

Badanie dot. zapotrzebowania na zawody, kwalifikacje i umiejętności w województwie dolnośląskim



Raport opracowany na zlecenie Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy w ramach projektu pn.: „Obserwatorium Rynku Pracy” współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus w ramach Programu Fundusze Europejskie dla Dolnego Śląska 2021-2027”

Infografika



Fundusze Europejskie
dla Dolnego Śląska



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską

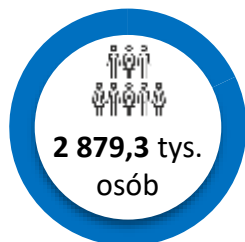


**DOLNY
ŚLĄSK**

Podstawowe dane o województwie = Ludność i powierzchnia



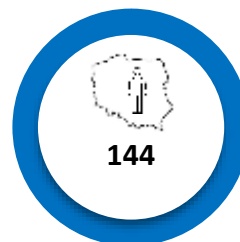
DWUP
Dolnośląski Wojewódzki
Urząd Pracy



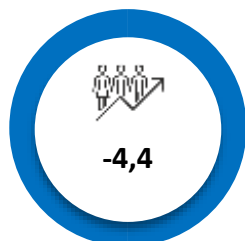
Ludność



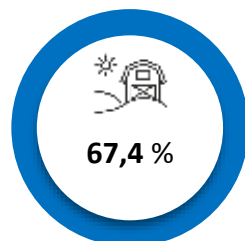
Powierzchnia



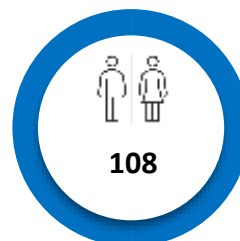
Liczba ludności na 1 km²



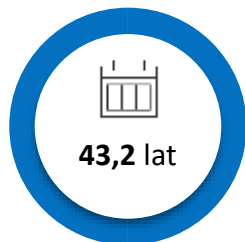
Przyrost naturalny na
1000 ludności



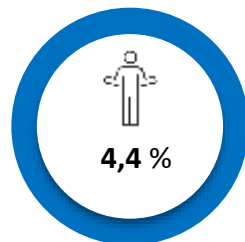
Wskaźnik urbanizacji



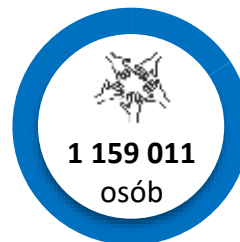
Współczynnik feminizacji



Mediana wieku ludności



Stopa bezrobocia
rejestrowanego



Pracujący w gospodarce
narodowej

Udział ludności wg ekonomicznych grup
wieku w % ludności ogółem

w wieku
produkcyjnym



w wieku
poprodukcyjnym



w wieku
przedprodukcyjnym



Fundusze Europejskie
dla Dolnego Śląska



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



**DOLNY
ŚLĄSK**

88 785 zł Wartość brutto środków trwałych w przedsiębiorstwach na 1 mieszkańca

77 504 zł Produkcja sprzedana przemysłu ogółem na 1 mieszkańca

6 945, 01 zł Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto

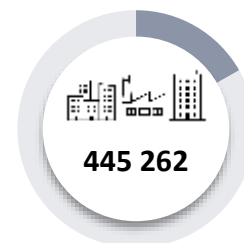
7 878 zł Nakłady inwestycyjne w przedsiębiorstwach na 1 mieszkańca

Pełne nazwy sekcji PKD 2007: Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo; Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie; Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe; Sekcja D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych; Sekcja E – Dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją; Sekcja F – Budownictwo; Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle; Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa; Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi; Sekcja J – Informacja i komunikacja; Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa; Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości; Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna; Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca; Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne; Sekcja P – Edukacja; Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna; Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją; Sekcja S – Pozostała działalność usługowa; Sekcja T – Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby; Sekcja U – Organizacje i zespoły eksterytorialne.

Struktura przedsiębiorstw (wg danych o podmiotach gospodarki narodowej za I kw. 2024 r.)



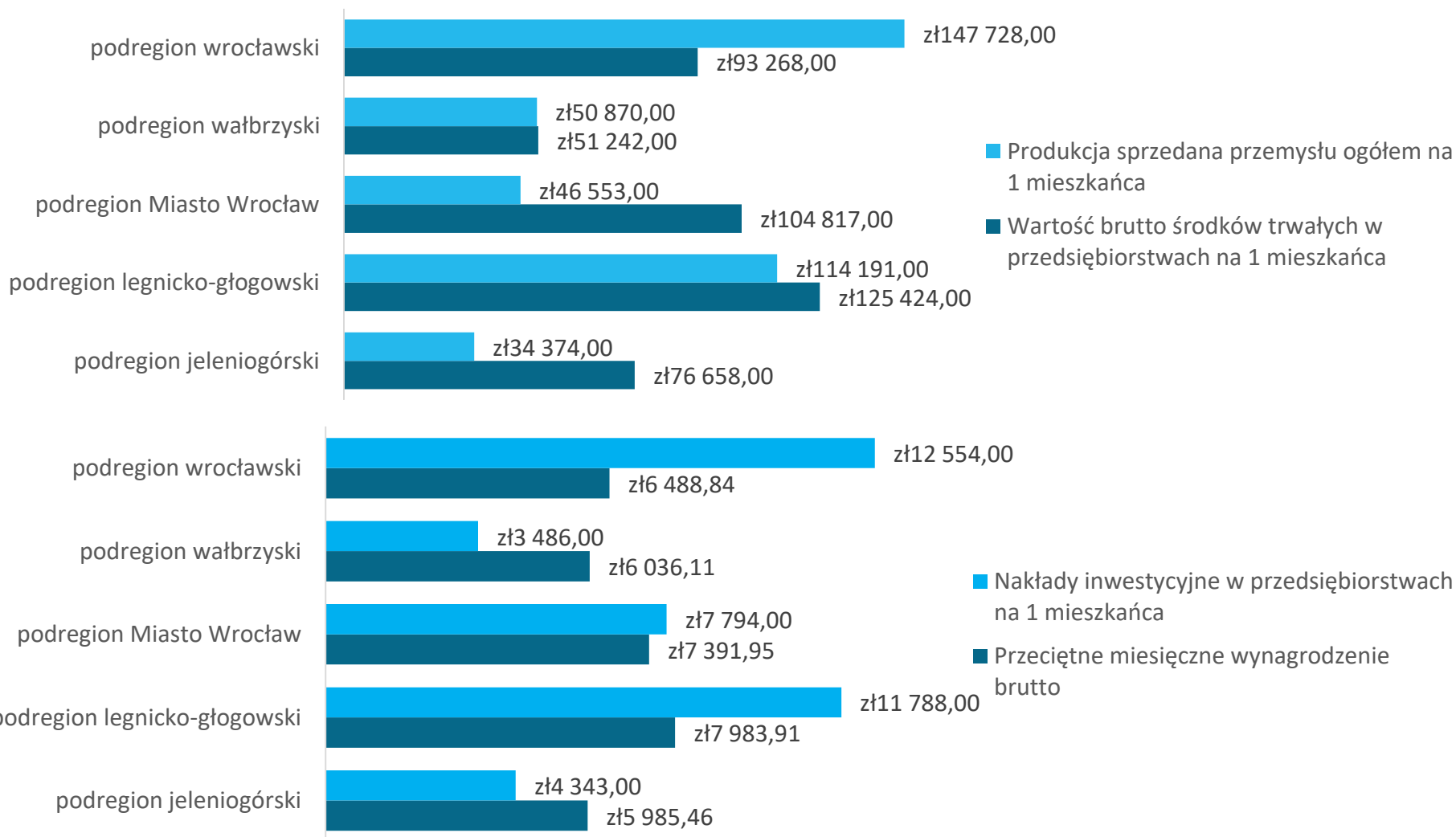
Podmioty gospodarki narodowej w REGON



Podstawowe dane o województwie **Przedsiębiorstwa**



DWUP
Dolnośląski Wojewódzki
Urząd Pracy



Fundusze Europejskie
dla Dolnego Śląska



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



**DOLNY
ŚLĄSK**

Podstawowe dane o województwie **Finanse publiczne** **i oświata**



DWUP
Dolnośląski Wojewódzki
Urząd Pracy



7 607,07 zł



Dochody
budżetów **gmin**
i **miast** na
prawach
powiatu na 1
mieszkańca

1 627,39 zł



Dochody
budżetów
powiatów na 1
mieszkańca

7 929,17 zł



Wydatki
budżetów **gmin** i
miast na
prawach
powiatu na 1
mieszkańca

2 217,3 zł



Wydatki
budżetów **gmin** i
miast na
prawach
powiatu na 1
mieszkańca na
oświatę i
wychowanie

1 629,88 zł



Wydatki
budżetów
powiatów na 1
mieszkańca

491,32 zł



Wydatki
budżetów
powiatów na 1
mieszkańca na
oświatę i
wychowanie

3 800



Liczba placówek
oświatowych

644



Liczba szkół
ponad-
podstawowych,
ponad-
gimnazjalnych i
policealnych



Fundusze Europejskie
dla Dolnego Śląska



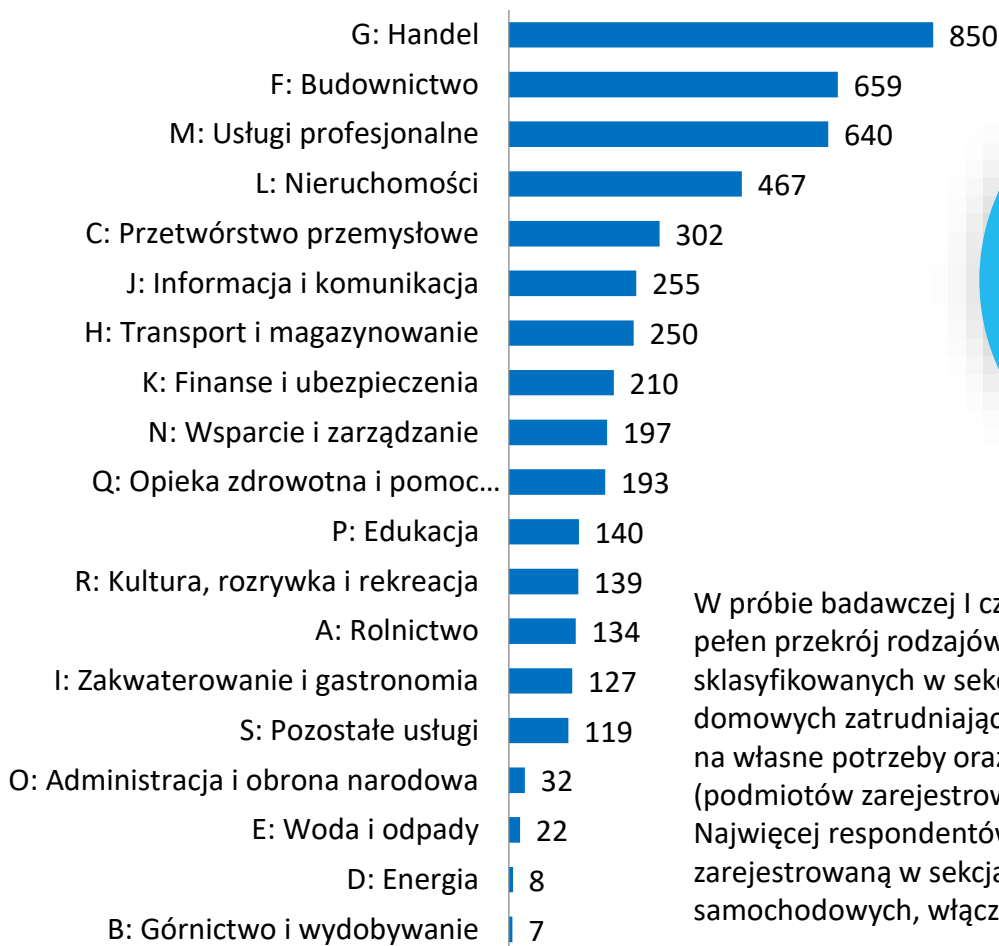
Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską

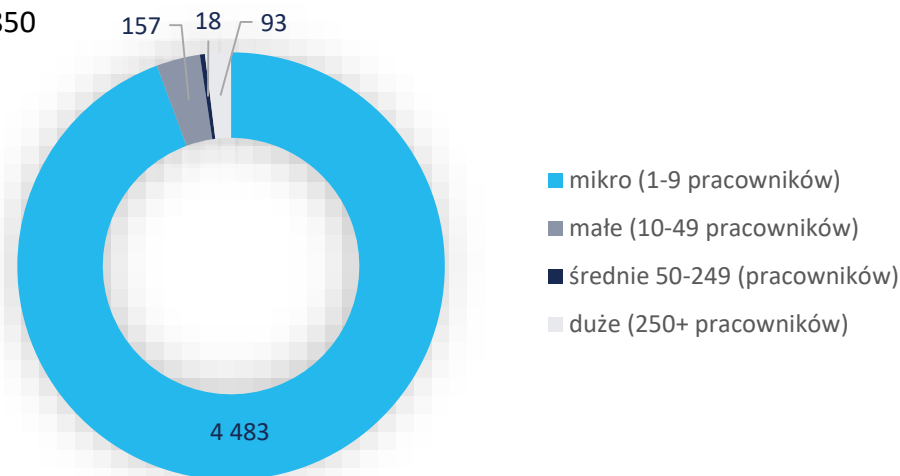


DOLNY
ŚLĄSK

Sekcja PKD przedsiębiorstwa

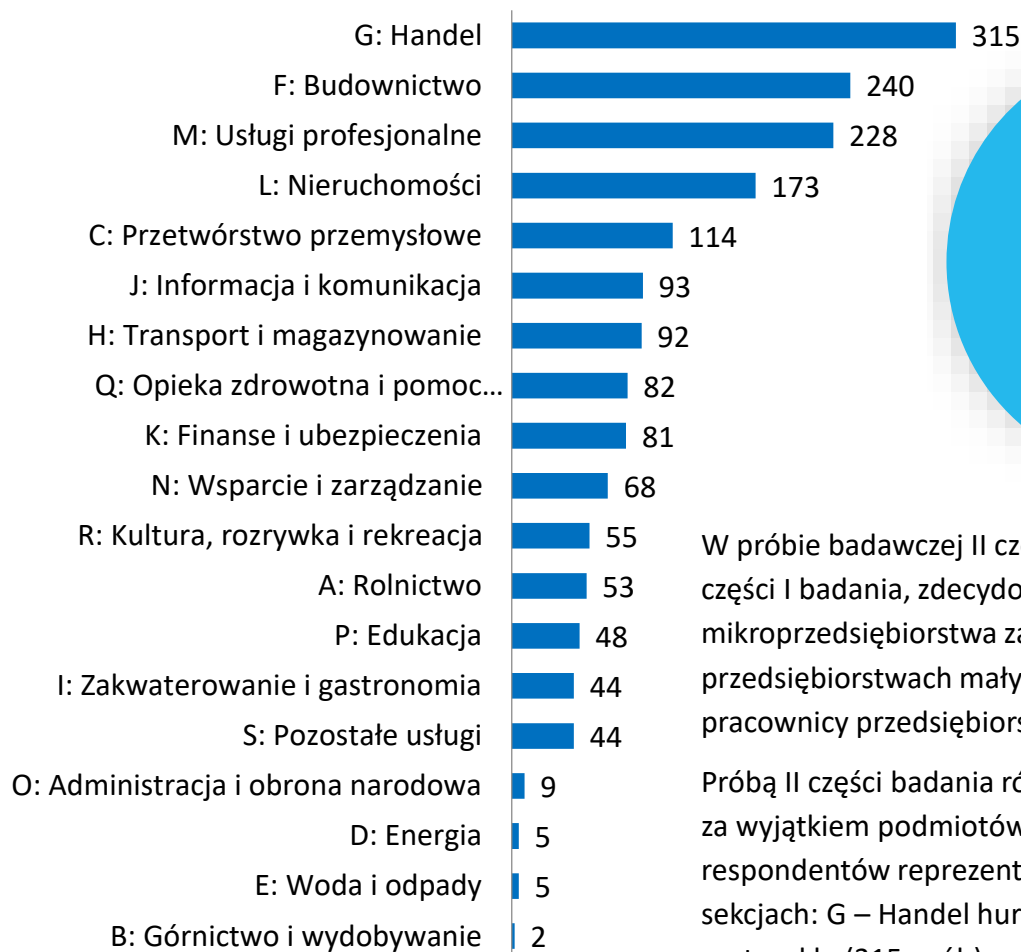


Wielkość przedsiębiorstwa

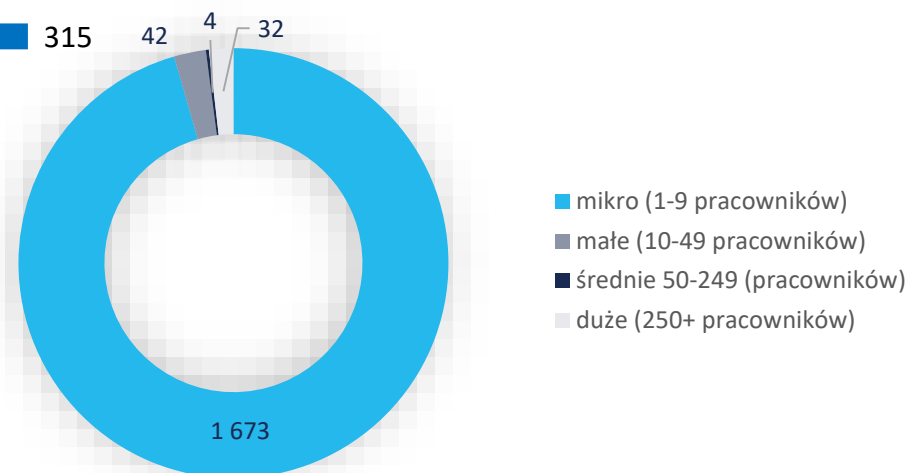


W próbie badawczej I części badania znalazło się 4751 firm. Próbą I części badania objęto pełen przekrój rodzajów działalności gospodarczej, za wyjątkiem podmiotów sklasyfikowanych w sekcji T Polskiej Klasyfikacji Działalności 2007, tj. gospodarstw domowych zatrudniających pracowników i produkujących 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).

Sekcja PKD przedsiębiorstwa

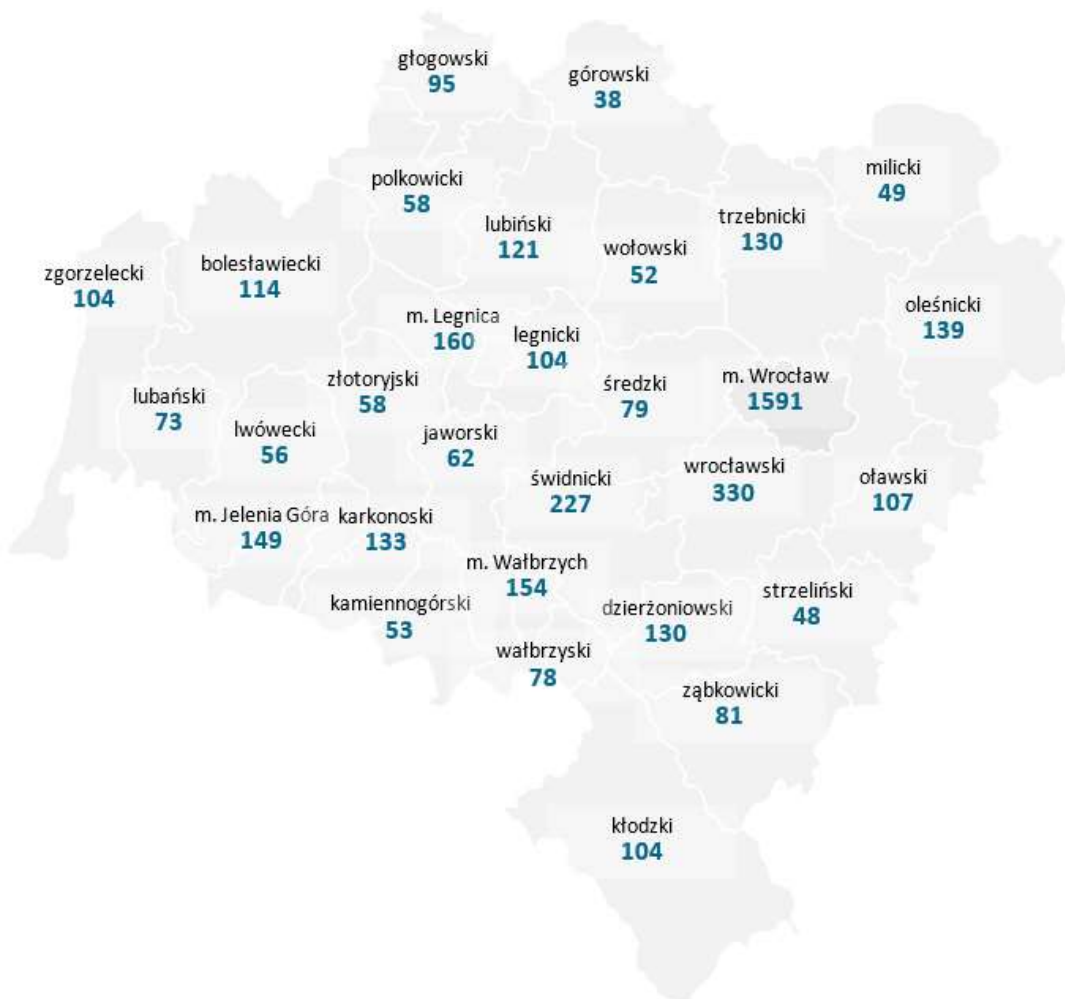


Wielkość przedsiębiorstwa



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%.

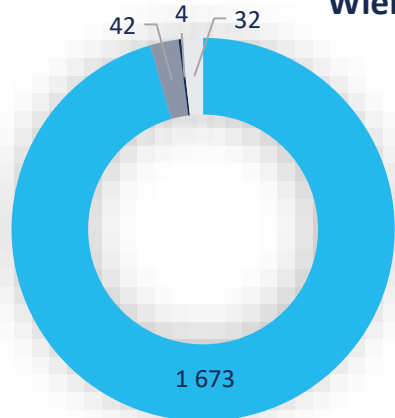
Próbą II części badania również objęto pełen przekrój rodzajów działalności gospodarczej, za wyjątkiem podmiotów sklasyfikowanych w sekcjach T i U. Ponownie najwięcej respondentów reprezentowało przedsiębiorstwa prowadzące działalność zarejestrowaną w sekcjach: G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa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



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.

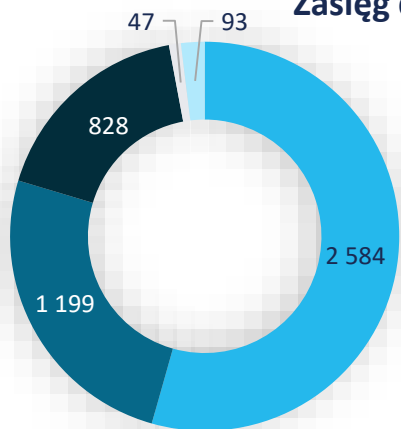
Informacje o badanych przedsiębiorstwach

Wielkość firmy

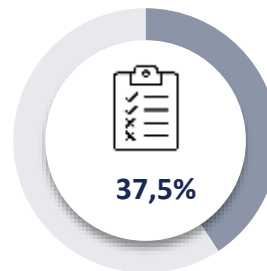


- mikro (1-9 pracowników)
- małe (10-49 pracowników)
- średnie 50-249 (pracowników)
- duże (250+ pracowników)

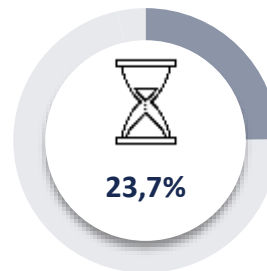
Zasięg działalności firmy



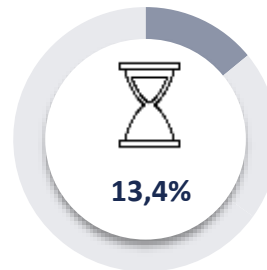
- lokalny
- na poziomie województwa
- krajowy
- w całej Europie (również poza obszarem UE)
- globalny



Odsetek przedsiębiorstw posiadających stanowiska pracy, z których obsadą są problemy



Odsetek przedsiębiorstw planujących zatrudnienie nowych pracowników w ciągu 12 najbliższych miesięcy

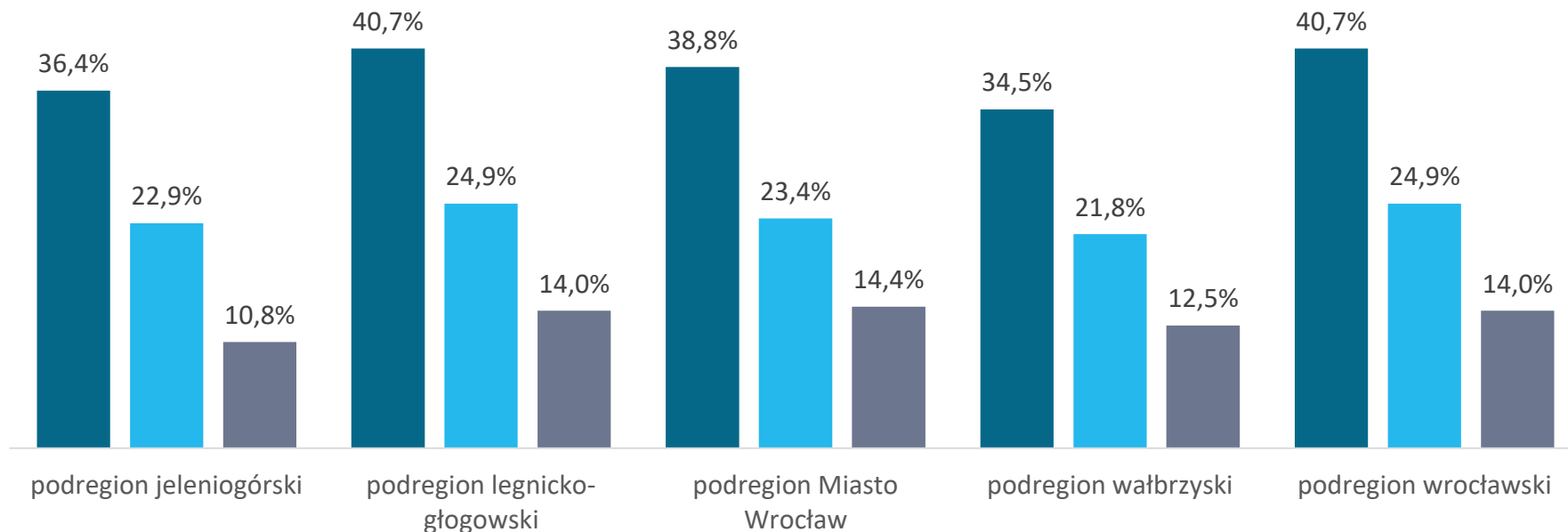


Odsetek przedsiębiorstw planujących zatrudnienie nowych pracowników w okresie bardziej odległym niż 1 rok, ale nie dłuższym niż 5 lat (64,5% odpowiadających nie udzieliło jednoznacznej odpowiedzi na to pytanie)

Informacje o badanych przedsiębiorstwach



DWUP
Dolnośląski Wojewódzki
Urząd Pracy



■ 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



Fundusze Europejskie
dla Dolnego Śląska



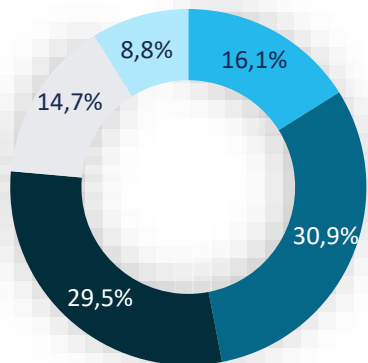
Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską

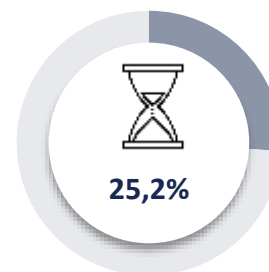


DOLNY
ŚLĄSK

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



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

Zmiany w przedsiębiorstwach pod wpływem transformacji technologicznej

wdrożenie nowego programu podnoszenia kwalifikacji pracowników

56,2%

zmiana struktury zatrudniania

45,4%

zwiększenie zatrudnienia

12,8%

brak wpływu na sytuację kadrową

6,9%

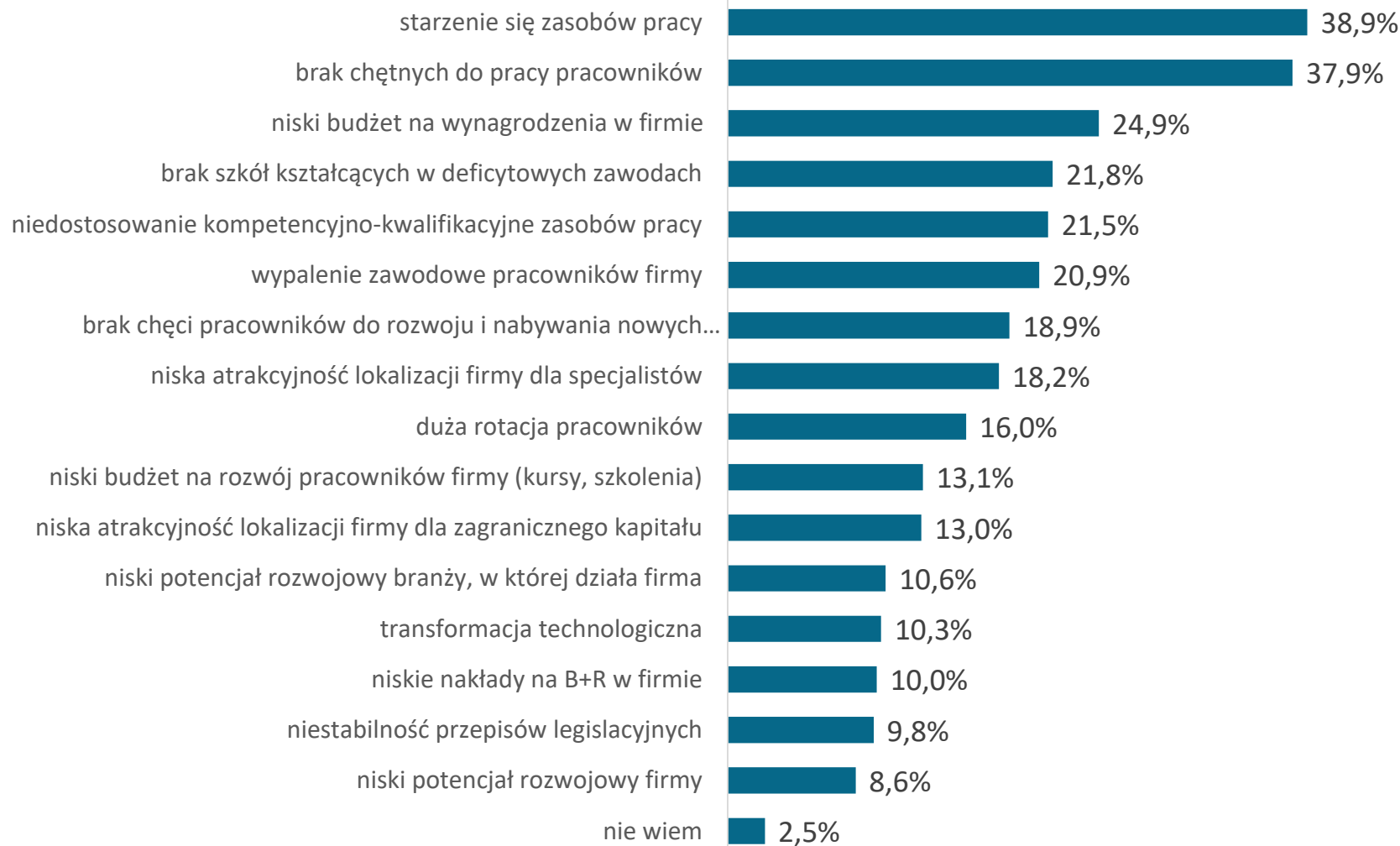
redukcja zatrudnienia

4,9%

Czynniki wpływające na sytuację kadrową przedsiębiorstw



DWUP
Dolnośląski Wojewódzki
Urząd Pracy



Fundusze Europejskie
dla Dolnego Śląska



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



DOLNY
ŚLĄSK

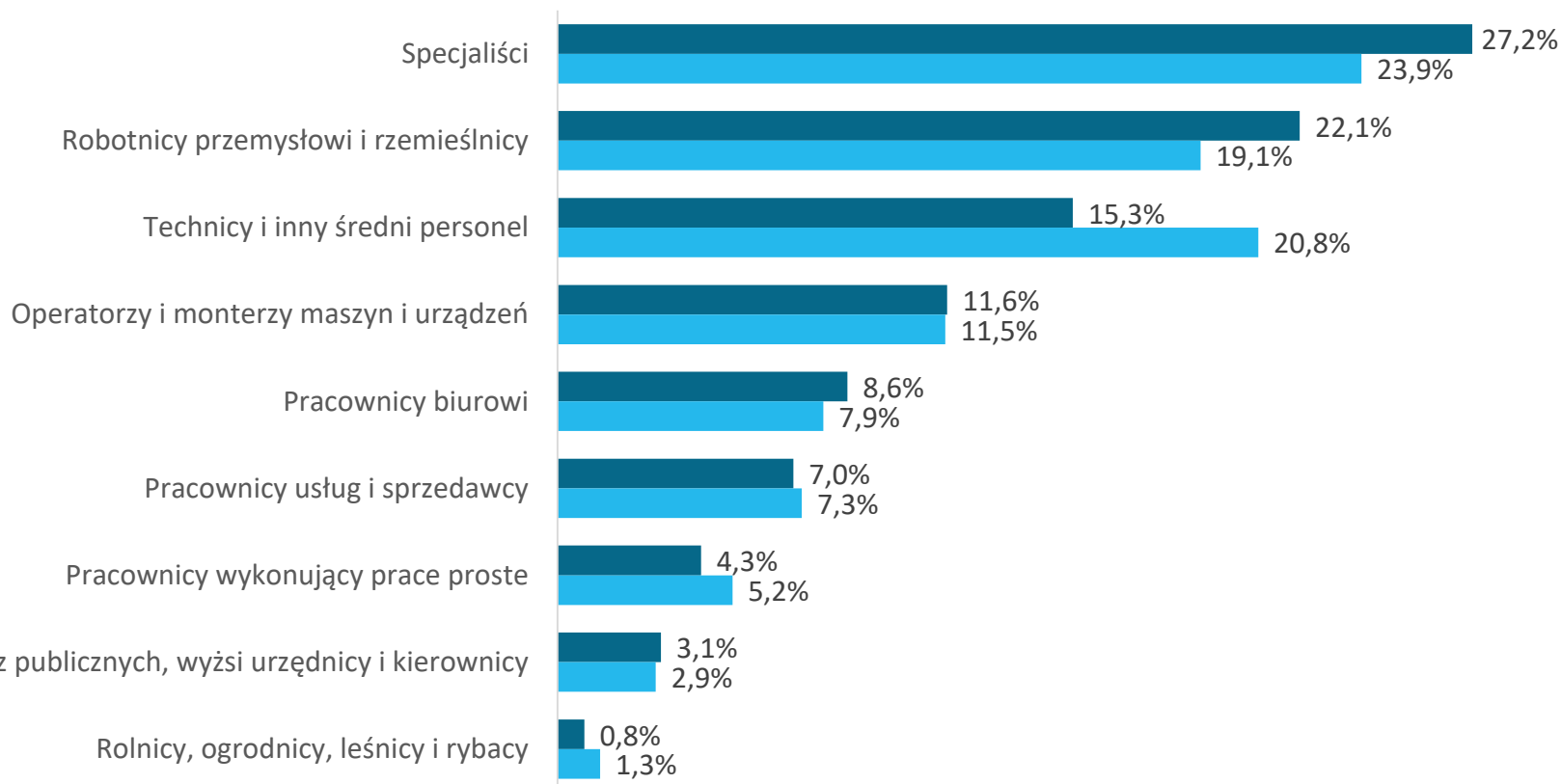
Zapotrzebowanie na zawody – obecnie i w przyszłości



DWUP
Dolnośląski Wojewódzki
Urząd Pracy



Poszukiwani pracownicy w poszczególnych zawodach



■ Obecne zapotrzebowanie (N=4400) ■ Zapotrzebowanie prognozowane w ciągu 5 lat (N=726)



Fundusze Europejskie
dla Dolnego Śląska



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



DOLNY
ŚLĄSK

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

W podregionie jeleniogórskim szczególny nacisk kładziono na specyfikę lokalnego rynku pracy. Uczestnicy badania wskazywali na trudności w znalezieniu odpowiednio wykwalifikowanych pracowników **w branżach związanych z turystyką oraz usługami**, co wynika z sezonowego charakteru pracy w tych segmentach gospodarki.



Dominującym czynnikiem wpływającym na rynek pracy w podregionie legnicko-głogowskim jest obecność dużej liczby dużych zakładów przemysłowych, takich jak fabryki w strefach ekonomicznych, które poszukują **pracowników produkcyjnych i specjalistów technicznych**.

Podregion wałbrzyski zmagają się z wyzwaniami związanymi z restrukturyzacją przemysłu oraz stosunkowo wysokim poziomem bezrobocia. Wyniki FGI wskazują, że kluczowym wyzwaniem jest dostosowanie kwalifikacji pracowników do potrzeb lokalnych przedsiębiorstw, które coraz częściej wymagają umiejętności technicznych oraz specjalistycznych. Wyraźnie dominuje tu przemysł ciężki i produkcyjny, z zapotrzebowaniem na **pracowników o specjalizacjach związanych z górnictwem i przetwórstwem**.



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

W podregionie wrocławskim (okolice Wrocławia) badani podkreślali znaczenie branży logistycznej i magazynowej, która rozwija się wokół miasta. Jest to region, gdzie rozwijają się mniejsze przedsiębiorstwa, wymagające od pracowników różnorodnych kompetencji: **od podstawowych umiejętności technicznych po zaawansowane kwalifikacje logistyczne i zarządcze.**



W samym Wrocławiu podkreślono znaczenie współpracy między samorządem, a uczelniami wyższymi oraz innymi instytucjami wspierającymi rozwój rynku pracy. Wrocław jest postrzegany jako **centrum usług finansowych, IT oraz sektora edukacyjnego, co przyciąga do miasta wysoko wykwalifikowaną kadrę**. Jednocześnie eksperci wskazywali na potrzebę dalszej dywersyfikacji gospodarki miasta oraz tworzenia warunków sprzyjających rozwojowi sektora usługowego, aby sprostać rosnącemu zapotrzebowaniu na wysoko wykwalifikowanych specjalistów.

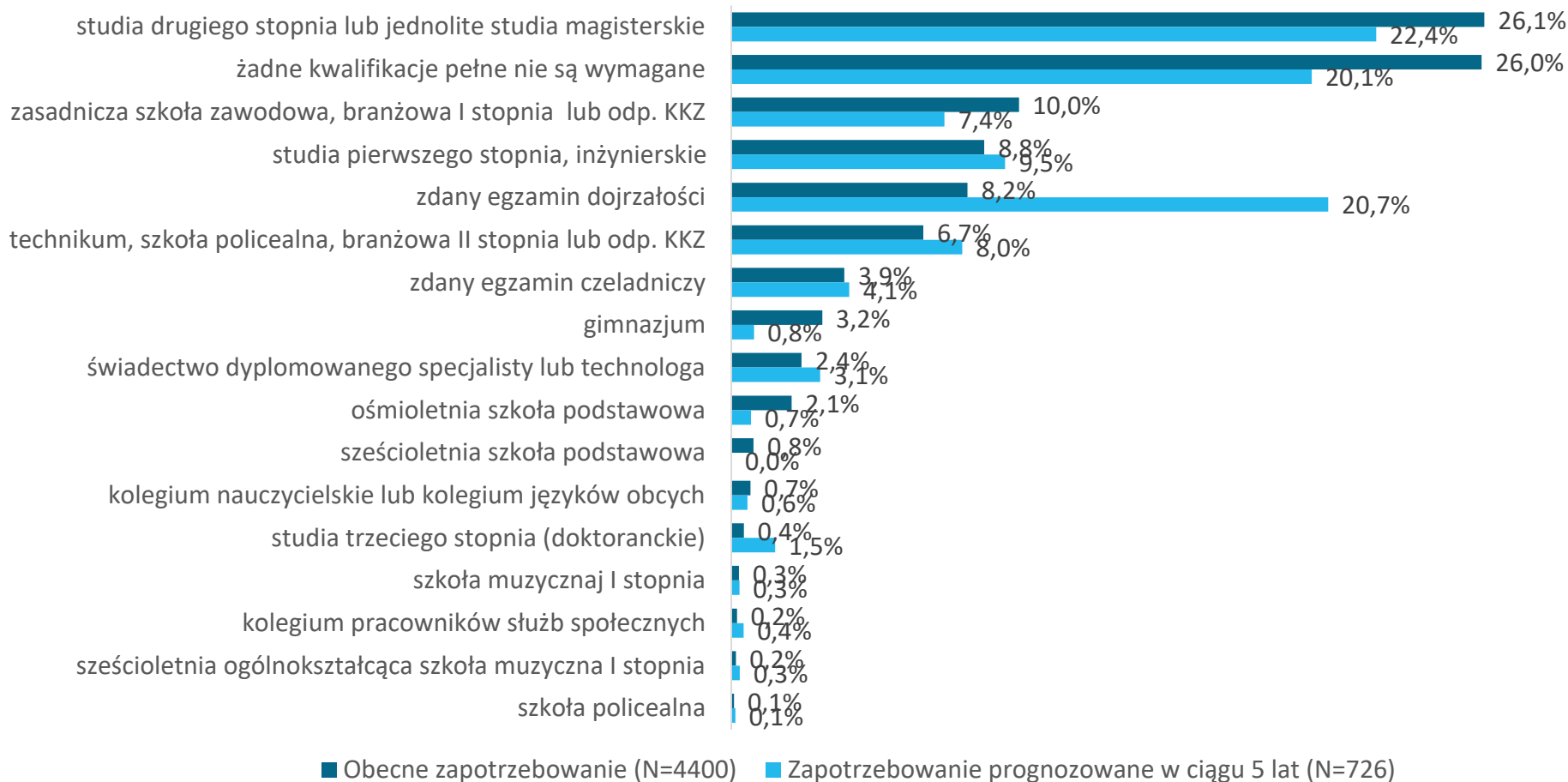
Zapotrzebowanie na kwalifikacje PEŁNE – obecne i w przyszłości



DWUP
Dolnośląski Wojewódzki
Urząd Pracy



Poszukiwani pracownicy z wymaganym poziomem kwalifikacji pełnych



Fundusze Europejskie
dla Dolnego Śląska



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



DOLNY
ŚLĄSK

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).

Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy są potrzebni przede wszystkim przedsiębiorstwom prowadzącym działalność w sekcji A: Rolnictwo (71,7% obecnego zapotrzebowania) i C: Przetwórstwo przemysłowe (28,3%)

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%)

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 przyszłemu 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.

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). Poniższa wizualizacja przedstawiająca porównanie zestawienia umiejętności istotnych z punktu widzenia pracodawców oraz pracowników.



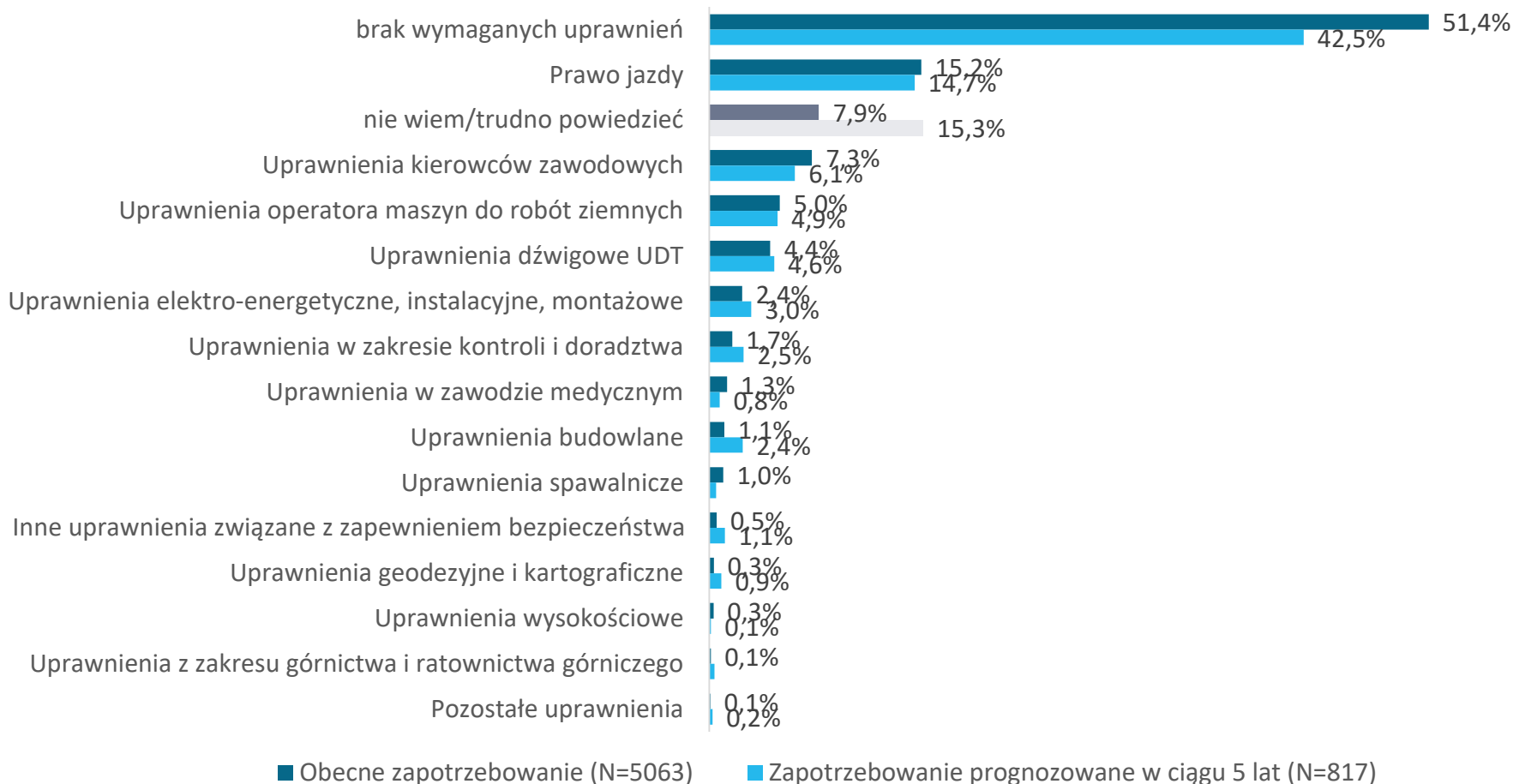
Zapotrzebowanie na kwalifikacje CZĄSTKOWE



DWUP
Dolnośląski Wojewódzki
Urząd Pracy



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



Fundusze Europejskie
dla Dolnego Śląska



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



DOLNY
ŚLĄSK

Zapotrzebowanie na wiedzę i kompetencje społeczne



DWUP
Dolnośląski Wojewódzki
Urząd Pracy

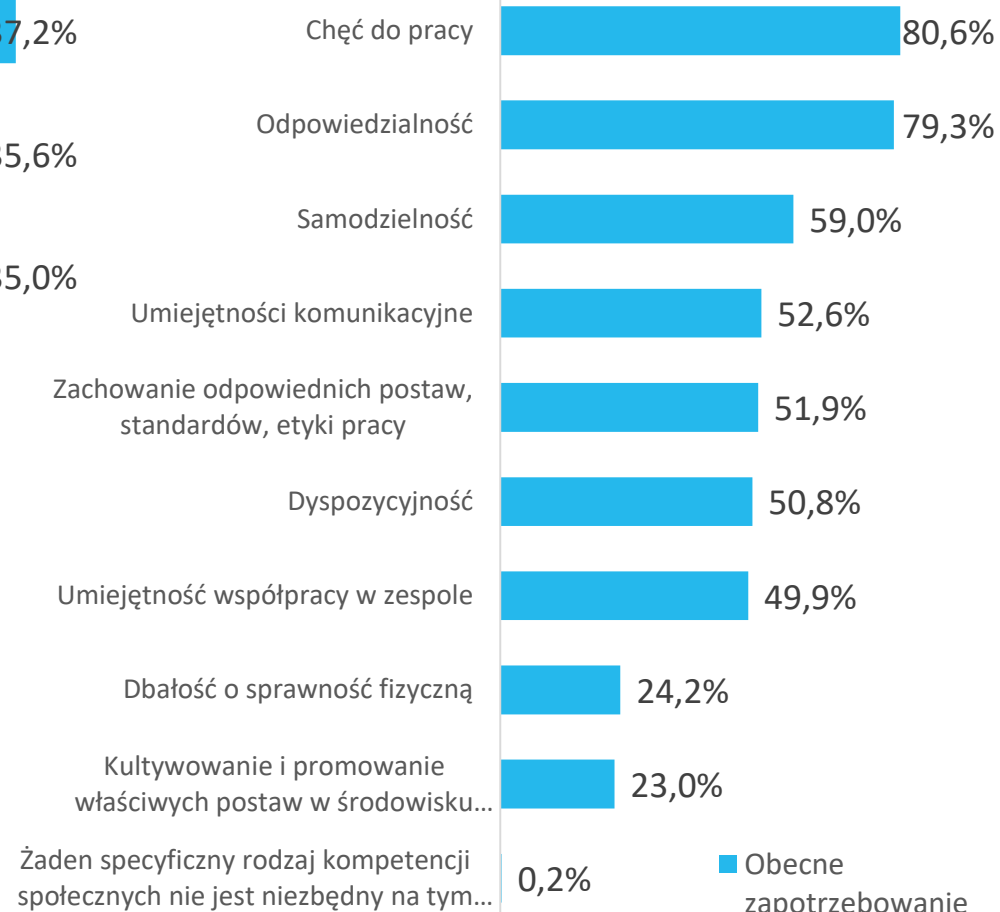


Poszukiwany u przyszłych pracowników rodzaj wiedzy



■ Obecne zapotrzebowanie (N = 2287)

Poszukiwane u przyszłych pracowników kompetencje społeczne



■ Obecne zapotrzebowanie (N=2296)



Fundusze Europejskie
dla Dolnego Śląska



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską

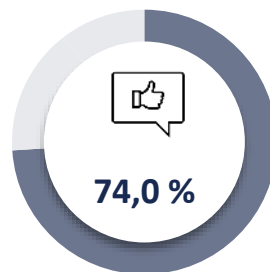


DOLNY
ŚLĄSK

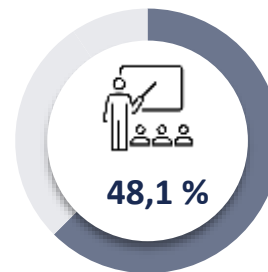
Poszukiwane u przyszłych pracowników umiejętności



Odsetek pracowników
deklarujących zgodność
posiadanych kwalifikacji z
zajmowanym stanowiskiem



Odsetek pracowników
zainteresowanych poszerzeniem
posiadanych umiejętności i
kwalifikacji



N = 296

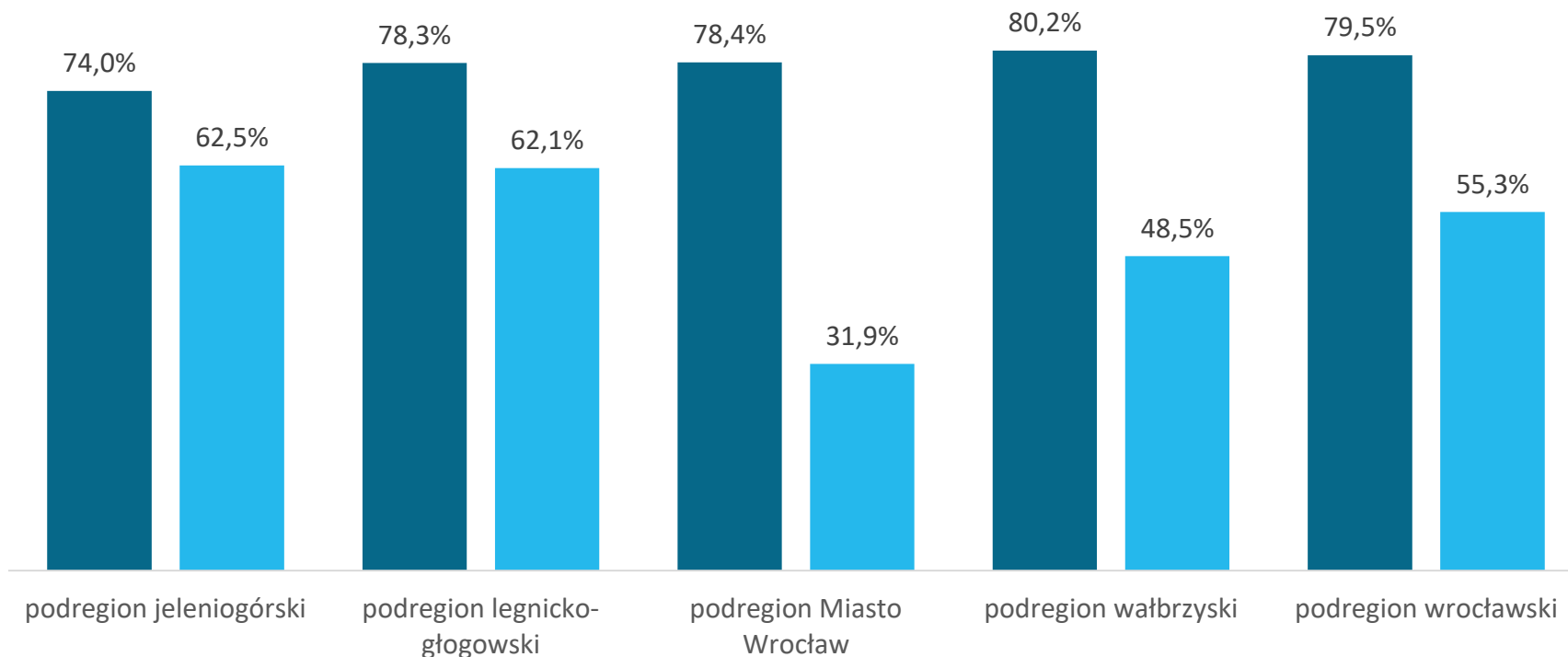
Powody zainteresowania poszerzaniem posiadanych umiejętności i kwalifikacji



Poszerzanie umiejętności i kwalifikacji



DWUP
Dolnośląski Wojewódzki
Urząd Pracy



- Odsetek pracowników deklarujących zgodność posiadanych kwalifikacji z zajmowanym stanowiskiem
- Odsetek pracowników zainteresowanych poszerzeniem posiadanych umiejętności i kwalifikacji



Fundusze Europejskie
dla Dolnego Śląska



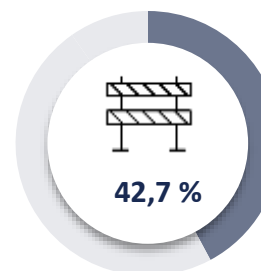
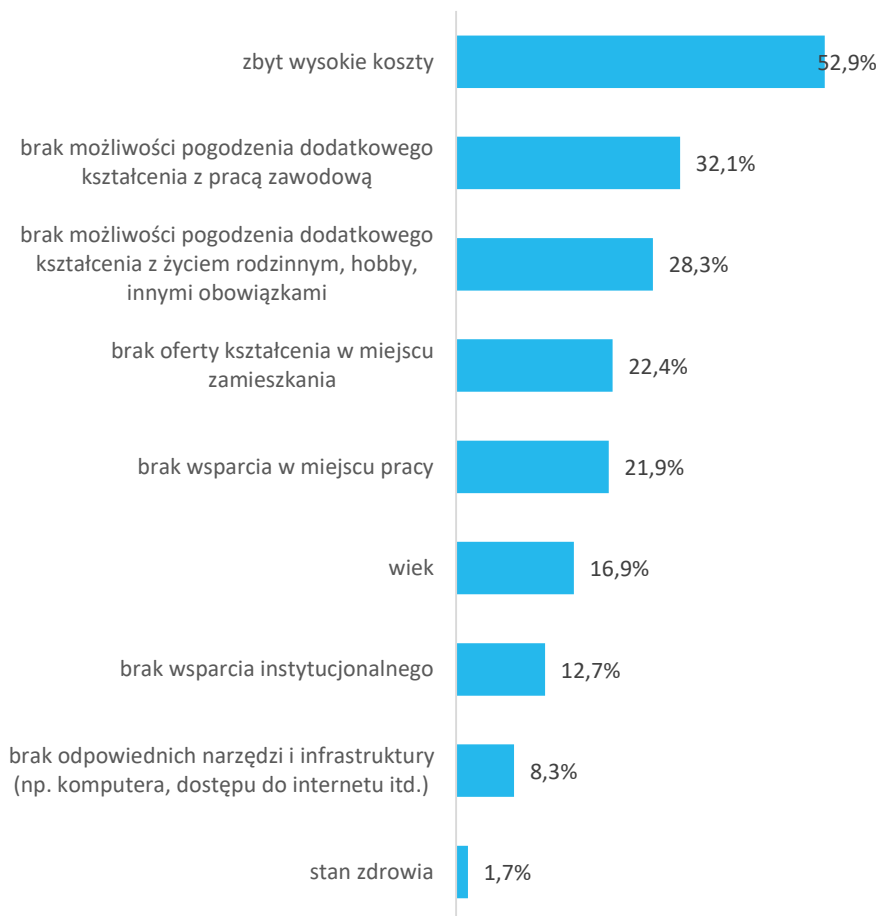
Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską

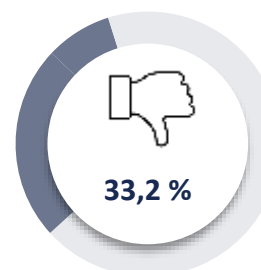


DOLNY
ŚLĄSK

Dostrzeganie bariery poszerzania kwalifikacji i umiejętności



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

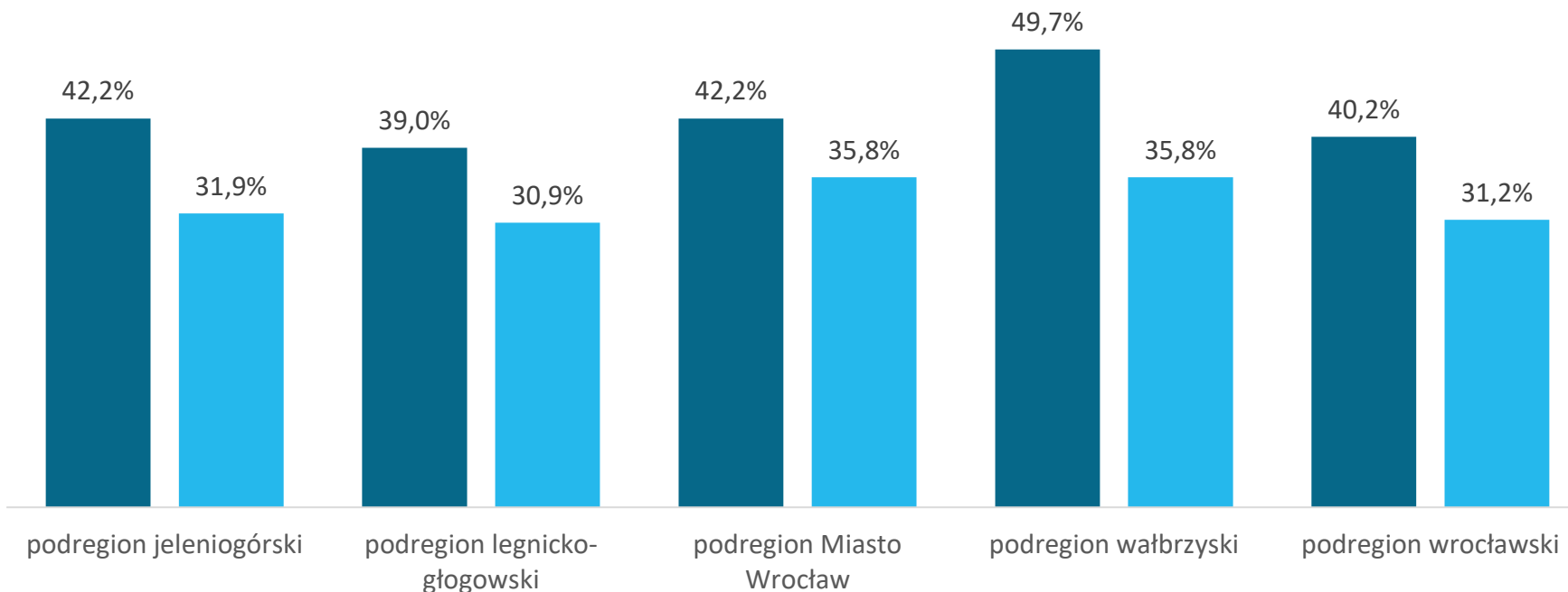


Odsetek pracowników uskarżających się na brak wsparcia pracodawców w zdobywaniu dodatkowych kwalifikacji i umiejętności

Bariery w poszerzaniu kwalifikacji i umiejętności



DWUP
Dolnośląski Wojewódzki
Urząd Pracy



- 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



Fundusze Europejskie
dla Dolnego Śląska



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



DOLNY
ŚLĄSK

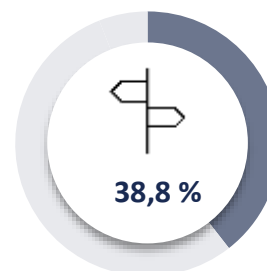
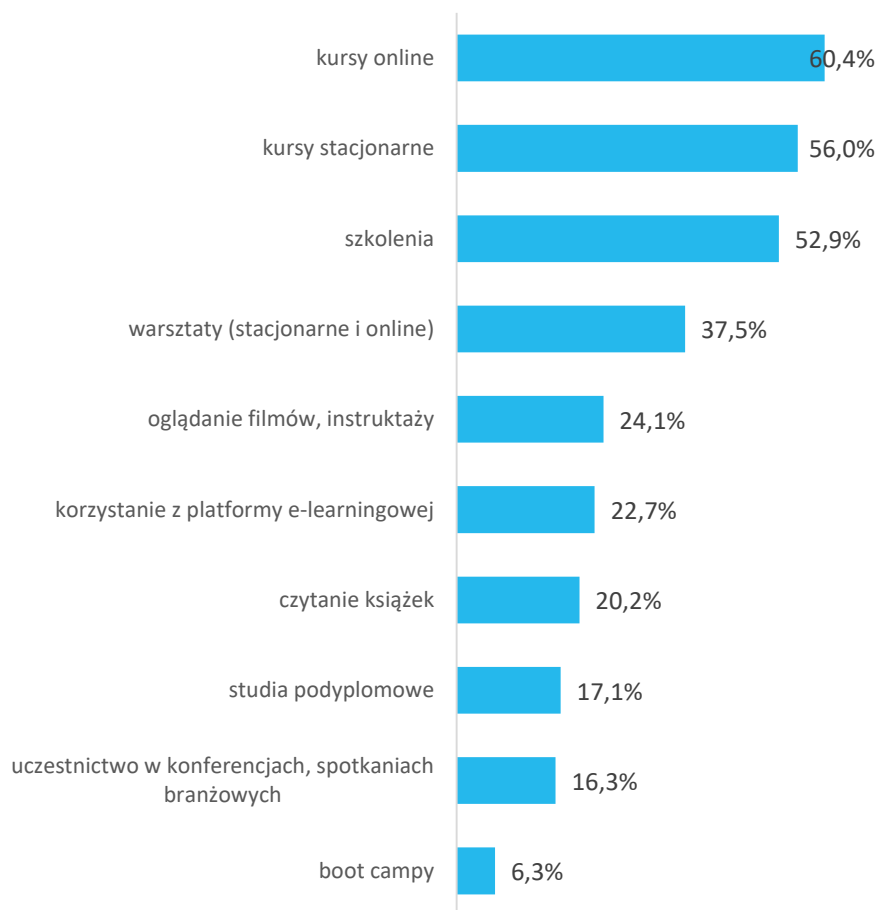
Zintegrowany System Kwalifikacji i Krajowy Fundusz Szkoleniowy



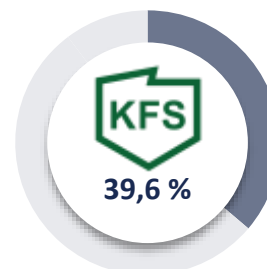
DWUP
Dolnośląski Wojewódzki
Urząd Pracy



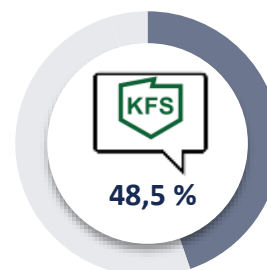
Zainteresowanie poszczególnymi metodami poszerzania wiedzy i umiejętności



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)



Fundusze Europejskie dla Dolnego Śląska



Rzeczpospolita Polska

Dofinansowane przez Unię Europejską



DOLNY
ŚLĄSK

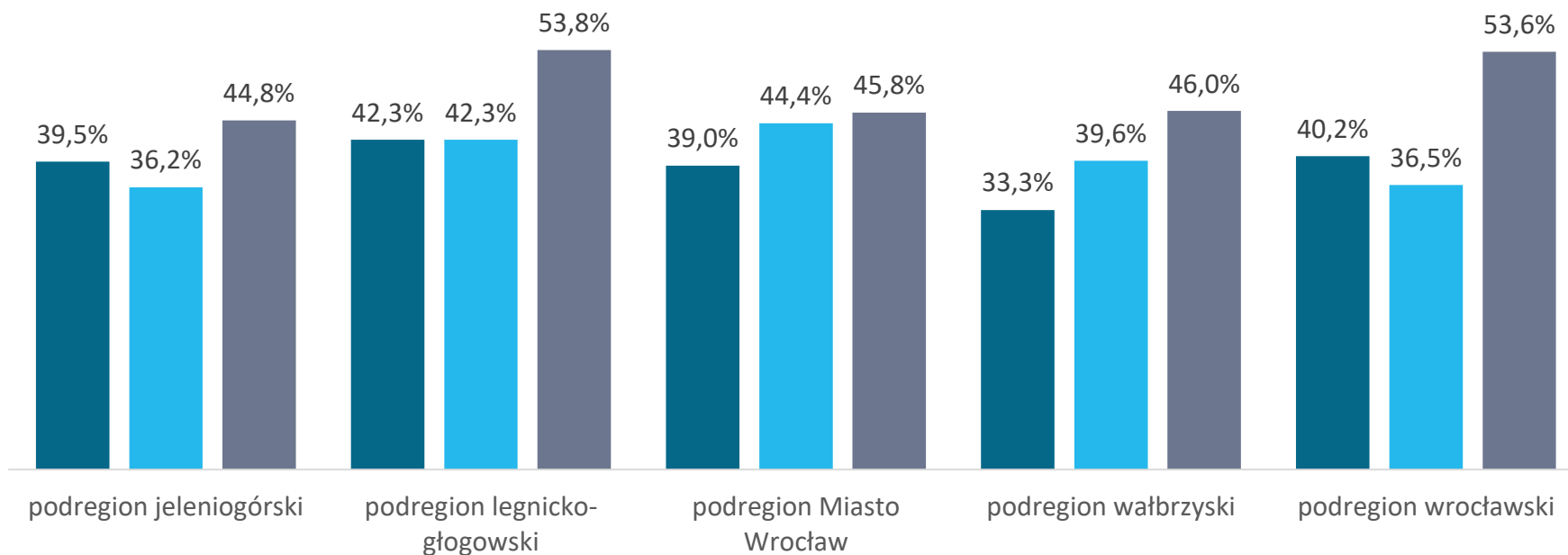
Przedsiębiorstwa korzystające z Krajowego Funduszu Szkoleniowego według podregionów (podregion NUTS 3) województwa dolnośląskiego.

Czy Pana(i) firma korzysta lub korzystała z instrumentu rynku pracy, jakim jest Krajowy Fundusz Szkoleniowy?		JELENIOGÓRSKI	LEGNICKO-GŁOGOWSKI	WAŁBRZYSKI	WROCŁAWSKI	MIASTO WROCŁAW	Ogółem
tak	Liczebność	235	138	240	259	554	1426
	% z Lokalizacja	29,8%	25,9%	27,1%	27,9%	34,3%	30,0%
nie	Liczebność	418	308	508	523	818	2575
	% z Lokalizacja	53,0%	57,8%	57,3%	56,4%	50,7%	54,2%
nie wiem, trudno powiedzieć	Liczebność	136	87	138	146	243	750
	% z Lokalizacja	17,2%	16,3%	15,6%	15,7%	15,0%	15,8%
Ogółem	Liczebność	789	533	886	928	1615	4751
	% z Lokalizacja	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Zintegrowany System Kwalifikacji i Krajowy Fundusz Szkoleniowy



DWUP
Dolnośląski Wojewódzki
Urząd Pracy



- 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)



Fundusze Europejskie
dla Dolnego Śląska



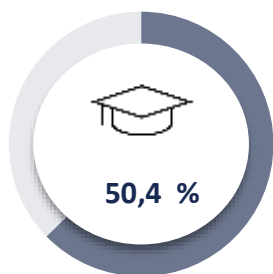
Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



DOLNY
ŚLĄSK

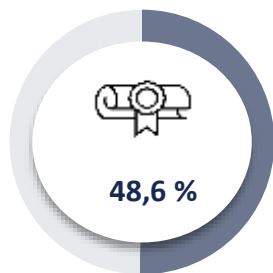
Zainteresowanie zdobyciem poszczególnych rodzajów potwierdzeń poziomu kwalifikacji pełnych (nadawanych w oświacie)



Odsetek pracowników zainteresowanych zdobyciem kolejnego poziomu kwalifikacji pełnych



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



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



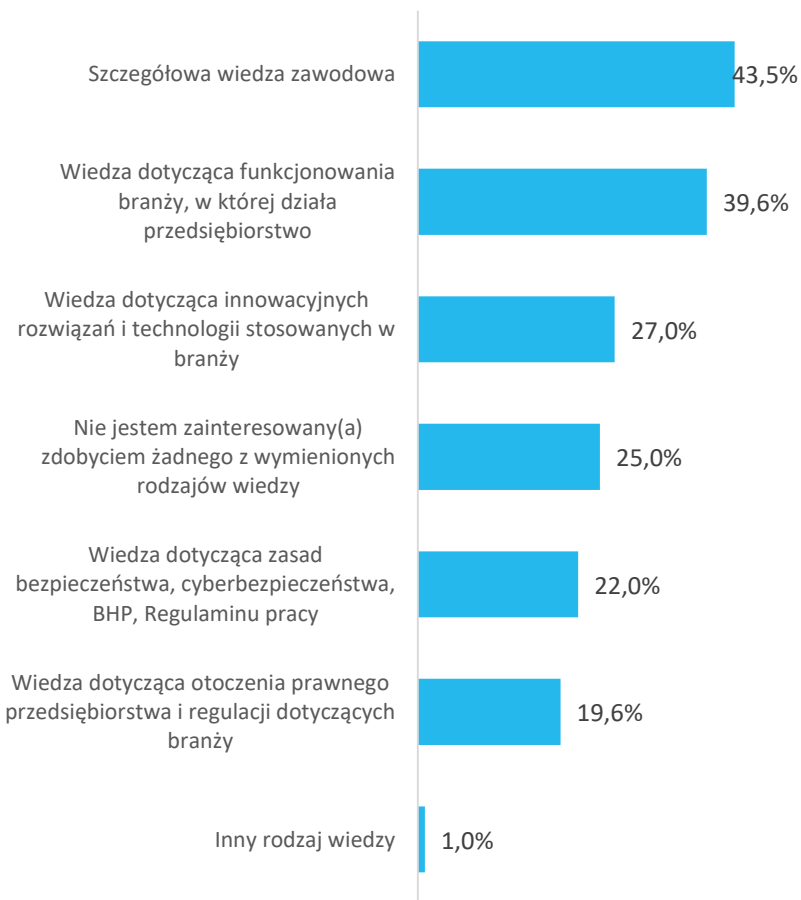
Zapotrzebowanie na wiedzę i umiejętności



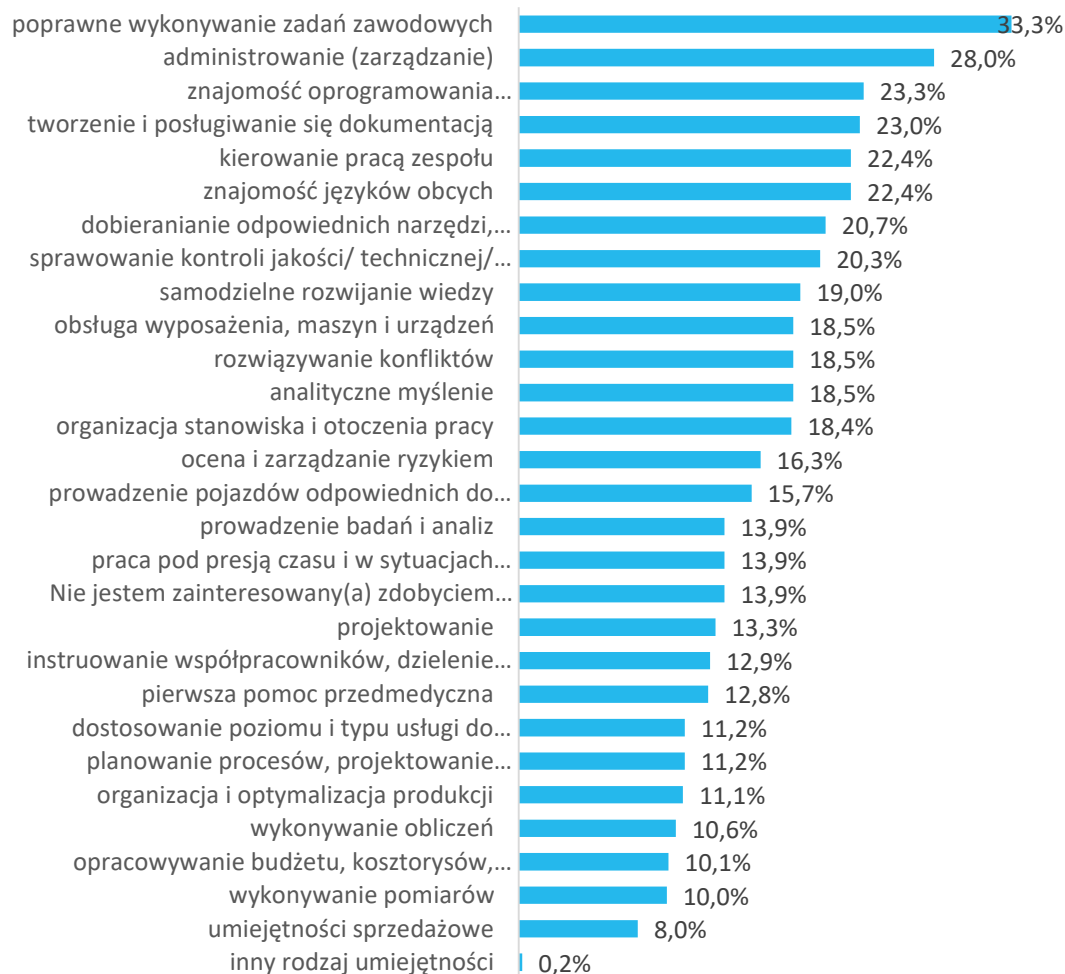
DWUP
Dolnośląski Wojewódzki
Urząd Pracy



Zapotrzebowanie na rozwijanie poszczególnych rodzajów wiedzy



Zapotrzebowanie na rozwijanie poszczególnych umiejętności



Fundusze Europejskie
dla Dolnego Śląska



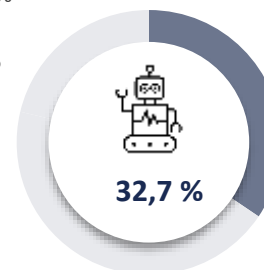
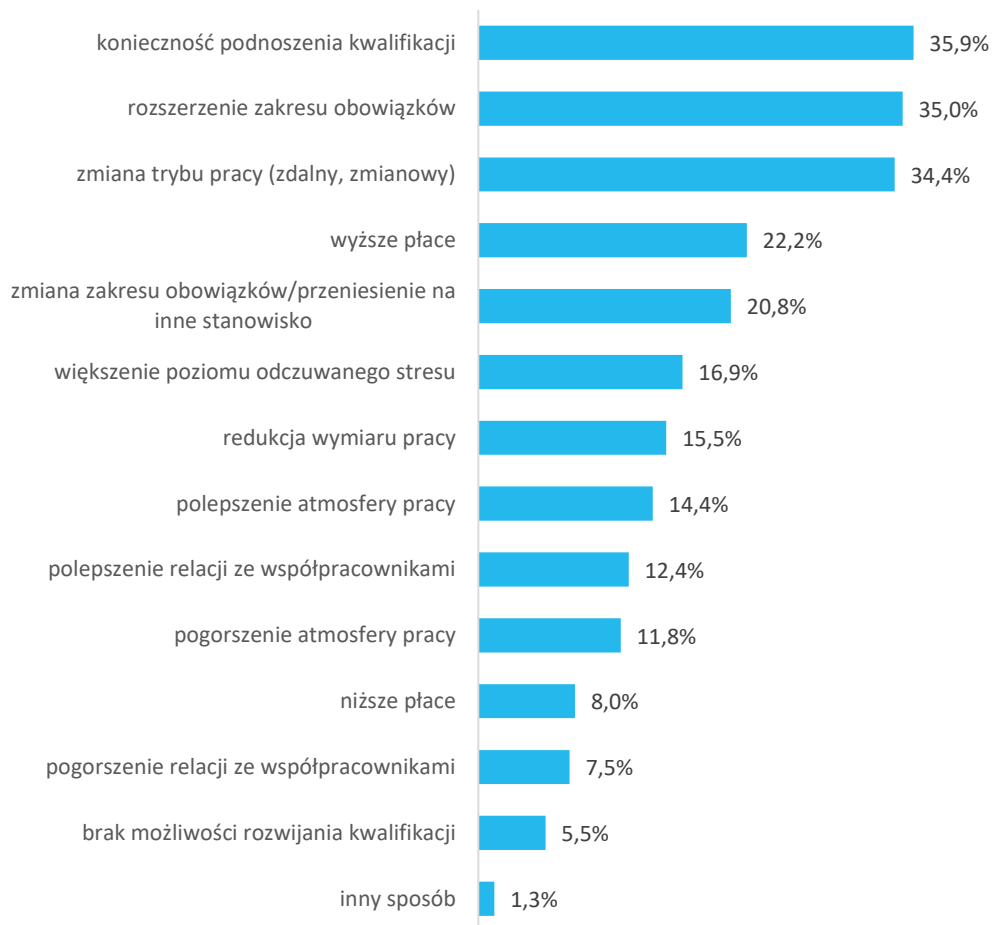
Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską

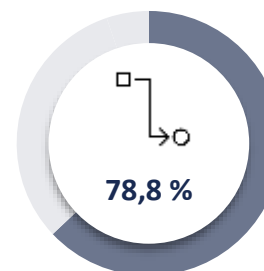


DOLNY
ŚLĄSK

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

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 młodszym generacjom. 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

Nie wykorzystywany 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.