



UMCS
WYDZIAŁ EKONOMICZNY

LUBLIN
inspiruje biznes

Piotr Maleszyk

Kierunki rozwoju kapitału ludzkiego w polskich miastach w perspektywie do 2030 roku

Renesans Miasta. Rozwój obszarów miejskich jako wyzwanie dla polityki spójności
Zamość, 17-18.10.2018





UMCS
WYDZIAŁ EKONOMICZNY

AGENDA

1. Wprowadzenie
2. Mierzenie kapitału ludzkiego w miastach
3. Wyzwania związane z rozwojem kapitału ludzkiego w polskich miastach
4. Rekomendacje dla Miast



LUBLIN 2017
700 LAT
MIASTA

Lublin 2030: EUROPEJSKA METROPOLIA?

Lublin 2030

europaeska metropolia?



KAPITAŁ LUDZKI A ROZWÓJ GOSPODARCZY

– kontekst teoretyczny rozważań

- ✓ **Definicje i modele kapitału ludzkiego** (*Becker, Schultz, Mincer*);
- ✓ **Koncepcja społeczeństwa wiedzy i gospodarki opartej na wiedzy** (*Drucker*)
- ✓ **Kapitał ludzki jako czynnik wzrostu gospodarczego – perspektywa makroekonomiczna**
(*model wzrostu Mankiwa – Romera – Weila, modele dyfuzji technologii, modele wzrostu endogenicznego Lucasa i Romera*)
- ✓ **Kapitał ludzki jako czynnik rozwoju – perspektywa regionalna** (*R. Florida, M. Porter*)
- ✓ **Kapitał ludzki jako czynnik atrakcyjności inwestycyjnej**
(*Noorbakhsh, Paloni, Youssef 2001*)
- ✓ **Koncepcja kapitału społecznego** (*Coleman, Putnam*)

KAPITAŁ LUDZKI A POLITYKA MIEJSKA

1. Krajowa Polityka Miejska 2023 (2015)

- Kształtowanie przestrzeni;
- Partycypacja publiczna;
- Transport i mobilność miejska;
- Niskoemisyjność i efektywność energetyczna;
- Rewitalizacja;
- Polityka inwestycyjna;
- **Rozwój gospodarczy;**
- Ochrona środowiska i adaptacja do zmian klimatu;
- Demografia;
- Zarządzanie obszarami miejskimi.

W zakresie rozwoju kapitału ludzkiego

Dla rozwoju miast istotne znaczenie mają kwalifikacje i kompetencje ich mieszkańców. Współcześnie wiele miast, szczególnie małych, dotyka problem odpływu wykwalifikowanych pracowników do większych ośrodków miejskich. Samorządy powinny kłaść szczególny nacisk na wsparcie tworzenia wysokiej jakości miejsc pracy poprzez m.in. uczestniczenie w kształtowaniu programów edukacyjnych uwzględniających specyfikę lokalnego rynku pracy i zapotrzebowanie zgłaszane przez pracodawców.

Szczególny nacisk należy położyć na przeciwdziałanie odpływowi mieszkańców posiadających najwyższe kompetencje i kwalifikacje oraz wysoki potencjał rozwojowy (określanych mianem klasy kreatywnej), np. poprzez oferowanie staży, stypendiów, tworzenie inkubatorów przedsiębiorczości, wspieranie projektów typu *start-up*, *spin-off* i *spin-out*. Samorządy, chcąc rozwijać długofalowo ten rodzaj kapitału, powinny oferować swoim mieszkańcom możliwie wysoki standard życia, gwarantować swobodę realizowania własnych pasji oraz możliwość kreatywnego i innowacyjnego kształtowania miasta, w którym żyją.

OECD Polska zajmuje jedno z czołowych miejsc pod względem rocznego przeciętnego czasu pracy w przeliczeniu na jednego pracownika. Dla poprawy konkurencyjności gospodarki ważne jest przeniesienie punktu ciężkości z wymiaru ilościowego pracy (wydłużanie czasu pracy) na rzecz wymiaru jakościowego (zwiększanie efektywności pracy).

Edukacja na poziomie lokalnym powinna być opracowywana z myślą o miejscowym rynku pracy, odpowiadając na zapotrzebowanie zgłaszane przez lokalnych przedsiębiorców. Samorządy oraz lokalne organizacje pozarządowe powinny prowadzić aktywne działania na rzecz współpracy ze szkołami, aby w ramach edukacji uwzględniać lokalne uwarunkowania, a także promować postawę zdobywania wiedzy i uczenia się przez całe życie w celu zwiększania konkurencyjności jednostek na rynku pracy. Jednocześnie, w celu dostosowania kompetencji uczniów/studentów do lokalnych rynków pracy istotne jest zapewnienie współpracy podmiotów edukacyjnych z ich otoczeniem społeczno-gospodarczym, w tym zwłaszcza z lokalnymi przedsiębiorcami np. w formie staży

KAPITAŁ LUDZKI A POLITYKA MIEJSKA

2. The Urban Agenda for the EU

Priority themes

1. Air quality in cities
2. Circular economy in cities
3. Climate adaptation in cities
4. Culture in cities
5. Digital transition in cities
6. Energy transition in cities
7. Housing in cities
8. Innovative and responsible public procurement in cities
9. Inclusion of migrants and refugees in cities
10. Jobs and skills in the local economy
11. Sustainable use of land and nature-based solutions in cities
12. Urban mobility
13. Urban poverty



UMCS

WYDZIAŁ EKONOMICZNY

MIERZENIE KAPITAŁU LUDZKIEGO W POLSKICH MIASTACH


























MIERZENIE KAPITAŁU LUDZKIEGO


- 1. Metody oparte na poziomie wykształcenia zasobów ludzkich**
(odsetek osób z wykształceniem wyższym, przeciętny czas nauki, struktura pracujących wg wykształcenia)
- 2. Metody kosztowe** – oparte na wartości inwestycji w KL
- 3. Metody dochodowe** – oparte na wielkości dochodów/produktywności
- 4. Podejścia oparte na indeksach**
(zmienne dot. edukacji, rynku pracy, nowoczesnych kwalifikacji, zdrowia, demografii, czynników kulturowych)
- 5. Podejście oparte na testach kompetencyjnych**
(PISA, IALS, PIAAC)





















ZASOBY LUDZKIE POLSKICH MIAST

- **Miary GUS**
 - **Demografia:** *np. odsetek osób w wieku produkcyjnym*
 - **Rynek pracy:** *pracujący na 1000 ludności, pracujący wg grup sekcji, przeciętne wynagrodzenie, dane o bezrobotnych*
 - **Edukacja i szkolnictwo wyższe:** *zdawalność egzaminów maturalnych, liczba studentów i absolwentów, struktura absolwentów szkół średnich i wyższych według kierunków kształcenia*

CITIES (URBAN AUDIT)**DATABASE**[Overview 'Regions & cities'](#)[Background](#)[Data](#)[DATABASE](#)[Publications](#)[Spatial Units](#)[Perception surveys](#)[Statistics illustrated](#) [City statistics \(urb\)](#)  [Cities and greater cities \(urb_cgc\)](#)

-  [Population on 1 January by age groups and sex - cities and greater cities \(urb_cpop1\)](#) 
-  [Population structure - cities and greater cities \(urb_cpopstr\)](#) 
-  [Population by citizenship and country of birth - cities and greater cities \(urb_cpopcb\)](#) 
-  [Fertility and mortality - cities and greater cities \(urb_cfemor\)](#) 
-  [Living conditions - cities and greater cities \(urb_clivcon\)](#) 
-  [Education - cities and greater cities \(urb_ceduc\)](#) 
-  [Culture and tourism - cities and greater cities \(urb_ctour\)](#) 
-  [Labour market - cities and greater cities \(urb_clma\)](#) 
-  [Economy and finance - cities and greater cities \(urb_cecfi\)](#) 
-  [Transport - cities and greater cities \(urb_ctrans\)](#) 
-  [Environment - cities and greater cities \(urb_cenv\)](#) 

 [Functional urban areas \(urb_luz\)](#)

-  [Population on 1 January by age groups and sex - functional urban areas \(urb_lpop1\)](#) 
-  [Population structure - functional urban areas \(urb_lpopstr\)](#) 
-  [Population by citizenship and country of birth - functional urban areas \(urb_lpopcb\)](#) 
-  [Fertility and mortality - functional urban areas \(urb_lfermor\)](#) 
-  [Living conditions - functional urban areas \(urb_llivcon\)](#) 
-  [Education - functional urban areas \(urb_leduc\)](#) 
-  [Labour market - functional urban areas \(urb_llma\)](#) 
-  [Transport - functional urban areas \(urb_ltran\)](#) 
-  [Environment - functional urban areas \(urb_lenv\)](#) 
-  [Perception survey results \(urb_percep\)](#) 



CITIES (URBAN AUDIT)

[Overview 'Regions & cities'](#)[Background](#)[Data](#)[Database](#)[Publications](#)[Spatial Units](#)[PERCEPTION SURVEYS](#)[Statistics illustrated](#)

PERCEPTION SURVEYS

Survey on Quality of life in cities

Since 2007, a series of surveys was conducted to measure the local perceptions of quality of life in selected cities. The most recent survey took place in 2015 and covered 79 cities in the 28 Member States of the European Union, Iceland, Norway, Switzerland and Turkey. A number of issues such as employment, environment, housing, transport, culture, city services and immigration are addressed by this survey. The survey is organised by the [Directorate-General for Regional and Urban Policy](#). [More information](#)

Communication

[PDF](#) [Quality of life in European Cities 2015](#)[PDF](#) [Quality of life in European Cities 2013](#)

SEE ALSO

Statistics Explained - Your guide to European Statistics





UMCS

WYDZIAŁ EKONOMICZNY

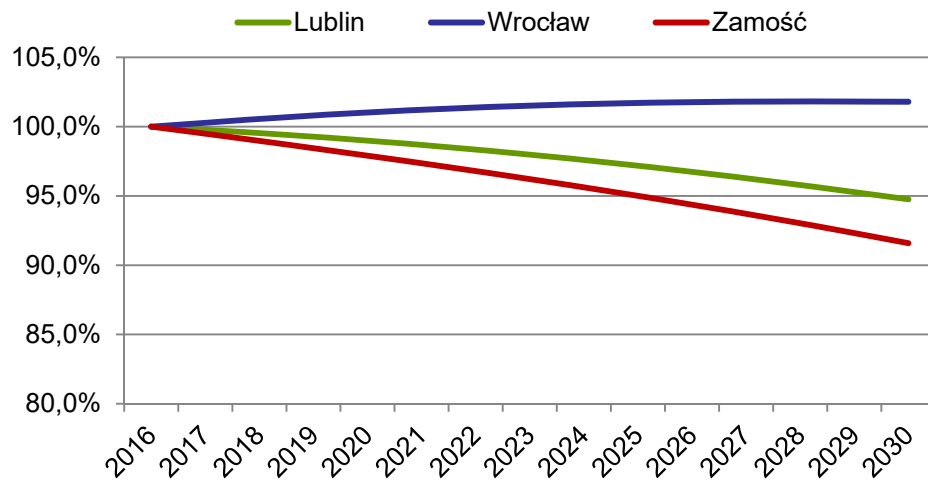
ROZWÓJ KAPITAŁU LUDZKIEGO W POLSKICH MIASTACH – WYZWANIA



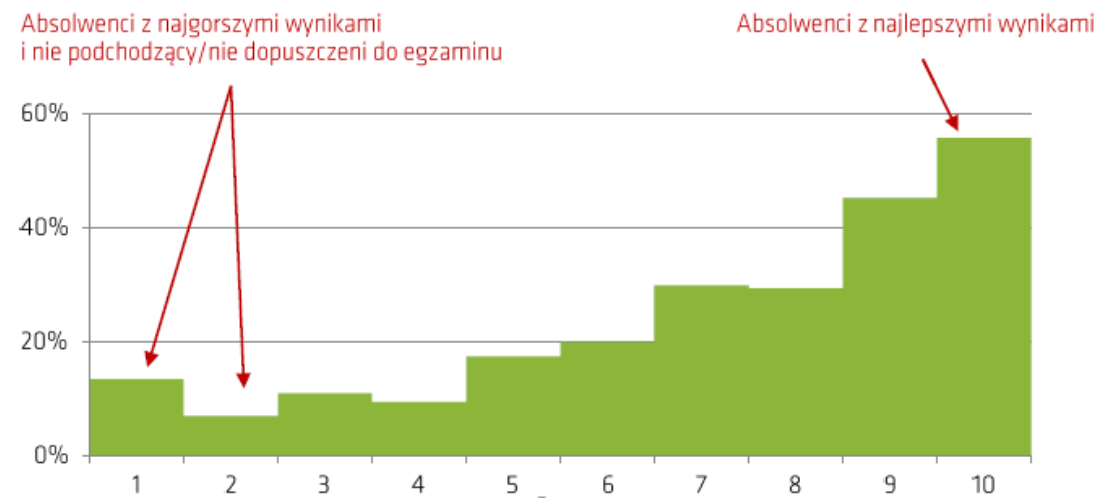
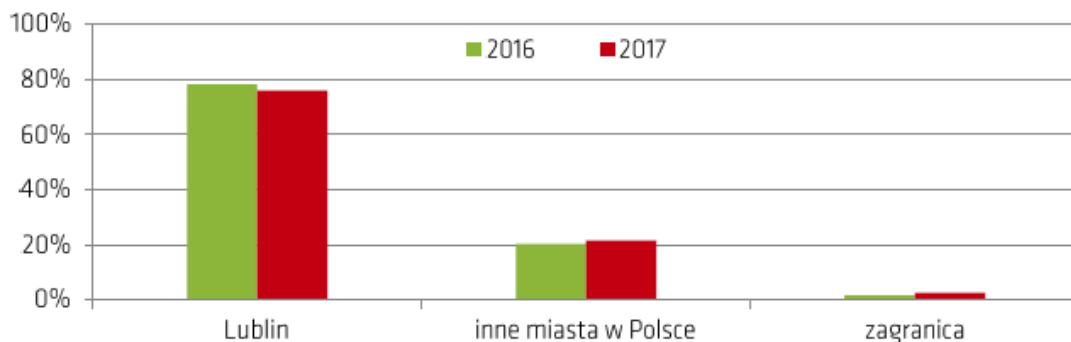
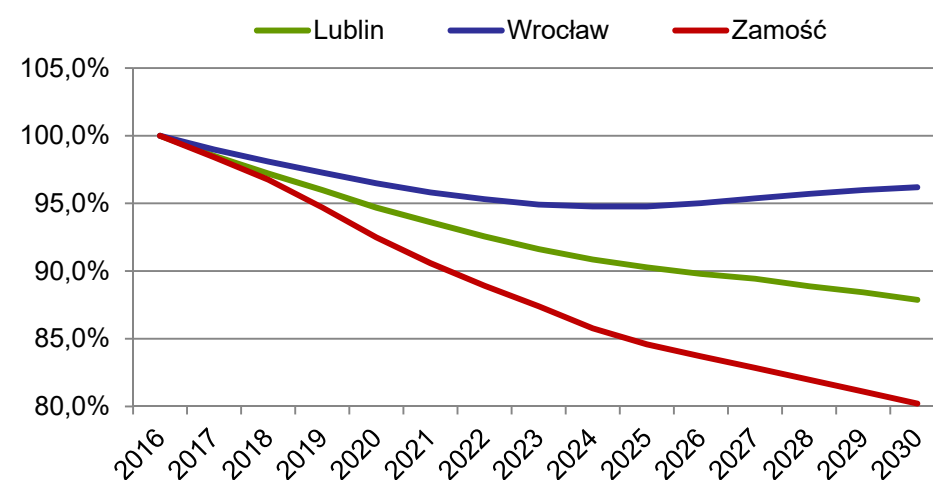
KL 2030: WYZWANIA DLA MIAST

1. Zmiany demograficzne: kurczenie i starzenie się zasobów pracy, emigracja

Ludność ogółem (2016=100%)



Ludność w wieku produkcyjnym (2016=100%)



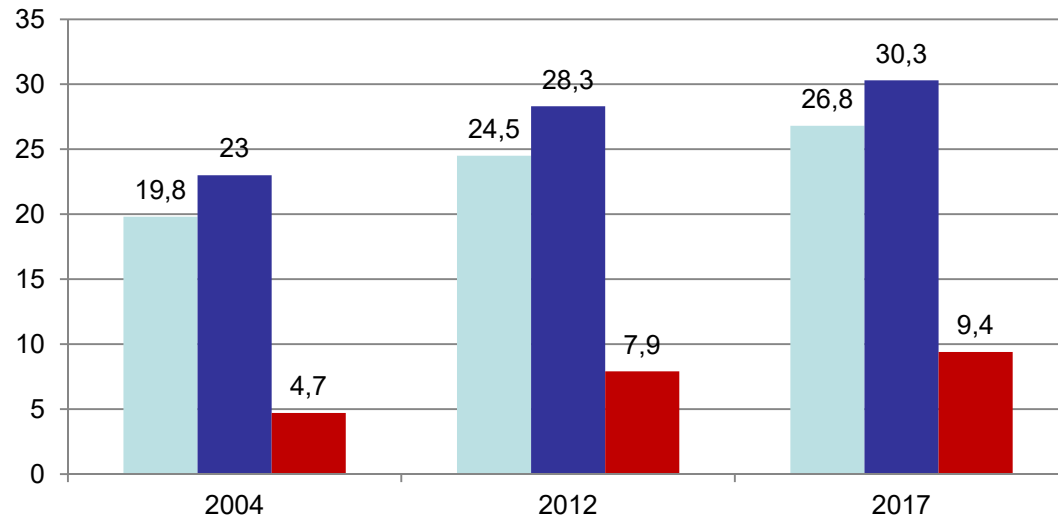
Źródło: GUS, *Prognoza ludności gmin na lata 2017-2030* (na górze) oraz P. Maleszyk, *Badanie losów absolwentów liceów i techników M. Lublin* (na dole)

KL 2030: WYZWANIA DLA MIAST

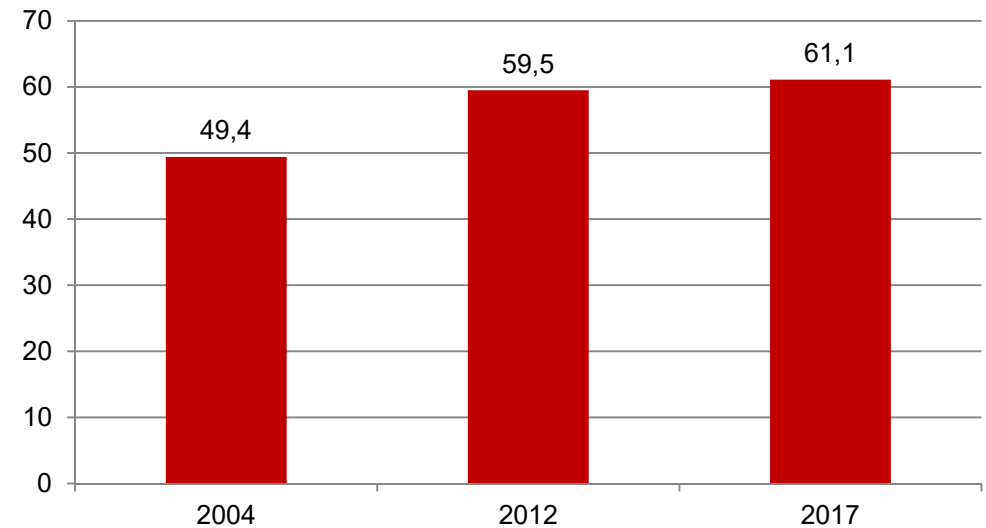
2. Rosnące koszty pracy: ryzyko zmniejszenia atrakcyjności inwestycyjnej i delokalizacji produkcji

Godzinowe koszty pracy (w euro)

■ EU (28 countries) ■ Euro area (19 countries) ■ Poland

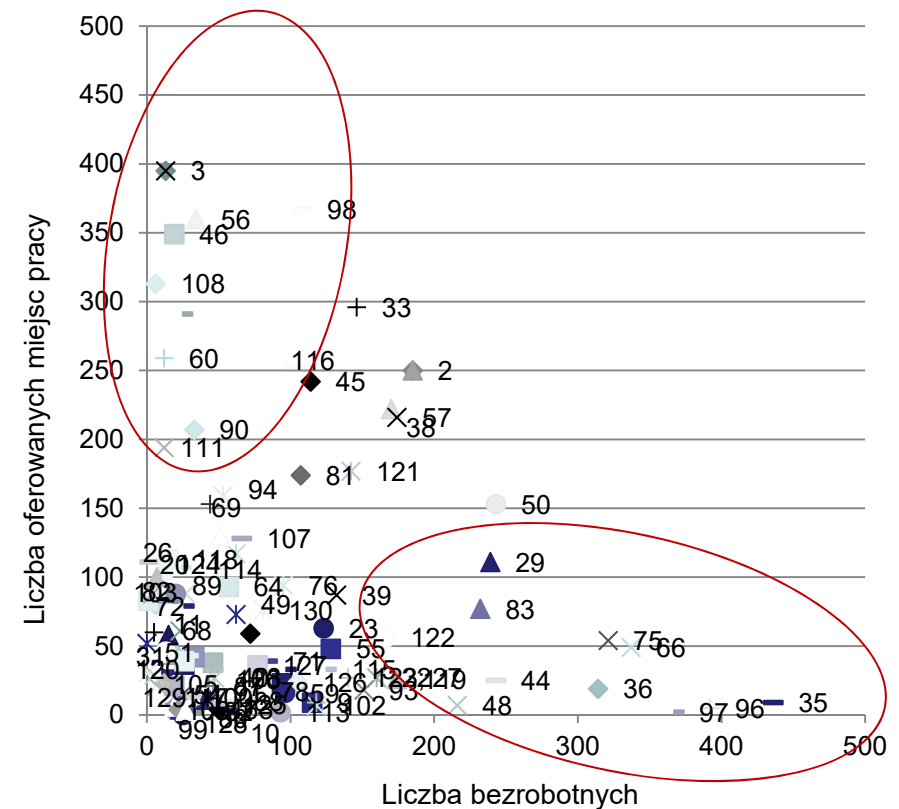
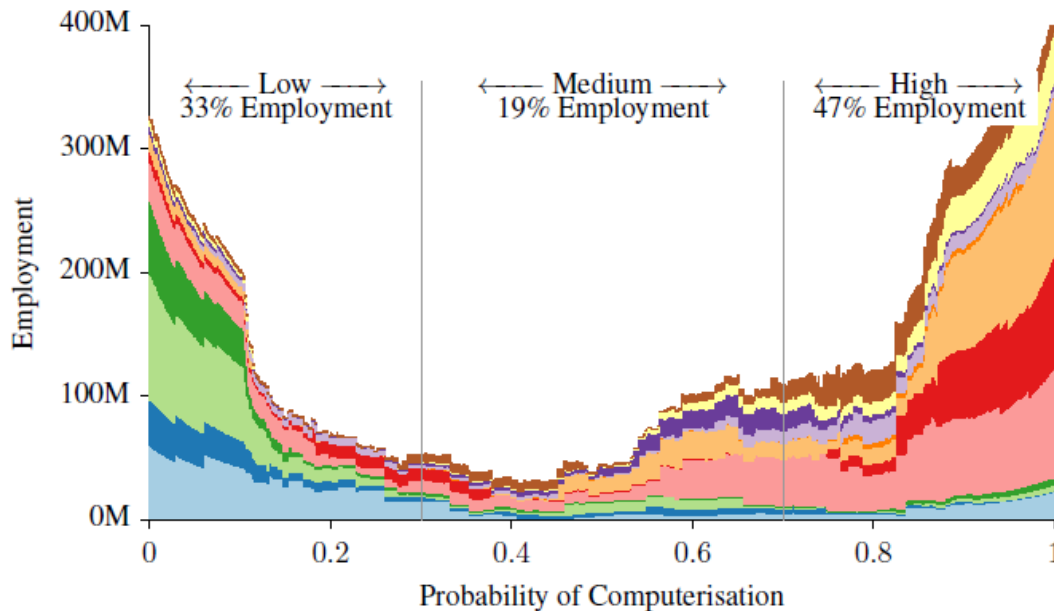
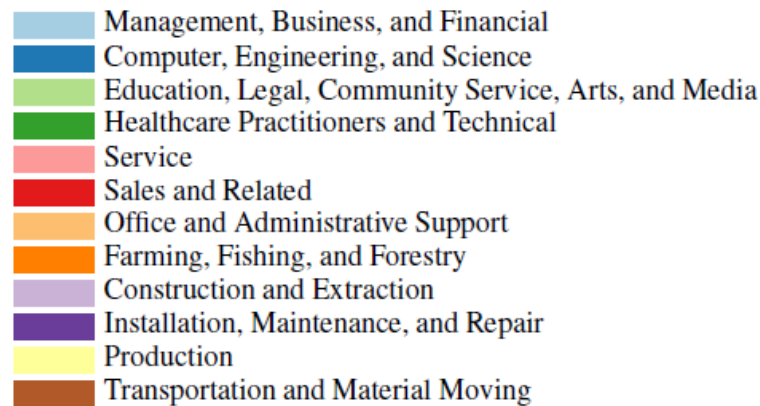


Godzinowa produktywność pracy w Polsce (UE28=100%)



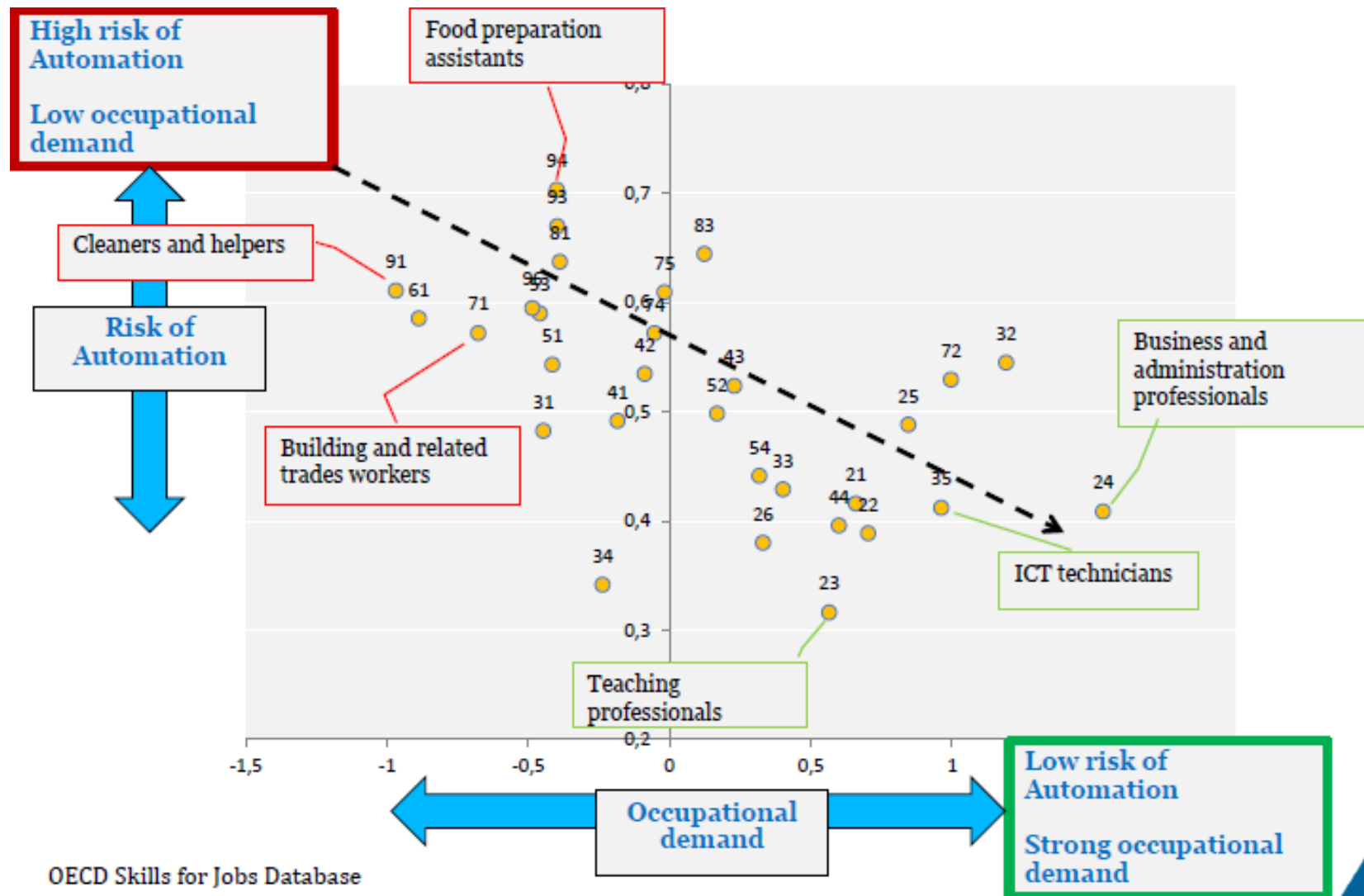
KL 2030: WYZWANIA DLA MIAST

3. Postęp techniczny, przemysł 4.0: zmiany struktury popytu na pracę



Źródło: P. Maleszyk, *Occupational Barometer as a Tool for Identifying Shortage and Surplus Occupations on Local Labour Markets: Evidence from Poland*, 2018.

KL 2030: WYZWANIA DLA MIAST



OECD Skills for Jobs Database



UMCS
WYDZIAŁ EKONOMICZNY

ROZWÓJ KAPITAŁU LUDZKIEGO W POLSKICH MIASTACH – REKOMENDACJE



KL 2030: REKOMENDACJE

- 1. Łagodzenie niedopasowań strukturalnych na lokalnym rynku pracy**
- 2. Ograniczenie odpływu młodych ludzi i przyciąganie talentów**
- 3. Miejska polityka migracyjna**

KL 2030: REKOMENDACJE

1. Łagodzenie niedopasowań strukturalnych na lokalnym rynku pracy

- **Barometr Zawodów**
- *Narzędzia Big Data w monitorowaniu ofert pracy*
- *Centra doradztwa zawodowego i współpracy z pracodawcami*
- *Kształcenie kwalifikacji – lokalne inteligentne specjalizacje*
- *Projekty rozwoju kwalifikacji/kompetencji dla przemysłu 4.0, STEM itd.*

2. Ograniczenie odpływu młodych ludzi i przyciąganie talentów

3. Miejska polityka migracyjna

duży deficyt

kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych ?

piekarze ?

spawacze ?

deficyt

analitycy, testerzy i operatorzy systemów teleinformatycznych ?

betoniarze i zbrojarze ?

cieśle i stolarze budowlani ?

cukiernicy ?

dekarze i blacharze budowlani ?

elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy ?

fryzjerzy ?

graficy komputerowi ?

kierowcy autobusów ?

kierownicy budowy ?

kierownicy ds. produkcji ?

kierownicy ds. usług ?

kierownicy ds. zarządzania i obsługi biznesu ?

kierownicy sprzedaży ?

kosmetyczki ?

kucharze ?

lakiernicy ?

lekarze ?

magazynierzy ?

masarze i przetw. brak doświadczenia, emigracja

mechan. praca nierejestrowana, emigracja

monterzy, ...

monterzy okien i sz. brak młodych osób z wykształceniem

murarze i tynkarze

nauczyciele praktyc.

nauczyciele przedmiotów zawodowych ?

operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych ?

operatorzy obrabiarek skrawających ?

operatorzy urządzeń dźwigowo-transportowych ?

opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej ?

pielęgniarki i położne ?

pracownicy ds. finansowo-księgowych ze znajomością języków obcych ?

pracownicy ds. finansowo-księgowych ze znajomością języków obcych ?

pracownicy ds. rachunkowości i księgowości ?

pracownicy ds. techniki dentystycznej ?

pracownicy obsługi ruchu szynowego ?

pracownicy ochrony fizycznej ?

pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie ?

pracownicy telefonicznej i elektronicznej obsługi klienta, ankieterzy, teleankieterzy ?

projektanci i administratorzy baz danych, programiści ?

robotnicy budowlani ?

robotnicy obróbki drewna i stolarze ?

rzemieślnicy obróbki szkła i metali szlachetnych ?

samodzielni księgowi ?

specjaliści ds. finansowych ?

specjaliści ds. rynku nieruchomości ?

sprzątaczk i pokojowe ?

sprzedawcy i kasjerzy ?

szefowie kuchni ?

ślusarze ?

tapicerzy ?

praca nierejestrowana, znaczna liczba osób w starszym wieku posiadających zawód

administratorzy stron internetowych

agenci ubezpieczeniowi

akustycy i realizatorzy dźwięku ?

architekci i urbaniści ?

kierownicy ds. log.

kierownicy w insty.

krawcy i pracownicy produkcji odzieży ?

logopedzi i audiofonolodzy

pracownicy biur podróży i organizatorzy obsługi turystycznej

pracownicy ds. budownictwa drogowego ?

pracownicy ds. jakości

pracownicy finansowo-księgowych z znajomością języków obcych

KL 2030: REKOMENDACJE

1. Łagodzenie niedopasowań strukturalnych na lokalnym rynku pracy

- *Barometr Zawodów*
- ***Narzędzia Big Data w monitorowaniu ofert pracy***
- *Centra doradztwa zawodowego i współpracy z pracodawcami*
- *Kształcenie kwalifikacji – inteligentne specjalizacje miast*
- *Projekty rozwoju kwalifikacji/kompetencji dla przemysłu 4.0, STEM itd.*

2. Ograniczenie odpływu młodych ludzi i przyciąganie talentów

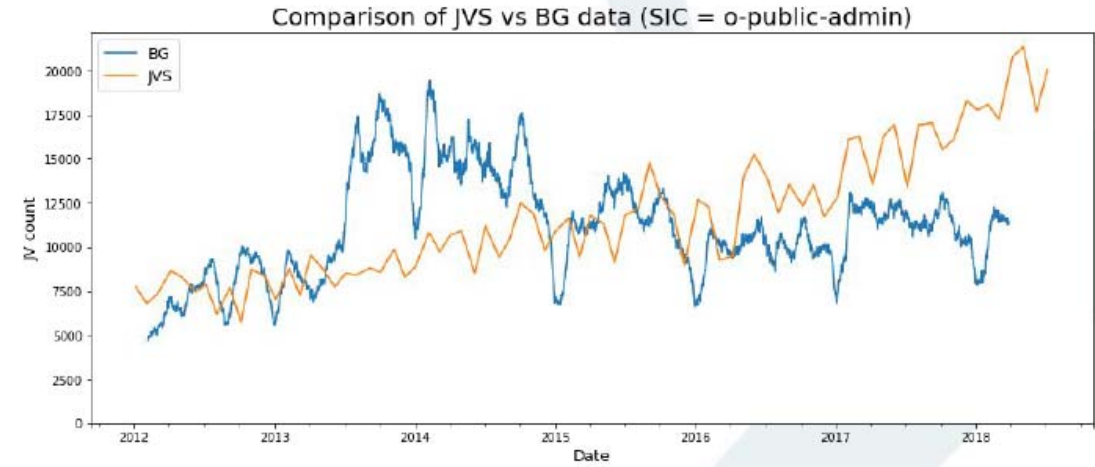
3. Miejska polityka migracyjna

Total JV count by source

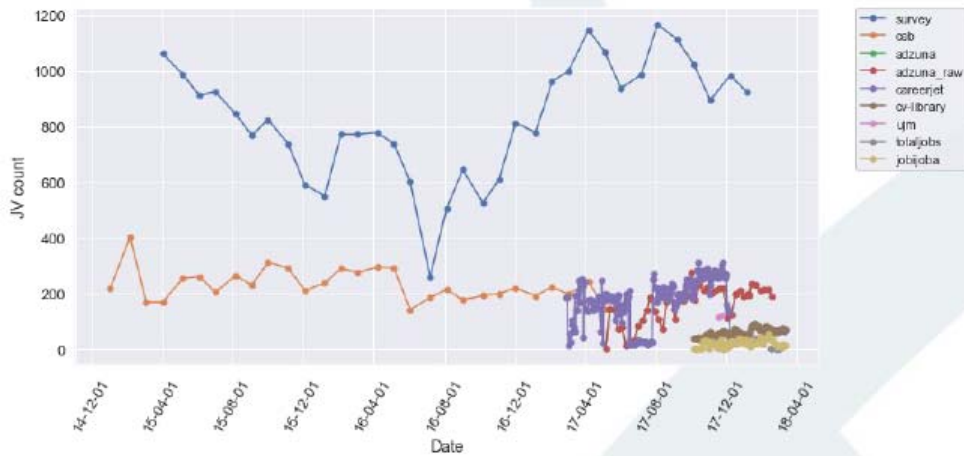


- JVS
- Accessed data (Cedefop, CEB, Burning Glass, Adzuna)
- Scraped data (7 portals)
- (enterprise websites)

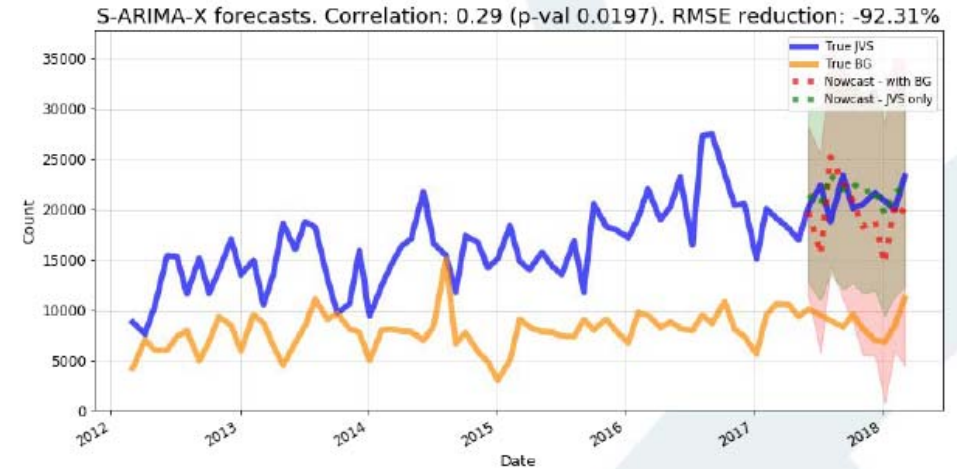
At industry level - SIC O (public/admin ...)



Random company (2)



Industry - SIC S (other/services ...)



KL 2030: REKOMENDACJE

1. Łagodzenie niedopasowań strukturalnych na lokalnym rynku pracy

- *Barometr Zawodów*
- *Narzędzia Big Data w monitorowaniu ofert pracy*
- ***Centra doradztwa zawodowego i współpracy z pracodawcami***
- *Kształcenie kwalifikacji – lokalne inteligentne specjalizacje*
- *Projekty rozwoju kwalifikacji/kompetencji dla przemysłu 4.0, STEM itd.*

2. Ograniczenie odpływu młodych ludzi i przyciąganie talentów

3. Miejska polityka migracyjna

KL 2030: REKOMENDACJE

- 1. Łagodzenie niedopasowań strukturalnych na lokalnym rynku pracy**
 - *Barometr Zawodów*
 - *Narzędzia Big Data w monitorowaniu ofert pracy*
 - *Centra doradztwa zawodowego i współpracy z pracodawcami*
 - ***Kształcenie kwalifikacji – lokalne inteligentne specjalizacje***
 - *Projekty rozwoju kwalifikacji/kompetencji dla przemysłu 4.0, STEM itd.*
- 2. Ograniczenie odpływu młodych ludzi i przyciąganie talentów**
- 3. Miejska polityka migracyjna**

KL 2030: REKOMENDACJE

- 1. Łagodzenie niedopasowań strukturalnych na lokalnym rynku pracy**
 - *Barometr Zawodów*
 - *Narzędzia Big Data w monitorowaniu ofert pracy*
 - *Centra doradztwa zawodowego i współpracy z pracodawcami*
 - *Kształcenie kwalifikacji – lokalne inteligentne specjalizacje*
 - ***Projekty rozwoju kwalifikacji/kompetencji dla przemysłu 4.0, STEM itd.***
- 2. Ograniczenie odpływu młodych ludzi i przyciąganie talentów**
- 3. Miejska polityka migracyjna**

KL 2030: REKOMENDACJE

1. Łagodzenie niedopasowań strukturalnych na lokalnym rynku pracy
- 2. Ograniczenie odpływu młodych ludzi i przyciąganie talentów**
 - *Programy dla absolwentów szkół średnich i wzmocnienie/promocja lokalnych uczelni*
 - *Przyciąganie absolwentów wybitnych uczelni (brain drain → brain gain)*
- 3. Miejska polityka migracyjna**

KL 2030: REKOMENDACJE

1. Łagodzenie niedopasowań strukturalnych na lokalnym rynku pracy
2. Ograniczenie odpływu młodych ludzi i przyciąganie talentów
3. **Miejska polityka migracyjna**
 - *Przyciąganie cudzoziemców na studia*
 - *Projekty dedykowane cudzoziemcom – absolwentom*
 - *Przyciąganie cudzoziemców z deficytowymi kwalifikacjami*



UMCS

WYDZIAŁ EKONOMICZNY

Piotr Maleszyk

Dziękuję za uwagę!

piotr.maleszyk@lublin.eu

piotr.maleszyk@poczta.umcs.lublin.pl