 71/39 74 152

Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy filia w Legnicy

Plac Wolności 4

59-220 Legnica

tel.: 76/85 03 400, mail: legnica@dwup.pl

Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Legnicy

tel.: 76/85 03 402, 76/85 03 406, 76/85 03 407, 76/85 03 408, 76/85 03 409

Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy filia w Jeleniej Górze

ul. 1 Maja 27

58-500 Jelenia Góra

tel.: 75/75 45 170, mail: jeleniagora@dwup.pl

Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Jeleniej Górze

tel.: 75/75 45 183, 75/75 45 181, 75/75 45 180, 75/75 45 173

Zachęcamy do zapoznania się z raportami z badania, które są dostępne na stronie internetowej Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy:

wupdolnoslaski@praca.gov.pl

zakładka Rynek pracy/badania/analizy rynku pracy

Oprócz raportu ogólnego znajdują się tam raporty przygotowane odrębnie dla każdego powiatu województwa dolnośląskiego oraz dla pięciu subregionów: jeleniogórskiego, wałbrzyskiego, legnicko-głogowskiego, wrocławskiego oraz Miasta Wrocław.

Raporty są również zamieszczone na platformie Cyfrowego Kompendium Wiedzy o Regionalnym Rynku Pracy:

www.obserwatorium.dwup.pl

zakładka Badania rynku pracy



Cyfrowe kompendium wiedzy o regionalnym rynku pracy

utworzone w ramach projektu „Obserwatorium Rynku Pracy” zawiera:

1. OPIS PROJEKTU
2. DANE O RYNKU PRACY:
 - STATYSTYKI I ANALIZY
 - DZIAŁALNOŚĆ AGENCJI ZATRUDNIENIA
 - REJESTR INSTYTUCJI SZKOLENIOWYCH
3. BADANIA RYNKU PRACY:
 - BAROMETR RYNKU PRACY
 - BAROMETR ZAWODÓW
 - BADANIA WŁASNE
 - BADANIA – OBSERWATORIUM RYNKU PRACY
 - INNE BADANIA
4. WYDARZENIA

