



AKADEMIA HANDLOWA NAUK STOSOWANYCH W RADOMIU

WRZESIEŃ 2023

**„DIAGNOZA KWALIFIKACJI I KOMPETENCJI KLUCZOWYCH
W KONTEKŚCIE POTRZEB RYNKU PRACY”**

DIAGNOZA REGIONALNA:

województwo mazowieckie -

- subregion radomski

RADOM, 2023

SPIS TREŚCI

1. WPROWADZENIE	3
2. SYTUACJA SPOŁECZNO – EKONOMICZNA MAZOWSZA I SUBREGIONU RADOSMKIEGO	3
a) bezrobocie	3
b) poziom wykształcenia mieszkańców	6
c) struktura zatrudnienia w poszczególnych grupach wiekowych	8
.....	8
3. KOMPETENCJE I KWALIFIKACJE KLUCZOWE NA LOKALNYM RYNKU PRACY	
9	
a) Współpraca z otoczeniem społeczno – gospodarczym Uczelni	9
b) Diagnoza – kompetencje i kwalifikacje kluczowe	10
c) Diagnoza – zatrudnianie pracowników w różnych grupach wiekowych	15
4. WNIOSKI	16

1. WPROWADZENIE

Regionalna diagnoza kwalifikacji i kompetencji kluczowych w kontekście potrzeb rynku pracy jest opracowaniem, którego celem jest wskazanie kwalifikacji i kompetencji osób dorosłych, które będą przedmiotem działań w projekcie „Rozwój kwalifikacji i kompetencji osób dorosłych w Akademii Handlowej Nauk Stosowanych w Radomiu”. Uczelnia przygotowuje wniosek o dofinansowanie niniejszego projektu w ramach naboru, ogłoszonego przez Narodowe Centrum Badań i Rozwoju - nr naboru: FERS.01.05-IP.08-008/23 Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021-2027 (FERS) Priorytet 1 Umiejętności, Działanie 01.05 Umiejętności w szkolnictwie wyższym. W miarę kształtującego się pod wpływem zmian gospodarczych i ustrojowych popytu na kwalifikacje, istniejące formy kształcenia, oferowane przez uczelnie wyższe powinny być jak najściślej dostosowane do potrzeb pracodawców i rynku pracy.

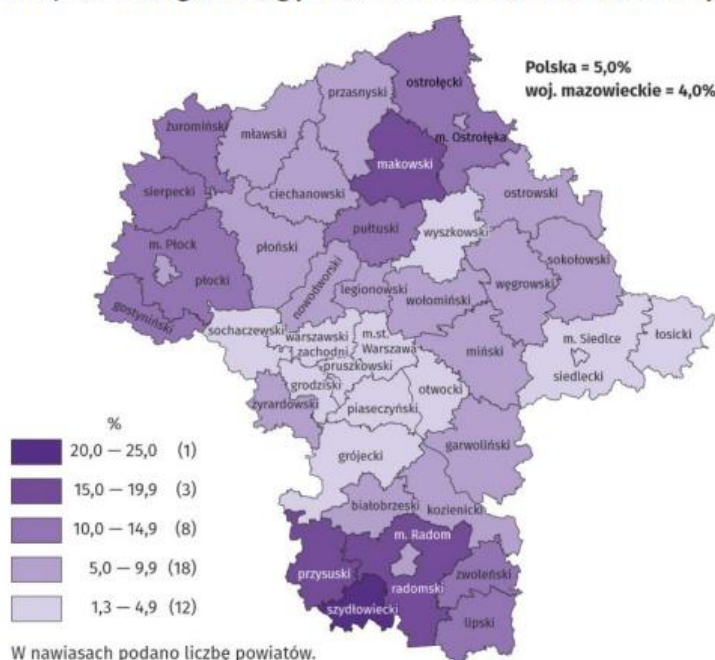
2. SYTUACJA SPOŁECZNO – EKONOMICZNA MAZOWSZA I SUBREGIONU RADOSMKIEGO

a) bezrobocie

Województwo mazowieckie charakteryzuje się bardzo dużymi dysproporcjami poziomu rozwoju gospodarczego pomiędzy poszczególnymi powiatami i gminami. Jednym z silniej zróżnicowanych czynników obrazujących sytuację ekonomiczną regionu jest między innymi stopa bezrobocia. Jeden biegun stanowi bowiem Warszawa i aglomeracja warszawska – obszary bardzo silnie rozwinięte gospodarczo, przyciągające inwestorów zarówno z polskim, jak i zagranicznym kapitałem. Drugi biegun to powiaty, oddalone od stolicy, na których dominującą funkcją gospodarki jest rolnictwo, zwłaszcza niewyspecjalizowane i prowadzone w formie małych gospodarstw. Powiatem o najniższej stopie bezrobocia **(wg danych GUS na sierpień 2023 r.) jest Warszawa – 1,3%, a najwyższy wskaźnik, nie tylko w województwie, ale też w skali krajowej od długiego czasu odnotowuje powiat szydłowiecki – 25%**. Dla porównania przypomnijmy, że wskaźnik bezrobocia w Polsce wynosi 5,0%, średnia województwa mazowieckiego 4,0%.

Stopa bezrobocia rejestrowanego w końcu sierpnia br. wyniosła 4,0% i była niższa niż w kraju (5,0%). W skali roku zmniejszyła się o 0,3 p. proc., a w skali miesiąca nie zmieniła się. W województwie utrzymało się terytorialne zróżnicowanie stopy bezrobocia. Do powiatów o najwyższej stopie bezrobocia nadal należały sztydlowiecki (**25,0% wobec 25,3% w sierpniu 2022 r.**), przysuski (18,2% wobec 18,2%) oraz radomski (17,1% wobec 17,4%), a o najniższej – m.st. Warszawa (1,3% wobec 1,6%), warszawski zachodni (1,5% wobec 1,7%) i pruszkowski (2,3% wobec 2,3%). W porównaniu z sierpniem ub. roku stopa bezrobocia zmniejszyła się w 29 z 42 powiatów. Największy spadek zanotowano w powiatach: pułtuskim (o 2,0 p. proc.), płońskim, wołomińskim i żuromińskim (po 1,1 p. proc.) oraz garwolińskim, sokołowskim i zwoleńskim (po 0,7 p. proc.). Wzrost w granicach 0,1–0,4 p. proc. zanotowano w 5 powiatach. W 8 powiatach nie zanotowano zmian. W stosunku do lipca br. wzrost stopy bezrobocia w granicach 0,1–0,4 p. proc. wystąpił w 13 powiatach. Spadek w granicach 0,1–0,4 p. proc. zanotowano w 11 powiatach, a w 18 stopa bezrobocia nie zmieniła się.

Mapa 1. Stopa bezrobocia rejestrowanego według powiatów w 2023 r. (stan w końcu sierpnia)



Subregion radomski znajduje się w południowej części województwa mazowieckiego. Zgodnie z ujęciem Głównego Urzędu Statystycznego w skład tej wyodrębnionej części Mazowsza wchodzi osiem powiatów: radomski, lipski, zwoleński, garwoliński, sztydlowiecki, białobrzegi, przysuski. Największą aglomeracją subregionu

jest Radom, dawna stolica województwa radomskiego, posiadająca bogate tradycje industrialne i dobrze rozwiniętą infrastrukturę. Położone nad rzeką Mleczną (w południowej części Mazowsza, na powierzchni ponad 11 tys. ha) miasto liczy obecnie ok. 220 tys. mieszkańców, co daje 2 pozycję w woj. mazowieckim(po Warszawie) i 14 miejsce w Polsce.



Mapa 2. Subregion radomski

Na obszarze Powiatu Radomskiego, w latach 2016-2020 udział osób bezrobotnych zarejestrowanych w liczbie ludności w wieku produkcyjnym spadł o 2,1 pkt. proc do poziomu 10,4%. W 2020 r. bez stałego miejsca zatrudnienia pozostawało 9 713 osób (w tym 4 812 kobiet oraz 4 901 mężczyzn). Jednocześnie na koniec 2020 r. najwyższą stopę bezrobocia odnotowaną w Gminach Zakrzew (13,9%), Przytyk (12,2%) oraz Gózd (12,1%). Najniższym poziomem bezrobocia charakteryzowały się Gminy Jedlnia-Letnisko (8,1%), Jedlińsk (8,5%) oraz Miasto i Gmina Skaryszew (9,0%). Największe trudności ze znalezieniem pracy miały osoby posiadające najniższe wykształcenie (zasadnicze zawodowe i branżowe – 2 743 osoby, policealne i średnie zawodowe – 2 145 osób oraz podstawowe i poniżej – 2 719 osób). Łącznie osoby te stanowiły ponad 78,3% wszystkich bezrobotnych na terenie powiatu. Jednocześnie na poprawę sytuacji na rynku pracy w latach 2016-2019 największy wpływ miała korzystna koniunktura gospodarcza skutkująca stabilnym rozwojem przedsiębiorczości na obszarze powiatu. Jednak wraz z postępującą epidemią COVID-19 w 2020 r. nastąpiło odwrócenie tego pozytywnego trendu, którego podstawowym

powodem były wprowadzane ograniczenia w zakresie możliwości prowadzenia działalności gospodarczej. Jednocześnie w najbliższej przyszłości, należy oczekiwać powrotu na ścieżkę stabilnego wzrostu gospodarczego oraz spadku bezrobocia obserwowanego w poprzednich latach.

Stopa bezrobocia na terenie Powiatu Radomskiego

	2016	2017	2018	2019	2020
Powiat Radomski	12,5	10,6	10,0	9,5	10,4
<i>Miasto Pionki</i>	10,3	8,7	8,6	8,4	10,1
<i>Gmina Gózd</i>	14,2	12,1	11,8	10,6	12,1
<i>Gmina Jastrzębia</i>	15,0	13,7	12,3	11,5	11,8
<i>Gmina Jedlińsk</i>	10,0	8,1	7,8	7,4	8,5
<i>Gmina Jedlnia-Letnisko</i>	10,3	8,1	7,4	7,3	8,1
<i>Gmina Kowala</i>	11,4	10,2	10,1	8,7	9,4
<i>Gmina Pionki</i>	11,0	9,2	9,3	9,0	9,5
<i>Gmina Przytyk</i>	13,8	11,5	11,6	11,5	12,2
<i>Gmina Wierzbica</i>	16,4	14,0	12,4	10,3	11,1
<i>Gmina Wolanów</i>	13,5	10,9	10,5	9,9	11,0
<i>Gmina Zakrzew</i>	15,1	13,7	12,6	13,1	13,9
<i>Miasto i Gmina Iłża</i>	13,3	10,0	9,4	8,9	9,7
<i>Miasto i Gmina Skaryszew</i>	10,8	9,4	8,4	8,0	9,0

TABELA NR. 2. Źródło: Strategia Zrównoważonego Rozwoju Powiatu Radomskiego do 2030 roku

b) poziom wykształcenia mieszkańców

Kolejnym czynnikiem różnicującym województwo mazowieckie jest poziom wykształcenia mieszkańców. Wstępne wyniki NARODOWEGO SPISU Powszechnego 2021 wskazują wyraźne zróżnicowanie regionalne poziomu wykształcenia ludności. Najwyższy odsetek osób z wykształceniem wyższym odnotowano w m.st. Warszawie – 46,0% i był on o 14,7 p. proc. wyższy od średniego wskaźnika dla województwa i dwukrotnie wyższy niż średnio w kraju. Kolejnymi powiatami o stosunkowo wysokim udziale osób o tym wykształceniu są: piaseczyński (36,3%), pruszkowski (34,9%) i warszawski zachodni (34,3%). Dla porównania najniższymi odsetkami osób posiadających wykształcenie wyższe charakteryzowały się powiaty: białobrzeski (14,7%) i żuromiński (14,8%). Z kolei udział osób z wykształceniem średnim (łącznie z policealnym) w poszczególnych powiatach

województwa nie wykazywał znaczącego zróżnicowania i zawierał się w przedziale od 29,0% w białobrzeskim do 36,0% w powiatach: makowskim, sochaczewskim, m. Ostrołęka i m. Płock. Istotne różnice występują natomiast w udziałach osób o wykształceniu zasadniczym zawodowym. Najwyższy odsetek osób o tym poziomie wykształcenia odnotowano w powiecie białobrzeskim (26,5%) i węgrowskim (25,1%). Powiaty o najniższym odsetku osób posiadających wykształcenie zasadnicze zawodowe to: m.st. Warszawa (6,4%) oraz piaseczyński i pruszkowski (po 10,5%). W 2021 r. więcej kobiet niż mężczyzn legitymowało się dyplomem ukończenia studiów wyższych. Warto odnotować, że najwyższymi udziałami osób o wykształceniu podstawowym, podstawowym nieukończonym i bez wykształcenia szkolnego charakteryzowały się powiaty: żuromiński (24,3%), ostrołęcki (22,9%), białobrzeski (22,6%) i przysuski (22,3%).

Ludność w wieku 13 lat i więcej według poziomu wykształcenia (stan w dniu 31 marca)

Wyszczególnienie	2011		2021		
	w tys.	w %	w tys.	w %	2011=100
Ogółem	4566,7	100,0	4720,9	100,0	103,4
w tym:					
Wyższe ^a	1082,5	23,7	1478,4	31,3	136,6
Średnie ^b	1530,7	33,5	1523,8	32,3	99,5
w tym średnie zawodowe	768,3	16,8	800,6	17,0	104,2
Zasadnicze zawodowe/branżowe	762,8	16,7	674,7	14,3	88,5
Gimnazjalne	208,8	4,6	124,6	2,6	59,7
Podstawowe ukończone	767,2	16,8	470,8	10,0	61,4
Podstawowe nieukończone i bez wykształcenia szkolnego	63,3	1,4	136,1	2,9	215,1

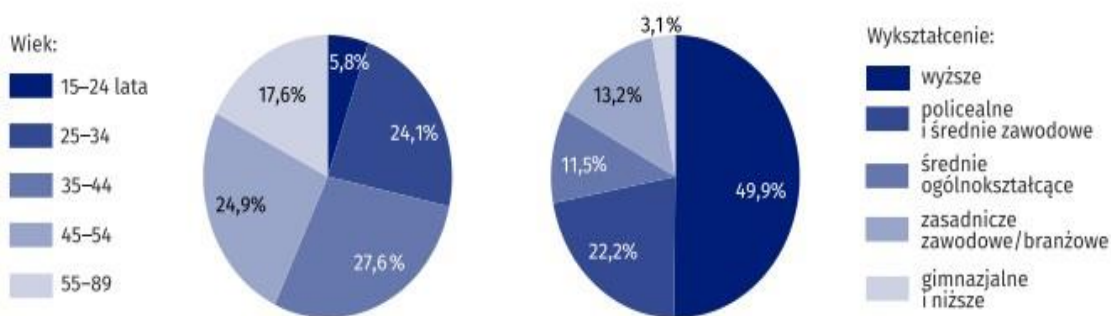
a łącznie z osobami posiadającymi dyplom kolegium. b łącznie z osobami z wykształceniem policealnym.

Tabela nr 1 . Źródło stan i struktura demograficzno-społeczna ludności w województwie mazowieckim – NARODOWY SPIS Powszechny 2021

c) struktura zatrudnienia w poszczególnych grupach wiekowych

Według danych Urzędu Statystycznego w Warszawie na temat aktywności ekonomicznej ludności w województwie mazowieckim w pierwszym kwartale 2023 roku, najwyższy wskaźnik zatrudnienia zanotowano wśród osób w wieku 45–54 lata (90,1%), a najniższy wśród osób w wieku 55–89 lata (29,5%). Najwyższy wzrost wskaźnika zatrudnienia odnotowano w grupie wiekowej 15–24 lata (o 2,8 p. proc.), a największy spadek wśród osób w wieku 35–44 lata (o 1,3 p. proc.). Dla osób w wieku produkcyjnym wskaźnik zatrudnienia osiągnął poziom 82,9% (wzrost o 0,5 p. proc. w porównaniu z 4 kwartałem 2022 r.).

Struktura pracujących według wieku i wykształcenia w 1 kwartale 2023 r.



Źródło: Opracowanie GUS w W-wie

3. KOMPETENCJE I KWALIFIKACJE KLUCZOWE NA LOKALNYM RYNKU PRACY

a) Współpraca z otoczeniem społeczno – gospodarczym Uczelni

Akademia Handlowa Nauk Stosowanych w Radomiu ściśle współpracuje z otoczeniem gospodarczym poprzez powołane w Uczelni organy doradcze tj. **Radę Programową Pracodawców i Radę Ekspertów**. Organy te są forum dialogu pomiędzy władzami i środowiskiem akademickim Uczelni a pracodawcami. Rada Ekspertów skupia wybitnych przedstawicieli otoczenia społeczno-gospodarczego i ma wpływ na kształtowanie długoterminowej strategii rozwoju Uczelni w odniesieniu do kierunków kształcenia, jak również programów studiów i oferowanych specjalności. Rada Programowa Pracodawców, w skład której wchodzi reprezentanci firm i instytucji działających w różnych obszarach (Humansoft Sp. z.o.o, Radwag, Hortex Holding S.A., Urząd Miasta Radomia, Imperial Tobacco S.A., Komenda Wojewódzka Policji, Profeko sp. z o.o., Izba Przemysłowo-Handlowa Ziemi Radomskiej, BCC Łoża Radomska, Polski Instytut Kontroli Wewnętrznej, Zakład Ubezpieczeń Społecznych o. Radom, Bank PeKaO SA o. Radom i inne) skupia się na monitorowaniu bieżącej działalności edukacyjnej Uczelni pod kątem dostosowywania kształcenia do zmieniającego się rynku pracy. Działalność Rady Programowej Pracodawców i Rady Ekspertów w AHNS, jest przejawem doceniania przez Uczelnię konieczności współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym, zwłaszcza w aspekcie zwiększenia wpływu jego przedstawicieli na programy studiów, jakość kształcenia studentów i sylwetki absolwentów poszczególnych kierunków.

Posiedzenia Rady Pracodawców i Rady Ekspertów mają postać forum wymiany informacji. Przedstawiciele firm z Radomia i okolic wraz z władzami Uczelni, dyskutują na temat doskonalenia jakości kształcenia w Uczelni i takiego przygotowania absolwentów, by mogli skutecznie konkurować na rynku pracy. Podczas spotkań władze Uczelni przedstawiają działania, jakie zostały wprowadzone w odpowiedzi na dotychczas zgłoszone uwagi i sugestie pracodawców. Przedstawiciele firm mają okazję podzielić się swoimi oczekiwaniami wobec kandydatów na pracowników w zakresie wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych.

b) Diagnoza – kompetencje i kwalifikacje kluczowe

Akademia Handlowa Nauk Stosowanych w Radomiu na potrzeby diagnozy przeprowadziła wywiady i rozmowy z pracodawcami i podmiotami z otoczenia społeczno – gospodarczego Uczelni, m.in. :

- Hortex Holding S.A
- Urząd Miejski w Radomiu
- Instytut Technologii i Eksploatacji PIB
- Powiatowy Urząd Pracy w Radomiu
- Imperial Tobacco Polska Manufacturing
- Altria Radom Sp.z o.o.
- Areszt Śledczy Radom
- 42 Baza Lotniczo – Szkoleniowa
- Rosa Bud Radom
- Bank Pekao S.A.
- Trend Glass Sp. z o.o.
- Urząd Miasta w Koziencicach
- PPHU Trans- Hurt
- GGG Sp. z o.o.
- Wojewódzki Inspektorat Transportu Drogowego
- Radwag Centrum Metrologii
- Powiatowy Urząd Pracy w Radomiu filia Pionki
- Aviva
- Miejski Zarząd Dróg i Komunikacji w Radomiu
- Komenda Wojewódzka Policji zs. w Radomiu
- Zespół Szkół Budowlanych w Radomiu
- PPHU Radkom
- Optimum Energo Sp.z.o.o.
- Humansoft Sp. z o.o.
- Mazowieckie Centrum Polityki Społecznej
- Mazowieckiego Samorządowego Centrum Doskonalenia Nauczycieli – Wydział w Radomiu
- Ośrodek Interwencji Kryzysowej w Radomiu

- Centrum Psychologii i Rozwoju
- Manufacturing S.A.
- Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Radomiu
- ITM Poland Sp. z o.o.
- Bumar Amunicja S.A. oddział Pionki
- Spółdzielnia Mieszkaniowa Ustronie
- ZUS Oddział w Radomiu
- Business Center Club Loża Radomska
- Izba Przemysłowo – Handlowa Ziemi Radomskiej
- Bank Pekao S.A

Na podstawie przeprowadzonych wywiadów na potrzeby diagnozy kompetencji i kwalifikacji kluczowych w kontekście potrzeb rynku pracy, wyłoniono obszary, które w subregionie radomskim cieszą się największym popytem na kwalifikacje i odpowiadają aktualnym potrzebom lokalnego rynku pracy. Pracodawcy zgodnie ustalili, że rynek pracy subregionu radomskiego z roku na rok staje się coraz bardziej wymagający. Niewątpliwie jedyną gwarancją osiągnięcia sukcesu w tych dynamicznie zmieniających się warunkach jest ciągle dokształcanie się i rozwijanie kwalifikacji. Bardzo ważnym aspektem, na który zwracano uwagę podczas przeprowadzonych rozmów jest potrzeba kształtowania pożądanых postaw społeczeństwa, poprzez przede wszystkim wykształcenie skłonności do ciągłego podnoszenia kwalifikacji zawodowych, a także kompetencji zapewniających zdolność przystosowania się do ciągle zmieniających się potrzeb rynku pracy.

OBSZARY I BRANŻE CIESZĄCE SIĘ ZAPOTRZEBOWANIEM LOKALNEGO RYNKU PRACY:

- **INFORMATYKA**

Na podstawie przeprowadzonych wywiadów należy stwierdzić, że uzasadnieniem dla kierunku INFORMATYKA są następujące kwestie:

- rosnące zapotrzebowanie na specjalistów z branży IT na lokalnym rynku pracy

- firmy i organizacje potrzebują wykwalifikowanych pracowników zdolnych do obsługi technologii, tworzenia i zarządzania systemami informatycznymi oraz rozwiązywania problemów związanych z komputerami i sieciami.
- deficyt specjalistów z branży IT, gotowych do podjęcia pracy na lokalnym rynku
- postęp technologiczny i rewolucja cyfrowa, które wymagają od pracowników nowych kwalifikacji i kompetencji w tym zakresie
- wkraczanie sztucznej inteligencji do świata pracy
- informatyka ma duży potencjał przenoszenia na inne branże i dziedziny. Wiedza z zakresu programowania, rozwiązywania problemów czy analizy danych może być cenna nie tylko w IT, ale również w obszarze finansów, zarządzania czy inżynierii

- **BEZPIECZEŃSTWO WEWNĘTRZNE**

Na podstawie przeprowadzonych wywiadów należy stwierdzić, że uzasadnieniem dla kierunku BEZPIECZEŃSTWO WEWNĘTRZNE są następujące kwestie:

- rosnące zapotrzebowanie na pracowników służb mundurowych w regionie
- deficyt kandydatów do pracy w służbach mundurowych, posiadających odpowiednie przygotowanie merytoryczne i podstawową wiedzę na temat obsługi specjalistycznych urządzeń, a także zdolnych skutecznie przeciwdziałać zagrożeniom wewnętrznym i zewnętrznym
- rosnący popyt na specjalistów z zakresu cyberbezpieczeństwa w kontekście rosnącej liczby ataków hakerskich i kradzieży danych

- **ADMINISTRACJA**

Na podstawie przeprowadzonych wywiadów należy stwierdzić, że uzasadnieniem dla kierunku ADMINISTRACJA są następujące kwestie:

- w ostatnich latach obserwowana jest intensywna wymiana kadr w instytucjach publicznych lokalnego rynku pracy
- obserwuje się wyraźną potrzebę profesjonalizacji usług świadczonych przez instytucje publiczne

- instytucje administracji publicznej, w tym samorządowej otrzymują coraz więcej zadań wymagających nowych kwalifikacji i kompetencji

- **FINANSE**

Na podstawie przeprowadzonych wywiadów należy stwierdzić, że uzasadnieniem dla kierunku FINANSE są następujące kwestie:

- Duży popyt w regionie na specjalistów z zakresu finansów i rachunkowości
- Rosnący popyt na specjalistów z zakresu kadr i płac
- Zmieniające się przepisy, wytyczne i standardy oraz automatyzacja procesów wymaga od pracowników nowych kwalifikacji i kompetencji
- Zapotrzebowanie na praktyczne umiejętności obsługi programów typu ERP

- **PSYCHOLOGIA**

Na podstawie przeprowadzonych wywiadów należy stwierdzić, że uzasadnieniem dla kierunku PSYCHOLOGIA są następujące kwestie:

- Zapotrzebowanie na specjalistów z zakresu psychologii (psychologów, asystentów psychologa)
- Obserwuje się niską wiedzę na temat obsługi oraz zastosowania specjalistycznych urządzeń wykorzystywanych podczas pracy z pacjentem
- Stale rosnący popyt na usługi psychologiczne w regionie wśród osób w każdej grupie wiekowej
- Zastosowanie w różnych dziedzinach: Psychologia ma zastosowanie w wielu dziedzinach życia, takich jak edukacja, biznes, medycyna, prawo czy media. Wiedza psychologiczna może być wykorzystana do poprawy efektywności nauczania, zarządzania zespołami, lepszego zrozumienia pacjentów, rozwiązywania konfliktów czy tworzenia skutecznych reklam i kampanii marketingowych

- **PEDAGOGIKA OPIEKUŃCZA**

Na podstawie przeprowadzonych wywiadów należy stwierdzić, że uzasadnieniem dla kierunku PEDAGOGIKA OPIEKUŃCZA są następujące kwestie:

- Zapotrzebowanie na specjalistów z zakresu pedagogiki opiekuńczej, opiekunów osób starszych, opiekunów osób z niepełnosprawnościami
- Potrzeba profesjonalizacji świadczonych usług przez podmioty świadczące usługi w tym zakresie
- Niedobór kandydatów do pracy z odpowiednimi kwalifikacjami oraz podstawkową wiedzą na temat wykorzystania specjalistycznego sprzętu

ZAWODY CIESZĄCE SIĘ ZAPOTRZEBOWANIEM LOKALNEGO RYNKU PRACY:

- Specjalista informatyk
- Administrator sieci informatycznych
- Specjalista ds. kadr i plac
- Specjalista ds. księgowości
- Funkcjonariusze służb mundurowych
- Specjalista ds. administracji
- Asystent psychologa
- Psycholog
- Opiekun osób starszych
- Opiekun osób niepełnosprawnych

Pracodawcy najczęściej wymieniają **praktyczne umiejętności zawodowe** w kontekście poszczególnych obszarów i branż, ale jednocześnie zwracają uwagę na konieczność **kształtowania umiejętności miękkich**, takich jak sprawne komunikowanie się, umiejętność negocjacji, pracy w zespole, umiejętność twórczego rozwiązywania problemów, poszukiwania informacji. Pracodawcy zauważyli, że żyjemy w czasach charakteryzujących się ogromną dynamiką zmian, dlatego zdolność analizy, krytycznego myślenia czy dostosowywania do zmian są ciągle umiejętnościami kluczowymi i deficytowymi na rynku pracy. Eksperti zgodnie przyznali, że kompetencje miękkie stały się jednym z filarów rozwoju organizacji. Akcentują również we wszystkich wymienionych obszarach konieczność doskonalenia się w ramach szeroko pojętych **kompetencji cyfrowych**. Nowoczesne technologie

oraz postęp cyfrowy mają ogromny wpływ na sposób wykonywania pracy. Poziom kompetencji cyfrowych przekłada się bardzo często w sposób bezpośredni na konkurencyjność na rynku pracy. Kompetencje te pozwalają na lepsze zrozumienie zmian, które zachodzą w świecie cyfrowym, takich jak sztuczna inteligencja, big data czy blockchain. Pozwalają one także na świadome korzystanie z technologii, rozumienie jej wpływu na nasze życie i zdolność do adaptacji do zmian.

c) Diagnoza – zatrudnianie pracowników w różnych grupach wiekowych

W wywiadach poruszono również kwestie zatrudniania pracowników w różnych grupach wiekowych. Opinie pracodawców na ten temat nieznacznie różniły się w zależności od konkretnych firm i branż, jak również od indywidualnych preferencji i oświadczeń pracodawców. Oto kilka najczęstszych opinii:

Młodzi pracownicy (do około 30 lat): często postrzegani są jako kreatywni, energiczni i chętni do nauki nowych rzeczy. Cieszą się opinią posiadania nowoczesnych umiejętności technologicznych, które mogą przyczynić się do innowacyjności i rozwoju firmy. Często są bardziej dostępni na rynku pracy i mogą być tańszą siłą roboczą. Najwięcej wskazań negatywnych dotyczących tej grupy wiekowej dotyczyło braku doświadczenia. Młodzi pracownicy zazwyczaj mają ograniczoną wiedzę i umiejętności zawodowe w porównaniu do bardziej doświadczonych kolegów z pracy. Mogą więc potrzebować więcej wsparcia i szkoleń, co może być uciążliwe dla starszych pracowników. Dodatkowo młodzi pracownicy mogą mieć ograniczone umiejętności interpersonalne, które są ważne w pracy z innymi. Mogą mieć trudności w nawiązywaniu kontaktów, komunikowaniu się efektywnie i rozwiązywaniu konfliktów.

Pracownicy w średnim wieku (około 30-50 lat): często są postrzegani jako posiadający wartościowe doświadczenie zawodowe i umiejętności, które wynieśli ze swojej dotychczasowej kariery. Mogą też być bardziej stabilni i odpowiedzialni. Pracodawcy często doceniają ich zdolność do podejmowania decyzji i zarządzania zespołami. Negatywne opinie na temat tej grupy wiekowej skupiały się wokół tego, że niektórzy pracownicy w wieku średnim mogą być skoncentrowani wyłącznie na swoim własnym rozwoju zawodowym, co może prowadzić do braku zaangażowania w zespołowe projekty.

Pracownicy starsi (powyżej 50 lat): miewają opinię posiadania większych doświadczeń życiowych i zawodowych, a także stabilności emocjonalnej. Przez długie

lata pracy zdobyli wiele umiejętności i są często postrzegani jako lojalni i zdyscyplinowani. Niektórzy pracodawcy doceniają ich doświadczenie i potencjał do mentorowania młodszych pracowników. Pracodawcy wskazywali jednocześnie, że w tej grupie wiekowej zdarzają się osoby, które trudniej adaptują się do zmian i dłużej uczą nowych rozwiązań i technologii. Zdarza się, że wykazują się mniejszą kreatywnością i innowacyjnością.

Mimo, że ciągle istnieją negatywne stereotypy związane z wiekiem pracowników, takie jak niechęć do zmian, opór przed technologią czy obniżoną produktywność. Jednak w coraz większym stopniu pracodawcy zaczynają doceniać różnorodność wiekową w miejscu pracy i dostrzegają korzyści płynące z zatrudniania pracowników w różnych kategoriach wiekowych.

4. WNIOSKI

Misją Akademii Handlowej Nauk Stosowanych w Radomiu jest kreowanie wykwalifikowanej kadry dla potrzeb biznesu, administracji i organizacji społecznych, zdolnej do przygotowywania i wdrażania efektywnych przedsięwzięć gospodarczych. Uczelnia zgodnie ze swoją misją po przeanalizowaniu wyników przeprowadzonej diagnozy rozszerzy ofertę kształcenia w taki sposób, aby w jeszcze większym stopniu odpowiadała na potrzeby lokalnego rynku pracy. Zostaną zaoferowane formy kształcenia rozwijające kompetencje twarde, praktyczne umiejętności zawodowe, jak i kompetencje miękkie, których deficyt tworzy istotną barierę w rozwoju poszczególnych organizacji.

Pierwszym krokiem będzie rozszerzenie oferty Uczelni o kształcenie specjalistyczne, umożliwiające uzyskanie kwalifikacji pełnej na 5 poziomie PRK. Kształcenie to zostanie wzbogacone o webinary, mające na celu rozwój kompetencji miękkich. Zaproponowano następujące kierunki kształcenia specjalistycznego:

- 1) Specjalista informatyk
- 2) Specjalista ds. bezpieczeństwa
- 3) Specjalista ds. administracji
- 4) Specjalista ds. księgowości i kadr
- 5) Specjalista asystent psychologa

6) Specjalista opiekun osób starszych i osób z niepełnosprawnością

Uczelnia wprowadzi do swojej oferty kształcenia również krótkie formy szkoleń, które skieruje do osób potrzebujących oprócz wiedzy specjalistycznej, również doskonalenia w zakresie kompetencji miękkich. Te formy kształcenia nastawione będą na rozwijanie indywidualnych predyspozycji i pracę nad wrodzonymi cechami ludzi, w taki sposób, aby ułatwić im ich funkcjonowanie na rynku pracy i komunikację interpersonalną. Uczestnicy szkoleń będą mogli nauczyć się między innymi skutecznej komunikacji międzyludzkiej, bezproblemowego rozwiązywania konfliktów, a także umiejętności negocjacji. Bardziej ukierunkowane szkolenia będą obejmować swoim zakresem tematycznym także rozwijanie umiejętności zarządzania czasem, radzenia sobie ze stresem, czy też kwestie budowania własnej asertywności i pewności siebie. Oferta krótkiej formy szkoleń zostanie wzbogacona o szkolenia z zakresu kompetencji cyfrowych, które obok kompetencji miękkich najczęściej pojawiały się we wskazaniach podczas przeprowadzonej diagnozy. Zakresem tematycznym będą obejmowały zagadnienia związane m.in. z cyberbezpieczeństwem, analizą danych, czy wykorzystaniem sztucznej inteligencji.

Dostosowanie oferty kształcenia do potrzeb rynku pracy jest niezbędne, aby zapewnić absolwentom konkurencyjną przewagę na rynku pracy i przyczynić się do sukcesu gospodarczego kraju. Jest to kompleksowe zadanie, które wymaga współpracy między uczelniami, pracodawcami, studentami i instytucjami rządowymi.