

Badanie dot. zapotrzebowania na zawody, kwalifikacje i umiejętności w województwie dolnośląskim



Raport opracowany na zlecenie Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy w ramach projektu pn.: „Obserwatorium Rynku Pracy” współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus w ramach Programu Fundusze Europejskie dla Dolnego Śląska 2021-2027”

Infografika podregion Miasto Wrocław



Fundusze Europejskie
dla Dolnego Śląska



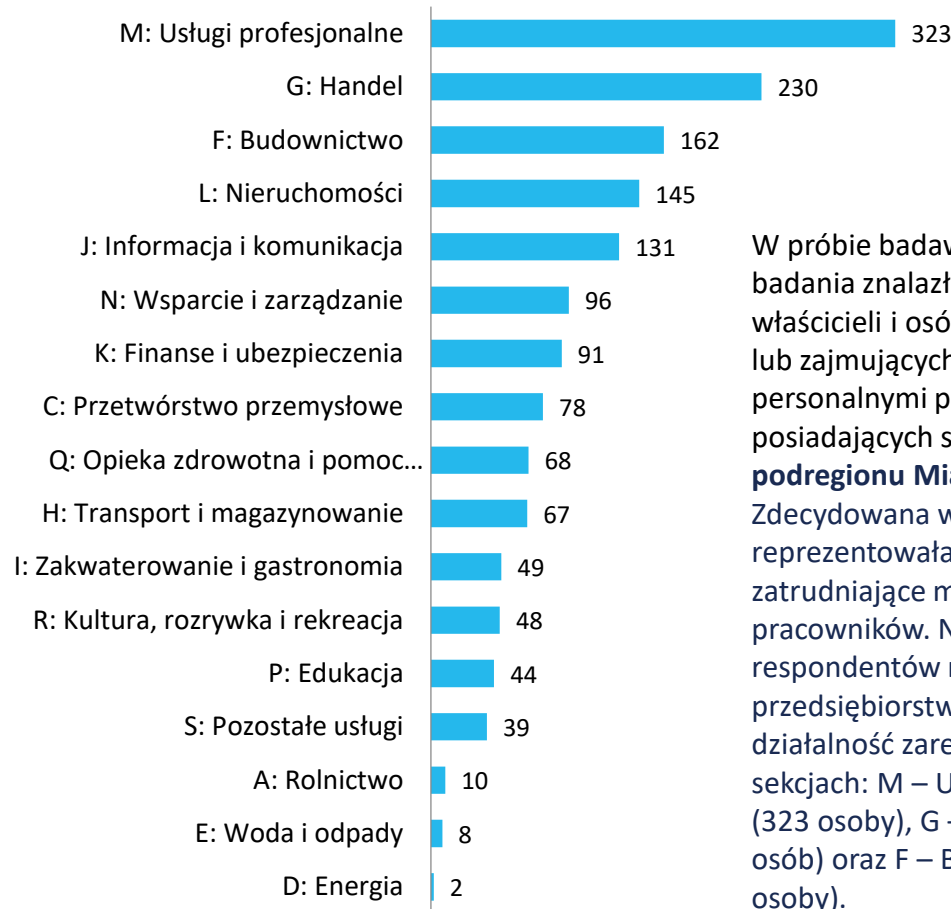
Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



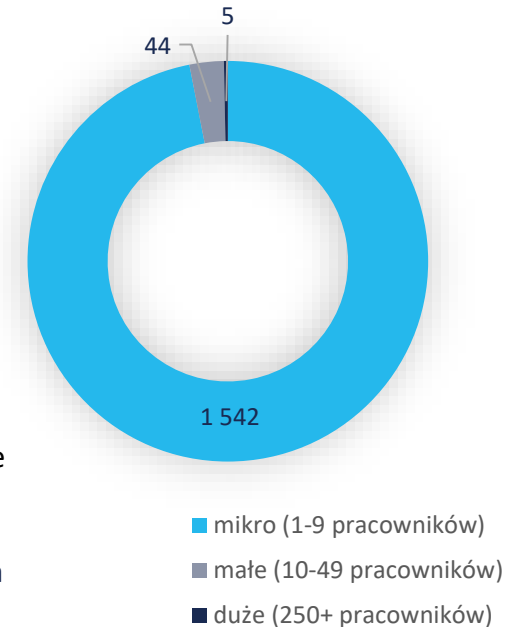
**DOLNY
ŚLĄSK**

Sekcja PKD przedsiębiorstwa



Wielkość przedsiębiorstwa

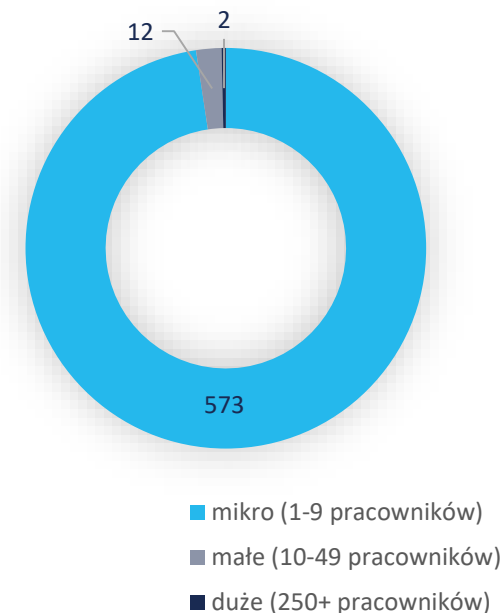
W próbie badawczej I części badania znalazło się **1591** właścicieli i osób zarządzających lub zajmujących się sprawami personalnymi przedsiębiorstw, posiadających siedziby na terenie **podregionu Miasto Wrocław**. Zdecydowana większość z nich reprezentowała przedsiębiorstwa zatrudniające mniej niż 10 pracowników. Najwięcej respondentów reprezentowało przedsiębiorstwa prowadzące działalność zarejestrowaną w sekcjach: M – Usługi profesjonalne (323 osoby), G – Handel (230 osób) oraz F – Budownictwo (162 osoby).



Sekcja PKD przedsiębiorstwa



Wielkość przedsiębiorstwa

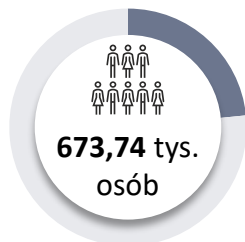


W próbie badawczej znalazło się **587** pracowników przedsiębiorstw, posiadających siedziby na terenie **podregionu Miasto Wrocław**. Zdecydowana większość z nich reprezentowała przedsiębiorstwa zatrudniające mniej niż 10 pracowników. Najwięcej respondentów reprezentowało przedsiębiorstwa prowadzące działalność zarejestrowaną w sekcjach: M – Usługi profesjonalne (113 osób), G – Handel (85 osób) oraz F – Budownictwo (60 osób).

Podstawowe dane o podregionie **Ludność i powierzchnia**



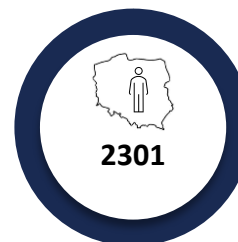
DWUP
Dolnośląski Wojewódzki
Urząd Pracy



Ludność



Powierzchnia



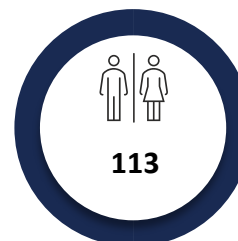
Liczba ludności na 1 km²



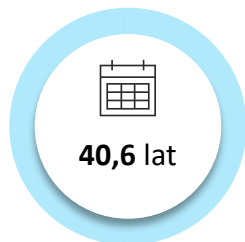
Przyrost naturalny na
1000 ludności



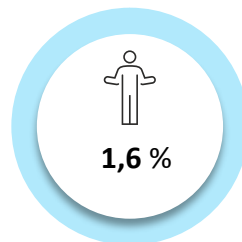
Wskaźnik urbanizacji



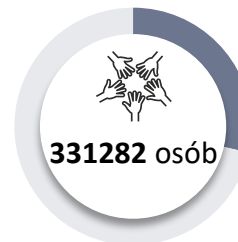
Współczynnik feminizacji



Mediana wieku ludności



Stopa bezrobocia
rejestrowanego



Pracujący w gospodarce
narodowej

Udział ludności wg ekonomicznych grup wieku w % ludności ogółem



Wartości wskaźników **większe** od wojewódzkich **oznaczone kolorem granatowym**, wartości **mniejsze** **oznaczone kolorem błękitnym**. W przypadku wartości bezwzględnych wykresy przedstawiają udział podregionu w województwie dolnośląskim.



Fundusze Europejskie
dla Dolnego Śląska



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



DOLNY
ŚLĄSK

Podstawowe dane o podregionie **Przedsiębiorstwa**



DWUP
Dolnośląski Wojewódzki
Urząd Pracy



104817 zł Wartość brutto środków trwałych w przedsiębiorstwach na 1 mieszkańca

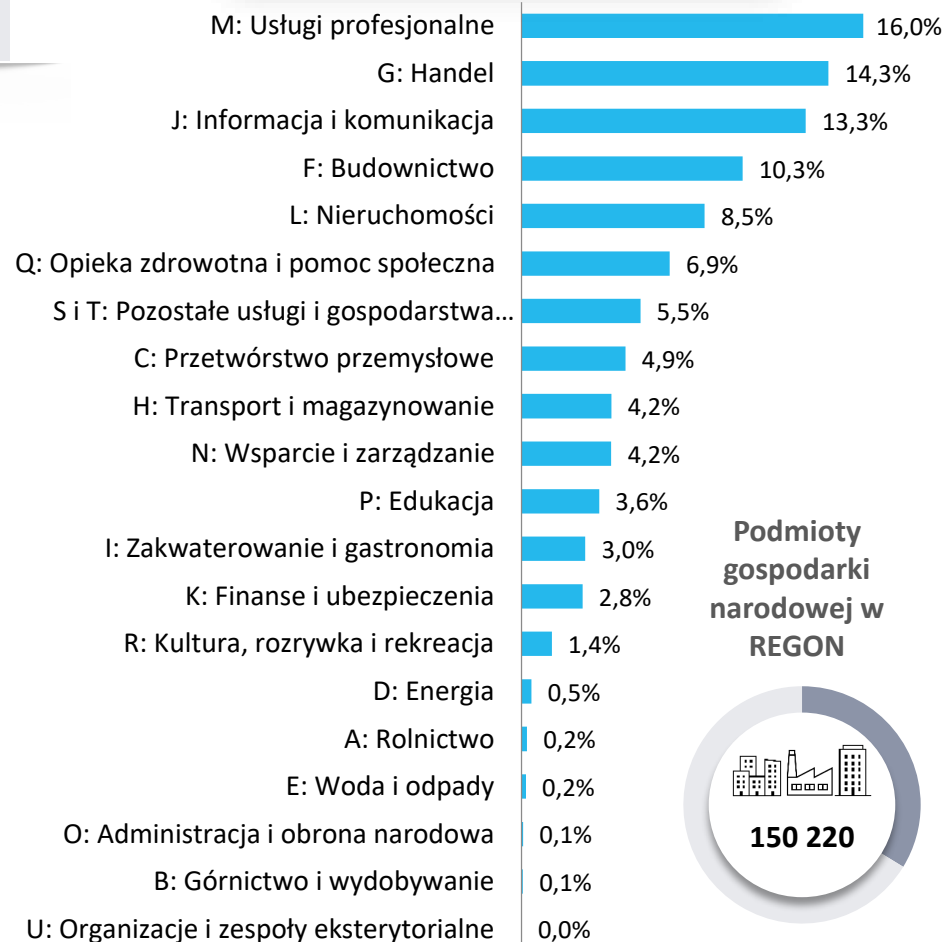
46553 zł Produkcja sprzedana przemysłu ogółem na 1 mieszkańca

7391,95 zł Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto

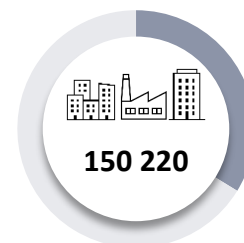
7794 zł Nakłady inwestycyjne w przedsiębiorstwach na 1 mieszkańca

Pełne nazwy sekcji PKD 2007: Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo; Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie; Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe; Sekcja D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych; Sekcja E – Dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją; Sekcja F – Budownictwo; Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle; Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa; Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi; Sekcja J – Informacja i komunikacja; Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa; Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości; Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna; Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca; Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne; Sekcja P – Edukacja; Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna; Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją; Sekcja S – Pozostała działalność usługowa; Sekcja T – Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby; Sekcja U – Organizacje i zespoły eksterytorialne.

Struktura przedsiębiorstw (wg danych o podmiotach gospodarki narodowej za I kw. 2024 r.)



Podmioty gospodarki narodowej w REGON



Fundusze Europejskie dla Dolnego Śląska



Rzeczpospolita Polska

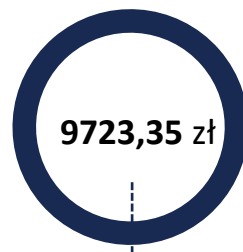
Dofinansowane przez Unię Europejską



DOLNY ŚLĄSK



Dochody
budżetu
miasta na
prawach
powiatu na 1
mieszkańca



Wydatki
budżetu miasta
na prawach
powiatu na 1
mieszkańca



Wydatki
budżetu miasta
na prawach
powiatu na 1
mieszkańca na
oświatę i
wychowanie



Liczba placówek
oświatowych

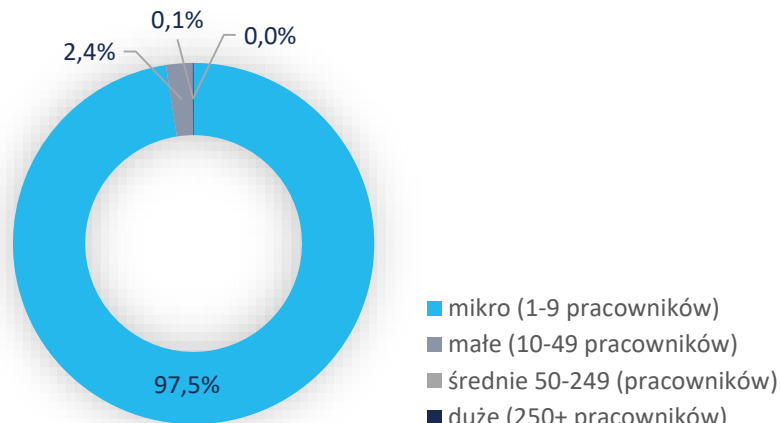


Liczba szkół
ponad-
podstawowych,
ponad-
gimnazjalnych i
policentralnych

Wartości wskaźników **większe** od wojewódzkich **oznaczone kolorem granatowym**,
wartości **mniejsze** **oznaczone kolorem błękitnym**. W przypadku wartości bezwzględnych wykresy przedstawiają udział podregionu w województwie dolnośląskim.

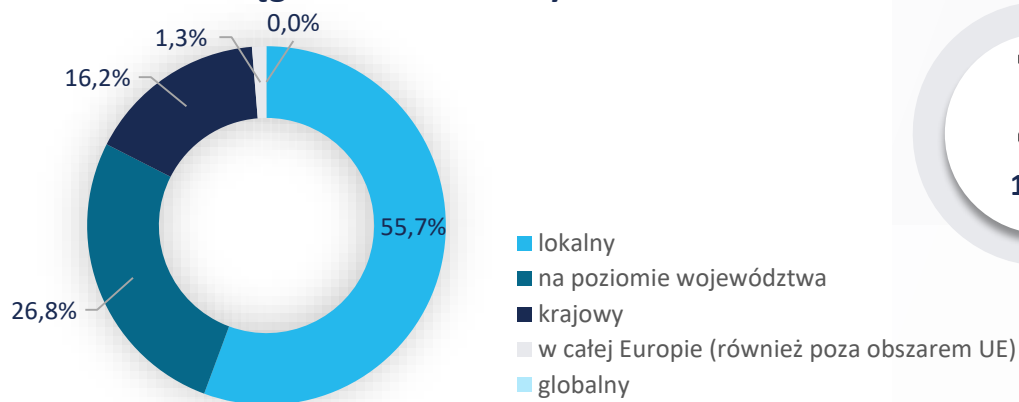
Informacje o badanych przedsiębiorstwach

Wielkość firmy



- mikro (1-9 pracowników)
- małe (10-49 pracowników)
- średnie 50-249 (pracowników)
- duże (250+ pracowników)

Zasięg działalności firmy



- lokalny
- na poziomie województwa
- krajowy
- w całej Europie (również poza obszarem UE)
- globalny

N = 1616

Odsetek przedsiębiorstw posiadających stanowiska pracy, z których obsadą są problemy



38,8%

Odsetek przedsiębiorstw planujących zatrudnienie nowych pracowników w ciągu 12 najbliższych miesięcy



23,4%

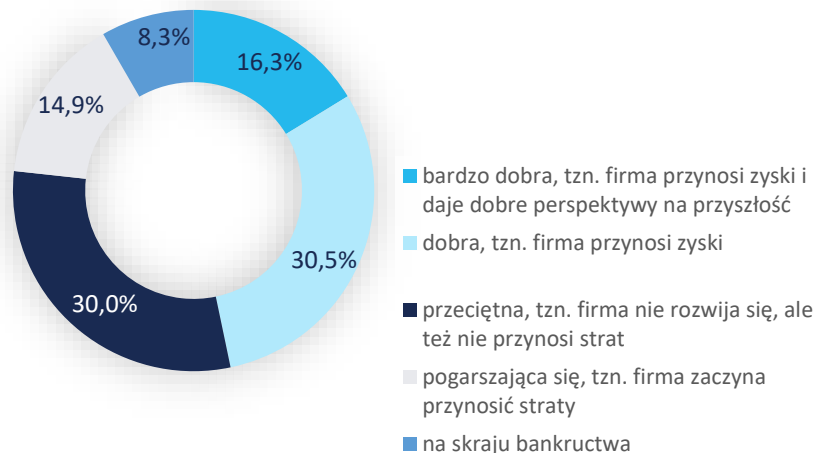
Odsetek przedsiębiorstw planujących zatrudnienie nowych pracowników w okresie bardziej odległym niż 1 rok, ale nie dłuższym niż 5 lat (63,5% odpowiadających nie udzieliło jednoznacznej odpowiedzi na to pytanie)



14,4%

Struktura wielkości badanych przedsiębiorstw odpowiadała wojewódzkiej. Zdecydowana większość z nich ograniczała działalność do terenu województwa dolnośląskiego.

Sytuacja ekonomiczna firmy



N = 1616



25 lat

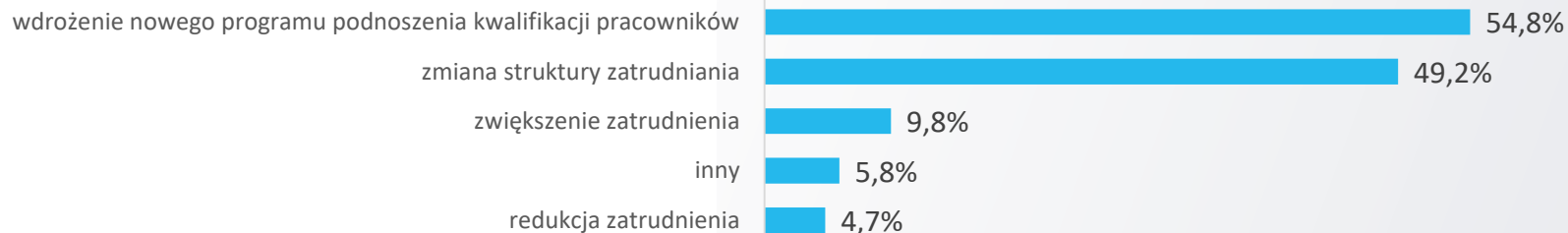
Półowa przedsiębiorstw funkcjonowała na rynku nie dłużej niż 25 lat. Najmłodsze przedsiębiorstwo działało od 2 lat, najstarsze – 75.



25,9%

W co czwartym przedsiębiorstwie w ciągu ostatnich 5 lat zaszyły zmiany wynikające z tzw. transformacji technologicznej. W ponad połowie przedsiębiorstw (u 54,8%) zmiany zaowocowały koniecznością wdrożenia nowego programu podnoszenia kwalifikacji pracowników, w blisko połowie także zmianą strukturą zatrudnienia (49,2%).

Zmiany w przedsiębiorstwach pod wpływem transformacji technologicznej



N = 383

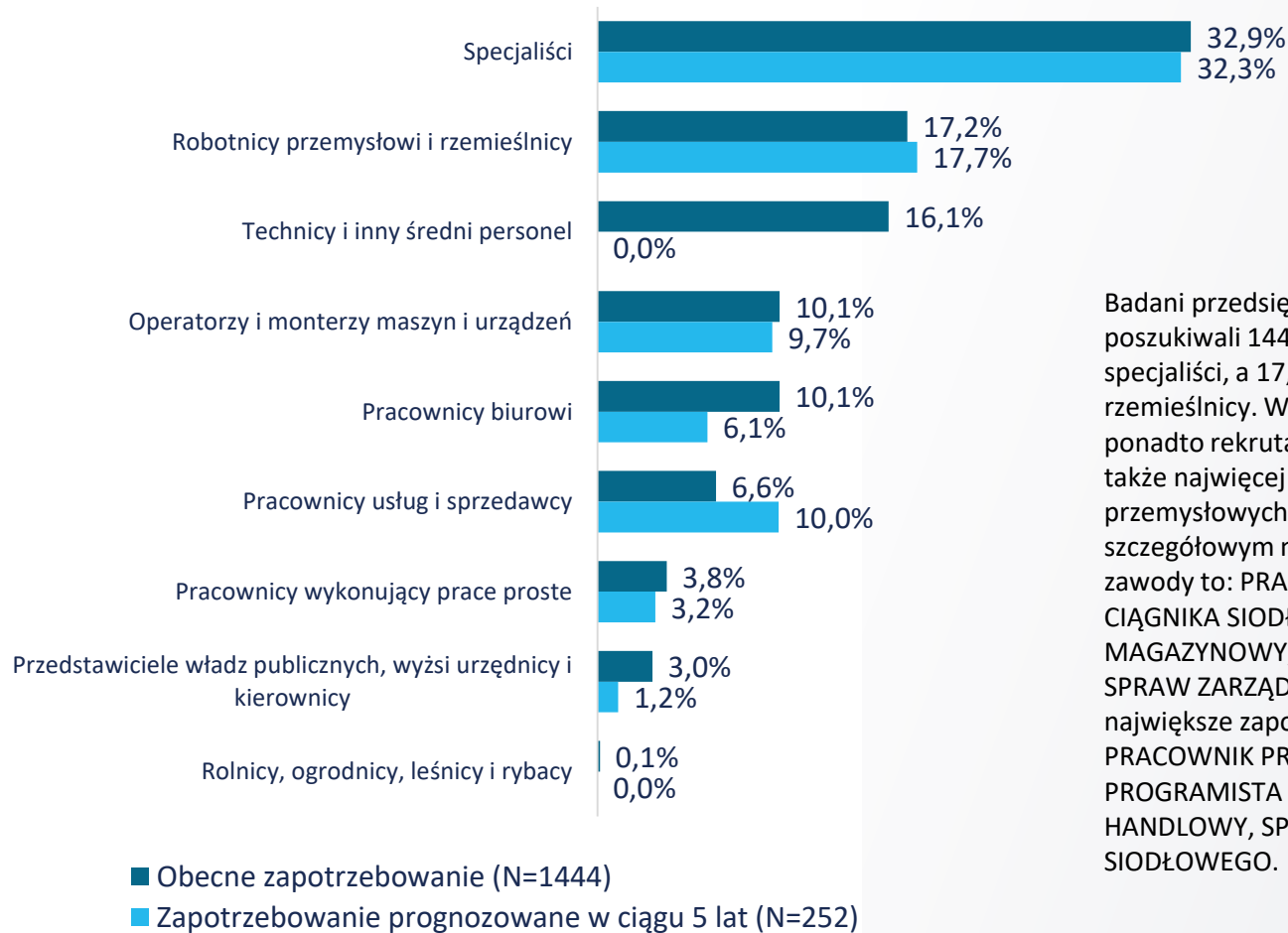
Zapotrzebowanie na zawody – obecnie i w przyszłości



DWUP
Dolnośląski Wojewódzki
Urząd Pracy



Poszukiwani pracownicy w poszczególnych zawodach



Badani przedsiębiorcy w momencie badania poszukiwali 1444 pracowników, z czego 32,9% stanowili specjaliści, a 17,2% robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy. W perspektywie 5-ciu lat planowano ponadto rekrutację kolejnych 252 osób, wśród których także najwięcej było specjalistów (32,3%), i robotników przemysłowych i rzemieślników (17,7%). W ujęciu szczegółowym najbardziej poszukiwane obecnie zawody to: PRACOWNIK BIUROWY, CIEŚLA, KIEROWCA CIĄGNIKA SIODŁOWEGO, MURARZ, ROBOTNIK MAGAZYNOWY, RECEPCJONISTA i SPECJALISTA DO SPRAW ZARZĄDZANIA. W perspektywie 5-ciu letniej największe zapotrzebowanie zgłoszono na zawody: PRACOWNIK PRODUKCJI, PRACOWNIK BIUROWY, PROGRAMISTA APLIKACJI, CIEŚLA, PRZEDSTAWICIEL HANDLOWY, SPRZEDAWCA i KIEROWCA CIĄGNIKA SIODŁOWEGO.



Fundusze Europejskie
dla Dolnego Śląska



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



DOLNY
ŚLĄSK

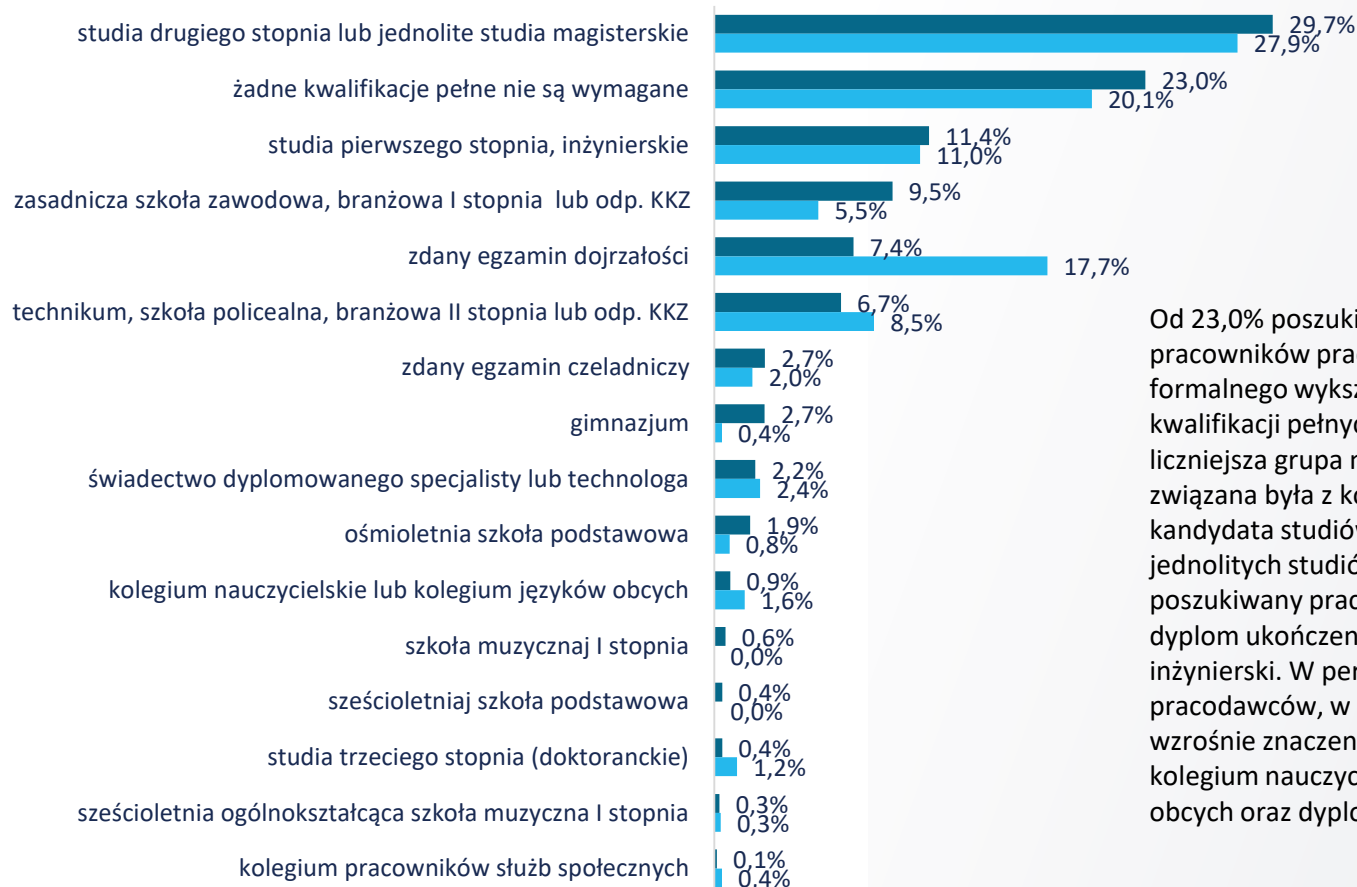
Zapotrzebowanie na kwalifikacje PEŁNE – obecne i w przyszłości



DWUP
Dolnośląski Wojewódzki
Urząd Pracy



Poszukiwani pracownicy z wymaganym poziomem kwalifikacji pełnych



Od 23,0% poszukiwanych w czasie trwania badania pracowników pracodawcy nie wymagali żadnego formalnego wykształcenia, tj. żadnego poziomu kwalifikacji pełnych nadawanych w oświacie. Nieco liczniejsza grupa nieobsadzonych stanowisk (29,7%) związana była z koniecznością ukończenia przez kandydata studiów wyższych drugiego stopnia lub jednolitych studiów magisterskich. Co dziesiąty poszukiwany pracownik (11,4%) winien był posiadać dyplom ukończenia studiów pierwszego stopnia lub inżynierski. W perspektywie 5-ciu lat, zdaniem pracodawców, w procesie rekrutacyjnym relatywnie wzrośnie znaczenie świadectwa maturalnego, kolegium nauczycielskiego lub kolegium języków obcych oraz dyplomu doktorskiego.

- Obecne zapotrzebowanie (N=1444)
- Zapotrzebowanie prognozowane w ciągu 5 lat (N=252)



Fundusze Europejskie
dla Dolnego Śląska



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



DOLNY
ŚLĄSK

Zapotrzebowanie na kwalifikacje CZĄSTKOWE – obecne i w przyszłości



DWUP
Dolnośląski Wojewódzki
Urząd Pracy



Poszukiwane u przyszłych pracowników uprawnienia, wymagane prawem specjalne pozwolenia i egzaminy państwowe lub zdane przed specjalnymi komisjami



Z perspektywy procesów rekrutacyjnych planowanych na rok przeprowadzenia badania, najważniejszymi grupami uprawnień były: prawo jazdy (14,8% wszystkich wskazań), uprawnienia kierowców zawodowych (7,9% wskazań) i uprawnienia operatora do robót ziemnych (4,5%). W kontekście bardziej odległych czasowo planów, badani przedsiębiorcy zgłosili zapotrzebowanie na pracowników posiadających prawo jazdy (17,7% wskazań), uprawnienia kierowców zawodowych (7,6%) i %).



Fundusze Europejskie
dla Dolnego Śląska



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



DOLNY
ŚLĄSK

Zapotrzebowanie na wiedzę i kompetencje społeczne



DWUP
Dolnośląski Wojewódzki
Urząd Pracy



Poszukiwany u przyszłych pracowników rodzaj wiedzy



Poszukiwane u przyszłych pracowników kompetencje społeczne



Fundusze Europejskie
dla Dolnego Śląska



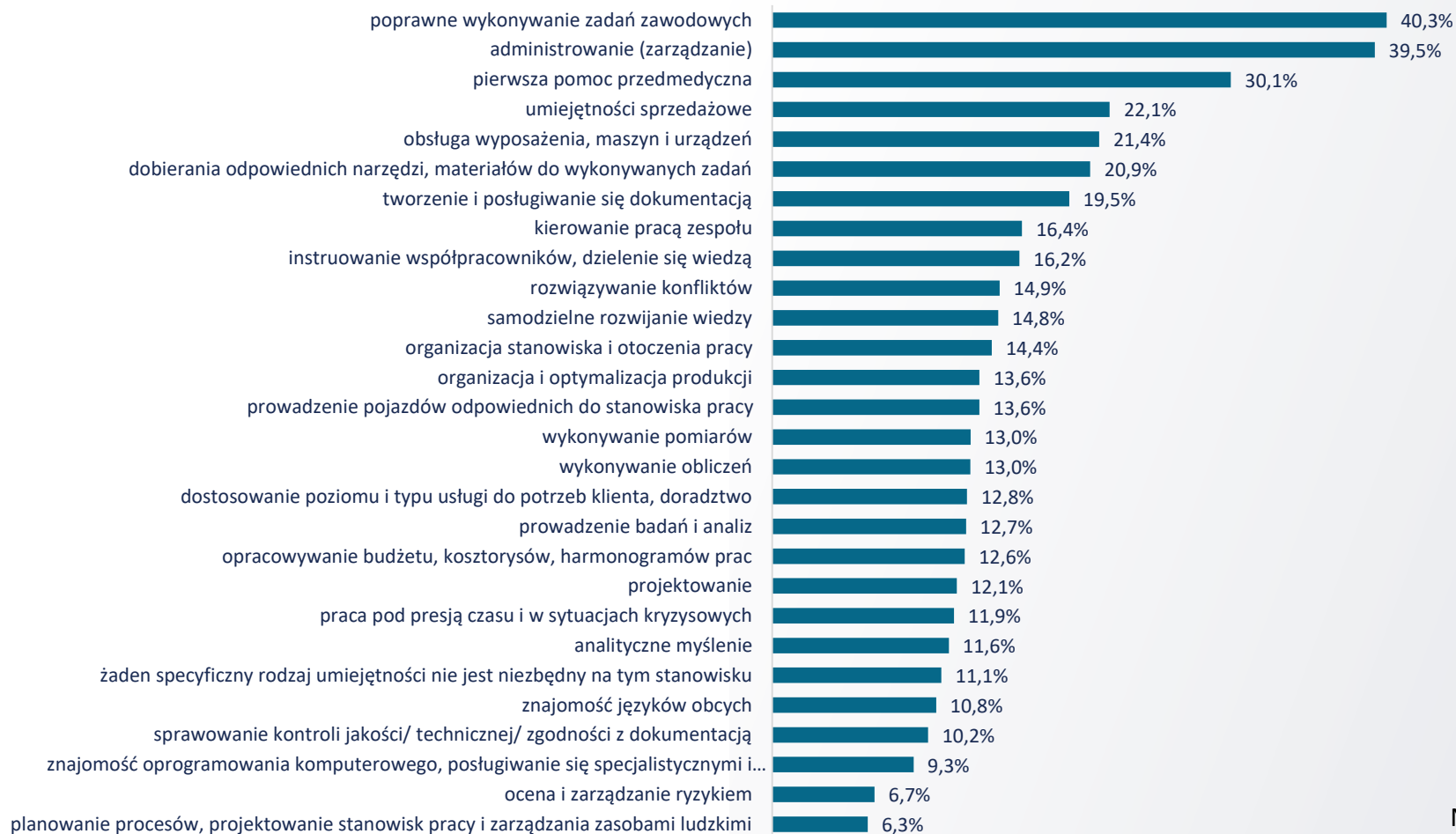
Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



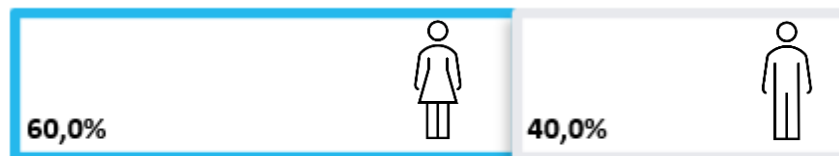
DOLNY
ŚLĄSK

Poszukiwane u przyszłych pracowników umiejętności



N = 801

Płeć respondentów



43 lata

Mediana wieku pracowników. Co czwarty respondent miał 37 lat lub mniej, połowa zaś nie przekroczyła 43 roku życia. Najmłodszy respondent liczył 19 lat, najstarszy – 69.



5 lat

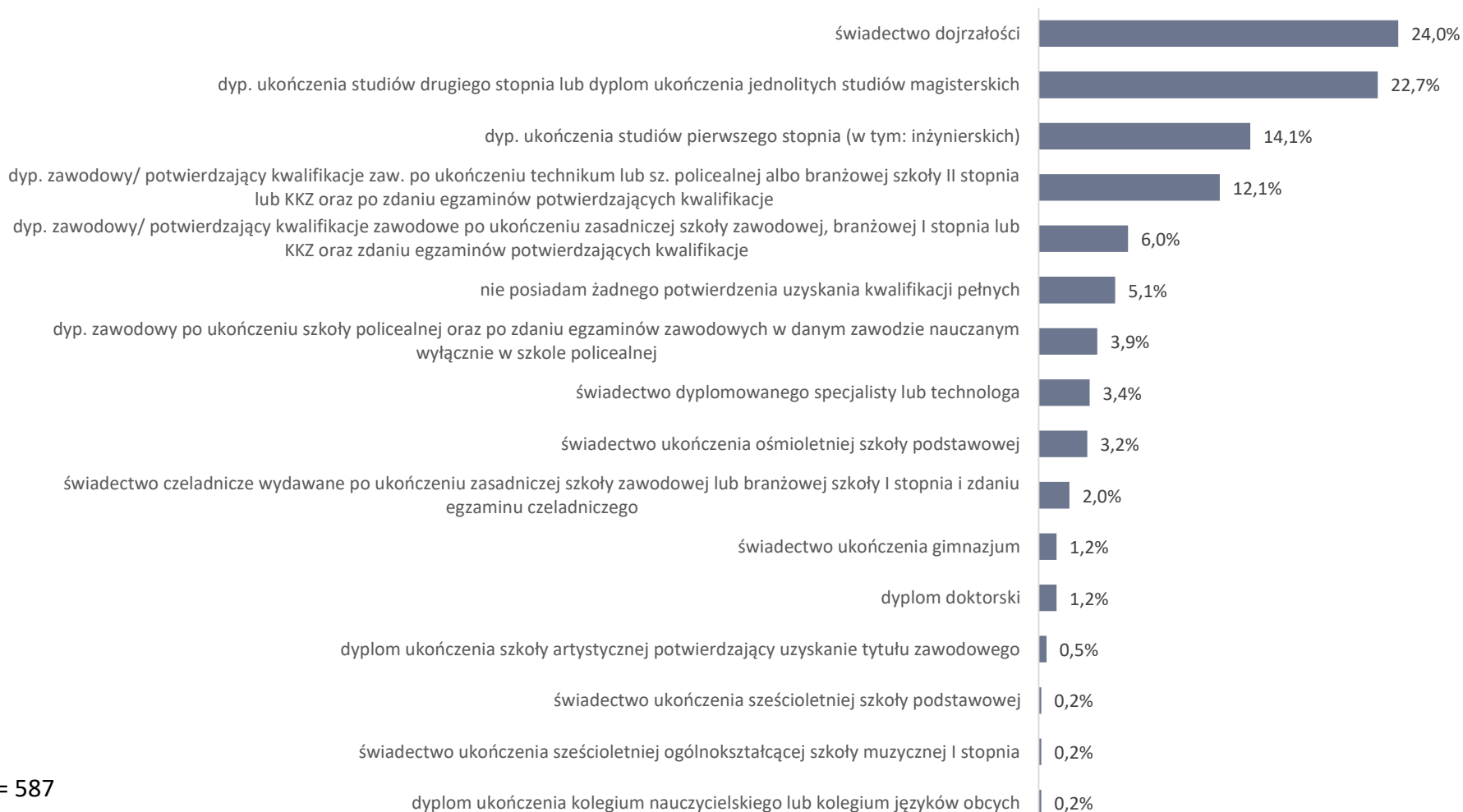
Mediana stażu pracy w firmie. Co czwarta badana osoba pracowała w swojej firmie nie dłużej niż 3 lata, a co druga nie dłużej niż 5 lat. Najdłuższy odnotowany staż pracy w firmie to 25 lat.



5 lat

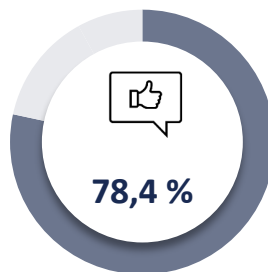
Mediana stażu pracy w firmie na obecnym stanowisku. Co czwarta badana osoba pracowała na swoim obecnym stanowisku nie dłużej niż 3 lata, co druga natomiast nie dłużej niż 5 lat. Najdłuższy odnotowany staż pracy na obecnym stanowisku to 21 lat.

Wykształcenie respondentów

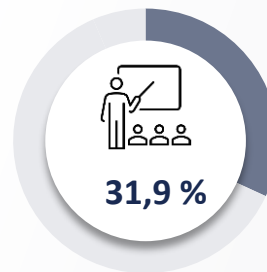


N = 587

Odsetek pracowników
deklarujących zgodność
posiadanych kwalifikacji z
zajmowanym stanowiskiem

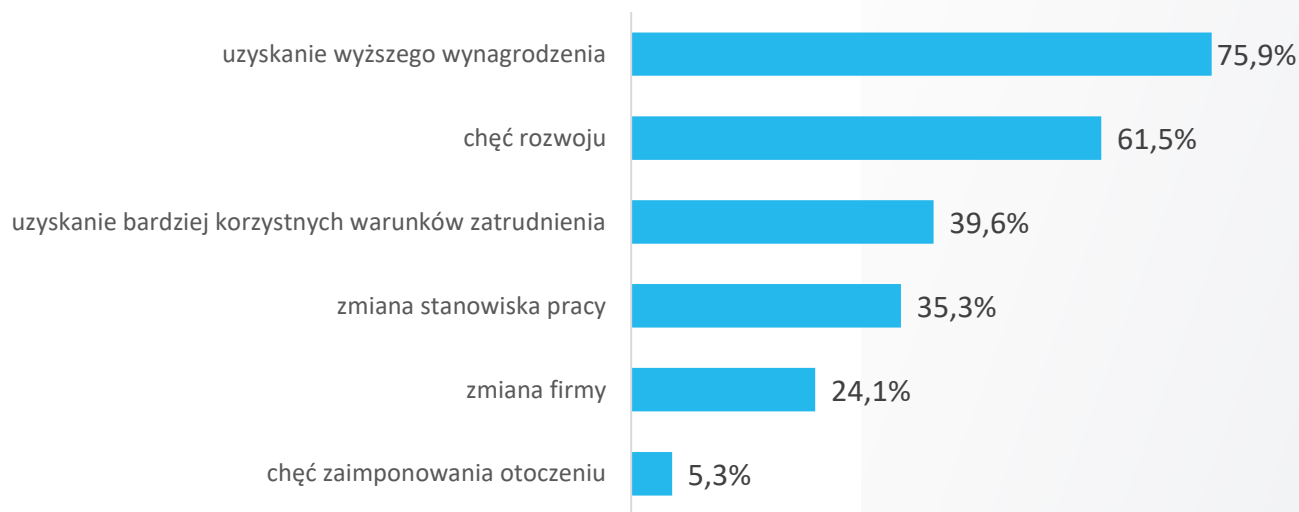


Odsetek pracowników
zainteresowanych poszerzeniem
posiadanych umiejętności i
kwalifikacji



N = 587

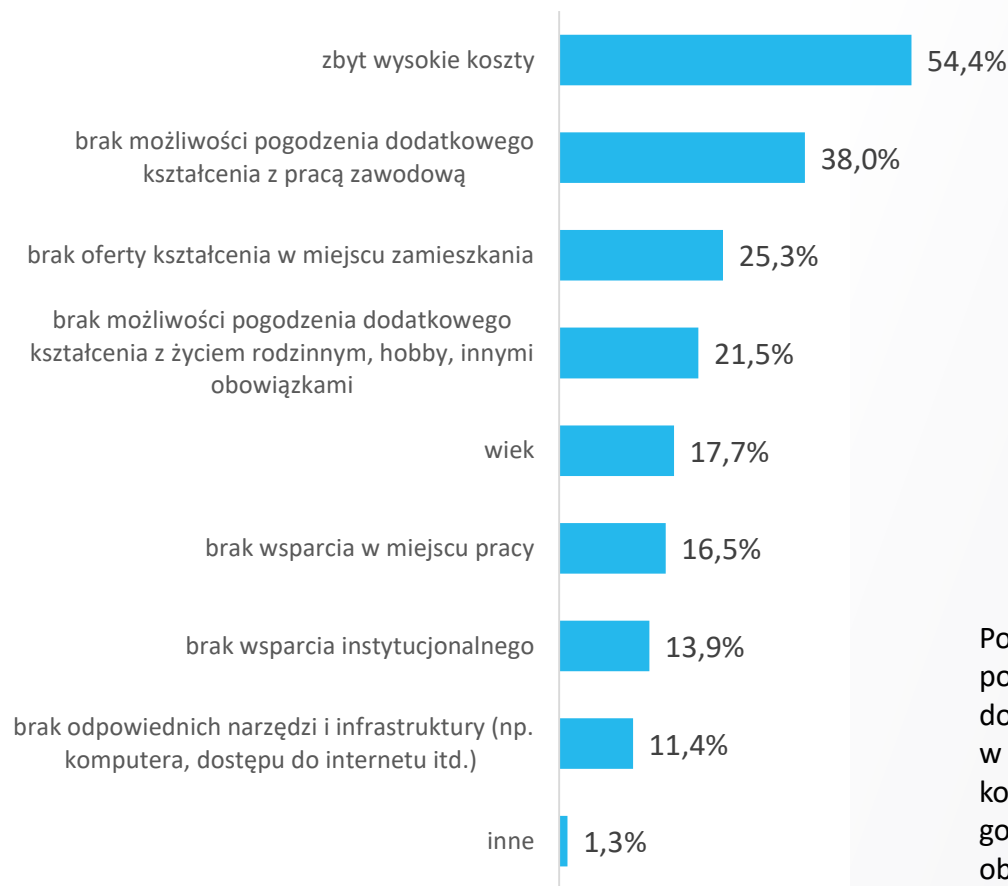
Powody zainteresowania poszerzeniem posiadanych umiejętności i kwalifikacji



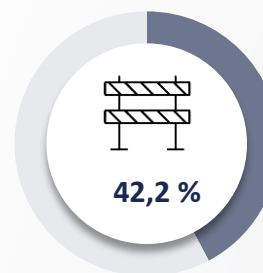
N = 187

Dla ponad ¾ pracowników zainteresowanych podnoszeniem poziomu umiejętności i kwalifikacji podstawową motywacją była chęć uzyskania wyższego wynagrodzenia. W dalszej kolejności wymieniane były: chęć rozwoju (wskazana przez 61,5% respondentów), uzyskania bardziej korzystnych warunków zatrudnienia (39,6%) i zmiana stanowiska pracy (35,3%).

Dostrzegane bariery poszerzania kwalifikacji i umiejętności

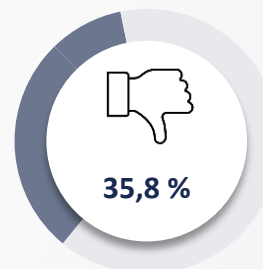


N = 79



Odsetek pracowników dostrzegających bariery stojące na przeszkodzie pozyskiwania dodatkowych kwalifikacji i umiejętności

N = 187

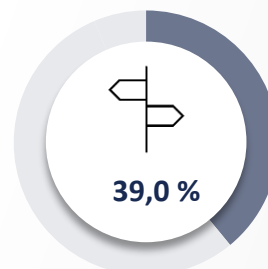
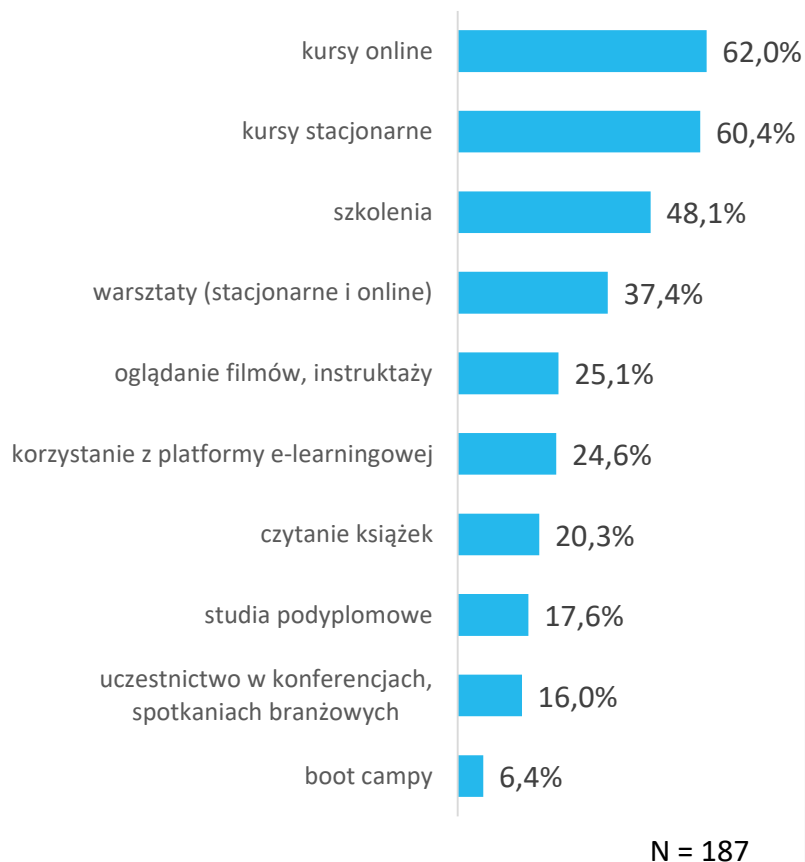


Odsetek pracowników uskarżających się na brak wsparcia pracodawców w zdobywaniu dodatkowych kwalifikacji i umiejętności

N = 187

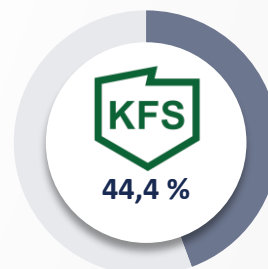
Ponad połowa pracowników zainteresowanych podnoszeniem poziomu umiejętności i kwalifikacji, którzy dostrzegali utrudniające rozwój bariery, widziało przeszkodę w postaci zbyt wysokich kosztów (54,4%). W dalszej kolejności wymieniane były utrudnienia związane z godzeniem kształcenia z pracą zawodową i innymi obowiązkami (wskazane odpowiednio przez 38,0% i 25,3% odpowiadających).

Zainteresowanie poszczególnymi metodami poszerzania wiedzy i umiejętności



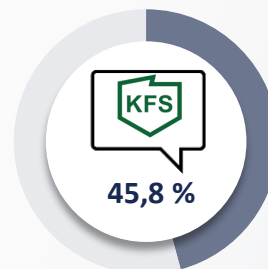
Odsetek pracowników korzystających ze Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji przy wyborze planowanych szkoleń, kursów itd.

N = 187



Odsetek pracowników poinformowanych o Krajowym Funduszu Szkoleniowym

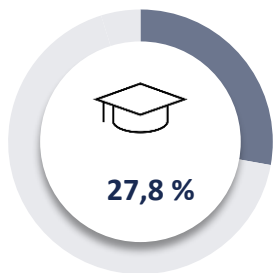
N = 187



Odsetek pracowników poinformowanych o funkcjonowaniu Krajowego Funduszu Szkoleniowego, którzy z niego korzystali (obecnie lub w przeszłości)

N = 83

Zainteresowani rozwojem pracownicy najchętniej podnoszą poziom kwalifikacji poprzez uczestnictwo w kursach online (wskazane przez 62,0% respondentów), kursach stacjonarnych (60,4%) i szkoleniach (48,1%).



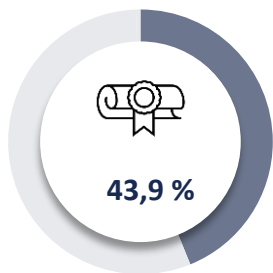
N = 187

Odsetek pracowników zainteresowanych zdobyciem kolejnego poziomu kwalifikacji pełnych

Zainteresowanie zdobyciem poszczególnych rodzajów potwierdzeń poziomu kwalifikacji pełnych (nadawanych w oświacie)



N = 57



43,9 %

N = 187

Odsetek pracowników zainteresowanych zdobyciem wymaganych prawem specjalnych uprawnień/pozwoleń lub zdaniem egzaminów państwowych lub przed specjalnymi komisjami

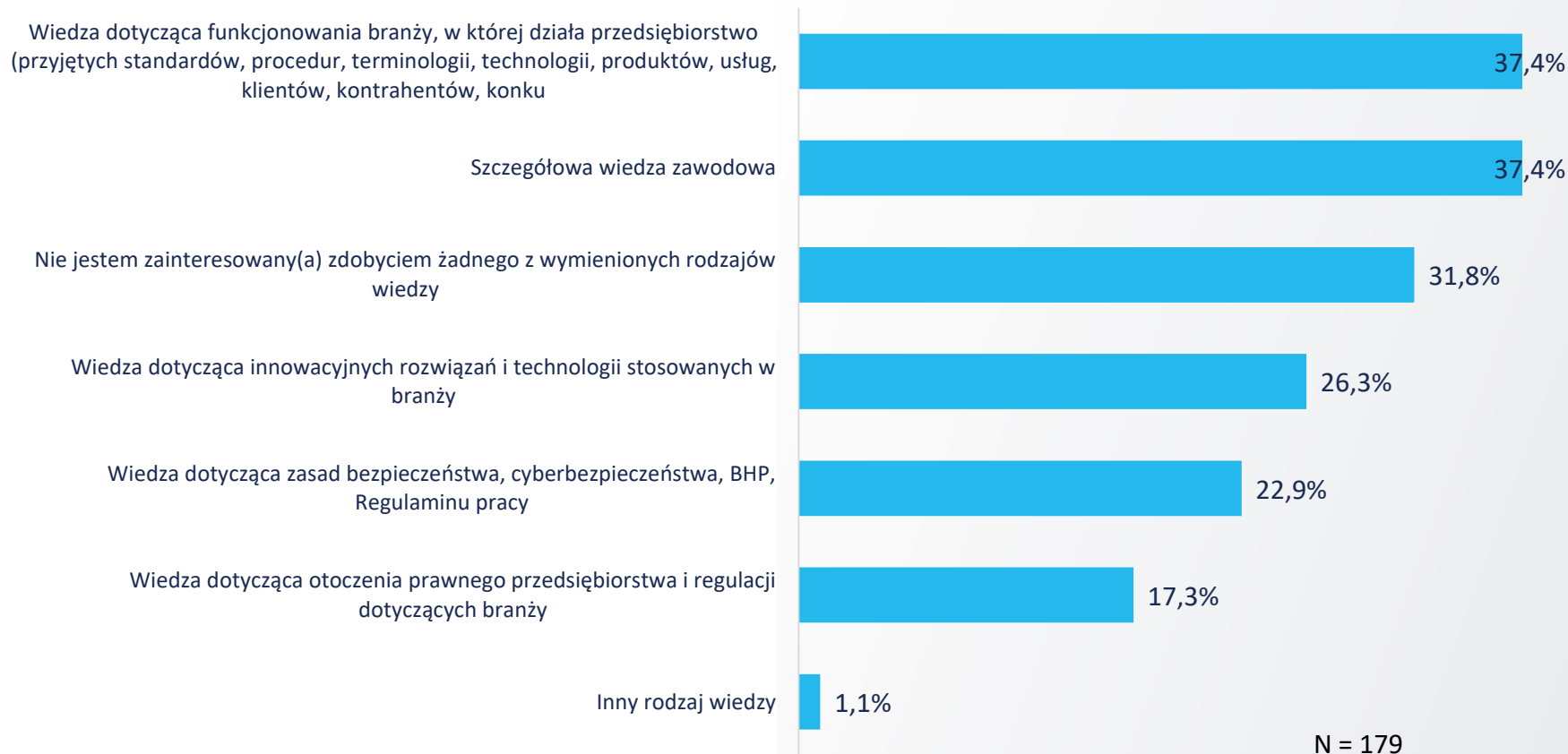
Zainteresowanie zdobyciem poszczególnych rodzajów wymaganych prawem specjalnych uprawnień/pozwoleń lub zdaniem egzaminów państwowych lub przed specjalnymi komisjami



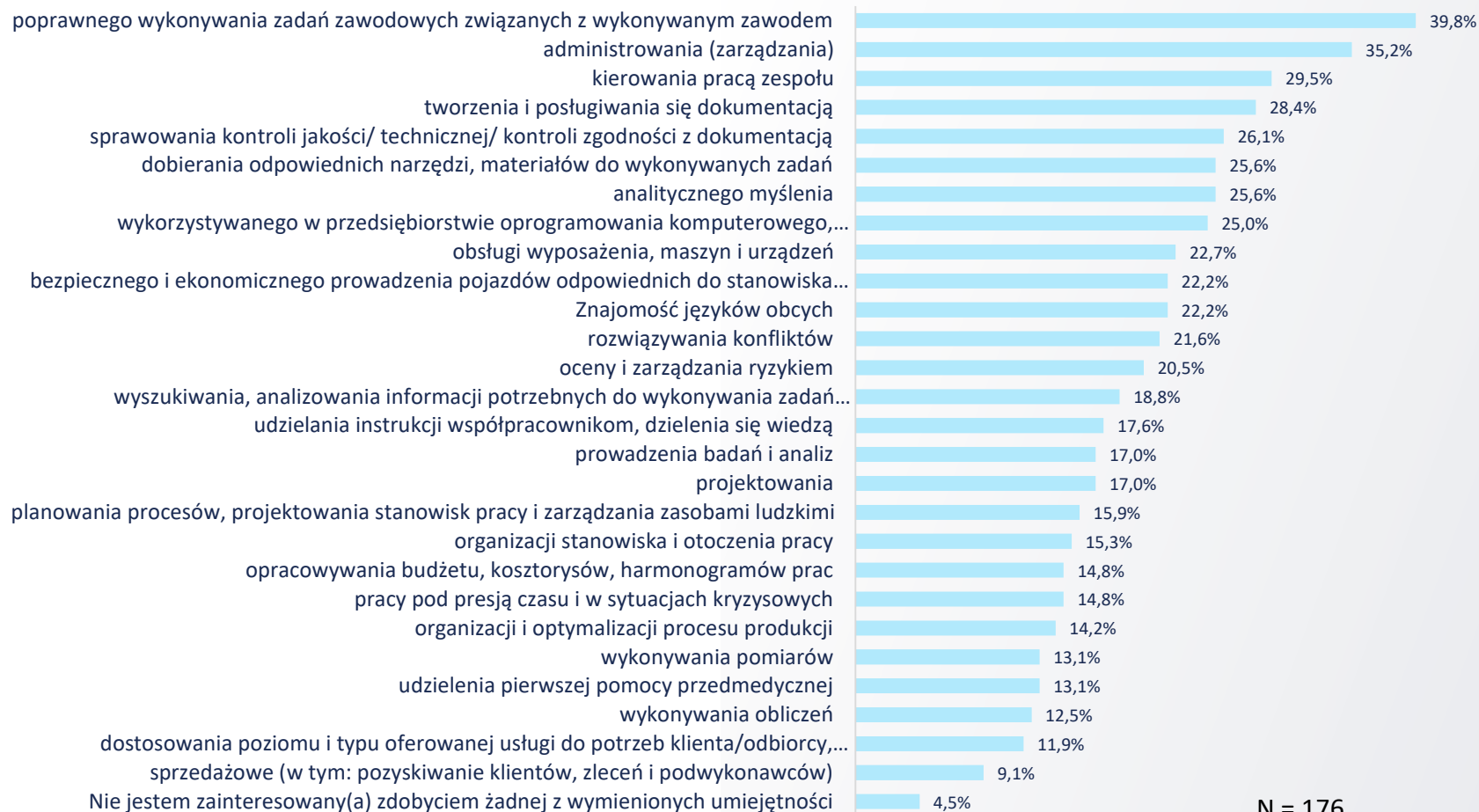
N = 57

Pracownicy zainteresowani byli najczęściej zdobywaniem uprawnień z grup: prawo jazdy, uprawnień dźwigowych UDT i uprawnień operatorów maszyn do robót ziemnych (odpowiednio: 23,9%, 19,7% i 15,5% wskazań). W ujęciu bardziej szczegółowym najczęściej wskazywano na: Prawo jazdy kat. C i CE (5 wskazań), D, D+E (5 wskazań), Uprawnienia operatora koparkoładowarki (5), Uprawnienia operatora wózków jezdniowych podnośnikowych(5), Prawo jazdy kat. T (4) i Uprawnienia operatora żurawia (żuraw przenośny HDS – 4).

Zapotrzebowanie na rozwijanie poszczególnych rodzajów wiedzy

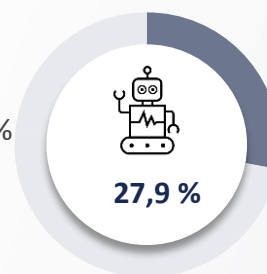
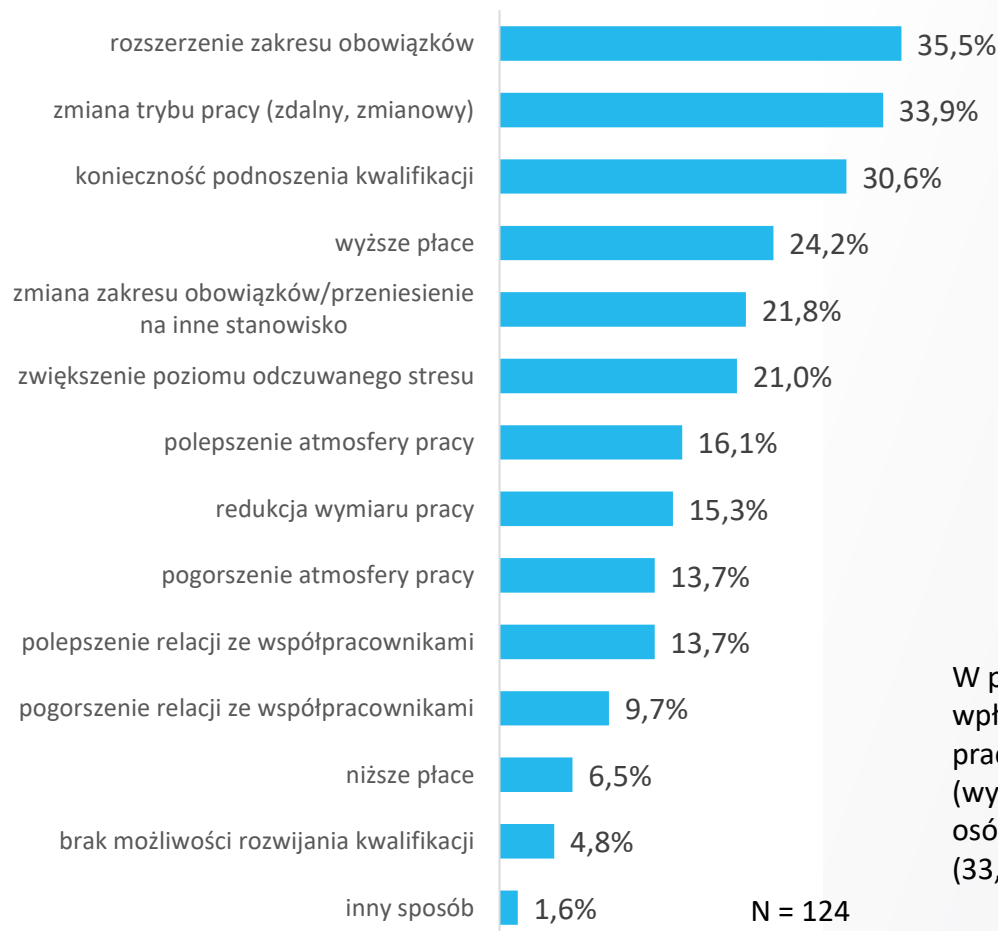


Zapotrzebowanie na rozwijanie poszczególnych umiejętności



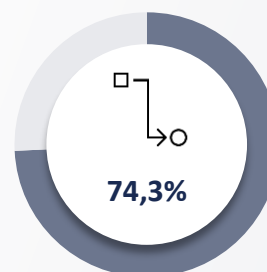
N = 176

Wpływ zmian związanych z transformacją technologiczną na pracowników



Odsetek pracowników dostrzegających w firmie zmiany wynikające z tzw. transformacji technologicznej (rozwoju cyfryzacji, automatyzacji, rozwoju AI, transformacji energetycznej)

N = 587



Odsetek pracowników odczuwających wpływ zmian wynikających z transformacji technologicznej na swoje stanowisko pracy

N = 167

W przypadku największej części pracowników, którzy odczuli wpływ transformacji technologicznej na swoje stanowisko pracy, zmiany dotyczyły rozszerzenia zakresu obowiązków (wymienionego przez 35,5% odpowiadających). Nieco mniej osób wskazało w tym kontekście na zmianę trybu pracy (33,9%) i konieczność podnoszenia kwalifikacji (30,6%).

- 1** W podregionie Miasto Wrocław dominuje branża M i usługi profesjonalne, w dalszej kolejności G – handel i J – informacja i komunikacja. Ponad połowa przedsiębiorstw (które wzięły udział w badaniu) działa jedynie na rynku lokalnym, a blisko połowa jest w dobrej lub bardzo dobrej sytuacji
- 2** Ponad 1/3 przedsiębiorstw posiada nieobsadzone stanowiska pracy, a blisko 1/4 planuje zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższego roku, jednak jedynie 14,4% jest w stanie określić swoje plany rekrutacyjne na 5 lat wprzód.
- 3** Zawody, na które jest obecnie największe zapotrzebowanie wśród przedsiębiorców to: PRACOWNIK BIUROWY, CIEŚLA, KIEROWCA CIĄGNIKA SIODŁOWEGO, MURARZ, ROBOTNIK MAGAZYNOWY, RECEPCJONISTA i SPECJALISTA DO SPRAW ZARZĄDZANIA.
- 4** W przypadku 23,0% wolnych stanowisk pracy, od kandydatów nie wymaga się żadnego formalnego wykształcenia, zaś 29,7% kandydatów powinno przedstawić rekrutującym potwierdzenie ukończenia studiów II stopnia lub jednolitych studiów magisterskich.
- 5** Od kandydatów na pracowników najczęściej wymagane jest posiadanie prawa jazdy odpowiedniej kategorii, uprawnień operatora maszyn do robót ziemnych i uprawnień dźwigowych.

- 6 Pracodawcy chcieliby, aby ich przyszli pracownicy posiadali przede wszystkim szczegółową wiedzę zawodową i dotyczącą funkcjonowania branży.
- 7 Poszukiwane są umiejętności: poprawnego wykonywania zadań zawodowych, administrowania i zarządzania oraz świadczenia pierwszej pomocy przedmedycznej, a także takie kompetencje społeczne jak: chęć do pracy i odpowiedzialność.
- 8 W perspektywie najbliższych 5 lat pracodawcy planują zatrudnienie przede wszystkim pracowników w zawodach: PRACOWNIK PRODUKCJI, PRACOWNIK BIUROWY, PROGRAMISTA APLIKACJI, CIEŚLA, PRZEDSTAWICIEL HANDLOWY, SPRZEDAWCA i KIEROWCA CIĄGNIKA SIODŁOWEGO.
- 9 W co czwartym przedsiębiorstwie w ciągu ostatnich 5 lat widoczne były zmiany wynikające z transformacji technologicznej. Rozwój cyfryzacji, automatyzacji, AI i transformacja energetyczna najczęściej przekłada się przede wszystkim na wdrożenie nowego programu podnoszenia kwalifikacji pracowników.

- 10** W badaniu wzięło udział 587 pracowników z 587 przedsiębiorstw zlokalizowanych terenie podregionu Miasto Wrocław. Blisko 2/3 respondentów to kobiety.
- 11** Połowa respondentów pracowała w swojej firmie i na obecnym stanowisku przez okres nie dłuższy niż 5 lat. Ponad 3/4 pytanym deklarowała zgodność posiadanych kwalifikacji z zajmowanym stanowiskiem, a blisko 1/3 była zainteresowana podnoszeniem poziomu wiedzy, umiejętności i kwalifikacji.
- 12** Podstawowe motywacje do rozwoju to: chęć uzyskania wyższego wynagrodzenia i chęć rozwoju.
- 13** Co czwarty badany był zainteresowany zdobyciem kolejnego poziomu kwalifikacji pełnych (w oświacie), z czego największe grono (40,4%) planowało ukończenie studiów pierwszego stopnia lub inżynierskich.
- 14** Prawie połowa badanych zainteresowanych podnoszeniem poziomu wiedzy, umiejętności i kwalifikacji, planowała także zdobycie wymaganych prawem specjalnych uprawnień/pozwoleń lub zdanie egzaminów państwowych lub przed specjalnymi komisjami.

15

W kontekście wymaganych prawem pozwoleń/ uprawnień/ egzaminów, respondenci najczęściej wskazywali na: prawo jazdy różnych kategorii, uprawnienia dźwigowe UDT i uprawnienia operatorów maszyn do robót ziemnych.

16

Pracownicy zamierzali poszerzać wiedzę dotyczącą funkcjonowania branży, w której działa ich firma oraz szczegółową wiedzę zawodową, a także rozwijać umiejętności poprawnego wykonywania zadań zawodowych, umiejętność zarządzania i administrowania oraz kierowania pracą zespołu.

17

W tym celu mieli zamiar najczęściej korzystać z oferty kursów online i stacjonarnych, a także uczęszczać na szkolenia i warsztaty.

18

Co czwarty respondent dostrzegał w swojej firmie zmiany wynikające z tzw. transformacji technologicznej. W grupie dostrzegających $\frac{3}{4}$ odczuwało ich bezpośredni wpływ na swoje stanowisko pracy. Wśród zmian wymieniano najczęściej zmianę zakresu obowiązków.