

Raport końcowy



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”

2024



Fundusze Europejskie
dla Dolnego Śląska



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



**DOLNY
ŚLĄSK**

Spis treści

Komentarz ekspercki.....	3
1. Wprowadzenie.....	5
1.1. Opis przedmiotu badania.....	5
1.2. Cele badania.....	5
1.3. Opis zastosowanej metodyki	5
1.4. Dobór próby.....	6
2. Wyniki badania	12
2.1. Portret województwa	12
2.2. Perspektywa pracodawców	19
2.3. Perspektywa pracowników	38
3. Podsumowanie	50
4. Wnioski i rekomendacje.....	52
5. Załączniki.....	54
6. Spis tabel i wykresów.....	54

Komentarz ekspercki

Województwo dolnośląskie to jeden z najbardziej rozwiniętych regionów w Polsce, charakteryzujących się jednocześnie dynamicznie zmieniającymi się potrzebami rynku pracy. Ze względu na duże zróżnicowanie gospodarcze regionu, w tym w szczególności dotyczące miast: Wrocławia, Legnicy czy Wałbrzycha, obserwowane jest również duże zróżnicowanie potrzeb pracodawców.

Potrzeby te są zależne od wielu różnych czynników, takich jak np.: reprezentowany sektor gospodarki, poziom zaawansowania technologicznego czy specyficzne potrzeby lokalnych firm. Obok tzw. kompetencji przyszłości definiowanych w literaturze przedmiotu jako: „kombinacja wiedzy, doświadczenia, umiejętności oraz zaangażowania pracowników, której znaczenie dla rozwoju i sukcesu przedsiębiorstw będzie wzrastać w przyszłości”¹, poszukiwani są również specjaliści średniego szczebla, pracownicy wyposażeni w wydawałoby się podstawowe kompetencje, czy umiejętności, takie jak: znajomość języków obcych, czy posiadanie prawa jazdy.

Warto także zwrócić uwagę, że obecnie większość przedsiębiorstw, w tym również zlokalizowanych na terenie województwa dolnośląskiego, boryka się w szczególności z dostępem do pracowników liniowych tzw. pracowników produkcyjnych. Konieczność przezwycięzania bieżących trudności w funkcjonowaniu przedsiębiorstw jest istotnym ograniczeniem dla rozwijania myślenia strategicznego w przedsiębiorstwach. Przedsiębiorcy zajmują się raczej bieżącą działalnością i dostosowywaniem się do szybko zmieniających się warunków otoczenia. Wzrost cen, inflacja, w wielu przypadkach drastycznie zmieniły realia funkcjonowania przedsiębiorstw. Innowacyjność, tworzenie innowacji są oczywiście ważne, ale w obliczu bieżących problemów często są odsuwane w czasie.

W wielu regionach w kraju widoczne jest nieco mniejsze niż jeszcze rok wcześniej, zainteresowanie tzw. zawodami przyszłości, związanymi np. z technologiami IT. Warto jednak zwrócić uwagę, że w mniejszym stopniu dotyczy to Wrocławia, który jako jedno z wiodących miast technologicznych w Polsce, oferuje więcej niż w innych regionach ofert pracy dla specjalistów IT, programistów, analityków danych, a także ekspertów w zakresie sztucznej inteligencji i cyberbezpieczeństwa.

Dolny Śląsk, będący historycznie regionem przemysłowym, odnotowuje także duże zapotrzebowanie na pracowników w sektorze produkcyjnym. Dotyczy to np. specjalistów w zakresie automatyki, mechatroniki, inżynierii mechanicznej oraz zarządzania procesami produkcyjnymi. Ze względu na swoje położenie geograficznie region jest również ważnym węzłem komunikacyjnym, co przekłada się na rosnące znaczenie branży e-commerce. Oznacza to także wzrost zapotrzebowania na pracowników w sektorze logistyki, magazynowania i transportu. Wśród istotnych branż, o kluczowym znaczeniu dla rozwoju, w zasadzie większości regionów w kraju, można również wymienić sektor medyczny, który ze względu na starzenie się społeczeństwa oraz rozwój prywatnych placówek medycznych zwiększa zapotrzebowanie na lekarzy, pielęgniarki, opiekunów medycznych oraz specjalistów rehabilitacji.

W regionach rozwijających się w sposób dynamiczny, w tym w szczególności silnych gospodarczo, takich jak Dolnośląskie, istotne znaczenie ma również branża budowlana. Wraz z nowymi inwestycjami infrastrukturalnymi rośnie popyt na pracowników budowlanych, inżynierów budowlanych oraz specjalistów ds. zarządzania projektami. Oczywisty jest również wzrost zapotrzebowania na specjalistów z zakresu energetyki oraz ochrony środowiska, generowany przez rosnące inwestycje w odnawialne źródła energii w regionie.

Oprócz zapotrzebowania wynikającego z rozwoju tzw. branż przyszłości, obserwowany jest również wzrost zapotrzebowania na tzw. kompetencje społeczne, w tym: zdolność dostosowywania się do zmian, umiejętność pracy w zróżnicowanym,

¹ Łapińska J., Sudolska A., Zinecker M.; *Metodyka badań empirycznych: „Kompetencje przyszłości w przedsiębiorstwach przemysłowych funkcjonujących w Polsce – stan, perspektywy rozwoju oraz rekomendacje w kontekście podnoszenia innowacyjności przedsiębiorstw”*. Materiał przygotowany w ramach prac Obserwatorium ds. Kompetencji Przyszłości Fundacji Platforma Przemysłu Przyszłości; Fundacja Platforma Przemysłu Przyszłości, Warszawa 2021; s. 2.

wielokulturowym środowisku, samodoskonalenie, samorozwój (w kontekście umiejętności uczenia się przez całe życie), umiejętność komunikowania się. Przedsiębiorcy uczestniczący w badaniach coraz częściej podkreślają również znaczenie tzw. kompetencji poznawczych (kognitywnych) obejmujących m.in.: pomysłowość, kreatywność, umiejętność pracy on-line, umiejętność analizy danych, umiejętność wykorzystywania informacji, umiejętność zarządzania projektami, łatwość uczenia się np. nowych programów, nowych technologii, umiejętność wyszukiwania i selekcjonowania informacji.

Należy również podkreślić, że coraz wyraźniej obserwowany jest wzrost zapotrzebowania na umiejętność pracy w środowisku wielokulturowym, która przy obecnych uwarunkowaniach geopolitycznych i napływie pracowników z innych krajów, jest bardzo pożądana. Rośnie również znaczenie kompetencji związanych z zarządzaniem finansami (budżetem projektu). Wzrost znaczenia tej kompetencji jest efektem dynamicznych zmian zachodzących na rynkach finansowych, zmieniających się warunków finansowych realizacji inwestycji powodowanych np. wzrostem cen, brakiem dostępu do niektórych półproduktów.

Istotne będą również zawody wpisujące się w zakres tzw. SMART FACTORY, związane np. ze zdalnym zarządzaniem przedsiębiorstwem, podobnie jak np. zdalne zarządzanie domem. Prognozuje się, że technologie dostępne obecnie w życiu codziennym związane np. z inteligentnym budownictwem będą coraz powszechniej stosowane w przedsiębiorstwach.

Dużym problemem w przypadku kompetencji społecznych jest jednak brak dostosowania systemu kształcenia do aktualnych potrzeb społeczeństw (podawczy system nauczania, małe nastawienie na rozwijanie kompetencji społecznych począwszy od niższych etapów kształcenia). Większość zaawansowanych kompetencji, w zasadzie, nie jest rozwijana w obecnym systemie edukacji. Pracownicy nabywają tego rodzaju kompetencje (głównie poznawcze i społeczne) w trakcie pracy zawodowej. W związku z tym, że pracodawcy nie są najczęściej zainteresowani szkoleniem pracowników tylko z tego zakresu, rozwiązaniem może być np. dołączanie do oferty szkoleń technicznych modułów zawierających moduły z zakresu rozwijania kompetencji społecznych, czy poznawczych.

dr hab. Katarzyna Cheba, prof. ZUT

1. Wprowadzenie

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 ten jest rezultatem kompleksowego badania zapotrzebowania na zawody, kwalifikacje i umiejętności w województwie dolnośląskim. Celem tego przedsięwzięcia było dostarczenie aktualnych i szczegółowych informacji, które będą wspierać lokalne władze, przedsiębiorców oraz instytucje edukacyjne w dostosowywaniu strategii rozwoju gospodarczego regionu do dynamicznie zmieniających się potrzeb rynku pracy. W niniejszym rozdziale przedstawiono kontekst badania, jego główne cele oraz zastosowaną metodologię.

1.1. Opis przedmiotu badania

Przedmiotem niniejszego raportu jest prezentacja wyników badania dotyczącego zapotrzebowania na zawody, kwalifikacje i umiejętności w województwie dolnośląskim. Wyniki przeprowadzonych prac mają wspierać procesy decyzyjne w zakresie polityki zatrudnienia oraz edukacji zawodowej.

Województwo dolnośląskie, ze względu na swoją zróżnicowaną strukturę gospodarczą i demograficzną, wymaga szczegółowego monitorowania potrzeb rynku pracy, aby skutecznie przeciwdziałać problemom związanym z bezrobociem oraz niedopasowaniem kompetencji pracowników do potrzeb lokalnych pracodawców. Niniejsze badanie stanowi odpowiedź na te wyzwania dostarczając rzetelnych i aktualnych danych, które mogą być wykorzystane przez szerokie grono interesariuszy, w tym przedsiębiorców, instytucje edukacyjne, administrację publiczną oraz organizacje pozarządowe.

1.2. Cele badania

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

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

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

1.3. Opis zastosowanej metodyki

Badanie zostało zrealizowane w trzech głównych częściach, z których każda miała na celu zbadanie różnych aspektów zapotrzebowania na zawody, kwalifikacje i umiejętności w regionie:

1. **Badanie zapotrzebowania z perspektywy pracodawców:** ta część badania objęła analizę potrzeb pracodawców na poziomie powiatowym. W każdym z powiatów województwa przeprowadzono badania przedsiębiorstw z uwzględnieniem branży oraz wielkości przedsiębiorstw. Łącznie przebadano 4751 przedsiębiorstw.
2. **Badanie potrzeb rozwoju zawodowego pracowników:** ta część badania skupiała się na pozyskaniu informacji dotyczących perspektywy pracowników w zakresie rozwoju zawodowego oraz dopasowania ich kompetencji do wymagań rynku pracy. W badaniu ilościowych pracowników wzięto udział 1751 osób.

3. **Badanie opinii interesariuszy rynku pracy:** uzupełnieniem analiz ilościowych było badanie jakościowe przeprowadzone wśród kluczowych interesariuszy rynku pracy takich jak: przedstawiciele instytucji otoczenia biznesu, uczelni wyższych, samorządów oraz innych organizacji. W tej części prac zrealizowano 41 wywiadów pogłębionych (IDI) oraz 7 zogniskowanych wywiadów grupowych (FGI), aby uzyskać wgląd w opinie na temat kluczowych wyzwań związanych z zapewnieniem odpowiedniej kadry dla gospodarki regionu.

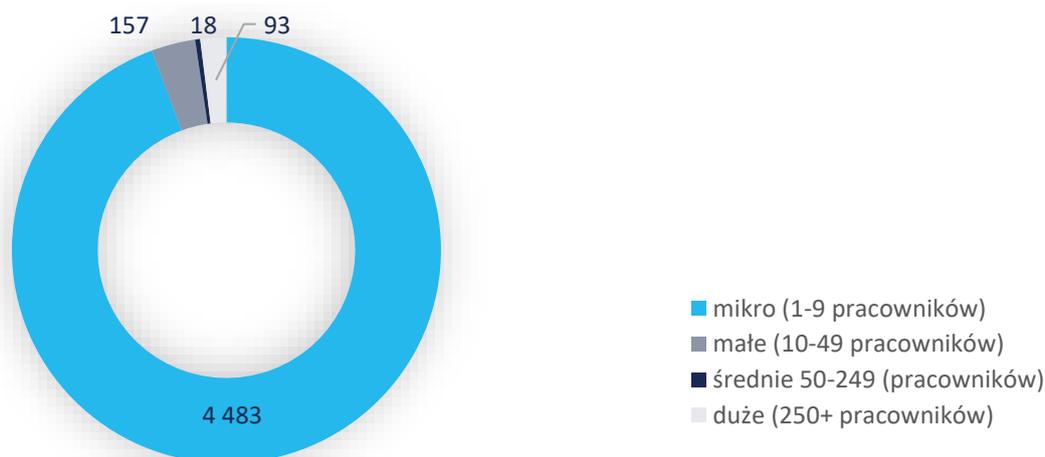
W ramach badania przygotowano także podsumowanie danych społeczno-ekonomicznych na temat województwa dolnośląskiego na podstawie analizy danych zastanych.

1.4. Dobór próby

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 z powiatów ziemskich i po 5 w każdym z miast na prawach powiatu. Aby przywrócić właściwe proporcje wielkości przedsiębiorstw zastosowano ważenie poststratyfikacyjne przed analizą wyników. Przedstawione w raporcie dane pochodzące z I części badania są **ważone**.

W próbie badawczej I części badania znalazło się **4751** właścicieli i osób zarządzających lub zajmujących się sprawami personalnymi przedsiębiorstw, posiadających siedziby na terenie województwa dolnośląskiego. Zdecydowana większość z nich (94,4%) reprezentowała mikroprzedsiębiorstwa zatrudniające od 1 do 9 pracowników. Przedsiębiorstwa małe (zatrudniające od 10 do 49 osób) stanowiły 3,3% próby, przedsiębiorstwa średnie – 0,4%, a duże (z przynajmniej 250 pracownikami) – 2,0%. Co czwarte badane przedsiębiorstwo zatrudniało 3 lub mniej pracowników, a co drugie – maksymalnie 5. Ankiety przeprowadzono w 349 firmach zatrudniających tylko 1 pracownika, 604 zatrudniających dwóch pracowników, 503 z trzema pracownikami. Największe objęte badaniem przedsiębiorstwo zatrudniało 18191 osób (przy czym zatrudnianie rozumiane było szeroko, łącznie z umowami cywilno-prawnymi oraz umowami B2B). Przeprowadzone testy statystyczne nie wykazały istotnych różnic pod względem liczby pracowników pomiędzy przedsiębiorstwami z poszczególnych podregionów².

Wykres 1 Liczba przedsiębiorstw objętych I częścią badania w poszczególnych kategoriach wielkości.

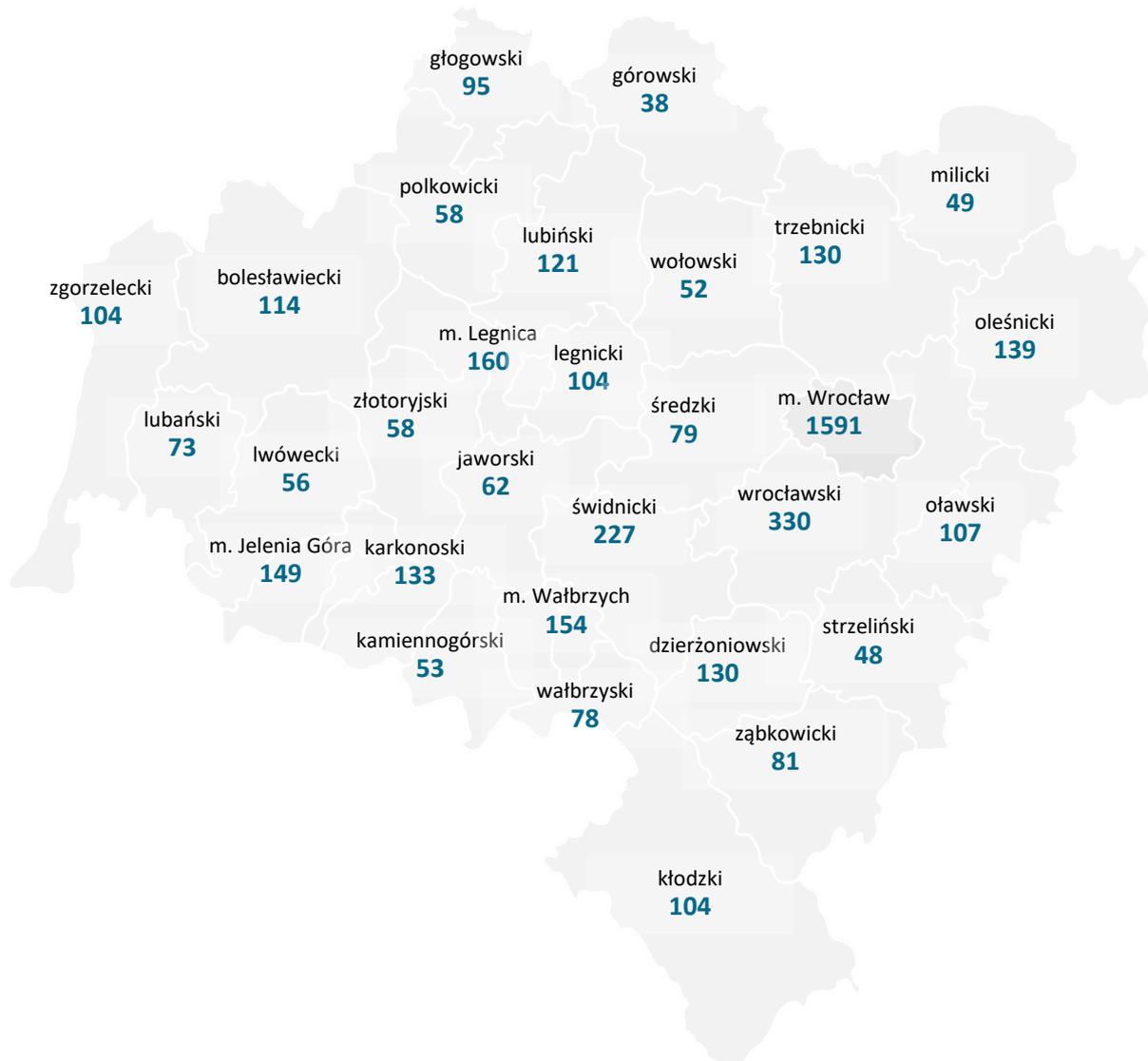


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania.

² Przeprowadzono porównania parami z wykorzystaniem testu Kruskala-Wallisa z korektą Bonferroniego dla wielokrotnych porównań.

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

Rysunek 1 Liczba przedsiębiorstw objętych I częścią badania w poszczególnych powiatach.

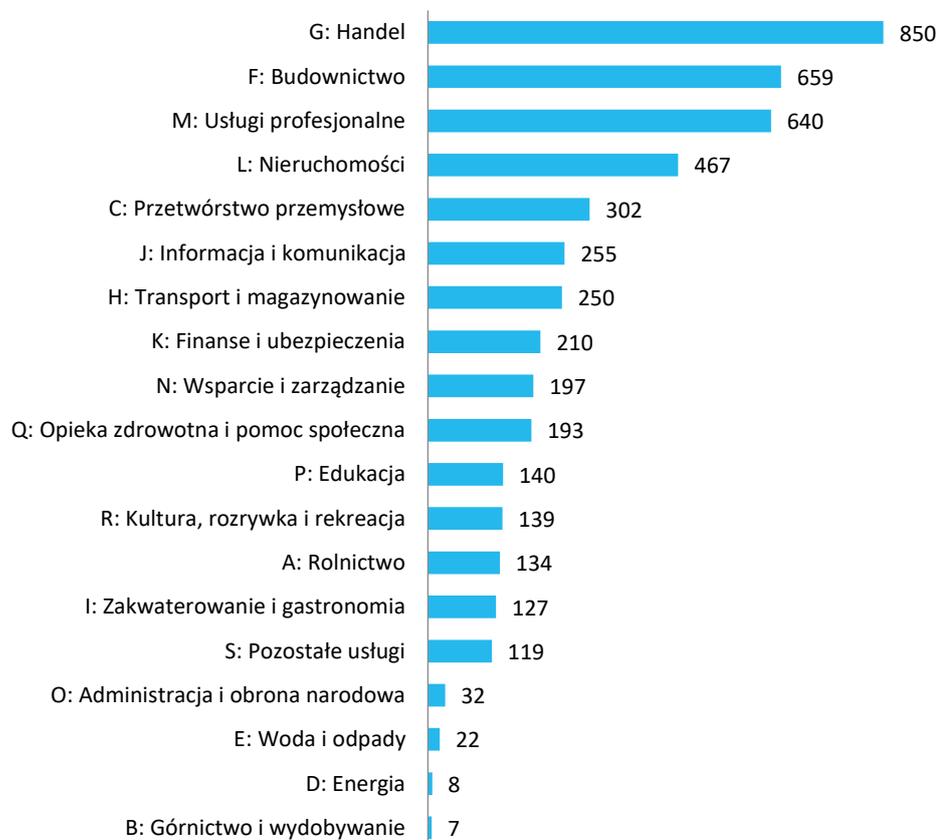


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania.

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

Najwięcej respondentów reprezentowało przedsiębiorstwa prowadzące działalność zarejestrowaną w sekcjach: G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (850 firm), F – Budownictwo (659 firm) oraz M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (640 firm) i L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości (467 firm).

Wykres 2 Liczba przedsiębiorstw objętych badaniem w poszczególnych branżach według sekcji klasyfikacji PKD 2007³.

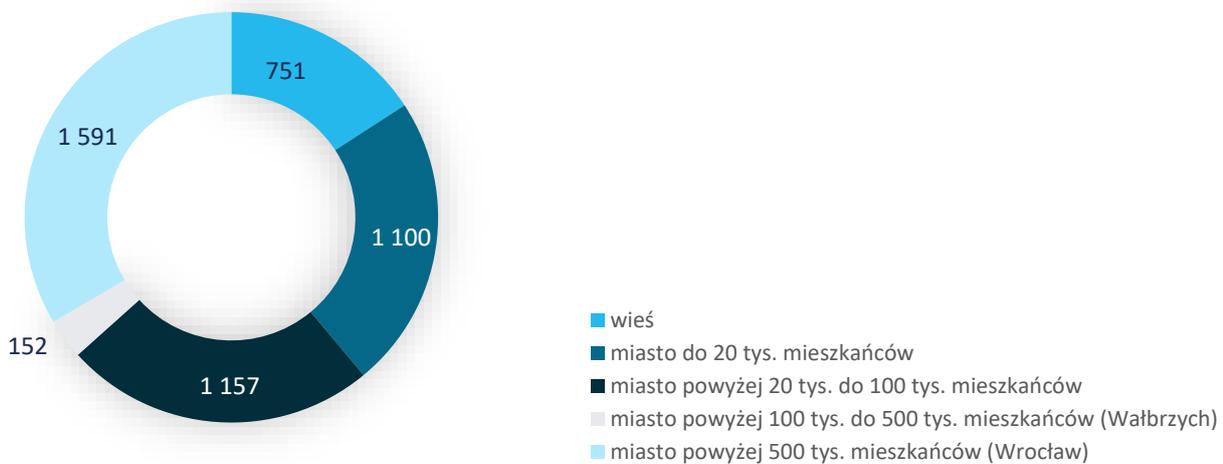


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania.

Wśród przedsiębiorstw objętych I częścią badania znalazło się 33,5% podmiotów, których siedziby zlokalizowane były w największym mieście regionu – Wrocławiu, 24,4% z siedzibami w miastach powyżej 20 tys. do 100 tys. mieszkańców, 23,2% z siedzibami w miastach do 20 tys. mieszkańców, 15,8% przedsiębiorstw z terenów wiejskich oraz 3,2% z Wałbrzycha (jedynego w regionie miasta o liczbie mieszkańców powyżej 100 tys. do 500 tys.).

³ Pełne nazwy sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności 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.

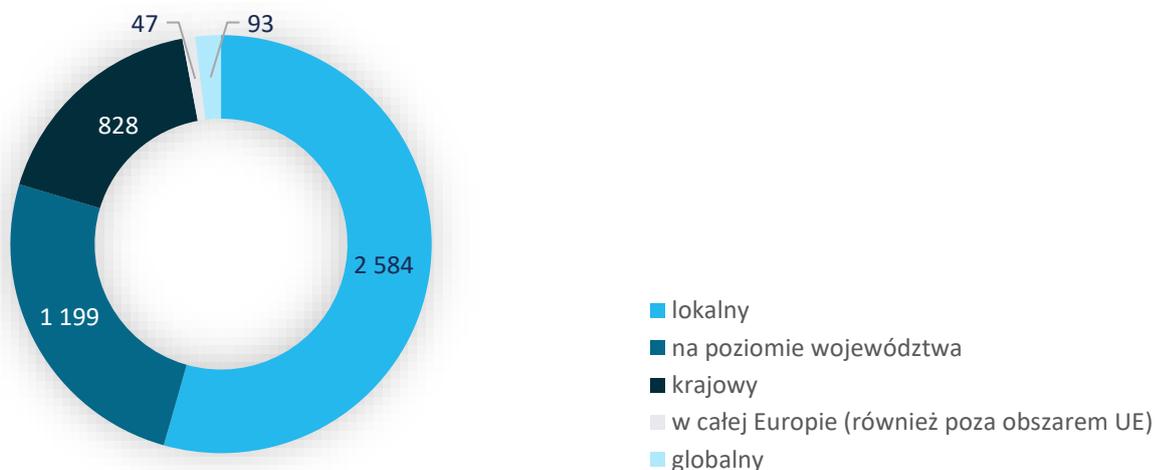
Wykres 3 Liczba przedsiębiorstw objętych I częścią badania według wielkości miejscowości lokalizacji siedziby.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania.

Nieco ponad połowa przedsiębiorstw objętych I częścią badania (54,4%) prowadziła działalność jedynie o zasięgu lokalnym, co czwarte (25,2%) działało na terenie całego Dolnego Śląska, a co piąte (20,4%) wykraczało poza teren województwa. Firmy prowadzące działalność zakrojoną na najszerszą skalę największy udział stanowiły wśród badanych podmiotów w podregionach: legnicko-głogowskim oraz jeleniogórskim.

Wykres 4 Liczba przedsiębiorstw objętych I częścią badania według zasięgu terytorialnego prowadzonej działalności.

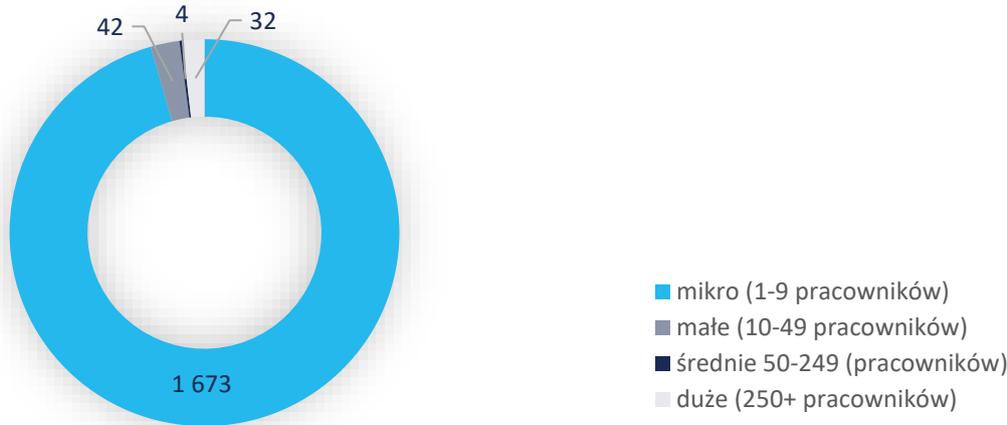


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania.

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. Zakładane kwoty zostały w pełni zrealizowane, w związku z czym przy analizie wyników nie stosowano żadnego rodzaju ważenia danych.

W próbie badawczej II części badania znalazło się **1751** pracowników przedsiębiorstw, posiadających siedziby na terenie województwa dolnośląskiego, z których 53,2% stanowiły kobiety. Udział kobiet wśród badanych pracowników był największy w podregionie miasto Wrocław (60,0%), najmniejszy zaś w podregionach: wrocławskim (47,4%) i jeleniogórskim (48,0%).

Wykres 5 Liczba przedsiębiorstw objętych II częścią badania w poszczególnych kategoriach wielkości.

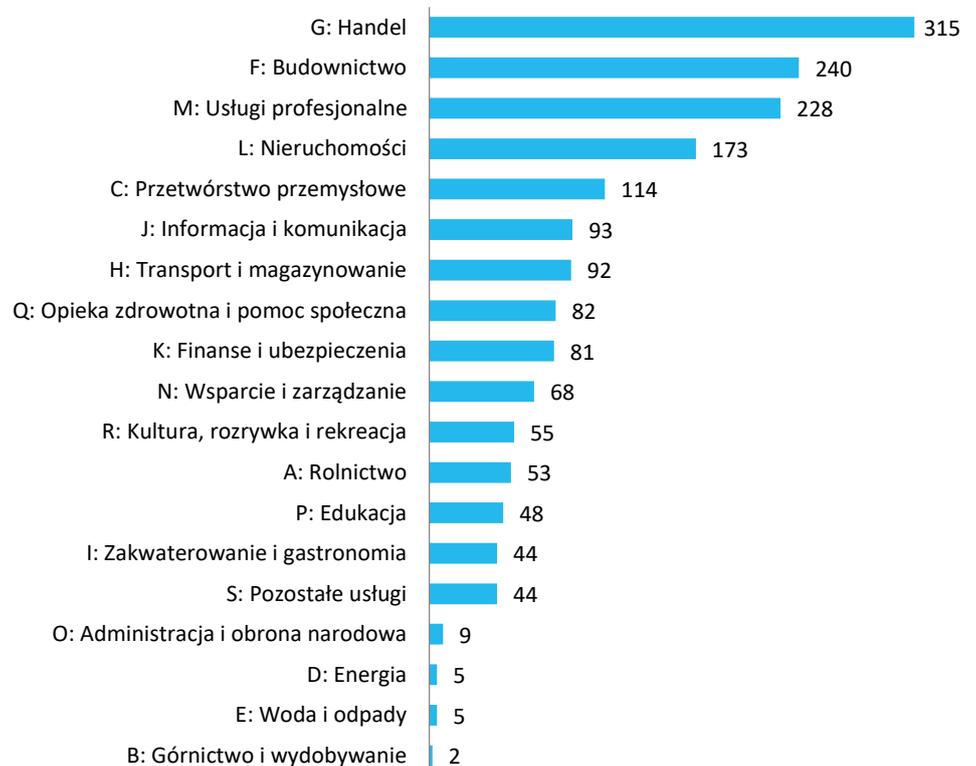


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania.

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

Próbą II części badania również objęto pełen przekrój rodzajów działalności gospodarczej, za wyjątkiem podmiotów sklasyfikowanych w sekcjach T i U. Ponownie najwięcej respondentów reprezentowało przedsiębiorstwa prowadzące działalność zarejestrowaną w sekcjach: G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (315 osób), F – Budownictwo (240 osób) oraz M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (228 osób).

Wykres 6 Liczba pracowników objętych badaniem zatrudnionych w przedsiębiorstwach działających w poszczególnych branżach według sekcji klasyfikacji PKD 2007.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania.

Dobór respondentów do badania jakościowego miał charakter celowy. W wywiadach indywidualnych i grupach FGI udział wzięli interesariusze rynku pracy:

- organizacje pracodawców/ Instytucje Otoczenia Biznesu,
- średnie i duże przedsiębiorstwa o strategicznym znaczeniu dla regionu,
- instytucje rynku pracy,
- uczelnie wyższe,
- administracja samorządowa (organy odpowiadające za wsparcie rynku pracy).

W sumie przeprowadzono 41 wywiadów i 7 grup FGI w podregionach województwa.

Tabela 1 Zrealizowana próba IDI i FGI w podziale na podregiony województwa dolnośląskiego

Podregion	Liczba FGI	Liczba IDI
jeleniogórski	1 (10 osób)	8 wywiadów
wałbrzyski	1 (10 osób)	8 wywiadów
legnicko-głogowski	1 (10 osób)	8 wywiadów
wrocławski	2 (20 osób)	8 wywiadów
miasto Wrocław	2 (20 osób)	9 wywiadów
Suma	7 (70 osób)	41 wywiadów

Źródło: Opracowanie IBC.

Dobór celowy respondentów do badania jakościowego, tak jak to miało miejsce w badaniu rynku pracy w województwie dolnośląskim, ma kilka istotnych zalet:

- skoncentrowanie na kluczowych interesariuszach: dobór celowy pozwala na bezpośrednie dotarcie do osób i organizacji, które mają największy wpływ na rynek pracy i najlepiej rozumieją lokalne wyzwania. Dzięki temu uzyskano pogłębione i eksperckie opinie od przedstawicieli organizacji pracodawców, instytucji rynku pracy, samorządów, uczelni oraz przedsiębiorstw strategicznych dla regionu,
- udział w badaniu przedstawicieli interesariuszy takich jak duże i średnie przedsiębiorstwa czy administracja samorządowa pozwala na uzyskanie informacji, które są bezpośrednio użyteczne w planowaniu polityki zatrudnienia i rozwoju gospodarczego. Informacje pochodzą od praktyków, co zwiększa ich przydatność w podejmowaniu decyzji,
- województwo dolnośląskie charakteryzuje się zróżnicowaną strukturą gospodarczą, dlatego dobór celowy umożliwił dostosowanie próby do specyfiki poszczególnych podregionów. Umożliwiło to uwzględnienie lokalnych kontekstów, takich jak dominacja przemysłu ciężkiego w podregionie legnicko-głogowskim czy wyzwania związane z restrukturyzacją przemysłu w podregionie wałbrzyskim,
- wywiady z interesariuszami dostarczyły szczegółowych informacji o specyfice lokalnego rynku pracy, które byłyby trudne do uzyskania w badaniach ilościowych. Pozwoliło to na głębsze zrozumienie problemów, takich jak braki kadrowe, niedopasowanie kompetencji czy potrzeby szkoleniowe w różnych branżach,
- dzięki celowemu doborowi możliwe było precyzyjnie zidentyfikowanie barier i szans specyficznych dla poszczególnych grup interesariuszy, co było kluczowe dla formułowania adekwatnych rekomendacji dotyczących wsparcia rynku pracy.

Celowy dobór respondentów pozwolił więc na zgromadzenie wartościowych danych, które mogą być wykorzystane w kreowaniu polityki i działań odpowiadających na realne potrzeby rynku pracy w regionie.

2. Wyniki badania

Wyniki badania przedstawione w tym rozdziale dostarczają szczegółowego obrazu zapotrzebowania na zawody, kwalifikacje i umiejętności w województwie dolnośląskim. Analizy opierają się na kompleksowych badaniach przeprowadzonych wśród pracodawców, pracowników oraz kluczowych interesariuszy rynku pracy, co pozwala na zidentyfikowanie kluczowych trendów i wyzwań w regionie. Celem tego rozdziału jest przybliżenie aktualnych potrzeb rynku pracy oraz ocena wpływu tych potrzeb na lokalny rynek gospodarczy.

2.1. Portret województwa

Portret województwa dolnośląskiego stanowi tło dla analizy potrzeb rynku pracy. W tym podrozdziale przedstawiono podstawowe dane demograficzne, gospodarcze i społeczno-ekonomiczne regionu, które wpływają na kształtowanie się lokalnych potrzeb kadrowych. Województwo dolnośląskie jest jednym z najbardziej dynamicznie rozwijających się regionów w Polsce, co przekłada się na specyficzne wymagania dotyczące kwalifikacji pracowników oraz strukturę zatrudnienia. Zaprezentowane w raporcie dane społeczno-ekonomiczne na temat województwa dolnośląskiego, 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.

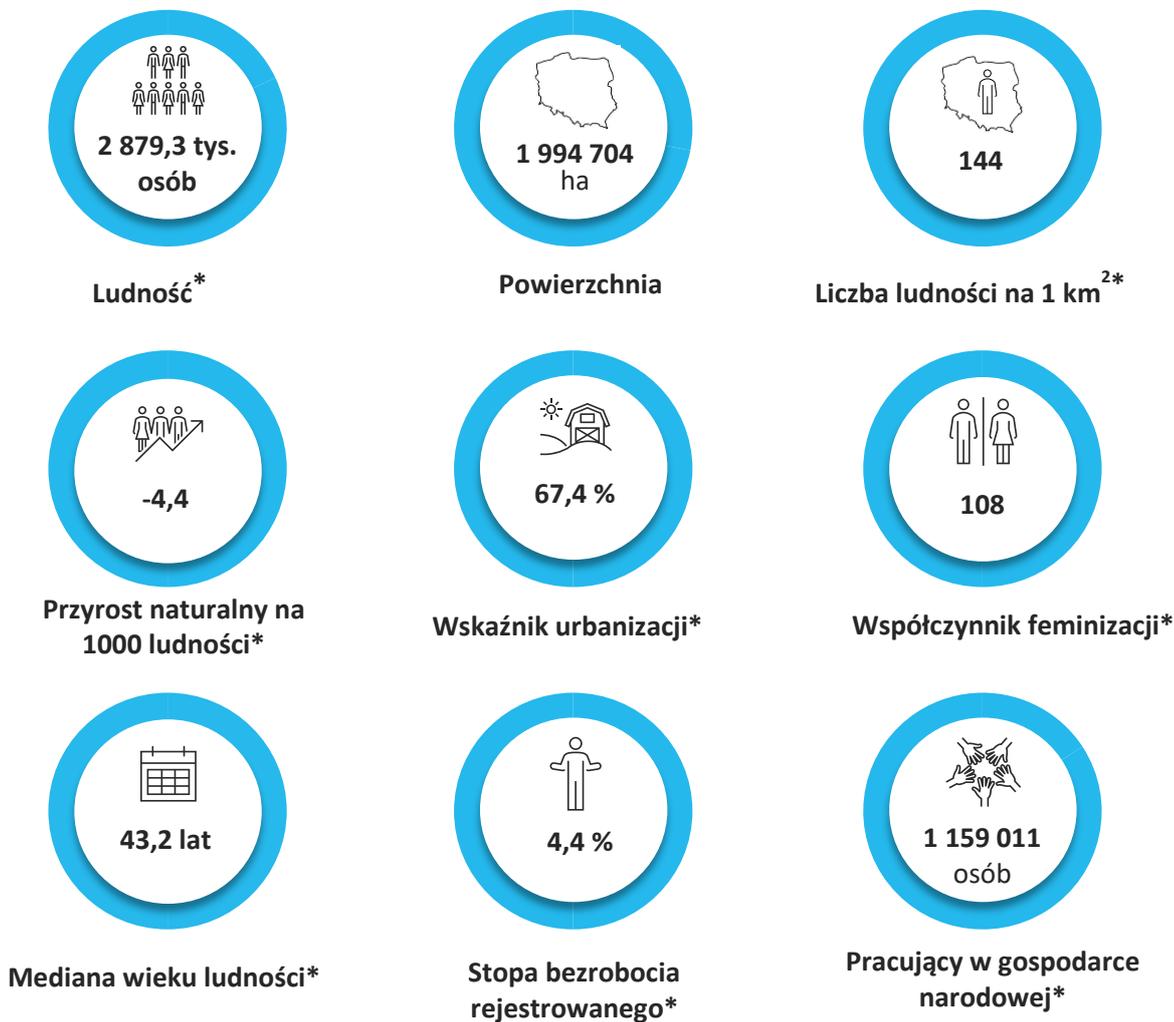
Wykorzystano informacje możliwie najbardziej aktualne. Przez wzgląd na opóźnienie w publikacji danych przez Główny Urząd Statystyczny, zaprezentowane dane z poszczególnych obszarów dotyczą lat: 2022 (oznaczone **), 2023 (oznaczone *) i I kwartału 2024 (bez dodatkowych oznaczeń). Uwaga! Zgodnie z treścią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

Województwo dolnośląskie obejmuje obszar o powierzchni 19947 km², który administracyjnie podzielony został na 26 powiatów ziemskich i 4 miasta na prawach powiatu oraz 169 gmin (z czego 35 ma status miejskich, a 76 – wiejskich, a 58 – miejsko-wiejskich). W obrębie województwa wyodrębniono 5 podregionów⁴ statystycznych: jeleniogórski, wałbrzyski, legnicko-głogowski, wrocławski oraz miasto Wrocław.

W 2617* dolnośląskich miejscowościach w 2023 r. zamieszkiwało łącznie 2 879 271* osób, co lokowało województwo powyżej średniej krajowej, na 5 miejscu ogólnopolskiego rankingu (po mazowieckim, śląskim, wielkopolskim i małopolskim). Pod względem gęstości zaludnienia Dolny Śląsk jest w Polsce czwartym województwem. Na 1 km² powierzchni województwa przypadało średnio 144 mieszkańców – mniej niż w województwach: śląskim, małopolskim i mazowieckim.

⁴ Podregion (subregion) – grupa powiatów wyodrębniona dla celów statystycznych zgodnie z poziomem 3 klasyfikacji NUTS.

Rysunek 2 Podstawowe informacje dotyczące powierzchni i ludności województwa dolnośląskiego.

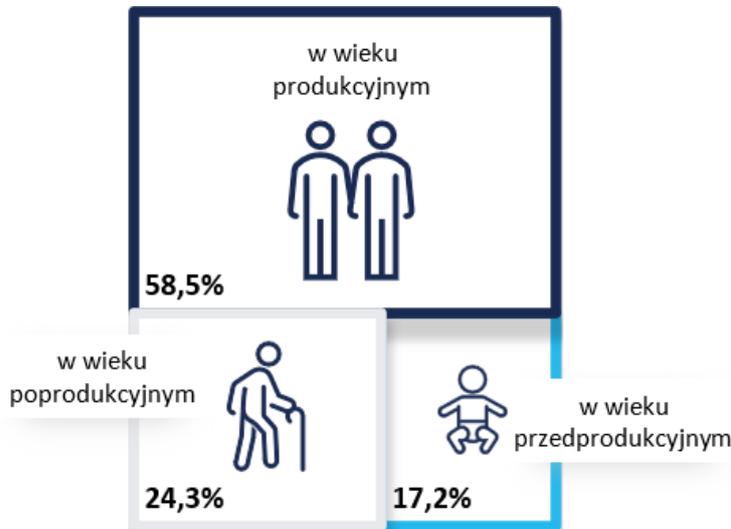


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS (BDL).

Województwo dolnośląskie należy do najbardziej zurbanizowanych regionów Polski. Choć od dwóch dziesięcioleci odsetek ludności zamieszkałej na terenach miejskich spada, wskaźnik urbanizacji na poziomie 67,4% pozwolił Dolnemu Śląskowi zająć trzecią pozycję w rankingu najbardziej zurbanizowanych województw (po województwach: śląskim i zachodniopomorskim). W 2023 r. w województwie dolnośląskim odnotowano 6,77 urodzeń żywych w przeliczeniu na 1000 mieszkańców (przy średniej krajowej na poziomie 7,02) oraz 11,17 zgonów na 1000 mieszkańców (przy średniej 10,94). Niższy od średniej poziom urodzeń i wyższy poziom zgonów przełożyły się na wartość wskaźnika przyrostu naturalnego, który na Dolnym Śląsku wyniósł -4,40 (czyli o 0,47 mniej niż wynosząca -3,92 średnia ogólnopolska i aż o 3,1 mniej niż wyniosła wartość wskaźnika w województwie małopolskim). Warto przy tym zauważyć, że przyrost naturalny w województwie po okresie systematycznego spadku w latach 2016-2021, obecnie wykazuje tendencję wzrostową.

Połowa mieszkanek województwa dolnośląskiego w 2023 r. miała poniżej 44,7 lat (przy średniej wielkości na poziomie 44,8), a połowa mieszkańców – poniżej 41,7 (co również stanowiło wielkość nieznacznie tylko różną od średniej krajowej). Mediana wieku dla ogółu ludności wynosiła 43,2 lata. Podobnie jak w całej Polsce, na Dolnym Śląsku mieszkało więcej kobiet niż mężczyzn. Na 100 mieszkańców województwa płci męskiej w 2023 r. przypadało 108 kobiet.

Wykres 7 Udział ludności wg ekonomicznych grup wieku w % ludności ogółem*.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS (BDL).

Pod koniec grudnia 2023 r. w województwie dolnośląskim w podmiotach gospodarki narodowej pracowało 1 160 306 osób. Blisko co czwarta osoba (24,0%) pracowała w przemyśle (tj. w podmiocie zarejestrowanym w sekcji B, C, D lub E PKD 2007). W podmiotach zajmujących się handlem (sekcja G) pracowało 14,0% ogółu, edukacją (sekcja P) – 7,7%, opieką zdrowotną i pomocą społeczną (sekcja Q) – 6,7%, a transportem i magazynowaniem (sekcja H) oraz działalnością profesjonalną, naukową i techniczną (sekcja M) - po 6,2%.

Według prowadzonego przez Główny Urząd Statystyczny Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) 83,7% mieszkańców województwa dolnośląskiego w wieku produkcyjnym (18-59 lat dla kobiet i 18-64 dla mężczyzn) było aktywnych zawodowo. Pod tym względem Dolny Śląsk pozytywnie wyróżniał się spośród województw. Wyższy współczynnik aktywności zawodowej (85,2%) w 2023 r. odnotowano jedynie w województwie mazowieckim.

W powiatowych urzędach pracy w 2023 r. zarejestrowanych było 52 970 osób, wśród których znalazły się 27 452 kobiety. Udział zarejestrowanych bezrobotnych w cywilnej ludności aktywnej zawodowo (tj. bez pracowników jednostek budżetowych prowadzących działalność w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego) wyniósł 4,4%. Stopa bezrobocia przyjmowała zatem wartość poniżej średniej krajowej (tj. 5,8%), niemal dwukrotnie niższą od analogicznego wskaźnika w województwach: podkarpackim i warmińsko-mazurskim. Do dyspozycji osób zarejestrowanych jako bezrobotne pozostawało w 2023 r. 4 291 ofert pracy.

Województwo dolnośląskie cechuje nie tylko wysoki poziom aktywności zawodowej ludności, lecz również ponadprzeciętny poziom gotowości mieszkańców do rozwoju wiedzy, kompetencji i umiejętności. Według BAEL 11,0% osób w wieku 25–64 lata uczestniczyło w 2023 r. w jakiejś formie kształcenia lub szkolenia (czyli blisko trzykrotnie więcej niż w województwach: świętokrzyskim, lubuskim czy łódzkim i blisko dwukrotnie więcej niż w województwach: podkarpackim, opolskim lub wielkopolskim).

Zapewnienie mieszkańcom możliwości rozwoju i kształcenia uznawane jest w Polsce za jedno z zadań publicznych, którego realizacja spoczywa w głównej mierze na jednostkach samorządu terytorialnego (JST). Finansowanie oświaty to jedno z głównych źródeł wydatków budżetów JST, ale środki przekazywane na ten cel w formie subwencji ogólnej oraz dotacji celowych z budżetu państwa, a także inne środki publiczne (np. Fundusz Pracy, PFRON, budżety urzędów centralnych przeznaczone na kształcenie określonych grup zawodowych) stanowią także (według klasyfikacji budżetowej) znaczną część ich przychodów. Za pośrednictwem JST środki publiczne trafiają nie tylko do publicznych instytucji edukacyjnych. Po spełnieniu wymagań

określonych w przepisach dotacje otrzymują także szkoły niepubliczne (także szkoły wyższe). Wśród 3800 placówek oświatowych zarejestrowanych w rejestrze szkół i placówek oświatowych (RSPO) Systemu Informacji Oświatowej znajduje się 60 szkół prowadzonych przez organy administracji rządowej (ministerstwa), 2316 placówek prowadzonych przez JST, 422 placówki, dla których organem prowadzącym jest organizacja non-profit i 1002 należące do osób prywatnych i spółek handlowych.

W ramach wydatków oświatowych JST uwzględnia się nie tylko nauczycielskie pensje oraz utrzymanie infrastruktury, ale także finansowe wsparcie dla uczniów i studentów. Kształcący się dorośli, w zależności od wybranych form kształcenia i po spełnieniu pewnych dodatkowych warunków, mogą otrzymywać wsparcie finansowe, np. stypendium socjalne i motywacyjne w trakcie kształcenia w systemie szkolnym, stypendium finansowane ze środków Funduszu Pracy w trakcie dokształcania się jako bezrobotni czy urlop szkoleniowy, jeżeli jako pracownicy kierowani są przez pracodawcę do szkoły lub na dalsze szkolenie. Dochody JST w przeliczeniu na mieszkańca województwa dolnośląskiego, od roku 2015 wykazują wyraźny trend wzrostowy. Jedynie w przypadku dochodów budżetu województwa na 1 mieszkańca nieprzerwany wzrost wartości notuje się dopiero od 2019 r. Wydatki JST z kolei rosną od 2016 r., za wyjątkiem wydatków budżetu województwa, gdzie trend wzrostowy widoczny jest od 2020 r.

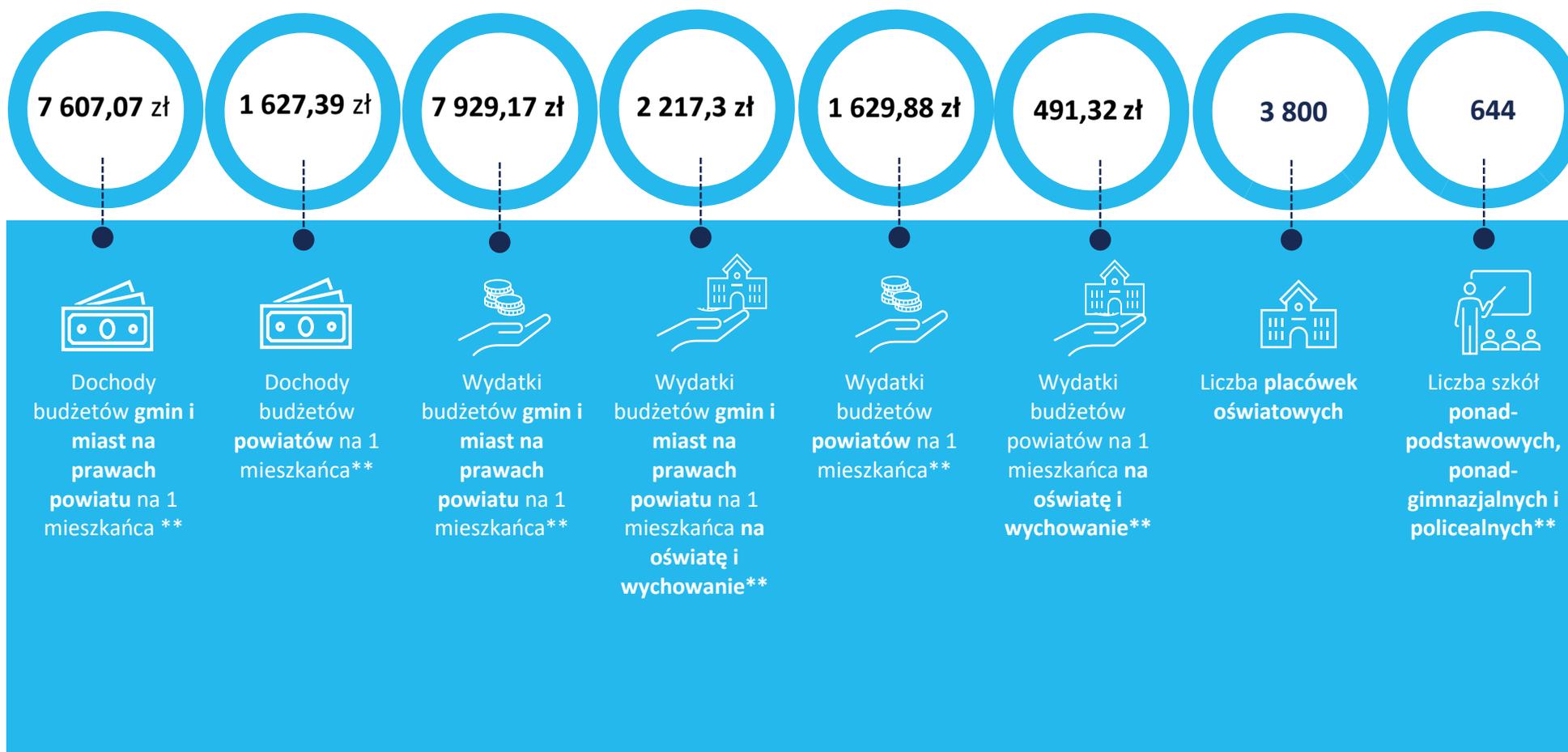
W trakcie wywiadów eksperckich ujawniły się istotne różnice w perspektywach między przedstawicielami różnych grup ekspertów. Pracodawcy często wskazywali na niedopasowanie systemu edukacji do potrzeb rynku pracy oraz brak elastyczności w kształceniu pracowników pod konkretne stanowiska. Pracodawcy oczekują szybszego reagowania szkół na zmieniające się zapotrzebowanie i większej liczby kursów krótkoterminowych, które pozwalają na szybkie przygotowanie pracowników do pracy. Natomiast przedstawiciele JST zwracają uwagę na ograniczenia formalne i finansowe, które utrudniają wprowadzanie takich zmian, oraz na potrzebę długoterminowego planowania i inwestycji w infrastrukturę edukacyjną.

Przedstawiciele szkół i uczelni wyższych kładli nacisk na potrzebę kompleksowego kształcenia, które obejmuje zarówno umiejętności zawodowe, jak i ogólnorozwojowe. Pracodawcy natomiast postulowali większe zaangażowanie instytucji edukacyjnych w rozwój praktycznych umiejętności, często krytykując zbyt teoretyczne podejście do nauczania. Różnice te są szczególnie widoczne w kontekście zawodów technicznych, gdzie pracodawcy zgłaszają deficyt praktycznie przygotowanej kadry.

Eksperti rynku pracy podkreślali problem niewystarczającej liczby młodych osób wybierających kształcenie zawodowe, co jest efektem niskiego prestiżu szkół branżowych i techników. Sugerują oni, że należy zmieniać postrzeganie tych form kształcenia poprzez kampanie informacyjne oraz poprawę jakości nauczania. Z kolei przedstawiciele edukacji zawodowej wskazują, że kluczowym wyzwaniem jest brak nowoczesnego wyposażenia oraz kadry dydaktycznej, co znacząco ogranicza możliwości skutecznego przygotowywania uczniów do pracy.

Przedstawiciele jednostek samorządu terytorialnego często postrzegali edukację jako inwestycję w przyszłość regionu, jednak lokalni pracownicy i rodzice mieli odmienne priorytety – dla nich istotne jest, aby absolwenci szkół mogli szybko znaleźć dobrze płatną pracę. Wskazywali oni na konieczność lepszej promocji i dostosowania oferty edukacyjnej do realnych potrzeb rynku pracy, co w ich ocenie nie zawsze jest w pełni realizowane przez JST.

Rysunek 3 Podstawowe informacje dotyczące finansów publicznych i oświaty województwa dolnośląskiego.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS (BDL).

Województwo dolnośląskie jest regionem o wysokim potencjalnie gospodarczym. Najczęściej stosowaną miarą poziomu rozwoju gospodarczego (tak regionu, jak i całego kraju), rzutuującego nie tylko na jego potencjał ekonomiczny, ale też na poziom życia mieszkańców, jest wartość produktu krajowego brutto w cenach bieżących w przeliczeniu na 1 mieszkańca⁵. W województwie dolnośląskim wielkość PKB na 1 mieszkańca stale rośnie od 2013 r., a w 2022 r. osiągnęła wartość 90 980 zł. W ogólnopolskim rankingu województw Dolny Śląsk pod tym względem uplasował się na drugiej pozycji (po województwie mazowieckim), co zawdzięczać może jedynie prężnie rozwijającej się sieci przedsiębiorstw.

Na terenie województwa dolnośląskiego pod koniec I kwartału 2024 r. miały swoje siedziby 445 262 podmioty gospodarki narodowej (wg rejestru REGON). Największa ich grupa (stanowiąca 17,8% ogółu) działała głównie w obszarze handlu (sekcji G PKD 2007). Nieco mniej podmiotów prowadziło działalność w branży budownictwa (sekcja F), nieruchomości (sekcja L) oraz usług profesjonalnych (działalności profesjonalnej, technicznej i naukowej, sekcja M).

Wykres 8 Struktura przedsiębiorstw wg danych o podmiotach gospodarki narodowej za I kw. 2024 r.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS (BDL).

Rysunek 4 Podstawowe dane dotyczące przedsiębiorstw w województwie dolnośląskim.

88 785 zł	Wartość brutto środków trwałych w przedsiębiorstwach na 1 mieszkańca**
77 504 zł	Produkcja sprzedana przemysłu ogółem na 1 mieszkańca**
6 945.01 zł	Przecietne miesięczne wynagrodzenie brutto**
7 878 zł	Nakłady inwestycyjne w przedsiębiorstwach na 1 mieszkańca**

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS (BDL).

⁵ Przez wzgląd na sposób jego obliczania, wartości publikowane są przez GUS z dwuletnim opóźnieniem.

Zarówno w trakcie indywidualnych wywiadów eksperckich jak też zogniskowanych dyskusji grupowych zróżnicowane grono ekspertów określiło listę charakterystyk uniwersalnych dla wszystkich podregionów województwa. Eksperti, niezależnie od ich afiliacji instytucjonalnych, podzielali opinię, że województwo dolnośląskie jest jednym z najważniejszych ośrodków przemysłowych w Polsce, z licznymi specjalnymi strefami ekonomicznymi, które przyciągają inwestorów z kraju i zagranicy.

Przedstawiciele instytucji otoczenia biznesu i samych pracodawców zwracali szczególną uwagę na niedopasowanie kompetencji pracowników do potrzeb rynku pracy. W całym województwie dolnośląskim istnieje problem z niedopasowaniem kompetencji absolwentów do oczekiwań pracodawców. Brakuje wykwalifikowanych pracowników w zawodach technicznych i branżowych, podczas gdy rośnie liczba osób z wykształceniem wyższym, które nie zawsze odpowiadają zapotrzebowaniu rynku. Zarówno w przemyśle, jak i w usługach rośnie potrzeba wdrażania nowoczesnych technologii, automatyzacji procesów produkcyjnych oraz cyfryzacji. Firmy w całym regionie inwestują w robotyzację, by zwiększyć efektywność i zmniejszyć zależność od niedoboru pracowników.

Przedstawiciele administracji publicznej w tym służb zatrudnienia, podkreślali fakt wyzwania jakim jest migracja zarobkowa i konkurencja z zagranicą. Wspólnym wyzwaniem dla wszystkich subregionów jest migracja pracowników do Niemiec i Czech, gdzie zarobki są często wyższe. Region graniczy z tymi krajami, co ułatwia codzienne dojazdy do pracy, skutkując odpływem siły roboczej.

Eksperti reprezentujący uczelnie wyższe koncentrowali swoją uwagę na konieczności adaptacji edukacji do potrzeb rynku. W całym województwie widoczna jest potrzeba reformy edukacji zawodowej i szkolnictwa wyższego, tak aby lepiej przygotowywały uczniów i studentów do realiów lokalnego rynku pracy. Kluczowa jest współpraca szkół, uczelni i pracodawców w dostosowywaniu programów nauczania do aktualnych potrzeb gospodarki. Podkreślali oni także, że województwo dolnośląskie, podobnie jak inne regiony w Polsce, zmagają się z wyzwaniami demograficznymi, takimi jak spadająca liczba ludności, niski przyrost naturalny i starzenie się populacji. To zjawisko wpływa na rynek pracy, ograniczając dostępność młodych pracowników.

Te cechy łączą podregiony województwa dolnośląskiego, tworząc spójny obraz wyzwań i szans, przed którymi stoi cały region. Mimo ogólnego dynamicznego rozwoju województwa, istnieją wyraźne kontrasty między rozwiniętymi ośrodkami miejskimi, takimi jak Wrocław, a mniej rozwiniętymi, peryferyjnymi obszarami wiejskimi. Nierówności te wpływają na dostępność miejsc pracy oraz poziom życia mieszkańców. W trakcie wywiadów eksperckich reprezentanci poszczególnych podregionów zwracali także uwagę na te ich charakterystyki, które w ich ocenie wyróżniają poszczególne części województwa.

W **podregionie jeleniogórskim** szczególny nacisk kładziono na specyfikę lokalnego rynku pracy, który charakteryzuje się dużym zróżnicowaniem pod względem zapotrzebowania na konkretne zawody. Uczestnicy badania wskazywali na trudności w znalezieniu odpowiednio wykwalifikowanych pracowników w branżach związanych z turystyką oraz usługami, co wynika z sezonowego charakteru pracy w tych segmentach gospodarki. Istotnym sektorem są usługi turystyczne, gastronomiczne oraz związane z rekreacją, co generuje zapotrzebowanie na pracowników w hotelarstwie, gastronomii i usługach rekreacyjnych. Rośnie potrzeba stanowisk, takich jak kucharze, pomoc kuchenna, pracownicy recepcji i obsługi klienta, co wskazuje na niedopasowanie kształcenia wyższego w zakresie turystyki do realnych potrzeb rynku. Boom budowlany napędza zapotrzebowanie na zawody związane z budownictwem, w tym stolarzy, monterów, cieśli oraz tzw. „złotych rączek”, którzy są poszukiwani do prostych napraw technicznych.

Dominującym czynnikiem wpływającym na rynek pracy w **podregionie legnicko-głogowskim** jest obecność KGHM Polska Miedź S.A., co ma znaczący wpływ na strukturę zapotrzebowania na pracowników. Charakteryzuje się dużą liczbą dużych zakładów przemysłowych, takich jak fabryki w strefach ekonomicznych, które poszukują pracowników produkcyjnych i specjalistów technicznych. Region ten, zdominowany przez przemysł ciężki, charakteryzuje się dużym zapotrzebowaniem na pracowników fizycznych oraz specjalistów z branży przemysłowej, co kontrastuje z innymi częściami województwa.

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

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

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

2.2. Perspektywa pracodawców

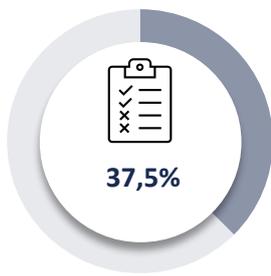
W tym podrozdziale skupiono się na perspektywie pracodawców, którzy mierzą się z licznymi wyzwaniami na rynku pracy, takimi jak: niedobór wykwalifikowanej kadry, starzenie się zasobów pracy, niedopasowanie kompetencji pracowników do wymagań rynku oraz trudności w obsadzeniu kluczowych stanowisk. Analizy wskazują na rosnące zapotrzebowanie na specjalistów technicznych, pracowników produkcyjnych oraz osób posiadających kompetencje miękkie i zdolności adaptacyjne.

Luka zasobów pracowniczych w województwie dolnośląskim jest złożonym problemem wymagającym skoordynowanych działań ze strony pracodawców, instytucji edukacyjnych i samorządów. Kluczowe jest zacieśnienie współpracy między tymi podmiotami, aby wypracować skuteczne metody eliminacji barier w dostępie do wykwalifikowanych pracowników. Ważnym krokiem jest również promocja zawodów deficytowych, wsparcie dla szkół branżowych oraz rozwój programów stażowych i praktyk zawodowych, które umożliwią młodym ludziom zdobycie niezbędnych kwalifikacji i wprowadzenie ich na lokalny rynek pracy. Optymalny poziom zatrudnienia umożliwi przedsiębiorstwom elastyczne dopasowywanie się do potrzeb rynkowych oraz poszerzanie zakresu i obszaru działań. Trudności w obsadzeniu stanowisk często pogarszają wydajność pracy w organizacji generując zwiększenie ponoszonych kosztów oraz ujemnie wpływają na atmosferę w pracy, co może dodatkowo nasilić problemy kadrowe. Wśród badanych przedsiębiorstw aż 37,5% posiadało stanowiska pracy, których obsadzenie było uznawane za problematyczne.

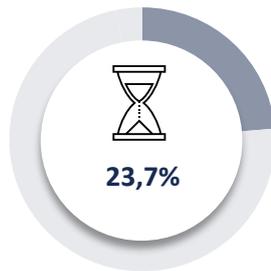
W trakcie wywiadów eksperckich pracodawcy jednoznacznie wskazywali, że największym wyzwaniem jest brak kandydatów posiadających odpowiednie kwalifikacje oraz doświadczenie zawodowe. W ich opinii system edukacji zbyt wolno reaguje na zmieniające się potrzeby rynku pracy, a oferowane programy kształcenia nie przygotowują młodych ludzi do realiów zawodowych. Pracodawcy postulują konieczność większego zaangażowania instytucji edukacyjnych w praktyczne kształcenie oraz współpracę z biznesem, aby lepiej dopasować ofertę kształcenia do potrzeb rynku.

Przedstawiciele instytucji edukacyjnych dodatkowo podkreślali, że zmiany w programach nauczania wymagają czasu, odpowiedniego finansowania oraz kadry dydaktycznej, która jest przygotowana do prowadzenia nowoczesnych zajęć praktycznych. Edukatorzy wskazują na brak środków i wyposażenia niezbędnego do prowadzenia praktycznych zajęć oraz trudności w pozyskiwaniu wykwalifikowanych nauczycieli, co stanowi istotną barierę w rozwijaniu kształcenia zawodowego. Samorządy lokalne, jako organ odpowiedzialny za finansowanie i organizację edukacji, widzą problem braku koordynacji między systemem edukacji a potrzebami rynku pracy. JST dostrzegają konieczność tworzenia lokalnych strategii kształcenia, które będą lepiej odpowiadały potrzebom regionalnych pracodawców, ale jednocześnie wskazują na ograniczenia budżetowe i potrzebę wsparcia ze strony rządu i sektora prywatnego.

Rysunek 5 Zapotrzebowanie przedsiębiorstw na pracowników.



Odsetek przedsiębiorstw posiadających stanowiska pracy, z których obsadą są problemy



Odsetek przedsiębiorstw planujących zatrudnienie nowych pracowników w ciągu 12 najbliższych miesięcy



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

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników I części badania. N = 4751.

Wyniki przeprowadzonego badania jednoznacznie wskazują na istniejącą na rynku pracy lukę zasobów pracowniczych, która może spowolnić lub nawet uniemożliwić dalszy rozwój wysokiego obecnie potencjału ekonomicznego województwa dolnośląskiego. Pracodawcy borykają się z problemem niedoboru pracowników, co wpływa negatywnie na ich zdolność do elastycznego dopasowywania się do zmieniających się warunków rynkowych oraz poszerzania zakresu i obszaru działalności. Problemy w obsadzeniu kluczowych stanowisk prowadzą do pogorszenia wydajności pracy, wzrostu kosztów operacyjnych oraz obniżenia morale w zespołach pracowniczych. Niewystarczająca liczba pracowników zmusza firmy do nadmiernej eksploatacji dostępnych zasobów ludzkich, co z kolei może prowadzić do wypalenia zawodowego, większej rotacji kadr oraz dalszego pogłębiania problemów kadrowych. Ponadto luki kadrowe w opinii ekspertów, z którymi prowadzono wywiady, dodatkowo powodują:

- spadek efektywności operacyjnej: braki kadrowe powodują, że organizacje nie są w stanie realizować wszystkich zaplanowanych działań na oczekiwanym poziomie, co bezpośrednio wpływa na obniżenie ich efektywności. Zmniejsza się również zdolność firm do szybkiego reagowania na zmieniające się potrzeby klientów oraz wprowadzania innowacji, które mogłyby zwiększyć ich konkurencyjność na rynku,
- wzrost kosztów operacyjnych: w sytuacji niedoboru pracowników przedsiębiorstwa są często zmuszone do korzystania z nadgodzin, zatrudniania pracowników tymczasowych, czy też zlecania części zadań na zewnątrz. To wszystko generuje dodatkowe koszty, które obciążają budżety firm i ograniczają ich zdolność do inwestowania w rozwój,
- negatywny wpływ na atmosferę pracy: długotrwałe braki kadrowe prowadzą do zwiększonego obciążenia obecnych pracowników, co może skutkować wzrostem poziomu stresu, wypaleniem zawodowym oraz pogorszeniem atmosfery

w miejscu pracy. Niezadowolenie pracowników dodatkowo utrudnia rekrutację nowych osób, co tworzy błędne koło pogłębiające problemy kadrowe,

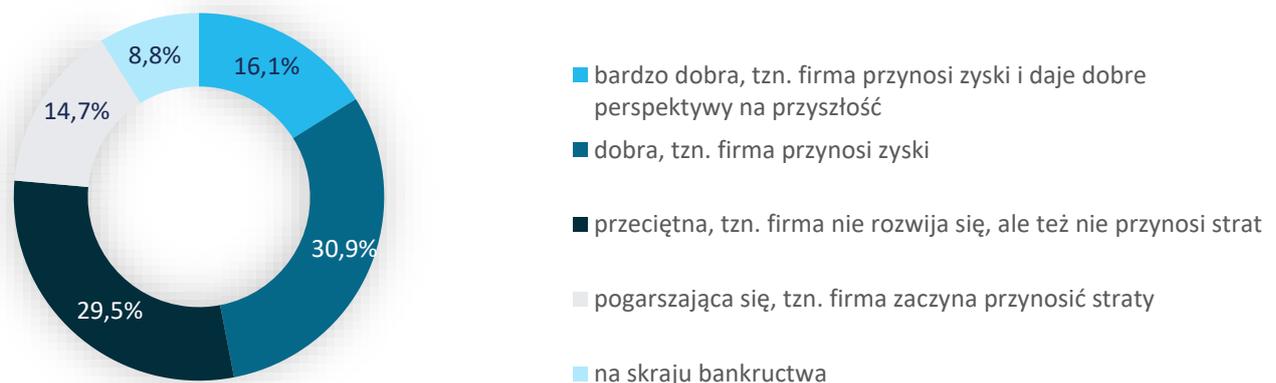
- ograniczenia w rozwoju regionalnych przedsiębiorstw: luka zasobów pracowniczych hamuje rozwój lokalnych firm, które zamiast koncentrować się na ekspansji, muszą radzić sobie z bieżącymi problemami kadrowymi. Może to prowadzić do utraty kontraktów, rezygnacji z planowanych inwestycji, a w dłuższej perspektywie – do obniżenia tempa rozwoju całego regionu.

Posiadanie nieobsadzonych stanowisk pracy jest dodatnio związane z wielkością przedsiębiorstwa⁶ i branży⁷, jednak niezależne od lokalizacji na terenie województwa dolnośląskiego. Najczęściej braki kadrowe zgłaszały przedsiębiorstwa prowadzące działalność w sekcjach: E. Dostawa wody, gospodarowanie ciekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją (57,1%), F. Budownictwo(55,9%), Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (53,0%), H. Transport i gospodarka magazynowa (51,2%), P. Edukacja (47,1%) i N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (47,0%).

Zwiększenie i utrzymanie przewagi konkurencyjnej, umożliwiającej przedsiębiorstwu rozwój, może być uwarunkowane przez zmianę jego struktur, w tym zwiększenie lub reorganizację zasobów pracowniczych. Poszukiwanie pracowników o odpowiednim do potrzeb firmy poziomie wiedzy, kwalifikacji i umiejętności może okazać się kluczowym elementem tego procesu. Wyniki przeprowadzonych badań pokazują, że w blisko co czwartym przedsiębiorstwie planowane jest zwiększenie poziomu zatrudnienia w ciągu 12 miesięcy, a 13,4% przedsiębiorstw posiadało w momencie badania plany zatrudnienia pracowników w bardziej odległej (5-cio letniej) perspektywie czasowej.

Plany zwiększenia poziomu zatrudnienia w przedsiębiorstwach nie były natomiast zależne od ich wielkości ani lokalizacji. W tym przypadku także wyłaniają się sekcje, w których istotnie⁸ większa grupa podmiotów raportowała posiadanie takich zamiarów: O. Administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (63,3%) oraz F. Budownictwo (44,2%). Co ciekawe, odsetek podmiotów zamierzających zatrudnić nowych pracowników w przeciągu roku był niemal identyczny w – stanowiących blisko połowę wszystkich badanych – firmach przynoszących zyski oraz tych będących – zdaniem ich przedstawicieli – na skraju bankructwa.

Wykres 9 Struktura przedsiębiorstw pod względem sytuacji ekonomicznej.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników I części badania. N = 4751.

Istniejąca w przedsiębiorstwie sytuacja kadrowa najczęściej wiązana była z osobowymi czynnikami zewnętrznymi, pozostającymi poza bezpośrednim wpływem zarządzających organizacją. Według przedsiębiorców największy wpływ na nią miały bowiem takie

⁶ Na podstawie testu Kruskala-Wallisa dla prób niezależnych ($t=8,824$, $df = 2$; $p<0,05$) z korektą Bonferroniego dla wielokrotnych porównań.

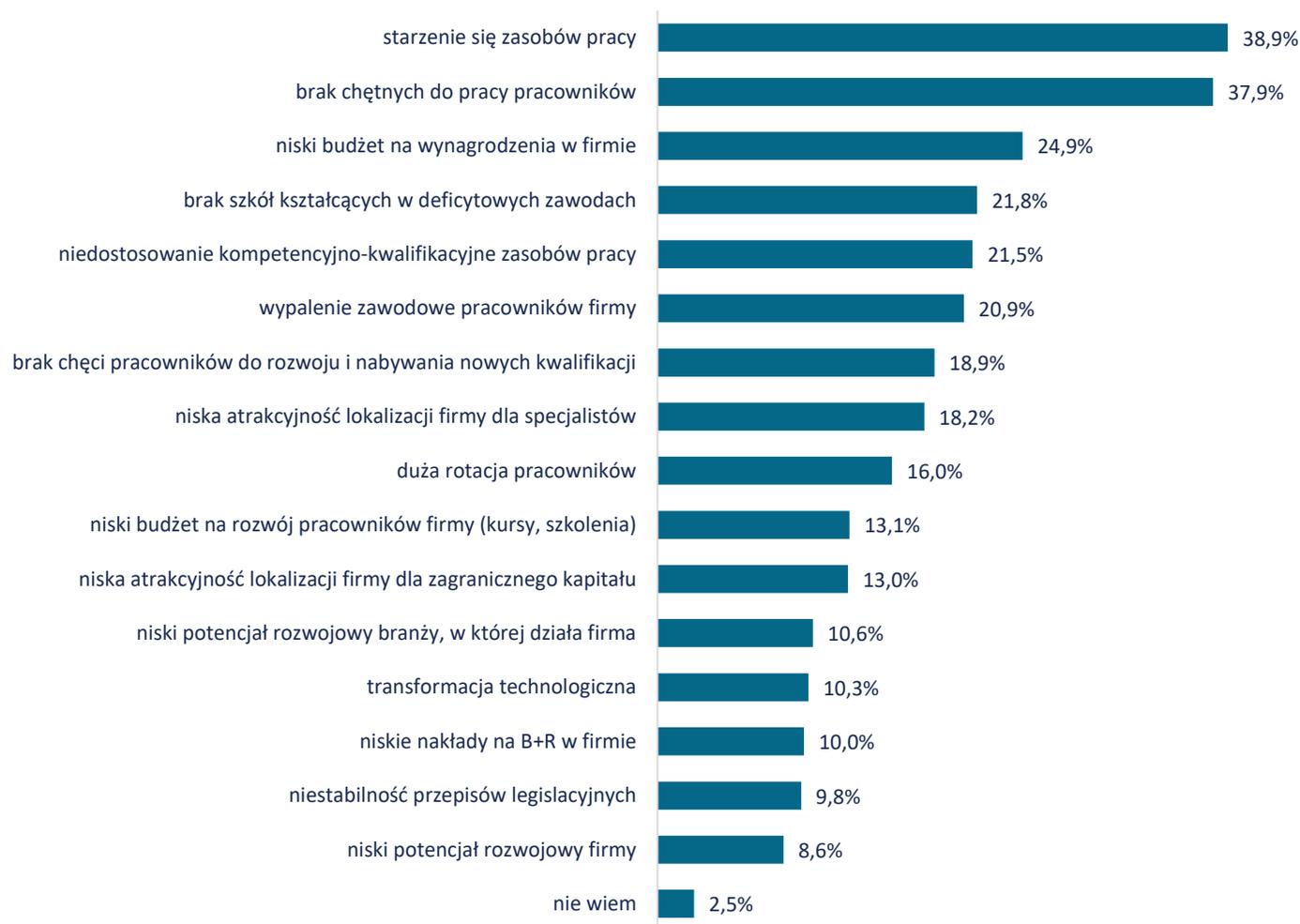
⁷ Na podstawie wyniku testu χ^2 ($\chi^2=424,466$; $df =36$; $p<0,01$).

⁸ Na podstawie wyniku testu χ^2 ($\chi^2=703,486$; $df =36$; $p<0,01$).

czynniki jak: starzenie się zasobów pracy i brak chętnych do pracy pracowników (wskazane odpowiednio przez 38,9% i 37,9% odpowiadających). Niski budżet na wynagrodzenia oraz na B+R wybierane były blisko dwu- i czterokrotnie rzadziej.

Obserwacje te potwierdzali eksperci reprezentujący kluczowych aktorów rynku pracy wskazując, że jednym z istotnych wyzwań dla województwa dolnośląskiego jest starzenie się populacji pracowników, co prowadzi do rosnącego deficytu w niektórych zawodach. W odpowiedzi na to wyzwanie, pracodawcy starają się zatrzymywać doświadczonych pracowników oraz inwestować w ich rozwój zawodowy. Jednak brak długoterminowych strategii zastępowania odchodzących na emeryturę kadr może w niedalekiej przyszłości wygenerować poważne problemy na rynku pracy.

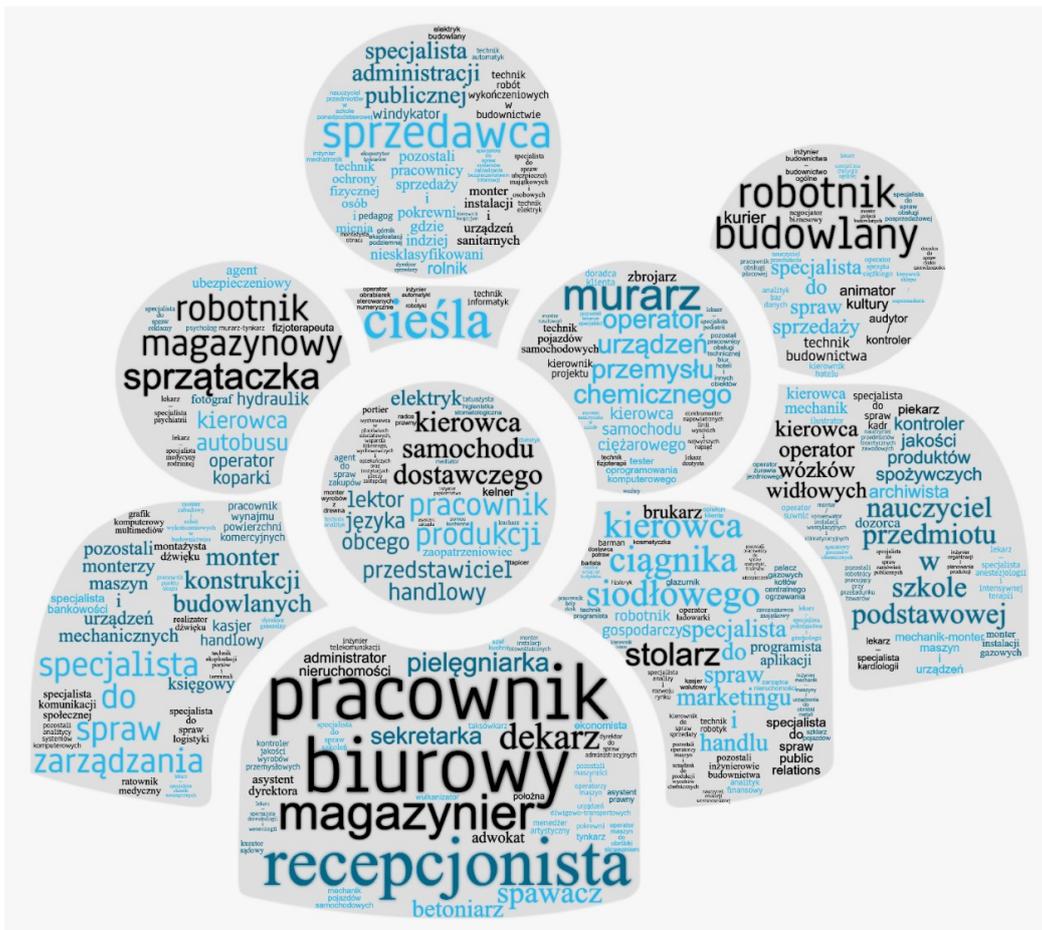
Wykres 10 Czynniki wpływające na sytuację kadrową przedsiębiorstw.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników I części badania. N = 4751. Odpowiedzi nie sumują się do 100% ze względu na możliwość udzielania kilku odpowiedzi.

Badani przedsiębiorcy w firmach, w których były nieobsadzone stanowiska pracy lub plany rekrutacyjne na najbliższy rok, w momencie badania potrzebowali 4400 pracowników. Najwyższe zapotrzebowanie zgłoszono na **specjalistów**, a wśród nich w szczególności na pracowników w zawodach: pielęgniarka, specjalista do spraw marketingu i handlu, lektor języka obcego, specjalista do spraw sprzedaży, specjalista do spraw zarządzania, nauczyciel przedmiotu w szkole podstawowej, programista aplikacji, specjalista do spraw public relations, specjalista administracji publicznej i specjalista do spraw kadr⁹. Nieco mniejszą grupę stanowili **robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy** (w szczególności reprezentanci zawodów: pracownik produkcji, cieśla, robotnik budowlany, murarz, dekarz, stolarz, monter konstrukcji budowlanych, elektryk, hydraulik, brukarz, spawacz, zbrojarz, monter instalacji i urządzeń sanitarnych, betoniarz i glazurnik), **technicy i inny średni personel** (przede wszystkim w zawodach: przedstawiciel handlowy, księgowy, technik budownictwa, administrator nieruchomości, animator kultury, agent ubezpieczeniowy, asystent dyrektora, zaopatrzeniowiec, pracownik wynajmu powierzchni komercyjnych), **operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń** (kierowca ciągnika siodłowego, kierowca samochodu dostawczego, operator urządzeń przemysłu chemicznego, kierowca autobusu, kierowca operator wózków widłowych, operator koparki, kierowca samochodu ciężarowego, kierowca mechanik i in.), **pracownicy biurowi** (pracownik biurowy, magazynier, recepcjonista, sekretarka i in.), **pracownicy usług i sprzedawcy** (sprzedawca, kasjer handlowy, robotnik gospodarczy, pozostali pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani, technik ochrony fizycznej osób i mienia i in.) i **pracownicy wykonujący prace proste** (robotnik magazynowy, pracownik utrzymania czystości).

Rysunek 6 Wizualizacja przedstawiająca zawody, w których przedsiębiorcy zgłosili obecne zapotrzebowanie na min. 5 pracowników.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników I części badania z wykorzystaniem programu <https://www.wordclouds.com/>.

⁹ W kolejności malejącego zapotrzebowania.

które nie mają zasobów na prowadzenie rozbudowanych programów szkoleń wewnętrznych i muszą polegać na kandydatach gotowych do pracy od zaraz. Różne branże, jak produkcja, logistyka, IT, czy usługi biznesowe, wymagają od pracowników nie tylko kompetencji technicznych, ale także umiejętności miękkich, takich jak adaptacja do zmian, kreatywne rozwiązywanie problemów i współpraca w zespołach zróżnicowanych pod względem technologii i kompetencji. Warto zwrócić uwagę na odmienne perspektywy różnych grup pracodawców ujawnione w trakcie wywiadów eksperckich:

- przedsiębiorcy w sektorze produkcyjnym zwracali uwagę na brak pracowników zdolnych do obsługi maszyn sterowanych numerycznie (CNC) oraz zaawansowanych systemów automatyzacji linii produkcyjnych. Problemy kadrowe są dodatkowo potęgowane przez konieczność ciągłego podnoszenia standardów jakości i wydajności, co wymaga specjalistycznej wiedzy i umiejętności technicznych,
- firmy z sektora IT zmagają się z niedoborem programistów, analityków danych oraz specjalistów ds. cyberbezpieczeństwa. Pracodawcy często muszą konkurować o tych samych kandydatów z większymi przedsiębiorstwami lub korporacjami z innych krajów, co podnosi koszty rekrutacji i wynagrodzeń. Brak elastyczności w systemie edukacji, który często nie nadąża za zmieniającymi się trendami technologicznymi, jest postrzegany jako główna bariera w pozyskiwaniu odpowiednio przygotowanych pracowników,
- w MŚP (niezależnie od sektora) często brakuje zasobów na rozbudowane programy rozwojowe dla pracowników. Pracodawcy w tych firmach często postrzegają transformację technologiczną jako wyzwanie, które nie tylko zwiększa potrzeby kadrowe, ale również wymaga inwestycji, na które wielu z nich nie stać.

Pod względem zgłaszanego zapotrzebowania na pracowników w grupach zawodów widoczne są niewielkie, lecz statystycznie istotne różnice pomiędzy podregionami województwa dolnośląskiego¹¹, zwłaszcza w odniesieniu do specjalistów, robotników przemysłowych i rzemieślników oraz pracowników wykonujących prace proste. Zapotrzebowanie na specjalistów jest relatywnie najwyższe w podregionie miasto Wrocław (w którym stanowi ono 33,5% całego zapotrzebowania), a najniższe w podregionie jeleniogórskim (20,3% zapotrzebowania). Inaczej kształtuje się zapotrzebowanie na robotników przemysłowych i rzemieślników (których udział w zapotrzebowaniu jest stosunkowo najwyższy w podregionie wrocławskim, a najniższy w podregionie miasto Wrocław).

W opinii ekspertów reprezentujących poszczególnych aktorów rynku pracy w podregionach takich jak jeleniogórski czy wałbrzyski, istnieje duża luka w dostępności pracowników z kwalifikacjami technicznymi oraz rzemieślniczymi. Pracodawcy w tych regionach często zgłaszają problemy z rekrutacją pracowników w zawodach takich jak spawacze, elektrycy, murarze czy operatorzy maszyn, co wynika z braku odpowiednich szkół zawodowych oraz atrakcyjnych programów szkoleniowych.

W opinii uczestników wywiadów w podregionie legnicko-głogowskim, zapotrzebowanie na pracowników jest szczególnie wysokie w branży przemysłowej, gdzie kluczowe są umiejętności związane z obsługą maszyn, utrzymaniem ruchu oraz specjalistycznymi pracami technicznymi. Pracodawcy wskazywali również na trudności w znalezieniu pracowników z umiejętnościami zarządzania produkcją oraz logistyką. Widoczne są również oczywiste zależności pomiędzy zapotrzebowaniem na pracowników w konkretnych zawodach, a branżą działalności przedsiębiorstwa, choć należy mieć na uwadze, że przez wzgląd na duże rozbieżności pomiędzy liczbą badanych przedsiębiorstw w poszczególnych branżach, założenia testu statystycznego są złamane (do wyników należy podejść z ostrożnością).

Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy są więc potrzebni przede wszystkim przedsiębiorstwom prowadzącym działalność w sekcji A: Rolnictwo (71,7% obecnego zapotrzebowania) i C: Przetwórstwo przemysłowe (28,3%), robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy w sekcjach: F: Budownictwo (65,6%) i C: Przetwórstwo przemysłowe (17,8%), Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń w sekcjach: G: Handel (28,7%), H: Transport i magazynowanie (24,6%), C: Przetwórstwo przemysłowe (18,3%) i F: Budownictwo (17,0%), a pracownicy usług i sprzedawcy w sekcjach: G: Handel (37,6%), I: Zakwaterowanie i gastronomia (18,3%) i M: Usługi profesjonalne (9,4%).

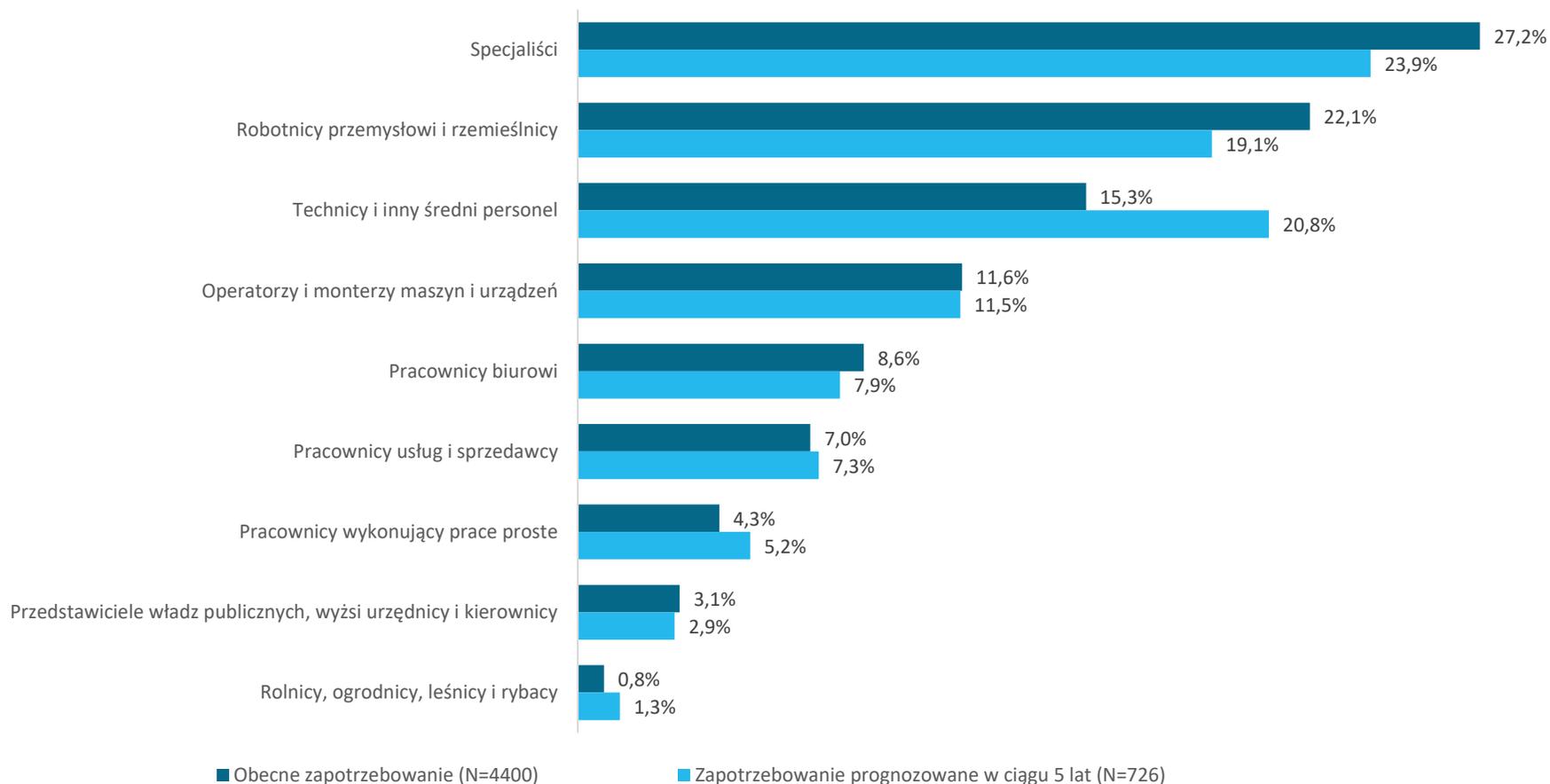
¹¹Na podstawie wyniku testu χ^2 ($\chi^2=59,425$; $df=32$; $p<0,01$). Porównanie proporcji kolumn (grup zawodów) między podregionami z wykorzystaniem poprawki Bonferroniego dla wielokrotnych porównań..

Stawiane kandydatom na pracowników warunki wstępne w obszarze kwalifikacji formalnych (nadawanych w oświacie) pozostają w ścisłej zależności od stanowiska, które ma zająć przyszły pracownik. Poszukiwani specjaliści powinni móc przedstawić przyszłemu pracodawcom posiadany dyplom ukończenia studiów drugiego stopnia lub jednolitych magisterskich (w przypadku 62,5% poszukiwanych pracowników z tej grupy zawodów) lub I stopnia/inżynierskich (16,2%), a rolnicy i pracownicy wykonujący prace proste najczęściej nie muszą posiadać żadnego formalnego wykształcenia. Przedsiębiorcy poszukujący robotników przemysłowych i rzemieślników najczęściej oczekują od nich wykształcenia zasadniczego zawodowego, branżowego lub w ogóle nie zamierzają legitymować pod tym względem przyszłych pracowników.

W ujęciu ogólnym od co czwartego poszukiwanego w czasie trwania badania pracownika (26,0%) pracodawcy nie wymagali żadnego formalnego wykształcenia, tj. żadnego poziomu kwalifikacji pełnych nadawanych w oświacie, a nieznacznie wyższa liczba nieobsadzonych stanowisk (26,1%) związana była z koniecznością ukończenia przez kandydata studiów wyższych drugiego stopnia lub jednolitych studiów magisterskich. Co dziesiąty poszukiwany pracownik (10,0%) winien był posiadać dyplom zawodowy/ potwierdzający kwalifikacje zawodowe po ukończeniu zasadniczej szkoły zawodowej, branżowej I stopnia lub KKZ oraz zdaniu egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe.

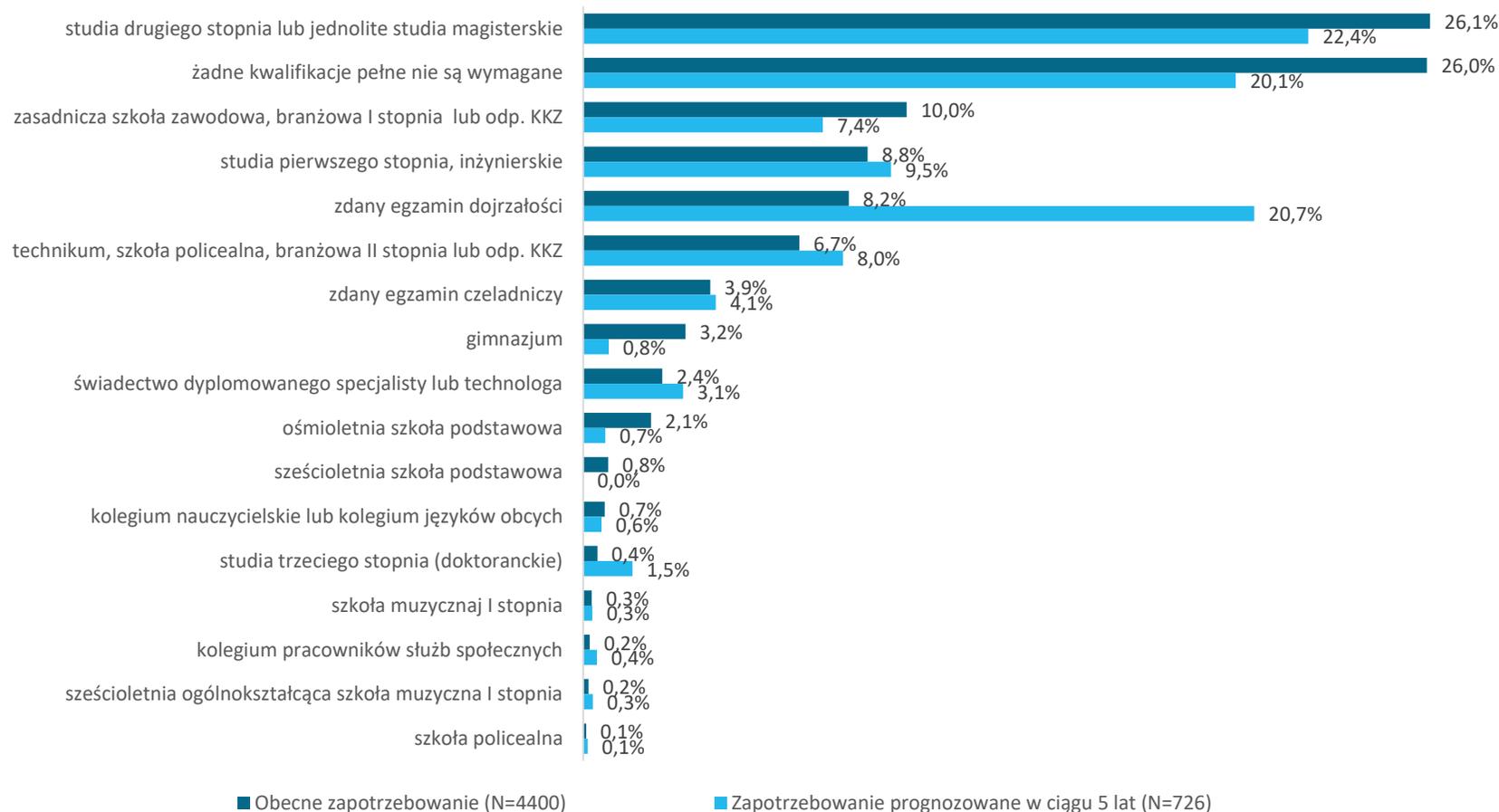
W perspektywie 5-ciu lat, zdaniem pracodawców, w procesie rekrutacyjnym ogólnie nieco wzrośnie rola kwalifikacji pełnych, zwłaszcza zaś znaczenie świadectwa maturalnego.

Wykres 11 Poszukiwani pracownicy według grup wielkich zawodów klasyfikacji KZiS.



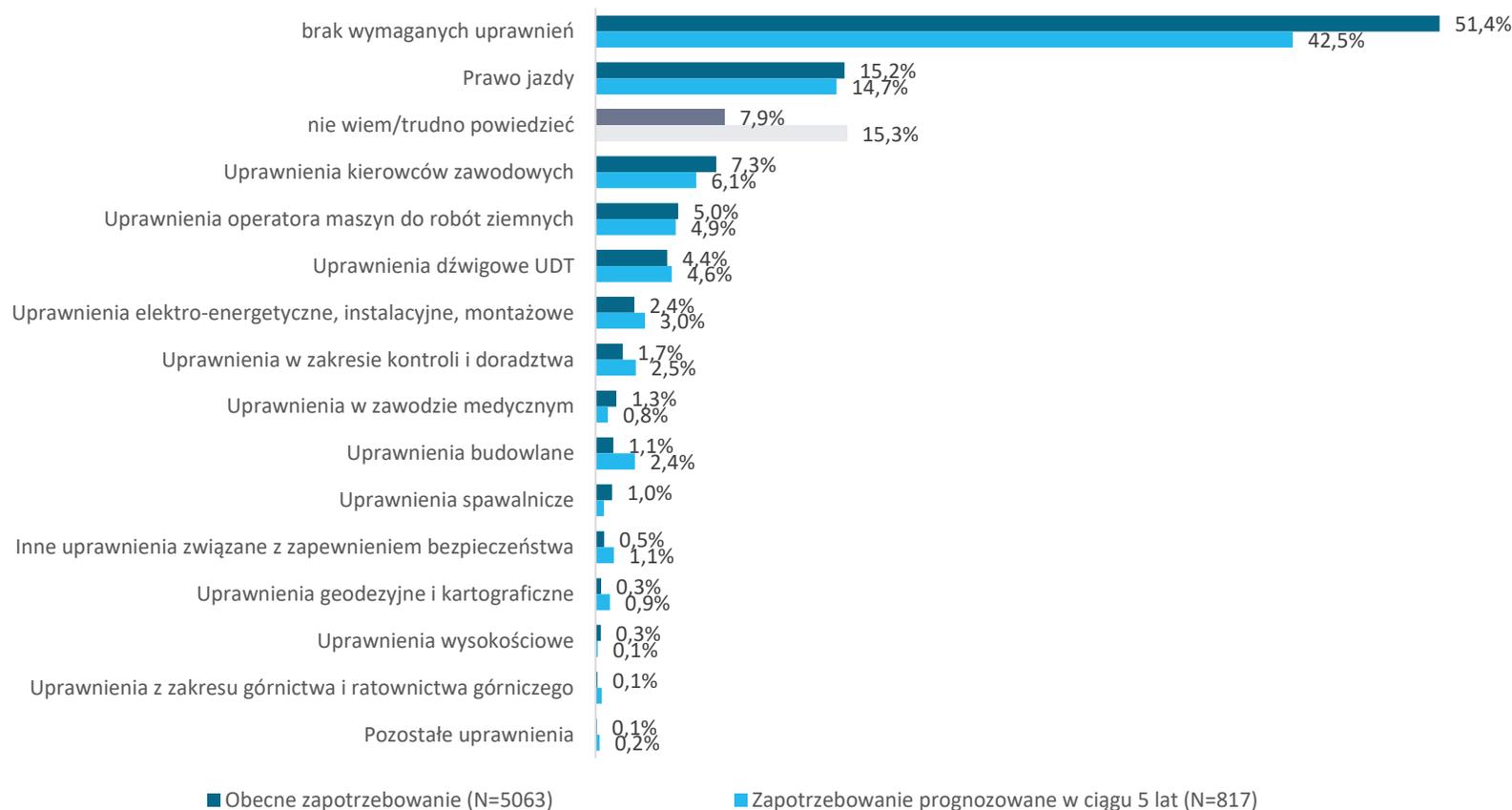
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników I części badania. Na pytanie o zawód pracownika, na który jest obecnie zapotrzebowanie odpowiedzieli respondenci z przedsiębiorstw, które posiadają nieobsadzone stanowiska pracy oraz które planują zatrudnienie pracowników w ciągu kolejnych 12 miesięcy. Na pytanie o zawód pracownika, na który będzie zapotrzebowanie w przyszłości odpowiedzieli respondenci z przedsiębiorstw, które planują zatrudnienie pracowników w ciągu kolejnych 5 lat. Liczebności nie pokrywają się z liczbą odpowiadających respondentów ze względu na możliwość wskazania dowolnej liczby potrzebnych pracowników.

Wykres 12 Poszukiwani pracownicy według wymaganego poziomu kwalifikacji pełnych (poziomu wykształcenia).



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników I części badania. Na pytanie o poziom wymaganych kwalifikacji pełnych pracownika, na który jest obecnie zapotrzebowanie, odpowiedzieli respondenci z przedsiębiorstw posiadających nieobsadzone stanowiska pracy oraz planujących zatrudnienie pracowników w ciągu kolejnych 12 miesięcy. Na pytanie o poziom wymaganych kwalifikacji pełnych pracownika, na który będzie zapotrzebowanie w przyszłości, odpowiedzieli respondenci z przedsiębiorstw planujących zatrudnienie pracowników w ciągu kolejnych 5 lat. Liczebności nie pokrywają się z liczbą odpowiadających respondentów ze względu na możliwość wskazania dowolnej liczby potrzebnych pracowników.

Wykres 13 Poszukiwane u przyszłych pracowników uprawnienia, wymagane prawem specjalne pozwolenia i egzaminy państwowe lub zdane przed specjalnymi komisjami.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników I części badania. Na pytanie o rodzaj wymaganych uprawnień pracownika, na który jest obecnie zapotrzebowanie, odpowiedzieli respondenci z przedsiębiorstw posiadających nieobsadzone stanowiska pracy oraz planujących zatrudnienie pracowników w ciągu kolejnych 12 miesięcy. Na pytanie o rodzaj wymaganych uprawnień pracownika, na który będzie zapotrzebowanie w przyszłości, odpowiedzieli respondenci z przedsiębiorstw planujących zatrudnienie pracowników w ciągu kolejnych 5 lat. Liczebności nie pokrywają się z liczbą odpowiadających respondentów ani poszukiwanych pracowników ze względu na możliwość wskazania dowolnej liczby potrzebnych pracowników oraz dowolnej liczby wymaganych od każdego pracownika uprawnień.

Z perspektywy procesów rekrutacyjnych planowanych na rok przeprowadzenia badania, najważniejszymi grupami uprawnień były: prawo jazdy (15,2% wszystkich wskazań), uprawnienia kierowców zawodowych (7,3%), uprawnienia operatora maszyn do robót ziemnych (5,0% wskazań) oraz uprawnienia dźwigowe UDT (4,4%). Pracodawcy zgłosili zapotrzebowanie przede wszystkim na 479 pracowników posiadających prawo jazdy kat. A, B, BE, 135 z kat. C, CE, 100 z kat. D, D+E i 50 z kat. T. W obszarze **uprawnień kierowców zawodowych** najczęściej wskazywano na Świadectwo kwalifikacji zawodowej kierowcy (Kurs na przewóz rzeczy i osób / KOD 95 – 261 razy) i licencję na transport międzynarodowy (87 razy), w obszarze **robót ziemnych** – na uprawnienia montażysty rusztowań budowlano-montażowych metalowych (60 wskazań), Uprawnienia operatora koparko ładowarki (42 wskazania) oraz Uprawnienia operatora spycharek (36 wskazań), w obszarze **uprawnień dźwigowych** zaś – na Uprawnienia operatora wózków jezdniowych podnośnikowych (widłowych – 100 wskazań). Odnotowano także zapotrzebowanie na pracowników posiadających uprawnienia SEP G1 w zakresie eksploatacji (58 wskazań) i dozoru (42 wskazania). Warto odnotować, iż zapotrzebowanie na pracowników posiadających prawo jazdy jest niezależne od branży przedsiębiorstwa.

W kontekście bardziej odległych czasowo planów, badani przedsiębiorcy również zgłosili zapotrzebowanie na pracowników posiadających odpowiednią kategorię prawa jazdy (14,7% wskazań), uprawnienia kierowców zawodowych (6,1%), uprawnienia operatora maszyn do robót ziemnych (4,9% wskazań) oraz uprawnienia dźwigowe UDT (4,6%). Dodatkowo relatywnie większe znaczenie w przyszłości będą miały uprawnienia doradcy podatkowego¹².

Poza odpowiednim zawodem, wykształceniem oraz wymaganymi prawem uprawnieniami potencjalni pracownicy powinni móc się wykazać odpowiednim zestawem umiejętności, wiedzy i kompetencji społecznych. Z perspektywy pracodawców najistotniejsza była przede wszystkim szczegółowa wiedza zawodowa i wiedza dotycząca funkcjonowania branży. Od co trzeciego kandydata na pracownika (35,0%) nie wymagano posiadania żadnego szczególnego rodzaju wiedzy, jednak zdecydowana większość powinna wykazać się chęcią do pracy (80,6%) i odpowiedzialnością (79,3%).

Wśród innych kwalifikacji wymaganych przez potencjalnych pracodawców najczęściej pojawiały się umiejętności; poprawnego wykonywania zadań zawodowych (wymagana w przypadku 40,7% poszukiwanych pracowników), administrowania (wymagana u 34,9% z nich), udzielania pierwszej pomocy przedmedycznej (u 32,4%), poprawnej obsługi wykorzystywanych w przedsiębiorstwie elementów wyposażenia, maszyn i urządzeń (23,3%), dobierania odpowiednich narzędzi i materiałów do wykonywanych zadań (22,4%) oraz umiejętności sprzedażowe (21,4%).

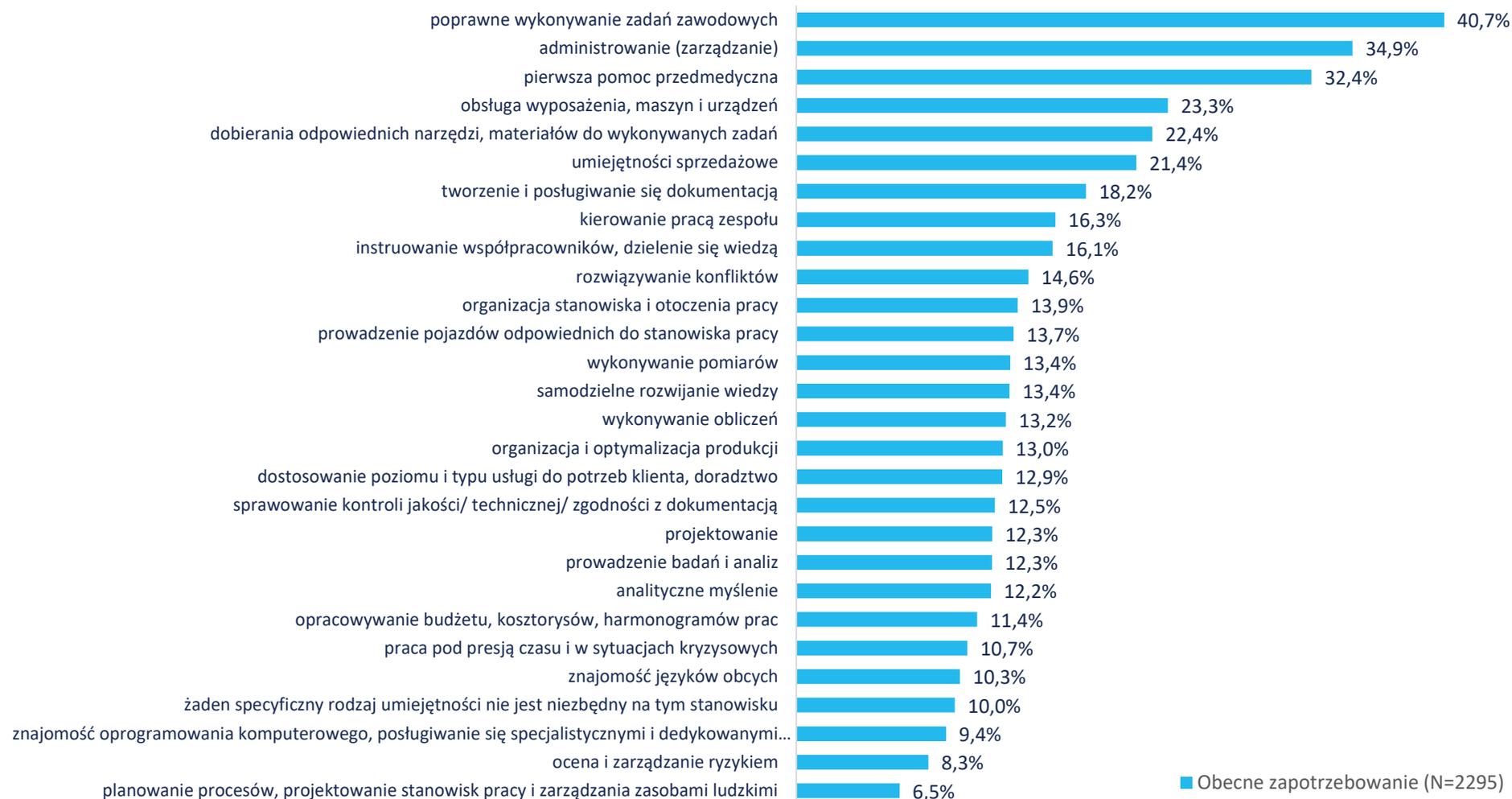
Badania jakościowe ujawniły znaczące rozbieżności w zakresie potrzeb szkoleniowych w poszczególnych podregionach. We Wrocławiu oraz jego okolicach (podregion wrocławski i podregion miasto Wrocław), rosnące zapotrzebowanie na specjalistów IT i pracowników sektora nowoczesnych usług biznesowych (BPO/SSC¹³) sprawia, że pracodawcy szczególnie cenią umiejętności miękkie, takie jak zarządzanie projektami, komunikacja w zespołach międzynarodowych oraz zaawansowana znajomość języków obcych.

W podregionach o profilu bardziej przemysłowym (np. legnicko-głogowskim i wałbrzyskim), potrzeby szkoleniowe koncentrują się na umiejętnościach technicznych, takich jak automatyka przemysłowa, programowanie obrabiarek CNC oraz umiejętności związane z konserwacją urządzeń i utrzymaniem ruchu.

¹² Pełna lista została zamieszczona w Aneksie.

¹³ BPO/SSC: Business Process Outsourcing/ Shared Service Center.

Wykres 14 Poszukiwane u przyszłych pracowników umiejętności.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników I części badania. Na pytanie o rodzaj poszukiwanych u pracownika umiejętności odpowiedzieli respondenci z przedsiębiorstw posiadających nieobsadzone stanowiska pracy oraz planujących zatrudnienie pracowników w ciągu kolejnych 12 miesięcy. Liczebności nie pokrywają się z liczbą odpowiadających respondentów ani poszukiwanych pracowników ze względu na możliwość wskazania dowolnej liczby potrzebnych pracowników oraz dowolnej liczby wymaganych od każdego pracownika umiejętności.

Wykres 15 Poszukiwane u przyszłych pracowników rodzaje wiedzy.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników I części badania. Na pytanie o rodzaj wiedzy poszukiwany u pracownika odpowiadali respondenci z przedsiębiorstw posiadających nieobsadzone stanowiska pracy oraz planujących zatrudnienie pracowników w ciągu kolejnych 12 miesięcy. Liczebności nie pokrywają się z liczbą odpowiadających respondentów ani poszukiwanych pracowników ze względu na możliwość wskazania dowolnej liczby potrzebnych pracowników oraz dowolnej liczby poszukiwanych u przyszłych pracowników rodzajów wiedzy.

Wykres 16 Poszukiwane u przyszłych pracowników kompetencje społeczne.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników I części badania. Na pytanie o rodzaj poszukiwanych u pracownika kompetencji społecznych odpowiadali respondenci z przedsiębiorstw posiadających nieobsadzone stanowiska pracy oraz planujących zatrudnienie pracowników w ciągu kolejnych 12 miesięcy. Liczebności nie pokrywają się z liczbą odpowiadających respondentów ani poszukiwanych pracowników ze względu na możliwość wskazania dowolnej liczby potrzebnych pracowników oraz dowolnej liczby wymaganych od każdego pracownika kompetencji społecznych.

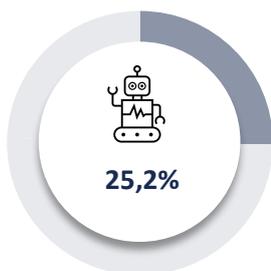
Z rozmów z przedstawicielami kluczowych dla rynków pracy aktorów wyłania się obraz przedsiębiorstw, które mają zróżnicowane plany rozwojowe, uzależnione od ich sektora oraz lokalizacji. W podregionach zdominowanych przez przemysł (np. legnicko-głogowski), plany te często dotyczą modernizacji linii produkcyjnych oraz automatyzacji procesów, co wiąże się z potrzebą rekrutacji wysoko wykwalifikowanej kadry technicznej.

W podregionie miasto Wrocław, wiele przedsiębiorstw planuje rozszerzenie swojej działalności, co jest napędzane przez rosnący sektor usług oraz IT. Pracodawcy wyrażali jednak obawy dotyczące dostępności odpowiednio wykwalifikowanych pracowników, co może hamować ich plany rozwojowe.

Zmiany technologiczne, w tym: rozwój cyfryzacji, automatyzacji procesów, AI, energetyczna transformacja regionu odczuwane były w co czwartym przedsiębiorstwie działającym na terenie Dolnego Śląska. Konieczność dostosowania się przedsiębiorstw do zmieniającego się otoczenia technologicznego pociągnęła za sobą zmiany w strukturach i jakości zasobów pracy wewnątrz tych organizacji (brak wpływu transformacji technologicznej na sytuację kadrową odnotowano jedynie u 6,9% podmiotów jej doświadczających). Pracodawcy częściej zdecydowali się na działania zogniskowane wokół zarządzania potencjałem już zatrudnionych osób (w przypadku 56,2% - wdrażanie nowego programu podnoszenia ich kwalifikacji) niż rezygnację z posiadanych zasobów pracowniczych w celu zatrudnienia kolejnych osób. Na podstawie udzielonych odpowiedzi można wnioskować, że dostosowywanie się do zachodzących zmian generuje raczej nowe miejsca pracy niż prowadzi do ich redukcji.

W opinii ekspertów dzielących się swoją wiedzą podczas wywiadów indywidualnych i grupowych transformacja technologiczna w województwie dolnośląskim jest postrzegana zarówno jako wyzwanie, jak i szansa. W branżach przemysłowych i logistycznych rośnie potrzeba dostosowania pracowników do nowych technologii, takich jak automatyzacja procesów produkcyjnych oraz cyfryzacja operacji. Pracodawcy coraz częściej wymagają od pracowników znajomości nowoczesnych technologii i umiejętności zarządzania cyfrowymi systemami. Jednocześnie w sektorze usług, zwłaszcza IT, transformacja technologiczna jest kluczowym elementem rozwoju, który napędza zapotrzebowanie na wysoko wykwalifikowanych specjalistów. Pracodawcy w tych branżach muszą stawić czoła wyzwaniom związanym z szybkim tempem zmian technologicznych oraz koniecznością ciągłego podnoszenia kwalifikacji swoich pracowników.

Rysunek 8 Odsetek przedsiębiorstw dotkniętych zmianami związanymi z tzw. transformacją technologiczną.



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

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników I części badania. N = 4751.

Odnotowano wzrost zatrudnienia w zawodach bezpośrednio związanych z nowymi technologiami cyfrowymi, tj. specjalista do spraw cyberbezpieczeństwa, programista aplikacji, pozostali specjaliści do spraw rozwoju systemów informatycznych, tester systemów teleinformatycznych, inżynier internetu rzeczy, specjalista do spraw technologii blockchain, specjalista do spraw rozwoju sztucznej inteligencji, specjalista sprzedaży internetowej, analityk systemów teleinformatycznych, projektant aplikacji multimedialnych, animacji i gier komputerowych, technik cyfrowych procesów graficznych, architekt stron internetowych,

technik grafiki i poligrafii cyfrowej, redaktor serwisu internetowego, projektant / architekt systemów teleinformatycznych, administrator stron internetowych i projektant stron internetowych (webmaster)¹⁴.

Widoczny był także wpływ zmian technologicznych na stosowane w przedsiębiorstwach taktyki i strategię marketingowe, a co za tym idzie zwiększanie zatrudnienia w odniesieniu do specjalistów marketingu, analityków rynku i pracowników obsługujących nowe kanały sprzedażowe: specjalista do spraw marketingu i handlu, specjalista analizy i rozwoju rynku, pracownik centrum elektronicznej obsługi klienta, analityk trendów rynkowych (cool hunter), specjalista sprzedaży internetowej, ekonomista, kierownik do spraw marketingu, ekspedytor sprzedaży wysyłkowej / internetowej, analityk giełdowy, analityk finansowy, analityk inwestycyjny, pozostali doradcy finansowi i inwestycyjni, analityk kredytowy i specjalista do spraw zarządzania ryzykiem¹⁵.

Wykres 17 Wpływ transformacji technologicznej na sytuację kadrową przedsiębiorstw.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników I części badania. N = 1093. Odpowiedzi nie sumują się do 100% ze względu na możliwość udzielania kilku odpowiedzi.

Redukcja zatrudnienia w wyniku procesów związanych z transformacją technologiczną dotknęła przede wszystkim pracowników biurowych (pracujących w zawodach: pracownik biurowy, pozostali pracownicy obsługi biurowej i technik prac biurowych, sekretarka, sekretarka notarialna, serwisant urządzeń biurowych) oraz sprzedawców sprzedaży tradycyjnej (pracujących w zawodach: sprzedawca, pozostali pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani, akwizytor, hostessa, kasjer handlowy, przedstawiciel handlowy, specjalista do spraw obsługi posprzedażowej, sprzedawca reklam internetowych, pracownik obsługi sklepu oraz doradca klienta).

Podczas gdy pracodawcy postrzegają transformację technologiczną jako nieunikniony krok w stronę poprawy efektywności i konkurencyjności, pracownicy często mają zróżnicowane odczucia w zależności od ich sytuacji zawodowej, wieku i poziomu kwalifikacji. Kluczowe wyzwanie polega na zniwelowaniu różnic w dostępie do szkoleń i programów rozwojowych, aby każda grupa pracowników mogła skutecznie adaptować się do zmieniających się warunków na rynku pracy. Transformacja technologiczna wpływa na pracowników na różnych poziomach – od wymogu ciągłego podnoszenia kwalifikacji po zmiany w środowisku pracy i organizacji obowiązków. Wprowadzenie nowych technologii, takich jak zautomatyzowane linie produkcyjne, systemy zarządzania danymi czy narzędzia wspomagające decyzje, oznacza, że pracownicy muszą stale uczyć się nowych umiejętności. Wyzwanie to dotyczy różnych grup zawodowych w odmienny sposób, co prowadzi do rozbieżności w ich postrzeganiu zmian na rynku pracy:

- pracownicy wykwalifikowani technicznie tacy jak operatorzy CNC, programiści czy technicy serwisu, postrzegają rozwój technologii jako szansę na rozwój zawodowy, ale także jako źródło presji związanej z koniecznością ciągłego doskonalenia. Wielu z nich wskazuje na trudności w dostępności szkoleń oraz brak wsparcia ze strony pracodawców w finansowaniu podnoszenia kwalifikacji. Często czują się odpowiedzialni za własny rozwój, co może prowadzić do

¹⁴ W kolejności malejącej – od najczęściej do najrzadziej wymienianych.

¹⁵ jw.

wypalenia zawodowego, zwłaszcza gdy dodatkowe umiejętności nie przekładają się na poprawę warunków pracy lub wynagrodzenia.

- osoby bez specjalistycznych umiejętności technicznych oraz starsi pracownicy często postrzegają zmiany technologiczne jako zagrożenie. Czują się oni wypychani z rynku pracy, gdyż nowe technologie wymagają kompetencji, których nie posiadają. Z tego względu, są bardziej podatni na stres związany z utratą pracy i trudnościami w znalezieniu nowego zatrudnienia, szczególnie gdy brakuje dedykowanych programów szkoleniowych skierowanych do osób w ich wieku,
- pracownicy sektora usług i administracji odczuwają rosnące wymagania dotyczące umiejętności cyfrowych i analizy danych. Większość z nich dostrzega potrzebę rozwoju kompetencji w obszarach, takich jak obsługa systemów CRM, zarządzanie danymi czy analiza informacji. Jednak w praktyce, dostęp do szkoleń jest często ograniczony, co wpływa na poczucie niepewności i obawy o przyszłość zawodową,
- młodsze pokolenie pracowników, które dopiero wchodzi na rynek pracy, postrzega nowe technologie jako naturalny element środowiska pracy. Niemniej jednak, również oni napotykać trudności związane z niedopasowaniem swoich kwalifikacji do realnych potrzeb pracodawców. Wysokie oczekiwania względem kompetencji cyfrowych często przewyższają to, co oferują programy edukacyjne, co skutkuje frustracją i koniecznością zdobywania dodatkowych umiejętności poza formalnym systemem kształcenia.

Wpływ transformacji technologicznej był odczuwany podobnie we wszystkich podregionach województwa, niezależnie od liczby zatrudnionych w firmie pracowników oraz stażu firmy na rynku. Istotnie statystycznie częściej¹⁶ zaraportowano go jednak w przedsiębiorstwach prowadzących działalność w sekcji N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (przez 31,7% podmiotów), M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (29,2% podmiotów), O. Administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (29,0% podmiotów) i P. Edukacja (28,9% podmiotów) niż w niewielkich pod względem reprezentacji w próbie sekcjach: B. Górnictwo i wydobywanie (0,0%), D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (0,0%), A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (2,3%) czy licznie reprezentowanej sekcji C. Przetwórstwo przemysłowe (15,1%).

Wnioski z badań FGI wskazują, że przedsiębiorstwa, szczególnie te działające w sektorach przemysłowych, odczuwają presję na modernizację i wdrażanie nowych technologii, takich jak automatyzacja produkcji oraz cyfryzacja procesów biznesowych.

Pracodawcy z podregionu Wrocławia oraz okolic wyrażali obawy dotyczące braku odpowiednich kompetencji technologicznych wśród dostępnych kandydatów. Z kolei w podregionach o mniejszym zaawansowaniu technologicznym, takich jak wałbrzyski czy jeleniogórski, wyzwaniem jest niski poziom świadomości technologicznej wśród pracowników oraz ograniczone zasoby na wdrażanie nowoczesnych rozwiązań.

Instrumentem rynku pracy, którego celem jest zapobieganie utracie pracy z powodu braku dopasowania kompetencji pracowników do wymagań dynamicznie zmieniającej się gospodarki, jest Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS). W założeniu wzrost inwestycji w potencjał kadrowy powinien poprawić zarówno pozycję firm jak i samych pracowników na konkurencyjnym rynku pracy. Wyniki badania wskazują, że KFS stanowił instrument relatywnie chętnie wykorzystywany, choć nie widać statystycznie istotnych różnic pomiędzy jego wykorzystywaniem a kondycją ekonomiczną przedsiębiorstwa, wpływem zmian technologicznych na jego funkcjonowanie ani branżą (rozumianą jako sekcja PKD). Rysowały się natomiast statystycznie istotne różnice wykorzystywania tego instrumentu w podregionach¹⁷.

¹⁶ Na podstawie wyniku testu χ^2 ($\chi^2=261,218$; $df=36$; $p<0,01$).

¹⁷ Na podstawie wyniku testu χ^2 ($\chi^2=26,07$; $df=8$; $p<0,01$).

Rysunek 9 Odsetek przedsiębiorstw korzystających z Krajowego Funduszu Szkoleniowego.


Prawie co trzecie przedsiębiorstwo wykorzystywało instrument rynku pracy, jakim jest KFS.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników I części badania. N = 4751.

Najwyższy poziom wykorzystania KFS widoczny był wśród przedsiębiorstw, których siedziba zlokalizowana była w podregionie miasto Wrocław (34,3%), najniższy zaś w podregionie legnicko-głogowski (25,9%). Analiza na poziomie powiatów pozwala ukazać jeszcze większe rozbieżności¹⁸. W powiecie bolesławieckim odsetek przedsiębiorstw, które korzystały z KFS wyniósł 41,3%, lubańskim – 42,5%, strzelińskim – 34,8%, a w ząbkowickim jedynie 18,5%).

Odnotowano także różnice poziomu wykorzystania KFS w zależności od wielkości firmy (im większa, tym odsetek wykorzystania jest wyższy) – od 29,4% w przypadku przedsiębiorstw zatrudniających od 1 do 9 przedsiębiorstw do 56,5% w kategorii największych firm, jednak przez wzgląd na niewielką liczbę dużych i średnich podmiotów w próbie do interpretacji wyników należy podejść z ostrożnością.

Korzystanie z KFS nie jest natomiast zależne od kondycji ekonomicznej przedsiębiorstwa.

Tabela 2 Przedsiębiorstwa korzystające z Krajowego Funduszu Szkoleniowego według podregionów (podregion NUTS 3) województwa dolnośląskiego.

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

¹⁸ Na podstawie wyniku testu χ^2 ($\chi^2=89,33$; $df=58$; $p<0,01$).

Zróżnicowanie wyzwań kadrowych w poszczególnych subregionach województwa dolnośląskiego wymaga podejścia opartego na lokalnych potrzebach i specyfice gospodarczej. Niezbędna jest bliska współpraca między pracodawcami, instytucjami edukacyjnymi oraz lokalnymi samorządami, aby stworzyć spójne i skuteczne strategie rozwoju zasobów ludzkich, które uwzględniają unikalne warunki każdego subregionu.

2.3. Perspektywa pracowników

Perspektywa pracowników przedstawia ich spojrzenie na aktualne i przyszłe potrzeby rynku pracy. Skupiono się na analizie oczekiwań i preferencji zawodowych pracowników, ich gotowości do podnoszenia kwalifikacji oraz ocenie możliwości rozwoju zawodowego w regionie. Pracownicy coraz częściej dostrzegają potrzebę rozwijania kompetencji cyfrowych, umiejętności adaptacyjnych oraz elastyczności zawodowej, co jest odpowiedzią na dynamiczne zmiany na rynku pracy.

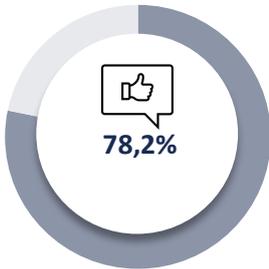
Pracownicy w województwie dolnośląskim zmagają się z różnorodnymi wyzwaniami, które wpływają na ich satysfakcję zawodową, stabilność zatrudnienia i możliwości rozwoju. Ich perspektywa jest kluczowa do zrozumienia pełnego obrazu rynku pracy i dostosowania działań podejmowanych przez pracodawców oraz instytucje edukacyjne do rzeczywistych potrzeb i oczekiwań siły roboczej. Różnice w postrzeganiu wyzwań na rynku pracy przez różne grupy pracowników:

- młode pokolenie pracowników, wchodzące na rynek pracy, często napotyka trudności związane z niedopasowaniem swoich kwalifikacji do wymagań pracodawców. Pomimo stosunkowo wysokiego poziomu wykształcenia, młodzi pracownicy często odczuwają brak praktycznych umiejętności, co skutkuje trudnościami w znalezieniu satysfakcjonującego zatrudnienia. Wielu absolwentów zgłasza, że wymagania stawiane przez pracodawców są nieproporcjonalnie wysokie w stosunku do oferowanych wynagrodzeń, co prowadzi do frustracji i niskiej motywacji do pracy w pierwszych latach kariery,
- starsze grupy pracowników często mierzą się z wyzwaniami związanymi z adaptacją do nowych technologii oraz zmian w organizacji pracy. Dla wielu z nich dynamiczne tempo transformacji technologicznej jest źródłem stresu i poczucia zagrożenia stabilności zawodowej. Pracownicy w średnim wieku zgłaszają również obawy związane z możliwościami dalszego rozwoju i awansu, które są często ograniczone przez zmieniające się potrzeby pracodawców. Wielu z nich uważa, że szkolenia oferowane przez firmy nie są dostosowane do ich potrzeb lub są trudno dostępne,
- osoby bez specjalistycznego wykształcenia (pracownicy niewykwalifikowani) i umiejętności technicznych często napotyka największe trudności na rynku pracy, zwłaszcza w obliczu automatyzacji i rosnących wymagań kompetencyjnych. Dla tej grupy pracowników zagrożenie związane z utratą pracy jest szczególnie wysokie, a dostęp do szkoleń i programów przekwalifikowania – bardzo ograniczony. W efekcie, wielu z nich pracuje na niepewnych, nisko płatnych stanowiskach, co dodatkowo obniża ich motywację do inwestowania w rozwój zawodowy,
- pracownicy posiadający specjalistyczne umiejętności techniczne, takie jak operatorzy maszyn, technicy serwisu czy programiści, często postrzegają transformację technologiczną jako szansę na rozwój zawodowy i poprawę warunków pracy. Jednak nawet oni wskazują na wyzwania związane z koniecznością ciągłego doskonalenia się i brakiem stabilności zatrudnienia. Zbyt szybkie tempo zmian technologicznych sprawia, że niektóre umiejętności szybko tracą na wartości, co zmusza pracowników do ciągłego podnoszenia kwalifikacji, często na własny koszt.

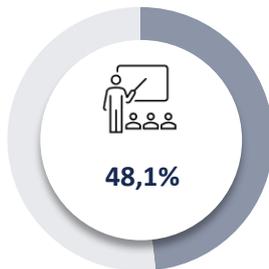
Wyniki ankiety przeprowadzonej wśród aktualnych pracowników przedsiębiorstw objętych I częścią badania wskazują na wysoką deklaracyjną zgodność posiadanych przez pracowników kwalifikacji z zajmowanym stanowiskiem. Jedynie 14,0% pytanych pracowników uważało, że ich kwalifikacje nie odpowiadają pełnionym obowiązkom. Deklaracje kobiet nie różnią się istotnie pod tym względem od deklaracji pracowników płci męskiej, nie zarysowuje się również istotne statystycznie zróżnicowanie w zależności od lokalizacji przedsiębiorstwa, branży (rozumianej jako sekcja PKD działalności przedsiębiorstwa), wieku ani stażu pracy pracownika. Można natomiast zauważyć, iż wśród osób, które nie potrafiły określić poziomu zgodności posiadanych kwalifikacji ze swoim stanowiskiem był statystycznie istotnie najniższy odsetek pracowników zainteresowanych rozwojem¹⁹.

¹⁹ Na podstawie wyniku testu χ^2 ($\chi^2=12,352$; $df=4$; $p<0,05$).

Rysunek 10 Samoocena dopasowania poziomu posiadanych przez pracowników kwalifikacji do stanowiska pracy i chęci ich poszerzania.



Odsetek pracowników deklarujących zgodność posiadanych kwalifikacji z zajmowanym stanowiskiem



Odsetek pracowników zainteresowanych poszerzaniem posiadanych umiejętności i kwalifikacji

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników II części badania. N = 1751.

Chęć poszerzania posiadanych umiejętności i kwalifikacji istotnie częściej deklarowali pracownicy płci męskiej²⁰ (54,0% wobec 43,0% kobiet) oraz pracownicy przedsiębiorstw zlokalizowanych w podregionach jeleniogórskim (62,5%) i legnicko-głogowskim (62,1%) niż pracownicy z podregionu miasto Wrocław (31,9%)²¹.

Dla blisko 2/3 pracowników zainteresowanych podnoszeniem poziomu umiejętności i kwalifikacji podstawową motywacją były: chęć uzyskania wyższego wynagrodzenia oraz chęć rozwoju. W dalszej kolejności wymieniane były: chęć uzyskania bardziej korzystnych warunków zatrudnienia (38,7%) i zmiana stanowiska pracy (31,4%). Co piąty pracownik zamierzał zmienić miejsce zatrudnienia po podniesieniu poziomu posiadanych kwalifikacji.

Wykres 18 Powody zainteresowania pracowników poszerzaniem posiadanych umiejętności i kwalifikacji.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników II części badania. N = 843. Na pytanie odpowiadali respondenci zainteresowani rozwojem posiadanych umiejętności i kwalifikacji. Odpowiedzi nie sumują się do 100% ze względu na możliwość udzielania kilku odpowiedzi.

Warto zwrócić uwagę na przytaczaną motywację finansową, bowiem pracodawcy z województwa, w opinii ekspertów

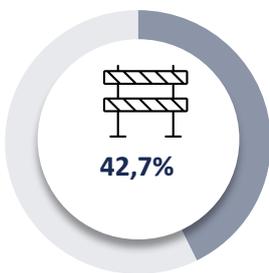
²⁰ Na podstawie wyniku testu χ^2 ($\chi^2=25,36$; $df=2$; $p<0,01$).

²¹ Na podstawie wyniku testu χ^2 ($\chi^2=149,979$; $df=8$; $p<0,01$).

uczestniczących w wywiadach, muszą rywalizować o kadry nie tylko z firmami polskimi, ale także czeskimi i niemieckimi. Migracja pracowników jest istotnym czynnikiem kształtującym rynek pracy w województwie dolnośląskim. Wysokie wynagrodzenia oferowane w Niemczech i Czechach powodują odpływ lokalnych pracowników, co zwiększa presję na rynek pracy. Z drugiej strony, napływ cudzoziemców, zwłaszcza z Ukrainy, pomaga częściowo zaspokoić popyt na pracowników, szczególnie w sektorach produkcji i usług.

Blisko połowa osób zainteresowanych poszerzeniem poziomu posiadanych kwalifikacji dostrzegała stojące im na przeszkodzie bariery. Nie odnotowano pod tym względem różnic u pracowników obu płci. Podobnie nie uwidoczniła się pod tym względem istotna różnica w zależności od wieku odpowiadających ani ich stażu pracy (choć wiek stanowił jedną ze wskazywanych barier, równie chętnie wskazywały na nią osoby różnych kategorii wiekowych).

Rysunek 11 Postrzeganie przez pracowników barier utrudniających poszerzenie kwalifikacji.



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



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

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników II części badania. N = 843. Na pytanie odpowiadali respondenci zainteresowani rozwojem posiadanych umiejętności i kwalifikacji.

Nieco ponad połowa pracowników zainteresowanych podnoszeniem poziomu umiejętności i kwalifikacji, którzy dostrzegali utrudniające rozwój bariery, widziało przeszkodę w postaci zbyt wysokich kosztów (52,9%). W dalszej kolejności wymieniane były utrudnienia związane z godzeniem kształcenia z pracą zawodową i innymi obowiązkami (wskazane przez – odpowiednio – 32,1% oraz 28,3% odpowiadających).

Wykres 19 Rodzaje postrzeganych przez pracowników chcących poszerzać posiadane kwalifikacje barier.



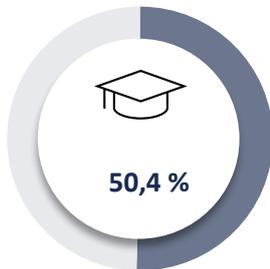
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników II części badania. N = 361. Na pytanie odpowiadali respondenci zainteresowani rozwojem posiadanych umiejętności i kwalifikacji, którzy dostrzegali bariery rozwoju. Odpowiedzi nie sumują się do 100% ze względu na możliwość udzielania kilku odpowiedzi.

Rysunek 12 Wykorzystanie narzędzi i instrumentów rynku pracy przez pracowników zainteresowanych poszerzeniem posiadanych kwalifikacji.

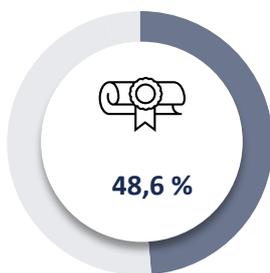


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników II części badania

Rysunek 13 Zapotrzebowanie na poszerzenie kwalifikacji pełnych i częściowych wśród pracowników zainteresowanych poszerzeniem posiadanych kwalifikacji.



Odsetek pracowników zainteresowanych zdobyciem kolejnego poziomu kwalifikacji pełnych nadawanych w oświacie

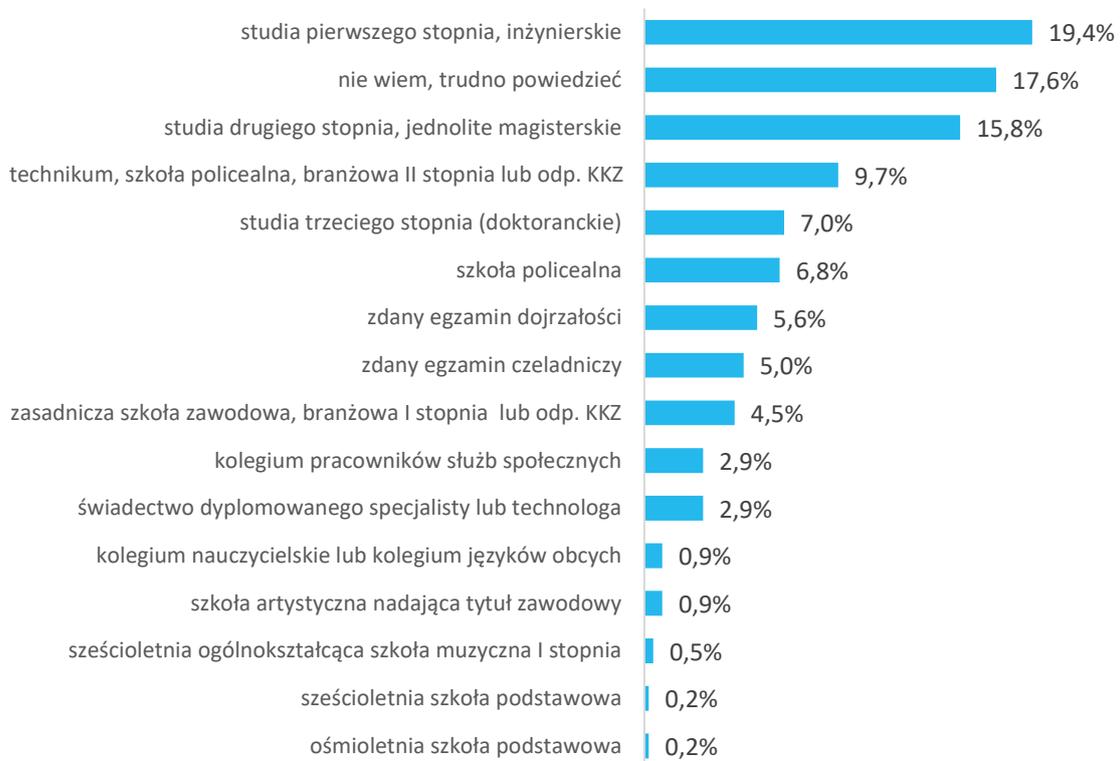


Odsetek pracowników zainteresowanych zdobyciem wymaganych prawem specjalnych uprawnień/pozwoleń lub zdaniem egzaminów państwowych lub przed specjalnymi komisjami

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników II części badania. N = 843.

Co drugi pracownik zainteresowany poszerzeniem posiadanych kwalifikacji zamierzał osiągnąć kolejny poziom formalnego wykształcenia. Najczęściej w tym kontekście rozważane były studia wyższe – I stopnia, inżynierskie (19,4% wskazań) lub II stopnia lub jednolite magisterskie (15,8% wskazań). Co dziesiąty pracownik zamierzał uzyskać dyplom zawodowy po ukończeniu technikum, szkoły policealnej, branżowej II stopnia lub KKZ i zdaniu egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe (9,7%). Warto zauważyć, że aspiracje badanych pracowników w kwestii formalnego wykształcenia przewyższają zapotrzebowanie pracodawców (aż 7,0% pytanym pracowników zamierzało ukończyć doktorat).

Wykres 20 Zainteresowanie zdobyciem poszczególnych rodzajów kwalifikacji pełnych (nadawanych w oświacie) wśród pracowników chcących poszerzać posiadane kwalifikacje.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników II części badania. N = 425. Na pytanie odpowiadali respondenci zainteresowani rozwojem posiadanych umiejętności i kwalifikacji zainteresowani zdobyciem kwalifikacji pełnych (nadawanych w oświacie).

Z perspektywy chętnych do poszerzania zasobu posiadanych kwalifikacji pracowników, największe zapotrzebowanie odnotowano na uprawnienia z obszaru robót ziemnych (17,3% wskazań), uprawnienia dźwigowe UDT (12,3% wskazań), prawo jazdy poszczególnych kategorii (10,4%), uprawnienia elektro-energetyczne (7,7%) oraz w zakresie kontroli i doradztwa (7,4%). W ujęciu bardziej szczegółowym, w obszarze uprawnień operatora maszyn do **robót ziemnych** najwięcej osób wyraziło zainteresowanie nabyciem uprawnień montażysty rusztowań budowlano-montażowych metalowych (19 pracowników) oraz operatora koparek jednonaczyniowych (16 pracowników), a w dalszej kolejności również uprawnień operatora ładowarek jednonaczyniowych (8) i operatora koparko-ładowarki (7). Pracownicy chcący nabyć **uprawnienia UDT** najczęściej wyrażali zainteresowanie uprawnieniami operatora wózków jezdniowych podnośnikowych (widłowych – 17 pracowników) oraz operatora żurawia (żuraw przenośny HDS – 11 pracowników). W obszarze **prawa jazdy** największą popularnością cieszyła się kategoria A, B, BE (15 zainteresowanych pracowników), a następnie T (11), C i CE (10) oraz D, D+E (6), natomiast w obszarze uprawnień elektro-energetycznych – SEP G1 (15 pracowników). Dodatkowo po 10 pracowników zamierzało zdobyć świadectwo kwalifikacji zawodowej kierowcy oraz uprawnienia kwalifikowanego pracownika ochrony fizycznej (licencja ochrony), 9-ciu licencję taksówkarską i po 7-iu uprawnienia diagnosty samochodowego, uprawnienia inspektora lub specjalisty ppoż (ochrony przeciwpożarowej), uprawnienia doradcy podatkowego oraz uprawnienia doradcy restrukturyzacyjnego (syndyka). Można zauważyć wysoką zbieżność pomiędzy zapotrzebowaniem zgłoszonym przez pracodawców, a zakładanym kierunkiem rozwoju pracowników.

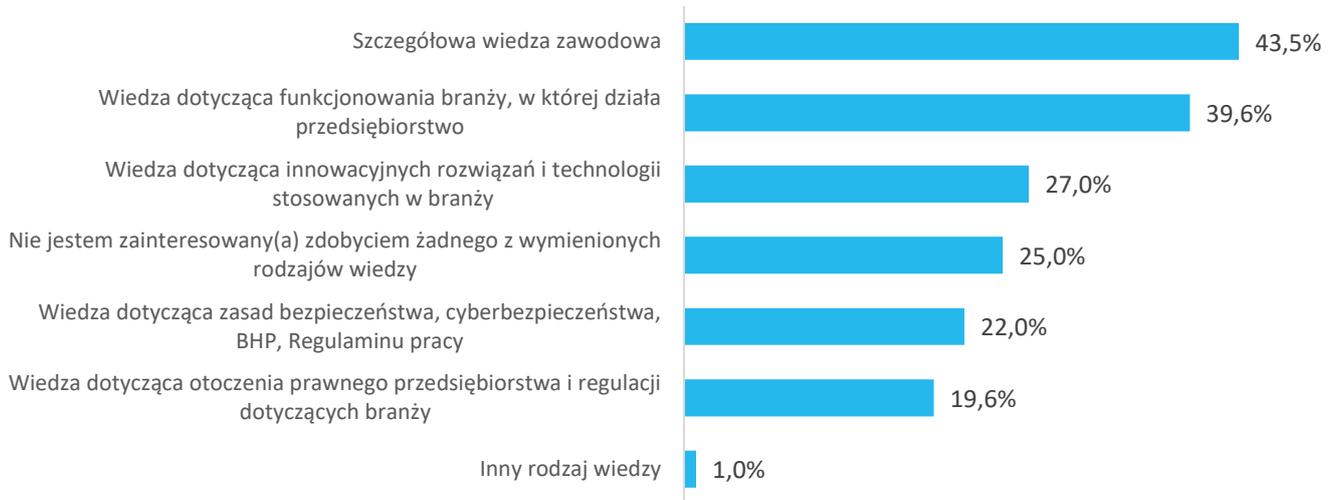
Wykres 21 Zainteresowanie zdobyciem poszczególnych rodzajów wymaganych prawem specjalnych uprawnień/pozwoleń lub zdaniem egzaminów państwowych lub przed specjalnymi komisjami wśród pracowników chcących poszerzać posiadane kwalifikacje.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników II części badania. N = 405. Na pytanie odpowiadali respondenci zainteresowani rozwojem posiadanych umiejętności i kwalifikacji, którzy zamierzali zdobyć wymagane prawem uprawnienia. Odpowiedzi nie sumują się do 100% ze względu na możliwość udzielania kilku odpowiedzi.

W obszarach wiedzy i umiejętności można dostrzec umiarkowaną zbieżność pomiędzy oczekiwaniami przedsiębiorców, a pożądanym kierunkiem rozwoju pracowników. Tak samo, jak dla pracodawców, priorytetem dla pracowników jest szczegółowa wiedza zawodowa, którą zamierzało pogłębiać 43,5% chcących się rozwijać pracowników. Nieznacznie mniejsza grupa wskazała także na potrzebę pogłębiania wiedzy dotyczącej funkcjonowania branży zatrudnienia (w zakresie przyjętych standardów, procedur, terminologii, technologii, produktów, usług, klientów, kontrahentów, konkurencji). Relatywnie bardziej istotna dla pracowników, niż zatrudniających, jest natomiast wiedza w zakresie innowacji, co można powiązać z osobistym wymiarem motywacji pracowników do rozwoju kwalifikacji.

Wykres 22 Zapotrzebowanie na rozwijanie poszczególnych rodzajów wiedzy wśród pracowników chcących poszerzać posiadane kwalifikacje.



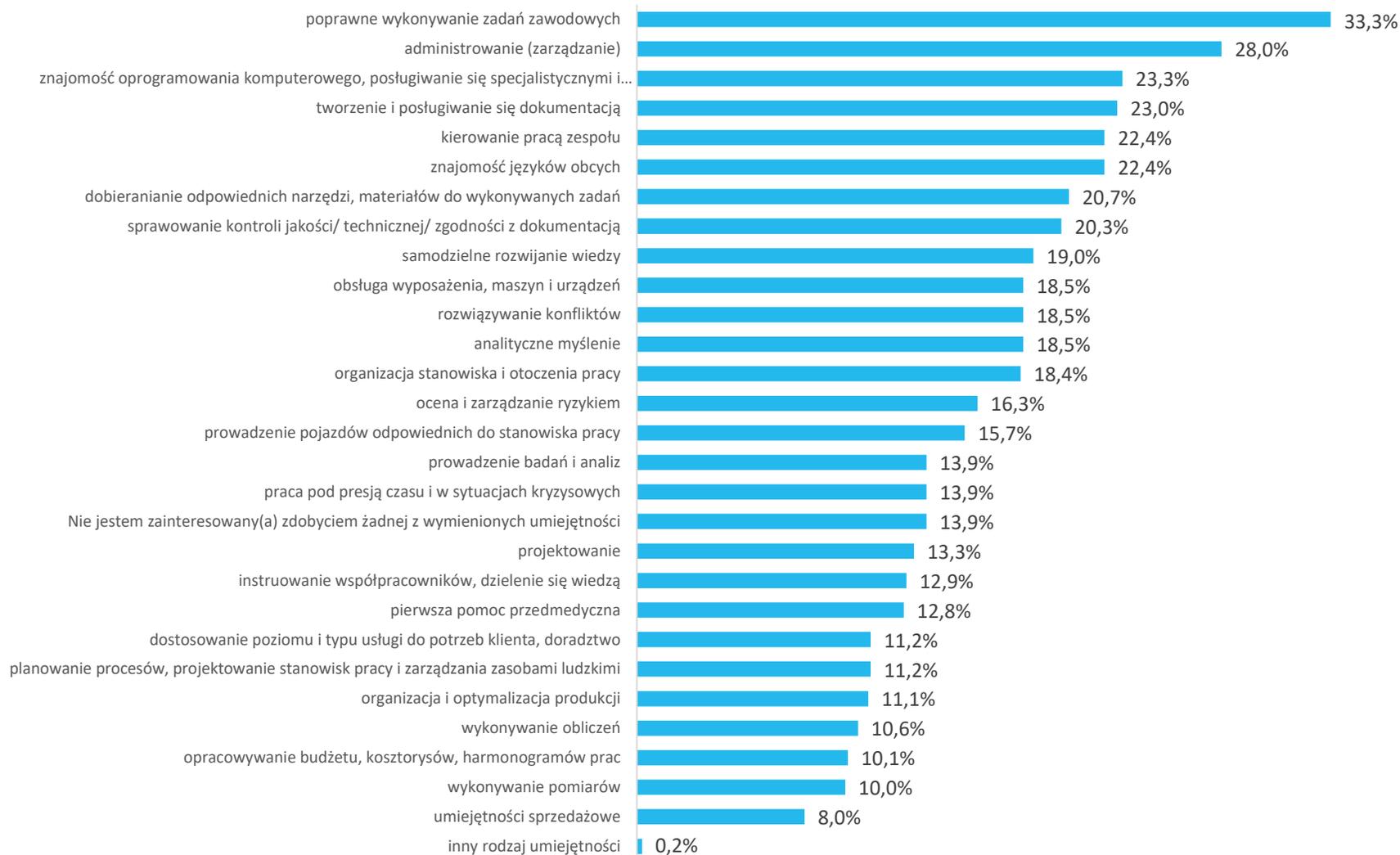
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników II części badania. N = 833. Na pytanie odpowiadali respondenci zainteresowani rozwojem posiadanych umiejętności i kwalifikacji. Odpowiedzi nie sumują się do 100% ze względu na możliwość udzielania kilku odpowiedzi.

Pracownicy posiadający potrzebę rozwijania umiejętności, tak jak poszukujący pracowników przedsiębiorcy, przykładają największą wagę do umiejętności rzutujących na poprawne wykonywanie powierzonych obowiązków zawodowych (wskazana przez co trzeciego odpowiadającego) oraz umiejętności związane z zarządzaniem i administrowaniem (28,0% wskazań). Umiejętności związane z udzielaniem pierwszej pomocy przedmedycznej znalazły się jednak na końcowych pozycjach rankingu pożądanych umiejętności (w przeciwieństwie do pozycji analogicznego rankingu u pracodawców), podobnie jak umiejętności sprzedażowe. Można zauważyć, że o wiele większe znaczenie dla pracowników mają za to umiejętności językowe oraz znajomość wykorzystywanego w przedsiębiorstwie oprogramowania komputerowego, posługiwanie się specjalistycznymi i dedykowanymi narzędziami informatycznymi.

Rysunek 14 Wizualizacja przedstawiająca porównanie zestawienia umiejętności istotnych z punktu widzenia pracodawców oraz pracowników.



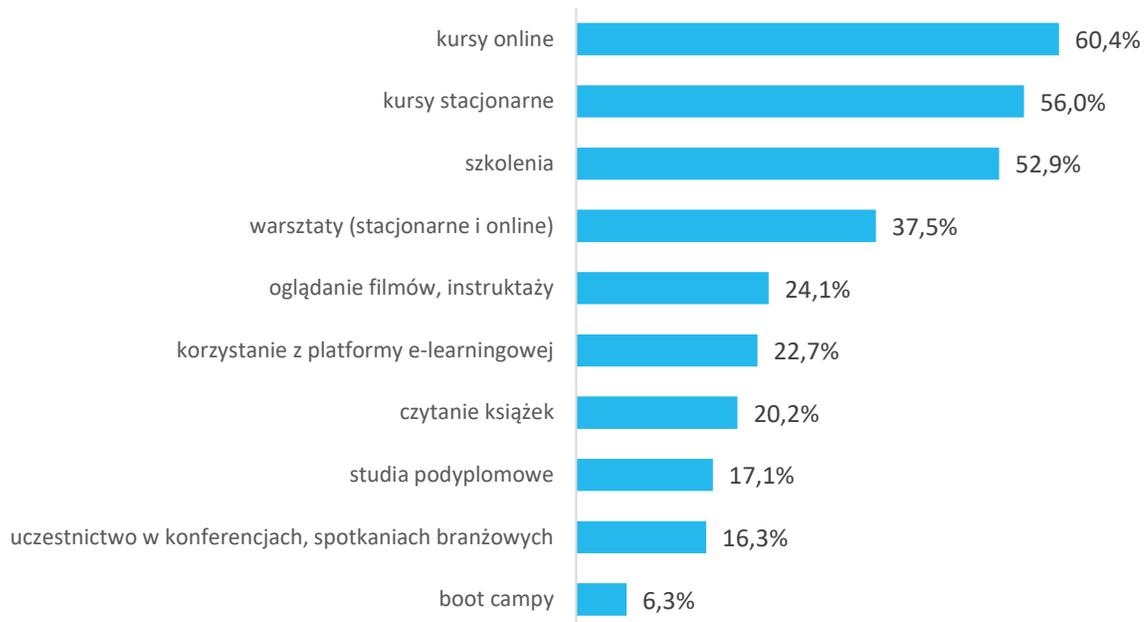
Wykres 23 Zapotrzebowanie na rozwijanie poszczególnych umiejętności wśród pracowników chcących poszerzać posiadane kwalifikacje.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników II części badania. N = 821. Na pytanie odpowiadali respondenci zainteresowani rozwojem posiadanych umiejętności i kwalifikacji. Odpowiedzi nie sumują się do 100% ze względu na możliwość udzielania kilku odpowiedzi.

Zainteresowani rozwojem pracownicy najchętniej podnosili poziom kwalifikacji poprzez uczestnictwo w kursach online (wskazane przez 60,4% respondentów), kursach stacjonarnych (56,0%) i szkoleniach (52,9%).

Wykres 24 Zainteresowanie poszczególnymi metodami poszerzania wiedzy i umiejętności wśród pracowników chcących poszerzać posiadane kwalifikacje.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników II części badania. N = 843. Na pytanie odpowiadali respondenci zainteresowani rozwojem posiadanych umiejętności i kwalifikacji. Odpowiedzi nie sumują się do 100% ze względu na możliwość udzielania kilku odpowiedzi.

Powyższe dane są zbieżne z obserwacjami samych pracodawców i instytucji otoczenia biznesu, którzy wskazywali, że preferowane w ich ocenie formy szkoleń to kursy online, kursy stacjonarne oraz szkolenia praktyczne, które umożliwiają szybkie zdobycie i ugruntowanie nowych kwalifikacji. Jednocześnie istotnym elementem na który wskazywali jest dostosowanie programów szkoleniowych do specyfiki branżowej, aby lepiej odpowiadały one na rzeczywiste potrzeby pracodawców i pracowników.

Prawie co trzecia badana osoba dostrzegała wpływ transformacji technologicznej na działalność swojej firmy. Wśród kobiet i mężczyzn odsetek pracowników dostrzegających zmiany był zbliżony, jednak wśród mężczyzn była istotnie większa grupa osób, które nie potrafiły jednoznacznie wypowiedzieć się na ten temat (26,3% wobec 20,6% u kobiet)²². Odsetek pracowników dostrzegających zmiany pozostawał w zależności od wielkości firmy zatrudnienia²³ (32,0% w najmniejszych przedsiębiorstwach, 42,9% w firmach zatrudniających 10-49 osób i 43,8% w firmach największych) oraz wielkości miejscowości lokalizacji firmy (35,1% na wsi, 35,3% w miastach do 20 tys. mieszkańców, 36,0% w miastach 20 – 100 tys. mieszkańców wobec 26,6% w większych miastach i 27,9% we Wrocławiu)²⁴. Można także zauważyć, że odsetek ten był wyższy wśród pracowników niż samych przedsiębiorców (32,7% wobec 25,2%).

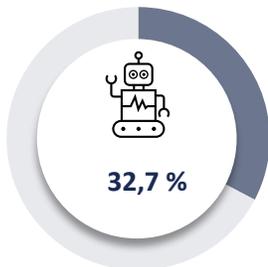
²² Na podstawie wyniku testu χ^2 ($\chi^2=8,712$; $df=2$; $p<0,05$).

²³ Na podstawie wyniku testu χ^2 ($\chi^2=14,782$; $df=6$; $p<0,05$).

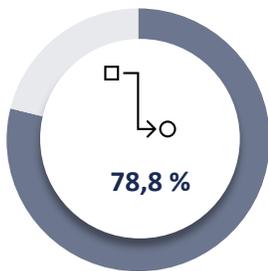
²⁴ Na podstawie wyniku testu χ^2 ($\chi^2=15,979$; $df=8$; $p<0,05$).

Transformacja technologiczna i pociągane przez nią procesy najsilniej postrzegane były przez pracowników takich branż jak: sekcja O - Administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (odnotowało je 66,7% badanych respondentów z przedsiębiorstw działających w branży), sekcja P – Edukacja (54,2%), S - Pozostała działalność usługowa (47,7%) oraz w nielicznie reprezentowanych sekcjach E - Dostawa wody, gospodarowanie ciekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją oraz D - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych.

Rysunek 15 Postrzeganie wpływu transformacji technologicznej przez pracowników przedsiębiorstw.



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

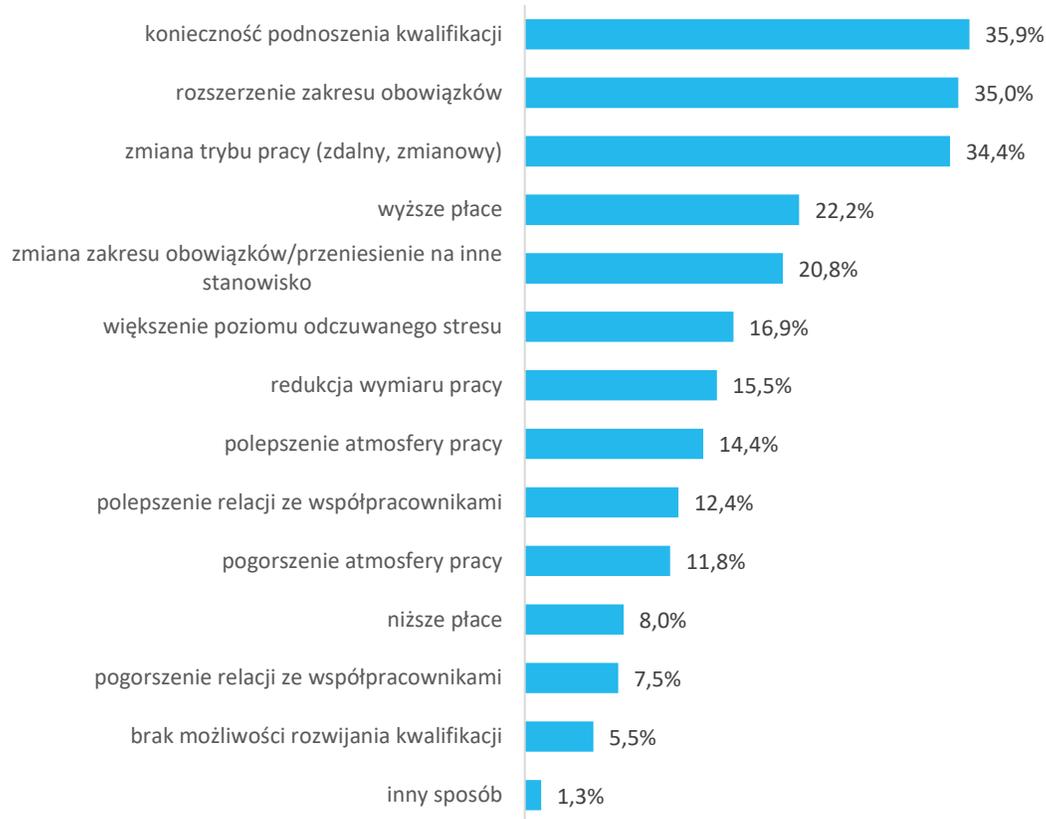


Odsetek pracowników odczuwających wpływ zmian wynikających z transformacji technologicznej na swoje stanowisko pracy

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników II części badania. N = 1751.

W przypadku największej części pracowników, którzy odczuli wpływ transformacji technologicznej na swoje stanowisko pracy, postrzegane zmiany dotyczyły konieczności podnoszenia kwalifikacji (wymienionego przez 35,9% odpowiadających) oraz rozszerzenia zakresu obowiązków (w przypadku 35,0% odpowiadających). Niewiele mniej osób wskazało w tym kontekście na zmianę trybu pracy na zdalny, zmianowy itd. (34,4%). W kontekście zarobków relatywnie większa grupa respondentów doświadczyła spowodowanego transformacją podwyższenia płac niż ich obniżki (22,2% w porównaniu do 8,0%). Rozwój cyfryzacji, automatyzacji, sztucznej inteligencji i transformacja energetyczna raczej popychają więc pracowników przedsiębiorstw do rozwoju i podnoszenia kwalifikacji niż ten rozwój spowalniają (35,9% w stosunku do 5,5%), za czym idą wyższe płace, zmiana trybu pracy i zakresu obowiązków oraz zwiększone odczuwanie stresu.

Wykres 25 Wpływ zmian związanych z transformacją technologiczną na pracowników.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników II części badania. N = 451. Na pytanie odpowiadali respondenci, którzy dostrzegali w swojej firmie wpływ transformacji technologicznej. Odpowiedzi nie sumują się do 100% ze względu na możliwość udzielania kilku odpowiedzi.

3. Podsumowanie

Województwo dolnośląskie jest regionem o dużym potencjale gospodarczym i zróżnicowanej strukturze gospodarczej, co wpływa na specyfikę lokalnych rynków pracy. Analiza danych ilościowych, wsparta wynikami badań jakościowych, pokazuje, że województwo dolnośląskie stoi przed wieloma wyzwaniami na rynku pracy. Braki kadrowe, potrzeba dostosowania kwalifikacji do zmieniających się wymogów technologicznych, starzenie się populacji pracowników oraz migracja to główne problemy, które wymagają szybkiego i skutecznego działania. Istotne jest, aby strategia rozwoju regionu uwzględniała te wyzwania i oferowała wsparcie zarówno dla pracodawców, jak i pracowników w dostosowywaniu się do dynamicznie zmieniających się warunków rynkowych.

Wyniki badania jednoznacznie wskazują na istnienie luk kadrowych w wielu sektorach gospodarki, co może spowolnić rozwój regionu w przyszłości. Przedsiębiorstwa zgłaszają trudności w obsadzaniu kluczowych stanowisk, co negatywnie wpływa na ich efektywność i konkurencyjność. Problem ten jest szczególnie widoczny w branżach technicznych, przemysłowych oraz usługowych, gdzie zapotrzebowanie na wysoko wykwalifikowanych pracowników jest najwyższe.

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

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

Na podstawie analizy transkrypcji z FGI oraz dostępnych danych z raportu, można zauważyć wyraźne różnice w opiniach różnych grup respondentów – przedstawicieli administracji publicznej, biznesu, uczelni wyższych i instytucji rynku pracy. Oto kluczowe różnice w ich perspektywach:

Administracja publiczna i samorządowa:

- przedstawiciele administracji często koncentrowali się na kwestiach związanych z politykami wspierającymi rynek pracy, regulacjami prawnymi, inicjatywami mającymi na celu wsparcie zatrudnienia, oraz na promowaniu szkolnictwa zawodowego i kursów doszkalających.
- reprezentanci instytucji administracji publicznej akcentowali istotność projektów unijnych w zakresie edukacji i aktywizacji zawodowej, jak również potrzebę współpracy między szkołami, pracodawcami i instytucjami rynku pracy.
- przedstawiciele samorządów podkreślają problemy związane z brakiem wykwalifikowanej kadry nauczycielskiej w szkołach branżowych oraz niedostosowaniem infrastruktury edukacyjnej do potrzeb współczesnego rynku pracy.

Przedstawiciele biznesu (średnie i duże przedsiębiorstwa):

- przedstawiciele biznesu alarmowali o brakach kadrowych w zawodach technicznych i produkcyjnych, zwłaszcza w kontekście migracji pracowników za granicę (do Niemiec i Czech). Problemem jest również niedopasowanie kompetencji absolwentów do potrzeb firm,
- reprezentanci firm wskazywali, że starają sobie radzić sobie z niedoborem pracowników poprzez automatyzację i robotyzację procesów produkcyjnych, co zmniejsza ich zależność od siły roboczej,

- pracodawcy w trakcie wywiadów eksperckich często krytykowali system edukacji za brak praktycznego przygotowania absolwentów do pracy oraz zbyt małą liczbę szkół kształcących w potrzebnych zawodach, takich jak spawacz, monter konstrukcji budowlanych czy inne specjalizacje techniczne.

Uczelnie wyższe i instytucje edukacyjne:

- przedstawiciele uczelni w trakcie wywiadów zauważali, że zbyt duża liczba młodych ludzi wybiera studia wyższe, co powoduje niedobór pracowników w zawodach niewymagających wyższego wykształcenia. Jednocześnie w realiach kryzysu demograficznego uczelnie same zmagają się z problemem spadającej liczby studentów i wyzwaniem dostosowania programów do dynamicznie zmieniających się potrzeb rynku,
- uczelnie dostrzegają konieczność zacieśnienia współpracy z firmami w celu lepszego przygotowania studentów do rzeczywistości zawodowej, poprzez praktyki, staże i programy dualne (łączenie pracy ze studiami),
- zanik kierunków kształcenia specyficznych dla regionu czego przykładem są kierunki związane z turystyką, które przestały przyciągać studentów ze względu na niewielkie perspektywy zatrudnienia.

Instytucje rynku pracy (m.in. OHP, ZAZ, PES²⁵):

- przedstawiciele instytucji rynku pracy zwracali uwagę na wyzwania związane z aktywizacją zawodową osób z niepełnosprawnościami oraz niedostosowaniem miejsc pracy do ich potrzeb,
- reprezentanci instytucji rynku pracy podkreślali, że są one aktywne w oferowaniu kursów i szkoleń, które mają za zadanie ułatwić wejście na rynek pracy osobom bezrobotnym oraz przekwalifikować pracowników zgodnie z potrzebami pracodawców,
- instytucje te zauważają szczególnie duże braki w zawodach takich jak kucharz, sprzedawca, magazynier, oraz specjalistów w zawodach budowlanych, co potwierdza obserwacje biznesu.

Różnice w opiniach wynikają głównie z perspektyw danej grupy interesariuszy oraz ich bezpośrednich doświadczeń z rynkiem pracy. Podczas gdy administracja skupia się na regulacjach i wsparciu systemowym, biznes w swojej codziennej pracy koncentruje się na konkretnych wyzwaniach kadrowych i potrzebie szybkiej adaptacji. Uczelnie i system edukacji z kolei widzą problem w nadmiernej liczbie studentów na nieadekwatnych kierunkach. Instytucje rynku pracy stawiają na praktyczne rozwiązania w zakresie szkoleń i pośrednictwa pracy. Wszystkie grupy zgadzają się jednak co do konieczności lepszej współpracy oraz dostosowania edukacji do rzeczywistych potrzeb gospodarki regionu.

²⁵ OHP: Ochotniczy Hufiec Pracy, ZAZ: Zakład Aktywności Zawodowej, PES: Podmiot Ekonomii Społecznej.

4. Wnioski i rekomendacje

Na podstawie przeprowadzonych badań sformułowano następujące wnioski i rekomendacje:

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

Rekomendacja: władze edukacyjne powinny nawiązać ściślejszą współpracę z lokalnymi przedsiębiorstwami, aby lepiej zrozumieć ich potrzeby i dostosować programy nauczania w szkołach średnich, branżowych oraz na uczelniach wyższych. Szczególny nacisk należy położyć na rozwój kierunków technicznych, inżynierskich oraz IT, które są kluczowe dla dalszego rozwoju regionu. Warto również wspierać inicjatywy związane z kształceniem ustawicznym, które umożliwią pracownikom ciągłe podnoszenie kwalifikacji i dostosowywanie się do zmieniających się wymagań rynku pracy.
- Wniosek:** zauważany jest negatywny wpływ niedoborów kadrowych na wydajność i kulturę pracy. Problemy z obsadzeniem stanowisk nie tylko obniżają wydajność pracy, ale także negatywnie wpływają na morale i atmosferę w zespołach. Pracownicy są przeciążeni, co prowadzi do zwiększonej rotacji i dodatkowo nasila problemy kadrowe.

Rekomendacja: należy stworzyć dedykowane programy przekwalifikowania skierowane do starszych pracowników, aby pomóc im dostosować się do nowych wymagań technologicznych. Programy te powinny uwzględniać krótkie, praktyczne kursy, które umożliwią zdobycie konkretnych umiejętności potrzebnych w danym zawodzie. Elastyczność w miejscu pracy, w tym możliwość pracy zdalnej lub hybrydowej, może przyciągnąć pracowników i poprawić ich satysfakcję zawodową. Pracodawcy powinni rozważyć wprowadzenie elastycznych godzin pracy, które pomogą lepiej zrównoważyć życie zawodowe i prywatne pracowników, co pozytywnie wpłynie na ich zaangażowanie i lojalność. Pracodawcy powinni kłaść większy nacisk na budowanie pozytywnej atmosfery w zespołach poprzez uznanie osiągnięć, wsparcie mentorskie i rozwój wewnętrznych programów integracyjnych. Troska o dobre relacje między pracownikami sprzyja lepszemu funkcjonowaniu organizacji i może pomóc w zatrzymaniu talentów.
- Wniosek:** przedsiębiorstwa w województwie dolnośląskim mają trudności z rekrutacją pracowników o odpowiednich kwalifikacjach, co hamuje ich rozwój i w efekcie ogranicza konkurencyjność regionu.

Rekomendacja: władze regionalne i instytucje rynku pracy powinny rozwijać programy wsparcia dla przedsiębiorstw, które obejmują zarówno doradztwo rekrutacyjne, jak i dofinansowania szkoleń pracowników. Warto także promować programy przekwalifikowania i staże zawodowe, które umożliwią pracownikom zdobycie nowych umiejętności zgodnych z aktualnymi potrzebami rynku. Dodatkowo, rozwój lokalnych centrów szkoleniowych oraz współpraca z prywatnymi firmami szkoleniowymi mogą przyczynić się do zwiększenia dostępności szkoleń na poziomie regionalnym.
- Wniosek:** transformacja technologiczna, w tym automatyzacja i cyfryzacja procesów, wymaga od pracowników posiadania nowych umiejętności, które nie są powszechnie dostępne na lokalnym rynku pracy.

Rekomendacja: Należy zwiększyć inwestycje w rozwój kompetencji cyfrowych wśród pracowników oraz wspierać przedsiębiorstwa w adaptacji do nowych technologii. Władze regionalne mogą promować programy szkoleniowe z zakresu nowych technologii, takie jak programowanie, analiza danych, obsługa systemów zautomatyzowanych czy cyberbezpieczeństwo.
- Wniosek:** niedopasowanie kwalifikacji do lokalnych potrzeb rynku pracy oraz migracja pracowników stwarzają wyzwania dla stabilności rynku pracy w województwie dolnośląskim.

Rekomendacja: władze lokalne powinny promować mobilność zawodową i regionalną, aby lepiej wykorzystać zasoby pracy dostępne w różnych częściach regionu. Może to obejmować rozwój programów wspierających relokację pracowników oraz ułatwiających przekwalifikowanie zawodowe. Programy te mogą być wspierane przez partnerstwa publiczno-prywatne, które będą angażować zarówno przedsiębiorstwa, jak i instytucje edukacyjne w tworzenie dynamicznego i elastycznego rynku pracy.

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

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

7. **Wniosek:** starzenie się populacji pracowników stanowi wyzwanie dla wielu sektorów gospodarki, które muszą stawić czoła rosnącej luce kadrowej wynikającej z odchodzenia starszych pracowników na emeryturę.

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

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

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

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

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

5. Załączniki

Przesłane w postaci odrębnych plików:

- DWUP_Aneks_15082024
- DWUP_Narzędzia badawcze_15082024

6. Spis tabel i wykresów

Wykres 1 Liczba przedsiębiorstw objętych I częścią badania w poszczególnych kategoriach wielkości.	6
Wykres 2 Liczba przedsiębiorstw objętych badaniem w poszczególnych branżach według sekcji klasyfikacji PKD 2007.	8
Wykres 3 Liczba przedsiębiorstw objętych I częścią badania według wielkości miejscowości lokalizacji siedziby.	9
Wykres 4 Liczba przedsiębiorstw objętych I częścią badania według zasięgu terytorialnego prowadzonej działalności.	9
Wykres 5 Liczba przedsiębiorstw objętych II częścią badania w poszczególnych kategoriach wielkości.	10
Wykres 6 Liczba pracowników objętych badaniem zatrudnionych w przedsiębiorstwach działających w poszczególnych branżach według sekcji klasyfikacji PKD 2007.	10
Wykres 7 Udział ludności wg ekonomicznych grup wieku w % ludności ogółem*.	14
Wykres 8 Struktura przedsiębiorstw wg danych o podmiotach gospodarki narodowej za I kw. 2024 r.	17
Wykres 9 Struktura przedsiębiorstw pod względem sytuacji ekonomicznej.	21
Wykres 10 Czynniki wpływające na sytuację kadrową przedsiębiorstw.	23
Wykres 11 Poszukiwani pracownicy według grup wielkich zawodów klasyfikacji KZiS.	28
Wykres 12 Poszukiwani pracownicy według wymaganego poziomu kwalifikacji pełnych (poziomu wykształcenia).	29
Wykres 13 Poszukiwane u przyszłych pracowników uprawnienia, wymagane prawem specjalne pozwolenia i egzaminy państwowe lub zdane przed specjalnymi komisjami.	30
Wykres 14 Poszukiwane u przyszłych pracowników umiejętności.	32
Wykres 15 Poszukiwane u przyszłych pracowników rodzaje wiedzy.	33
Wykres 16 Poszukiwane u przyszłych pracowników kompetencje społeczne.	33
Wykres 17 Wpływ transformacji technologicznej na sytuację kadrową przedsiębiorstw.	35
Wykres 18 Powody zainteresowania pracowników poszerzaniem posiadanych umiejętności i kwalifikacji.	39
Wykres 19 Rodzaje postrzeganych przez pracowników chcących poszerzać posiadane kwalifikacje barier.	41
Wykres 20 Zainteresowanie zdobyciem poszczególnych rodzajów kwalifikacji pełnych (nadawanych w oświacie) wśród pracowników chcących poszerzać posiadane kwalifikacje.	43
Wykres 21 Zainteresowanie zdobyciem poszczególnych rodzajów wymaganych prawem specjalnych uprawnień/pozwoleń lub zdaniem egzaminów państwowych lub przed specjalnymi komisjami wśród pracowników chcących poszerzać posiadane kwalifikacje.	44
Wykres 22 Zapotrzebowanie na rozwijanie poszczególnych rodzajów wiedzy wśród pracowników chcących poszerzać posiadane kwalifikacje.	45
Wykres 23 Zapotrzebowanie na rozwijanie poszczególnych umiejętności wśród pracowników chcących poszerzać posiadane kwalifikacje.	46
Wykres 24 Zainteresowanie poszczególnymi metodami poszerzania wiedzy i umiejętności wśród pracowników chcących poszerzać posiadane kwalifikacje.	47
Wykres 25 Wpływ zmian związanych z transformacją technologiczną na pracowników.	49
Tabela 1. Zrealizowana próba IDI i FGI w podziale na podregiony województwa dolnośląskiego	11
Tabela 2 Przedsiębiorstwa korzystające z Krajowego Funduszu Szkoleniowego według podregionów (podregion NUTS 3)	

województwa dolnośląskiego.	37
Rysunek 1 Liczba przedsiębiorstw objętych I częścią badania w poszczególnych powiatach.	7
Rysunek 2 Podstawowe informacje dotyczące powierzchni i ludności województwa dolnośląskiego.	13
Rysunek 3 Podstawowe informacje dotyczące finansów publicznych i oświaty województwa dolnośląskiego.	16
Rysunek 4 Podstawowe dane dotyczące przedsiębiorstw w województwie dolnośląskim.....	17
Rysunek 5 Zapotrzebowanie przedsiębiorstw na pracowników.	20
Rysunek 6 Odsetek przedsiębiorstw dotkniętych zmianami związanymi z tzw. transformacją technologiczną.	34
Rysunek 7 Odsetek przedsiębiorstw korzystających z Krajowego Funduszu Szkoleniowego.	37
Rysunek 8 Samoocena dopasowania poziomu posiadanych przez pracowników kwalifikacji do stanowiska pracy i chęci ich poszerzania.	39
Rysunek 9 Postrzeganie przez pracowników barier utrudniających poszerzanie kwalifikacji.	40
Rysunek 10 Wykorzystanie narzędzi i instrumentów rynku pracy przez pracowników zainteresowanych poszerzaniem posiadanych kwalifikacji.....	41
Rysunek 11 Zapotrzebowanie na poszerzanie kwalifikacji pełnych i częściowych wśród pracowników zainteresowanych poszerzaniem posiadanych kwalifikacji.	42