



URZĄD MARSZAŁKOWSKI
WOJEWÓDZTWA POMORSKIEGO

Pomorskie Forum Terytorialne

podsumowanie II posiedzenia

Talenty Pomorza

Gdańsk, 20 marca 2015 roku

Drugie spotkanie *Pomorskiego Forum Terytorialnego* odbyło się **20 marca 2015 roku w Gdańskim Teatrze Szekspirowskim**. Uczestniczyli w nim członkowie PFT oraz zaproszeni goście.

Główny temat spotkania został sformułowany następująco: *Talenty Pomorza*.

Inicjatorem i moderatorem dyskusji był Marszałek Województwa Pomorskiego Mieczysław Struk.

Dyskusja toczyła się wokół trzech prezentacji:

- *Informacja o postępach realizacji Strategii Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020* przedstawionej przez Radomira Matczaka – Dyrektora Departamentu Rozwoju Regionalnego i Przestrzennego UMWP,
- *Rozwój kluczowych kompetencji oraz propozycje pozyskania kapitału ludzkiego, w zgodzie z wizją rozwoju Województwa Pomorskiego 2020* przedstawionej przez przedstawicielki firmy Hays Poland – Małgorzatę Jasińską i Jadwigę Naduk,
- *Potencjał młodych Pomorzán na przykładzie projektu Zdolni z Pomorza* przedstawionej przez Adama Krawca – Dyrektora Departamentu Edukacji i Sportu UMWP.



Informacja o postępach realizacji Strategii Rozwoju Województwa Pomorskiego

Informacja jest pierwszym dokumentem przedstawiającym wyniki analizy stanu oraz postępów realizacji *Strategii Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020* w odniesieniu do sformułowanych w niej celów, na tle zmian społeczno-gospodarczych w regionie. W dyskusji nad *Informacją* pojawiło się szereg opinii i komentarzy, które można ująć syntetycznie w następujący sposób:

- W ostatnich latach nastąpił postęp w metodologii planowania strategicznego, „rozpędza się” faza prawdziwego zarządzania rozwojem. Planowanie strategiczne powinno być skorelowane z planowaniem przestrzennym (potrzeba efektu synergii tych dwóch aspektów planowania).

- Istotne jest zejście w analizach na poziom lokalny, bez skupiania się wyłącznie na porównaniu do średnich krajowych, czy europejskich.
- Pożądane jest opracowanie planu zarządzania ryzykiem realizacji SRWP 2020, który identyfikowałby zagrożenia i proponował działania zapobiegające lub ograniczające ich skutki.
- W perspektywie finansowej UE 2014-2020 celem dla Pomorskiego powinno być wyjście z grona regionów najbiedniejszych (PKB *per capita* na poziomie poniżej 75% średniej UE). Powinna nastąpić zmiana myślenia o środkach europejskich tzn. nietraktowanie ich jako „kroplówki”, ale jako „napędu nitro” dla gospodarki.
- W perspektywie po 2020 r. nastąpi ograniczenie finansowania z UE, w związku z czym już teraz należy myśleć nad odnalezieniem się w sytuacji bez znaczącej puli środków europejskich.

Talenty Pomorza – uzyskany kapitał a utracony potencjał

Przed dyskusją sformułowano następujące pytania wywoławcze:

- Jakie zasoby ludzkie mogą decydować o naszej przewadze konkurencyjnej na tle kraju?
- Jakich ludzi przyciągamy i jakich „tracimy”; jakich chcemy przyciągać i dlaczego?
- Jak utrzymać zdolnych, ambitnych ludzi i zaoferować im atrakcyjną ścieżkę rozwoju?
- Co można zrobić w zakresie edukacji, rynku pracy, gospodarki, by sprzyjać napływowi talentów z zewnątrz i zapobiec odpływowi rodzimych?

Talent to zdolność, wrodzone predyspozycje w jakiejś dziedzinie, umiejętność łatwego przyswajania wiedzy. **Każdy człowiek posiada jakiś talent, należy go tylko w porę odkryć i rozwijać.** Pomorskie posiada uwarunkowania sprzyjające rozwojowi talentów, w tym m.in. najwyższy w Polsce odsetek ludzi w wieku przedprodukcyjnym, znaczny potencjał społeczny, aktywność mieszkańców w doksztalcaniu, przedsiębiorczość. Wzrasta atrakcyjność kształcenia na różnych poziomach. Uczniowie mają możliwość zdobywania nowych umiejętności i kwalifikacji oraz stypendiów, powstają nowe kierunki studiów, przybywa studentów z zagranicy. Prowadzonych jest szereg działań mających na celu odkrywanie i rozwijanie rodzimych talentów. Często ich inicjatorem i realizatorem są samorządy czy organizacje pozarządowe. Z drugiej strony, zauważalne są problemy: emigracja młodych, zdolnych mieszkańców, zjawisko drenażu mózgów (*brain drain*) oraz marnotrawienia mózgów (*brain waste*).

W dyskusji poruszono m.in. następujące wątki:

- **Biznes zwraca uwagę nie tyle na talenty, co na kompetencje** potencjalnych pracowników. Kapitał będzie tworzył miejsca pracy, ale w korzystnych dla siebie lokalizacjach definiowanych przez dostępność (ilość, jakość) zasobów ludzkich.

- W wielu przypadkach **kadra zarządzająca największych** lokujących się w regionie **firm** **pochodzi z zewnątrz. Są to często menadżerowie z bardzo wysokimi kompetencjami**, którzy mają potencjał, by podźwignąć lokalne firmy na wyższy poziom. Powinien powstać **regionalny mechanizm przyciągania takich menadżerów** (wraz z bliskimi), który wzmocniłby pozytywną tendencję rynkową, zgodnie z którą zwłaszcza Obszar Metropolitalny Trójmiasta ma coraz większą zdolność przyciągania wysoko wykwalifikowanych pracowników z zewnątrz.
- **Talenty potrzebne są również w małym biznesie.** Wciąż istnieje jednak szereg barier utrudniających ich transfer do MŚP, które nie zawsze potrafią zidentyfikować potrzeby kompetencyjne pracowników, nie są wewnętrznie przygotowane do wykorzystania możliwości osób wyróżniających się oraz często nie potrafią ich odpowiednio motywować. Skuteczne wykorzystanie talentów wiąże się bowiem m.in. z koniecznością większego różnicowania wynagrodzeń, a to wymaga akceptacji społecznej.
- **Należy myśleć nie tylko o talentach na miarę regionalną, globalną, ale też lokalną.** Dla małych społeczności talenty są potrzebne, gdyż często inicjują i realizują ważne z punktu widzenia lokalnych interesów zmiany i działania rozwojowe.
- **Konkurencyjne zasoby ludzkie powstają m.in. za sprawą kształcenia zawodowego, które w ostatnich latach zostało zaniedbane.** Tam, gdzie będą m.in. wykwalifikowani technicy, tam będą przybywali inwestorzy. Stąd konieczne jest przeprofilowanie i rozwój średniego szkolnictwa zawodowego. Bardzo istotne dla przyciągania kapitału ludzkiego są także atrakcyjne warunki otoczenia i uwarunkowania bytowe.
- Powstawanie na uczelniach nowych kierunków studiów jest procesem długotrwałym, a oferta kształcenia nie zawsze pokrywa się z zapotrzebowaniem rynku pracy. Tymczasem **inwestorzy potrzebują osób z wysokimi kompetencjami i kwalifikacjami „na już” i nie chcą czekać aż rodzime uczelnie zmienią system kształcenia.** W tym kontekście istotnym problemem jest starzenie się kadry naukowej – uczelnie nie zatrudniają młodych ludzi. Można zaryzykować tezę, że powstanie w Gdańsku filii *Massachusetts Institute of Technology*, która współpracowałaby z lokalnymi filiami różnych korporacji, w większym stopniu wpłynęłoby na gospodarkę, niż powolny wzrost liczby informatyków „wypuszczanych” na rynek przez pomorskie uczelnie.
- Warto zastanowić się **jak** lepiej długofalowo i **w ujęciu gospodarczym wykorzystać kreatywność absolwentów uczelni artystycznych.**

- Problemem systemu kształcenia (a tym samym identyfikacji talentów) jest brak selekcji i rywalizacji oraz niska motywacja do rozwoju uczniów. Uczniowie pokonują kolejne poziomy kształcenia przy najmniejszym możliwym wysiłku, a następnie na rynku pracy spotykają się z negatywną opinią potencjalnych pracodawców. Stanowi to wysoki koszt społeczny.
- **Utalentowani młodzi mieszkańcy regionu** uczestniczą z sukcesem w wielu międzynarodowych konkursach naukowych. **Należy zastanowić się, czy umiemy wykorzystać ich potencjał.** Z drugiej strony – zyskują też miejsca, w których organizowane są takie konkursy – warto więc rozważyć organizację takiego konkursu w Pomorskiem lub wykorzystać już organizowane tu imprezy podnosząc ich rangę.

Polska, w tym Pomorskie, jest dobrym eksporterem wykwalifikowanych kadr (ucieczka talentów), **które wyjeżdżają z powodu braku przewidywalności, bezpieczeństwa.** Migracje „łańcuchowe” i słabe bariery migracyjne powodują, że Pomorzanie chętnie korzystają z możliwości wyjazdu za granicę w celach zarobkowych. Z drugiej strony potrzebny jest system przyciągania talentów, w tym obcokrajowców, wraz z rodzinami. Przykładem może tu być Barcelona, która ma ambasadorów zajmujących się wyszukiwaniem i pozyskiwaniem talentów. Brakuje nam, jak dotąd, skutecznej polityki imigracyjnej, która w kontekście sytuacji międzynarodowej stanie się w krótkim czasie istotnym wyzwaniem.

Temat **gotowości migracyjnej i celów polityki publicznej w zakresie napływu obcokrajowców** będzie tematem przewodnim kolejnego posiedzenia PFT.



Członkowie Pomorskiego Forum Terytorialnego

Paweł Adamowicz	Prezydent Miasta Gdańska
Robert Biedroń	Prezydent Miasta Słupska
Jacek Bigda	Profesor w Zakładzie Biologii Komórki, Międzyuczelniany Wydział Biotechnologii UG i GUMed
Piotr Dominiak	Profesor na Katedrze Nauk Ekonomicznych, Wydział Zarządzania i Ekonomii, PG
Czesław Elzanowski	Przewodniczący Komisji Strategii Rozwoju i Polityki Przestrzennej Sejmiku Województwa Pomorskiego
Arseniusz Finster	Burmistrz Miasta Chojnice
Maciej Grabski	Prezes Zarządu Olivia Business Centre Sp. z o.o.
Sławomir Halbryt	Prezes Zarządu SESCOM S.A.
Jacek Karnowski	Prezydent Miasta Sopotu
Krzysztof Koczurowski	Prezes Zarządu PBS Sp. z o.o.
Jan Kozłowski	Marszałek Województwa Pomorskiego w latach 2002-2010, Poseł do Parlamentu Europejskiego w latach 2010-2014
Piotr Lorens	Profesor na Katedrze Urbanistyki i Planowania Regionalnego, Wydział Architektury PG
Adam Niemkiewicz	Prezes Zarządu Stowarzyszenia „Morena”
Cezary Obracht-Prondzyński	Profesor w Zakładzie Antropologii Społecznej, Wydział Nauk Społecznych UG
Paweł Olechnowicz	Prezes Zarządu Grupy LOTOS S.A.
Mirosław Pobłocki	Prezydent Miasta Tczewa
Iwona Sagan	Profesor na Katedrze Geografii Ekonomicznej, Wydział Oceanografii i Geografii UG
Ryszard Stachurski	Wojewoda Pomorski
Henryk Stasiński	Prezes Stowarzyszenia „Wolna Przedsiębiorczość”
Mieczysław Struk	Marszałek Województwa Pomorskiego
Wojciech Szczurek	Prezydent Miasta Gdyni
Jan Szomburg	Prezes Zarządu Instytutu Badań nad Gospodarką Rynkową
Jan Zarębski	Marszałek Województwa Pomorskiego w latach 1999-2002, Prezes Zarządu Gdańskiego Klubu Biznesu
Jacek Zaucha	Profesor na Katedrze Makroekonomii, Wydział Ekonomiczny UG