

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 wałbrzyski



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
- 39. Najczęściej poszukiwane zawody i kompetencje
- 47. 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 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 = 884 wywiadów z przedstawicielami przedsiębiorstw, w II części badania N = 328 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 wałbrzyski



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.).

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 każdym powiecie ziemskim i 5 w mieście na prawach powiatu. Z tego względu zastosowano ważenie poststratyfikacyjne (w raporcie na slajdach 14-22 **prezentowane są liczebności ważne**). 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).

02

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**.

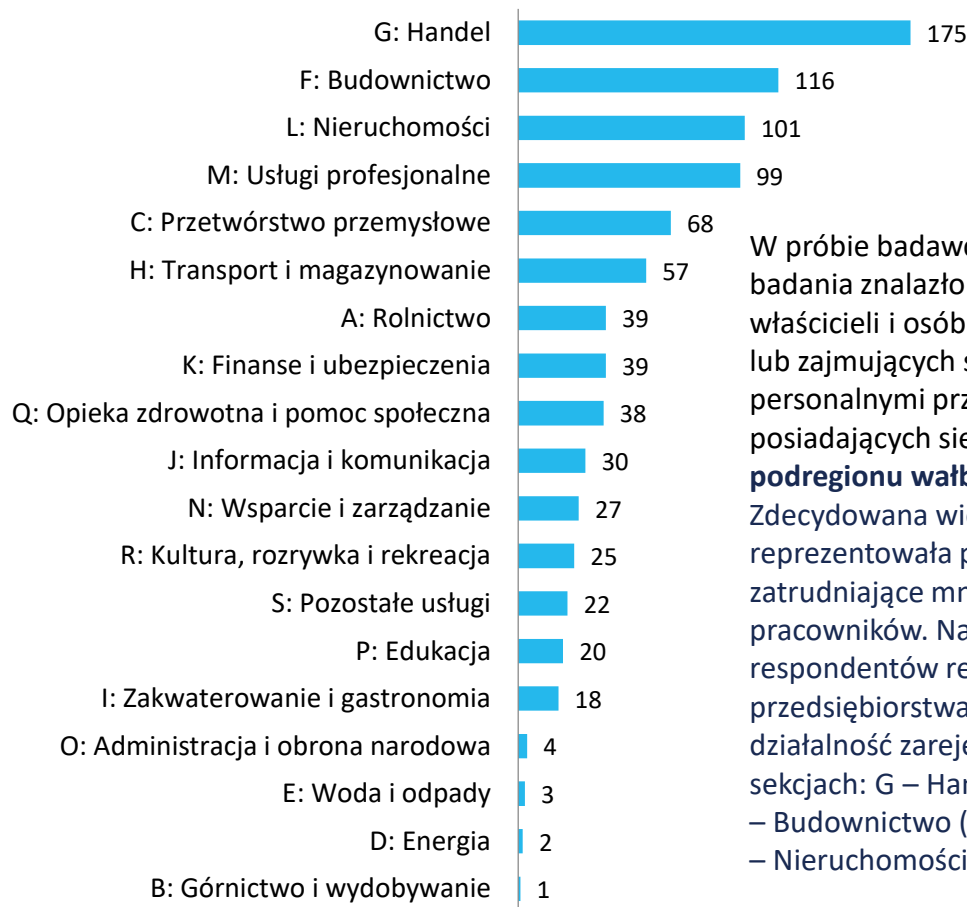
04

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

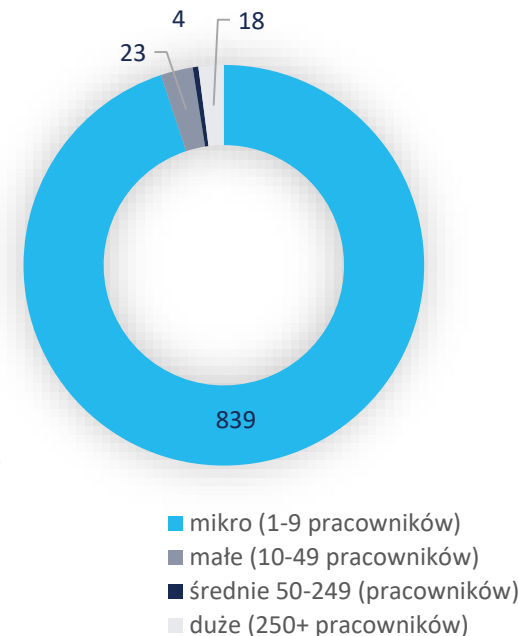
05

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

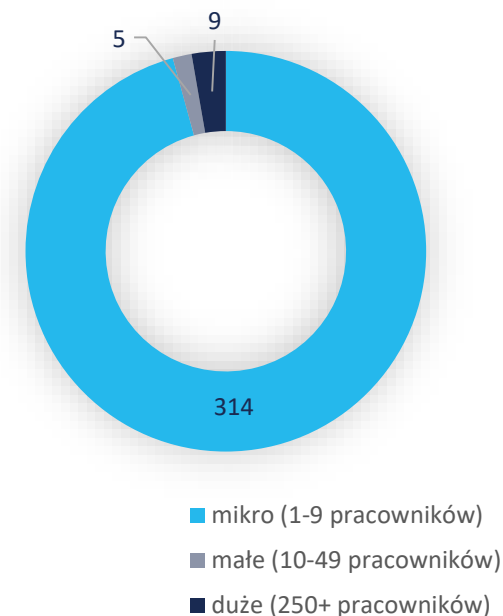


W próbie badawczej I części badania znalazło się **884** właścicieli i osób zarządzających lub zajmujących się sprawami personalnymi przedsiębiorstw, posiadających siedziby na terenie **podregionu wałbrzyskiego**. Zdecydowana większość z nich reprezentowała przedsiębiorstwa zatrudniające mniej niż 10 pracowników. Najwięcej respondentów reprezentowało przedsiębiorstwa prowadzące działalność zarejestrowaną w sekcjach: G – Handel (175 osób), F – Budownictwo (116 osób) oraz L – Nieruchomości (101 osób).

Sekcja PKD przedsiębiorstwa



Wielkość przedsiębiorstwa



W próbie badawczej znalazło się **328** pracowników przedsiębiorstw, posiadających siedziby na terenie **podregionu wałbrzyskiego**.

Zdecydowana większość z nich reprezentowała przedsiębiorstwa zatrudniające mniej niż 10 pracowników. Najwięcej respondentów reprezentowało przedsiębiorstwa prowadzące działalność zarejestrowaną w sekcjach: G – Handel (65 osób) F – Budownictwo (43 osoby) oraz M – Usługi profesjonalne (37 osób).



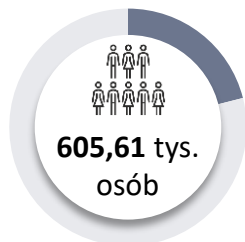
Tło społeczno-ekonomiczne

Podstawowe informacje o podregionie

Podstawowe dane o podregionie **Ludność i powierzchnia**



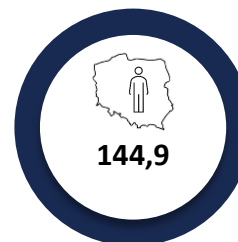
DWUP
Dolnośląski Wojewódzki
Urząd Pracy



Ludność*



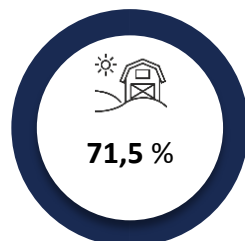
Powierzchnia



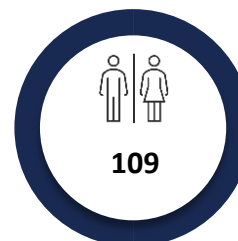
Liczba ludności na 1 km²*



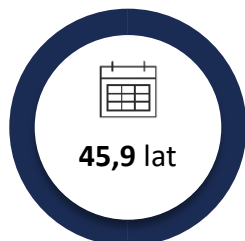
Przyrost naturalny na
1000 ludności*



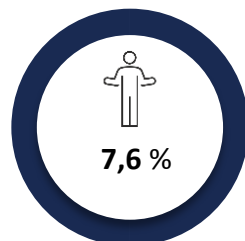
Wskaźnik urbanizacji*



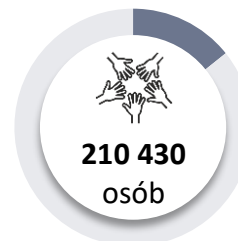
Współczynnik feminizacji*



Mediana wieku ludności*

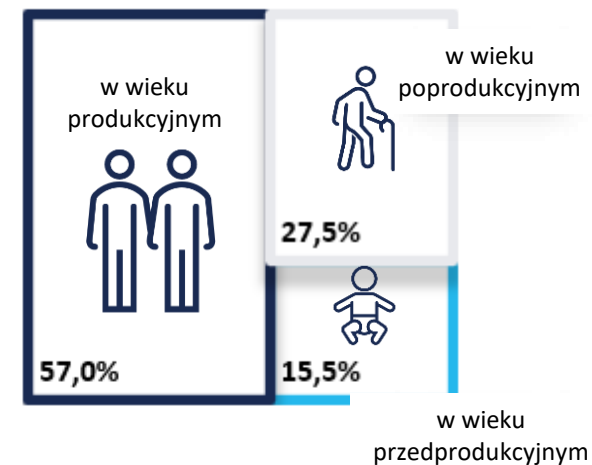


Stopa bezrobocia
rejestrowanego*



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

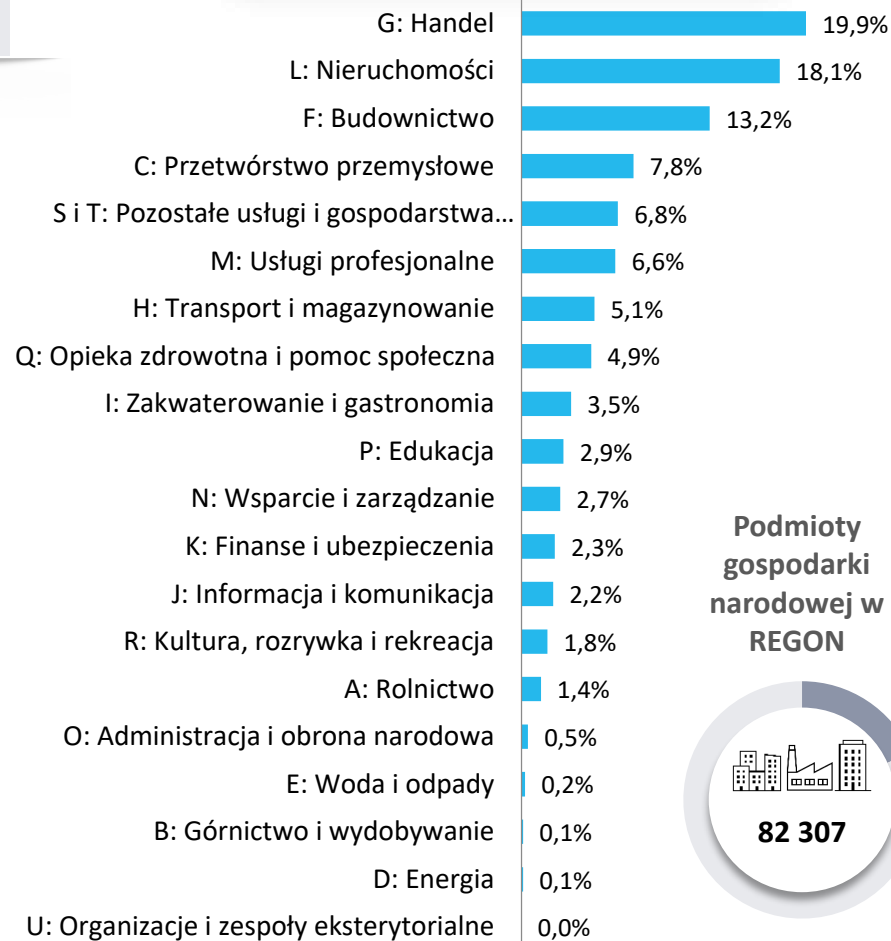
Podstawowe dane o podregionie **Przedsiębiorstwa**



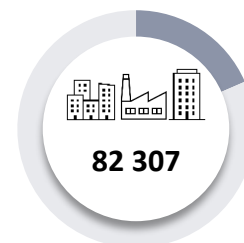
DWUP
Dolnośląski Wojewódzki
Urząd Pracy



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



Podmioty
gospodarki
narodowej w
REGON



51 242 zł Wartość brutto środków trwałych w przedsiębiorstwach na 1 mieszkańca**

50 870 zł Produkcja sprzedana przemysłu ogółem na 1 mieszkańca**

6 036,11 zł Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto**

3 486 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.



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.



WYNIKI BADANIA ILOŚCIOWEGO





Badanie pracodawców

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

01

W podregionie **wałbrzyskim** dominuje branża G – handel i L – nieruchomości, a w dalszej kolejności F – budownictwo. 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 co piąte planowało zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższego roku. Jedynie 12,5% było w stanie określić swoje plany rekrutacyjne na 5 lat wprzód.

03

Zawody, na które jest obecnie największe zapotrzebowanie wśród przedsiębiorców to: **OPERATOR URZĄDZEŃ PRZEMYSŁU CHEMICZNEGO, MAGAZYNIER, PRACOWNIK BIUROWY, PIEŁĘGNIARKA, PRACOWNIK PRODUKCJI i PRACOWNIK UTRZYMANIA CZYSTOŚCI (SPRZĄTACZKA).**

04

W przypadku największej liczby wolnych stanowisk pracy, od kandydatów nie wymaga się żadnego formalnego wykształcenia, jednak kolejnych 19,4% 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 dźwigowych.**

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

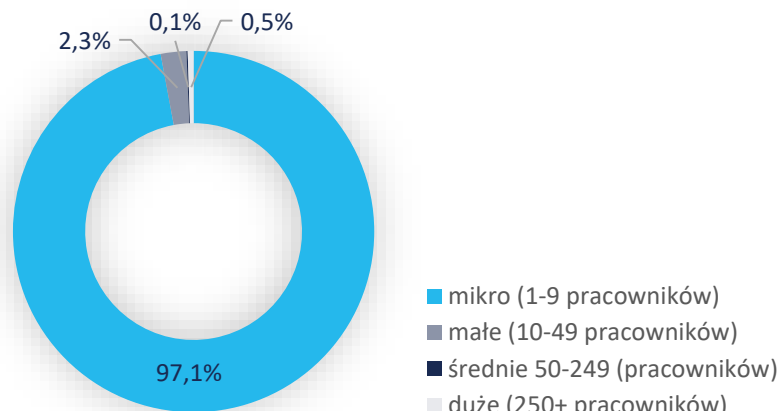
07 Poszukiwane są umiejętności: poprawnego wykonywania zadań zawodowych, administrowania i zarządzania oraz świadczenia pierwszej pomocy przedmedycznej, a także takie kompetencje społeczne jak: chęć do pracy i odpowiedzialność.

08 W perspektywie najbliższych 5 lat pracodawcy planują zatrudnienie przede wszystkim pracowników w zawodach: **PRACOWNIK BIUROWY, MAGAZYNIER, MENEDŻER ARTYSTYCZNY, KONTROLER JAKOŚCI PRODUKTÓW SPOŻYWCZYCH, HYDRAULIK I CIEŚLA.**

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: O. ADMINISTRACJA PUBLICZNA I OBRONA NARODOWA, OBOWIĄZKOWE ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNE (50,0% przedsiębiorstw), R. DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z KULTURĄ, ROZRYWKĄ I REKREACJĄ (36,0%), N. DZIAŁALNOŚĆ W ZAKRESIE USŁUG ADMINISTROWANIA I DZIAŁALNOŚĆ WSPIERAJĄCA (34,6%) i Q. OPIEKA ZDROWOTNA I POMOC SPOŁECZNA (34,6%) . Obecność zmian technologicznych jest niezależna od wielkości przedsiębiorstw.

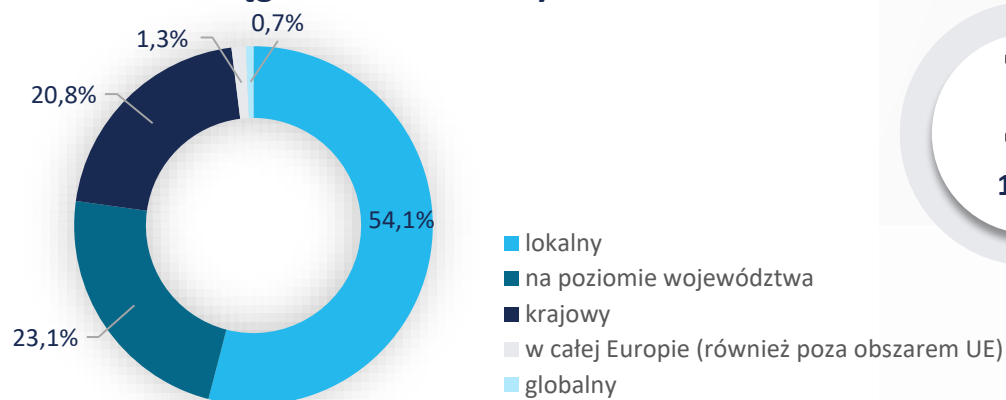
Informacje o badanych przedsiębiorstwach

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 = 886

Odsetek przedsiębiorstw posiadających stanowiska pracy, z których obsadą są problemy



34,5%

Odsetek przedsiębiorstw planujących zatrudnienie nowych pracowników w ciągu 12 najbliższych miesięcy



21,8%

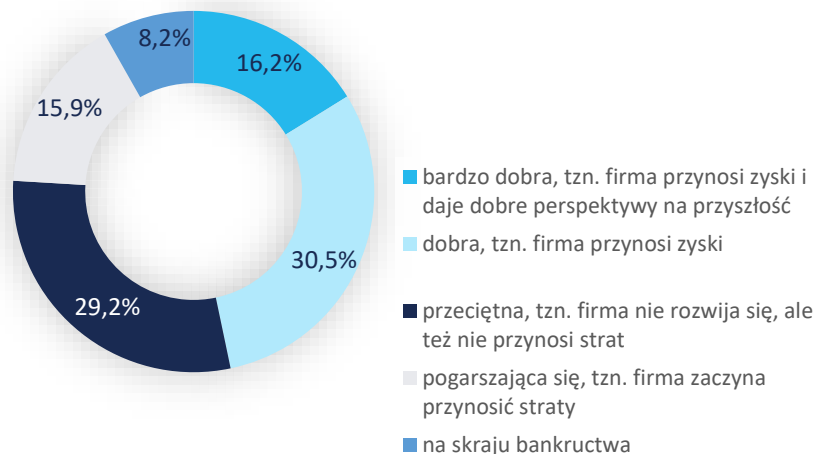
Odsetek przedsiębiorstw planujących zatrudnienie nowych pracowników w okresie bardziej odległym niż 1 rok, ale nie dłuższym niż 5 lat (64,8% odpowiadających nie udzieliło jednoznacznej odpowiedzi na to pytanie)



12,5%

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

Sytuacja ekonomiczna firmy



26 lat

Połowa przedsiębiorstw funkcjonowała na rynku nie dłużej niż 26 lat. Najmłodsze przedsiębiorstwo działało od 3 lat, najstarsze – 79.

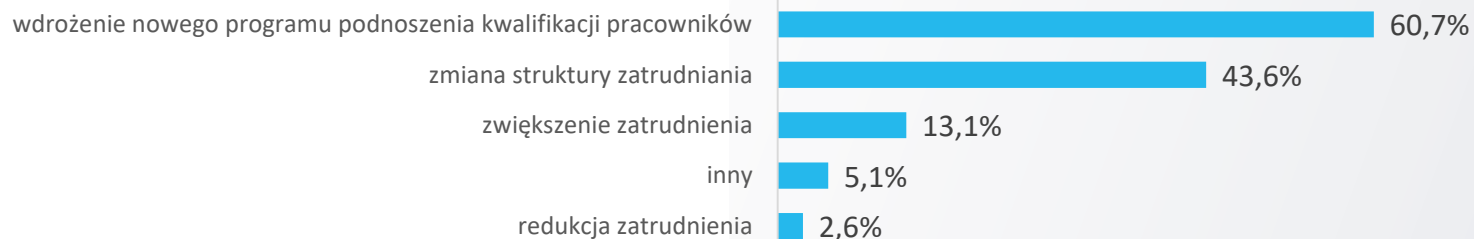


25,7%

W co czwartym przedsiębiorstwie w ciągu ostatnich 5 lat zaszyły zmiany wynikające z tzw. transformacji technologicznej. W większości przedsiębiorstw (u 60,7%) zmiany zaowocowały koniecznością wdrożenia nowego programu podnoszenia kwalifikacji pracowników.

N = 886

Zmiany w przedsiębiorstwach pod wpływem transformacji technologicznej



N = 209

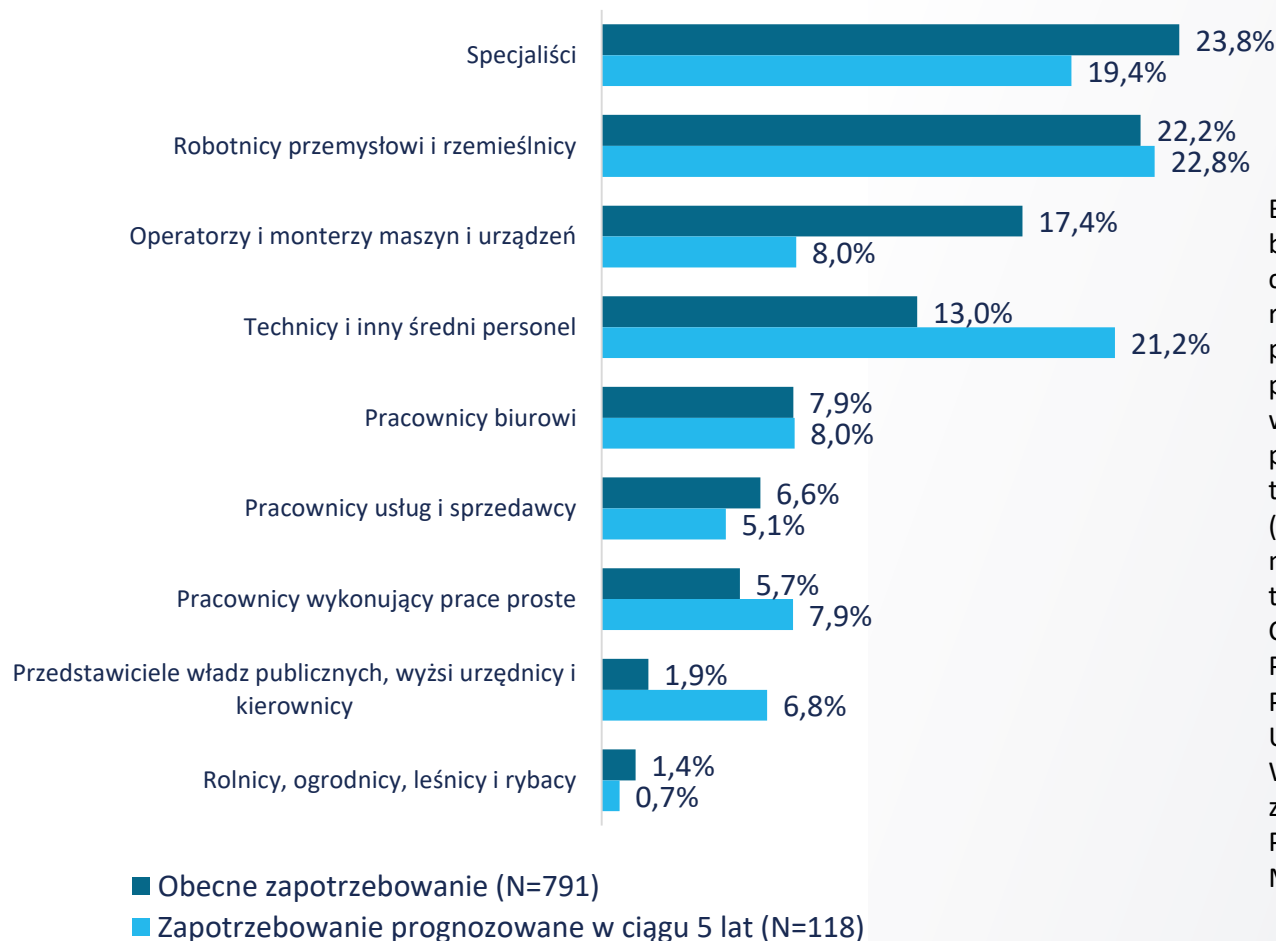
Zapotrzebowanie na zawody – obecnie i w przyszłości



DWUP
Dolnośląski Wojewódzki
Urząd Pracy



Poszukiwani pracownicy w poszczególnych zawodach



Badani przedsiębiorcy w momencie badania poszukiwali 791 pracowników, z czego 23,8% stanowili specjaliści, a 22,2% robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy. W perspektywie 5-ciu lat planowano ponadto rekrutację kolejnych 118 osób, wśród których najwięcej było robotników przemysłowych i rzemieślników (22,8%) i techników i innego średniego personelu (21,2%). W ujęciu szczegółowym najbardziej poszukiwane obecnie zawody to: OPERATOR URZĄDZEŃ PRZEMYSŁU CHEMICZNEGO, MAGAZYNIER, PRACOWNIK BIUROWY, PIEŁĘGNIARKA, PRACOWNIK PRODUKCJI, PRACOWNIK UTRZYMANIA CZYSTOŚCI (SPRZĄTACZKA). W perspektywie 5-cio letniej największe zapotrzebowanie zgłoszono na zawody: PRACOWNIK BIUROWY, MAGAZYNIER i MENEDŻER ARTYSTYCZNY.



Fundusze Europejskie
dla Dolnego Śląska



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



DOLNY
ŚLĄSK

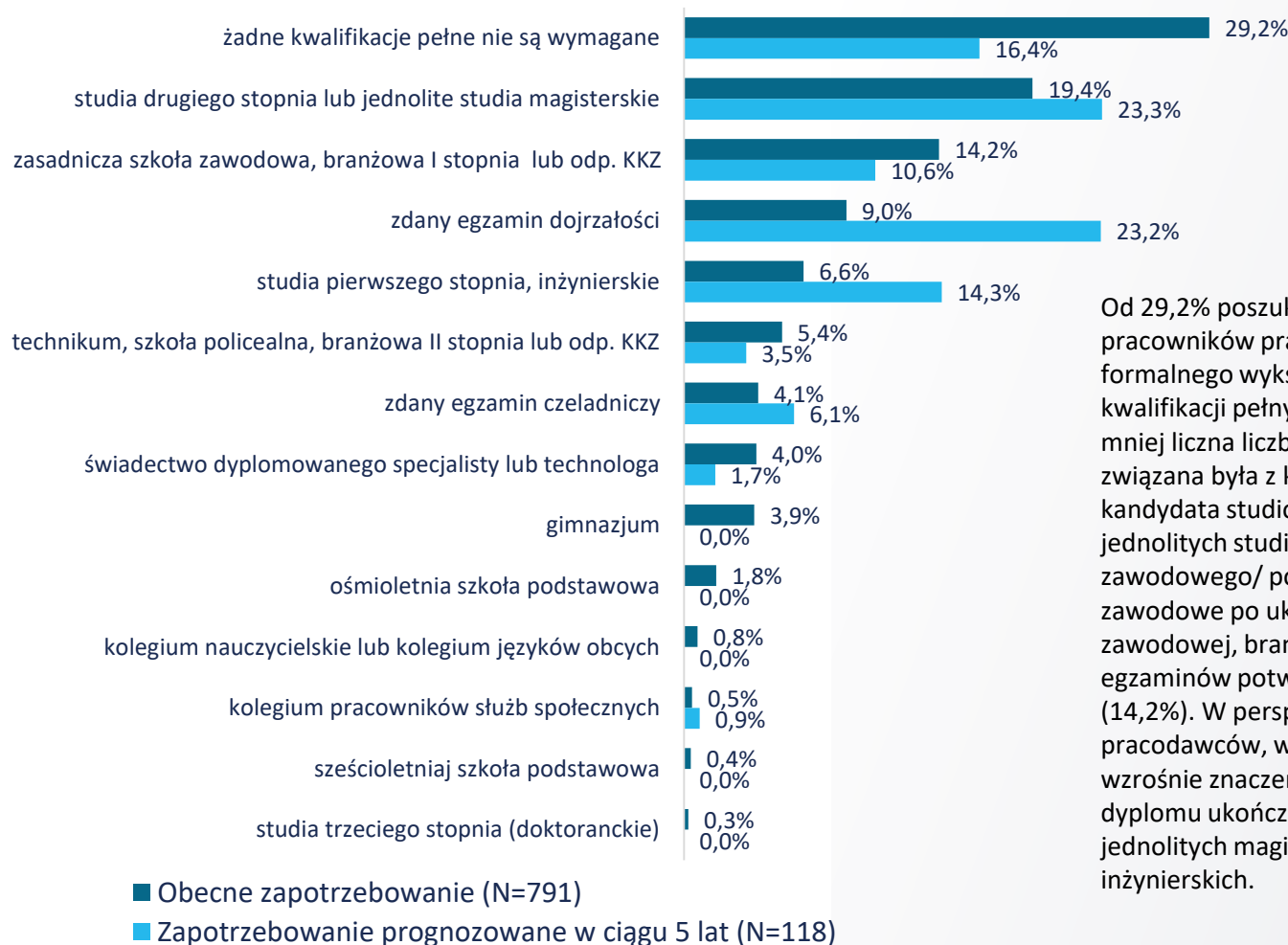
Zapotrzebowanie na kwalifikacje PEŁNE – obecne i w przyszłości



DWUP
Dolnośląski Wojewódzki
Urząd Pracy



Poszukiwani pracownicy z wymaganym poziomem kwalifikacji pełnych



Od 29,2% poszukiwanych w czasie trwania badania pracowników pracodawcy nie wymagali żadnego formalnego wykształcenia, tj. żadnego poziomu kwalifikacji pełnych nadawanych w oświacie. Nieco mniej liczna liczba nieobsadzonych stanowisk (19,4%) związana była z koniecznością ukończenia przez kandydata studiów wyższych drugiego stopnia lub jednolitych studiów magisterskich lub dyplomu zawodowego/ potwierdzającego kwalifikacje zawodowe po ukończeniu zasadniczej szkoły zawodowej, branżowej I stopnia lub KKZ oraz zdaniu egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe (14,2%). W perspektywie 5-ciu lat, zdaniem pracodawców, w procesie rekrutacyjnym relatywnie wzrośnie znaczenie świadectwa maturalnego, dyplomu ukończenia studiów drugiego stopnia, jednolitych magisterskich, pierwszego stopnia lub inżynierskich.



Fundusze Europejskie
dla Dolnego Śląska



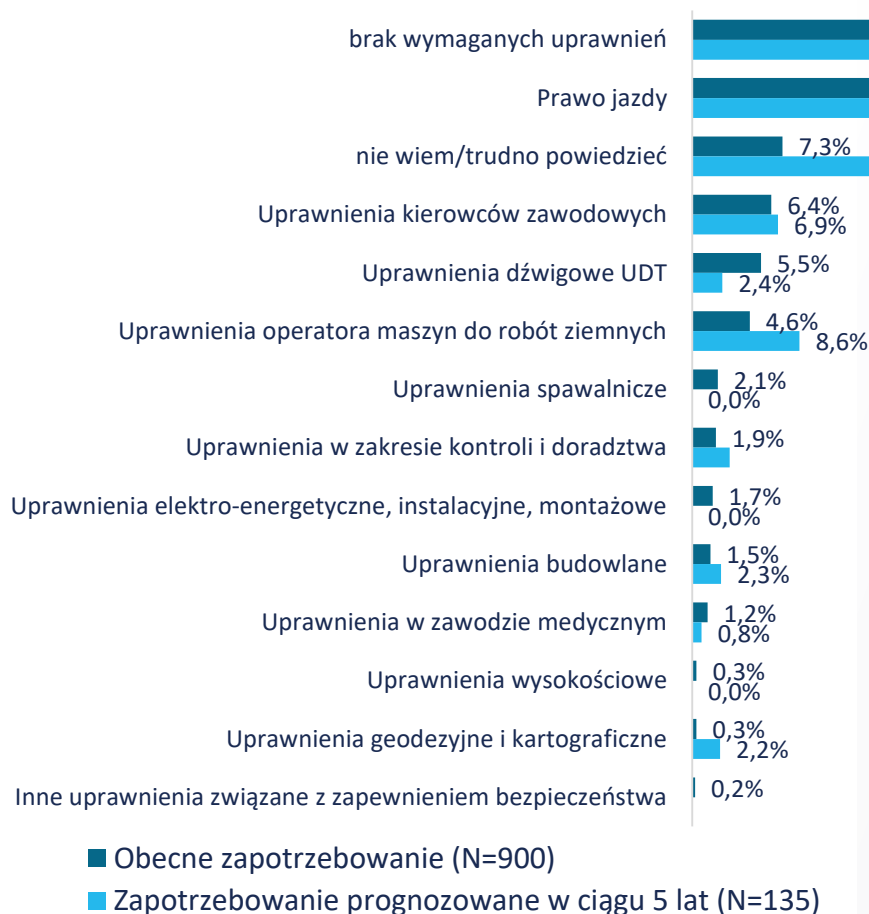
Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



DOLNY
ŚLĄSK

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



Z perspektywy procesów rekrutacyjnych planowanych na rok przeprowadzenia badania, najważniejszymi grupami uprawnień były: prawo jazdy (15,8% wszystkich wskazań), uprawnienia kierowców zawodowych (6,4% wskazań) i uprawnienia dźwigowe UDT (5,5%). W kontekście bardziej odległych czasowo planów, badani przedsiębiorcy również zgłosili zapotrzebowanie na pracowników posiadających prawo jazdy (18,7% wskazań), a także uprawnienia operatora maszyn do robót ziemnych (8,6%). W ujęciu bardziej szczegółowym, najbardziej poszukiwanymi rodzajami uprawnień były: Prawo jazdy kat A, B, BE, C i CE i D, D+E, T Świadectwo kwalifikacji zawodowej kierowcy (Kurs na przewóz rzeczy i osób / KOD 95), Uprawnienia operatora wózków jezdniowych podnośnikowych (uprawnienia na wózek widłowy), Uprawnienia doradcy podatkowego, a w przyszłości również: Uprawnienia montażysty rusztowań budowlano-montażowych metalowych, Uprawnienia operatora walców drogowych i Uprawnienia budowlane w specjalności inżynierskiej hydrotechnicznej.

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



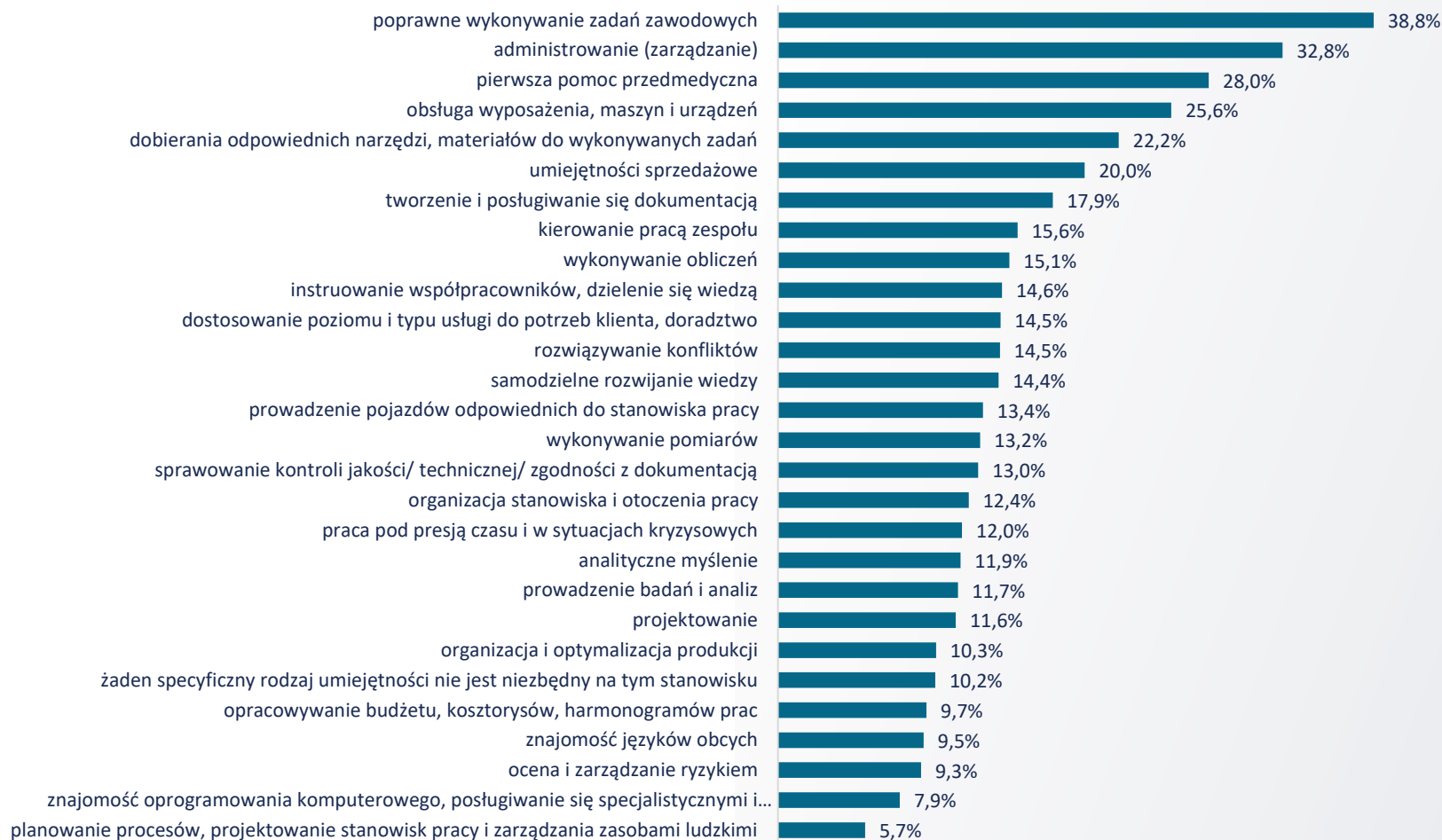
Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



DOLNY
ŚLĄSK

Poszukiwane u przyszłych pracowników umiejętności



N = 401



Badanie pracowników

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

- 01 W badaniu wzięło udział 328 pracowników z 328 przedsiębiorstw zlokalizowanych terenie powiatów wchodzących w skład podregionu wałbrzyskiego. Połowa respondentów to kobiety.
- 02 Połowa respondentów pracowała w swojej firmie i na obecnym stanowisku przez okres nie dłuższy niż 5 lat. Zdecydowana większość pytaných deklarowała zgodność posiadanych kwalifikacji z zajmowanym stanowiskiem, a blisko połowa była zainteresowana podnoszeniem poziomu wiedzy, umiejętności i kwalifikacji.
- 03 Podstawowe motywacje do rozwoju to: chęć rozwoju i chęć uzyskania wyższego wynagrodzenia.
- 04 Co drugi badany był zainteresowany zdobyciem kolejnego poziomu kwalifikacji pełnych (w oświacie), z czego największe grono (17,1%) planowało ukończenie studiów drugiego stopnia lub jednolitych studiów magisterskich.
- 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, pracownicy zainteresowani byli najczęściej zdobywaniem uprawnień operatora maszyn do robót ziemnych, uprawnień związanych z zapewnieniem bezpieczeństwa i uprawnień dźwigowych UDT.

07

Pracownicy zamierzali poszerzać szczegółową wiedzę zawodową, a także rozwijać umiejętności poprawnego wykonywania zadań zawodowych, znajomość języków obcych oraz wykorzystywanego w firmie oprogramowania.

08

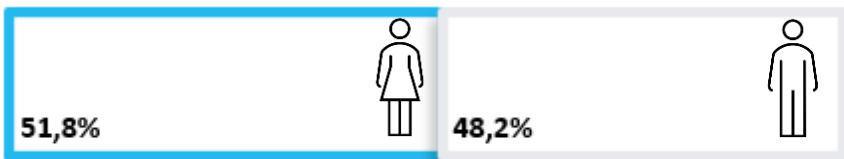
W tym celu mieli zamiar najczęściej korzystać z oferty kursów online i stacjonarnych, a także uczęszczać na szkolenia i warsztaty.

09

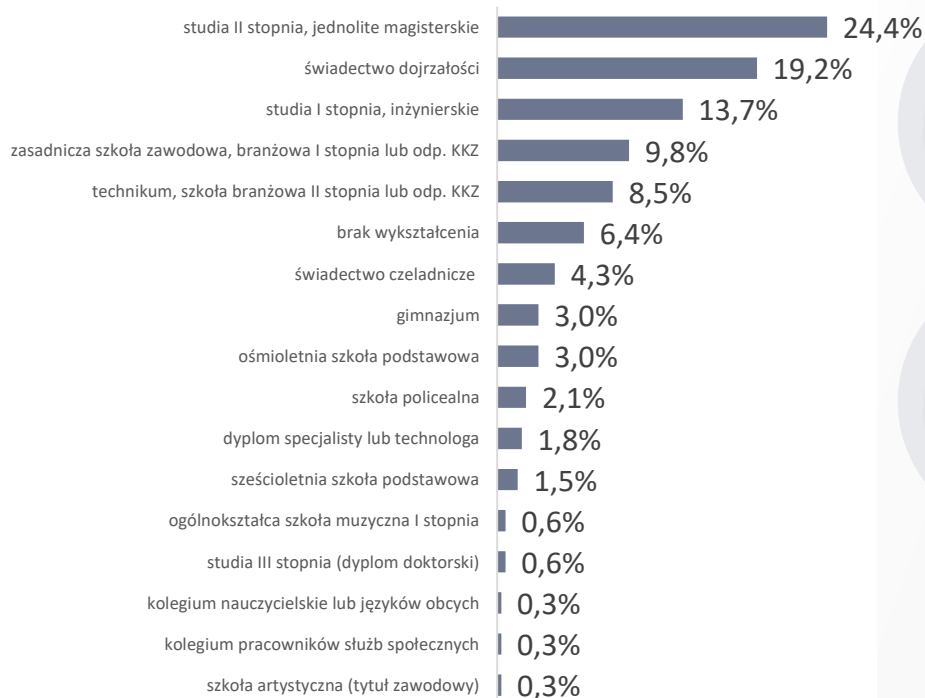
Co trzeci respondent dostrzegał w swojej firmie zmiany wynikające z tzw. transformacji technologicznej. W grupie dostrzegających blisko 2/3 odczuwało ich bezpośredni wpływ na swoje stanowisko pracy. Wśród zmian wymieniano najczęściej rozszerzenie zakresu obowiązków.

Informacje o badanych pracownikach

Płeć respondentów



Wykształcenie respondentów



N = 328



41 lat

Mediana wieku pracowników. Co czwarty respondent miał 32 lat lub mniej, połowa zaś nie przekroczyła 38 roku życia. Najmłodszy respondent liczył 19 lat, najstarszy – 63.



5 lat

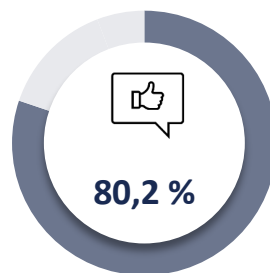
Mediana stażu pracy w firmie. Co czwarta badana osoba pracowała w swojej firmie nie dłużej niż 3 lata, a co druga nie dłużej niż 5 lat. Najdłuższy odnotowany staż pracy w firmie to 28 lat.



5 lat

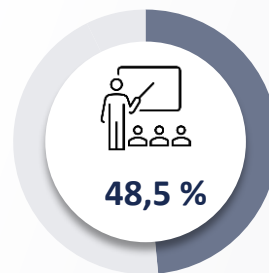
Mediana stażu pracy w firmie na obecnym stanowisku. Co czwarta badana osoba pracowała na swoim obecnym stanowisku nie dłużej niż 3 lata, co druga natomiast nie dłużej niż 5 lat. Najdłuższy odnotowany staż pracy na obecnym stanowisku to 20 lat.

Odsetek pracowników
deklarujących zgodność
posiadanych kwalifikacji z
zajmowanym stanowiskiem



N = 328

Odsetek pracowników
zainteresowanych poszerzeniem
posiadanych umiejętności i
kwalifikacji



Powody zainteresowania poszerzaniem posiadanych umiejętności i kwalifikacji



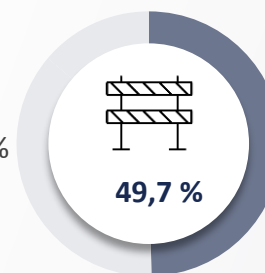
N = 159

Dla 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 62,3% respondentów), uzyskania bardziej korzystnych warunków zatrudnienia (47,2%) i zmiana stanowiska pracy (30,2%).

Dostrzegane bariery poszerzania kwalifikacji i umiejętności

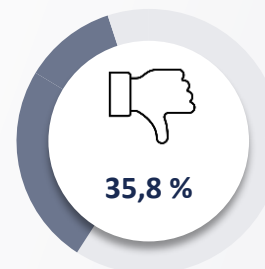


N = 79



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

N = 159

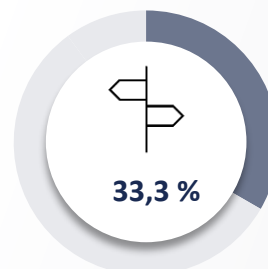
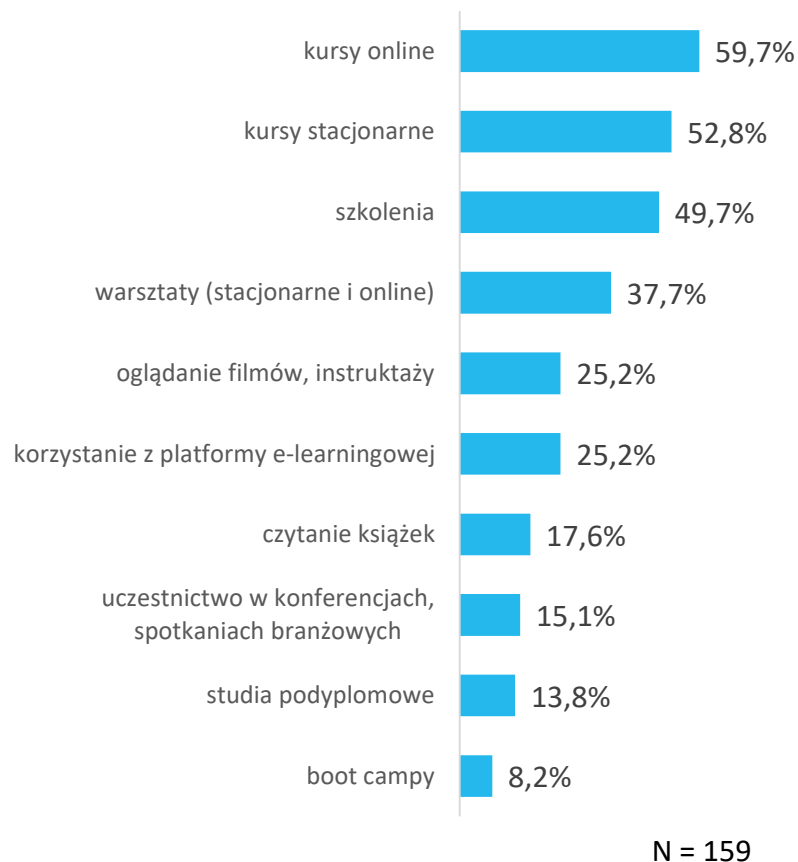


Odsetek pracowników uskarżających się na brak wsparcia pracodawców w zdobywaniu dodatkowych kwalifikacji i umiejętności

N = 159

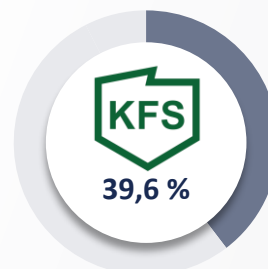
Nieco ponad połowa pracowników zainteresowanych podnoszeniem poziomu umiejętności i kwalifikacji, którzy dostrzegali utrudniające rozwój bariery, widziało przeszkodę w postaci zbyt wysokich kosztów (51,9%). W dalszej kolejności wymieniane były utrudnienia związane z godzeniem kształcenia z pracą zawodową i innymi obowiązkami (wskazane przez odpowiednio – 32,9% i 27,8% odpowiadających).

Zainteresowanie poszczególnymi metodami poszerzania wiedzy i umiejętności



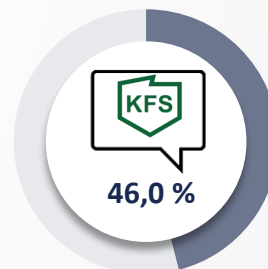
Odsetek pracowników korzystających ze Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji przy wyborze planowanych szkoleń, kursów itd.

N = 159



Odsetek pracowników poinformowanych o Krajowym Funduszu Szkoleniowym

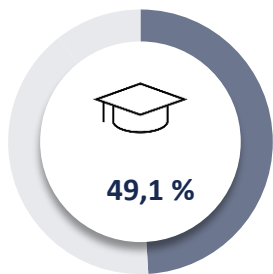
N = 159



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

N = 63

Zainteresowani rozwojem pracownicy najchętniej podnoszą poziom kwalifikacji poprzez uczestnictwo w kursach online (wskazane przez 59,7% respondentów), kursach stacjonarnych (52,8%) i szkoleniach (49,7%).



49,1 %

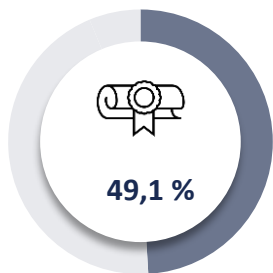
N = 159

Odsetek pracowników zainteresowanych zdobyciem kolejnego poziomu kwalifikacji pełnych

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



N = 82

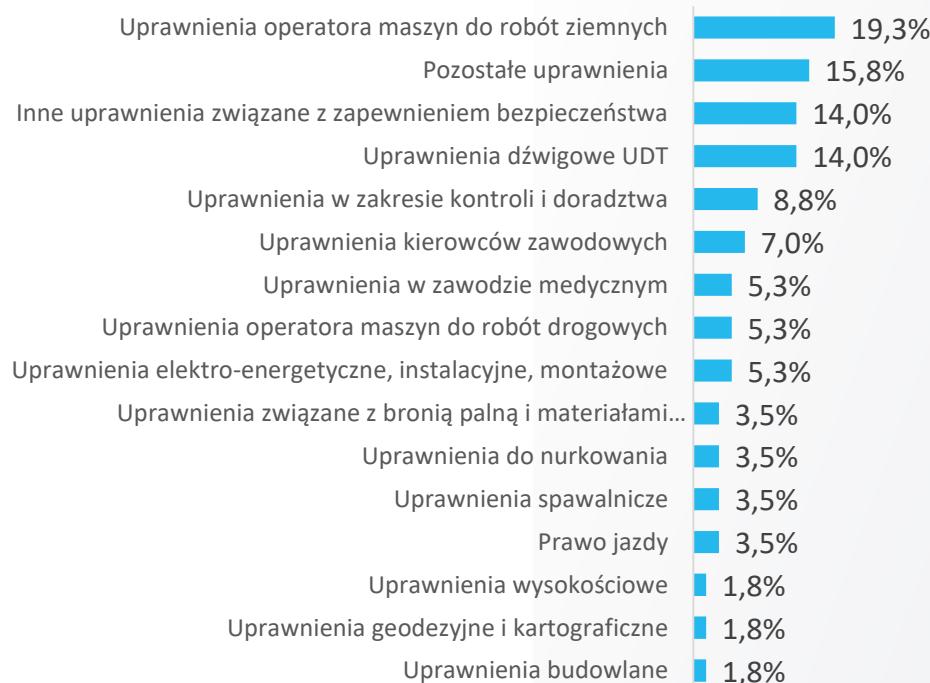


49,1 %

N = 159

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

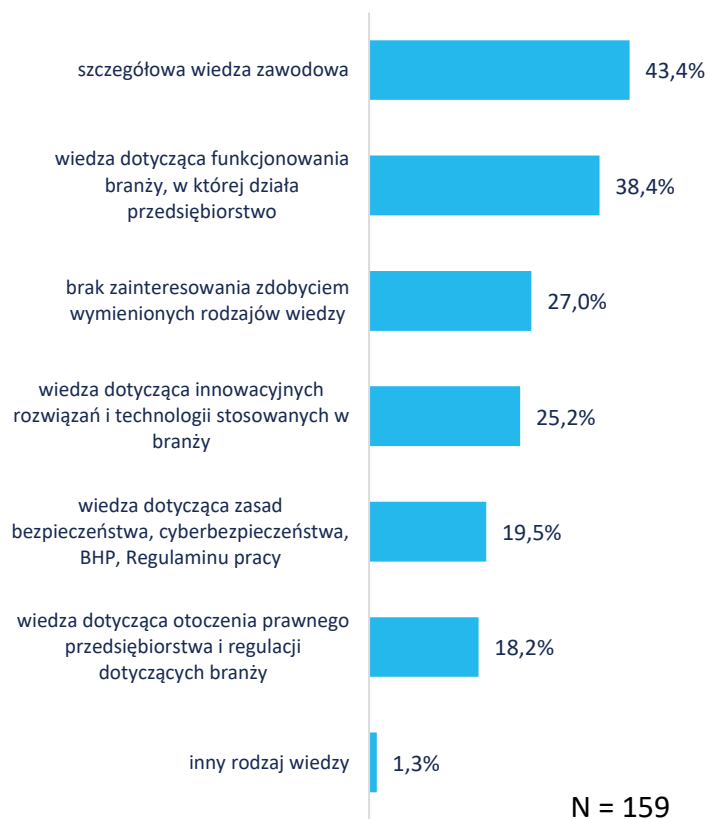
Zainteresowanie zdobyciem poszczególnych rodzajów wymaganych prawem specjalnych uprawnień/pozwoleń lub zdaniem egzaminów państwowych lub przed specjalnymi komisjami



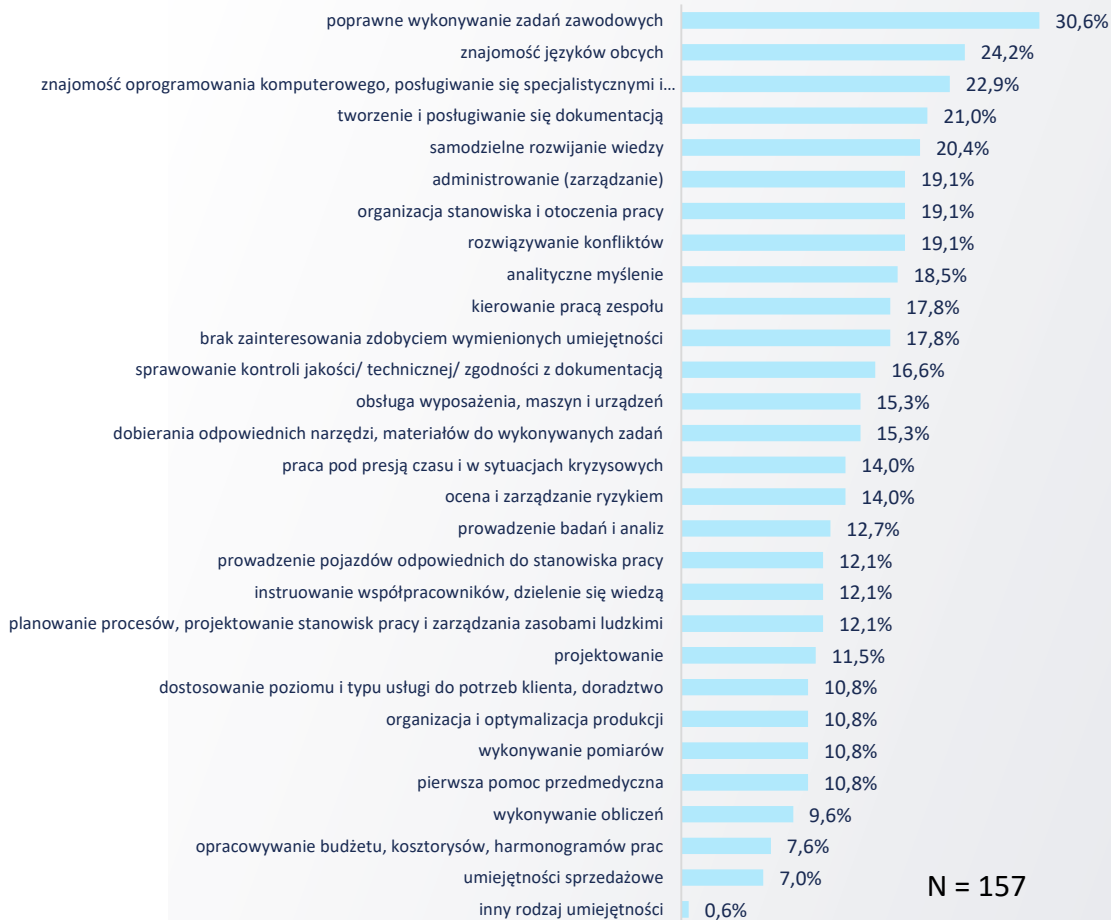
N = 57

Pracownicy zainteresowani byli najczęściej zdobywaniem uprawnień operatora maszyn do robót ziemnych (wskazanych przez 19,3% odpowiadających). W ujęciu bardziej szczegółowym, najczęściej wymieniano w tym kontekście: Uprawnienia montażysty rusztowań budowlano-montażowych metalowych (3), Licencję na wykonywanie krajowego transportu drogowego w zakresie przewozu osób taksówką (2), Uprawnienia kwalifikowanego pracownika zabezpieczenia technicznego (2 wskazania), Uprawnienia diagnosty samochodowego, Uprawnienia hakowego – sygnalisty, Uprawnienia operatora koparek jednoznaczyniowych, spycharek, systemów nurkowych i wózków widłowych (również po 2).

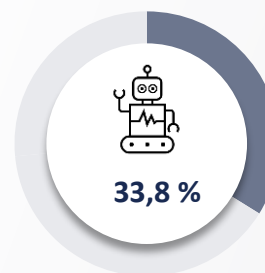
Zapotrzebowanie na rozwijanie poszczególnych rodzajów wiedzy



Zapotrzebowanie na rozwijanie poszczególnych umiejętności

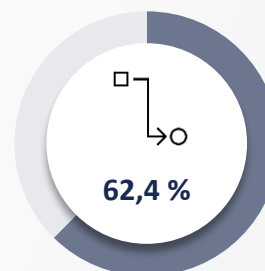


Wpływ zmian związanych z transformacją technologiczną na pracowników



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

N = 328



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

N = 133

W przypadku największej części pracowników, którzy odczuli wpływ transformacji technologicznej na swoje stanowisko pracy, zmiany dotyczyły rozszerzenia zakresu obowiązków (wymienionego przez 44,6% odpowiadających). Nieco mniej osób wskazało w tym kontekście zmianę trybu pracy (41,0%) i konieczność podnoszenia kwalifikacji (38,6%).



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 wałbrzyski charakteryzuje się dużym zapotrzebowaniem na pracowników w branży turystycznej i medycznej, co wynika z jego specyfiki gospodarczej.** Wysokie zapotrzebowanie na pracowników w tych sektorach jest bezpośrednio związane z rozwiniętą infrastrukturą turystyczną oraz licznymi uzdrowiskami, które przyciągają zarówno turystów, jak i pacjentów. Niemniej jednak, brak odpowiednio wykwalifikowanej kadry w tych branżach stanowi istotną barierę w dalszym rozwoju tych kluczowych sektorów regionalnej gospodarki.
- 2. Brak wykwalifikowanej kadry, zwłaszcza w sektorze medycznym i edukacyjnym, jest jednym z głównych problemów rynku pracy w regionie.** Niedobory personelu w tych kluczowych obszarach są szczególnie odczuwalne w kontekście rosnących potrzeb demograficznych oraz zmieniających się wymagań rynku pracy. Problemy te są dodatkowo potęgowane przez migrację wykwalifikowanych pracowników do większych miast lub za granicę, co zmusza lokalne instytucje do poszukiwania alternatywnych rozwiązań, takich jak zatrudnianie obcokrajowców.

- 3. System wsparcia rozwoju zawodowego jest dobrze oceniany, jednak istnieje potrzeba większego wsparcia dla młodych pracowników oraz osób chcących się przekwalifikować.** Wysoka ocena systemu wsparcia świadczy o jego skuteczności, jednakże rosnące wyzwania, takie jak szybka zmiana technologii i dynamicznie zmieniający się rynek pracy, wymagają dalszych inwestycji w programy szkoleniowe i doradcze. Szczególnie istotne jest dostosowanie oferty szkoleniowej do potrzeb młodzieży i osób planujących zmianę kariery, aby umożliwić im szybsze i bardziej efektywne wejście na rynek pracy.
- 4. Transformacja technologiczna jest wyzwaniem dla regionu, ale stwarza także nowe możliwości rozwoju dla pracowników i przedsiębiorstw.** Wprowadzenie nowych technologii wymaga od firm i pracowników nie tylko adaptacji, ale także stałego podnoszenia kwalifikacji i umiejętności. Choć jest to proces wymagający znacznych inwestycji, może on przynieść znaczące korzyści w postaci zwiększonej konkurencyjności firm oraz nowych miejsc pracy w sektorach związanych z nowoczesnymi technologiami.

5. **W najbliższych latach można spodziewać się wzrostu zapotrzebowania na specjalistów w dziedzinach związanych z technologiami cyfrowymi i zielonymi technologiami.** Rosnące znaczenie tych sektorów jest odpowiedzią na globalne trendy i wymagania związane z transformacją ekologiczną oraz cyfryzacją gospodarki. W związku z tym, lokalne instytucje edukacyjne i szkoleniowe będą musiały skupić się na kształceniu kadr, które będą w stanie sprostać tym nowym wyzwaniom, co jednocześnie wpłynie na dalszy rozwój regionu.

Najczęściej poszukiwane zawody i kompetencje

Charakterystyka regionu



Podregion wałbrzyski jest szczególnym obszarem Dolnego Śląska, wyróżniającym się znaczną różnorodnością gospodarczą i specyficznymi potrzebami rynku pracy. Jest to obszar zdominowany przez branżę turystyczną, zwłaszcza w powiatach przygranicznych, takich jak Kłodzko, gdzie sektor ten odgrywa kluczową rolę, szczególnie w sezonach zimowym i letnim. Podregion charakteryzuje się także znacznym zapotrzebowaniem na pracowników w branży motoryzacyjnej oraz medycznej, szczególnie na fizjoterapeutów i pielęgniarki, co wynika z rozbudowanej bazy uzdrowiskowej.

Nasz subregion wałbrzyski no to przede wszystkim to jest obszar turystyczny tak, czyli tutaj już jakby wiemy, jaka to jest branża, jakie zapotrzebowanie wśród pracodawców, ale to są te takie podstawowe zawody typu kucharz, osoba obsługująca, czyli takie pomocnicze, sezonowe zawody [Instytucja otoczenia biznesu]

Problemem w podregionie jest deficyt kadry w kluczowych zawodach, takich jak nauczyciele językowi i zawodowi, co dodatkowo potęguje migracja młodzieży do większych miast, takich jak Wrocław

Najczęściej poszukiwane zawody i kompetencje

Zapotrzebowanie na zawody i kompetencje

Najbardziej poszukiwane zawody w podregionie wałbrzyskim to:

- pracownicy branży turystycznej (repcjoniści, kucharze, obsługa hotelowa)
- pracownicy branży motoryzacyjnej (pracownicy produkcyjni)
- pracownicy sektora medycznego (pielęgniarki, fizjoterapeuci)
- Pracownicy administracyjni

Zapotrzebowanie na konkretne zawody w podregionie wałbrzyskim jest silnie uwarunkowane kilkoma kluczowymi czynnikami, które w znacznym stopniu determinują strukturę rynku pracy w tym regionie. Jednym z najważniejszych czynników jest sezonowość w turystyce, która znacząco wpływa na zapotrzebowanie na pracowników w sektorze usług turystycznych.

*Ujęłybyśmy do deficytowych zawodów... to są wszelkiego typu pracownicy zajmujący się elektryką, elektromechaniką, elektromonterką, czyli elektrycy, elektromechanicy, elektromonterzy
[Instytucja rynku pracy]*

*Zimą jest sezon narciarski, wyciągowy, wszystkie te wyciągi tutaj u nas bardzo dużo działają, schroniska i tak dalej. Tak że tam potrzebują też no i tych kucharzy, no całą tą obsługę hotelową i restauracyjną. Tak że no te czynniki takie są też sezonowe, nie? No bo tak jak mówię: no sezon letni – góry, a później znów sezon zimowy
[Instytucja rynku pracy]*

Najczęściej poszukiwane zawody i kompetencje Zapotrzebowanie na zawody i kompetencje cd.

W okresie letnim oraz zimowym, gdy podregion przyciąga turystów dzięki swoim górskim krajobrazom oraz infrastrukturze narciarskiej, wzrasta potrzeba zatrudnienia w takich zawodach jak recepcjonista, kucharz czy obsługa hotelowa. Sezonowość ta powoduje, że lokalni pracodawcy muszą elastycznie reagować na zmieniające się potrzeby, co często wiąże się z trudnościami w rekrutacji odpowiednio wykwalifikowanych pracowników na czas określony.

Bliskość granicy, szczególnie z Czechami, dodatkowo komplikuje sytuację na rynku pracy. Z jednej strony, otwartość granic umożliwia pracownikom swobodną migrację za lepszymi warunkami pracy, co skutkuje odpływem lokalnej siły roboczej do sąsiedniego kraju, gdzie wynagrodzenia mogą być wyższe. Z drugiej strony, podregion przyciąga pracowników z Ukrainy, którzy zapełniają luki w miejscowej kadrze, zwłaszcza w branży turystycznej i budowlanej. Tego typu migracje mają istotny wpływ na strukturę zatrudnienia i kształtowanie się lokalnego rynku pracy.

Najczęściej poszukiwane zawody i kompetencje

Zapotrzebowanie na zawody i kompetencje cd. 2



Kolejnym istotnym czynnikiem wpływającym na zapotrzebowanie na konkretne zawody jest rozwój sektora usług w uzdrowiskach, który jest charakterystyczny dla tego podregionu. Wzrost liczby ośrodków leczniczych i uzdrowiskowych w regionie generuje zapotrzebowanie na specjalistów z branży medycznej, w tym pielęgniarki, fizjoterapeutów oraz lekarzy. Jednakże, podobnie jak w przypadku branży turystycznej, region boryka się z niedoborem wykwalifikowanej kadry, co stanowi poważne wyzwanie dla pracodawców i wpływa na konieczność poszukiwania alternatywnych rozwiązań, takich jak zatrudnianie pracowników z zagranicy.

Te trzy kluczowe czynniki – sezonowość w turystyce, bliskość granicy oraz rozwój sektora uzdrowiskowego – w istotny sposób kształtują zapotrzebowanie na pracowników w podregionie wałbrzyskim, wpływając na dynamikę lokalnego rynku pracy i związane z nim wyzwania.



01 Opis najbardziej poszukiwanych kompetencji/kwalifikacji/umiejętności w podregionie

Najbardziej poszukiwane kompetencje i umiejętności w podregionie wałbrzyskim to:

- doświadczenie zawodowe, zwłaszcza w branży turystycznej i medycznej, gdzie praktyczna wiedza i umiejętności zdobyte w trakcie pracy są niezwykle cenione. W sektorze turystycznym doświadczenie pozwala pracownikom na efektywne i profesjonalne wykonywanie swoich obowiązków. W branży medycznej doświadczenie zawodowe jest niezbędne do zapewnienia odpowiedniego poziomu opieki i skuteczności terapii, szczególnie w placówkach uzdrowiskowych i rehabilitacyjnych.
- umiejętności techniczne związane z obsługą sprzętu i maszyn: pracodawcy oczekują, że kandydaci będą potrafili nie tylko obsługiwać nowoczesne urządzenia, ale również rozwiązywać problemy techniczne, co jest niezbędne w zapewnieniu ciągłości procesów produkcyjnych i usługowych.

02 Opis najbardziej poszukiwanych kompetencji/kwalifikacji/umiejętności w podregionie

- kompetencje interpersonalne i umiejętność pracy w zespole.

Współczesne środowisko pracy, zarówno w sektorze usług, jak i produkcji, wymaga od pracowników zdolności do efektywnej współpracy z innymi. Umiejętność komunikacji, rozwiązywania konfliktów oraz współpracy w różnorodnych zespołach staje się kluczowym elementem sukcesu zarówno dla pracowników, jak i pracodawców. W regionie, gdzie turystyka, opieka zdrowotna oraz przemysł odgrywają znaczącą rolę, kompetencje interpersonalne pozwalają na lepsze zarządzanie relacjami z klientami, współpracownikami oraz partnerami biznesowymi, co jest niezbędne w dynamicznie zmieniającym się rynku pracy.

Przede wszystkim u nas doświadczenie zawodowe. Umiejętności interpersonalne, komunikacyjne, znajomość też obsługi komputera i programów biurowych, zaangażowanie przede wszystkim, nie? No i chęć do pracy, umiejętność pracy też w zespole [Instytucja rynku pracy]

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 w zakresie cyberbezpieczeństwa:** w miarę jak coraz więcej firm i instytucji w podregionie przechodzi na cyfrowe formy zarządzania danymi oraz operacjami, bezpieczeństwo tych systemów staje się priorytetem,
- **zawody związane z ekologią i zielonymi technologiami:** podregion wałbrzyski będzie musiał dostosować swoją gospodarkę do nowych standardów ekologicznych. Specjaliści, którzy posiadają wiedzę na temat OZE, efektywności energetycznej oraz innowacyjnych technologii mających na celu zmniejszenie negatywnego wpływu na środowisko, będą odgrywać kluczową rolę w procesie przekształcania lokalnej gospodarki w bardziej zrównoważoną i ekologiczną.

W mojej ocenie, jeśli chodzi o cyberbezpieczeństwo to tutaj również te uwarunkowania geopolityczne i to co się dzieje na naszej wschodniej granicy również ma swoje przełożenie w Internecie. Więc jakby ten poziom bezpieczeństwa dla firm i dla organizacji w tej chwili jest wymagane [Instytucja otoczenia biznesu]

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

Najważniejsze problemy napotymane podczas rekrutacji w podregionie wałbrzyskim to:

- **niedobór wykwalifikowanej kadry, szczególnie w branży medycznej** stanowi jedno z najpoważniejszych wyzwań, z którymi borykają się lokalni pracodawcy. W uzdrowiskach oraz placówkach medycznych brakuje specjalistów, takich jak pielęgniarki i fizjoterapeuci, co prowadzi do trudności w utrzymaniu odpowiedniego poziomu opieki oraz ogranicza możliwości rozwoju tych ośrodków.
- **problemy z rekrutacją młodzieży do pracy sezonowej** wynikają z chęci do podejmowania takiej formy zatrudnienia. Młode osoby coraz częściej wybierają migrację do większych miast, takich jak Wrocław, w poszukiwaniu stabilniejszych i lepiej płatnych ofert pracy, co znacząco utrudnia pracodawcom z sektora turystycznego znalezienie pracowników na czas wakacji czy sezonu zimowego.
- **brak chęci do pracy związany z niskimi płacami** stanowi kolejny istotny problem rekrutacyjny. Wiele firm, zwłaszcza w branżach usługowych i produkcyjnych, oferuje wynagrodzenia niewiele przekraczające minimalną krajową, co zniechęca kandydatów do podjęcia zatrudnienia.

01 Opis możliwości rozwoju oferowanych przez pracodawców w podregionie

System wsparcia rozwoju kompetencji jest oceniany pozytywnie, ze szczególnym naciskiem na dostępność środków na szkolenia oraz doradztwo zawodowe, które jest dostępne na co dzień dla pracowników.

*Jeżeli chodzi o możliwość udziału w konferencjach i udziałów w płatnych czy bezpłatnych szkoleniach również ta oferta jest bogata.
[Instytucja otoczenia biznesu]*

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

- **szkolenia stacjonarne:** umożliwiają bezpośrednią naukę i praktyczne zdobywanie umiejętności,
- **staże:** oferują młodym pracownikom i osobom bez doświadczenia możliwość nabycia cennych kompetencji zawodowych w realnym środowisku pracy.

02 Najważniejsze kompetencje

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

- **umiejętności techniczne** związane z obsługą nowoczesnych urządzeń i maszyn,
- **kompetencje interpersonalne** niezbędne do efektywnej współpracy w zespołach,
- **specjalistyczna wiedza z zakresu nowych technologii**, takich jak cyberbezpieczeństwo i zielone technologie.

Na pewno też cyberbezpieczeństwo z uwagi na rozwijającą się i przechodzenie tak naprawdę do tej takiej sfery internetowej, tego środowiska takiego elektronicznego, no to też one mają duże znaczenie ze względu na zapewnienie bezpieczeństwa sieci danych [Instytucja rynku pracy]

Podregion wałbrzyski staje przed wyzwaniami związanymi z transformacją technologiczną, takimi jak wprowadzenie sztucznej inteligencji oraz automatyzacja procesów produkcyjnych. Obserwuje się rosnące zainteresowanie szkoleniami z zakresu nowych technologii, jednak ich wdrażanie jest na wczesnym etapie. Jednym z najważniejszych aspektów tej transformacji jest konieczność podnoszenia kompetencji cyfrowych wśród pracowników.

W miarę jak przedsiębiorstwa w podregionie wprowadzają nowe technologie i narzędzia cyfrowe, rośnie zapotrzebowanie na pracowników posiadających umiejętności związane z obsługą nowoczesnych systemów IT, zarządzaniem danymi oraz cyberbezpieczeństwem. Firmy coraz częściej dostrzegają potrzebę inwestowania w szkolenia z zakresu nowych technologii, jednak tempo wdrażania tych inicjatyw bywa różne, a brak wykwalifikowanej kadry w tej dziedzinie stanowi poważną barierę dla rozwoju.

Kolejnym wyzwaniem jest adaptacja przemysłu do wymogów związanych z automatyzacją i robotyzacją procesów produkcyjnych. Tradycyjne sektory przemysłowe w regionie, takie jak produkcja, są zmuszone do przekształcania swoich operacji w kierunku większej efektywności i elastyczności, co wymaga wprowadzenia zaawansowanych systemów automatyzacji.

Transformacja energetyczna i rozwój zielonych technologii stanowią kolejny istotny element wyzwań technologicznych. W związku z globalnymi zmianami klimatycznymi oraz zobowiązaniami do redukcji emisji, lokalne przedsiębiorstwa muszą inwestować w technologie, które są bardziej przyjazne dla środowiska. Wymaga to jednak nie tylko odpowiednich inwestycji, ale także wyszkolenia kadr. Brak specjalistów w tej dziedzinie może stanowić poważną przeszkodę dla przedsiębiorstw chcących spełniać nowe normy ekologiczne i uczestniczyć w globalnej transformacji energetycznej.

Przed wszystkim konieczność dostosowania się do wykorzystania nowych narzędzi i nowych technologii, które do tej pory nie były znane. Więc jakby pod tym kątem na pewno jest to istotne wyzwanie w kontekście też wykształcenia pracowników [Instytucja otoczenia biznesu]

Ponadto, wprowadzenie nowych technologii wiąże się również z koniecznością zmiany podejścia do zarządzania zasobami ludzkimi oraz organizacji pracy. Pracodawcy muszą nie tylko dostosować swoje strategie rekrutacyjne do nowych wymogów, ale także zmierzyć się z koniecznością przeszkolenia obecnych pracowników oraz budowania elastycznych i innowacyjnych zespołów. Wymaga to nie tylko nakładów finansowych, ale także zmiany kultury organizacyjnej, która będzie sprzyjać innowacjom i otwartości na zmiany.

**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**