

# 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 jeleniogórski



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
- 49. 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 przygotowano 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 = 802 wywiadów z przedstawicielami przedsiębiorstw,  
W II części badania N = 296 wywiadów z pracownikami firm,  
W III części badania N = 18.



## 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 jeleniogórski

## 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.), 8 wywiadów indywidualnych i 1 grupy fokusowej 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 3 największe podmioty zarejestrowane w powiecie. 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**.

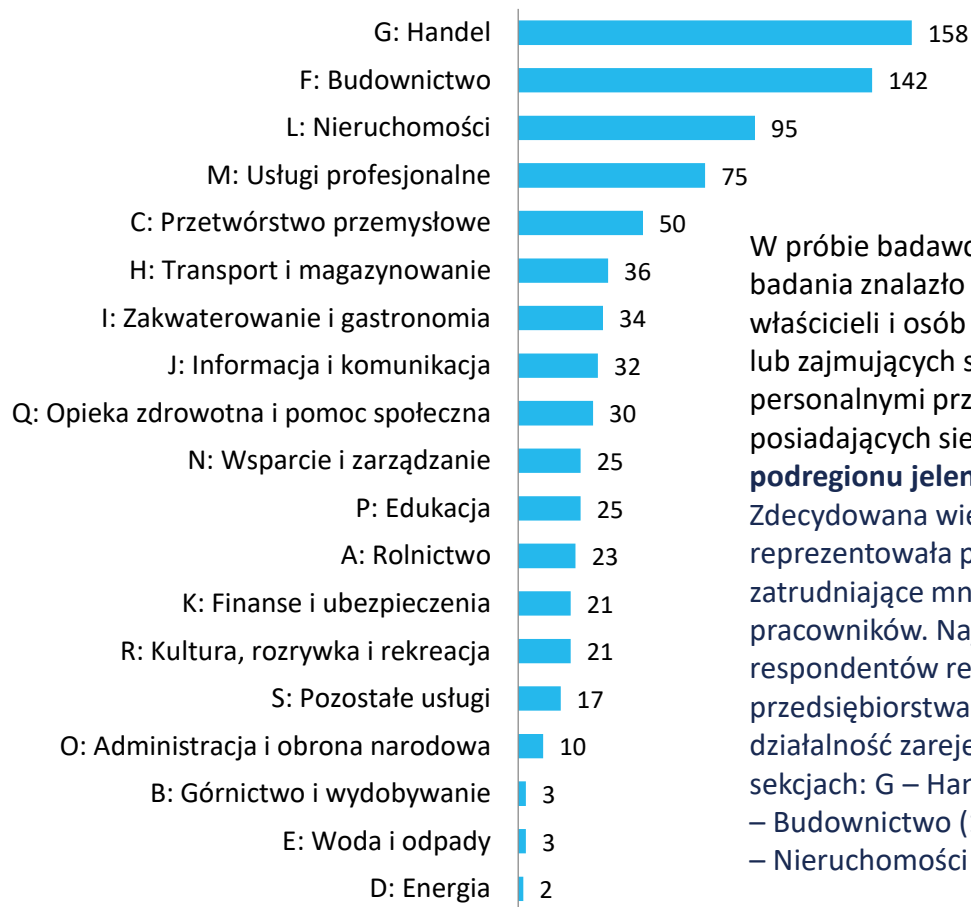
04

Zaprezentowane w raporcie dane socjo-ekonomiczne na temat **podregionu jeleniogórskiego**, 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.

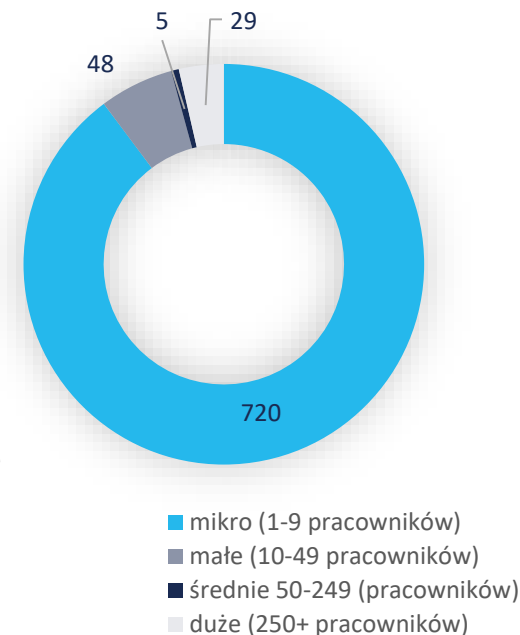
05

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

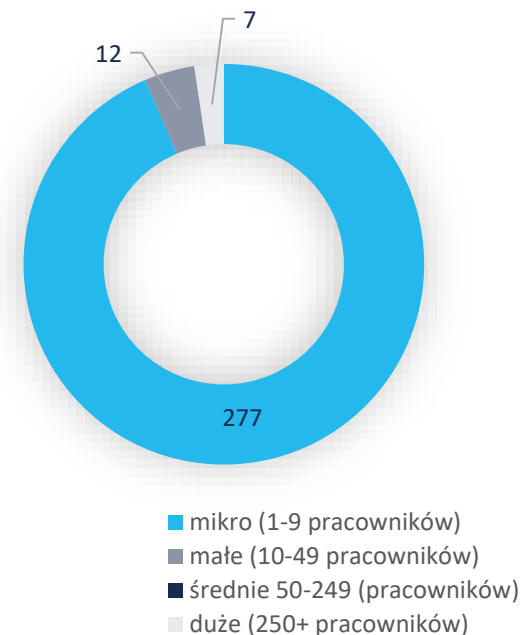


W próbie badawczej I części badania znalazło się **802** właścicieli i osób zarządzających lub zajmujących się sprawami personalnymi przedsiębiorstw, posiadających siedziby na terenie **podregionu jeleniogórskiego**. Zdecydowana większość z nich reprezentowała przedsiębiorstwa zatrudniające mniej niż 10 pracowników. Najwięcej respondentów reprezentowało przedsiębiorstwa prowadzące działalność zarejestrowaną w sekcjach: G – Handel (158 osób), F – Budownictwo (142 osoby) oraz L – Nieruchomości (95 osób).

## Sekcja PKD przedsiębiorstwa



## Wielkość przedsiębiorstwa



W próbie badawczej znalazło się **296** pracowników przedsiębiorstw, posiadających siedziby na terenie **podregionu jeleniogórskiego**. Zdecydowana większość z nich reprezentowała przedsiębiorstwa zatrudniające mniej niż 10 pracowników. Najwięcej respondentów reprezentowało przedsiębiorstwa prowadzące działalność zarejestrowaną w sekcjach: G – Handel (58 osób) F – Budownictwo (52 osoby) oraz L – Nieruchomości (38 osób).



# Tło społeczno-ekonomiczne

Podstawowe informacje o podregionie



# Podstawowe dane o podregionie **Ludność i powierzchnia**



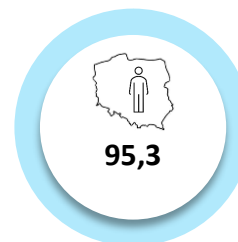
DWUP  
Dolnośląski Wojewódzki  
Urząd Pracy



Ludność\*



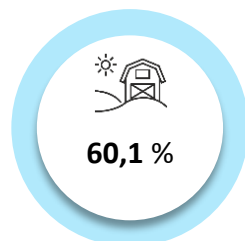
Powierzchnia



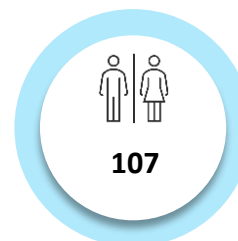
Liczba ludności na 1 km<sup>2</sup>\*



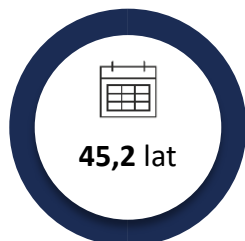
Przyrost naturalny na  
1000 ludności\*



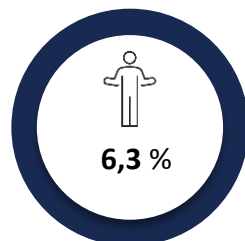
Wskaźnik urbanizacji\*



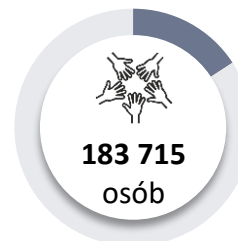
Współczynnik feminizacji\*



Mediana wieku ludności\*

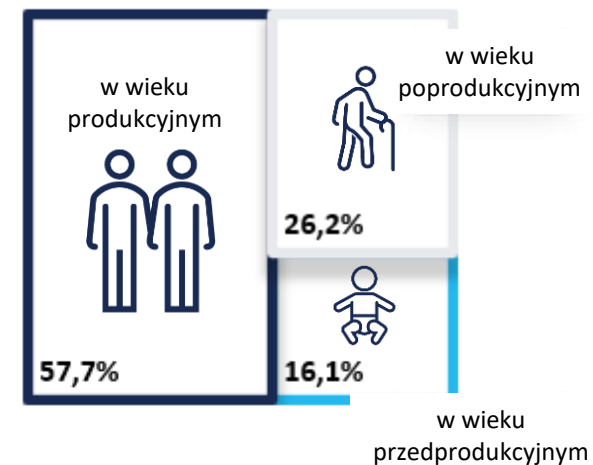


Stopa bezrobocia  
rejestrowanego\*



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



**76 658 zł** Wartość brutto środków trwałych w przedsiębiorstwach na 1 mieszkańca\*\*

**34 374 zł** Produkcja sprzedana przemysłu ogółem na 1 mieszkańca\*\*

**5 985,46 zł** Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto\*\*

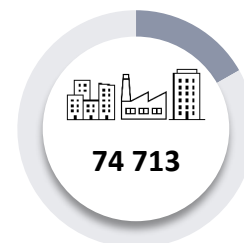
**4 343 zł** Nakłady inwestycyjne w przedsiębiorstwach na 1 mieszkańca\*\*

**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**



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 jeleniogórskim** dominuje branża G – handel i F – budownictwo, a w dalszej kolejności L – nieruchomości. Ponad połowa przedsiębiorstw (które wzięły udział w badaniu) działało jedynie na rynku lokalnym, a blisko połowa jest w dobrej lub bardzo dobrej sytuacji ekonomicznej.

02

Co trzecie przedsiębiorstwo posiadało nieobsadzone stanowiska pracy, a blisko co czwarte planowało zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższego roku. Jedynie 10,8% było w stanie określić swoje plany rekrutacyjne na 5 lat wprzód.

03

Zawody, na które jest obecnie największe zapotrzebowanie wśród przedsiębiorców to: **PRACOWNIK PRODUKCJI, PRACOWNIK BIUROWY, ANIMATOR KULTURY, MONTER KONSTRUKCJI BUDOWLANYCH i STOLARZ**. Zapotrzebowanie na robotników przemysłowych i rzemieślników koncentruje się w obrębie branży F: Budownictwo i C: Przetwórstwo przemysłowe, zapotrzebowanie na specjalistów największe jest w branżach: M: Usługi profesjonalne, Q: Opieka zdrowotna i pomoc społeczna, P: Edukacja i G: Handel, zaś na techników i średni personel – w branży: G: Handel.

04

W przypadku największej liczby wolnych stanowisk pracy, od kandydatów nie wymaga się żadnego formalnego wykształcenia, jednak kolejnych 25,6% 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 kierowców zawodowych i uprawnień operatora maszyn do robót ziemnych**.

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

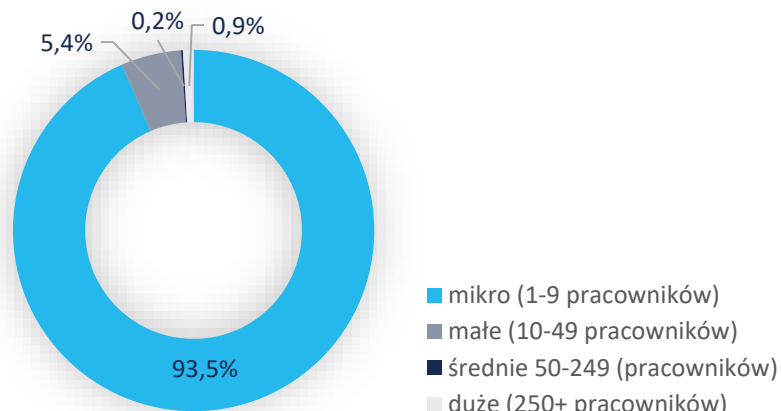
**07** Poszukiwane są umiejętności: poprawnego wykonywania zadań zawodowych, świadczenia pierwszej pomocy przedmedycznej oraz administrowania i zarządzania, a także takie kompetencje społeczne jak: chęć do pracy i odpowiedzialność.

**08** W perspektywie najbliższych 5 lat pracodawcy planują zatrudnienie przede wszystkim pracowników w zawodach: **OPERATOR MASZYN I URZĄDZEŃ DO PRZETWÓRSTWA TWORZYW SZTUCZNYCH, MAGAZYNIER, SPRZEDAWCA, PRACOWNIK UTRZYMANIA CZYSTOŚCI (SPRZĄTACZKA), ROLNIK.**

**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 przekładały się na wdrożenie nowego programu podnoszenia kwalifikacji pracowników. Branże w największym stopniu dotknięte tym zjawiskiem to: J. INFORMACJA I KOMUNIKACJA (34,4% przedsiębiorstw), Q. OPIEKA ZDROWOTNA I POMOC SPOŁECZNA (33,3%), N. DZIAŁALNOŚĆ W ZAKRESIE USŁUG ADMINISTROWANIA I DZIAŁALNOŚĆ WSPIERAJĄCA (32,0%) i G. HANDEL HURTOWY I DETALICZNY, NAPRAWA POJAZDÓW SAMOCHODOWYCH, WŁĄCZAJĄC MOTOCYKLE (29,2%). Obecność zmian technologicznych jest niezależna od wielkości przedsiębiorstw.

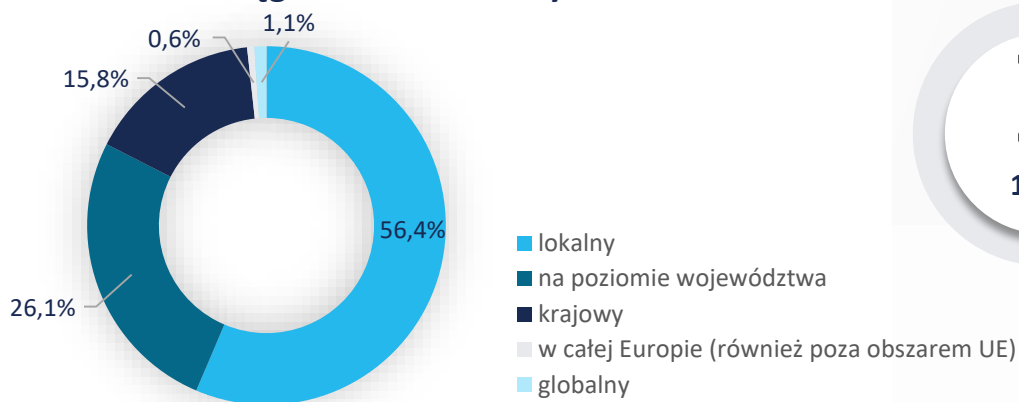
# Informacje o badanych przedsiębiorstwach

## 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

N = 789

**Odsetek przedsiębiorstw posiadających stanowiska pracy, z których obsadą są problemy**



**36,4%**

**Odsetek przedsiębiorstw planujących zatrudnienie nowych pracowników w ciągu 12 najbliższych miesięcy**



**22,9%**

**Odsetek przedsiębiorstw planujących zatrudnienie nowych pracowników w okresie bardziej odległym niż 1 rok, ale nie dłuższym niż 5 lat (65,5% odpowiadających nie udzieliło jednoznacznej odpowiedzi na to pytanie)**

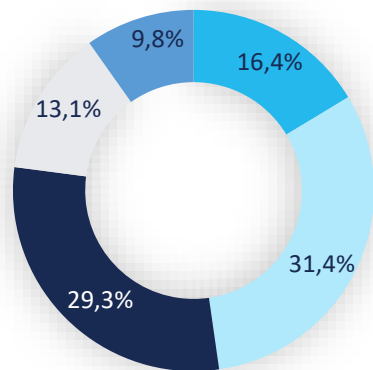


**10,8%**

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



## 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



26 lat

Połowa przedsiębiorstw funkcjonowała na rynku nie dłużej niż 26 lat. Najmłodsze przedsiębiorstwo działało od 3 lat, najstarsze – 105.



24,3%

W co czwartym przedsiębiorstwie w ciągu ostatnich 5 lat zaszły zmiany wynikające z tzw. transformacji technologicznej. W większości przedsiębiorstw (u 57,2%) zmiany zaowocowały koniecznością wdrożenia nowego programu podnoszenia kwalifikacji pracowników.

N = 789

## Zmiany w przedsiębiorstwach pod wpływem transformacji technologicznej



N = 177

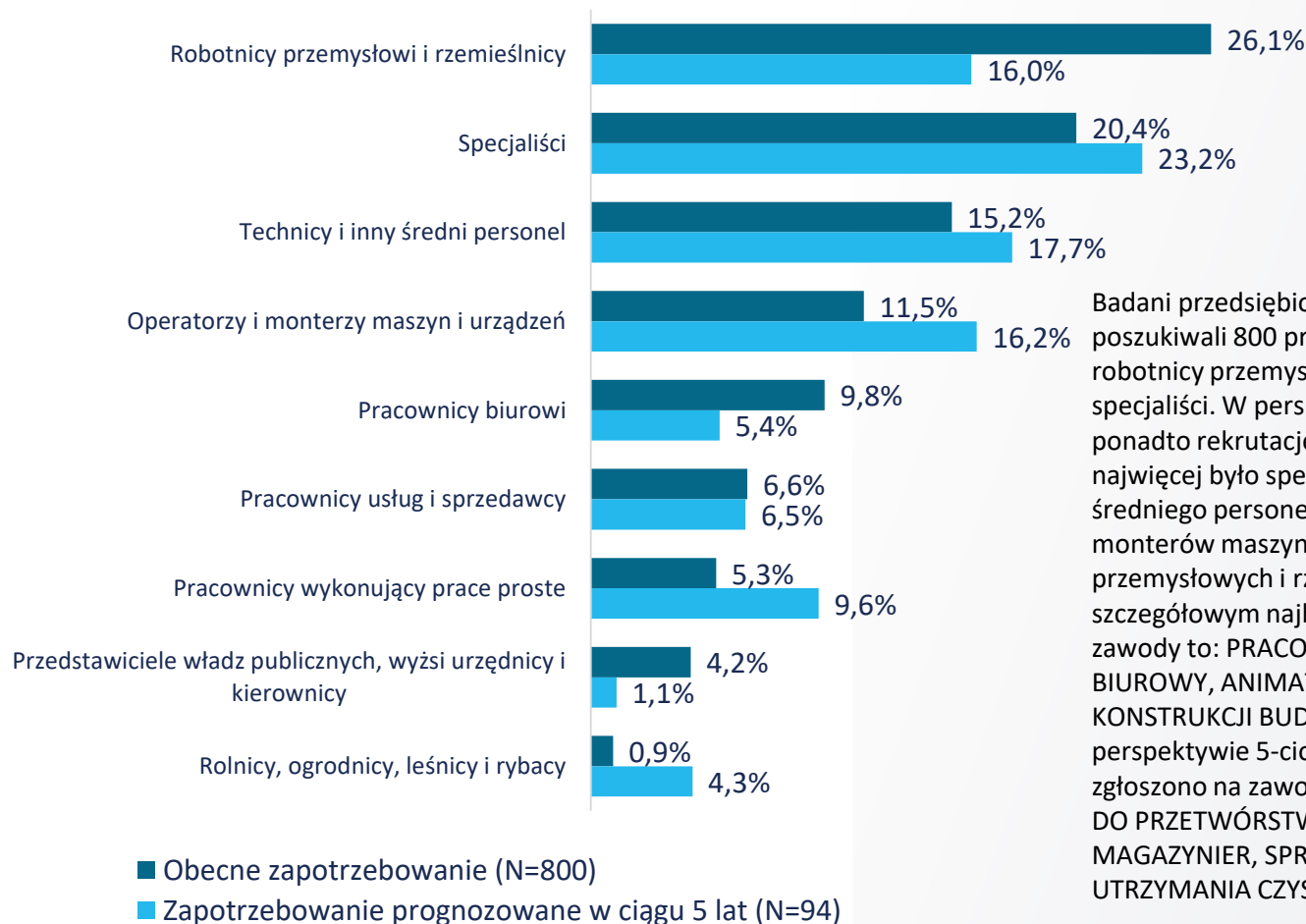
# Zapotrzebowanie na zawody – obecnie i w przyszłości



DWUP  
Dolnośląski Wojewódzki  
Urząd Pracy



## Poszukiwani pracownicy w poszczególnych zawodach



Badani przedsiębiorcy w momencie badania poszukiwali 800 pracowników, z czego 26,1% stanowili robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, a 20,4% specjaliści. W perspektywie 5-ciu lat planowano ponadto rekrutację kolejnych 90 osób, wśród których najwięcej było specjalistów (23,2%), techników i innego średniego personelu i po około 16% operatorów i monterów maszyn i urządzeń oraz robotników przemysłowych i rzemieślników. W ujęciu szczegółowym najbardziej poszukiwane obecnie zawody to: PRACOWNIK PRODUKCJI, PRACOWNIK BIUROWY, ANIMATOR KULTURY, MONTER KONSTRUKCJI BUDOWLANYCH i STOLARZ. W perspektywie 5-ciu letniej największe zapotrzebowanie zgłoszono na zawody: OPERATOR MASZYN I URZĄDZEŃ DO PRZETWÓRSTWA TWORZYW SZTUCZNYCH, MAGAZYNIER, SPRZEDAWCA, PRACOWNIK UTRZYMANIA CZYSTOŚCI (SPRZĄTACZKA), ROLNIK.



Fundusze Europejskie  
dla Dolnego Śląska



Rzeczpospolita  
Polska

Dofinansowane przez  
Unię Europejską



DOLNY  
ŚLĄSK

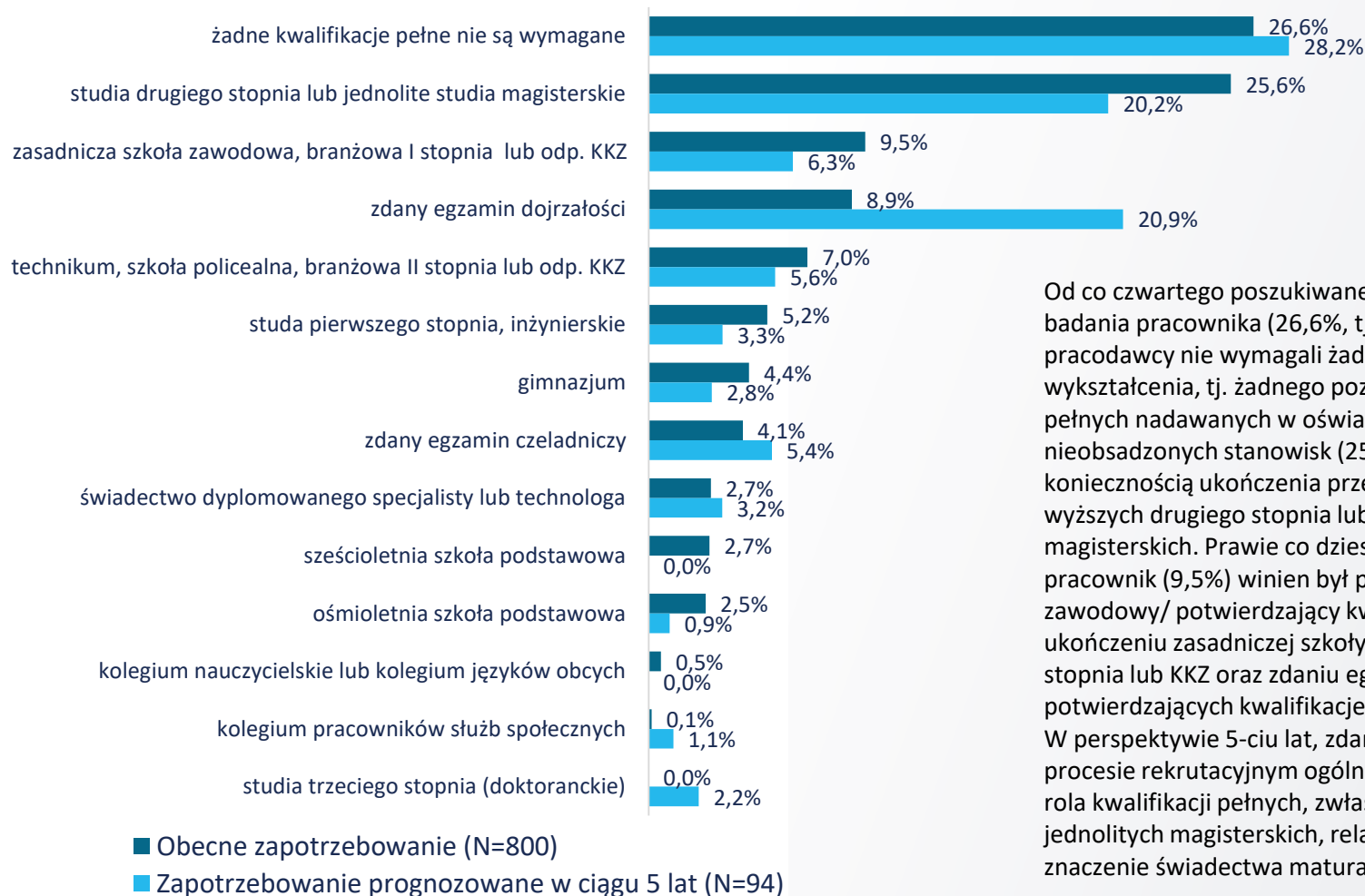
# Zapotrzebowanie na kwalifikacje PEŁNE – obecne i w przyszłości



DWUP  
Dolnośląski Wojewódzki  
Urząd Pracy



## Poszukiwani pracownicy z wymaganym poziomem kwalifikacji pełnych



Od co czwartego poszukiwanego w czasie trwania badania pracownika (26,6%, tj. 213 pracowników) pracodawcy nie wymagali żadnego formalnego wykształcenia, tj. żadnego poziomu kwalifikacji pełnych nadawanych w oświacie. Zbliżona liczba nieobsadzonych stanowisk (25,6%) związana była z koniecznością ukończenia przez kandydata studiów wyższych drugiego stopnia lub jednolitych studiów magisterskich. Prawie co dziesiąty poszukiwany pracownik (9,5%) winien był posiadać dyplom zawodowy/ potwierdzający kwalifikacje zawodowe po ukończeniu zasadniczej szkoły zawodowej, branżowej I stopnia lub KKZ oraz zdaniu egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe. W perspektywie 5-ciu lat, zdaniem pracodawców, w procesie rekrutacyjnym ogólnie spadnie jeszcze nieco rola kwalifikacji pełnych, zwłaszcza studiów II stopnia i jednolitych magisterskich, relatywnie wzrośnie zaś znaczenie świadectwa maturalnego.



Fundusze Europejskie  
dla Dolnego Śląska



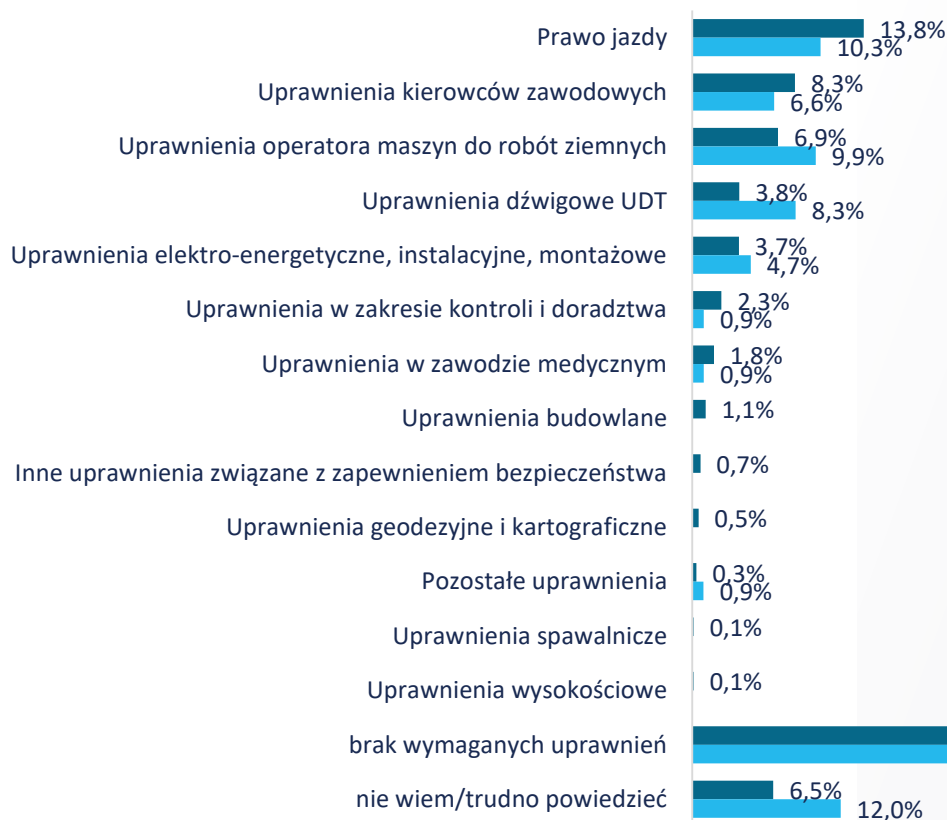
Rzeczpospolita  
Polska

Dofinansowane przez  
Unię Europejską



DOLNY  
ŚLĄSK

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



■ Obecne zapotrzebowanie (N=922)

■ Zapotrzebowanie prognozowane w ciągu 5 lat (N=108)

Z perspektywy procesów rekrutacyjnych planowanych na rok przeprowadzenia badania, najważniejszymi grupami uprawnień były: prawo jazdy (13,8% wszystkich wskazań), uprawnienia kierowców zawodowych (8,3%) i uprawnienia operatora maszyn do robót ziemnych (6,9% wskazań). W kontekście bardziej odległych czasowo planów, badani przedsiębiorcy również zgłosili zapotrzebowanie na pracowników posiadających odpowiednią kategorię prawa jazdy (10,3% wskazań), ale również uprawnienia operatora maszyn do robót ziemnych (9,9%) i uprawnienia dźwigowe UDT (8,3%).

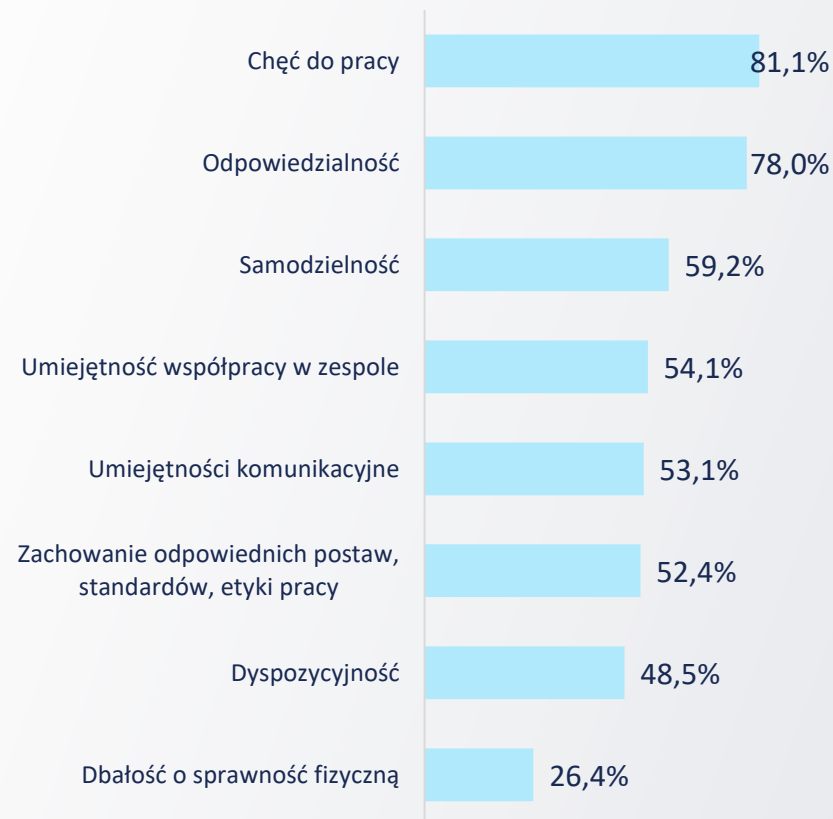
W ujęciu bardziej szczegółowym, najbardziej poszukiwanymi rodzajami uprawnień były: Prawo jazdy kategorii A, B, BE, C, CE, Świadectwo kwalifikacji zawodowej kierowcy (KOD 95), Licencja na transport międzynarodowy, Uprawnienia SEP G1, Uprawnienia montażysty rusztowań budowlano-montażowych metalowych (w momencie badania) oraz dodatkowo Uprawnienia operatora wózków jezdniowych podnośnikowych, Uprawnienia operatora koparko ładowarki (w przyszłości).

# Zapotrzebowanie na wiedzę i kompetencje społeczne

## Poszukiwany u przyszłych pracowników rodzaj wiedzy



## Poszukiwane u przyszłych pracowników kompetencje społeczne



## Poszukiwane u przyszłych pracowników umiejętności



N = 364



# Badanie pracowników

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

- 01 W badaniu wzięło udział 296 pracowników z 296 przedsiębiorstw zlokalizowanych terenie powiatów wchodzących w skład **podregionu jeleniogórskiego**. Połowa respondentów to kobiety.
  
- 02 Połowa respondentów pracowała w swojej firmie przez okres nie dłuższy niż 5 lat, a na obecnym stanowisku przez okres nie dłuższy niż 4 lata. Prawie 3/4 pytanym deklarowało zgodność posiadanych kwalifikacji z zajmowanym stanowiskiem, a blisko 2/3 było zainteresowanych podnoszeniem poziomu wiedzy, umiejętności i kwalifikacji.
  
- 03 Podstawowe motywacje do rozwoju to: chęć rozwoju i chęć uzyskania wyższego wynagrodzenia.
  
- 04 Blisko 2/3 badanych było zainteresowanych zdobyciem kolejnego poziomu kwalifikacji pełnych (w oświacie), z czego największe grono (19,3%) planowało ukończenie studiów drugiego stopnia lub jednolitych studiów magisterskich.
  
- 05 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, pracownicy zainteresowani byli najczęściej zdobywaniem uprawnień operatora maszyn do robót ziemnych, uprawnień elektro-energetycznych, instalacyjnych i montażowych oraz różnych kategorii prawa jazdy.

07

Pracownicy zamierzali poszerzać szczegółową wiedzę zawodową, a także rozwijać umiejętności poprawnego wykonywania zadań zawodowych, administrowania i zarządzania oraz tworzenia i posługiwania się dokumentacją.

08

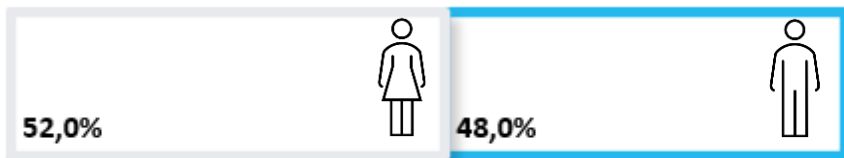
W tym celu mieli zamiar najczęściej korzystać z oferty kursów online i stacjonarnych, a także uczęszczać na szkolenia i warsztaty.

09

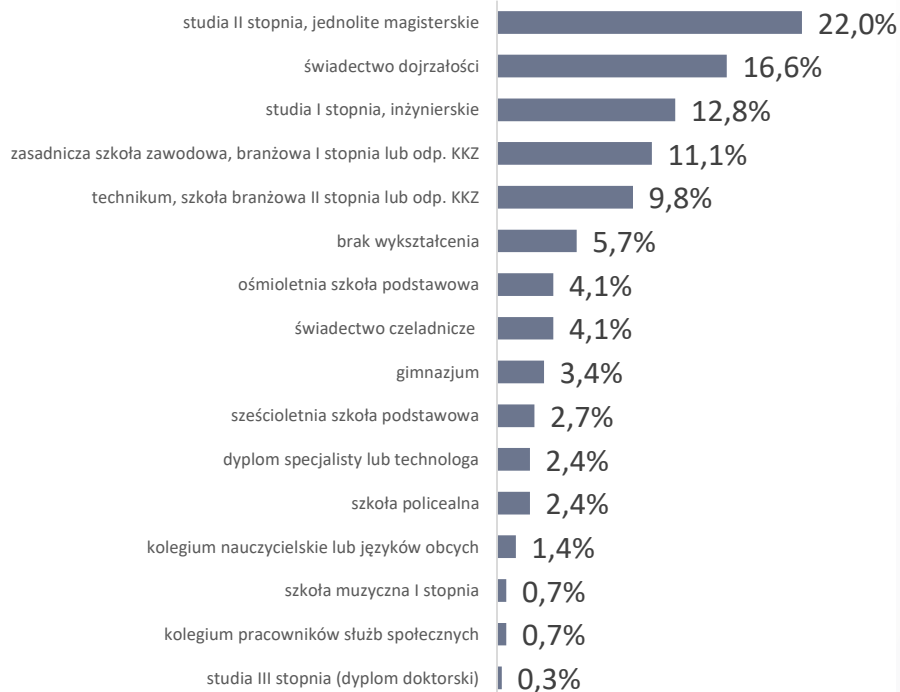
Co trzeci respondent dostrzegał w swojej firmie zmiany wynikające z tzw. transformacji technologicznej. W grupie dostrzegających blisko 2/3 odczuwało ich bezpośredni wpływ na swoje stanowisko pracy. Wśród zmian wymieniano najczęściej zmianę trybu pracy.

# Informacje o badanych pracownikach

## Płeć respondentów



## Wykształcenie respondentów



N = 296



39 lat

**Mediana wieku pracowników.** Co czwarty respondent miał 30 lat lub mniej, połowa zaś nie przekroczyła 39 roku życia. Najmłodszy respondent liczył 18 lat, najstarszy – 68.



5 lat

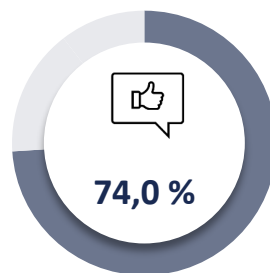
**Mediana stażu pracy w firmie.** Co czwarta badana osoba pracowała w swojej firmie nie dłużej niż 3 lata, a co druga nie dłużej niż 5 lat. Najdłuższy odnotowany staż pracy w firmie to 28 lat.



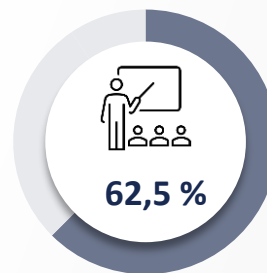
4 lata

**Mediana stażu pracy w firmie na obecnym stanowisku.** Co czwarta badana osoba pracowała na swoim obecnym stanowisku nie dłużej niż 2 lata, co druga natomiast nie dłużej niż 4 lata. Najdłuższy odnotowany staż pracy na obecnym stanowisku to 23 lata.

Odsetek pracowników  
deklarujących zgodność  
posiadanych kwalifikacji z  
zajmowanym stanowiskiem



Odsetek pracowników  
zainteresowanych poszerzeniem  
posiadanych umiejętności i  
kwalifikacji



N = 296

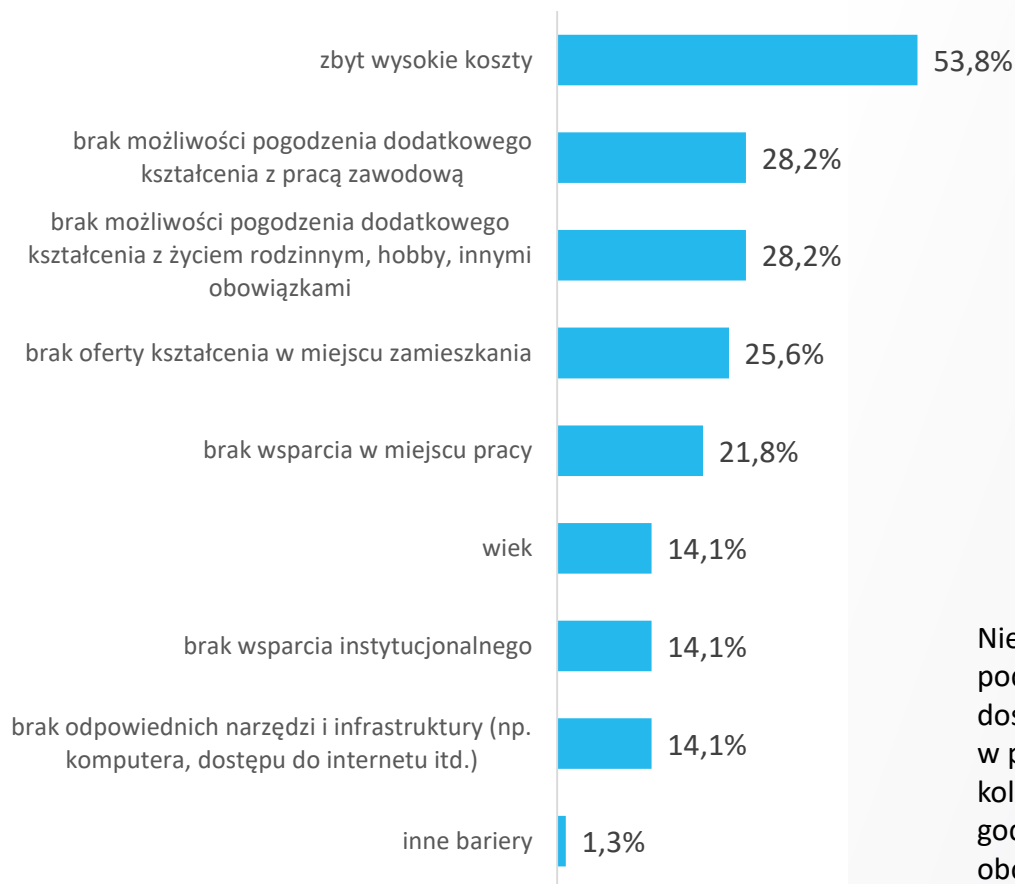
## Powody zainteresowania poszerzeniem posiadanych umiejętności i kwalifikacji



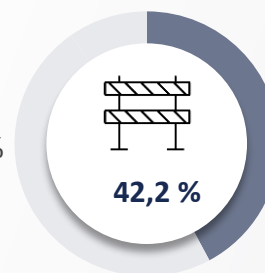
N = 185

Dla ponad 2/3 pracowników zainteresowanych podnoszeniem poziomu umiejętności i kwalifikacji podstawową motywacją była chęć rozwoju. W dalszej kolejności wymieniane były: chęć uzyskania wyższego wynagrodzenia (wskazana przez 58,4% respondentów), uzyskania bardziej korzystnych warunków zatrudnienia (37,3%) i zmiana stanowiska pracy (30,8%).

## Dostrzegane bariery poszerzania kwalifikacji i umiejętności

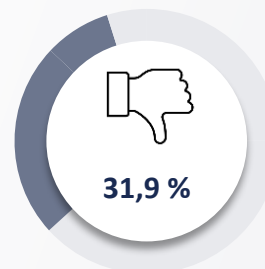


N = 78



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

N = 185

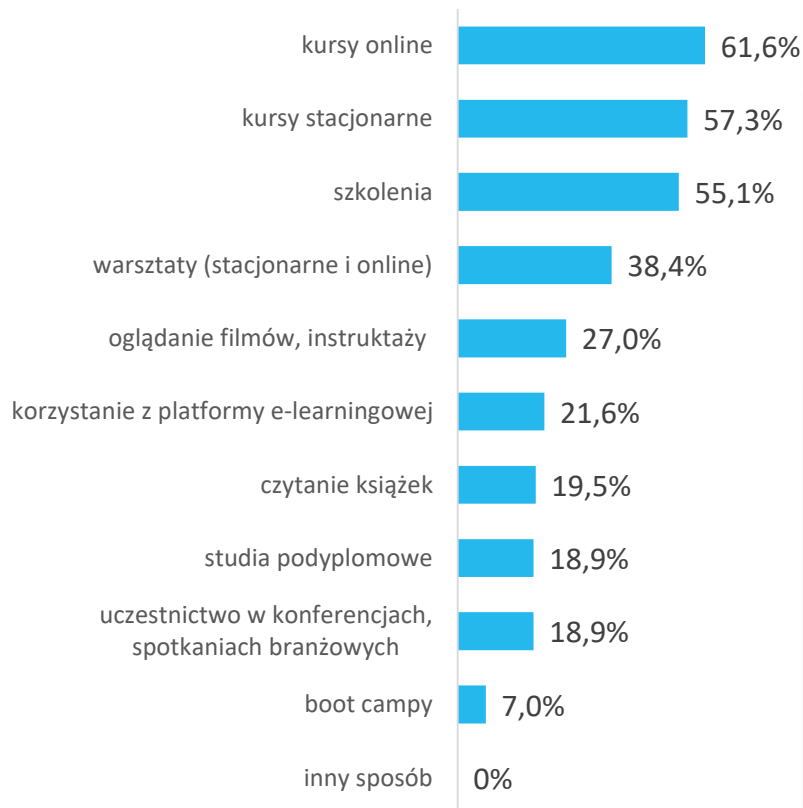


**Odsetek pracowników uskarżających się na brak wsparcia pracodawców w zdobywaniu dodatkowych kwalifikacji i umiejętności**

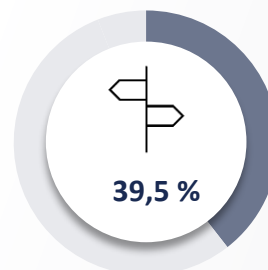
N = 185

Nieco ponad połowa pracowników zainteresowanych podnoszeniem poziomu umiejętności i kwalifikacji, którzy dostrzegali utrudniające rozwój bariery, widziało przeszkodę w postaci zbyt wysokich kosztów (53,8%). W dalszej kolejności wymieniane były utrudnienia związane z godzeniem kształcenia z pracą zawodową i innymi obowiązkami (wskazane przez 28,2% odpowiadających).

## Zainteresowanie poszczególnymi metodami poszerzania wiedzy i umiejętności

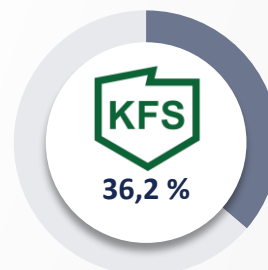


N = 185



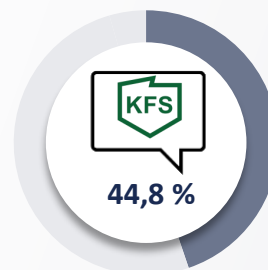
Odsetek pracowników korzystających ze Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji przy wyborze planowanych szkoleń, kursów itd.

N = 185



Odsetek pracowników poinformowanych o Krajowym Funduszu Szkoleniowym

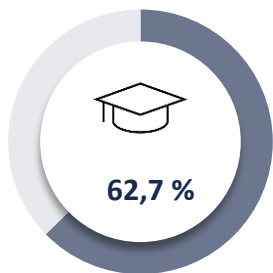
N = 185



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

N = 67

Zainteresowani rozwojem pracownicy najchętniej podnosili poziom kwalifikacji poprzez uczestnictwo w kursach online (wskazane przez 61,6% respondentów), kursach stacjonarnych (57,5%) i szkoleniach (55,1%).



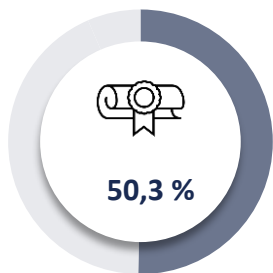
N = 185

Odsetek pracowników zainteresowanych zdobyciem kolejnego poziomu kwalifikacji pełnych

## Zainteresowanie zdobyciem poszczególnych rodzajów kwalifikacji pełnych (nadawanych w oświacie)



N = 119



50,3 %

N = 185

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

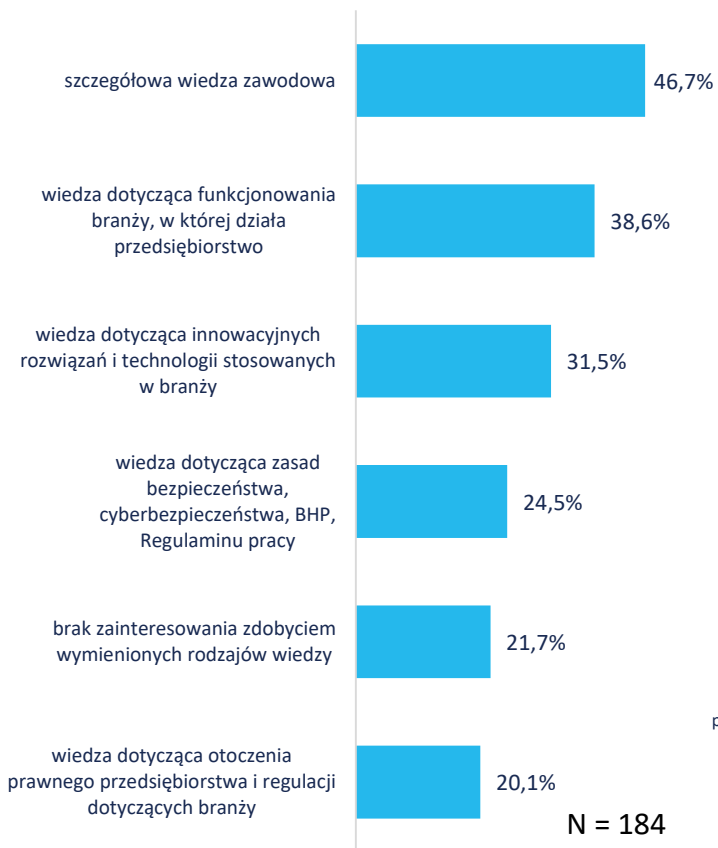
**Zainteresowanie zdobyciem poszczególnych rodzajów wymaganych prawem specjalnych uprawnień/pozwoleń lub zdaniem egzaminów państwowych lub przed specjalnymi komisjami**



N = 71

Pracownicy zainteresowani byli przede wszystkim zdobywaniem uprawnień operatora maszyn do robót ziemnych. Zdobywanie uprawnień z tej grupy planowała prawie co druga odpowiadająca osoba (43,7% respondentów). W ujęciu bardziej szczegółowym, najczęściej wymieniano w tym kontekście: Uprawnienia operatora koparek jednonaczyniowych (9 wskazań), Uprawnienia montażysty rusztowań budowlano-montażowych metalowych (7), Uprawnienia operatora ładowarek jednonaczyniowych (6) oraz Prawo jazdy kategorii A, B, BE (5).

## Zapotrzebowanie na rozwijanie poszczególnych rodzajów wiedzy

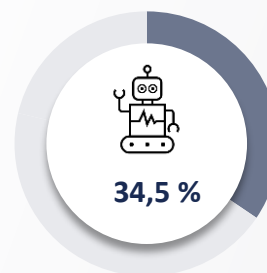
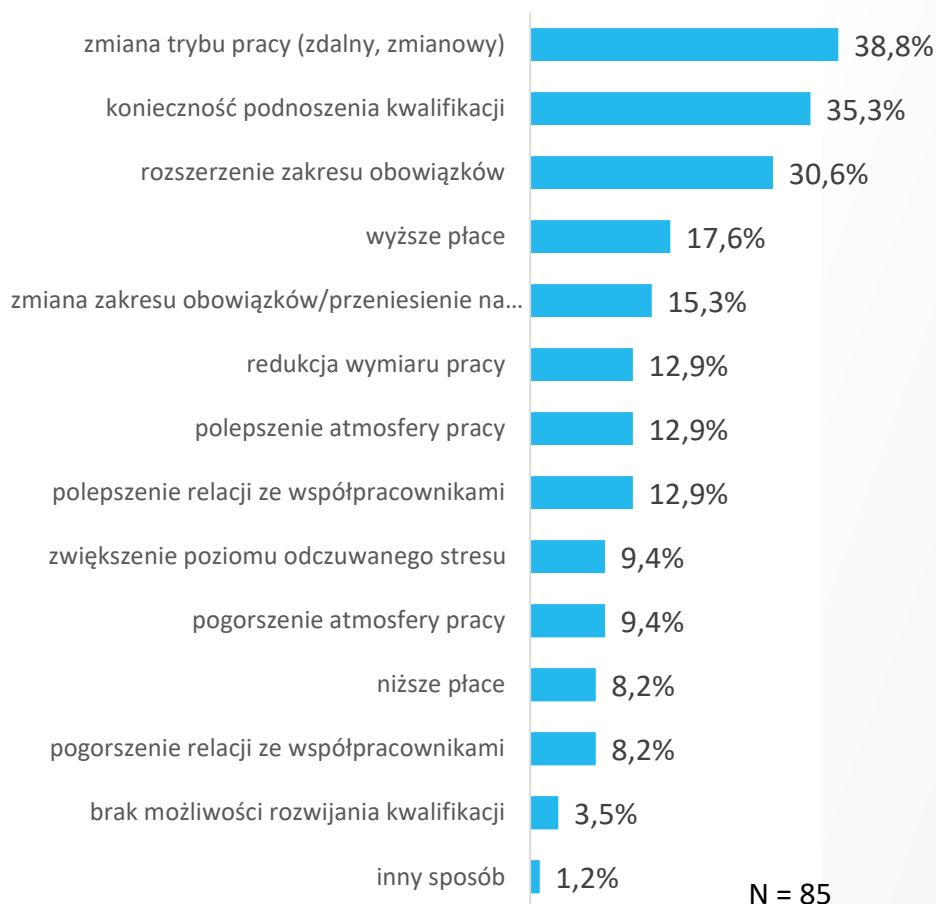


## Zapotrzebowanie na rozwijanie poszczególnych umiejętności



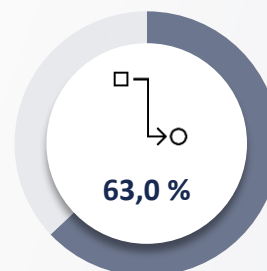


## Wpływ zmian związanych z transformacją technologiczną na pracowników



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

N = 296



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

N = 135

W przypadku największej części pracowników, którzy odczuli wpływ transformacji technologicznej na swoje stanowisko pracy, zmiany dotyczyły trybu pracy (wymienionego przez 38,8% odpowiadających). Niewiele mniej osób wskazało w tym kontekście na konieczność podnoszenia kwalifikacji (35,3%) oraz rozszerzenie zakresu obowiązków (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. Podregion jeleniogórski zmagają się z poważnymi niedoborami specjalistów.** Podregion jeleniogórski doświadcza poważnych problemów związanych z niedoborem wykwalifikowanych specjalistów, szczególnie w dziedzinach medycznych (pielęgniarki, położne, lekarze, psychologowie) oraz technicznych (elektrycy, elektromonterzy, mechanicy). Luka pokoleniowa, starzenie się populacji oraz migracje zarobkowe do Niemiec i Czech dodatkowo pogłębiają te problemy. Pracodawcy mają trudności w znalezieniu odpowiednio wykwalifikowanej kadry, co wpływa na efektywność i jakość pracy przedsiębiorstw w tych sektorach.
- 2. Pracodawcy w podregionie jeleniogórskim coraz bardziej cenią kompetencje miękkie.** Współczesny rynek pracy wykazuje rosnące zapotrzebowanie na kompetencje miękkie takie jak chęć do pracy, samodzielność, umiejętność współpracy zespołowej oraz komunikacja interpersonalna. Pracodawcy podkreślają, że te umiejętności są kluczowe dla efektywności zawodowej i pozytywnej współpracy w zespołach. W kontekście dynamicznie zmieniającego się rynku pracy, kompetencje miękkie stają się równie ważne jak techniczne kwalifikacje.

- 3. W miarę postępującej cyfryzacji i automatyzacji, wzrasta zapotrzebowanie na umiejętności techniczne.** Postępująca cyfryzacja i automatyzacja procesów produkcyjnych oraz usługowych generują rosnące zapotrzebowanie na umiejętności techniczne związane z obsługą maszyn, cyberbezpieczeństwem oraz kontrolą jakości. Pracodawcy szczególnie cenią kompetencje inżynierskie i techniczne, które są kluczowe dla efektywnej eksploatacji i utrzymania zaawansowanych systemów technologicznych. Przewiduje się, że zapotrzebowanie na te umiejętności będzie jeszcze bardziej rosnąć.
- 4. Pracodawcy powinni nawiązywać współpracę z instytucjami edukacyjnymi i organizacjami szkoleniowymi.** Dostosowanie programów kształcenia do aktualnych wymagań rynku pracy jest kluczowe dla przygotowania przyszłych pracowników. Współpraca ta może obejmować organizację praktyk zawodowych, kursów doszkalających oraz tworzenie klas patronackich, co pozwoli na lepsze przygotowanie młodzieży do podjęcia pracy w lokalnych firmach.

5. **Lokalni pracodawcy napotykają trudności w rekrutacji pracowników z powodu konkurencyjnych rynków pracy za granicą.** Bliskość granic z Niemcami i Czechami wpływa na mobilność pracowników, którzy często wybierają lepiej płatną pracę za granicą. To zjawisko powoduje odpływ lokalnej siły roboczej, co prowadzi do braków kadrowych w regionie. Dodatkowo, młode pokolenie pracowników charakteryzuje się większymi oczekiwaniami i mniejszym zaangażowaniem, co stawia dodatkowe wyzwania przed pracodawcami od procesu rekrutacji po proces utrzymania pracownika w organizacji.
6. **Region Karkonoszy generuje duże zapotrzebowanie na pracowników w branży hotelarskiej, gastronomicznej oraz rekreacyjnej.** Nowe inwestycje, takie jak hotele, kurorty i ośrodki sportowe, generują dodatkowe miejsca pracy, co wymaga stałego dopływu wykwalifikowanej kadry. Rozwój turystyki wpływa również na lokalną gospodarkę, zwiększając zapotrzebowanie na różnorodne usługi związane z obsługą turystów (np. w zakresie usług transportowych, wynajmu sprzętu turystycznego, dostarczaniem innego rodzaju usług dedykowanych turystom).

7. **Istotną rolę odgrywają przedsiębiorstwa przemysłowe i usługowe, zwłaszcza w sektorach takich jak produkcja i transport.** Przedsiębiorstwa takie mają kluczowe znaczenie dla gospodarki podregionu jeleniogórskiego. W Zgorzelcu i okolicach powstają nowe przedsiębiorstwa usługowo-transportowe, co generuje zapotrzebowanie na wykwalifikowanych pracowników, takich jak mechanicy, spawacze i logistycy. Rozwój tych sektorów jest niezbędny dla zapewnienia stabilności gospodarczej regionu.
8. **Dynamiczne zmiany demograficzne wpływają na rynek pracy.** Podregion jeleniogórski cechuje się dynamicznymi zmianami demograficznymi, w tym starzeniem się populacji pracowniczej oraz migracją młodzieży do większych miast lub za granicę. Starzenie się populacji prowadzi do wzrostu zapotrzebowania na młodych pracowników, podczas gdy migracja dodatkowo zmniejsza lokalne zasoby osób w wieku produkcyjnym. Zmiany demograficzne stanowią wyzwanie dla pracodawców, którzy muszą dostosować swoje strategie rekrutacyjne i szkoleniowe do tych procesów.

# Najczęściej poszukiwane zawody i kompetencje

## Charakterystyka regionu



Podregion jeleniogórski, położony w południowo-zachodniej części województwa dolnośląskiego, wyróżnia się specyficznymi cechami gospodarczymi, demograficznymi oraz geograficznymi. Charakteryzuje go zróżnicowana gospodarka, w której kluczową rolę odgrywają turystyka, usługi oraz przemysł. W tym regionie znajduje się wiele miejsc atrakcyjnych turystycznie co wpływa na strukturę rynku pracy i dominujące zawody.

Specyficzne warunki podregionu jeleniogórskiego, takie jak bliskość konkurencyjnych rynków pracy w Niemczech i Czechach, wpływają na lokalne zapotrzebowanie na konkretne zawody i kompetencje. Lokalna gospodarka oraz demograficzne uwarunkowania regionu mają istotny wpływ na kształtowanie zapotrzebowania na pracowników.

*My jesteśmy właściwie 300 metrów dalej mamy Niemcy, parę kilometrów dalej mamy Czechy, więc Niemcy są dosyć mocno obleganym kierunkiem przez mieszkańców naszego regionu. [Przedsiębiorstwo o strategicznym znaczeniu]*

*W subregionie jeleniogórskim zapotrzebowanie na określone umiejętności jest często kształtowane przez specyfikę lokalnej gospodarki, a zwłaszcza bliskość bardzo konkurencyjnych rynków pracy w Niemczech i Czechach [Administracja samorządowa]*





# Najczęściej poszukiwane zawody i kompetencje

## Zapotrzebowanie na zawody i kompetencje



DWUP  
Dolnośląski Wojewódzki  
Urząd Pracy



Region Karkonoszy generuje duże zapotrzebowanie na pracowników w branży hotelarskiej, gastronomicznej oraz rekreacyjnej. Nowe inwestycje, takie jak hotele, kurorty i ośrodki sportowe, stwarzają dodatkowe miejsca pracy.

Bliskość granic wpływa na mobilność pracowników, którzy często wybierają lepiej płatną pracę za granicą. To zjawisko powoduje odpływ lokalnej siły roboczej do Niemiec i Czech, co z kolei prowadzi do braków kadrowych w regionie.

Istotną rolę odgrywają również przedsiębiorstwa przemysłowe i usługowe, zwłaszcza w sektorach takich jak produkcja i transport.

Podregion jeleniogórski cechuje się dynamicznymi zmianami demograficznymi, w tym starzeniem się populacji pracowniczej oraz migracją młodzieży do większych miast lub za granicę.

*Były czasy, że przyjeżdżali pracownicy z Niemiec pod szkoły i od razu brali uczniów na praktyki do szkoły. Dostawali ludzie z Bolesławca, dochodzimy takie sygnały, z Bolesławca czy Zgorzelca, rodzice dostawali rozłąkowe, uczniów się brało od razu do kształcenia i np. ktoś, kto się szkolił na mechanika pojazdów samochodowych dostawał od razu 750 euro jako uczeń praktykujący. U nas wtedy dostawał 130 złotych polskich za to*

*[Instytucja otoczenia biznesu]*



Fundusze Europejskie  
dla Dolnego Śląska



Rzeczpospolita  
Polska

Dofinansowane przez  
Unię Europejską



**DOLNY  
ŚLĄSK**

## 01 Opis najbardziej poszukiwanych zawodów w podregionie

W podregionie jeleniogórskim zwraca uwagę zapotrzebowanie na zawody:

- specjaliści medyczni: w szczególności pielęgniarek, położnych, lekarzy i psychologów,
- elektrycy, elektromonterzy oraz mechanicy pojazdów samochodowych,
- kierowców samochodów ciężarowych i autobusów,
- pracownicy magazynowi i kontrolerzy jakości.

Czynniki wpływające na poziom zapotrzebowania:

- odpływ lokalnych pracowników do Niemiec i Czech ze względu na wyższe wynagrodzenia,
- luka pokoleniowa i starzenie się społeczeństwa wpływają na niedobory w zawodach medycznych i edukacyjnych,
- specyfika lokalnej gospodarki oraz bliskość konkurencyjnych rynków pracy w Niemczech i Czechach kształtują zapotrzebowanie na określone zawody.

## 02 Opis najbardziej poszukiwanych kompetencji/kwalifikacji/umiejętności w podregionie

Najbardziej poszukiwane kompetencje i umiejętności w podregionie jeleniogórskim to:

- **kompetencje miękkie:** chęć do pracy, samodzielność, umiejętność współpracy w zespole oraz komunikacja interpersonalna są kompetencjami poszukiwanymi przez pracodawców we wszystkich branżach,
- **kompetencje techniczne:** umiejętność obsługi maszyn i urządzeń, znajomość zasad cyberbezpieczeństwa oraz kontrola jakości są kluczowe szczególnie w sektorze produkcyjnym i logistycznym,
- **uprawnienia zawodowe:** prawo jazdy różnych kategorii, uprawnienia SEP-owskie oraz inne specjalistyczne certyfikaty są poszukiwane w szczególności w branżach logistycznej, transportowej i produkcyjnej.

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

W perspektywie najbliższych lat można oczekiwać rosnącego zapotrzebowania na:

- **specjalistów IT:** ze względu na rosnący poziom cyfryzacji procesów i rozwój technologii informacyjnych, specjaliści ds. cyberbezpieczeństwa oraz programiści będą coraz bardziej poszukiwani,
- **zawody związane z ekologią i zielonymi technologiami:** transformacja energetyczna i rozwój zielonej gospodarki będą wymagały specjalistów w dziedzinie odnawialnych źródeł energii i gospodarki obiegu zamkniętego,
- **kompetencje techniczne i inżynieryjne:** w miarę postępującej automatyzacji i robotyzacji, wzrośnie zapotrzebowanie na inżynierów i techników zdolnych do obsługi i konserwacji zaawansowanych systemów technologicznych.

*tutaj jeśli chodzi właśnie o IT (...) praca jest dosyć skomplikowana i wymaga takich umiejętności analitycznych tak, skupienia, sprytu, tutaj też potrzeba właściwie takiego dłuższego doświadczenia (...) bo tutaj no sama teoria nie za dużo pomoże, tutaj doświadczenie jest teraz bardzo ważne na rynku pracy  
[Instytucja rynku pracy]*

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

Najważniejsze problemy napotymane podczas rekrutacji w podregionie

jeleniogórskim to:

- **brak chęci do pracy:** wielu pracodawców zauważa problem z motywacją do pracy, szczególnie wśród młodszych pracowników charakteryzujących się wysokimi oczekiwaniami (np. w zakresie wynagrodzenia) i mniejszym zaangażowaniem w wykonywane zadania,
- **niedobór specjalistów:** znalezienie pracowników o specjalistycznych kwalifikacjach, szczególnie w zawodach technicznych i medycznych, jest dużym wyzwaniem,
- **migracje zarobkowe:** konkurencja ze strony rynków pracy w Niemczech i Czechach, oferujących wyższe wynagrodzenia, prowadzi do odpływu wykwalifikowanych pracowników z regionu.

*Chęć do pracy na pierwszym miejscu, na drugim odpowiedzialność, na trzecim samodzielność, na czwartym umiejętność  
[Przedsiębiorstwo o strategicznym znaczeniu]*

*Jeśli chodzi o pracowników biurowych, magazynowych, to bardzo dobrze takie oferty cieszą się bardzo dużym zainteresowaniem i bardzo szybko można je zrealizować. Natomiast jeśli chodzi o pracowników technicznych, to są ogromne problemy z rekrutacją  
[Instytucja otoczenia biznesu]*

## 01 Opis możliwości rozwoju oferowanych przez pracodawców w podregionie

Na podstawie przeprowadzonych badań można zidentyfikować najczęściej preferowane formy rozwoju zawodowego wśród pracowników podregionu jeleniogórskiego. Są to:

- **kursy online:** pracownicy doceniają elastyczność kursów, które można realizować w dogodnym dla siebie czasie i miejscu,
- **warsztaty i szkolenia stacjonarne:** warsztaty stacjonarne oferują możliwość bezpośredniego kontaktu z prowadzącym oraz innymi uczestnikami, co sprzyja wymianie doświadczeń i nawiązywaniu kontaktów zawodowych,
- **konferencje i spotkania branżowe:** uczestnictwo w konferencjach branżowych jest cenione za możliwość zdobycia najnowszej wiedzy oraz nawiązywania kontaktów z ekspertami z branży.

*Jeśli chodzi o kurs online, może się tutaj dokształcać dodatkowo czy wspierać się właśnie w pracy, w której w tej chwili pracuje i nie koliduje mu tutaj z pracą taki kurs*

*[Instytucja rynku pracy]*

*Szkolenia stacjonarne są wartościowe, ponieważ umożliwiają bezpośrednią interakcję z prowadzącym i innymi uczestnikami, co jest korzystne dla budowania relacji zawodowych*

*[Instytucja otoczenia biznesu]*

*Ludzie się mogą spotkać, wymienić chociażby swoje numery telefonu czy porozmawiać, bo nie bardzo mamy możliwość na taki interpersonalny kontakt podczas tych szkoleń online*

*[Administracja samorządowa]*

## 02 Najważniejsze kompetencje

Rozwój zawodowy w podregionie jeleniogórskim koncentruje się na kilku kluczowych kompetencjach, które są pożądane przez pracodawców:

- **kompetencje miękkie:** komunikacja interpersonalna, umiejętność pracy zespołowej, odpowiedzialność i etyka pracy są niezbędne dla wielu pracodawców w regionie,
- **znajomość języków obcych:** znajomość języków obcych, szczególnie angielskiego, jest ważna dla pracowników, aby móc skutecznie współpracować z zagranicznymi firmami i klientami,
- **umiejętności techniczne:** obsługa nowoczesnych technologii i maszyn, znajomość zasad cyberbezpieczeństwa oraz umiejętność prowadzenia projektów technicznych są coraz bardziej pożądane.

*Na pewno szukają kompetencji miękkich, samodzielności, (umiejętności) pracy zespołowej właśnie, ale też umiejętności takiej komunikacji interpersonalnej  
[Instytucja rynku pracy]*

*No na pewno kursy językowe tutaj też są ważne tak, nie wiem, głównie język angielski  
[Instytucja otoczenia biznesu]*

*Nauczenie się nowych technologii, bo to też szybko tutaj się rozwija. W kierunku technologicznym i też warto jest posiadać takie umiejętności  
[Instytucja rynku pracy]*

### 03 Opis oceny systemu wsparcia rozwoju kompetencji oferowanego w podregionie

System wsparcia rozwoju kompetencji w podregionie jeleniogórskim jest oceniany pozytywnie. Podkreślano dużą dostępnością różnych form wsparcia oferowanych przez liczne instytucje i programy edukacyjne:

- **dostępność instytucji wsparcia:** istnieje wiele instytucji oferujących wsparcie w rozwoju kompetencji, takich jak urzędy pracy, instytucje edukacyjne oraz organizacje pozarządowe,
- **efektywność form wsparcia:** preferowane są krótkie, intensywne formy wsparcia, które szybko przygotowują do wykonywania danego zawodu lub rozwijania specyficznych umiejętności,
- **współpraca z rynkiem pracy:** podmioty edukujące przyszłych pracowników świadomie współpracują z pracodawcami w celu monitorowania zapotrzebowania na pracowników i kompetencje.

*Ocena na pewno jest dobra. Właśnie jest bardzo dużo instytucji i tych organizacji, programów edukacyjnych, które tam mają właśnie możliwości rozwoju zawodowego naszego regionu  
[Instytucja rynku pracy]*

*Dziekani wysyłają też zapotrzebowanie. Robimy badania też lokalnego rynku, jeśli chcemy uruchomić nowy kierunek, to też muszą być zapytania wtedy do pracodawców. Są wysyłane, często na zasadzie ankiet, takie zapytania  
[Uczelnia wyższa]*



Na podstawie przeprowadzonych wywiadów i grupy FGI, można zidentyfikować główne wyzwania związane z transformacją technologiczną w podregionie jeleniogórskim. Oto najważniejsze z nich:

- **brak odpowiednich kadr:** przedsiębiorstwa często mają problem ze znalezieniem pracowników posiadających odpowiednie kwalifikacje i umiejętności technologiczne,
- **konieczność podnoszenia kwalifikacji:** transformacja technologiczna wymaga ciągłego podnoszenia kwalifikacji przez pracowników, co jest wyzwaniem zarówno dla pracodawców, jak i dla samych pracowników,
- **zmiana zakresu obowiązków:** wprowadzenie nowych technologii często wiąże się ze zmianą zakresu obowiązków pracowników lub zwolnieniem kadr zastępowanych przez maszyny,
- **problemy z rekrutacją:** pracodawcy napotykają problemy związane z rekrutacją odpowiednich pracowników.

*Są wprowadzane nowe technologie, które muszą być obsługiwane przez osoby, które posiadają odpowiednie umiejętności, kompetencje i rzeczywiście wydaje mi się, że tych osób jest zdecydowanie za mało.  
[Instytucja otoczenia biznesu]*

*Mamy tutaj już w tej chwili obsługę tak, maszyn, które też teoretycznie tutaj zastępują pracę ludzi i tu też będzie to się wiązało jakby też z wykluczeniem osób na produkcji  
[Instytucja rynku pracy]*

*U nas, a w dużych miastach nie wiem, co w takich miastach jest takie potrzebne, ale wydaje mi się, że wszelkie takie umiejętności (techniczne) właśnie z tego zakresu będą potrzebne i chyba rzeczywiście są braki kadrowe.  
[Instytucja otoczenia biznesu]*

Transformacja technologiczna stawia przed pracodawcami z podregionu jeleniogórskiego liczne wyzwania, w tym w zakresie konieczności ciągłego podnoszenia kwalifikacji, pozyskiwania odpowiednich kadr oraz zmiany zakresu obowiązków pracowników.

W celu skutecznego wdrożenia nowych technologii, konieczne są inwestycje w szkolenia, współpraca z instytucjami edukacyjnymi oraz wsparcie finansowe dla pracodawców.

W trakcie wywiadów wskazano także na specyfikę tego procesu w obrębie trzech branż:

- **branża produkcyjna:** w branży produkcyjnej wprowadzenie nowych technologii, takich jak automatyzacja i robotyzacja, wymaga od pracowników nowych umiejętności technicznych,
- **sektor usług:** w sektorze usług, szczególnie w turystyce, bezpośrednia obsługa klienta pozostaje kluczowa, jednakże cyfryzacja i technologia również wpływają na sposób świadczenia usług (np. w zakresie sprzedaży usług turystycznych poprzez e-kanaly),
- **branża medycyna:** w medycynie technologia wpływa na sposób pracy, na przykład poprzez wprowadzenie maszyn zastępujących niektóre czynności wykonywane dotychczas przez ludzi.

**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**