



WYŻSZA SZKOŁA ZARZĄDZANIA W CZĘSTOCHOWIE

RAPORT z badania potrzeb szkoleniowych determinowanych przez rynek pracy w branży medycznej – 2023 r.

Wprowadzenie

Rynek pracy ulega nieustannym zmianom — podaż i popyt na pracę łączą się, decydując o zatrudnieniu i jego warunkach. Pracodawcy poszukują odpowiednio wykwalifikowanych pracowników, a pracownicy dążą do zatrudnienia i spełnienia swoich aspiracji zawodowych. Niska stopa bezrobocia, planowane poszerzanie zespołów i wzrost zatrudnienia, a także znaczący i, patrząc na globalne tendencje, stale rosnący niedobór specjalistów w wielu branżach ze względu na demografię – te czynniki wskazują, że nadal to pracownicy dyktują warunki na rynku pracy.

Według najnowszego badania Pracuj.pl ta przewaga wpływa na kształtowanie się nowego rodzaju pracownika. **Dziś wymagamy od pracodawców więcej niż tylko zaoferowania miejsca pracy – stawiamy na work-life balance i organizacje, które umożliwiają nam rozwój zawodowy.** Ponad połowa respondentów odeszłaby z szeregów firmy z powodu mobbingu czy negatywnego wpływu miejsca pracy na zdrowie psychiczne. Wyniki pokazują, że **rynek pracownika to również korzyści dla pracodawców** – jako osoby zatrudnione chcemy się rozwijać i jeśli otrzymujemy w firmie taką możliwość, nowo nabyte kompetencje przekuwamy w sukces organizacji.

I. Metodologia badania

a. Cel badania: określenie deficytów kompetencyjnych i potrzeb szkoleniowych - diagnoza potrzeb i oczekiwań pracodawców w zakresie najbardziej pożądaných i poszukiwanych na rynku pracy kwalifikacji i kompetencji pracowników branży medycznej.



WYŻSZA SZKOŁA ZARZĄDZANIA W CZĘSTOCHOWIE

b. Kontekst rynku pracy

Rynek pracy z roku a rok staje się bardziej wymagający jeśli chodzi o branżę medyczną. Badanie dotyczyło pożądanego przez dzisiejszy rynek pracy potencjału pracowników branży medycznej. Badanie pokazało jakie wymagania wiedzowe i kompetencyjne musi dziś spełnić kandydat do pracy w branży medycznej oraz czego wymaga się od już zatrudnionych pracowników w tzw. białych zawodach.

c. Ramy Czasowe:

Badanie przeprowadzono w terminie: **2.10.2023 r. – 16. 10.2023 r.**

d. Charakterystyka Respondentów

Respondenci to 92 osoby (76K) - pracownicy branży medycznej i okołomedycznej z terenu województwa śląskiego (m.in. Szpitale, Prywatne Kliniki, Przychodnie Opieki Zdrowotnej, Publiczne i Prywatne, Własne praktyki lekarskie – lekarze oraz Psychologowie. Wśród respondentów ok. 70% stanowiły pielęgniarki/pielęgniarze, pozostała część to lekarze i zawody okołomedyczne (psychologowie, ratownicy medyczni, pracownicy podmiotów działających w obszarze promocji i ochrony zdrowia).

e. Narzędzia badawcze

Badanie zostało przeprowadzone w oparciu o kwestionariusz ankiety opracowanej przez Zespół Pracowników Uczelni oraz aktualne, publicznie dostępne źródła informacji dotyczące wymagań pracodawców kreujących dzisiejszy rynek pracy, tj.

- ✚ RAPORT PODSUMOWUJĄCY II edycję badań realizowanych w latach 2020–2023, Branżowy Bilans Kapitału Ludzkiego–branża opieka zdrowotna i pomoc społeczna (BBKLII) – z tego raportu wynika **potrzeba rozwoju kompetencji tzw. miękkich: komunikacyjnych, asertywnych i osobowościowych.**
- ✚ Rynek pracodawcy czy pracownika? Sytuacja na rynku pracy w Polsce, Raport 2023, pracuj.pl

Ankieta składała się z **12 pytań** otwartych dotyczących obszarów kompetencji:



WYŻSZA SZKOŁA ZARZĄDZANIA W CZĘSTOCHOWIE

1. Specjalistycznych - medycznych
2. Miękkich: interpersonalnych i komunikacyjnych,
3. Indywidualnych osobistych,
4. Managerskich i osobowościowych,
5. Unikatowych na rynku pracy,
6. Dodatkowych kompetencji i kwalifikacji.

II. Wyniki Badania, wnioski i rekomendacje

a. Pogłębiona analiza oraz źródła badań własnych wskazuje na potrzebę rozwijania następujących, dodatkowych kompetencji zawodowych we wszystkich zawodach medycznych i okołomedycznych:

- 1) komunikacja interpersonalna rozwijana w ramach szkolenia: - "Rozwój umiejętności interpersonalnych między kadrą a pacjentem w placówkach medycznych"
- 2) komunikacja interpersonalna rozwijana w ramach szkolenia: - "Komunikacja w zespole medycznym"
- 3) komunikacja interpersonalna rozwijana w ramach szkolenia: - "Komunikacja z pacjentem trudnym"
- 4) komunikacja interpersonalna rozwijana w ramach szkolenia: - "Komunikacja z pacjentem niepełnosprawnym"
- 5) komunikacja interpersonalna rozwijana w ramach szkolenia: - "Asertywność w pracy dla kadr pracujących w placówkach ochrony zdrowia"
- 6) kompetencja osobista/indywidualna rozwijana w ramach szkolenia: - „Efektywność osobista” – diagnoza profilu osobowościowego oraz tendencyjny profil zachowań
- 7) kompetencja osobista/indywidualna rozwijana w ramach szkolenia: „Zarządzanie sobą w organizacji i facylitacji współpracy z pozostałym personelem kluczowym w branży medycznej.

W wyniku przeprowadzonego badania wybrano 7 kluczowych obszarów szkoleniowych rozwijających powyższe kompetencje tzw. miękkie – interpersonalne wśród badanych. Wybór kompetencji nastąpił w oparciu o badanie - RAPORT PODSUMOWUJĄCY II edycję badań realizowanych w latach 2020–2023, Branżowy Bilans Kapitału Ludzkiego–branża opieka zdrowotna i pomoc społeczna (BBKLII)



WYŻSZA SZKOŁA ZARZĄDZANIA W CZĘSTOCHOWIE

b. Analiza wyników badań pozwoliła zdiagnozować zapotrzebowanie rynku pracy na specjalistyczne kompetencje medyczne - zawodowe w poniższych obszarach tematycznych (sprawdzono zapotrzebowanie na poniższe szkolenia):

- 1) „Edukator w chorobach układu krążenia”
- 2) „Dializoterapia”
- 3) „Podstawy opieki paliatywnej”
- 4) „Opieka nad dziećmi i młodzieżą z cukrzycą
- 5) „Leczenie ran”
- 6) „Opieka nad pacjentem poddawany procedurom diagnozy i terapii z użyciem otwartych źródeł promieniowania”
- 7) „Szczepienia ochronne”
- 8) „Resuscytacja krążeniowo-oddechowa”
- 9) „Opieka pielęgniarska nad dziećmi ze schorzeniami otorynolaryngologicznymi”
- 10) „Terapia bólu ostrego u dorosłych”
- 11) „Terapia bólu przewlekłego u dorosłych”
- 12) „Żywność dojelitowa i pozajelitowa
- 13) „Wykonanie badania spirometrycznego”
- 14) „Wykonanie i interpretacja zapisu elektrokardiograficznego u dorosłych”
- 15) „Ordynowanie leków i wypisywanie recept”

W wyniku przeprowadzonego badania wybrano 7 kluczowych obszarów szkoleniowych rozwijających poniższe kompetencje zawodowych – medycznych wśród badanych. Poniższe szkolenia uzyskały powyżej 50% respondentów:

1. Specjalistyczna kompetencja medyczna rozwijana w ramach szkolenia: „Edukator w chorobach układu krążenia”
2. Specjalistyczna kompetencja medyczna rozwijana w ramach szkolenia: „Leczenie ran”
3. Specjalistyczna kompetencja medyczna rozwijana w ramach szkolenia: „Szczepienia ochronne”
4. Specjalistyczna kompetencja medyczna rozwijana w ramach szkolenia: „Resuscytacja krążeniowo-oddechowa”
5. Specjalistyczna kompetencja medyczna rozwijana w ramach szkolenia: „Terapia bólu ostrego u dorosłych”
6. Specjalistyczna kompetencja medyczna rozwijana w ramach szkolenia: „Terapia bólu przewlekłego u dorosłych”



WYŻSZA SZKOŁA ZARZĄDZANIA W CZĘSTOCHOWIE

7. Specjalistyczna kompetencja medyczna rozwijana w ramach szkolenia: „Wykonanie i interpretacja zapisu elektrokardiograficznego u dorosłych”

Wyniki badań przeprowadzonych przez WSZ w Częstochowie wskazują na potrzebę rozwoju specjalistycznych kompetencji i kwalifikacji zawodowych w branży medycznej, zwłaszcza w zawodzie pielęgniarza/pielęgniarki.

III. Podsumowanie

W wyniku przeprowadzonego badania zdiagnozowano potrzebę rozwoju tzw. miękkich kompetencji komunikacyjnych wskazanych w pkt. II. a. oraz specjalistycznych kompetencji medycznych, o których mowa w pkt. II b. – są to kursy kompetencji zawodowych, które odpowiadają na zapotrzebowanie rynku pracy.

Według Międzynarodowej Organizacji Pracy jeszcze w tym roku globalna luka w zatrudnieniu wyniesie 453 milionów osób, przewyższając ponad dwukrotnie światowy wskaźnik bezrobocia. Jak wskazuje raport The Talent Shortages przygotowany na zlecenie Manpower Group, **w skali globalnej 77 proc. pracodawców deklaruje trudności ze znalezieniem wykwalifikowanych specjalistów – to najwyższy wskaźnik od 17 lat!** W Polsce sytuacja nie wygląda o wiele lepiej – ten problem zgłosiło aż 72 proc. pracodawców. Pamiętaj, że treść raportu będzie zależała od konkretnych wyników badania. W miarę możliwości warto uwzględnić konkretne opinie respondentów i analizy, które wpłynęły na ustalenia dotyczące potrzeb szkoleniowych na danym rynku pracy.

Częstochowa, 14.11.2023 r.

Rektor Wyższej Szkoły Zarządzania w Częstochowie

Rektor

.....
dr inż. Joanna Wojtyra