



# Identyfikacja potrzeb pracodawców w zakresie kompetencji kadry

## Spis treści

Wstęp .....	2
Zdiagnozowane luki kompetencyjne .....	4
Zapotrzebowanie na kompetencje u obecnych pracowników .....	8
Zapotrzebowanie na kompetencje u kandydatów do pracy .....	12
Zapotrzebowanie na kursy .....	20

## Wstęp

Przeprowadzono dwustopniowe badania ilościowe i jakościowe:

Kwiecień 2023 – badania luk kompetencyjnych

Czerwiec 2023 – w oparciu o badania kwietniowe, zostało przygotowane narzędzie przeznaczone do zbadania zapotrzebowania na kursy, jakie może zaoferować WSPiA (wynikające z oferty edukacyjnej Uczelni).

W kwietniu przeprowadzono badania ankietowe wśród pracodawców mające na celu identyfikację luk kompetencyjnych, które były kompleksowym procesem analizy strategicznej na polu zasobów ludzkich. Luka kompetencyjna jest pojęciem odnoszącym się do dysproporcji pomiędzy oczekiwaniami pracodawców a posiadaniem przez pracowników zestawu umiejętności, wiedzy oraz kompetencji niezbędnych do skutecznego wykonywania określonych obowiązków zawodowych. Niniejsze badania stanowią kluczowy mechanizm diagnostyczny, pozwalający na precyzyjną ocenę stopnia dopasowania kwalifikacji pracowników do wymagań rynku pracy.

Procedura badań objęła odpowiednio skonstruowane kwestionariusze ankietowe. Celem nadrzędnym badań była diagnoza możliwości dostosowania oferty Uczelni do potrzeb rynku pracy, toteż narzędzia uwzględniały specyfikę oferty WSPiA. W procesie badawczym pracodawcy byli pytani o oczekiwania wobec kompetencji swoich pracowników jak i kandydatów do pracy. W skład ankiety wchodziły pytania dotyczące zarówno tzw. umiejętności twardych, czyli specyficznych kwalifikacji technicznych, jak i umiejętności miękkich, obejmujących aspekty komunikacyjne, interpersonalne oraz umiejętność pracy w zespole.

Następnie zebrane dane zostały poddawane analizie statystycznej, co umożliwiło ukazanie istotnych trendów i wzorców w zakresie oczekiwań pracodawców. Identyfikacja obszarów, w których pracownicy nie spełniają oczekiwań, pozwala na precyzyjne określenie luk kompetencyjnych. Takie niedopasowanie może wynikać z dynamicznych zmian w technologii, rozwoju rynku czy ewolucji samej struktury zawodowej.

Badania ilościowe zostały uzupełnione o badania jakościowe w postaci IDI w celu uzupełnienia istotnych kwestii dotyczących kluczowych wniosków płynących z analiz statystycznych.

Konsekwencje luk kompetencyjnych są złożone i obejmują nie tylko utratę efektywności w miejscu pracy, ale również potencjalne trudności w rekrutacji odpowiednio wykwalifikowanych kandydatów. Wobec tego, badania ankietowe prowadzone w tym kontekście nie tylko identyfikują obecne luki kompetencyjne, lecz także pełnią rolę prognostyczną, umożliwiając dostosowywanie strategii zarządzania zasobami ludzkimi do przyszłych potrzeb rynku pracy. W rezultacie, przedstawiona metoda

badawcza staje się istotnym narzędziem wspierającym strategiczne decyzje organizacji w obszarze zarządzania personelem. Dzięki identyfikacji luk kompetencyjnych Uczelnia może przygotować adekwatną do zapotrzebowania rynku pracy ofertę edukacyjną.

Uzyskane rezultaty badań były podstawą do stworzenia tematyk kursów, jakie mogłyby być pracodawcom (w kontekście podnoszenia kompetencji swoich pracowników) jak i osobom funkcjonującym czy planującym wejść na rynek pracy.

Wyżej wspomniana oferta została poddana weryfikacji badawczej w drugiej fazie projektu badawczego w czerwcu 2023 r.

Zostały przeprowadzone badania ankietowe wśród pracodawców, mające na celu weryfikację skonstruowanej oferty szkoleń. Zabieg ten stanowi istotny instrument analizy efektywności programów edukacyjnych w kontekście zaspokajania potrzeb rynku pracy. Przeprowadzenie takich badań ma na celu uzyskanie od pracodawców informacji zwrotnej odnośnie adekwatności i przydatności proponowanych szkoleń w kontekście oczekiwań i wymagań w kierunku niwelacji luk kompetencyjnych pracowników oraz kandydatów do pracy.

Procedura badawcza obejmuje konstrukcję ankiety skoncentrowanej na ocenie dostępnych programów szkoleniowych. W kontekście weryfikacji ofert szkoleń, badania te mają na celu dokładne zrozumienie, czy istnieje zgodność między tym, co Uczelnia może zaoferować w ramach programów szkoleniowych, a realnymi oczekiwaniami pracodawców. Analiza danych ankietowych pozwala na identyfikację obszarów, w których oferowane szkolenia są adekwatne i spełniają oczekiwania, a także obszarów, w których istnieje zapotrzebowanie na rozwinięcie oferty edukacyjnej.

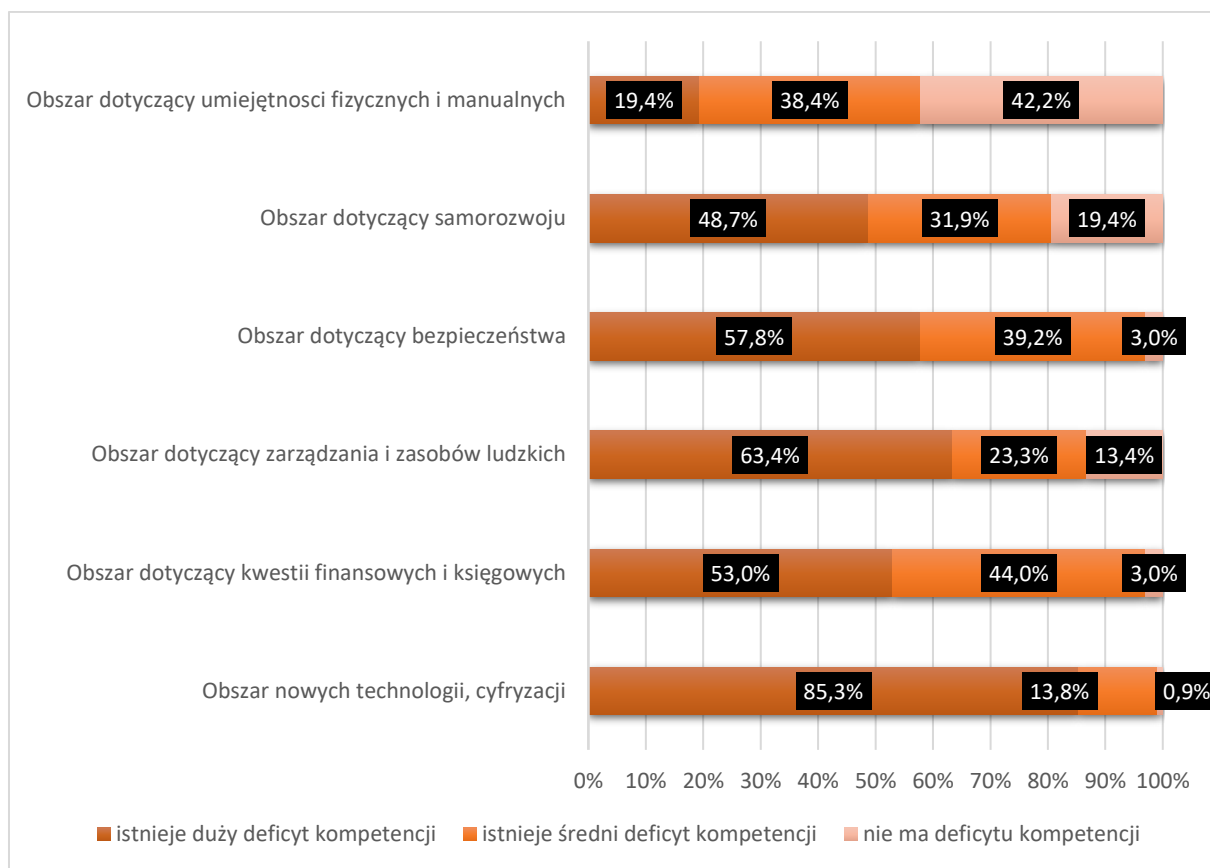
Przeprowadzone badania dostarczają istotnych informacji, umożliwiających dostosowanie strategii szkoleniowej do rzeczywistych potrzeb rynku pracy. Wskazówki płynące z ankiet mogą służyć do modyfikacji istniejących programów szkoleniowych, wprowadzenia nowych inicjatyw edukacyjnych czy dostosowania treści do szybko zmieniających się warunków na rynku pracy.

W rezultacie, badania ankietowe weryfikujące oferty szkoleń wśród pracodawców stanowią ważne narzędzie diagnostyczne wspierające rozwój systemów edukacyjnych i szkoleniowych, a także pozwalają na skuteczną integrację procesów kształcenia z realnymi potrzebami sektora zawodowego.

Podobnie jak w badaniach kwietniowych, przeprowadzono badania IDI w celu uzupełnienia, głębszej interpretacji zebranych danych statystycznych i nakreślenia bardziej indywidualnego podejścia pracodawców wynikającego ze specyfiki branży (w tym przypadku służb mundurowych).

Przebadano metodą CAWI 232 pracodawców wywodzących się z otoczenia Uczelni (byli to przedstawiciele podmiotów z województwa podkarpackiego). W uzupełniających badaniach IDI wzięło udział 24 przedstawicieli podmiotów. Badani byli to osoby zajmujące się procesami rekrutacji i zarządzania kadrami w sektorze gospodarki, w sektorze publicznym (JST, służby mundurowe) i NGO.

## Zdiagnozowane luki kompetencyjne



Rycina 1. Obszary deficytowych kompetencji na współczesnym rynku pracy

Źródło: badania własne

Przedstawione dane odnoszące się do różnych obszarów kompetencji są wynikiem analizy stopnia deficytu kompetencji na rynku pracy sygnalizowanych przez respondentów. Procentowe wartości ukazują rozkład odpowiedzi na trzy kategorie: "istnieje duży deficyt kompetencji," "istnieje średni deficyt kompetencji," oraz "nie ma deficytu kompetencji" dla poszczególnych obszarów.

Obszar nowych technologii, cyfryzacji:

W obszarze nowych technologii i cyfryzacji obserwujemy zgłaszany wysoki stopień niedoboru tych kompetencji, ponieważ aż 85,3% respondentów zaznacza, że istnieje duży deficyt kompetencji. Tylko niewielki odsetek, bo 0,9%, uważa, że nie ma deficytu w tym obszarze. 13,8% zgłasza, że istnieje tu średni deficyt.

Obszar dotyczący kwestii finansowych i księgowych:

W obszarze finansów i księgowości, większość respondentów (53,0%) również zauważa duży deficyt kompetencji. Znaczna część, tj. 44,0%, stwierdza, że deficyt ten jest średni. Jednakże, 3,0% respondentów uważa, że nie ma deficytu w kompetencjach finansowych i księgowych.

Obszar dotyczący zarządzania i zasobów ludzkich:

W obszarze zarządzania i zasobów ludzkich zdecydowana większość respondentów (63,4%) identyfikuje duży deficyt kompetencji. Jednakże, 13,4% uważa, że nie ma deficytu w tym obszarze, 23,3% zaznacza, że deficyt jest średni.

Obszar dotyczący bezpieczeństwa:

W obszarze bezpieczeństwa ponad połowa respondentów (57,8%) dostrzega duży deficyt kompetencji na rynku pracy. Znaczna grupa (39,2%) uznaje, że ten deficyt jest średni, podczas gdy niewielki odsetek (3,0%) twierdzi, że nie ma deficytu w kompetencjach związanych z bezpieczeństwem.

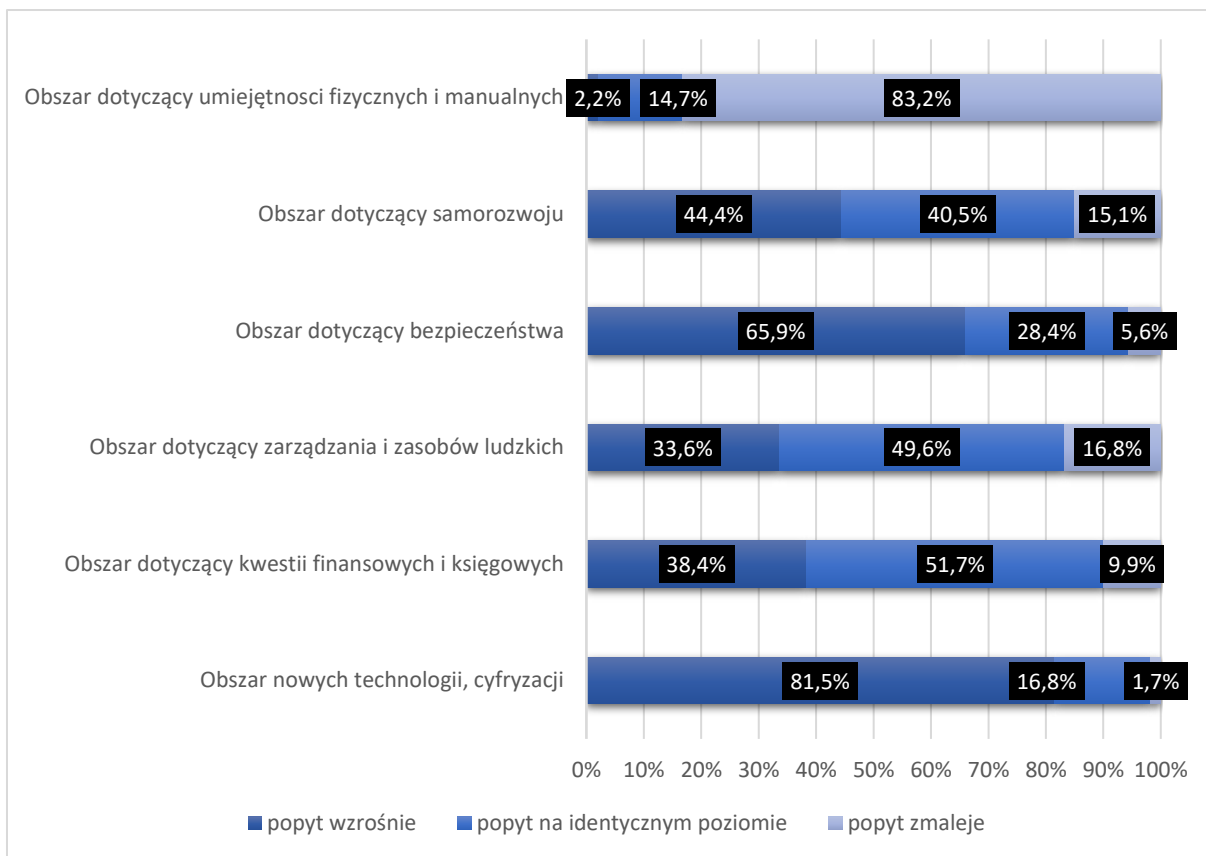
Obszar dotyczący samorozwoju:

W obszarze samorozwoju, prawie połowa respondentów (48,7%) obserwuje duży brak kompetencji na rynku pracy. Jednakże, istnieje również znaczna grupa (19,4%), która uznaje, że nie ma deficytu kompetencji w tym obszarze, co sugeruje pewne zróżnicowanie w postrzeganiu potrzeb związanych z samorozwojem. 31,9% twierdzi, że brak jest tu średni.

Obszar dotyczący umiejętności fizycznych i manualnych:

W obszarze umiejętności fizycznych i manualnych niewielki odsetek respondentów (19,4%) zgłasza duży deficyt kompetencji. Znaczna część (42,2%) uważa, że nie ma deficytu w tym obszarze, natomiast 38,4% dostrzega średni deficyt kompetencji.

Podsumowując, wyniki analizy wskazują na zróżnicowanie postrzegania przez respondentów poziomów deficytu kompetencji na rynku pracy w badanych obszarach, co może stanowić istotną wskazówkę dla opracowywania strategii edukacyjnych i szkoleniowych w celu dostosowania umiejętności pracowników do rzeczywistych potrzeb rynku pracy. Badani wskazują tu obszary najbardziej deficytowych kompetencji (np. związanych z nowymi technologiami, bezpieczeństwem czy ZZL) oraz obszary, gdzie deficyty zauważalne są w dużo mniejszym stopniu.



Rycina 2. Popyt na kompetencje w najbliższych latach

Źródło: badania własne

Powyższe dane przedstawiają procentowy udział popytu na różne obszary kompetencji, jaki szacują respondenci. Badani wskazywali, na które kompetencje ich zdaniem nastąpi wzrost zainteresowania, na które utrzyma się na obecnym poziomie, a co do których nastąpi spadek. Oto szczegółowa analiza poszczególnych obszarów:

Obszar nowych technologii, cyfryzacji:

Popyt wzrośnie: 81,5%, popyt na identycznym poziomie: 16,8%, popyt zmaleje: 1,7%.

Obszar nowych technologii i cyfryzacji jest charakteryzowany wyraźnym trendem wzrostowym, gdzie ponad osiemdziesiąt procent respondentów wykazuje, że wzrośnie zainteresowanie tym obszarem. Jednocześnie niewielki odsetek wskazuje na możliwość zmniejszenia popytu.

Obszar dotyczący kwestii finansowych i księgowych:

Popyt wzrośnie: 38,4%, popyt na identycznym poziomie: 51,7%, popyt zmaleje: 9,9%

W obszarze finansów i księgowości badani przewidują pewne zróżnicowanie, gdzie istnieje równowaga pomiędzy utrzymaniem obecnego popytu a jego wzrostem. Znaczy to, że w najbliższej

przyszłości owe kompetencje będą miały duże znaczenie na rynku pracy. Niemal dziesięć procent respondentów wyraża obawy co do ewentualnego spadku zainteresowania w tym obszarze.

Obszar dotyczący zarządzania i zasobów ludzkich:

Popyt wzrośnie: 33,6%, popyt na identycznym poziomie: 49,6%, popyt zmaleje: 16,8%

Badani uważają, że w obszarze zarządzania i zasobów ludzkich w najbliższych latach dominować będzie tendencja utrzymania obecnego popytu, lub jego wzrostu. To więc także obszar kompetencji, które w najbliższej przyszłości będą pożądane u pracowników i kandydatów do pracy. Istnieje pewien odsetek respondentów wskazujących na możliwe zmniejszenie zainteresowania.

Obszar dotyczący bezpieczeństwa:

Popyt wzrośnie: 65,9%, popyt na identycznym poziomie: 28,4%, popyt zmaleje: 5,6%

Badani są przekonani, że kompetencje z obszaru bezpieczeństwa będą się charakteryzować się silnym zainteresowaniem w najbliższej przyszłości - niemal sześćdziesiąt sześć procent respondentów prognozuje wzrost popytu. Jednocześnie jedynie niewielka część ankietowanych wyraża obawy związane ze spadkiem zainteresowania.

Obszar dotyczący samorozwoju:

Popyt wzrośnie: 44,4%, popyt na identycznym poziomie: 40,5%, popyt zmaleje: 15,1%

Samorozwój jest obszarem kompetencji, gdzie istnieje równowaga pomiędzy wzrostem a utrzymaniem obecnego popytu, jest to więc kolejny obszar pożądanych w przyszłości kompetencji. Jednocześnie istnieje pewien stopień obaw co do potencjalnego spadku zainteresowania.

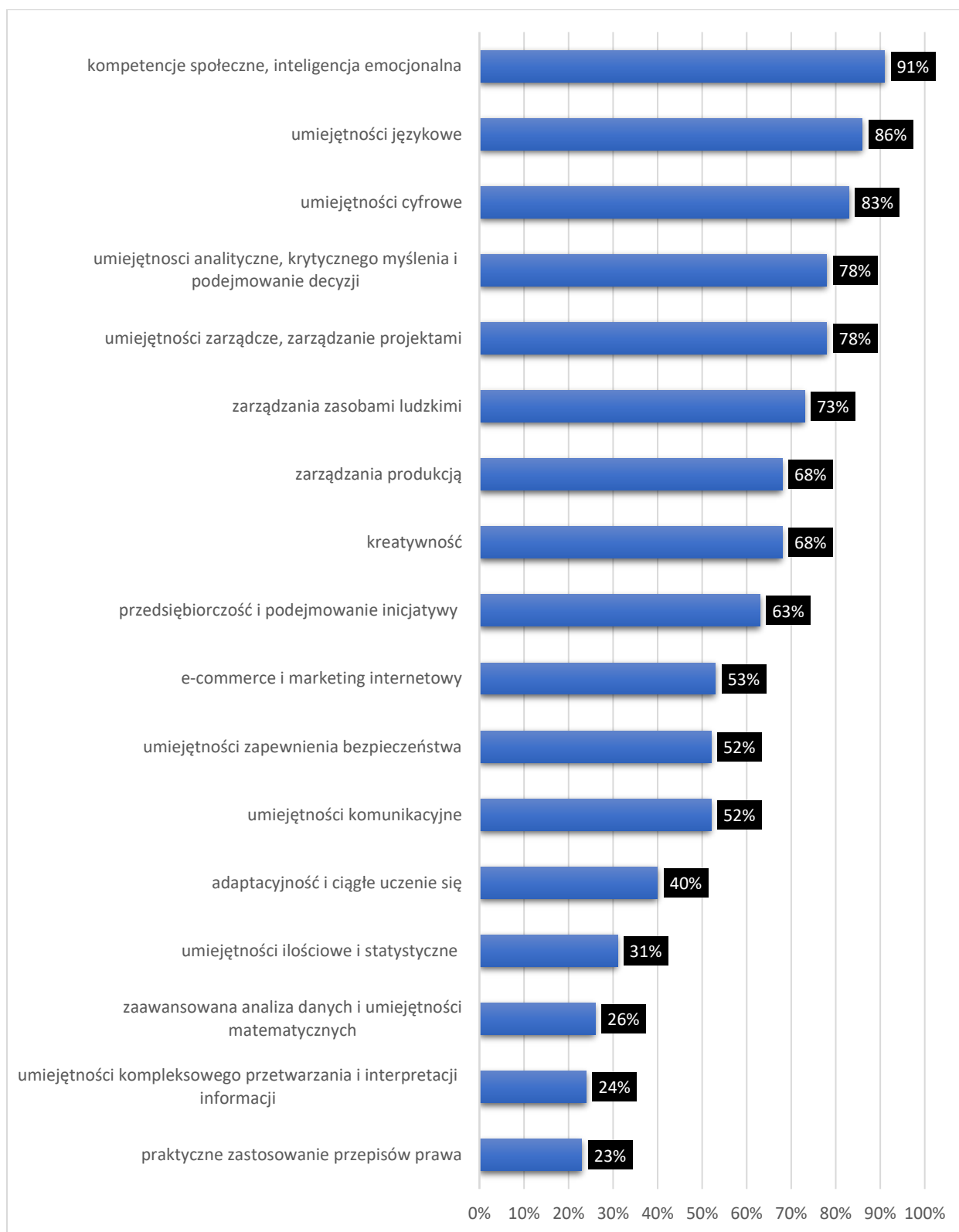
Obszar dotyczący umiejętności fizycznych i manualnych:

Popyt wzrośnie: 2,2%, popyt na identycznym poziomie: 14,7%, popyt zmaleje: 83,2%

Obszar umiejętności fizycznych i manualnych cechuje się wyjątkowym, innym niż powyższe, rozkładem, gdzie zdecydowana większość respondentów wskazuje na możliwość znacznego spadku zainteresowania, co może wynikać z przewagi obszarów bardziej związanych z nowoczesnymi technologiami i umiejętnościami cyfrowymi.



## Zapotrzebowanie na kompetencje u obecnych pracowników



Rycina 3. Obszary deficytowe w kompetencjach pracowników

Źródło: badania własne

Analiza wyników badań nad zapotrzebowaniem na kompetencje wśród obecnych pracowników, przeprowadzonych wśród pracodawców, daje nam jasny obraz obszarów, w których widoczne są deficyty kompetencyjne. Poniżej znajduje się interpretacja każdej z wymienionych kompetencji po kolei:

**Kompetencje społeczne, inteligencja emocjonalna (91%):** Wysoki odsetek pracodawców wskazuje na istotność kompetencji społecznych i inteligencji emocjonalnej. Zdolność do efektywnej komunikacji, budowania relacji i rozwiązywania konfliktów są kluczowe w miejscu pracy, zwłaszcza w kontekście współpracy zespołowej i kierowania innymi.

**Umiejętności językowe (86%):** W obecnym globalnym środowisku biznesowym, umiejętność komunikacji w różnych językach jest coraz bardziej ceniona. Pracodawcy oczekują, że pracownicy będą w stanie efektywnie komunikować się zarówno w mowie, jak i piśmie w różnych kontekstach biznesowych.

**Umiejętności cyfrowe (83%):** W erze cyfrowej, umiejętności technologiczne i znajomość narzędzi cyfrowych są niezbędne w wielu dziedzinach pracy. Pracodawcy oczekują, że pracownicy będą kompetentni w obszarze technologii informatycznych i będą w stanie dostosowywać się do szybko zmieniających się technologii.

**Umiejętności zarządcze, zarządzanie projektami (78%):** Zarządzanie projektami i efektywne przywództwo są kluczowe dla osiągnięcia sukcesu w wielu organizacjach. Pracodawcy potrzebują pracowników, którzy potrafią efektywnie planować, organizować i koordynować działania w ramach projektów oraz motywować zespół do osiągnięcia celów.

**Umiejętności analityczne, krytycznego myślenia i podejmowanie decyzji (78%):** W dobie ogromnej ilości dostępnych danych, pracodawcy poszukują pracowników, którzy potrafią analizować informacje, dokonywać trafnych wniosków i podejmować mądre decyzje.

**Zarządzanie zasobami ludzkimi (73%):** Efektywne zarządzanie personelem jest kluczowym elementem sukcesu organizacyjnego. Pracodawcy poszukują osób, które potrafią zarządzać zespołem, rozwijać talenty pracowników i tworzyć korzystne środowisko pracy.

Kreatywność (68%): W dzisiejszym dynamicznym środowisku biznesowym, kreatywność jest kluczowa dla innowacji i rozwoju organizacji. Pracodawcy oczekują, że pracownicy będą zdolni do generowania nowych pomysłów i znajdowania innowacyjnych rozwiązań.

Zarządzanie produkcją (68%): W obszarach, gdzie produkcja odgrywa kluczową rolę, umiejętność efektywnego zarządzania procesami produkcyjnymi jest niezbędna do zapewnienia płynności operacyjnej i zadowolenia klientów.

Przedsiębiorczość i podejmowanie inicjatywy (63%): Przedsiębiorczość jest coraz bardziej ceniona przez pracodawców, nawet w tradycyjnych strukturach organizacyjnych. Pracownicy oczekuje się, że będą aktywnie szukać nowych możliwości i podejmować inicjatywy w celu rozwoju biznesu.

E-commerce i marketing internetowy (53%): Wraz z rozwojem handlu elektronicznego, umiejętność prowadzenia działań marketingowych w internecie staje się coraz bardziej kluczowa dla sukcesu firmy.

Umiejętności komunikacyjne (52%): Skuteczna komunikacja jest kluczowym elementem sukcesu w miejscu pracy. Pracodawcy oczekują, że pracownicy będą potrafili jasno przekazywać informacje, słuchać innych i rozwiązywać konflikty.

Umiejętności zapewnienia bezpieczeństwa (52%): W obszarach, gdzie bezpieczeństwo jest priorytetem, pracodawcy poszukują pracowników, którzy potrafią identyfikować zagrożenia i podejmować działania w celu zapewnienia bezpieczeństwa pracownikom i klientom.

Adaptacyjność i ciągłe uczenie się (40%): W dynamicznym otoczeniu biznesowym, zdolność do szybkiego dostosowania się do zmian i ciągłego rozwoju jest kluczowa dla sukcesu zawodowego.

Umiejętności ilościowe i statystyczne (31%): Umiejętność pracy z danymi liczbowymi i statystykami jest coraz bardziej ceniona, szczególnie w obszarach, gdzie podejmowanie decyzji opiera się na analizie danych.

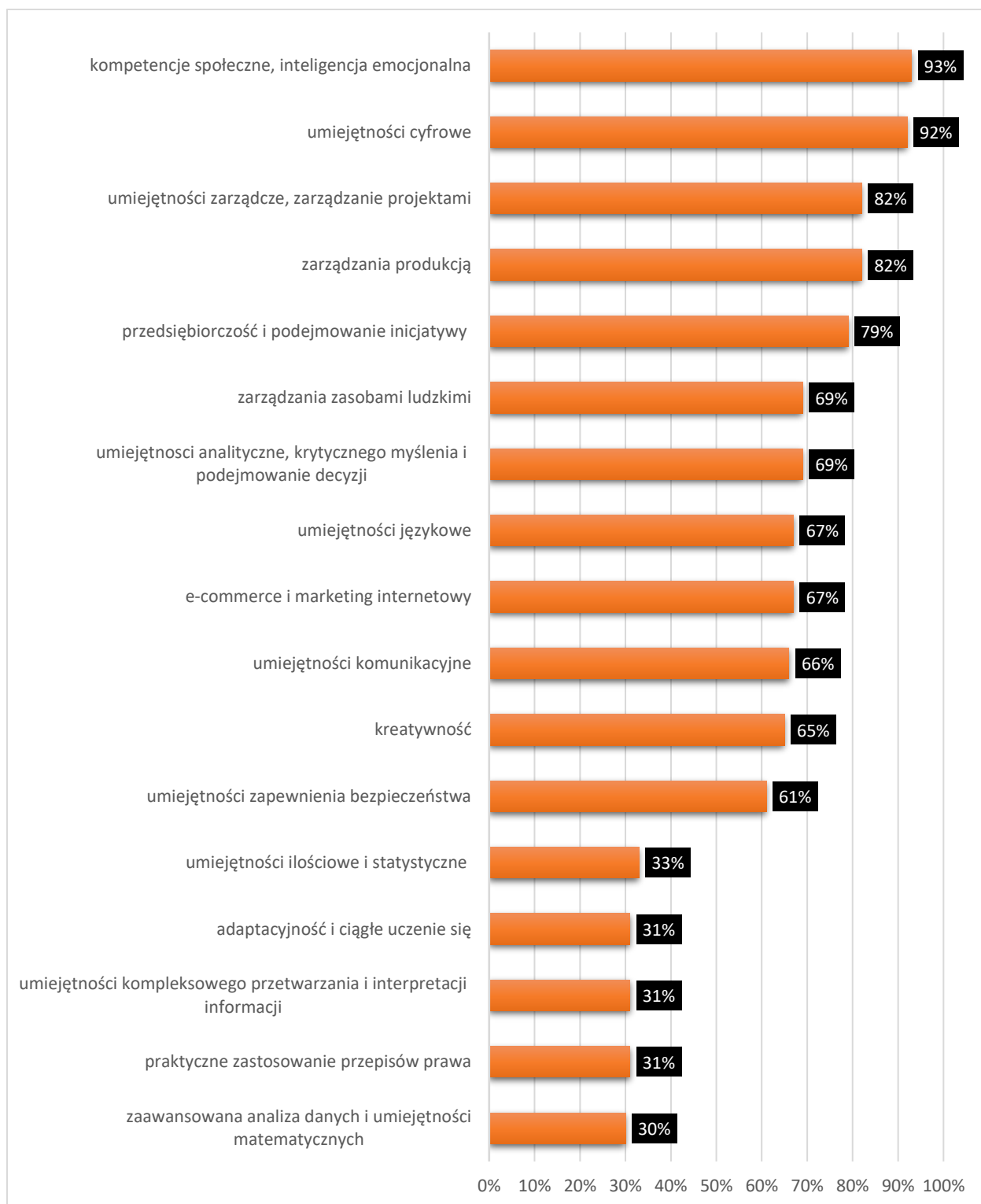
Zaawansowana analiza danych i umiejętności matematyczne (26%): Wraz z rosnącym znaczeniem analizy danych, umiejętność przeprowadzania zaawansowanych analiz i posługiwanie się narzędziami matematycznymi staje się coraz bardziej pożądana przez pracodawców.

Umiejętności kompleksowego przetwarzania i interpretacji informacji (24%): Zdolność do efektywnego przetwarzania i interpretowania informacji jest kluczowa w procesie podejmowania decyzji i rozwiązywania problemów w miejscu pracy. Pracodawcy oczekują, że pracownicy będą potrafili analizować złożone dane i wyciągać wnioski z różnych źródeł informacji.

Praktyczne zastosowanie przepisów prawa (23%): W obliczu rosnącej liczby regulacji prawnych, umiejętność praktycznego stosowania przepisów prawa jest kluczowa dla zapewnienia zgodności działalności firmy oraz minimalizacji ryzyka prawnych.

Analiza tych wyników wskazuje na różnorodność wymagań, jakie stawiane są przed obecnymi pracownikami przez pracodawców. Wskazuje również na to, że obok tradycyjnych umiejętności technicznych coraz większą wagę przywiązuje się do kompetencji miękkich, takich jak komunikacja, kreatywność czy zdolność do pracy zespołowej. Dla pracowników ważne jest, aby rozwijać zarówno umiejętności techniczne, jak i te z obszaru komunikacji interpersonalnej czy zarządzania, aby móc sprostać oczekiwaniom współczesnego rynku pracy.

## Zapotrzebowanie na kompetencje u kandydatów do pracy



Rycina 4. Obszary deficytowe w kompetencjach kandydatów do pracy

Źródło: badania własne

Analiza wyników badań dotyczących opinii pracodawców na temat kompetencji deficytowych wśród kandydatów do pracy pozwala na wyciągnięcie następujących wniosków:

**Kompetencje społeczne, inteligencja emocjonalna (93%):** Wysoki odsetek pracodawców wskazuje na istotność kompetencji społecznych i inteligencji emocjonalnej u kandydatów. Umiejętność budowania relacji, rozwiązywania konfliktów oraz efektywna komunikacja są kluczowe dla skutecznego działania w zespołach pracy.

**Umiejętności cyfrowe (92%):** W obecnej erze cyfrowej, umiejętności technologiczne są niezwykle istotne dla wielu miejsc pracy. Pracodawcy oczekują, że kandydaci będą kompetentni w obszarze narzędzi cyfrowych i technologii informatycznych.

**Zarządzanie produkcją (82%):** Umiejętność efektywnego zarządzania procesami produkcyjnymi jest kluczowa w branżach, gdzie produkcja odgrywa istotną rolę. Kandydaci powinni posiadać umiejętności planowania, organizowania i kontrolowania procesów produkcyjnych.

**Umiejętności zarządcze, zarządzanie projektami (82%):** Kandydaci powinni wykazywać umiejętność skutecznego zarządzania projektami oraz zdolność do przywództwa, aby efektywnie koordynować działania zespołu i osiągać cele projektowe.

**Przedsiębiorczość i podejmowanie inicjatywy (79%):** Pracodawcy poszukują kandydatów, którzy wykazują się inicjatywą, kreatywnością i zdolnością do podejmowania ryzyka, co jest istotne zwłaszcza w kontekście rozwoju biznesu i innowacji.

**Umiejętności analityczne, krytycznego myślenia i podejmowanie decyzji (69%):** Kandydaci powinni być zdolni do analizowania danych, formułowania wniosków oraz podejmowania trafnych decyzji w dynamicznym środowisku biznesowym.

**Zarządzanie zasobami ludzkimi (69%):** Umiejętność efektywnego zarządzania personelem, rozwijania talentów oraz budowania motywacji w zespole jest kluczowa dla wielu organizacji.

**E-commerce i marketing internetowy (67%):** Wraz z rozwojem handlu elektronicznego, umiejętności związane z prowadzeniem działań marketingowych w internecie stają się coraz bardziej pożądane przez pracodawców.

Umiejętności językowe (67%): W globalnym środowisku biznesowym, kandydaci powinni posiadać umiejętność komunikacji w różnych językach, co umożliwi efektywną współpracę z partnerami zagranicznymi.

Umiejętności komunikacyjne (66%): Skuteczna komunikacja jest kluczowa dla sukcesu w miejscu pracy, dlatego pracodawcy oczekują, że kandydaci będą potrafili jasno przekazywać informacje i budować relacje z innymi.

Kreatywność (65%): Kreatywność jest ceniona przez pracodawców ze względu na jej znaczenie dla innowacyjności i rozwoju firmy.

Umiejętności zapewnienia bezpieczeństwa (61%): Kandydaci powinni wykazywać świadomość zagadnień związanych z bezpieczeństwem pracy i umiejętność podejmowania działań w celu minimalizacji ryzyka.

Umiejętności ilościowe i statystyczne (33%): Umiejętność pracy z danymi liczbowymi i statystykami jest coraz bardziej ceniona, zwłaszcza w obszarach, gdzie podejmowanie decyzji opiera się na analizie danych.

Praktyczne zastosowanie przepisów prawa (31%): Kandydaci powinni posiadać praktyczną wiedzę na temat przepisów prawnych dotyczących ich dziedziny pracy.

Umiejętności kompleksowego przetwarzania i interpretacji informacji (31%): Kandydaci powinni wykazywać umiejętność analizy złożonych danych oraz formułowania wniosków na ich podstawie.

Adaptacyjność i ciągłe uczenie się (31%): W dynamicznym środowisku biznesowym, kandydaci powinni być elastyczni i otwarci na ciągły rozwój.

Zaawansowana analiza danych i umiejętności matematyczne (30%): W obliczu rosnącej ilości danych, umiejętność przeprowadzania zaawansowanych analiz oraz posługiwanie się narzędziami matematycznymi staje się coraz bardziej pożądana.

Analiza tych wyników wskazuje na różnorodność wymagań, jakie stawiane są przed kandydatami przez pracodawców. Kandydaci powinni rozwijać zarówno umiejętności techniczne, jak i kompetencje miękkie, aby móc sprostać oczekiwaniom współczesnego rynku pracy.

Tabela 1. Porównanie deficytów kompetencji wśród pracowników i kandydatów do pracy

Obszary deficytowe	Procent pracodawców wskazujących luki kompetencyjne wśród pracowników	Procent pracodawców wskazujących luki kompetencyjne wśród kandydatów do pracy	Różnice w deficytach
umiejętności językowe	86%	67%	19%
umiejętności analityczne, krytycznego myślenia i podejmowanie decyzji	78%	69%	9%
adaptacyjność i ciągłe uczenie się	40%	31%	9%
zarządzania zasobami ludzkimi	73%	69%	4%
kreatywność	68%	65%	3%
kompetencje społeczne, inteligencja emocjonalna	91%	93%	-2%
umiejętności ilościowe i statystyczne	31%	33%	-2%
umiejętności zarządcze, zarządzanie projektami	78%	82%	-4%
zaawansowana analiza danych i umiejętności matematycznych	26%	30%	-4%
umiejętności kompleksowego przetwarzania i interpretacji informacji	24%	31%	-7%
praktyczne zastosowanie przepisów prawa	23%	31%	-8%
umiejętności zapewnienia bezpieczeństwa	52%	61%	-9%
umiejętności cyfrowe	83%	92%	-9%
zarządzania produkcją	68%	82%	-14%
e-commerce i marketing internetowy	53%	67%	-14%
umiejętności komunikacyjne	52%	66%	-14%
przedsiębiorczość i podejmowanie inicjatywy	63%	79%	-16%

Źródło: badania własne

Poniżej znajduje się analiza zestawienia danych dotyczących deficytów kompetencyjnych wskazanych przez pracodawców wśród ich pracowników oraz kandydatów do pracy. Wyliczony wskaźnik różnic w deficytach służy do wskazania tych kompetencji, których deficyt przeważa u kandydatów do pracy (współczynnik dodatni) i które deficyty kompetencji przeważają wśród obecnych pracowników (współczynnik ujemny). Im wyższy współczynnik, tym różnice w deficytach są większe.



Umiejętności językowe: Kandydaci do pracy mają niższy odsetek deficytu w umiejętnościach językowych niż obecni pracownicy (19% różnicy). Może to sugerować, że coraz większa liczba kandydatów posiada odpowiednie umiejętności językowe, co może być efektem globalizacji i rosnącej liczby osób posługujących się językami obcymi. Niemniej, deficyty w kompetencjach związanych z posługiwaniem się językiem obcym (przede wszystkim wskazywany jest tu język angielski) jest najczęściej zgłaszanym brakiem kompetencji tak w jednej jak i w drugiej grupie.

Umiejętności analityczne, krytycznego myślenia i podejmowanie decyzji (9% różnicy): Kandydaci do pracy wykazują mniejszy deficyt w tych obszarach niż obecni pracownicy. To oznacza, że nowi kandydaci mogą posiadać lepszą zdolność do analizy danych i podejmowania trafnych decyzji, co może być ważnym atutem dla firm poszukujących pracowników z takimi umiejętnościami.

Adaptacyjność i ciągłe uczenie się (9% różnicy): Kandydaci do pracy również wykazują mniejszy deficyt w adaptacyjności i ciągłym uczeniu się niż obecni pracownicy. Jest to ważne, ponieważ dzisiejszy rynek pracy wymaga elastyczności i gotowości do ciągłego rozwoju. Kandydaci, którzy posiadają te cechy, mogą lepiej radzić sobie w zmieniającym się środowisku biznesowym.

Zarządzanie zasobami ludzkimi (4% różnicy): Choć różnica ta jest stosunkowo niewielka, kandydaci do pracy mają nieco mniejsze braki w zarządzaniu zasobami ludzkimi niż obecni pracownicy. To sugeruje, że kandydaci mogą posiadać pewne umiejętności interpersonalne i zdolności do zarządzania personelem, które mogą być cenne dla pracodawców.

Kreatywność (3% różnicy): Kandydaci do pracy wykazują minimalnie mniejszy deficyt w kreatywności niż obecni pracownicy. Jest to pozytywny sygnał, ponieważ kreatywność jest coraz bardziej ceniona w miejscu pracy, szczególnie w kontekście innowacji i rozwoju firmy.

Kompetencje społeczne, inteligencja emocjonalna (-2% różnicy): Mimo że zarówno kandydaci, jak i obecni pracownicy mają duże braki w tych obszarach, kandydaci wykazują minimalnie większy deficyt. To sugeruje, że obaj ci grupy mogą potrzebować dalszego rozwoju w zakresie kompetencji społecznych i inteligencji emocjonalnej.

Umiejętności ilościowe i statystyczne (-2% różnicy): Kandydaci do pracy mają nieznacznie większy deficyt w umiejętnościach ilościowych i statystycznych niż obecni pracownicy. Warto zauważyć, że obie grupy mogą potrzebować dalszego rozwoju w zakresie pracy z danymi liczbowymi i analizy statystycznej.

Umiejętności zarządcze, zarządzanie projektami (-4% różnicy): Różnica w deficycie zarządzania projektami między kandydatami a obecnymi pracownikami wynosi -4%. To sugeruje, że częściej kandydaci mogą potrzebować dodatkowego szkolenia lub doświadczenia w zarządzaniu projektami.

Zaawansowana analiza danych i umiejętności matematyczne (-4% różnicy): Obecni pracownicy wykazują nieco mniejszy deficyt w tych obszarach niż kandydaci do pracy. To sugeruje, że kandydaci do pracy mogą częściej potrzebować szkoleń w zakresie analizy danych i umiejętności matematycznych.

Umiejętności kompleksowego przetwarzania i interpretacji informacji: Różnica w deficycie tych umiejętności między kandydatami a obecnymi pracownikami wynosi -7%. Oznacza to, że kandydaci do pracy mogą potrzebować większego wsparcia w zakresie przetwarzania i interpretacji złożonych informacji w porównaniu do obecnych pracowników.

Praktyczne zastosowanie przepisów prawa: Różnica w deficycie tych umiejętności między kandydatami a obecnymi pracownikami wynosi -8%. To sugeruje, że pracownicy mogą być bardziej świadomi i dobrze przygotowani do praktycznego stosowania przepisów prawnych niż kandydaci, co może być związane z bardziej aktualnymi lub specjalistycznymi umiejętnościami zdobytymi w trakcie wykonywania zadań w ramach zajmowanych stanowisk pracy.

Umiejętności zapewnienia bezpieczeństwa: Różnica w deficycie tych umiejętności między kandydatami a obecnymi pracownikami wynosi -9%. Może to sugerować, że kandydaci do pracy w opiniach pracodawców mają niższą świadomość zagadnień związanych z bezpieczeństwem i częściej potrzebują specjalistycznych szkoleń w tym zakresie niż obecni pracownicy.

Umiejętności cyfrowe: Różnica w deficycie tych umiejętności między kandydatami a obecnymi pracownikami wynosi -9%. To sugeruje, że obecni pracownicy mogą mieć większe kompetencje związane z umiejętnościami cyfrowymi niż kandydaci do pracy, co może wynikać z szybko postępującej w środowisku pracy cyfryzacji i potrzeby dostosowania się do nowych narzędzi i technologii, za którymi nie nadążają np. programy studiów .

Zarządzania produkcją: Różnica w deficycie tych umiejętności między kandydatami a obecnymi pracownikami wynosi -14%. Oznacza to, że obecni pracownicy mogą mieć większe doświadczenie w zarządzaniu produkcją niż kandydaci do pracy, co może być związane z potrzebą doskonalenia procesów produkcyjnych w obliczu zmieniających się wymagań rynkowych.

E-commerce i marketing internetowy: Różnica w deficycie tych umiejętności między kandydatami a obecnymi pracownikami wynosi -14%. To sugeruje, że pracownicy mogą być lepiej przygotowani do pracy w obszarach e-commerce i marketingu internetowego niż kandydaci. Jest to kolejny obszar, co do którego można przypuszczać, że pracodawcy widzą luki w nauczaniu wykonywania tych zawodów.

Umiejętności komunikacyjne: Różnica w deficycie tych umiejętności między kandydatami a obecnymi pracownikami wynosi -14%. Oznacza to, że kandydaci mogą potrzebować większego

wsparcia w rozwoju umiejętności komunikacyjnych niż obecni pracownicy, co może być istotne w kontekście skutecznej komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej firmy.

Przedsiębiorczość i podejmowanie inicjatywy: Różnica w deficycie tych umiejętności między kandydatami a obecnymi pracownikami wynosi -16%. To sugeruje, że pracodawcy uważają, że kandydaci do pracy mogą być mniej skłonni do podejmowania inicjatywy i działania przedsiębiorczo niż obecni pracownicy.

Podsumowując, analiza tych różnic w deficytach kompetencyjnych może być użyteczna dla pracodawców w planowaniu strategii rekrutacyjnych oraz programów rozwojowych dla obecnych pracowników, aby efektywnie zarządzać zasobami ludzkimi i zaspokoić potrzeby organizacji. Przynajmniej jednak analiza ta wskazuje na zapotrzebowania szkoleniowe wśród obu grup i pozwala na stwierdzenie, czy dane szkolenie będzie bardziej przydatne dla obecnych pracowników, czy też dla kandydatów do pracy. Wiedza ta pozwala na efektywne budowanie ofert szkoleniowych kierowanych do pracodawców jak i do osób poszukujących pracy.

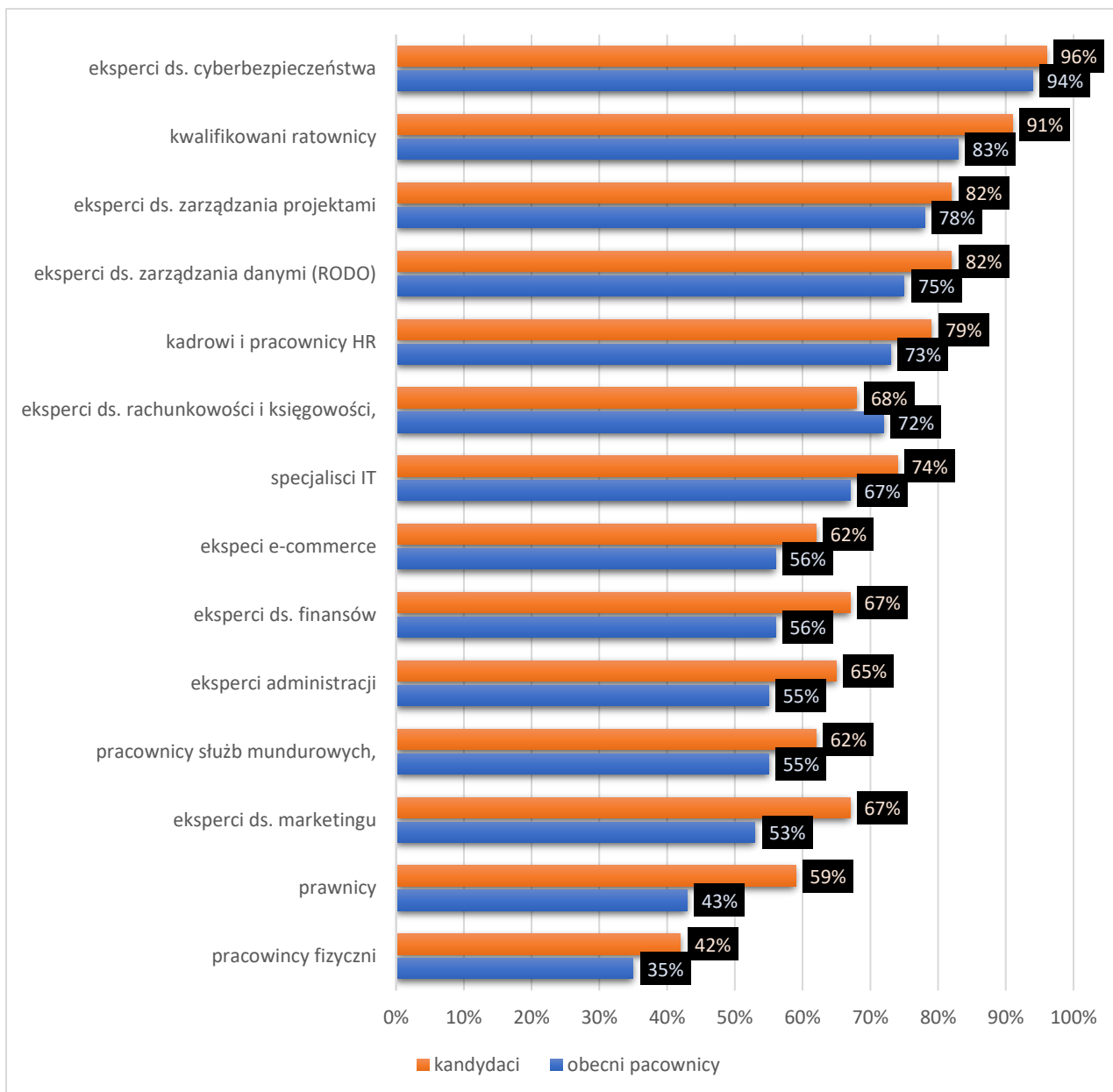
Na koniec tej części analizy, pracodawcy zostali poproszeni o całościową analizę rynku pracy i wskazanie tym razem największych deficytów w kompetencjach konkretnie określonych zawodów. Zadaniem badanych było wskazanie tych zawodów funkcjonujących obecnie na rynku pracy, które wymagają rozbudowy kompetencji, oraz wskazanie zawodów, w ramach których kandydaci do pracy wymagają rozbudowy kompetencji. Kafeteria zawodów do oceny była z jednej strony dostosowana do oferty edukacyjnej WSPiA (na liście zostały wymienione zawody, które są wykonywane przez absolwentów wszystkich kierunków Uczelni) i jako porównanie została uzupełniona o kilka pozycji z listy najbardziej poszukiwanych zawodów na rynku pracy.

Wszyscy badani zakładają, że podnosić kompetencje powinni eksperci od cyberbezpieczeństwa (94%) jak i kandydaci na tego typu stanowiska pracy (96%). Również wysoki odsetek wskazań na konieczność podnoszenia kompetencji na współczesnym rynku pracy dotyczy kwalifikowanych ratowników medycznych (83%) oraz kandydatów do tego zawodu (91%).

Wysoki odsetek wskazań na konieczność podnoszenia kwalifikacji dotyczy też zawodów związanych z zarządzaniem – 78% wskazań na ekspertów zarządzania projektami (i 82% na kandydatów na te stanowiska), 87% wskazań na ekspertów zarządzania danymi (w tym RODO) i 82% wskazań na kandydatów na te stanowiska, 73% wskazań na ekspertów ds. zarządzania kadrami i HR (i 79% kandydatów na te stanowiska).

Badani wskazywali także na konieczność ciągłego doskonalenia się specjalistów z zakresu księgowości i rachunkowości (72%) oraz kandydatów na te stanowiska (68%). Według większości badanych kompetencje powinni rozbudowywać także specjaliści z zakresu IT (67% wskazań na pracowników i 74% wskazań na kandydatów). 56% badanych wskazało na taką konieczność w ramach stanowisk w finansach (i 67% wskazań na kandydatów).

Według pracodawców branża handlowa i marketingowa także powinna poszerzać swoje kompetencje: 56% badanych wskazało, że powinni to robić specjaliści z zakresu e-commerce (i 62% wskazań na kandydatów na te stanowiska) oraz 67% wskazań na ekspertów ds. marketingu (i 67% wskazań na kandydatów).



Rycina 5. Zawody, które wymagają uzupełniania kompetencji – obecni pracownicy i kandydaci do pracy

Źródło: badania własne

Badani wskazywali także na ekspertów z zakresu administracji jako grupę zarodową, która powinna ponieść swoje kompetencje (55% wskazań na obecnych pracownikach i 65% na kandydatów).

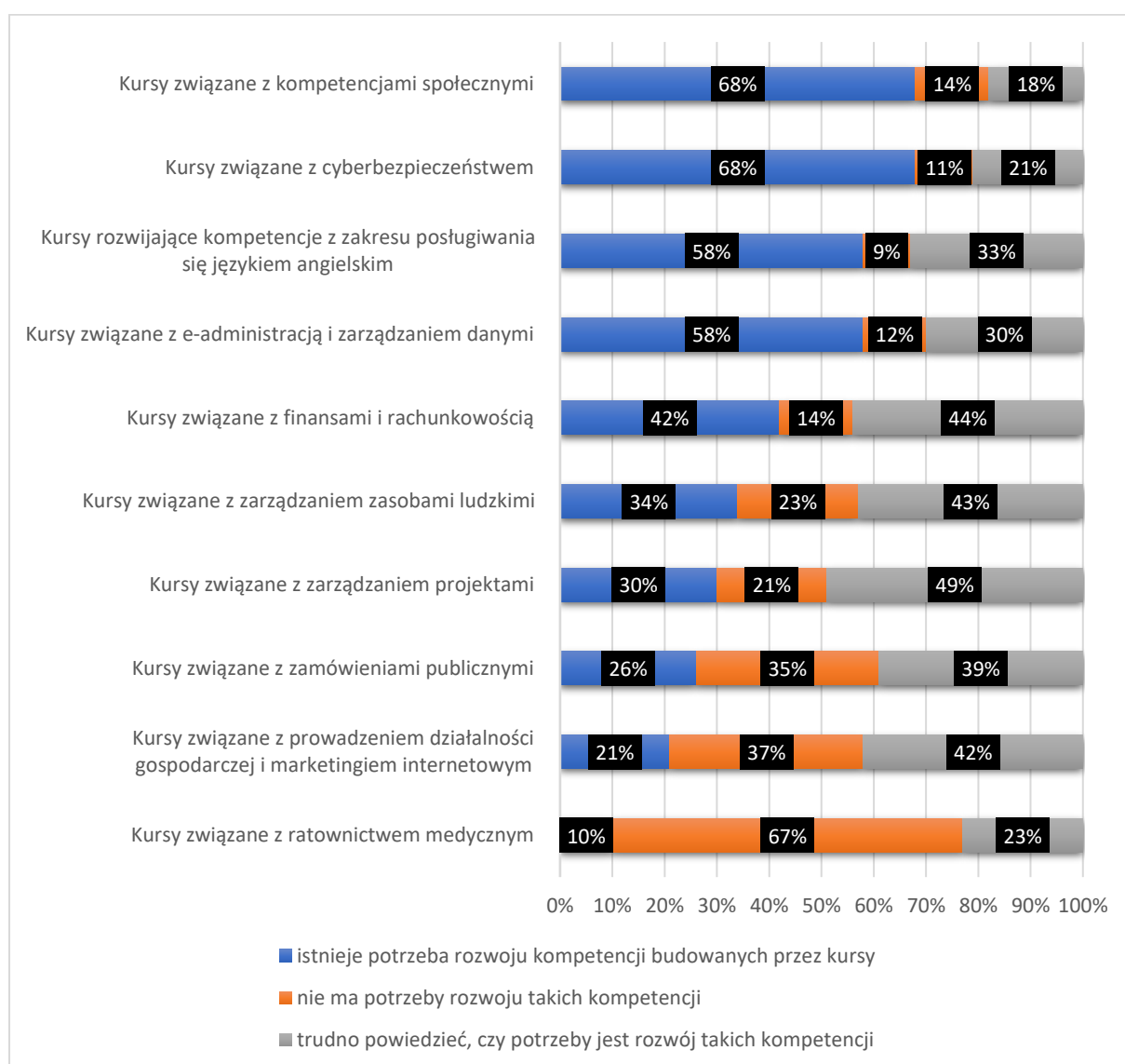
Pracodawcy wskazali także na konieczność podniesienia kwalifikacji wśród służb mundurowych (55% wskazań na obecnych i 62% wskazań na przyszłych przedstawicieli tych zawodów).

Według badanych prawnicy także powinni poszerzyć swoje kompetencje (43% wskazań na obecnych i 59% wskazań na przyszłych prawników).

Dla porównania, jeśli chodzi o pracowników fizycznych, było to 35% wskazań na obecnych i 42% wskazań na przyszłych pracownikach.

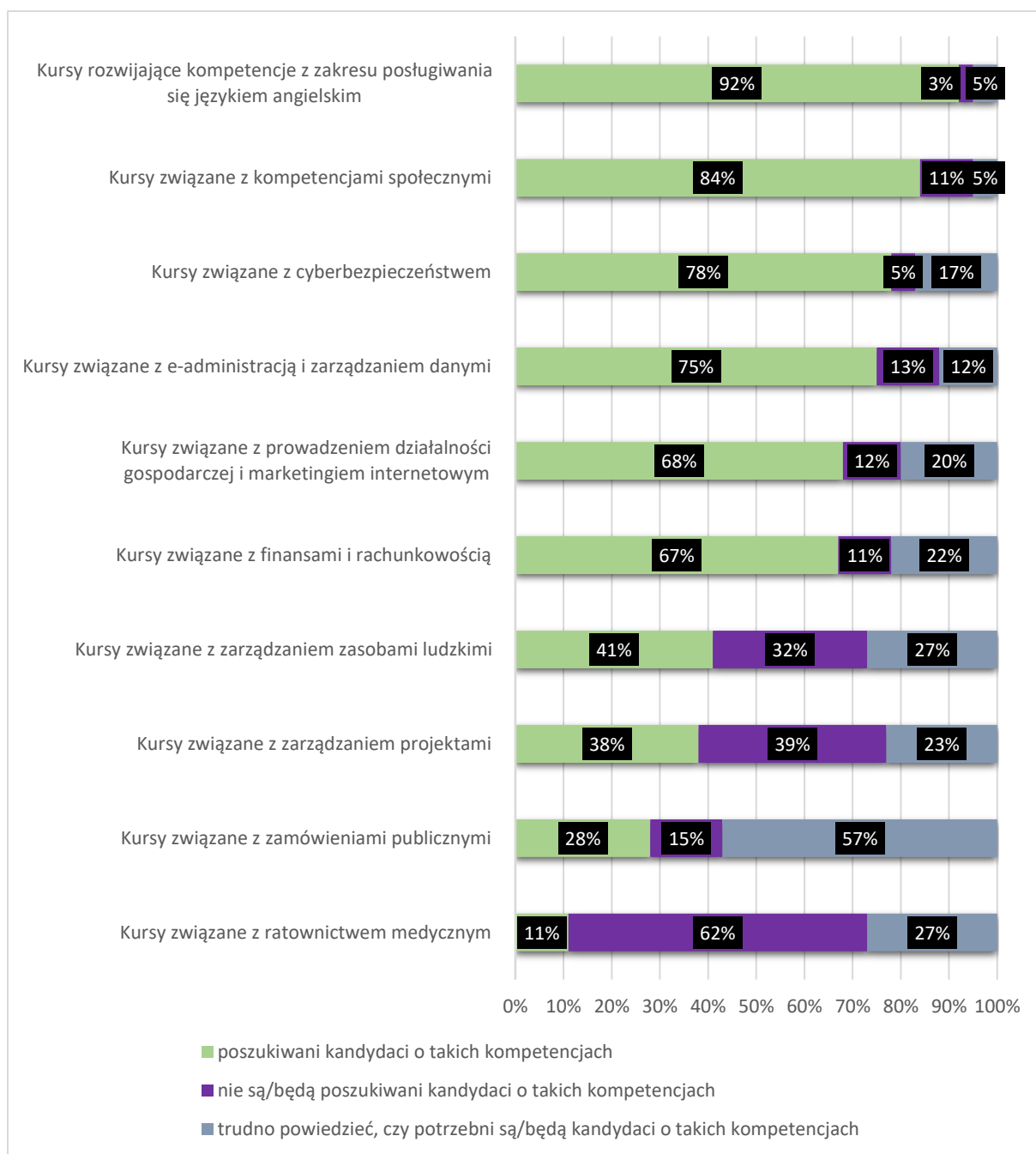
## Zapotrzebowanie na kursy

By sprecyzować kwestie związane z zapotrzebowaniem pracodawców na określone kompetencje wśród ich obecnych pracowników jak i wśród kandydatów do pracy, których będą poszukiwać w najbliższym czasie, poproszono respondentów o weryfikację potencjalnej oferty szkoleniowej WSPiA. Respondenci określali, czy podane kursy podniosą kompetencje, których deficyty zauważają wśród pracowników i jak i na te, na które będą zwracali uwagę w najbliższych procesach rekrutacyjnych. W rezultacie powstała lista obszarów kursów, które są pożądane przez pracodawców, a także obszary kursów, jakimi powinny się zainteresować poszukujący zatrudnienia.



Rycina 6. Zakres tematyczny kursów oferowanych przez WSPiA, dzięki którym mogą zostać podniesione kompetencje pracowników

Źródło: badania własne



Rycina 7. Zakres tematyczny kursów oferowanych przez WSPiA, które dadzą kandydatom do pracy poszukiwane przez pracodawców kompetencje

Źródło: badania własne

Wyniki przeprowadzonych badań wskazują na istotne zapotrzebowanie na **kursy związane z kompetencjami społecznymi** wśród różnych sektorów, takich jak gospodarka, jednostki samorządu terytorialnego (JST) oraz organizacje pozarządowe (NGO). Badani reprezentujący te sektory jednomyślnie podkreślają znaczenie rozwoju kompetencji społecznych wśród obecnych pracowników.

Zgodnie z wynikami, 68% respondentów zadeklarowało, że istnieje rzeczywista potrzeba szkoleń związanych z kompetencjami społecznymi dla pracowników. Jednakże, 18% respondentów było niepewnych, czy takie kursy byłyby przydatne, a 14% twierdziło, że nie widzi potrzeby dostarczania takich szkoleń pracownikom.

Warto również zauważyć, że aż 84% badanych informuje, że aktualnie poszukuje lub w najbliższym okresie będzie poszukiwać kandydatów do pracy posiadających kompetencje społeczne. Jednocześnie, 11% respondentów nie przewiduje, że tego rodzaju umiejętności będą wymagane od kandydatów, a 5% nie potrafiło jednoznacznie określić, czy takie kompetencje będą konieczne.

Podsumowując, wyniki badań sugerują wysoką świadomość potrzeby rozwijania kompetencji społecznych w miejscu pracy, przy jednoczesnym zróżnicowaniu opinii co do konieczności oferowania dedykowanych kursów. Istotne jest także to, że znaczna większość badanych planuje rekrutować pracowników z takimi umiejętnościami, co podkreśla znaczenie tych kompetencji w dzisiejszym rynku pracy.

Wyniki przeprowadzonych badań ukazują znaczące zapotrzebowanie na **kursy związane z cyberbezpieczeństwem** we wszystkich sektorach gospodarki. Badani z różnych dziedzin jednomyślnie podkreślają potrzebę rozwoju kompetencji z zakresu bezpieczeństwa cybernetycznego wśród obecnych pracowników.

Zgodnie z zebranymi danymi, 68% respondentów stanowczo deklaruje, że istnieje rzeczywiste zapotrzebowanie na szkolenia związane z cyberbezpieczeństwem dla pracowników. Jednakże, 11% badanych uważa, że takie kompetencje nie są im potrzebne, a 21% nie jest w stanie jednoznacznie określić, czy konkretne umiejętności z obszaru cyberbezpieczeństwa są im niezbędne.

Ponadto, wyniki wskazują, że aż 78% badanych zadeklarowało, że aktualnie poszukuje lub w najbliższym okresie będzie poszukiwać kandydatów do pracy posiadających kompetencje z zakresu cyberbezpieczeństwa. Niemniej jednak, 5% respondentów nie wykazuje zainteresowania takimi kompetencjami wśród potencjalnych kandydatów, a 17% nie jest pewna, czy kandydaci powinni posiadać konkretne umiejętności z obszaru cyberbezpieczeństwa.

Podsumowując, wyniki badań wskazują na duże znaczenie szkoleń związanych z cyberbezpieczeństwem oraz świadomość potrzeby posiadania tych umiejętności zarówno wśród obecnych pracowników, jak i kandydatów do pracy. Niemniej jednak, istnieje pewna rozbieżność w opinii respondentów co do konieczności posiadania konkretnych kompetencji w obszarze cyberbezpieczeństwa, co może wymagać dodatkowej analizy i działań edukacyjnych.

Wyniki przeprowadzonych badań wyraźnie wskazują na istotne zapotrzebowanie na **kursy rozwijające kompetencje z zakresu posługiwania się językiem angielskim** we wszystkich sektorach, tj.

gospodarki, jednostkach samorządu terytorialnego (JST) oraz organizacjach pozarządowych (NGO). Badani reprezentujący te sektory wyraźnie zaznaczają znaczenie rozwijania umiejętności językowych wśród obecnych pracowników.

Zgodnie z wynikami, 58% respondentów jednoznacznie deklaruje, że istnieje rzeczywiste zapotrzebowanie na kursy rozwijające kompetencje z zakresu posługiwania się językiem angielskim wśród obecnych pracowników. Niemniej jednak, 9% respondentów nie widzi takiej potrzeby, a 33% nie jest pewna, czy pracownicy powinni rozbudowywać te kompetencje językowe.

Co istotne, aż 92% badanych informuje, że aktualnie poszukuje lub w najbliższym okresie będzie poszukiwać kandydatów do pracy posiadających kompetencje z zakresu posługiwania się językiem angielskim. Jednakże, 3% respondentów nie poszukuje i nie planuje poszukiwać kandydatów z takimi kompetencjami, a 5% nie jest pewna, czy taki wymóg będzie dla nich istotny.

Podsumowując, wyniki badań wskazują na wysoką świadomość potrzeby rozwijania kompetencji językowych w obszarze języka angielskiego w miejscu pracy. Duża większość badanych deklaruje, że poszukuje kandydatów z tymi umiejętnościami, co podkreśla znaczenie znajomości tego języka w dzisiejszym środowisku biznesowym i społecznym. Niemniej jednak, istnieje pewna grupa respondentów, której opinii wskazują na brak jednomyślności co do konieczności rozwijania tych konkretnych kompetencji.

Wyniki przeprowadzonych badań jednoznacznie wskazują na znaczące zapotrzebowanie na **kursy związane z e-administracją i zarządzaniem danymi** we wszystkich sektorach: gospodarce, jednostkach samorządu terytorialnego (JST) oraz organizacjach pozarządowych (NGO). Badani reprezentujący te sektory wyraźnie zaznaczają konieczność rozwoju kompetencji z obszaru e-administracji i zarządzania danymi wśród obecnych pracowników.

Zgodnie z wynikami, 58% respondentów jednoznacznie deklaruje, że istnieje rzeczywiste zapotrzebowanie na kursy rozwijające kompetencje związane z e-administracją i zarządzaniem danymi wśród obecnych pracowników. Warto zauważyć, że 12% badanych nie widzi takiej potrzeby, a 30% nie jest pewna, czy takie kompetencje są przydatne ich pracownikom, co sugeruje pewne zróżnicowanie w postrzeganiu istotności tych umiejętności.

Co istotne, 75% respondentów deklaruje, że aktualnie poszukuje lub w najbliższym okresie będzie poszukiwać kandydatów do pracy posiadających kompetencje związane z e-administracją i zarządzaniem danymi. Niemniej jednak, 13% badanych nie oczekuje lub nie będzie oczekiwać od kandydatów takich kompetencji, a 12% nie jest pewna, czy takie umiejętności będą przydatne w przyszłości.

Podsumowując, wyniki badań sugerują, że świadomość potrzeby rozwoju kompetencji związanych z e-administracją i zarządzaniem danymi jest wysoka w badanych sektorach. Jednakże, istnieje pewne zróżnicowanie opinii co do stopnia istotności tych umiejętności, co może wynikać z różnic w charakterze działań podejmowanych w poszczególnych obszarach pracy. Większość badanych jednak



aktywnie poszukuje kandydatów z tymi umiejętnościami, co podkreśla rosnące znaczenie e-administracji i zarządzania danymi w dzisiejszym środowisku zawodowym.

Wyniki przeprowadzonych badań jednoznacznie ukazują zróżnicowane podejście do potrzeby **kursów związanych z finansami i rachunkowością**, szczególnie w kontekście różnych sektorów, głównie gospodarki. Respondenci reprezentujący ten sektor wyrażają różne opinie dotyczące istotności rozwoju kompetencji finansowych i rachunkowych wśród obecnych pracowników.

Zgodnie z zebranymi danymi, 42% badanych jednoznacznie deklaruje, że istnieje rzeczywista potrzeba rozwoju kompetencji związanych z finansami i rachunkowością wśród obecnych pracowników. Warto zauważyć, że 14% respondentów twierdzi, że ich pracownicy nie potrzebują rozwoju w tym kierunku, co może wskazywać na pewne przekonanie o dostatecznym poziomie kompetencji w tych obszarach. Natomiast 44% respondentów nie zdiagnozowało jednoznacznie potrzeb swoich pracowników w zakresie finansów i rachunkowości, co może wynikać z braku jednoznacznego zrozumienia wymagań tego obszaru.

Jeśli chodzi o perspektywę rekrutacji, 67% badanych deklaruje, że aktualnie poszukuje lub w najbliższym okresie będzie poszukiwać kandydatów do pracy posiadających kompetencje związane z finansami i rachunkowością. Jednakże, 11% respondentów nie szuka lub nie będzie poszukiwać pracowników z takimi kompetencjami, a 22% nie jest pewna, czy takie kompetencje będą wymagane w przyszłości.

Podsumowując, wyniki badań wskazują na pewne zróżnicowanie opinii w sektorze gospodarki co do istotności kursów związanych z finansami i rachunkowością. Istnieje grupa badanych, która jednoznacznie dostrzega potrzebę rozwoju w tych obszarach, istnieje również znaczna liczba respondentów, którzy są niepewni lub nie widzą takiej potrzeby. Warto podkreślić, że znaczna część badanych planuje jednak poszukiwać kandydatów z kompetencjami finansowymi i rachunkowymi, co może sugerować, że te umiejętności pozostają ważne w kontekście rekrutacyjnym.

Wyniki przeprowadzonych badań rzucają światło na zróżnicowane spojrzenie na potrzebę **kursów związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi**, zwłaszcza w kontekście różnych sektorów, głównie gospodarki. Respondenci reprezentujący ten sektor wykazują różne opinie dotyczące istotności rozwoju kompetencji związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi wśród obecnych pracowników.

Zgodnie z zebranymi danymi, 34% badanych jednoznacznie deklaruje, że istnieje rzeczywista potrzeba rozwoju kompetencji związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi wśród obecnych pracowników. Jednakże, 23% respondentów ma odmienne zdanie w tej kwestii, co sugeruje pewne podziały w postrzeganiu istotności tych umiejętności. Warto zwrócić uwagę, że znaczna grupa respondentów (43%) nie wypowiedziała się jednoznacznie na ten temat, co może wynikać z różnic w perspektywie branżowej lub specyfice działalności firm.

Jeśli chodzi o perspektywę rekrutacji, 41% badanych deklaruje, że aktualnie poszukuje lub w najbliższym okresie będzie poszukiwać kandydatów do pracy posiadających kompetencje związane z zarządzaniem zasobami ludzkimi. Jednakże, 32% respondentów nie szuka lub nie będzie w najbliższym czasie poszukiwać kandydatów z takimi kompetencjami, a 27% nie jest pewna, czy takie kompetencje będą istotne w przyszłości.

Podsumowując, wyniki badań wskazują na różnorodność opinii w sektorze gospodarki co do istotności kursów związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi. Istnieje pewna grupa badanych, która dostrzega konieczność rozwoju tych kompetencji, wśród części pozostałych pracodawców takie zapotrzebowanie może nastąpić. Warto podkreślić, że istnieje grupa firm, która aktywnie poszukuje kandydatów z umiejętnościami zarządzania zasobami ludzkimi, co może sugerować, że te kompetencje są istotne w kontekście rekrutacyjnym.

Wyniki przeprowadzonych badań ukazują zróżnicowane podejście do potrzeby **kursów związanych z zarządzaniem projektami**, w tym projektami finansowanymi ze środków Unii Europejskiej, we wszystkich badanych kategoriach. Respondenci reprezentujący różne sektory wyrażają różne opinie dotyczące istotności rozwoju kompetencji związanych z zarządzaniem projektami wśród obecnych pracowników.

Zgodnie z zebranymi danymi, 30% badanych jednoznacznie deklaruje, że istnieje rzeczywista potrzeba rozwoju kompetencji związanych z zarządzaniem projektami wśród obecnych pracowników. Jednakże, 21% respondentów nie ma zamiaru rozbudowywać kompetencji pracowników w tym obszarze, co może wynikać z przekonania o wystarczającym poziomie umiejętności w tej dziedzinie. Znaczna grupa respondentów (49%) nie jest w stanie jednoznacznie określić potrzeby rozwoju tych kompetencji, co może wynikać z różnic w postrzeganiu znaczenia zarządzania projektami w danym kontekście.

Jeśli chodzi o perspektywę rekrutacji, 38% badanych deklaruje, że aktualnie poszukuje lub w najbliższym okresie będzie poszukiwać kandydatów do pracy posiadających kompetencje związane z zarządzaniem projektami. Jednakże, 39% respondentów nie wykazuje potrzeby zatrudnienia pracownika z takimi kompetencjami, co sugeruje, że w niektórych przypadkach te umiejętności nie są priorytetowe w kontekście rekrutacyjnym. Ponadto, 23% badanych obecnie nie jest w stanie określić, czy takie kompetencje będą wymagane, co może wynikać z niewiadomych dotyczących przyszłych projektów lub zmieniających się potrzeb organizacyjnych.

Podsumowując, wyniki badań sugerują, że istnieje zróżnicowane podejście do potrzeby kursów związanych z zarządzaniem projektami, zarówno wśród obecnych pracowników, jak i w kontekście rekrutacji. Wiele firm jest otwartych na rozwijanie tych kompetencji, są też pracodawcy niedostrzegający potrzeby rozwoju takich kompetencji, co może wynikać z różnic w charakterze działań organizacyjnych czy projektowych w poszczególnych sektorach.

Wyniki przeprowadzonych badań ukazują zróżnicowane podejście do potrzeby **kursów związanych z zamówieniami publicznymi** we wszystkich badanych sektorach: gospodarki, jednostkach samorządu terytorialnego (JST) oraz organizacjach pozarządowych (NGO). Respondenci wyrażają różne opinie dotyczące istotności rozwoju kompetencji związanych z zamówieniami publicznymi wśród obecnych pracowników.

Zgodnie z zebranymi danymi, 26% badanych jednoznacznie deklaruje, że istnieje rzeczywista potrzeba rozwoju kompetencji związanych z zamówieniami publicznymi wśród obecnych pracowników. Jednakże, odmiennego zdania jest 35% badanych, co sugeruje, że część respondentów nie uznaje tych umiejętności za priorytetowe w kontekście bieżących zadań organizacyjnych. Znaczna grupa respondentów (39%) nie jest tego pewna, czy tego rodzaju kompetencje są potrzebne w ich organizacjach.

Jeśli chodzi o perspektywę rekrutacji, 28% badanych deklaruje, że aktualnie poszukuje lub w najbliższym okresie będzie poszukiwać kandydatów do pracy posiadających kompetencje związane z zamówieniami publicznymi. Jednakże, 15% respondentów nie będzie potrzebować takich pracowników, co sugeruje, że w niektórych przypadkach te umiejętności nie są uznawane za istotne. Ponadto, aż 57% badanych nie wie, czy takie kompetencje będą wymagane od kandydatów do pracy w najbliższej przyszłości, co może wynikać z niepewności co do przyszłych projektów, zadań lub zmian w zakresie zamówień publicznych.

Podsumowując, wyniki badań sugerują, że istnieje pewne zróżnicowanie opinii wśród badanych sektorów co do istotności kursów związanych z zamówieniami publicznymi. Mimo że część respondentów dostrzega potrzebę rozwoju tych kompetencji, spora grupa badanych prawdopodobnie wstrzymuje się z deklaracjami przydatności takich kompetencji do czasu uruchomienia nowej perspektywy finansowej. Niepewność dotycząca przyszłych wymagań organizacji w zakresie zamówień publicznych może wpływać na niepewność co do potrzeby posiadania tych umiejętności wśród pracowników.

Wyniki przeprowadzonych badań wykazują różnorodne spojrzenie na potrzebę **kursów związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej i marketingiem internetowym**, zwłaszcza w sektorze gospodarki. Respondenci wyrażają zróżnicowane opinie dotyczące istotności rozwoju kompetencji związanych z tym obszarem wśród obecnych pracowników.

Zgodnie z zebranymi danymi, 21% badanych jednoznacznie deklaruje, że istnieje rzeczywista potrzeba rozwoju kompetencji związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej i marketingiem internetowym wśród obecnych pracowników, często wśród małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP). Jednakże, 37% uważa, że ich pracownicy już posiadają te kompetencje na odpowiednim poziomie, co może wynikać z przekonania o obecności wystarczających umiejętności w tym obszarze. Znaczna grupa respondentów (42%) nie jest pewna co do potrzeby rozwoju tych konkretnych kompetencji, co może sugerować pewne niejednoznaczności w ocenie aktualnych umiejętności pracowników.

Jeśli chodzi o perspektywę rekrutacji, 68% badanych deklaruje, że aktualnie poszukuje lub w najbliższym okresie będzie poszukiwać kandydatów do pracy posiadających kompetencje związane z prowadzeniem działalności gospodarczej i marketingiem internetowym. Niemniej jednak, 12% respondentów nie potrzebuje tego typu specjalistów, co sugeruje, że w niektórych firmach te kompetencje nie są uznawane za kluczowe. Dodatkowo, 20% respondentów nie potrafi jednoznacznie określić swojego zapotrzebowania, co może wynikać z niepewności co do przyszłych projektów, działań marketingowych czy zmian w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej.

Podsumowując, wyniki badań sugerują, że istnieje pewne zróżnicowanie opinii co do zapotrzebowania na rozwój kompetencji w ramach kursów związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej i marketingiem internetowym. Część respondentów dostrzega potrzebę rozwoju tych kompetencji wśród swoich pracowników, ale przede wszystkim widać tu potrzebę na owe kompetencje wśród kandydatów do pracy. Fakt ten może sugerować nastawienie przedsiębiorstw na rozbudowę personalną lub tworzenie nowych komórek organizacyjnych zajmujących się marketingiem i e-commerce.

Wyniki przeprowadzonych badań ilościowych mogą nie wskazywać wysokiego zainteresowania, ale pogłębienie analiz badaniami jakościowymi wykazało wyraźną konieczność realizacji kursów związanych z ratownictwem medycznym wśród respondentów z sektora służb. Specyfiką kursów kwalifikowanej pierwszej pomocy jest konieczność odnawiania co 3 lata. Wszyscy przedstawiciele służb, z uwagi na charakter ich pracy, deklarowali zainteresowanie szkoleniem pracowników w zakresie udzielania kwalifikowanej pierwszej pomocy, a także poszukiwanie kandydatów z udokumentowanymi kompetencjami w tym obszarze, tj. posiadających odpowiednie zaświadczenie.

W przypadku **kursu kwalifikowanej pierwszej pomocy** istotne jest uzyskanie kwalifikacji w postaci "Zaświadczenia o ukończeniu kursu w zakresie kwalifikowanej pierwszej pomocy i uzyskaniu tytułu ratownika". Zasady realizacji kursu oraz uzyskiwania zaświadczenia są uregulowane w Obwieszczeniu ministra Zdrowia z dnia 24.02.2021 r. w sprawie jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Zdrowia w sprawie kursu z zakresu kwalifikowanej pierwszej pomocy.

Warto zaznaczyć, że kompetencje związane z udzielaniem pierwszej pomocy były również wymieniane przez respondentów z innych kategorii, co sugeruje, że umiejętności w zakresie ratownictwa medycznego są uznawane za istotne i poszukiwane również poza sferą służb. To może wynikać z rosnącej świadomości społeczeństwa na temat znaczenia posiadania podstawowych umiejętności ratunkowych, które mogą być przydatne w nagłych sytuacjach zdrowotnych.

Podsumowując, wyniki badań wskazują na wysoką potrzebę kursów związanych z ratownictwem medycznym wśród służb, a także na rosnące zainteresowanie tym obszarem kompetencji w różnych kategoriach respondentów spoza sektora służb. Odnawianie kwalifikacji co 3 lata stanowi ważny element dbałości o aktualność i skuteczność umiejętności w zakresie pierwszej pomocy a także zabezpieczenie wymogu formalnego utrzymania uprawnień.