



Fundusze Europejskie
dla Małopolski



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



MAŁOPOLSKA

Załącznik nr 10 do Regulaminu wyboru projektów nr FEMP.06.06-IP.02-021/26

DIAGNOZA DOTYCZĄCA ZAPOTRZEBOWANIA NA WSPARCIE ROZWOJU KOMPETENCJI KADR SEKTORA MMŚP W WOJEWÓDZTWIE MAŁOPOLSKIM

Podstawowe zasady wspierania rozwoju pracowników przedsiębiorstw w perspektywie finansowej 2021-2027 wynikające z zapisów Umowy Partnerstwa

Najważniejszymi wyzwaniami w obszarze rynku pracy jest zmieniająca się sytuacja demograficzna i kurczące się zasoby pracy, nowe technologie, robotyzacja, automatyzacja i cyfryzacja, a także przechodzenie na nowe modele gospodarki obiegu zamkniętego i gospodarki niskoemisyjnej. Wymuszają one na przedsiębiorstwach potrzebę korzystania z usług, które powinny przekładać się na wzrost konkurencyjności i produktywności. W tej sytuacji kluczowe staje się inwestowanie w kapitał ludzki, w tym rozwijanie kompetencji i kwalifikacji pracodawców i ich pracowników w powiązaniu ze szczególnymi potrzebami transformacji przemysłowej, zielonej i cyfrowej. Pozwoli to na realizację procesów innowacyjnych w przedsiębiorstwach. Jedynie przedsiębiorstwa konkurencyjne i zdolne do adaptacji do potrzeb gospodarki opartej na wiedzy są w stanie konkurować na rynku, rozwijać się, a dzięki temu generować trwałe i dobrej jakości miejsca pracy, szczególnie w branżach mających strategiczne znaczenie dla rozwoju gospodarki.

- Interwencja EFS+ w latach 2021-2027 zostanie skierowana przede wszystkim do sektora mikro, małych i średnich przedsiębiorstw, które w największym stopniu decydują o rozwoju gospodarki, a przy tym napotykają na największe bariery związane z dostępem do szkoleń i edukacji.
- System dystrybucji środków EFS+ przeznaczonych na wspieranie adaptacyjności przedsiębiorców/pracodawców i pracowników zostanie oparty na podejściu popytowym. Istotą podejścia popytowego jest założenie, że centralnym podmiotem wsparcia jest przedsiębiorstwo/pracodawca i jego potrzeby.

W związku z tym to przedsiębiorca/pracodawca, a nie rynek instytucji szkoleniowych powinien decydować o zakresie udzielanego wsparcia. W tym celu, w ramach programu Fundusze Europejskie dla Małopolski 2021-2027 zostanie wdrożony tzw. podmiotowy system finansowania usług rozwojowych, gwarantujące odbiorcom wsparcia możliwość samodzielnego podejmowania decyzji edukacyjnych, a także szybką reakcję na występujące potrzeby (tzw. usługi szyte na miarę). Mechanizm ten oparty będzie na systemie bonów szkoleniowych.

- Wsparcie zostanie skoncentrowane na usługach najbardziej skutecznych z punktu widzenia potrzeb przedsiębiorstw/pracodawców, w tym w szczególności na usługach doradczych i szkoleniowych.
- Poziom dofinansowania usług będzie różnicowany w zależności od przyjętych celów polityki regionalnej (np. powiązanie konkretnych branż, sektorów, typów działalności gospodarczej, kategorii odbiorców wsparcia z preferencyjnymi poziomami dofinansowania).
- Dzięki zastosowanym mechanizmom adresowania wsparcia, interwencja EFS+ zostanie skoncentrowana przede wszystkim na sektorach o najwyższym potencjale do generowania nowych miejsc pracy.

- Planowany system wsparcia przedsiębiorstw powinien gwarantować powszechny dostęp do informacji na temat świadczonych usług, a także zapewniać jednolite kryteria udzielanego wsparcia na terenie całego kraju. W związku z tym, podejście popytowe zostanie uzupełnione o system zapewniania jakości usług rozwojowych realizowany na poziomie ogólnopolskim. Centralnym elementem krajowego systemu zapewniania jakości usług rozwojowych jest Baza Usług Rozwojowych (BUR).
- Baza zawiera informację nt. podmiotów świadczących usługi edukacyjne oraz ich oferty – zarówno finansowanej ze środków EFS, jak też finansowanej ze środków prywatnych.
- System rejestracji podmiotów szkoleniowych w BUR jest oparty na weryfikacji ich wiarygodności i potencjału (merytorycznego i organizacyjnego) do świadczenia usług. Usługi zarejestrowane w BUR są opisywane językiem efektów, co pozwoli na ich proste przyporządkowanie do poszczególnych poziomów Polskiej Ramy Kwalifikacji. BUR dostarcza również informacji na temat zasad i warunków walidacji (potwierdzania) zdobytych kompetencji.

Podmiotowe finansowanie kształcenia w Małopolsce

System podmiotowego finansowania kształcenia, umożliwiającego przedsiębiorcom wybór oferty szkoleniowej dobrej jakości, dopasowanej do potrzeb przedsiębiorców został stworzony przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie w 2014 roku.

W okresie programowania 2021-2027 realizowanych jest 5 projektów w ramach działania 6.6 A w ramach Funduszy Europejskich dla Małopolski 2021-2027, dotyczącego rozwoju kadr sektora MŚP. W ramach I naboru realizowanego w latach 2024-2026, boni zostaną wykorzystane przez blisko 3,5 tys. podmiotów, umożliwiając udział niemal 13 tys. pracowników.

Podmiotowy system finansowania usług rozwojowych jest realizowany w ramach projektu „Małopolski pociąg do kariery” działania 6.14 FEM 2021-2027, który skierowany jest do osób indywidualnych chcących podnosić swoje kwalifikacje. Planuje się, że w ramach projektu do końca 2026 roku skorzysta z bonów na usługi rozwojowe ponad 15,6 tys. osób. Takie wsparcie w projekcie zapewnia skuteczne dofinansowanie usług rozwojowych dostosowane do realnych potrzeb Małopolan, w tym również dla grup w szczególnej sytuacji na rynku pracy tj. osób 50+, kobiet o niskich kwalifikacjach oraz osób z niepełnosprawnościami. Umożliwiając im wybór takich usług, które najlepiej wspierają ich rozwój zawodowy oraz zdolność do adaptacji w zmieniających się warunkach rynku pracy. Dzięki temu modelowi wsparcie trafia dokładnie tam, gdzie jest najbardziej potrzebne, wzmacniając aktywność zawodową grup szczególnie narażonych na wykluczenie.

W okresie programowania 2021-2027 podniesienie kompetencji i kwalifikacji kadr jest kierowane jest do szerszej grupy odbiorców, przede wszystkim do mikro, małych i średnich przedsiębiorców z małopolski (MMŚP), oraz nową grupą uprawnionych zostały duże przedsiębiorstwa oraz pracodawcy. Utrzymany zostanie system bonowy oraz stawka wartości bonu rozwojowego.

Preferencjami w poziomie dofinansowania usługi rozwojowej nadal pozostają przedsiębiorstwa działające w branżach/sektorach istotnych z punktu widzenia rozwoju województwa oraz usługi rozwojowe, które prowadzą do nabycia kwalifikacji o których mowa w art. 2 pkt 8 ustawy o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (ZSK) zarejestrowanych w ZSK oraz posiadających nadany kod kwalifikacji, a także usługi rozwojowe dotyczące rozwijania umiejętności cyfrowych oraz niezbędnych do podjęcia pracy w sektorze zielonej gospodarki.

Sytuacja na rynku pracy w Małopolsce

W III kwartale 2025 roku w województwie małopolskim zatrudnionych było 1,553 mln osób, co stanowiło 97,4% wszystkich aktywnych zawodowo (w skali kraju – 96,9%). W ujęciu rocznym liczba pracujących zmniejszyła się o 5 tys. osób (o 0,3%), natomiast w porównaniu z II kwartałem 2025 roku odnotowano wzrost zatrudnienia o 30 tys. osób, czyli o 2,0%¹. Wskaźnik obciążenia pracujących osobami pozostającymi bez pracy, obejmujący bezrobotnych oraz biernych zawodowo, ukształtował się na poziomie 76, wobec 74 rok wcześniej i 79 w poprzednim kwartale.

Większość mieszkańców Małopolski była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy – 78,2% ogółu pracujących, czyli 1 215 tys. osób. W porównaniu z analogicznym okresem roku poprzedniego ich liczba spadła o 4 tys. (o 0,3%), natomiast względem poprzedniego kwartału wzrosła o 163 tys. osób (o 15,5%). W niepełnym wymiarze czasu pracy zatrudnionych było 12,7% pracujących Małopolan, co odpowiada 197 tys. osób. Było to o 34 tys. osób (o 20,9%) więcej niż rok wcześniej, lecz jednocześnie o 192 tys. osób (o 49,4%) mniej niż w poprzednim kwartale. Praca w niepełnym wymiarze nadal pozostaje mało rozpowszechnioną formą zatrudnienia, zarówno w województwie małopolskim, jak i w skali całego kraju.

W Małopolsce dominującą grupę wśród pracujących stanowią osoby zatrudnione w sektorze usług, które obejmują 61,9% ogółu. Około jedna trzecia pracujących wykonuje pracę w przemyśle i budownictwie, natomiast najmniejszy udział mają osoby zatrudnione w rolnictwie – 3,8%.

W strukturze zawodowej pracujących w województwie małopolskim największą grupę tworzą specjaliści – 446 tys. osób, natomiast najmniej liczną są osoby wykonujące prace proste, których liczba wynosi 53 tys. W porównaniu zarówno z poprzednim rokiem, jak i z wcześniejszym kwartałem, największy wzrost zatrudnienia odnotowano wśród rolników, ogrodników, leśników i rybaków (odpowiednio o 24,4% oraz 16,7%). Z kolei najbardziej znaczący spadek liczby pracujących dotyczył pracowników biurowych – o 12,4% w ujęciu rocznym i o 9,8% w ujęciu kwartalnym.

W Małopolsce widoczne jest pogorszenie koniunktury oraz mniejsza gotowość przedsiębiorstw do zatrudniania nowych pracowników. W 2025 roku do powiatowych urzędów pracy zgłoszono 50,6 tys. ofert pracy, co oznacza spadek o 27,9 tys., czyli o 35,6% w porównaniu z rokiem poprzednim. Coraz częściej pracodawcy decydują się na wstrzymanie rekrutacji lub ograniczają ją wyłącznie do najważniejszych stanowisk.

¹ Aktywność ekonomiczna ludności w województwie małopolskim – 3 kwartał 2025 roku.

Prowadzi to do wzrostu konkurencji wśród osób poszukujących zatrudnienia. Zmniejszenie liczby ofert może wynikać z niepewnej sytuacji gospodarczej oraz spowolnienia w wybranych sektorach regionalnej gospodarki. Tendencja ta odzwierciedla również ogólnokrajowe osłabienie zapotrzebowania na pracę.

Zgodnie z wynikami badania Barometr zawodów², nadal obserwuje się wysokie zapotrzebowanie na pracowników. Ekspertki wskazują, że podstawową przyczyną deficytów kadrowych jest niewystarczająca liczba osób chętnych do podjęcia pracy w określonych zawodach. Kolejnym czynnikiem jest niedopasowanie kwalifikacji kandydatów do oczekiwań pracodawców. Na trzecim miejscu wymienia się sytuację, w których oferowane przez przedsiębiorstwa warunki zatrudnienia nie spełniają oczekiwań osób poszukujących pracy. Największe problemy z rekrutacją występują na stanowiskach wymagających pracy zmianowej, szczególnie na terenach o ograniczonym dostępie do transportu publicznego. Trudności te dotyczą również zawodów związanych z pracą w warunkach szkodliwych dla zdrowia oraz tych, w których wynagrodzenia są relatywnie niskie.

Wpływ cyfryzacji, automatyzacji oraz procesu starzenia się społeczeństwa sprawia, że rynek pracy ewoluuje szybciej niż kiedykolwiek wcześniej. W konsekwencji niektóre zawody zanikają, podczas gdy rośnie popyt na nowe stanowiska oraz specjalistyczne umiejętności. Dodatkowo zielona transformacja generuje całkowicie nowe sektory zatrudnienia.

W erze FLUX (ang. Fast – szybka, Liquid – płynna, Uncharted – nieznana, eXperimental – eksperymentalna), charakteryzującej się sztuczną inteligencją, dynamicznymi zmianami wymagającymi zwinności i szybkiego podejmowania decyzji, konieczne staje się przyswajanie nowych postaw i myślenia przekrojowego, międzysektorowego, klastrowego i ekosystemowego. W czasach niepewnych scenariuszy, tzw. „nieznanych powieści” (ang. unknown novel), krytycznego myślenia, współpracy z AI, eksperymentowania, uczenia się na błędach oraz nieustannego rozwijania kompetencji, kluczowa jest ciągła aktualizacja umiejętności i adaptacja do zmieniającego się środowiska³.

Według raportu „The Future of Jobs Report 2025”, 10 najważniejszych umiejętności oczekiwanych przez największych pracodawców na świecie to:

1. myślenie analityczne,
2. odporność, elastyczność i zwinność,
3. przywództwo i wpływ społeczny,
4. kreatywność,
5. zaangażowanie i samoświadomość,
6. umiejętności technologiczne,
7. empatia i aktywne słuchanie,

² Badanie realizowane w Małopolsce przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie od 2011 roku, od 2015 roku prowadzone w całej Polsce. Koordynatorem ogólnopolskim badania, na zlecenie Ministerstwa Rodziny Pracy i Polityki Społecznej, jest WUP w Krakowie.

³ Opracowanie własne na podstawie [posta Marzeny Sawickiej](#), LinkedIn, dostęp: 09.04.2025 roku.

8. ciekawość i uczenie się przez całe życie,
9. zarządzanie talentami,
10. orientacja na usługi i obsługę klienta.

Natomiast 5 kompetencji, które według prognoz pracodawców zyskają na znaczeniu do 2030 roku, to:

1. współpraca z AI i analiza dużych zbiorów danych,
2. obsługa sieci i cyberbezpieczeństwo,
3. umiejętności technologiczne,
4. kreatywne myślenie,
5. odporność, elastyczność i zwinność⁴.

W odpowiedzi na wyzwania związane z niedoborem talentów polscy pracodawcy stawiają na większą elastyczność w zakresie miejsca i czasu pracy, oferując modele hybrydowe i zdalne oraz elastyczne godziny pracy. Równocześnie kluczowe staje się inwestowanie w utrzymanie obecnych pracowników poprzez programy rozwojowe, podwyżki wynagrodzeń oraz dbanie o ich dobrostan, czyli tzw. wellbeing.

Powiaty Małopolski cechują się dużymi różnicami pod względem liczby mieszkańców, poziomu ich wykształcenia oraz skali przedsiębiorczości i specjalizacji branżowych. Zróżnicowane są również warunki zatrudnienia oferowane przez pracodawców. Stolica województwa wyróżnia się największą liczbą firm, co przekłada się na większą liczbę miejsc pracy, większy udział ofert dla osób z wyższym wykształceniem oraz najwyższe wynagrodzenia. Sytuacja na rynku pracy w pozostałych powiatach zależy w dużej mierze od liczby i wielkości zakładów produkcyjnych oraz dostępności komunikacyjnej, zwłaszcza łatwości dojazdu do Krakowa. W powiatach bardziej oddalonych od stolicy obserwuje się wyższy poziom bezrobocia oraz większy udział szarej strefy. Na lokalne rynki pracy wpływa także podaż pracowników, kształtowana m.in. przez liczbę i profil szkół zawodowych oraz uczelni wyższych funkcjonujących w danym obszarze.

Podmioty gospodarcze w Małopolsce

Na koniec grudnia 2025 roku w województwie małopolskim zarejestrowanych było 516,5 tys. podmiotów gospodarczych, co oznacza wzrost o 17,2 tys. w porównaniu z analogicznym okresem roku poprzedniego. W strukturze dominują mikroprzedsiębiorstwa, zatrudniające do 9 osób, które stanowią 97,3% wszystkich podmiotów.

Najatrakcyjniejszym miejscem prowadzenia działalności jest Kraków, gdzie ze względu na rozwiniętą infrastrukturę, sektor usług dla biznesu, zaplecze naukowo-badawcze oraz dostęp do wykwalifikowanej kadry funkcjonuje 37,5% wszystkich firm. Kolejne miejsca pod względem liczby podmiotów zajmują powiat krakowski – 8,7% oraz powiaty nowosądecki, nowotarski i wielicki – po 4,3% każdy.

Sytuację w ujęciu regionalnym przedstawia poniższa tabela nr 1.

⁴ Por. [Future of Jobs Report 2025](#), World Economic Forum, dostęp: 09.01.2026 roku.

Tabela 1. Podmioty gospodarki narodowej (bez osób fizycznych prowadzących wyłącznie indywidualne gospodarstwa rolne) według liczby pracujących oraz powiatów według stanu na koniec listopada 2025 roku.

Obszar	Liczba podmiotów	Liczba podmiotów zatrudniających do 9 osób	Liczba podmiotów zatrudniających od 10 do 49 osób	Liczba podmiotów zatrudniających od 50 do 249	Liczba podmiotów zatrudniających od 250-999	Liczba podmiotów zatrudniających ponad 1000 osób
MAŁOPOLSKA	516 516	502 329	11 654	2 207	272	54
Podregion krakowski i m. Kraków	300 910	293 238	6 292	1 159	181	40
powiat bocheński	12 223	11 857	308	52	5	1
powiat krakowski	45 143	44 100	880	142	18	3
powiat miechowski	5 478	5 341	119	17	1	0
powiat myślenicki	17 226	16 792	364	64	5	1
powiat proszowicki	4 814	4 678	116	19	1	0
powiat wielicki	22 132	21 600	441	82	8	1
m. Kraków	193 894	188 870	4 064	783	143	34
Podregion sądecki	57 572	55 782	1 461	300	23	6
powiat gorlicki	9 611	9 287	263	57	3	1
powiat limanowski	13 933	13 540	336	51	4	2
powiat nowosądecki	22 303	21 704	510	83	6	0
m. Nowy Sącz	11 725	11 251	352	109	10	3
Małopolska Zachodnia	66 130	64 139	1 613	344	31	3
powiat chrzanowski	14 449	14 005	365	72	7	0
powiat olkuski	14 015	13 562	377	69	6	1
powiat oświęcimski	17 256	16 773	381	93	7	2
powiat wadowicki	20 410	19 799	490	110	11	0

Obszar	Liczba podmiotów	Liczba podmiotów zatrudniających do 9 osób	Liczba podmiotów zatrudniających od 10 do 49 osób	Liczba podmiotów zatrudniających od 50 do 249	Liczba podmiotów zatrudniających od 250-999	Liczba podmiotów zatrudniających ponad 1000 osób
Podregion tarnowski	46 350	44 778	1 286	259	23	4
powiat brzeski	9 948	9 691	221	35	1	0
powiat dąbrowski	4 614	4 459	138	15	2	0
powiat tarnowski	18 283	17 730	482	67	3	1
m. Tarnów	13 505	12 898	445	142	17	3
Podregion nowotarski	45 554	44 392	1 002	145	14	1
powiat nowotarski	22 360	21 720	557	73	9	1
powiat suski	10 038	9 777	215	42	4	0
powiat tatrzański	13 156	12 895	230	30	1	0

Źródło: opracowanie własne na podstawie Miesięcznej informacji o podmiotach gospodarki narodowej w rejestrze REGON – grudzień 2025 r.

Podregionem z największą liczbą podmiotów gospodarczych jest Krakowski Obszar Metropolitalny wraz z Metropolią Krakowską, gdzie działa ponad 300 tys. firm, co stanowi 58,3% wszystkich zarejestrowanych w Małopolsce. Kolejne miejsce zajmuje Małopolska Zachodnia z 12,8% podmiotów. Trzecim pod względem liczby firm jest Sądecczyzna, która obejmuje 11,2% podmiotów gospodarki narodowej. Podregiony tarnowski i nowotarski odpowiadają odpowiednio za 9,0% i 8,8% wszystkich zarejestrowanych firm w województwie.