

**Raport z analizy trendów kształcenia w kontekście potrzeb
gospodarki Dolnego Śląska
II półrocze 2023 r.**

Głogów, Grudzień 2023

Spis treści

Wprowadzenie.....	3
Megatrendy i ich wpływ na zapotrzebowanie na umiejętności	4
Analiza trendów na poziomie krajowym	5
Analiza trendów na poziomie regionu.....	8

Wprowadzenie

Raport analizujący trendy, jakie mają wpływ na kształcenie, jest narzędziem pomocniczym dla szeroko pojętego sektora edukacji. Przedstawimy w nim w syntetyczny sposób wyniki analizy danych. Chcemy pokazać, jaki wpływ na zapotrzebowanie na umiejętności mają globalne megatrendy, trendy na poziomie kraju oraz na poziomie regionu. Połączenie tych trzech elementów da pełniejszy obraz wymagań, których spełnienie da możliwość dostosowania systemu kształcenia do potrzeb regionalnego rynku pracy.

Warto również wspomnieć, że obecna sytuacja na rynku pracy charakteryzuje się niedostatkami pracowników na Dolnym Śląsku. Z jednej strony pracodawcy zwiększają wynagrodzenie (Dolny Śląsk ma jeden z wyższych poziomów wynagrodzeń w kraju), zatrudniają obcokrajowców, wyjściem jest także automatyzacja produkcji czy usług (rozwiązania takie wymagają nabycia nowych kwalifikacji czy kompetencji). W sytuacji niedoboru pracowników racjonalnym działaniem wydaje się także zmiana organizacji pracy, która będzie wymagała nabywania przez pracowników nowych umiejętności.

Planowane jest publikowanie raportów w półrocznych interwałach czasowych.

Megatrendy i ich wpływ na zapotrzebowanie na umiejętności

Do kluczowych megatrendów, mających w obecnej chwili największy wpływ na zmiany społeczne i gospodarcze, zaliczyć można globalizację, sprawiającą, że funkcjonujemy w jednej globalnej wiosce. Jednym z jej objawów jest wzrost konkurencji pomiędzy przedsiębiorstwami wychodzącej poza terytoria krajów czy związku krajów takich jak np. Unia Europejska.¹ Jednakże, po doświadczeniu pandemii oraz wojny na Ukrainie, niektórzy badacze zauważają trend odwrotny². Pandemia spowodowała przerwanie łańcucha dostaw w wielu gałęziach gospodarki. Konieczne było przenoszenie produkcji do macierzystych krajów. Odwrócenie trendów globalizacyjnych, z uwagi na wciąż silne zależności gospodarek jest jednak wciąż odległą perspektywą.

Kolejnym ważnym czynnikiem, determinującym rynek pracy i zapotrzebowanie na umiejętności, jest postęp technologiczny. Automatyzacja procesów produkcji i świadczenia usług przewartościowuje potrzeby gospodarki. Można szczególnie zauważyć rozwój branży IT m.in. zapoczątkowany pandemią COVID. Sztuczna inteligencja, uczenie maszynowe, big data, cyberbezpieczeństwo, wirtualna rzeczywistość czy też technologia blockchain,³ wyznaczają trendy zapotrzebowania na zawody.

Ważnym trendem kształtującym zapotrzebowanie na kwalifikacje są zmiany demograficzne. Zauważalny jest spadek liczby mieszkańców w Polsce przy jednoczesnym starzeniu się społeczeństwa. Zjawisko to będzie miało wymierny wpływ na zapewnianie odpowiednich kadr dla gospodarki.⁴ W tym kontekście kluczowe wydaje się wzmocnienie idei kształcenia przez całe życie oraz stworzenie systemu zapewniającego angażowanie osób w wieku emerytalnym do aktywności, dostosowanej do ich aktualnej kondycji.

Istotną kwestią, mającą wpływ na kierunki rozwoju edukacji, są zmiany klimatu oraz kryzys energetyczny. Coraz większa świadomość dbałości o stan środowiska stwarza korzystne warunki do rozwoju technologii związanych z odnawialnymi źródłami energii (energia ze słońca, wody, geotermii, wiatru czy biopaliw). W dobie kryzysu energetycznego kluczowe stają się technologie poprawiające efektywność energetyczną czy zrównoważony transport. Działania te mają m.in. na celu ograniczenie globalnego ocieplenia. Kierunek zmian wyznaczają plany czy strategie np. Europejski Zielony Ład, Fit for 55⁵.

Jako istotny w obecnym czasie jawi się trend indywidualizacji. Coraz większa niepewność w gospodarce wymusza podjęcie działań, mających za zadanie zwiększenie elastyczności, kreatywności czy umiejętności indywidualnych. Na rynku można spotkać coraz więcej Freelancerów, którzy swoim nietuzinkowym podejściem do wykonywania zadań mogą odnaleźć się w środowisku ciągłych zmian.⁶

¹ <https://www.europarl.europa.eu/news/pl/headlines/economy/20190712STO56968/wplyw-globalizacji-na-zatrudnienie-i-na-ue> (odczyt z dnia 12.10.2023 r.)

² <https://obserwatorgospodarczy.pl/2022/07/30/jestesmy-swiadkami-poczatku-konca-globalizacji-jak-powinna-postapic-europa/> (odczyt z dnia 12.10.2023 r.)

³ <https://kwalifikacje.edu.pl/nowoczesne-zawody/> (odczyt z dnia 12.10.2023 r.)

⁴ <https://transferhub.pl/demografia-najwieksze-wyzwania-ryнку-pracy-wciaż-przed-nami/> (odczyt z dnia 12.10.2023 r.)

⁵ <https://odpowiedzialnybiznes.pl/artykuly/kryzys-klimatyczny-musimy-byc-gotowi-na-nowe-wyzwania/> (odczyt z dnia 13.10.2023 r.)

⁶ http://www.roczniklubuski.uz.zgora.pl/wydania/tom_46/RL_T46_2_Novikova.pdf (odczyt z dnia 13.10.2023 r.)

Analiza trendów na poziomie krajowym

- Z uwagi na zmiany zachodzące w gospodarce, m.in. automatyzacja czy cyfryzacja, niektóre branże będą borykać się z nadpodażą pracowników a niektóre z rosnącym niedoborem. Wymuszać to będzie na polskich przedsiębiorcach inwestowanie w dostosowaniu się do zmian. Kluczowe w tym zakresie będzie zapewnienie kadrom optymalnych umiejętności.⁷
- Rynek pracy czekają ogromne zmiany w zakresie nabywania kompetencji. Związane to będzie przede wszystkim z wykonywaniem innego zakresu zadań na tych samych stanowiskach.⁸
- Jak wynika z badań, przeprowadzonych na potrzeby opracowania „Trendy, wyzwania i rekomendacje dla rynku pracy”, średnie i duże przedsiębiorstwa, głównie z uwagi na zjawiska kryzysowe w gospodarce, ograniczyły nakłady na rozwój kompetencji pracowników. W przypadku mikro i małych przedsiębiorstw wspieranie rozwoju kompetencji pracowników jest jeszcze mniejsze.⁹ W pewnym zakresie sytuację mogą poprawić środki UE przeznaczone na dofinansowanie usług rozwojowych w ramach Bazy Usług Rozwojowych. Niezbędne jest zachęcanie przedsiębiorców do korzystania z tej formy wsparcia przy równoczesnym zachęcaniu podmiotów szkoleniowych do uzyskiwania akredytacji na świadczenie usług rozwojowych.
- Do ciekawych wniosków dochodzą autorzy opracowania Trendy, wyzwania i rekomendacje dla rynku pracy”. Przeanalizowali oni badania przeprowadzone dla 17 branż w ramach Rad sektorowych, z których wyróżniono kompetencje przyszłości, które powinny być brane pod uwagę w wytyczaniu kierunków kształcenia:
 - kompetencje zarządcze (przywództwo, odpowiedzialność, planowanie, zarządzanie zmianą),
 - kompetencje interpersonalne (umiejętność współpracy i budowania partnerstw, komunikacja, budowanie relacji, praca zespołowa, rozwiązywanie konfliktów, praca w zespołach wielokulturowych),
 - kompetencje techniczne (umiejętność tworzenia i aktualizacji procedur i instrukcji, umiejętność przygotowywania i prezentowania raportów, umiejętność oceny kosztów i analizy danych),
 - kompetencje związane z innowacjami i technologią (kompetencje IT, umiejętność wykorzystania nowych technologii, kompetencje związane z automatyzacją i robotyzacją),
 - kompetencje związane z ochroną środowiska i zrównoważonym rozwojem (rozumienie ekologii i przepisów środowiskowych, umiejętność dostosowania technologii do kryteriów zrównoważonego rozwoju, wiedza z zakresu energii odnawialnej),
 - kompetencje związane z zarządzaniem projektami (umiejętność zarządzania projektami, planowanie i organizacja działań),
 - kompetencje związane z analizą danych (umiejętność analizowania danych i tworzenia raportów, analiza Big Data),
 - kompetencje związane z prawem i regulacjami,

⁷ <https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/Trendywyzwania-i-rekomendacje-dla-ryнку-pracy.pdf>
(odczyt z dnia 15.12.2023 r)

⁸ <https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/Trendywyzwania-i-rekomendacje-dla-ryнку-pracy.pdf>
(odczyt z dnia 15.12.2023 r)

⁹ <https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/Trendywyzwania-i-rekomendacje-dla-ryнку-pracy.pdf>
(odczyt z dnia 15.12.2023 r)

- kompetencje związane z komunikacją i współpracą.¹⁰
- Niezwykle ciekawe konkluzje, dotyczące deficytu kompetencyjnego, ma analiza wydana przez Instytut Badań Edukacyjnych pn. "NIE TYLKO DOŚWIADCZENIE I KOMPETENCJE MIĘKKIE. ANALIZA REGIONALNEGO ZAPOTRZEBOWANIA NA KOMPETENCJE I KWALIFIKACJE W WYBRANYCH BRANŻACH". Rozmówcy podczas badania wskazywali m.in. brak postawy proaktywnej wiążącej się z komunikacją interpersonalną, stałym rozwijaniem zarówno kompetencji miękkich, jak i twardych czy też brakiem zaangażowania się w życie firmy. Ponadto dla badanych problemem była niewystarczająca umiejętność analitycznego myślenia oraz rozpoznawania potrzeb klientów. Jeżeli chodzi o umiejętności twarde deficyt był zauważalny w branżowych umiejętnościach praktycznych, w szczególności w: produkcja metalowa, maszynowa; produkcja i sprzedaż pojazdów samochodowych; roboty budowlane oraz handel (w przypadku handlu poza deficytami umiejętności miękkich problem występował w zakresie znajomości języków obcych)¹¹
- Raporty, opracowania czy analizy, związane z badaniem umiejętności i dopasowania kwalifikacji do rynku pracy, zaznaczają problem niedopasowania kształcenia formalnego do potrzeb pracodawców. W celu ograniczenia tego negatywnego zjawiska podejmowane są działania m.in. tworzenie klas patronackich, staży lub praktyk zawodowych, kształcenia dualnego itp.
- Autorzy opracowania pn. "NIE TYLKO DOŚWIADCZENIE I KOMPETENCJE MIĘKKIE. ANALIZA REGIONALNEGO ZAPOTRZEBOWANIA NA KOMPETENCJE I KWALIFIKACJE W WYBRANYCH BRANŻACH" dokonali analizy dwóch największych portali z ofertami pracy najczęściej poszukiwanych zawodów wg. Klasyfikacji zawodów i specjalności. Porównując te dane do wyników trendu największego zapotrzebowania na stanowiska w danych zawodach, ujętych w Barometrze Zawodów dla województwa dolnośląskiego, można wyróżnić: kierowcę samochodu ciężarowego, mechanika samochodów osobowych oraz pomocniczego robotnika budowlanego.

¹⁰ <https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/Trendywyzwania-i-rekomendacje-dla-ryнку-pracy.pdf> (odczyt z dnia 15.12.2023 r)

¹¹ <https://kwalifikacje.edu.pl/wp-content/uploads/Nie-tylko-doswiadczenie-i-kompetencje-miekkie-WCAG-po-akceptacji-Autora.pdf> (odczyt z dnia 28.12.2023 r.)

Tabela 1. Ranking 20 najczęściej poszukiwanych zawodów w ogłoszeniach wg KZiS – ogółem

Nazwa zawodu wg KZiS	Kod KZiS	Liczba ofert (N=69612)	%
Kierowca samochodu ciężarowego	833203	3612	5,2
Doradca klienta	524902	3224	4,6
Magazynier	432103	2275	3,3
Kasjer handlowy	523002	2205	3,2
Sprzedawca w branży przemysłowej	522303	2139	3,1
Kierowca samochodu dostawczego	832202	1591	2,3
Specjalista do spraw sprzedaży	243305	1347	1,9
Przedstawiciel handlowy	332203	1322	1,9
Kierownik sklepu/ supermarketu	142004	1061	1,5
Mechanik samochodów osobowych	723105	931	1,3
Kurier	441202	865	1,2
Sprzedawca w branży spożywczej	522304	827	1,2
Pomocniczy robotnik budowlany	931301	803	1,2
Spedytor	333105	783	1,1
Specjalista do spraw marketingu i handlu	243106	766	1,1

Źródło: <https://kwalifikacje.edu.pl/wp-content/uploads/Nie-tylko-doswiadczenie-i-kompetencje-miekkie-WCAG-po-akceptacji-Autora.pdf> (odczyt z dnia 28.12.2023 r.)

Analiza trendów na poziomie regionu

Zapotrzebowanie na kwalifikacje jest ściśle powiązane z rynkiem pracy. Poniżej przedstawiono wybrane dane obrazujące sytuację na terenie Dolnego Śląska.

Wykres 1. Bezrobocie w województwie dolnośląskim w poszczególnych miesiącach 2023 r.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS (odczyt z dnia 11.12.2023 r.).

Najnowsze dane w ujęciu miesięcznym w 2023 r. wykazują tendencję spadkową liczby bezrobotnych w regionie. Od stycznia do października odnotowano spadek o 4,9 tys. bezrobotnych.

Wykres 2. Stopa bezrobocia w poszczególnych miesiącach 2023 r.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS (odczyt z dnia 11.12.2023 r.).

W ujęciu procentowym, podobnie jak w liczbowym, widać trend spadkowy.

Wykres 3. Nowo utworzone i zlikwidowane miejsca pracy oraz wolne miejsca pracy.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS (odczyt z dnia 28.12.2023 r.).

Jak widać na powyższym wykresie w ostatnim roku analizy wystąpił spadek nowo utworzonych miejsc pracy przy jednoczesnym najwyższym liczbowo spadku. Jednakże analiza wskaźnika wolnych miejsc pracy wykazała najwyższy poziom w ostatnim roku analizy (1,40%).

Kluczowym narzędziem pomagającym wyznaczać kierunki kształcenia jest barometr zawodów. Narzędzie to stosowane jest od 2015 r., pozwala zaobserwować zmiany, jakie zachodzą w gospodarce. Sektor edukacyjny dzięki temu może lepiej dostosowywać swoją ofertę. Poniżej przedstawione będą wyniki analizy barometru zawodów dla województwa dolnośląskiego z pięciu ostatnich lat.

Tabela 2. Zawody deficytowe w skali województwa w latach 2019-2023.

LP	2019	2020	2021	2022	2023
	ZAWODY DEFICYTOWE W SKALI WOJEWÓDZTWA				
	Betoniarze i zbrojarze Brukarze Cieśle i stolarze budowlani Cukiernicy Dekarze i blacharze budowlani Elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy Fizjoterapeuci i masażyści Fryzjerzy Kelnerzy i barmani Kierowcy autobusów	Betoniarze i zbrojarze Blacharze i lakiernicy samochodowi Brukarze Cieśle i stolarze budowlani Dekarze i blacharze budowlani Elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy Fizjoterapeuci i masażyści Kelnerzy i barmani	Betoniarze i zbrojarze Brukarze Cieśle i stolarze budowlani Dekarze i blacharze budowlani Elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy Fizjoterapeuci i masażyści Fryzjerzy Kelnerzy i barmani Kierowcy autobusów	Betoniarze i zbrojarze Blacharze i lakiernicy samochodowi Brukarze Cieśle i stolarze budowlani Dekarze i blacharze budowlani Elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy Fizjoterapeuci i masażyści Gospodarze obiektów,	Brukarze Cieśle i stolarze budowlani Dekarze i blacharze budowlani Elektrycy elektromechanicy i elektromonterzy Fizjoterapeuci i masażyści Kelnerzy i barmani Kierowcy autobusów Kierowcy samochodów ciężarowych i

Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych Kierownicy budowy Kosmetyczki Krawcy i pracownicy produkcji odzieży Kucharze Lekarze Magazynierzy Mechanicy maszyn i urządzeń Mechanicy pojazdów samochodowych Monterzy instalacji budowlanych Monterzy maszyn i urządzeń Murarze i tynkarze Nauczyciele języków obcych i lektorzy Nauczyciele praktycznej nauki zawodu Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących Nauczyciele przedmiotów zawodowych Nauczyciele przedszkoli Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych Operatorzy obrabiarek skrawających Opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej Piekarze Pielęgniarki i położne Pomoce kuchenne Pracownicy ds. jakości	Kierowcy autobusów Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych Kierownicy budowy Krawcy i pracownicy produkcji odzieży Kucharze Lekarze Magazynierzy Mechanicy maszyn i urządzeń Mechanicy pojazdów samochodowych Monterzy instalacji budowlanych Murarze i tynkarze Nauczyciele języków obcych i lektorzy Nauczyciele praktycznej nauki zawodu Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących Nauczyciele przedmiotów zawodowych Nauczyciele przedszkoli Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych Operatorzy obrabiarek skrawających Opiekunki dziecięce Opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej Piekarze Pielęgniarki i położne Pomoce kuchenne	Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych Kosmetyczki Krawcy i pracownicy produkcji odzieży Kucharze Lekarze Magazynierzy Mechanicy pojazdów samochodowych Monterzy instalacji budowlanych Monterzy konstrukcji metalowych Murarze i tynkarze Nauczyciele języków obcych i lektorzy Nauczyciele praktycznej nauki zawodu Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących Nauczyciele przedmiotów zawodowych Nauczyciele przedszkoli Nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych Operatorzy obrabiarek skrawających Opiekunki dziecięce	portierzy, woźni i dozorczy Kelnerzy i barmani Kierowcy autobusów Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych Kosmetyczki Krawcy i pracownicy produkcji odzieży Kucharze Lekarze Magazynierzy Mechanicy pojazdów samochodowych Monterzy instalacji budowlanych Monterzy konstrukcji metalowych Murarze i tynkarze Nauczyciele języków obcych i lektorzy Nauczyciele praktycznej nauki zawodu Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących Nauczyciele przedmiotów zawodowych Nauczyciele przedszkoli Nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych Operatorzy obrabiarek skrawających	ciągników siodłowych Kucharze Lekarze Magazynierzy Mechanicy pojazdów samochodowych Monterzy instalacji budowlanych Murarze i tynkarze Nauczyciele nauczania wczesnoszkolnego Nauczyciele praktycznej nauki zawodu Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących Nauczyciele przedmiotów zawodowych Nauczyciele przedszkoli Nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych Operatorzy obrabiarek skrawających Operatorzy urządzeń dźwigowo-transportowych Opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej Pedagogzy Pielęgniarki i położne Pomoce kuchenne Pracownicy ds. rachunkowości i księgowości
--	--	--	--	---

<p>Pracownicy ds. rachunkowości i księgowości</p> <p>Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych</p> <p>Pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie</p> <p>Pracownicy służb mundurowych</p> <p>Robotnicy budowlani</p> <p>Robotnicy obróbki drewna i stolarze</p> <p>Samodzielni księgowi</p> <p>Spawacze</p> <p>Spedytorzy i logistycy</p> <p>Sprzedawcy i kasjerzy</p> <p>Szefowie kuchni</p> <p>Ślusarze</p>	<p>Pracownicy ds. rachunkowości i księgowości</p> <p>Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych</p> <p>Pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie</p> <p>Pracownicy służb mundurowych</p> <p>Pracownicy socjalni</p> <p>Psycholodzy i psychoterapeuci</p> <p>Robotnicy budowlani</p> <p>Robotnicy obróbki drewna i stolarze</p> <p>Samodzielni księgowi</p> <p>Spawacze</p> <p>Specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi i rekrutacji</p> <p>Sprzedawcy i kasjerzy</p> <p>Szefowie kuchni</p> <p>Ślusarze</p> <p>Zaopatrzeniowcy i dostawcy</p>	<p>Opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej</p> <p>Piekarze</p> <p>Pielęgniarki i położne</p> <p>Pomoce kuchenne</p> <p>Pracownicy ds. rachunkowości i księgowości</p> <p>Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych</p> <p>Pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie</p> <p>Pracownicy służb mundurowych</p> <p>Psycholodzy i psychoterapeuci</p> <p>Ratownicy medyczni</p> <p>Robotnicy budowlani</p> <p>Robotnicy obróbki drewna i stolarze</p> <p>Samodzielni księgowi</p> <p>Spawacze</p> <p>Specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi i rekrutacji</p> <p>Sprzątaczk i pokojowe</p> <p>Szefowie kuchni</p> <p>Ślusarze</p> <p>Zaopatrzeniowcy i dostawcy</p>	<p>Opiekunki dziecięce</p> <p>Opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej</p> <p>Piekarze</p> <p>Pielęgniarki i położne</p> <p>Pomoce kuchenne</p> <p>Pracownicy ds. rachunkowości i księgowości</p> <p>Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych</p> <p>Pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie</p> <p>Pracownicy służb mundurowych</p> <p>Pracownicy socjalni</p> <p>Psycholodzy i psychoterapeuci</p> <p>Ratownicy medyczni</p> <p>Robotnicy budowlani</p> <p>Robotnicy obróbki drewna i stolarze</p> <p>Samodzielni księgowi</p> <p>Spawacze</p> <p>Specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi i rekrutacji</p> <p>Szefowie kuchni</p> <p>Ślusarze</p> <p>Zaopatrzeniowcy i dostawcy</p>	<p>Pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie</p> <p>Pracownicy służb mundurowych</p> <p>Pracownicy socjalni</p> <p>Psycholodzy i psychoterapeuci</p> <p>Ratownicy medyczni</p> <p>Robotnicy budowlani</p> <p>Robotnicy obróbki drewna i stolarze</p> <p>Samodzielni księgowi</p> <p>Spawacze</p> <p>Specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi i rekrutacji</p> <p>Szefowie kuchni</p> <p>Ślusarze</p> <p>Zaopatrzeniowcy i dostawcy</p>
---	---	---	--	---

Źródło: opracowanie własne na podstawie Barometru Zawadów 2019-2023.

Wnioski:

- Zauważalny jest trend deficytu na zawody związane z branżą budowlaną. Brak wykwalifikowanych pracowników jako główny problem wskazano na Warsztatach partycypacyjnych w ramach projektu Build Up Skills II. Jak zauważono - w branży budowlanej, na terenie województwa dolnośląskiego, występuje deficyt około 10 tys. wykwalifikowanych pracowników.

- Zauważalny jest trend deficytu wykwalifikowanych pracowników w tzw. białym sektorze. W każdym roku brak jest lekarzy, fizjoterapeutów, pielęgniarek czy położnych,
- Deficyt wykwalifikowanych pracowników występuje również wśród nauczycieli w tym nauczycieli praktycznej nauki zawodu czy przedmiotów zawodowych. Są to kwalifikacje newralgiczne z punktu widzenia zapewnienia optymalnego kształcenia zawodowego w regionie,
- Deficytowe są również kwalifikacje, jeżeli chodzi o kierowców autobusów, samochodów ciężarowych czy ciągników siodłowych,
- Analiza 5 letnia wykazała brak osób wykwalifikowanych w zakresie rachunkowości i księgowości oraz samodzielnych księgowych,
- Warto odnotować, iż przez 4 lata wykazywany był brak pracowników fizycznych w produkcji i prac prostych, z kolei prognoza na 2023 r. wykazała brak zapotrzebowania na najniższe kwalifikacje,
- Jak wynika z opracowania GUS „Popyt na pracę w województwie dolnośląskim w 2022 r.” powstało 40 tys. nowych miejsc pracy, z czego najwięcej wygenerował przemysł, następnie sekcje handel; naprawa pojazdów samochodowych (5,3 tys.), działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (4,7 tys.) i budownictwo (4,5 tys.). Łącznie na te ww. sekcje PKD przypadło 57,4% nowo utworzonych miejsc pracy. W informacji i komunikacji 2,8 tys. nowo utworzonych miejsc pracy stanowi 10,4% wszystkich miejsc pracy w danej sekcji. Z powodu niedostatecznej podaży wykwalifikowanych kadr sekcję tę cechuje najwyższy odsetek nieobsadzonych miejsc pracy (7,5%)¹²

¹² Popyt na pracę w województwie dolnośląskim w 2022 r. <https://wroclaw.stat.gov.pl/opracowania-biezace/opracowania-sygnalne/praca-wynagrodzenie/popyt-na-prace-w-województwie-dolnoslaskim-w-2022-r-2,12.html> 27.12.2023 r.

Podsumowanie

- Z uwagi na oddziaływanie megatrendów konieczne będzie dostosowanie oferty edukacyjnej do nowych wyzwań – takich, jak rozwój technologiczny (w tym AI oraz automatyzacja produkcji) czy zmiany demograficzne (np. konieczność przekwalifikowania osób starszych do nowych stanowisk, zgodnych z ich aktualną kondycją psychofizyczną),
- Kształcenie formalne, z uwagi na swoją specyfikę, w wolnym tempie dostosowuje się do potrzeb pracodawców, stąd niezwykle istotne jest kształcenie pozaformalne, które w elastyczny sposób jest w stanie dostosowywać się do zmieniających się potrzeb rynku pracy i niwelować lukę kompetencyjną wśród pracowników,
- Rekomenduje się firmom szkoleniowym i innym podmiotom z sektora edukacyjnego zapisanie się i uzyskanie akredytacji w Bazie Usług Rozwojowych. Umożliwi to świadczenie usług dofinansowanych z UE. Obecnie uruchamiana jest nowa perspektywa finansowa UE i w 2024 r. w regionie będzie dostępne dofinansowanie do usług rozwojowych (w tym szkoleń) zarówno dla firm jak i osób fizycznych,
- W 2024 r. będą dostępne środki finansowe na usługi rozwojowe (szkolenia, doradztwo). Preferowane będą usługi przyczyniające się do rozwoju inteligentnych specjalizacji województwa, wskazanych w DSI 2030 oraz kończące się nabyciem i/lub potwierdzeniem kwalifikacji zarejestrowanych w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji (najwyższy poziom dofinansowania 70%). Preferowanie szkoleń kończących się uzyskaniem kwalifikacji ma na celu m.in. ujednoczenie kwalifikacji, wzrost popularności formalnym podnoszeniem kwalifikacji (wpłyne to pozytywnie na sytuację zawodową pracowników). Przyczyni się także do ujednoczenia kwalifikacji, nadawanych w ramach edukacji formalnej i pozaformalnej, co pozytywnie wpłynie na rozwój idei kształcenia przez całe życie.

Spis wykresów

Wykres 1. Bezrobocie w województwie dolnośląskim w poszczególnych miesiącach 2023 r.	8
Wykres 2. Stopa bezrobocia w poszczególnych miesiącach 2023 r.	8
Wykres 3. Nowo utworzone i zlikwidowane miejsca pracy oraz wolne miejsca pracy.....	9

Spis Tabel

Tabela 1. Ranking 20 najczęściej poszukiwanych zawodów w ogłoszeniach wg KZiS – ogółem.....	7
Tabela 2. Zawody deficytowe w skali województwa w latach 2019-2023.....	9