

STRATEGIA ROZWOJU GDAŃSKA 2030 PLUS
PODSUMOWANIE WARSZTATU ZE ŚRODOWISKIEM BIZNESOWYM

Miejsce: Gdański Park Naukowo-Technologiczny, ul. Trzy Lipy 3, Gdańsk

Data: 04/02/14

Godzina: 14:00 - 16:00

Moderator: Piotr Wołkowiński

Liczba uczestników: 68

W tym: Kobiet: 22; Mężczyzn: 46

OPIS WARSZTATU

Warsztat dedykowany został środowisku biznesowemu, w tym przedstawicielom branż innowacyjnych oraz sektora małych i średnich przedsiębiorstw. Celem wspólnej refleksji strategicznej było określenie kluczowych wyzwań związanych z przyszłym rozwojem gospodarczym Gdańska. Prace warsztatowe polegały na próbie odpowiedzi na trzy postawione pytania badawcze (prezentowane poniżej) poprzez pryzmat koncepcji Priorytetów Rozwoju Strategicznego (tzw. „chmur idei”) powstałej na bazie rezultatów dotychczasowych działań konsultacyjnych nad założeniami Strategii Rozwoju Miasta - Gdańska 2030 Plus.

**PRIORYTET ROZWOJU
STRATEGICZNEGO**

SYNTEZA UWAG UCZESTNIKÓW WARSZTATU

Pytanie I. W jaki sposób kształtować współpracę szkół wyższych oraz jednostek naukowo-badawczych ze sferą gospodarczą i administracją publiczną, ukierunkowując ją na wzrost innowacyjności?

1. Współpraca	Możliwość wdrożenia wyników prac badawczo-rozwojowych powinna w większym stopniu stanowić czynnik decydujący o kierunkach podejmowanych badań. Projekty naukowe powinny bezpośrednio korespondować z potrzebami rynku.
	Komercjalizacja prac magisterskich - tematy odpowiednio dobierane i wspierane przez przedsiębiorstwa.
	Włączanie uczniów/studentów podejmujących praktyki/staże w realne projekty prowadzone przez przedsiębiorstwa.
	Promowanie i wspieranie powiązań gospodarczych na poziomie lokalnym, poprzez wybór oferty/kooperantów z rynku lokalnego.
	Stworzenie pilotażowych modeli współpracy, budowanych poprzez adoptowanie i kopiowanie dobrych wzorców, pozwalających na efektywniejsze kształtowanie współpracy pomiędzy sferą biznesu, nauki i edukacji oraz administracji.
	Rolą administracji jest inspirowanie dialogu pomiędzy sektorem biznesu a szkołami, uczelniami i jednostkami naukowo-badawczymi.
	Dialog rozwojowy prowadzić należy zarówno z uczelniami, jak również szkołami zawodowymi i technicznymi.
2. Otwartość	Stworzenie „Trójmiejskiej Bazy Naukowców” (wraz z zakresem kompetencji oraz przedmiotem zainteresowań badawczych) - ułatwiłoby to studentom oraz przedsiębiorcom zidentyfikowanie i dotarcie do odpowiedniej osoby, która mogłaby pomóc im w pracach badawczo-rozwojowych zgodnych z ich potrzebami.
	Młodzi ludzie w znacznym stopniu nie kontynuują ścieżek wypracowanych przez starsze pokolenia. Interakcje budowane są w oparciu o rozwiązania społecznościowe związane ze zjawiskami tj. social media, relacje nieformalne, wzorce płynące z miejsc w rodzaju Doliny Krzemowej. Przerwane relacje międzypokoleniowe mogą utrudniać przekazywanie wiedzy i doświadczeń, wymagają zatem budowania zdolności do dialogu oraz zrozumienia wzajemnych potrzeb i aspiracji.
3. Mobilność	Zwiększenie mobilności wykładowców pomiędzy uczelniami, jak również silniejsze przyciąganie do polskich szkół wyższych kadry zagranicznej.
	Ułatwienie polskim studentom podejmowania studiów za granicą, po to aby umożliwić im zdobywanie nowych doświadczeń, wraz z jednoczesnym zapewnieniem odpowiednich warunków, które motywowałyby do powrotu do Polski.
	Odpowiedź na brak odpowiednich kadr stanowiłaby idea „wypożyczania” pracowników pomiędzy firmami. Pracownicy byłiby transferowani między przedsiębiorstwami zgodnie z aktualnym zapotrzebowaniem na ich kompetencje.
	Tworzenie przez przedsiębiorców własnych jednostek edukacyjnych (przy wsparciu administracji) odpowiadających na ich potrzeby, tj. np. Pomorska Szkoła Rzemiosł.

4. Kształcenie	Zdecydowane zwiększenie nacisku na uzupełniającą się naukę teorii oraz praktyki na poszczególnych szczeblach procesu kształcenia. Praktyki powinny umożliwiać zdobycie faktycznych kompetencji w danej dziedzinie, wymaga to również zwiększenia ich wymiaru czasowego w stosunku do zajęć teoretycznych.
	Uzupełnianie luk na rynku pracy poprzez przywrócenie prestiżu kształcenia zawodowego i technicznego. Spójny rozwój systemu kształcenia na wszystkich szczeblach edukacji, nie skoncentrowany wyłącznie na nauczaniu akademickim.
	Potrzeby pracodawców w horyzoncie długookresowym ulegać będą zmianom. Dostosowywanie profilu ucznia/absolwenta do potrzeb lokalnej gospodarki uwzględniać powinno w znacznym stopniu rozwój kompetencji miękkich.
	System kształcenia nie uwzględnia w sposób wystarczający postępu technologicznego, co oddziałuje negatywnie na standardy przekazywania wiedzy.
	Reforma zajęć z przedmiotu „Przedsiębiorczość” - kadra powinna dysponować praktyką biznesową w celu właściwego przekazania konkretnych umiejętności praktycznych. Program przedmiotu powinien pobudzać w uczniach kreatywność wykorzystując wzorce osób/firm, którym udało się odnieść sukces.
Pytanie II. Jakie uwarunkowania i zasoby w sposób kluczowy determinują rozwój Gdańska jako konkurencyjnego ośrodka przemysłowo - usługowego?	
1. Współpraca	Większa specjalizacja Instytucji Otoczenia Biznesu.
	Niewystarczająca liczba produktów budujących markę Gdańska faktycznie produkowanych jest lokalnie (np. Goldwasser produkowana jest w Niemczech). Ogranicza to znacznie korzyści dla gospodarki lokalnej.
	Zapewnienie jednakowych standardów obsługi inwestorów zagranicznych i przedsiębiorców krajowych, w tym MŚP.
	Wprowadzenie w administracji rozwiązań analogicznych do stosowanych w instytucjach bankowych polegających na wyznaczeniu opiekuna dla przedsiębiorstwa celem ułatwienia kontaktów i współpracy.
2. Otwartość	Trzy rodzaje zasobów uznać można za stanowiące kluczowe determinanty rozwoju, tj.: położenie, infrastruktura, zasoby ludzkie. Niezbędne jest rozpatrywanie ich przez pryzmat otwartości na otoczenie.
	W szczególności unikatowym, aczkolwiek nie do końca wykorzystanym potencjałem Gdańska i regionu jest morze. Należy w większym stopniu spożytkować rentę położenia m.in. poprzez rozwój współpracy międzynarodowej. Morze rozumiane także jako przestrzeń dla rozwoju przemysłu (port, stocznia), jako atrakcja turystyczna oraz jako czynnik podnoszący jakość życia w mieście.
	Gdańsk jako polskie zagłębie IT, czerpiące z najlepszych praktyk Doliny Krzemowej.
	Rozwój sieci połączeń lotniczych stanowi niezbędny fundament silnej gospodarki.
	Polska ma coraz lepszy PR za granicą, co powinno być wykorzystywane również przez Gdańsk.
	Tradycja tolerancji, wielokulturowości oraz solidarności jako niezmiennie istotne czynniki dziedzictwa i tożsamości Gdańska.
3. Mobilność	Ukierunkowanie procesów rozwojowych na przyciąganie do Gdańska nowych mieszkańców (od maturzystów po emerytów). Kampanie wizerunkowe promujące Gdańsk jako atrakcyjne miejsce do pracy i życia.
4. Kształcenie	Kadra nauczycielska i akademicka powinna w większym stopniu informować o możliwościach wyboru kierunku przyszłej ścieżki zawodowej przez uczniów/studentów.
Pytanie III. Jak rozwijać zasób kompetencji gdańskich uczniów i absolwentów szkół wyższych, aby kadry na lokalnym rynku pracy posiadały kwalifikacje odpowiadające potrzebom rynku pracy? Które kompetencje traktować należy jako kluczowe?	
1. Współpraca	Organizowanie staży dla nauczycieli/wykładowców przedmiotów tj. „Przedsiębiorczość” w firmach w celu rozwijania zarówno wiedzy praktycznej, jak również budowania kapitału relacyjnego w otoczeniu rynkowym.

2. Otwartość	Ważne, aby na rynku pracy pogłębiać kapitał społeczny w relacjach starszego i młodszego pokolenia. Należy tworzyć oraz promować już istniejące inicjatywy pomagające we wzajemnym zrozumieniu potrzeb celem zachowania ciągłości wiedzy praktycznej wynikającej z odmienności zdobytych doświadczeń.
3. Mobilność	Tendencje na rynku pracy związane z częstszymi niż dotychczas zmianami miejsca zatrudnienia, miejsca zamieszkania wymagają lepszego przygotowania do tych zjawisk młodych ludzi.
4. Kształcenie	Wspieranie prowadzenia na różnych szczeblach nauczania zajęć pozalekcyjnych, kółek zainteresowań w celu rozwoju potencjału i talentów dzieci i młodzieży. Ćwiczenia polegające na przygotowywaniu przez uczniów/studentów, w ramach zajęć np. z przedmiotu „Przedsiębiorczość”, projektów do realizacji w formule budżetu obywatelskiego. Wzmacnianie postaw zdrowego współzawodnictwa, np. zespołowa rywalizacja międzyszkolna w dziedzinach wzmacniających postawy kreatywne i przedsiębiorcze. Nie wszyscy muszą posiadać wyższe wykształcenie, brakuje również specjalistów/fachowców w konkretnych zawodach. Zwiększenie wymiaru kształcenia praktycznego na wszystkich poziomach procesu edukacyjnego, co umożliwiłoby zrównoważenie proporcji pomiędzy nauką teorii a rozwojem zdolności praktycznych. Większe ukierunkowanie na kompetencje miękkie, tj. praca projektowa, umiejętności pracy zespołowej, nastawienie na rozwiązywanie problemów. Równie istotne jest kształcenie w zakresie języków obcych. Bardzo trudno dokonywać zmian systemowych w edukacji/nauce. Warto zastosować podejście polegające na wdrażaniu projektów pilotażowych i rozwijania ich na zasadzie dobrych praktyk.

Opracowanie: Jacek Zabłotny

WNIOSKI PODSUMOWUJĄCE WARSZTAT

Praca grupy

W warsztacie udział wzięła bardzo liczna grupa przedsiębiorców reprezentujących zarówno odmienne branże i specjalizacje, jak również rozmiary przedsiębiorstw. W spotkaniu partycypowali przedstawiciele MŚP, firm związanych z gospodarką morską, przedsiębiorcy z sektora IT, osoby powiązane ze środowiskiem akademickim oraz Gdańską Agencją Rozwoju Gospodarczego (InvestGDA). W warsztacie uczestniczył ponadto Zastępca Prezydenta Miasta Gdańsk do spraw polityki gospodarczej.

Na wstępie omówione zostały etapy budowy Strategii Gdańsk 2030 Plus, w tym w szczególności aktualny etap związany z implementacją Priorytetów Rozwoju Strategicznego, czyli „chmur idei” stanowiących kluczowe wartości dla przyszłego rozwoju Gdańsk. Koncepcja ta opiera się na wachlarzu pojęć odnoszących się bezpośrednio do aspektów jakości życia w mieście. W obrazowy sposób ilustruje zgrupowane wokół mieszkańców, jako najważniejszej wartości Gdańsk, cztery pozostałe główne pryncypia, a mianowicie: współpraca, otwartość, mobilność i kształcenie.

Grupy warsztatowe pracowały następnie nad tymi wartościami, usiłując dopasować je do rzeczywistości roku 2030 plus oraz wzbogacając ich wymiar poprzez sugestie co do tego jak usprawnić lub pobudzić rozwój kwestii ujętych w trzech ww. pytaniach badawczych.

Skuteczność narzędzi

Intensywność pracy we wszystkich grupach wskazała, iż proponowane wartości okazały się bardzo trafne. Przedsiębiorcy operowali tymi pojęciami, zgłębiali ich znaczenie i pracowali nad wnioskami szukając odpowiedzi na postawione pytania badawcze. Pomimo specyfiki prowadzenia działalności gospodarczej ukierunkowanej na osiąganie zysków zapewniających podstawę dla funkcjonowania biznesu w perspektywie operacyjnej, bariery zupełnie nie stanowił aspekt planowania strategicznego w odległym horyzoncie czasowym roku 2030 plus.

Warsztaty przyniosły wymierne rezultaty, chociażby w postaci możliwości nawiązania relacji w ramach grupy osób powiązanych z prowadzeniem działalności gospodarczej o różnorodnych charakterach.

Wnioski

1. Łączność edukacji z pracodawcami: Skuteczność działań przedsiębiorców jest w znaczącej części zależna od sposobu kształcenia młodych pracowników. Podkreślono potrzebę o wiele bliższej współpracy pomiędzy pracodawcami a szkołami zawodowymi, technikami i uczelniami, mającej na celu efektywniejsze dostosowanie profilu absolwentów tych szkół do potrzeb lokalnej gospodarki. Rolą samorządu powinno być dalsze pogłębianie wsparcia w udrażnianiu kontaktów współpracy, umożliwiając zwiększenie płynności przepływu informacji w zakresie zapotrzebowań oraz zmian, które zachodzą na rynku pracy.

2. Szkolenia prowadzone przez pracodawców: Podjęcie się odpowiedzialności za szkolenie własnych przyszłych pracowników w niektórych sektorach zaowocowało poprawą skuteczności tegoż kształcenia, gdyż pracodawcy, poprzez samoorganizację silnie wpływają na programy, sposoby uczenia oraz dostosowują narzędzia pedagogiczne do swoich potrzeb. Podniesienie efektywności przygotowania młodych ludzi do pracy powinno zostać w większym stopniu powiązane ze współorganizowaniem różnych etapów kształcenia z przedsiębiorcami.

3. Samoorganizacja: Formy zrzeszania i współpracy przedsiębiorców wyłaniają się z potrzeb konkretnych branż wobec czego przybierają odmienne formy. Niektóre stowarzyszenia pracodawców opierają się na wieloletniej lokalnej tradycji i odwołują się do zachowania ciągłości przekazywania praktycznej wiedzy w relacjach mistrz-uczeń. Formy takie jak klastry natomiast nastawione są na bardzo szybką, otwartą wymianę informacji i kompetencji podążając i kreując rozwiązania innowacyjne, np. w sektorze IT. Zmiany jakie zaszły w otoczeniu społeczno-gospodarczym powodują, iż niektóre z tych form samoorganizacji całkowicie się nie znają, co uniemożliwia im podjęcie współpracy. W ujęciu ogólnym różnice wynikające z bariery pokoleniowej, kultury pracy i sposobów bycia raczej dzielą niż łączą tkankę przedsiębiorców. Jedną ze ścieżek przyszłego rozwoju, powinno stanowić umożliwienie nawiązania i zacieśniania współpracy pomiędzy tymi odmiennymi organizacjami poprzez identyfikację potencjalnych pól wymiany doświadczeń i wspólnych zainteresowań.

4. Opinia firm zagranicznych: Szereg przedsiębiorców reprezentujących firmy zagraniczne wskazało na pozytywne i negatywne strony prowadzenia biznesu w Gdańsku. Z jednej strony przywołane zostały koszty pracy niższe niż np. na zachodzie Europy, co stanowi istotny czynnik pozyskiwania inwestycji zagranicznych. Jednakże zaznaczono, iż praktyczne umiejętności absolwentów szkół i uczelni pozostają na niższym poziomie, aniżeli w innych krajach, co znacząco utrudnia start w danym zawodzie. Obciążenie wymogami administracyjnymi w Polsce jest nadal za duże.

5. Poprawa przygotowania zawodowego: Pracodawcy uważają, iż staże oraz praktyki powinny w znacząco większym wymiarze być realizowane w procesie kształcenia, zarówno w szkołach ponadgimnazjalnych, jak i uczelniach. Na przykład podyplomowe kwalifikacje powinny zawierać wielomiesięczne praktyki w firmach, tak aby wzmocnić zdolność młodych ludzi, do pracy w momencie ich zatrudnienia. Większość obecnych na warsztatach pracodawców oświadczyło, iż chętnie opracowałoby programy takich wydłużonych praktyk umożliwiając jednocześnie ich odbycie w ich firmach. Dobrym przykładem jest tu projekt Wakacyjny Staż, w ramach którego fundowane są w Gdańsku staże dla studentów i absolwentów. Warunkiem zaangażowania się przedsiębiorców w taką inicjatywę byłby faktyczny obopólny pożytek zarówno dla kształcących się osób jak też firm. Niektóre firmy już obecnie opierają swój rozwój na stałych relacjach z uczelniami, prowadząc długoterminową wymianę wiedzy, doświadczeń oraz praktyk. W wielu wypadkach umożliwia to w następstwie zatrudnienie najlepszych stażystów/praktykantów. Zaanimowanie przez samorząd lokalny prac nad dłuższymi praktykami/stażami stanowiłoby konkretny kierunek poprawy dostosowania kapitału ludzkiego do potrzeb rynku pracy.

6. Dostosowywanie się do zmian: Sukces w rozwoju miasta jest także zależny od przygotowania młodszych pokoleń do radzenia sobie w obliczu rosnącej niestabilności otoczenia gospodarczego, czyli do warunków stałej zmiany. O ile poprzednie pokolenia mogły opierać się na sytuacji "bez zmian", w szczególności odnoszącej się do zatrudnienia w tym samym miejscu pracy przez większość życia, dzisiaj jest to praktycznie niemożliwe. Szkolenia prowadzone na wszystkich poziomach powinny objąć zatem problematykę zmiany jako stałego elementu współczesnego życia. Wobec powyższego znaczące zwiększenie nacisku obejmować powinno kompetencje miękkie, kształtowane dodatkowo poprzez prace prowadzone według metodyki projektowej, czy też kreatywnego podejścia do kwestii problemowych.

Opracowanie: Piotr Wołkowiński