

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”

Raport analityczny podregion Miasto Wrocław



Fundusze Europejskie
dla Dolnego Śląska



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



**DOLNY
ŚLĄSK**

Spis treści



- 03. Informacje ogólne na temat raportu
- 04. Informacje metodologiczne
- 08. **Tło społeczno-ekonomiczne**
- 13. **Badanie pracodawców**
- 14. Podsumowanie wyników I części badania
- 16. Informacje o badanych przedsiębiorstwach
- 18. Zapotrzebowanie na zawody
- 19. Zapotrzebowanie na kwalifikacje
- 21. Zapotrzebowanie na wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne
- 23. **Badanie pracowników**
- 24. Podsumowanie wyników II części badania
- 26. Informacje o badanych pracownikach
- 27. Poszerzanie umiejętności i kwalifikacji u pracowników
- 30. Zapotrzebowanie na kwalifikacje
- 32. Zapotrzebowanie na wiedzę i umiejętności
- 33. Pracownicy w obliczu wyzwań gospodarczych
- 35. **Badanie opinii interesariuszy rynku pracy**
- 36. Podsumowanie wyników III części badania
- 40. Najczęściej poszukiwane zawody i kompetencje
- 46. Potrzeby pracowników w zakresie rozwoju zawodowego
- 48. Wyzwania związane z transformacją technologiczną



Informacje ogólne na temat raportu



DWUP
Dolnośląski Wojewódzki
Urząd Pracy



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

Raport ma charakter częściowy i stanowi fragment większej całości. Przeprowadzone badanie składało się z trzech części: ilościowego badania pracodawców, ilościowego badania pracowników oraz jakościowego badania opinii interesariuszy rynku pracy. Prezentację wyników poprzedza zestawienie społeczno-ekonomicznych danych na temat podregionu. Przez wzgląd na zakładane cele badawcze oraz przyjętą metodologię (sposób konstrukcji próby badawczej i poziom pomiaru) większość wyników ilościowego badania pracodawców może zostać zaprezentowana osobno dla każdego powiatu województwa dolnośląskiego, natomiast wyniki ilościowego badania pracowników i jakościowego badania interesariuszy rynku pracy udostępniono Odbiorcom jedynie na poziomie poszczególnych podregionów.



Forma prezentacji raportu (plik .pptx) umożliwia Odbiorcy podgląd danych, na podstawie których przygotowane zostały przedstawione wykresy bez przeglądania bazy danych wynikowych. Aby to zrobić, po kliknięciu na wybrany wykres należy wybrać opcję „Edytuj dane”. Uwaga! Plik raportu musi być w trybie edycji.

Raport częściowy służy podsumowaniu wyników zebranych od reprezentantów podmiotów mających siedziby w obrębie danej jednostki terytorialnej (powiat) lub statystycznej (podregion*). Analiza zależności między badanymi zmiennymi oraz porównanie jednostek terytorialnych (lub statystycznych) między sobą przedstawione zostały w głównym raporcie badawczym. Zapraszamy do zapoznania się z raportem całościowym.

*Podregion (subregion) – grupa powiatów wyodrębniona dla celów statystycznych zgodnie z poziomem 3 klasyfikacji NUTS.



Fundusze Europejskie
dla Dolnego Śląska



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



DOLNY
ŚLĄSK

Wielkość próby

W I części badania N = 1591 wywiadów z przedstawicielami przedsiębiorstw, w II części badania N = 587 wywiadów z pracownikami firm, w III części badania N = 30.



Technika

W badaniach ilościowych: CAWI (Computer Assisted Web Interviewing) – wspomagany komputerowo wywiad przy pomocy strony www. W badaniach jakościowych: IDI (Individual In-depth Interview) i FGI (Focus Group Interview).



Dobór próby

W badaniach ilościowych reprezentatywna próba dobrana metodą warstwową (w I części badania) oraz kwotową (w II części badania). W badaniach jakościowych dobór celowy.



Lokalizacja

Podregion Miasto Wrocław



Termin realizacji analityki danych

czerwiec - lipiec 2024 r.



Termin realizacji badania

Czerwiec - lipiec 2024 r.



01

Zaprezentowane w raporcie informacje pochodzą z części I, II i III **Badania zapotrzebowania na zawody, kwalifikacje i umiejętności** w województwie dolnośląskim, przeprowadzonych w formie ankiet CAWI (06.06. – 24.06 2024 r.), 10 wywiadów indywidualnych i 2 grup fokusowych z 10 uczestnikami (czerwiec-lipiec 2024 r.).

02

Próba badawcza badań ilościowych miała charakter reprezentatywny. W części I zastosowano złożony schemat doboru losowego próby, w którym za operat losowania służyła baza danych przygotowana w oparciu o rejestr REGON. Próba została uzupełniona o 5 największych podmiotów zarejestrowanych w powiecie Wrocław. Z tego względu zastosowano ważenie poststratyfikacyjne (w raporcie na slajdach 14-22 **prezentowane są liczebności ważone**). W części II zastosowano dobór kwotowy (kwoty ustalono w oparciu o PKD działalności przedsiębiorstw), przy czym kwestionariusze wypełniali pracownicy firm wylosowanych do I części badania. Dobór respondentów do badania jakościowego miał charakter celowy. W wywiadach indywidualnych i grupach FGI udział wzięli interesariusze rynku pracy, reprezentujący organizacje pracodawców/ Instytucje Otoczenia Biznesu, średnie i duże przedsiębiorstwa o strategicznym znaczeniu dla regionu, instytucje rynku pracy, uczelnie wyższe i administrację samorządową (organy odpowiadające za wsparcie rynku pracy).

03

Przedstawione na slajdach 17-19 informacje pochodzą od respondentów, którzy zgłosili zamiar zatrudnienia w przedsiębiorstwie (w najbliższym czasie lub w perspektywie 5 lat) przynajmniej 1 nowego pracownika. Różnice liczebności wynikają z faktu, iż przedsiębiorcy wypełniając kwestionariusz mogli wskazać dowolną liczbę pracowników, których mogli opisać dowolną liczbą charakterystyk. W tym przypadku **N odnosi się do liczby udzielonych odpowiedzi**.

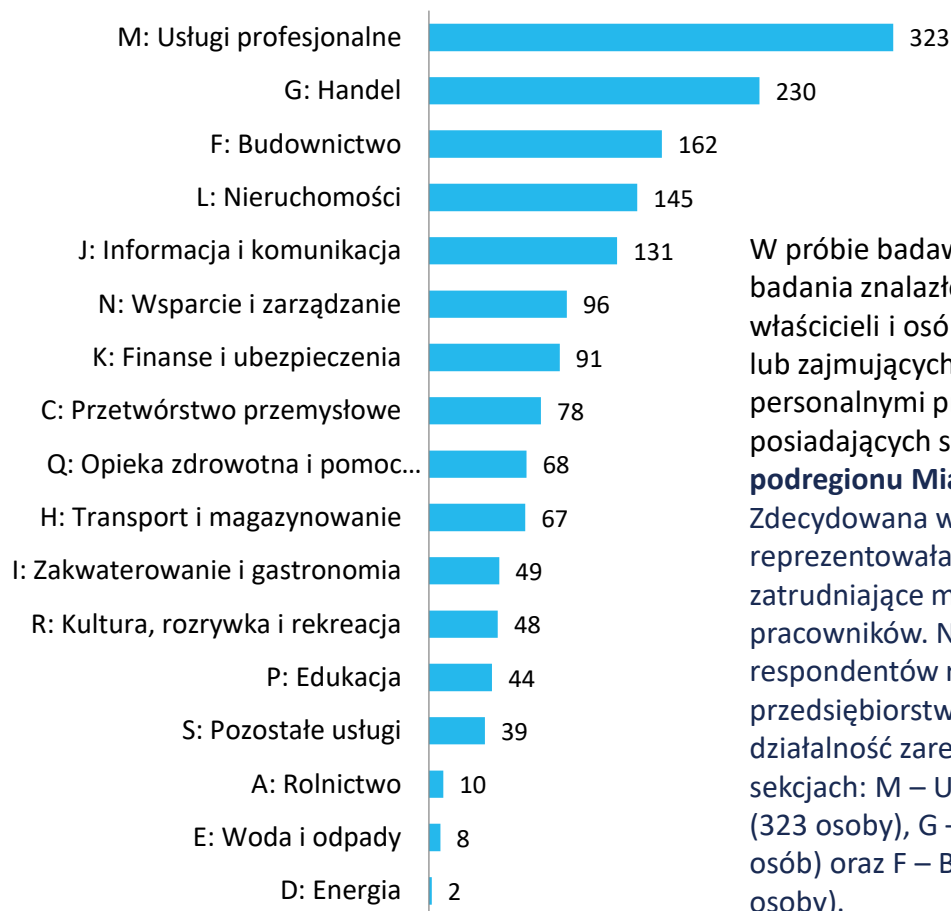
04

Zaprezentowane w raporcie dane socjo-ekonomiczne na temat **podregionu Miasto Wrocław**, stanowiące tło dla zasadniczych wyników badania, pochodzą z badań i rejestrów prowadzonych przez Główny Urząd Statystyczny oraz Ministerstwo Edukacji Narodowej. Dane dotyczące liczby placówek oświatowych pobrano z Systemu Informacji Oświatowej, zaś pozostałe z Banku Danych Lokalnych dn. 08.06.2024 r.

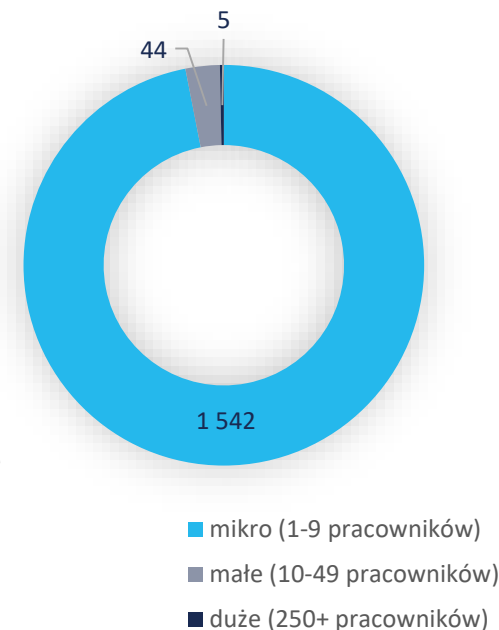
05

Wykorzystano informacje możliwie najbardziej aktualne. Przez wzgląd na opóźnienie w publikacji danych przez Główny Urząd Statystyczny, zaprezentowane dane z poszczególnych obszarów dotyczą lat: 2022 (oznaczone **), 2023 (oznaczone *) i I kwartału 2024 (bez dodatkowych oznaczeń). Dane dotyczące produkcji sprzedanej przemysłu ogółem zbierane są jedynie dla podmiotów o liczbie pracujących > 9.

Sekcja PKD przedsiębiorstwa



Wielkość przedsiębiorstwa

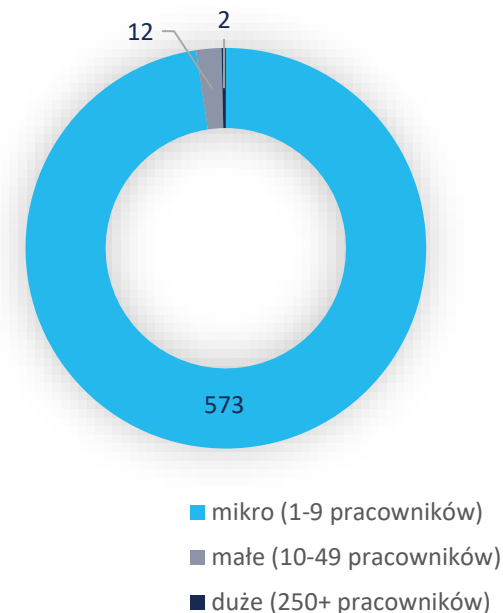


W próbie badawczej I części badania znalazło się **1591** właścicieli i osób zarządzających lub zajmujących się sprawami personalnymi przedsiębiorstw, posiadających siedziby na terenie **podregionu Miasto Wrocław**. Zdecydowana większość z nich reprezentowała przedsiębiorstwa zatrudniające mniej niż 10 pracowników. Najwięcej respondentów reprezentowało przedsiębiorstwa prowadzące działalność zarejestrowaną w sekcjach: M – Usługi profesjonalne (323 osoby), G – Handel (230 osób) oraz F – Budownictwo (162 osoby).

Sekcja PKD przedsiębiorstwa



Wielkość przedsiębiorstwa



W próbie badawczej znalazło się **587** pracowników przedsiębiorstw, posiadających siedziby na terenie **podregionu Miasto Wrocław**. Zdecydowana większość z nich reprezentowała przedsiębiorstwa zatrudniające mniej niż 10 pracowników. Najwięcej respondentów reprezentowało przedsiębiorstwa prowadzące działalność zarejestrowaną w sekcjach: M – Usługi profesjonalne (113 osób), G – Handel (85 osób) oraz F – Budownictwo (60 osób).



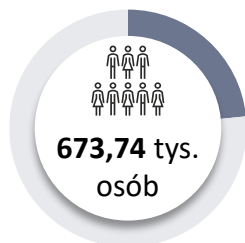
Tło społeczno-ekonomiczne

Podstawowe informacje o podregionie

Podstawowe dane o podregionie **Ludność i powierzchnia**



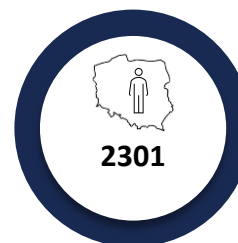
DWUP
Dolnośląski Wojewódzki
Urząd Pracy



Ludność*



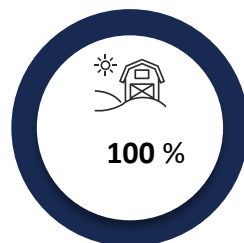
Powierzchnia



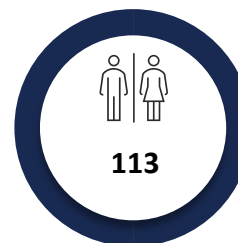
Liczba ludności na 1 km²*



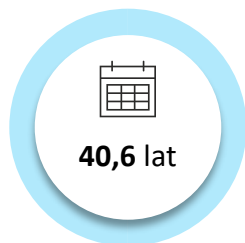
Przyrost naturalny na
1000 ludności*



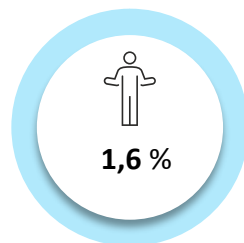
Wskaźnik urbanizacji*



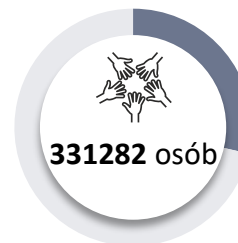
Współczynnik feminizacji*



Mediana wieku ludności*

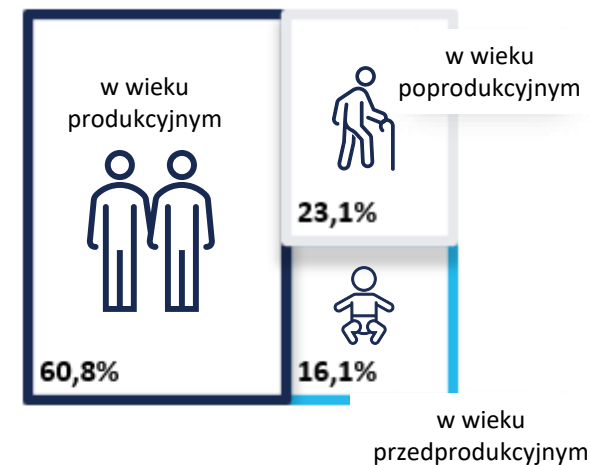


Stopa bezrobocia
rejestrowanego*



Pracujący w gospodarce
narodowej**

Udział ludności wg
ekonomicznych grup wieku w
% ludności ogółem*



Wartości wskaźników **większe** od wojewódzkich **oznaczone kolorem granatowym**, wartości **mniejsze** **oznaczone kolorem błękitnym**. W przypadku wartości bezwzględnych wykresy przedstawiają udział podregionu w województwie dolnośląskim.



Fundusze Europejskie
dla Dolnego Śląska



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



DOLNY
ŚLĄSK

Podstawowe dane o podregionie **Przedsiębiorstwa**



DWUP
Dolnośląski Wojewódzki
Urząd Pracy



104817 zł Wartość brutto środków trwałych w przedsiębiorstwach na 1 mieszkańca**

46553 zł Produkcja sprzedana przemysłu ogółem na 1 mieszkańca**

7391,95 zł Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto**

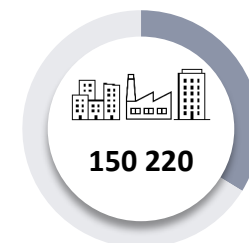
7794 zł Nakłady inwestycyjne w przedsiębiorstwach na 1 mieszkańca**

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



Fundusze Europejskie
dla Dolnego Śląska



Rzeczpospolita
Polska

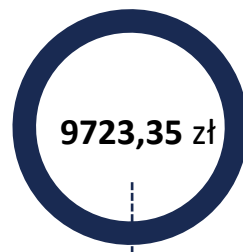
Dofinansowane przez
Unię Europejską



**DOLNY
ŚLĄSK**



Dochody
budżetu
miasta na
prawach
powiatu na 1
mieszkańca **



Wydatki
budżetu miasta
na prawach
powiatu na 1
mieszkańca**



Wydatki
budżetu miasta
na prawach
powiatu na 1
mieszkańca na
oświatę i
wychowanie**



Liczba placówek
oświatowych



Liczba szkół
ponad-
podstawowych,
ponad-
gimnazjalnych i
policealnych**

Wartości wskaźników **większe** od wojewódzkich **oznaczone kolorem granatowym**,
wartości **mniejsze** **oznaczone kolorem błękitnym**. W przypadku wartości bezwzględnych wykresy przedstawiają udział podregionu w województwie dolnośląskim.



dwup.pl

IBC

DWUP

Dolnośląski Wojewódzki
Urząd Pracy

WYNIKI BADANIA ILOŚCIOWEGO



Fundusze Europejskie
dla Dolnego Śląska



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



**DOLNY
ŚLĄSK**



Badanie pracodawców

Podsumowanie wyników I części badania dot. zapotrzebowania na zawody, kwalifikacje i umiejętności w województwie dolnośląskim

01

W podregionie **Miasto Wrocław** dominuje branża M - usługi profesjonalne, w dalszej kolejności G – handel i J – informacja i komunikacja. Ponad połowa przedsiębiorstw (które wzięły udział w badaniu) działa jedynie na rynku lokalnym, a blisko połowa jest w dobrej lub bardzo dobrej sytuacji ekonomicznej.

02

Ponad 1/3 przedsiębiorstw posiada nieobsadzone stanowiska pracy, a blisko 1/4 planuje zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższego roku, jednak jedynie 14,4% jest w stanie określić swoje plany rekrutacyjne na 5 lat wprzód.

03

Zawody, na które jest obecnie największe zapotrzebowanie wśród przedsiębiorców to: **PRACOWNIK BIUROWY, CIEŚLA, KIEROWCA CIĄGNIKA SIODŁOWEGO, MURARZ, ROBOTNIK MAGAZYNOWY, RECEPCJONISTA I SPECJALISTA DO SPRAW ZARZĄDZANIA.**

04

W przypadku 23,0% wolnych stanowisk pracy, od kandydatów nie wymaga się żadnego formalnego wykształcenia, zaś 29,7% kandydatów powinno przedstawić rekrutującym potwierdzenie ukończenia studiów II stopnia lub jednolitych studiów magisterskich.

05

Od kandydatów na pracowników najczęściej wymagane jest posiadanie **prawa jazdy odpowiedniej kategorii, uprawnień operatora maszyn do robót ziemnych i uprawnień dźwigowych.**

06 Pracodawcy chcieliby, aby ich przyszli pracownicy posiadali przede wszystkim szczegółową wiedzę zawodową i dotyczącą funkcjonowania branży.

07 Poszukiwane są umiejętności: poprawnego wykonywania zadań zawodowych, administrowania i zarządzania oraz świadczenia pierwszej pomocy przedmedycznej, a także takie kompetencje społeczne jak: chęć do pracy i odpowiedzialność.

08 W perspektywie najbliższych 5 lat pracodawcy planują zatrudnienie przede wszystkim pracowników w zawodach: **PRACOWNIK PRODUKCJI, PRACOWNIK BIUROWY, PROGRAMISTA APLIKACJI, CIEŚLA, PRZEDSTAWICIEL HANDLOWY, SPRZEDAWCA i KIEROWCA CIĄGNIKA SIODŁOWEGO.**

09 W co czwartym przedsiębiorstwie w ciągu ostatnich 5 lat widoczne były zmiany wynikające z transformacji technologicznej. Rozwój cyfryzacji, automatyzacji, AI i transformacja energetyczna najczęściej przekłada się przede wszystkim na wdrożenie nowego programu podnoszenia kwalifikacji pracowników. Branże w największym stopniu dotknięte tym zjawiskiem to: P. EDUKACJA (33,3% przedsiębiorstw), N. DZIAŁALNOŚĆ W ZAKRESIE USŁUG ADMINISTROWANIA I DZIAŁALNOŚĆ WSPIERAJĄCA (31,6%) i M. DZIAŁALNOŚĆ PROFESJONALNA, NAUKOWA I TECHNICZNA (30,1%). Obecność zmian technologicznych jest niezależna od wielkości przedsiębiorstw.

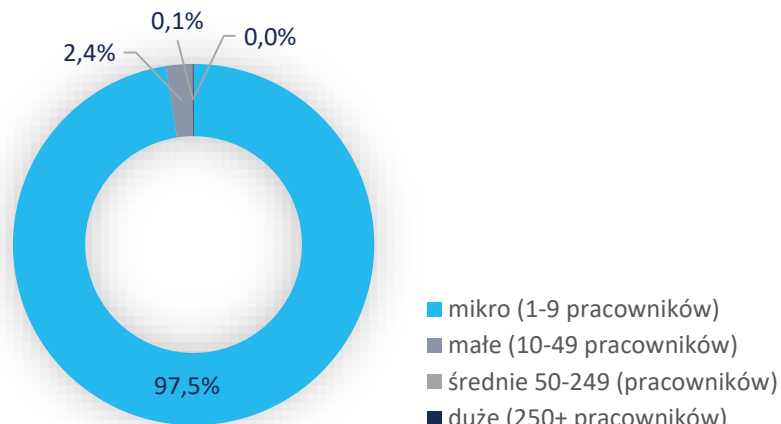
Informacje o badanych przedsiębiorstwach



DWUP
Dolnośląski Wojewódzki
Urząd Pracy

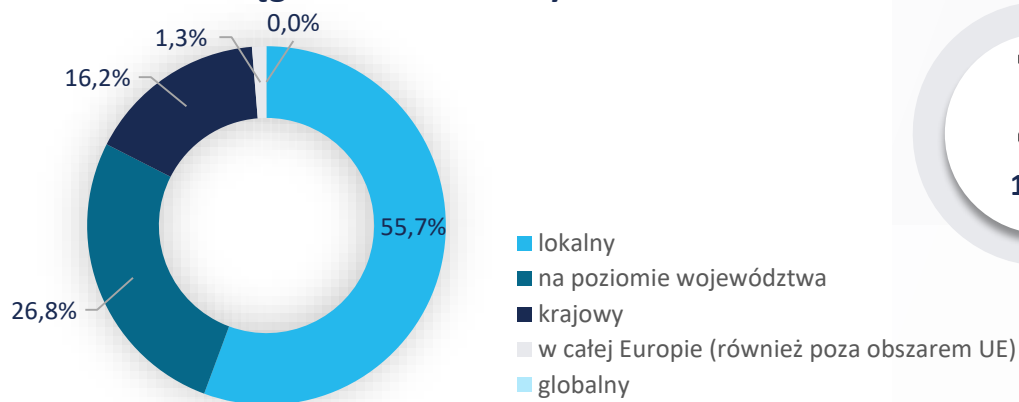


Wielkość firmy



- 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

N = 1616

Odsetek przedsiębiorstw posiadających stanowiska pracy, z których obsadą są problemy



38,8%

Odsetek przedsiębiorstw planujących zatrudnienie nowych pracowników w ciągu 12 najbliższych miesięcy



23,4%

Odsetek przedsiębiorstw planujących zatrudnienie nowych pracowników w okresie bardziej odległym niż 1 rok, ale nie dłuższym niż 5 lat (63,5% odpowiadających nie udzieliło jednoznacznej odpowiedzi na to pytanie)



14,4%

Struktura wielkości badanych przedsiębiorstw odpowiadała wojewódzkiej. Zdecydowana większość z nich ograniczała działalność do terenu województwa dolnośląskiego.



Fundusze Europejskie
dla Dolnego Śląska



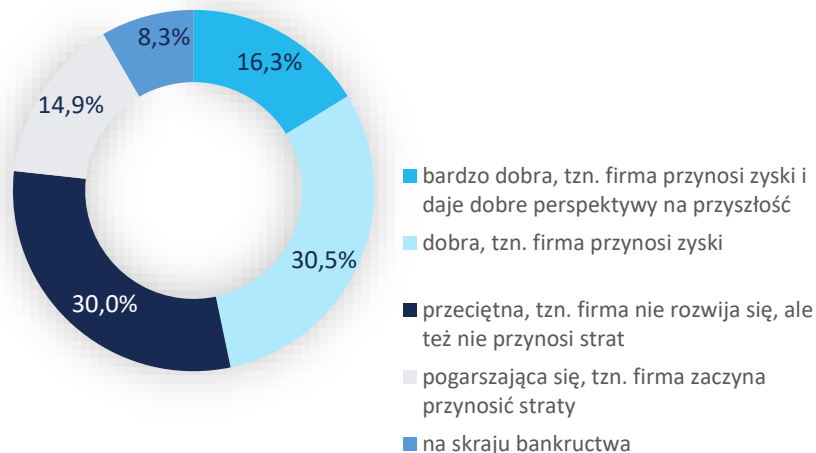
Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



DOLNY
ŚLĄSK

Sytuacja ekonomiczna firmy

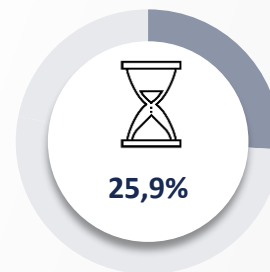


N = 1616



25 lat

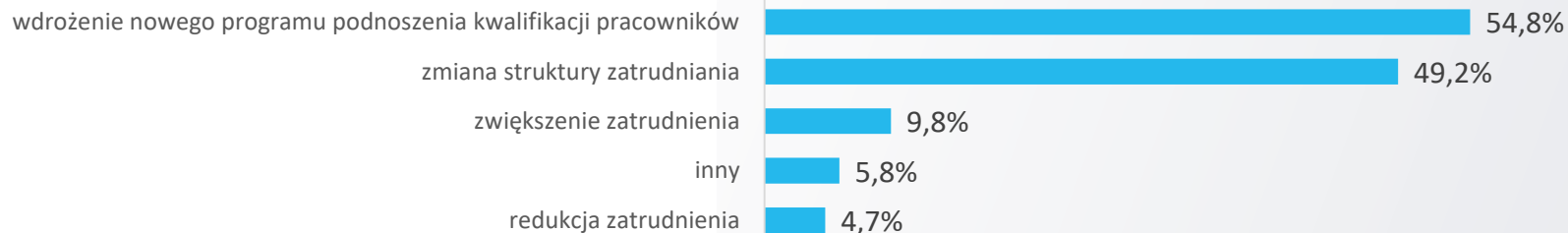
Połowa przedsiębiorstw funkcjonowała na rynku nie dłużej niż 25 lat. Najmłodsze przedsiębiorstwo działało od 2 lat, najstarsze – 75.



25,9%

W co czwartym przedsiębiorstwie w ciągu ostatnich 5 lat zaszyły zmiany wynikające z tzw. transformacji technologicznej. W ponad połowie przedsiębiorstw (u 54,8%) zmiany zaowocowały koniecznością wdrożenia nowego programu podnoszenia kwalifikacji pracowników, w blisko połowie także zmianą struktury zatrudnienia (49,2%).

Zmiany w przedsiębiorstwach pod wpływem transformacji technologicznej



N = 383

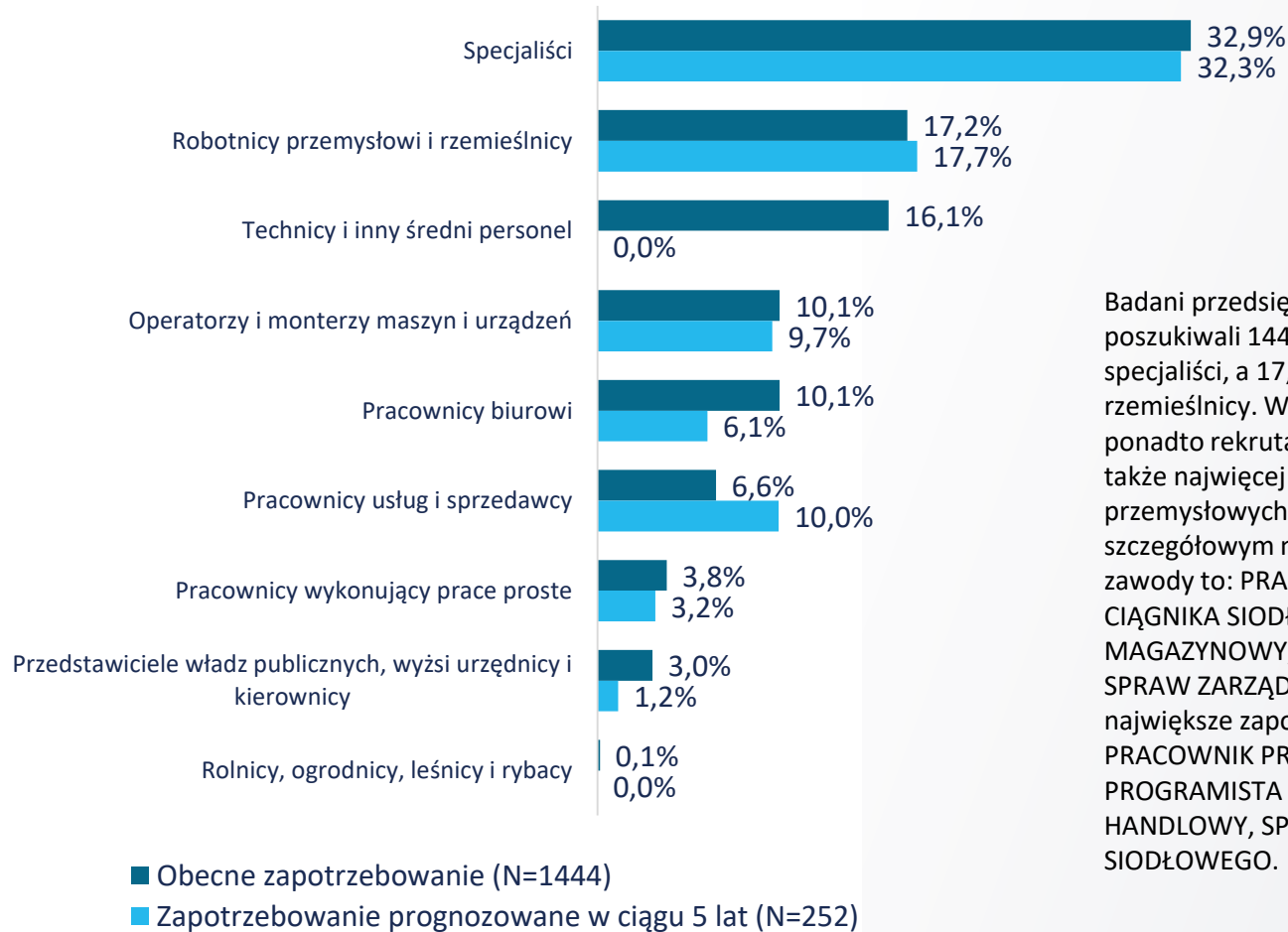
Zapotrzebowanie na zawody – obecnie i w przyszłości



DWUP
Dolnośląski Wojewódzki
Urząd Pracy



Poszukiwani pracownicy w poszczególnych zawodach



Badani przedsiębiorcy w momencie badania poszukiwali 1444 pracowników, z czego 32,9% stanowili specjaliści, a 17,2% robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy. W perspektywie 5-ciu lat planowano ponadto rekrutację kolejnych 252 osób, wśród których także najwięcej było specjalistów (32,3%), i robotników przemysłowych i rzemieślników (17,7%). W ujęciu szczegółowym najbardziej poszukiwane obecnie zawody to: PRACOWNIK BIUROWY, CIEŚLA, KIEROWCA CIĄGNIKA SIODŁOWEGO, MURARZ, ROBOTNIK MAGAZYNOWY, RECEPCJONISTA i SPECJALISTA DO SPRAW ZARZĄDZANIA. W perspektywie 5-ciu letniej największe zapotrzebowanie zgłoszono na zawody: PRACOWNIK PRODUKCJI, PRACOWNIK BIUROWY, PROGRAMISTA APLIKACJI, CIEŚLA, PRZEDSTAWICIEL HANDLOWY, SPRZEDAWCA i KIEROWCA CIĄGNIKA SIODŁOWEGO.



Fundusze Europejskie
dla Dolnego Śląska



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



DOLNY
ŚLĄSK

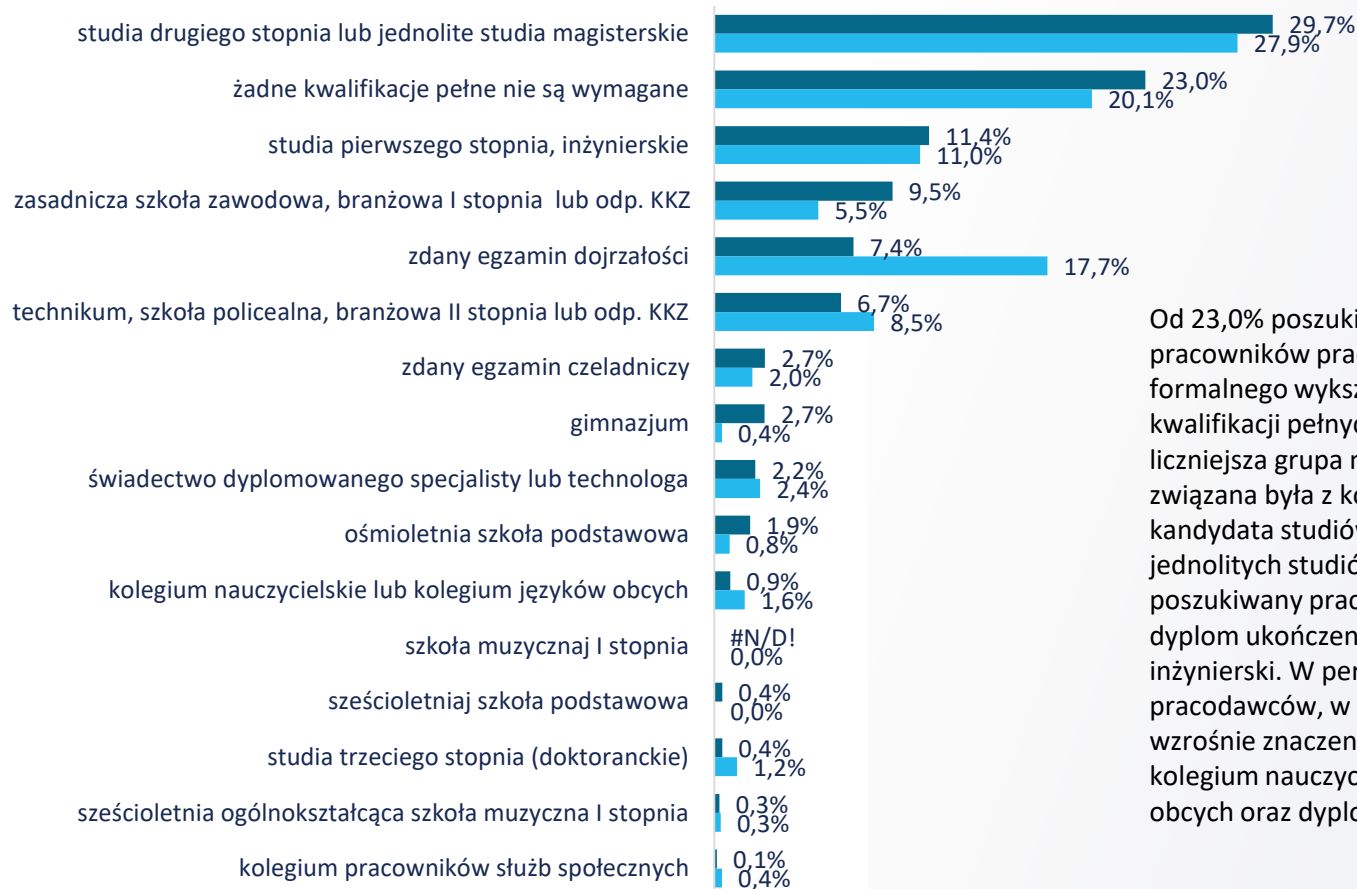
Zapotrzebowanie na kwalifikacje PEŁNE – obecne i w przyszłości



DWUP
Dolnośląski Wojewódzki
Urząd Pracy



Poszukiwani pracownicy z wymaganym poziomem kwalifikacji pełnych



Od 23,0% poszukiwanych w czasie trwania badania pracowników pracodawcy nie wymagali żadnego formalnego wykształcenia, tj. żadnego poziomu kwalifikacji pełnych nadawanych w oświacie. Nieco liczniejsza grupa nieobsadzonych stanowisk (29,7%) związana była z koniecznością ukończenia przez kandydata studiów wyższych drugiego stopnia lub jednolitych studiów magisterskich. Co dziesiąty poszukiwany pracownik (11,4%) winien był posiadać dyplom ukończenia studiów pierwszego stopnia lub inżynierski. W perspektywie 5-ciu lat, zdaniem pracodawców, w procesie rekrutacyjnym relatywnie wzrośnie znaczenie świadectwa maturalnego, kolegium nauczycielskiego lub kolegium języków obcych oraz dyplomu doktorskiego.

- Obecne zapotrzebowanie (N=1444)
- Zapotrzebowanie prognozowane w ciągu 5 lat (N=252)



Fundusze Europejskie
dla Dolnego Śląska



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



DOLNY
ŚLĄSK

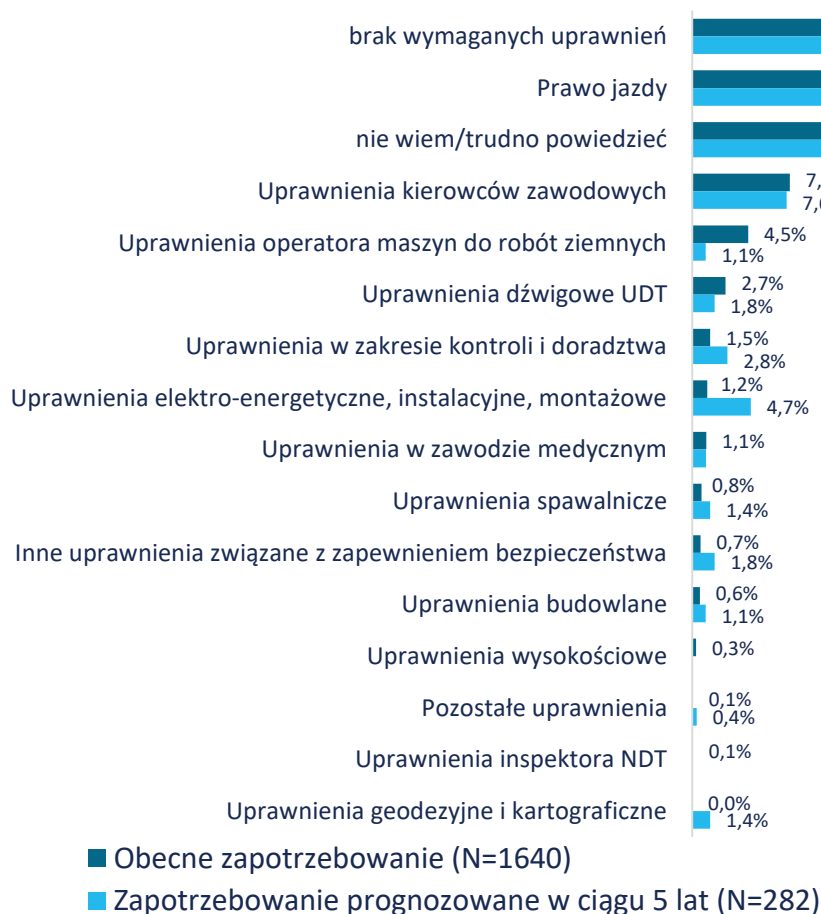
Zapotrzebowanie na kwalifikacje CZĄSTKOWE – obecne i w przyszłości



DWUP
Dolnośląski Wojewódzki
Urząd Pracy



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



Z perspektywy procesów rekrutacyjnych planowanych na rok przeprowadzenia badania, najważniejszymi grupami uprawnień były: prawo jazdy (14,8% wszystkich wskazań), uprawnienia kierowców zawodowych (7,9% wskazań), uprawnienia operatora maszyn do robót ziemnych (4,5% wskazań) i uprawnienia dźwigowe UDT (2,7%). W kontekście bardziej odległych czasowo planów, badani przedsiębiorcy również zgłosili zapotrzebowanie na pracowników posiadających odpowiednią kategorię prawa jazdy (17,7% wskazań) i uprawnienia kierowców zawodowych (7,6% wskazań), a także uprawnienia elektro-energetyczne, instalacyjne i montażowe (4,7%).

W ujęciu bardziej szczegółowym, najbardziej poszukiwanymi rodzajami uprawnień były: Prawo jazdy kategorii A, B, BE, C, CE, D, D+E, T Świadectwo kwalifikacji zawodowej kierowcy (KOD 95), Licencja na transport międzynarodowy i Uprawnienia operatora koparko-ładowarki, a w przyszłości ponadto: Uprawnienia SEP G1, Uprawnienia doradcy podatkowego i Uprawnienia kwalifikowanego pracownika ochrony fizycznej (licencja ochrony).



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



Poszukiwane u przyszłych pracowników kompetencje społeczne



Fundusze Europejskie
dla Dolnego Śląska



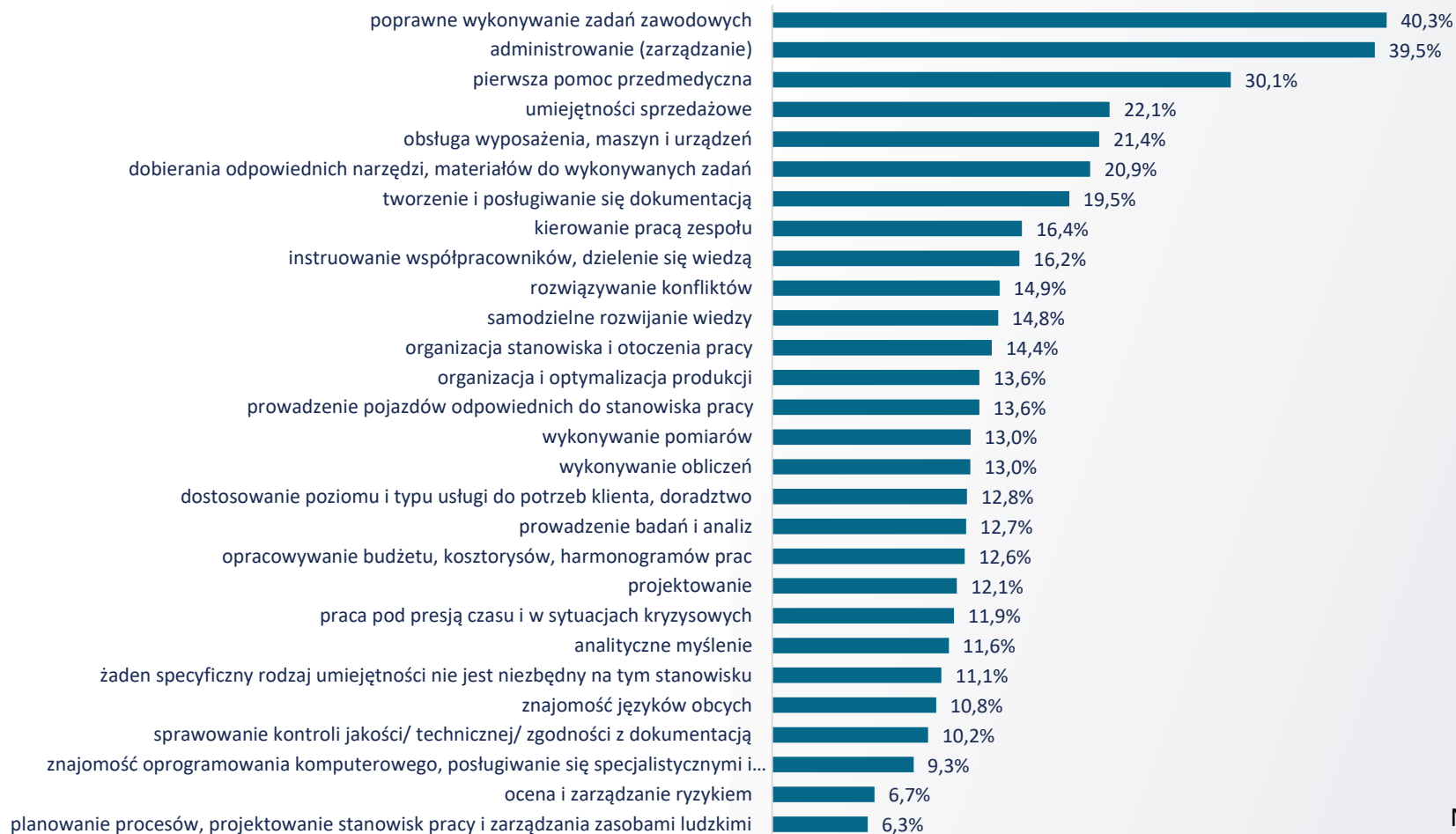
Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



DOLNY
ŚLĄSK

Poszukiwane u przyszłych pracowników umiejętności



N = 801



Badanie pracowników

Podsumowanie wyników II części badania dot. zapotrzebowania na zawody, kwalifikacje i umiejętności w województwie dolnośląskim

- 01 W badaniu wzięło udział 587 pracowników z 587 przedsiębiorstw zlokalizowanych na terenie miasta Wrocławia. Blisko 2/3 respondentów to kobiety.
- 02 Połowa respondentów pracowała w swojej firmie i na obecnym stanowisku przez okres nie dłuższy niż 5 lat. Ponad 3/4 pytanym deklarowała zgodność posiadanych kwalifikacji z zajmowanym stanowiskiem, a blisko 1/3 była zainteresowana podnoszeniem poziomu wiedzy, umiejętności i kwalifikacji.
- 03 Podstawowe motywacje do rozwoju to: chęć uzyskania wyższego wynagrodzenia i chęć rozwoju.
- 04 Co czwarty badany był zainteresowany zdobyciem kolejnego poziomu kwalifikacji pełnych (w oświacie), z czego największe grono (40,4%) planowało ukończenie studiów pierwszego stopnia lub inżynierskich.
- 05 Prawie połowa badanych zainteresowanych podnoszeniem poziomu wiedzy, umiejętności i kwalifikacji, planowała także zdobycie wymaganych prawem specjalnych uprawnień/pozwoleń lub zdanie egzaminów państwowych lub przed specjalnymi komisjami.

06

W kontekście wymaganych prawem pozwoleń/ uprawnień/ egzaminów, respondenci najczęściej wskazywali na: prawo jazdy różnych kategorii, uprawnienia dźwigowe UDT i uprawnienia operatorów maszyn do robót ziemnych.

07

Pracownicy zamierzali poszerzać wiedzę dotyczącą funkcjonowania branży, w której działa ich firma oraz szczegółową wiedzę zawodową, a także rozwijać umiejętności poprawnego wykonywania zadań zawodowych, umiejętność zarządzania i administrowania oraz kierowania pracą zespołu.

08

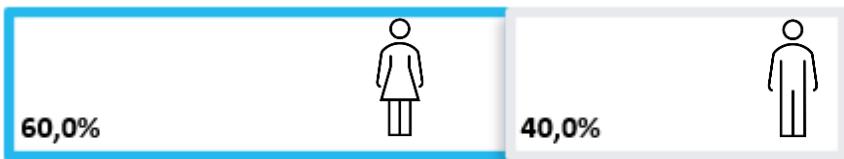
W tym celu mieli zamiar najczęściej korzystać z oferty kursów online i stacjonarnych, a także uczęszczać na szkolenia i warsztaty.

09

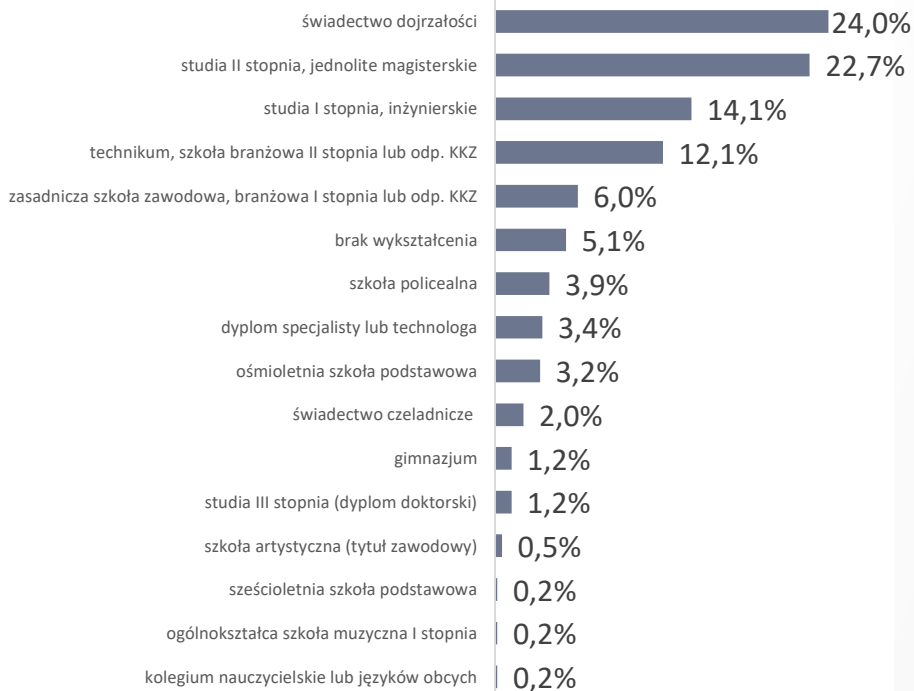
Co czwarty respondent dostrzegał w swojej firmie zmiany wynikające z tzw. transformacji technologicznej. W grupie dostrzegających $\frac{3}{4}$ odczuwało ich bezpośredni wpływ na swoje stanowisko pracy. Wśród zmian wymieniano najczęściej zmianę zakresu obowiązków.

Informacje o badanych pracownikach

Płeć respondentów



Wykształcenie respondentów



N = 587



43 lata

Mediana wieku pracowników. Co czwarty respondent miał 37 lat lub mniej, połowa zaś nie przekroczyła 43 roku życia. Najmłodszy respondent liczył 19 lat, najstarszy – 69.



5 lat

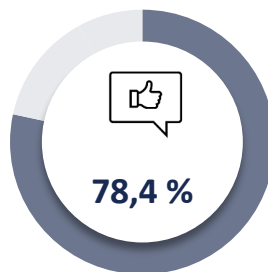
Mediana stażu pracy w firmie. Co czwarta badana osoba pracowała w swojej firmie nie dłużej niż 3 lata, a co druga nie dłużej niż 5 lat. Najdłuższy odnotowany staż pracy w firmie to 25 lat.



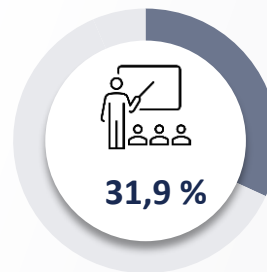
5 lat

Mediana stażu pracy w firmie na obecnym stanowisku. Co czwarta badana osoba pracowała na swoim obecnym stanowisku nie dłużej niż 3 lata, co druga natomiast nie dłużej niż 5 lat. Najdłuższy odnotowany staż pracy na obecnym stanowisku to 21 lat.

Odsetek pracowników
deklarujących zgodność
posiadanych kwalifikacji z
zajmowanym stanowiskiem

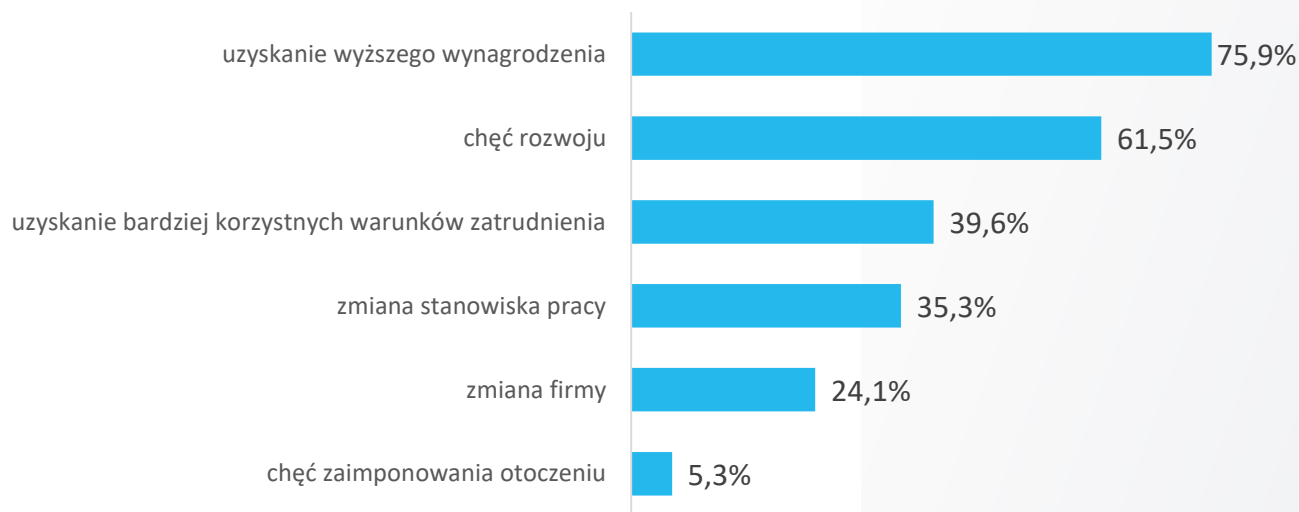


Odsetek pracowników
zainteresowanych poszerzeniem
posiadanych umiejętności i
kwalifikacji



N = 587

Powody zainteresowania poszerzeniem posiadanych umiejętności i kwalifikacji



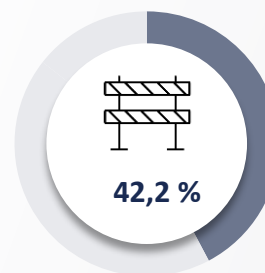
N = 187

Dla ponad ¾ pracowników zainteresowanych podnoszeniem poziomu umiejętności i kwalifikacji podstawową motywacją była chęć uzyskania wyższego wynagrodzenia. W dalszej kolejności wymieniane były: chęć rozwoju (wskazana przez 61,5% respondentów), uzyskania bardziej korzystnych warunków zatrudnienia (39,6%) i zmiana stanowiska pracy (35,3%).

Dostrzegane bariery poszerzania kwalifikacji i umiejętności

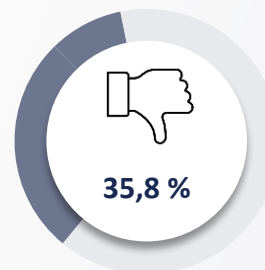


N = 79



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

N = 187

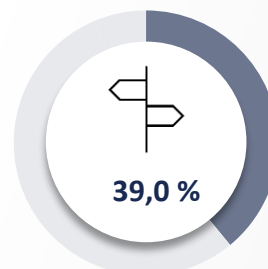
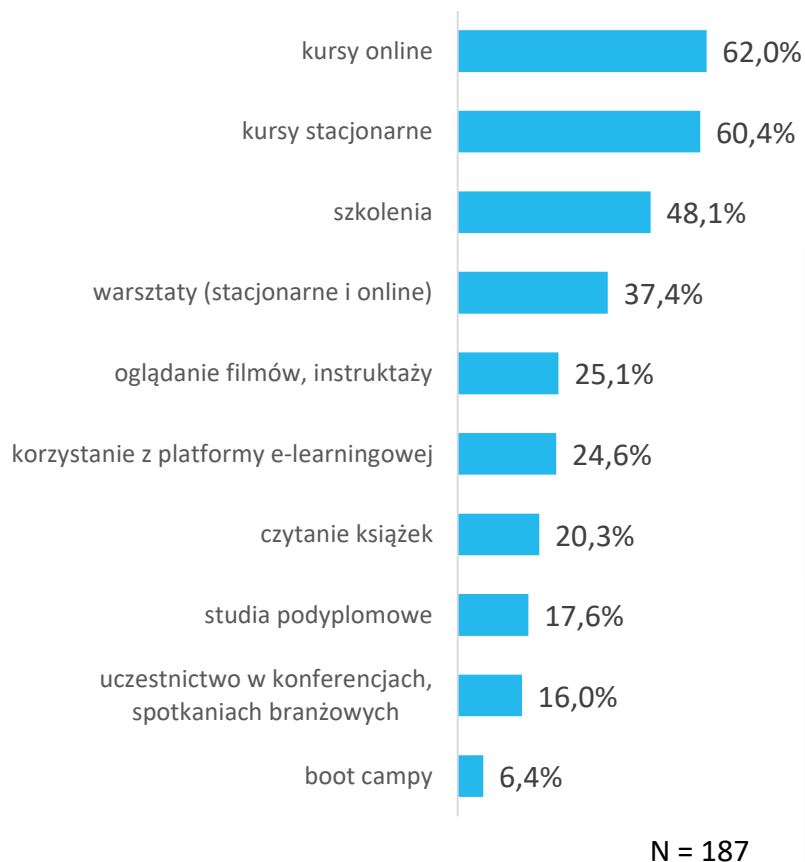


Odsetek pracowników uskarżających się na brak wsparcia pracodawców w zdobywaniu dodatkowych kwalifikacji i umiejętności

N = 187

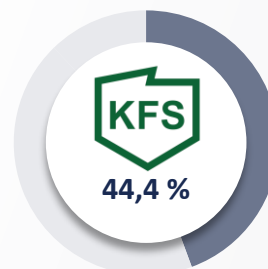
Ponad połowa pracowników zainteresowanych podnoszeniem poziomu umiejętności i kwalifikacji, którzy dostrzegali utrudniające rozwój bariery, widziało przeszkodę w postaci zbyt wysokich kosztów (54,4%). W dalszej kolejności wymieniane były utrudnienia związane z godzeniem kształcenia z pracą zawodową i innymi obowiązkami (wskazane odpowiednio przez 38,0% i 25,3% odpowiadających).

Zainteresowanie poszczególnymi metodami poszerzania wiedzy i umiejętności



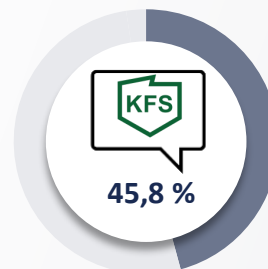
Odsetek pracowników korzystających ze Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji przy wyborze planowanych szkoleń, kursów itd.

N = 187



Odsetek pracowników poinformowanych o Krajowym Funduszu Szkoleniowym

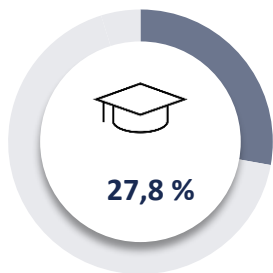
N = 187



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

N = 83

Zainteresowani rozwojem pracownicy najchętniej podnoszą poziom kwalifikacji poprzez uczestnictwo w kursach online (wskazane przez 62,0% respondentów), kursach stacjonarnych (60,4%) i szkoleniach (48,1%).



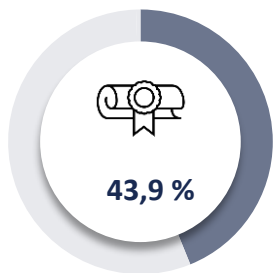
N = 187

Odsetek pracowników zainteresowanych zdobyciem kolejnego poziomu kwalifikacji pełnych

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



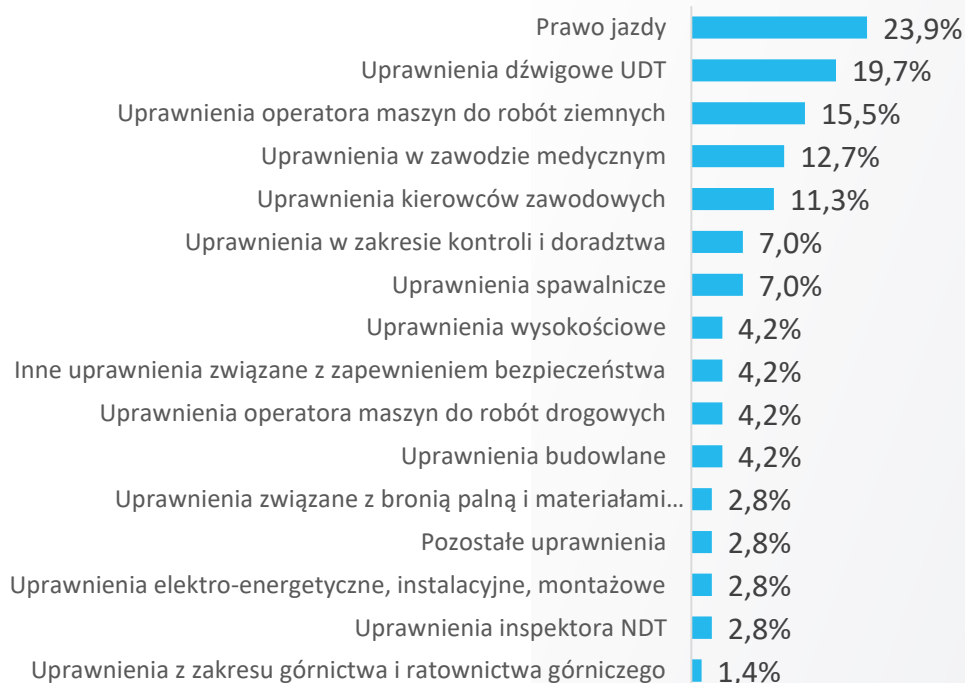
N = 57



N = 187

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

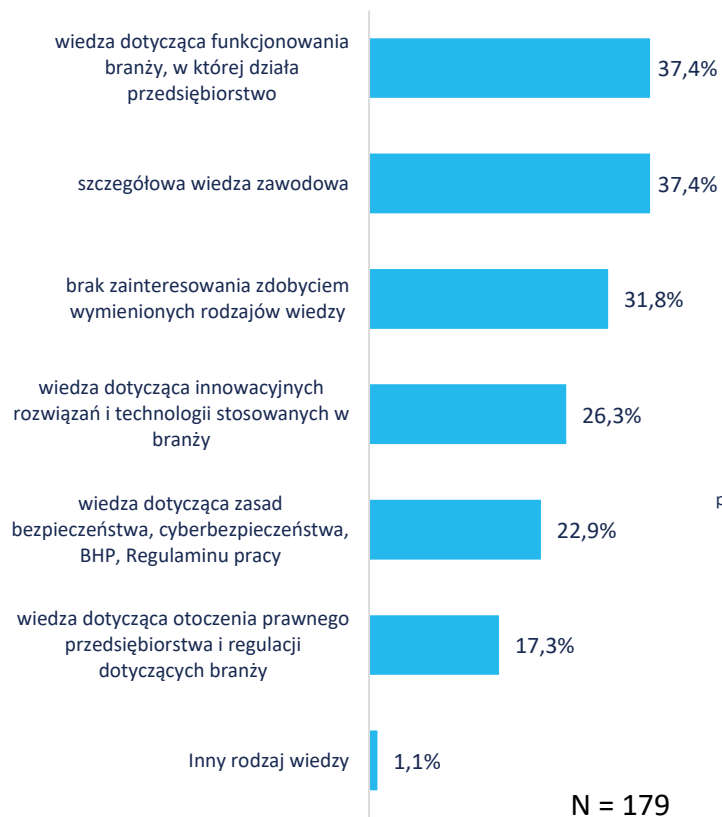
Zainteresowanie zdobyciem poszczególnych rodzajów wymaganych prawem specjalnych uprawnień/pozwoleń lub zdaniem egzaminów państwowych lub przed specjalnymi komisjami



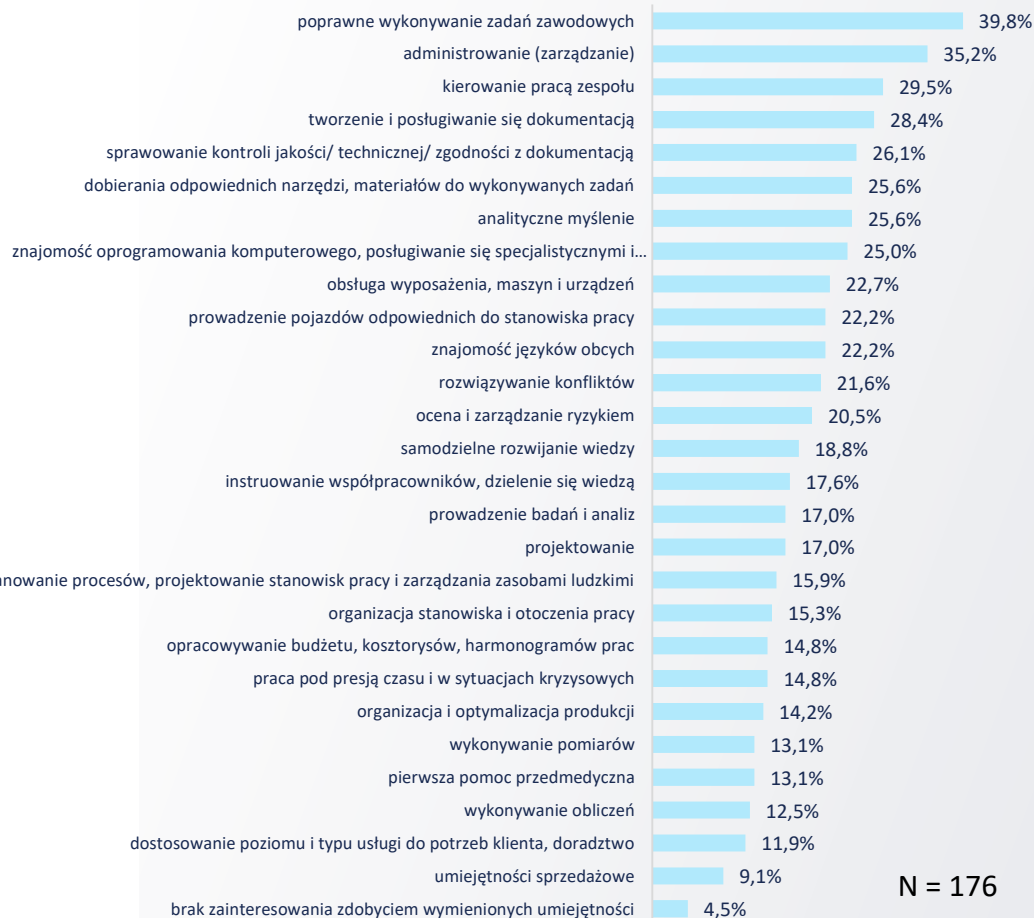
N = 57

Pracownicy zainteresowani byli najczęściej zdobywaniem uprawnień z grup: prawo jazdy, uprawnień dźwigowych UDT i uprawnień operatorów maszyn do robót ziemnych (odpowiednio: 23,9%, 19,7% i 15,5% wskazań). W ujęciu bardziej szczegółowym najczęściej wskazywano na: Prawo jazdy kat. C i CE (5 wskazań), D, D+E (5 wskazań), Uprawnienia operatora koparkoładowarki (5), Uprawnienia operatora wózków jezdniowych podnośnikowych(5), Prawo jazdy kat. T (4) i Uprawnienia operatora żurawia (żuraw przenośny HDS – 4).

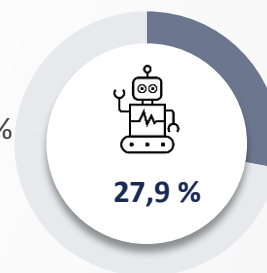
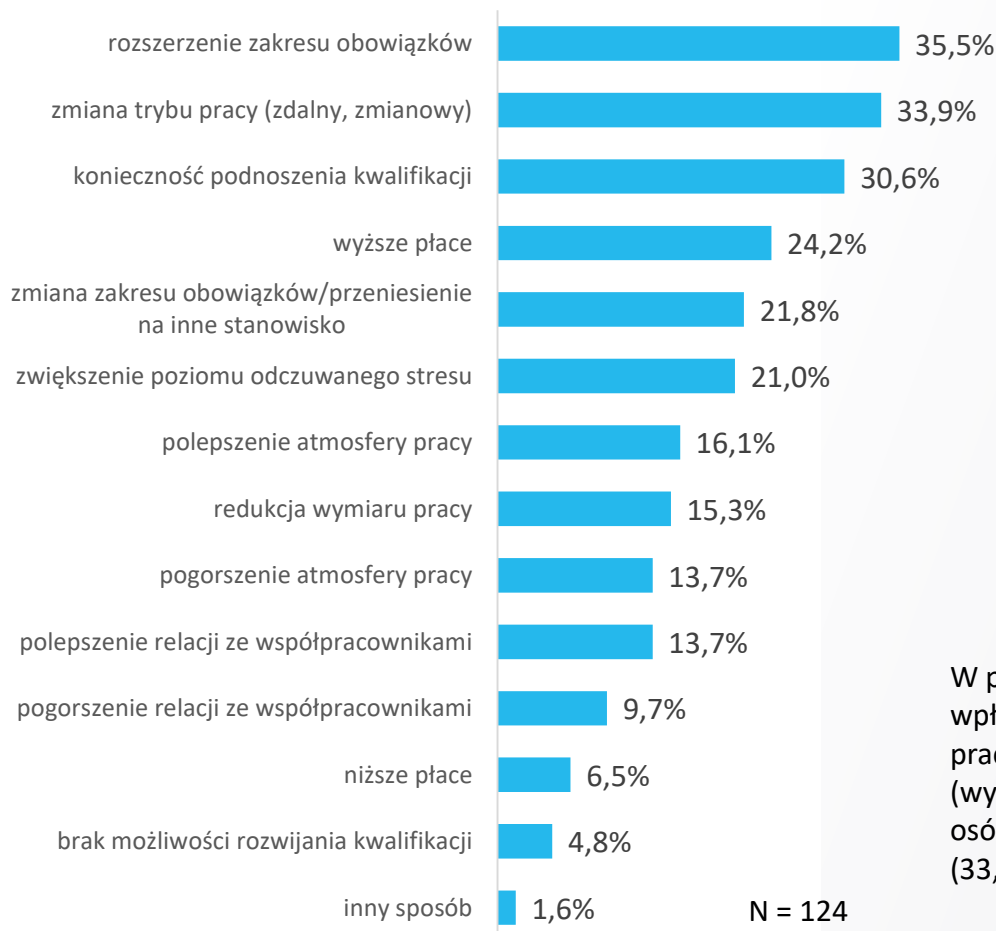
Zapotrzebowanie na rozwijanie poszczególnych rodzajów wiedzy



Zapotrzebowanie na rozwijanie poszczególnych umiejętności

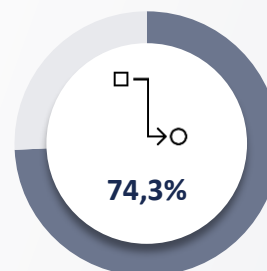


Wpływ zmian związanych z transformacją technologiczną na pracowników



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

N = 587



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

N = 167

W przypadku największej części pracowników, którzy odczuli wpływ transformacji technologicznej na swoje stanowisko pracy, zmiany dotyczyły rozszerzenia zakresu obowiązków (wymienionego przez 35,5% odpowiadających). Nieco mniej osób wskazało w tym kontekście na zmianę trybu pracy (33,9%) i konieczność podnoszenia kwalifikacji (30,6%).



dwup.pl

IBC

DWUP

Dolnośląski Wojewódzki
Urząd Pracy

WYNIKI BADANIA JAKOŚCIOWEGO



Fundusze Europejskie
dla Dolnego Śląska



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



**DOLNY
ŚLĄSK**



Badanie opinii interesariuszy rynku pracy

Podsumowanie wyników III części badania dot. zapotrzebowania na zawody, kwalifikacje i umiejętności w województwie dolnośląskim

- 1. Dynamiczny rozwój sektora technologicznego:** podregion Miasto Wrocław charakteryzuje się dynamicznym rozwojem sektora technologicznego, co stwarza szerokie możliwości dla przedsiębiorstw z branż IT, biotechnologii oraz nowoczesnych technologii produkcji. Pracodawcy zwracają uwagę na łatwość pozyskiwania wykwalifikowanej kadry, zwłaszcza dzięki bliskości uczelni wyższych, co jest kluczowym czynnikiem wspierającym rozwój gospodarczy regionu.
- 2. Rosnące zapotrzebowanie na wykwalifikowanych specjalistów:** w nadchodzących latach można oczekiwać rosnącego zapotrzebowania na specjalistów z dziedzin związanych z technologiami, takimi jak inżynierowie, biotechnolodzy, automatycy i informatycy. Pracodawcy przewidują, że rozwój nowoczesnych technologii i automatyzacja będą wymagały od pracowników coraz bardziej zaawansowanych kompetencji technicznych.

- 3. Wyzwania związane z rekrutacją i utrzymaniem pracowników:** pomimo dostępności wykwalifikowanej kadry, pracodawcy napotykają na wyzwania związane z rekrutacją, zwłaszcza w kontekście różnic pokoleniowych i odmiennych oczekiwań młodszych pracowników. Problemy takie jak brak motywacji do pracy wśród młodszych pokoleń oraz wysokie oczekiwania płacowe mogą stanowić przeszkodę w zatrudnieniu i utrzymaniu pracowników.
- 4. Znaczenie rozwoju zawodowego i szkoleń:** pracodawcy w podregionie Miasto Wrocław oferują szeroki wachlarz możliwości rozwoju zawodowego, w tym szkolenia, kursy specjalistyczne oraz studia podyplomowe. System wsparcia rozwoju kompetencji jest oceniany pozytywnie, jednak istnieje potrzeba dalszego dostosowania oferty szkoleniowej do zmieniających się wymagań rynku pracy, zwłaszcza w sektorach zaawansowanych technologii.
- 5. Niedobór specjalistów o wysokich kwalifikacjach:** w sektorach nowoczesnych technologii oraz inżynierii istnieje wyraźny niedobór wykwalifikowanych pracowników. Ten problem wynika z niedostatecznego poziomu kształcenia zawodowego oraz emigracji specjalistów, co stanowi istotne wyzwanie dla firm technologicznych i produkcyjnych w regionie.

6. **Transformacja technologiczna jako szansa i wyzwanie:** transformacja technologiczna jest zarówno szansą, jak i wyzwaniem dla firm w podregionie miasto Wrocław. Z jednej strony, wprowadzenie nowoczesnych technologii zwiększa konkurencyjność i efektywność firm, z drugiej strony, rodzi obawy związane z automatyzacją i potencjalnym zastępowaniem pracowników przez maszyny. Firmy muszą zainwestować w rozwój kompetencji swoich pracowników, aby sprostać wymaganiom rynku.
7. **Potrzeba większego wsparcia instytucjonalnego:** pracodawcy w podregionie Wrocław zauważają potrzebę większego wsparcia ze strony instytucji publicznych w procesie transformacji technologicznej oraz w zakresie rozwoju zawodowego pracowników. Istniejące programy wsparcia, choć oceniane pozytywnie, nie zawsze są dostatecznie dostosowane do specyficznych potrzeb branżowych.
8. **Znaczenie dostosowania edukacji do potrzeb rynku pracy:** wrocławskie uczelnie wyższe odgrywają kluczową rolę w dostarczaniu wykwalifikowanej kadry, jednak istnieje potrzeba lepszego dostosowania programów edukacyjnych do dynamicznie zmieniających się potrzeb rynku pracy. W szczególności, konieczne jest zwiększenie nacisku na kształcenie w zawodach technicznych i inżynierskich.

9. **Przyszłość rynku pracy w podregionie będzie wypadkową zdolności adaptacyjnych biznesu:** przyszłość rynku pracy w podregionie Miasto Wrocław będzie zależała od zdolności firm do adaptacji do nowych technologii oraz inwestowania w rozwój kompetencji swoich pracowników. Wzrost znaczenia sektorów związanych z zielonymi technologiami oraz zrównoważoną produkcją żywności stwarza nowe możliwości, ale wymaga także przygotowania odpowiednich kadr.
10. **Zróżnicowanie sektora gospodarki:** rozwój technologiczny nie dotyczy wszystkich sektorów w równym stopniu. Podczas gdy branże IT, biotechnologia i automatyka rozwijają się dynamicznie, inne sektory, takie jak budownictwo czy transport, mogą napotykać na większe trudności w adaptacji do zmian technologicznych. Zróżnicowanie to może wpływać na ogólną konkurencyjność podregionu na rynku krajowym i międzynarodowym.

Najczęściej poszukiwane zawody i kompetencje

Charakterystyka regionu



Podregion Miasto Wrocław charakteryzuje się intensywnym rozwojem gospodarczym, który jest wspierany przez dynamicznie rozwijające się sektory technologiczne oraz dostępność wysoko wykwalifikowanej kadry. Miasto wyróżnia się dużą liczbą instytucji edukacyjnych, które dostarczają rynek pracy specjalistów o wysokich kwalifikacjach.

Przedsiębiorcy mają łatwy dostęp do wykwalifikowanej siły roboczej, co jest kluczowe dla firm o strategicznym znaczeniu, jak i dla startupów rozwijających nowoczesne technologie.

Podregion Miasto Wrocław jest atrakcyjnym miejscem dla inwestorów ze względu na swoje położenie geograficzne, rozwiniętą infrastrukturę oraz wysoką jakość życia, co przyciąga zarówno pracowników, jak i przedsiębiorstwa. Przedstawiciele różnych sektorów, z którymi przeprowadzono wywiady, zwracają uwagę na silny sektor IT oraz przemysł technologiczny, a także na obecność dużych centrów badawczo-rozwojowych, które wspierają innowacje i rozwój nowoczesnych technologii.

Jeśli chodzi o nas to my jesteśmy z Wrocławia i musimy przyznać, że we Wrocławiu na jakieś duże braki kadrowe nie narzekamy dlatego, że mamy bardzo fajne uniwersytety. Mamy też dostęp do stażystów na tych uniwersytetach [Przedsiębiorstwo o strategicznym znaczeniu]



01 Opis najbardziej poszukiwanych zawodów w podregionie

W podregionie Miasto Wrocław najbardziej poszukiwane są zawody związane z sektorem budowlanym, logistyką oraz administracją. Zawody te to:

- **pracownik biurowy:** ze względu na rozwój sektora usług i administracji, istnieje duże zapotrzebowanie na pracowników biurowych, którzy są kluczowi dla funkcjonowania firm w różnych branżach,
- **cieśla i murarz:** rozwój infrastruktury oraz intensywny rozwój budownictwa w regionie powoduje wzrost zapotrzebowania na specjalistów w zawodach budowlanych,
- **kierowca ciągnika siodłowego:** dynamicznie rozwijający się sektor logistyczny i transportowy generuje wysokie zapotrzebowanie na kierowców ciężarówek, którzy są niezbędni dla transportu towarów w kraju i za granicą,
- **robotnik magazynowy:** wzrost działalności e-commerce oraz rozwój centrów dystrybucyjnych sprawiają, że zapotrzebowanie na pracowników magazynowych również rośnie.

02 Opis najbardziej poszukiwanych kompetencji/kwalifikacji/umiejętności w podregionie

Równocześnie z zapotrzebowaniem na konkretne zawody, pracodawcy w podregionie Wrocław zwracają szczególną uwagę na kompetencje, które są kluczowe dla zatrudnienia.

Najważniejsze z nich to:

- **umiejętności administracyjne i zarządzania:** pracodawcy szczególnie cenią umiejętności związane z zarządzaniem i organizacją pracy, które są niezbędne do efektywnego prowadzenia działalności, zwłaszcza w dynamicznie rozwijających się firmach,
- **umiejętność poprawnego wykonywania zadań zawodowych:** kompetencja ta odnosi się do zdolności pracowników do precyzyjnego i efektywnego wykonywania obowiązków zgodnych z ich specjalizacją, co jest kluczowe w zawodach technicznych i budowlanych,
- **umiejętność udzielania pierwszej pomocy przedmedycznej:** choć może się to wydawać nietypowe, pracodawcy w regionie podkreślają znaczenie umiejętności udzielania pierwszej pomocy, co może być związane z wymogami bezpieczeństwa pracy,

02 Opis najbardziej poszukiwanych kompetencji/kwalifikacji/umiejętności w podregionie

- **umiejętności sprzedażowe:** w kontekście rozwoju biznesu, umiejętność sprzedaży i pozyskiwania klientów jest wysoko ceniona, zwłaszcza w branżach usługowych i handlowych,
- **chęć do pracy i odpowiedzialność:** podstawowe kompetencje miękkie, takie jak chęć do pracy, odpowiedzialność, oraz samodzielność są niezwykle istotne. Pracodawcy często napotykają na problem z motywacją pracowników, zwłaszcza wśród młodszych osób, co sprawia, że te cechy stają się kluczowe przy zatrudnianiu nowych pracowników.

03 Scenariusze rozwoju – opis zawodów i kompetencji, które będą zyskiwać na znaczeniu w perspektywie najbliższych lat w podregionie

Transformacja technologiczna i rozwój nowoczesnych technologii produkcji żywności sprawiają, że wzrasta zapotrzebowanie na wykwalifikowanych specjalistów, szczególnie w sektorach zaawansowanych technologii.

W perspektywie najbliższych lat można oczekiwać rosnącego zapotrzebowania na:

- specjalistów w dziedzinach IT i automatyzacji,
- biotechnologów i inżynierów,
- pracowników z umiejętnościami w zakresie zielonych technologii.

04 Opis problemów/barier napotykanych podczas procesu rekrutacyjnego pracowników w podregionie

Najważniejsze problemy napotymane podczas rekrutacji w podregionie Miasto

Wrocław to:

- **chęć do pracy:** wielu pracodawców wskazuje na problem z motywacją młodszych pracowników, co może wynikać z różnic pokoleniowych oraz odmiennych oczekiwań wobec pracy,
- **brak kandydatów o specjalistycznych kwalifikacjach:** w sektorze nowoczesnych technologii oraz inżynierii istnieje wyraźny niedobór wykwalifikowanych pracowników, co wynika m.in. z niedostatecznego poziomu kształcenia zawodowego oraz emigracji specjalistów,
- **wysokie oczekiwania płacowe:** zwiększające się koszty utrzymania oraz rosnące oczekiwania finansowe kandydatów stanowią wyzwanie dla wielu firm.

Natomiast w tej chwili my poszukujemy ludzi, którzy mają takie bardzo kreatywne podejście do problemu i potrafią takie skomplikowane problemy rozwiązywać w sposób taki właśnie z takim podejściem trochę, jak inżynier [Przedsiębiorstwo o strategicznym znaczeniu]

Uważam, że po części tak, bo ludzie młodzi chyba nie mają chęci do pracy. To pokolenie Z, chyba niekoniecznie im się chce pracować [Instytucja otoczenia biznesu]

01 Opis możliwości rozwoju oferowanych przez pracodawców w podregionie

Pracodawcy w podregionie Miasto Wrocław oferują szeroki wachlarz możliwości rozwoju zawodowego, w tym szkolenia, studia podyplomowe oraz kursy specjalistyczne.

Najlepiej oceniane są kursy i szkolenia, zarówno stacjonarne, jak i online. Pracownicy mają także możliwość uczestniczenia w dofinansowanych programach szkoleniowych, co jest szczególnie doceniane przez firmy.

System wsparcia rozwoju kompetencji jest oceniany pozytywnie, choć zdarzają się problemy z dostępnością odpowiednich szkoleń i dostosowaniem ich do potrzeb konkretnych branż.

Mają. Szkolenia, podnoszenie kwalifikacji, studia podyplomowe. Mają, mają. Dofinansujemy, płacimy w stu procentach. Też zależy. Tak że u nas pod tym względem bardzo jest to rozwinięte. [Instytucja otoczenia biznesu]

Z Krajowego Funduszu Szkoleniowego przyznane pieniądze na szkolenie. I to jest mega mega pomocne [Instytucja otoczenia biznesu]

Pracodawcy we Wrocławiu stają przed wyzwaniami związanymi z transformacją technologiczną, w tym z automatyzacją i rozwojem sztucznej inteligencji. Z jednej strony, nowoczesne technologie wspierają rozwój firm i zwiększają ich konkurencyjność, z drugiej rodzą obawy o przyszłość zatrudnienia w niektórych sektorach. Pracodawcy zauważają potrzebę dostosowania kompetencji pracowników do nowych technologii oraz inwestowania w szkolenia z zakresu IT i automatyzacji.

Na podstawie analizy przeprowadzonych wywiadów oraz dwóch grup fokusowych (FGI), zidentyfikowano główne wyzwania związane z transformacją technologiczną w podregionie Miasto Wrocław. Oto najważniejsze z nich:

- **brak wykwalifikowanej kadry do obsługi nowych technologii:** pracodawcy w podregionie Wrocław wskazują na trudności w znalezieniu pracowników posiadających odpowiednie kompetencje do obsługi zaawansowanych technologii. Wraz z dynamicznym rozwojem sektora IT oraz wprowadzeniem nowoczesnych rozwiązań technologicznych, takich jak automatyzacja procesów produkcyjnych i sztuczna inteligencja, rośnie zapotrzebowanie na specjalistów w tych dziedzinach,

- **obawy związane z automatyzacją i sztuczną inteligencją:** kolejnym wyzwaniem, na które zwracają uwagę uczestnicy badania, są obawy związane z automatyzacją oraz wprowadzaniem sztucznej inteligencji do procesów biznesowych. Pracownicy, zwłaszcza w tradycyjnych branżach, wyrażają niepokój o swoje miejsca pracy, obawiając się, że zostaną one zastąpione przez maszyny lub oprogramowanie. Jednocześnie, pracodawcy dostrzegają korzyści wynikające z automatyzacji, ale podkreślają potrzebę przeprowadzenia szkoleń, które pomogą pracownikom przystosować się do nowych wymagań,
- **wysokie koszty implementacji nowoczesnych technologii:** transformacja technologiczna wiąże się także z wysokimi kosztami wprowadzenia nowych technologii do firm. W szczególności mniejsze przedsiębiorstwa zmagają się z barierą finansową, która utrudnia im dostęp do nowoczesnych narzędzi i rozwiązań. Koszty związane z zakupem sprzętu, oprogramowania, a także szkoleniem pracowników mogą być zbyt wysokie dla wielu firm, co opóźnia procesy modernizacji,

- **niedostateczne wsparcie instytucjonalne:** wielu pracodawców wskazuje na potrzebę większego wsparcia ze strony instytucji publicznych w procesie transformacji technologicznej. Chodzi tu zarówno o wsparcie finansowe w formie dotacji i ulg podatkowych, jak i o dostęp do programów szkoleniowych dla pracowników. Pracodawcy zauważają, że istniejące programy wsparcia nie zawsze są dostatecznie dostosowane do ich potrzeb, a formalności związane z ich uzyskaniem bywają zbyt skomplikowane,
- **nierównomierny rozwój technologiczny w różnych sektorach:** różne sektory gospodarki w podregionie Wrocław rozwijają się technologicznie w różnym tempie. Sektory takie jak IT, biotechnologia czy automatyka rozwijają się dynamicznie, podczas gdy tradycyjne branże, jak budownictwo czy transport, mogą pozostawać w tyle. To zróżnicowanie w adaptacji nowych technologii może prowadzić do powstawania efektu *digital divide*, gdzie niektóre sektory będą znacząco bardziej zaawansowane technologicznie niż inne, co z kolei może wpłynąć na konkurencyjność regionu na rynku krajowym i międzynarodowym.

**Nadzór naukowy:
dr hab. Katarzyna Cheba**



IBC

DWUP

Dolnośląski Wojewódzki
Urząd Pracy

IBC Advisory S.A.
Mokotowska 1
00-640 Warszawa
tel.: +48 22 250 18 39
NIP: 701-013-10-84



Fundusze Europejskie
dla Dolnego Śląska



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



**DOLNY
ŚLĄSK**