

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 legnicko-głogowski



Fundusze Europejskie
dla Dolnego Śląska



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską

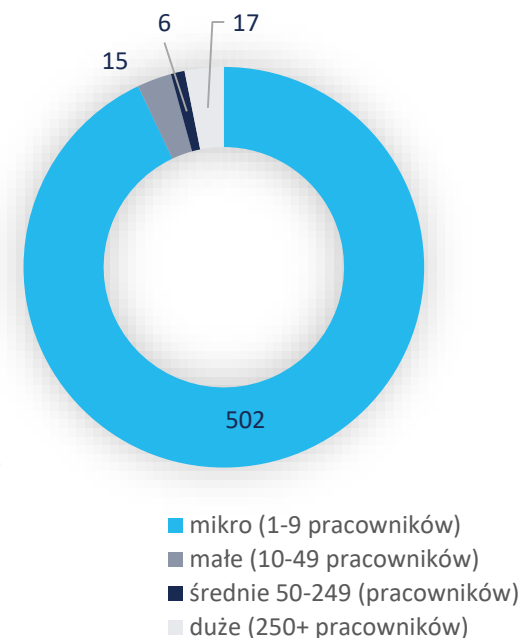


**DOLNY
ŚLĄSK**

Sekcja PKD przedsiębiorstwa

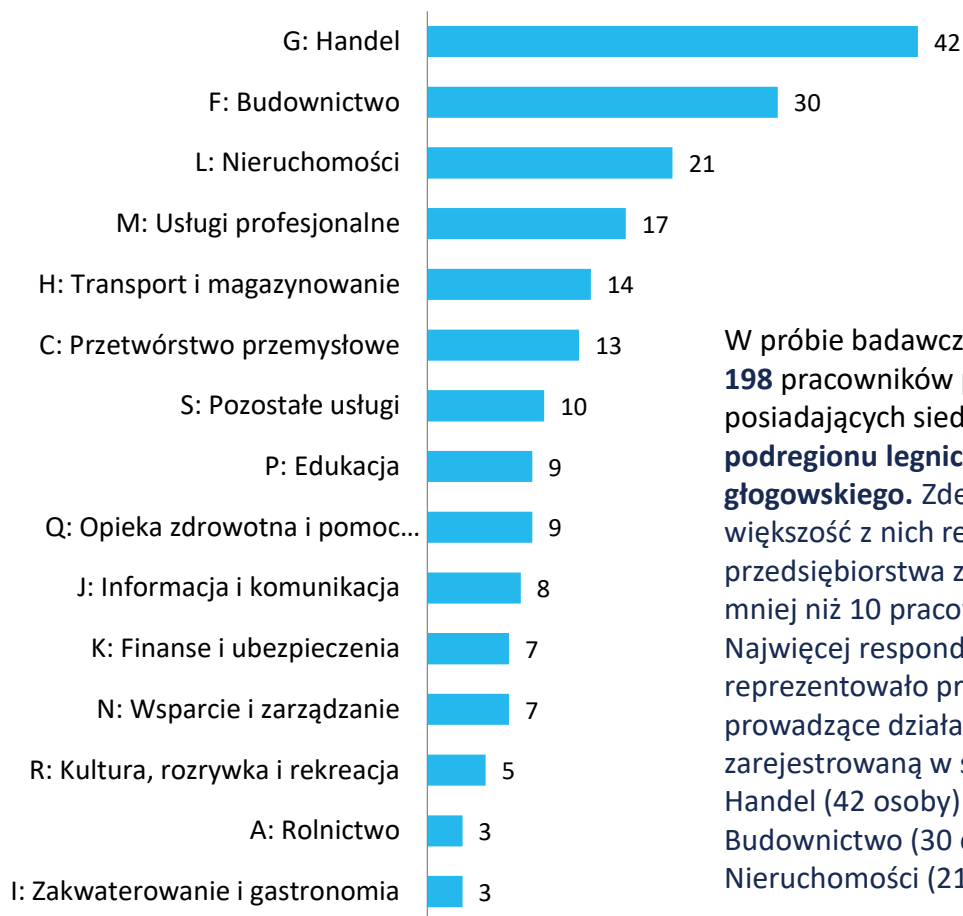


Wielkość przedsiębiorstwa

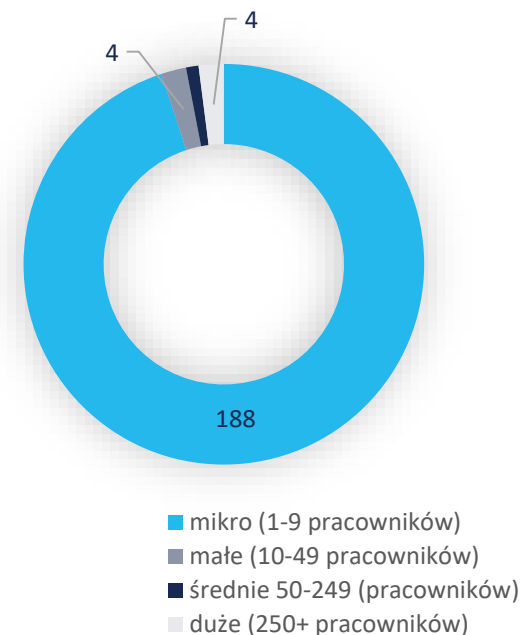


W próbie badawczej I części badania znalazło się **540** właścicieli i osób zarządzających lub zajmujących się sprawami personalnymi przedsiębiorstw, posiadających siedziby na terenie **podregionu legnicko-głogowskiego**. Zdecydowana większość z nich reprezentowała przedsiębiorstwa zatrudniające mniej niż 10 pracowników. Najwięcej respondentów reprezentowało przedsiębiorstwa prowadzące działalność zarejestrowaną w sekcjach: G – Handel (111 osób), F – Budownictwo (86 osób) oraz L – Nieruchomości (59 osób).

Sekcja PKD przedsiębiorstwa



Wielkość przedsiębiorstwa



W próbie badawczej znalazło się **198** pracowników przedsiębiorstw, posiadających siedziby na terenie **podregionu legnicko-głogowskiego**. Zdecydowana większość z nich reprezentowała przedsiębiorstwa zatrudniające mniej niż 10 pracowników. Najwięcej respondentów reprezentowało przedsiębiorstwa prowadzące działalność zarejestrowaną w sekcjach: G – Handel (42 osoby) F – Budownictwo (30 osób), oraz L – Nieruchomości (21 osób).

Podstawowe dane o podregionie **Ludność i powierzchnia**



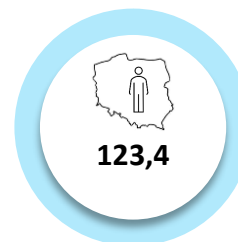
DWUP
Dolnośląski Wojewódzki
Urząd Pracy



Ludność



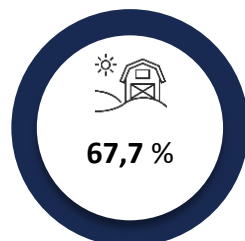
Powierzchnia



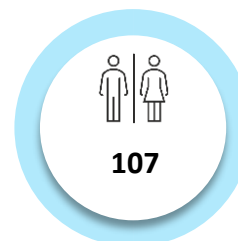
Liczba ludności na 1 km²



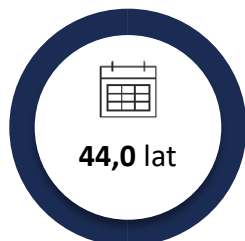
Przyrost naturalny na
1000 ludności



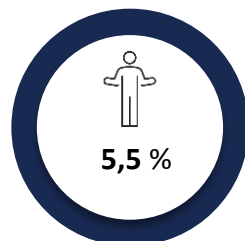
Wskaźnik urbanizacji



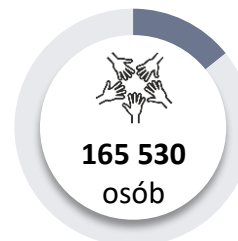
Współczynnik feminizacji



Mediana wieku ludności

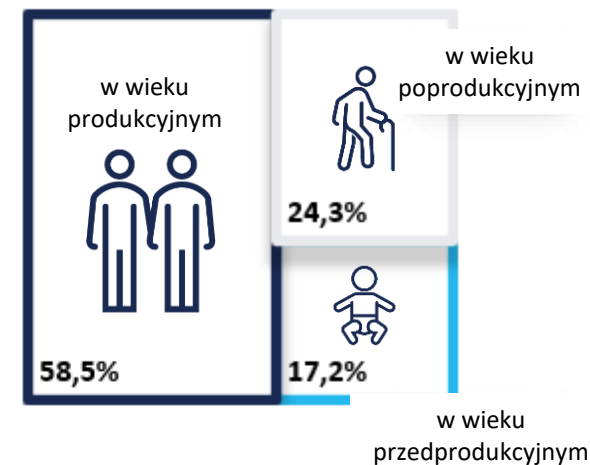


Stopa bezrobocia
rejestrowanego



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

125 424 zł Wartość brutto środków trwałych w przedsiębiorstwach na 1 mieszkańca

114 191 zł Produkcja sprzedana przemysłu ogółem na 1 mieszkańca

7 983,91 zł Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto

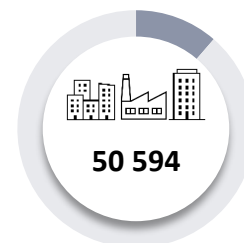
11 788 zł Nakłady inwestycyjne w przedsiębiorstwach na 1 mieszkańca

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

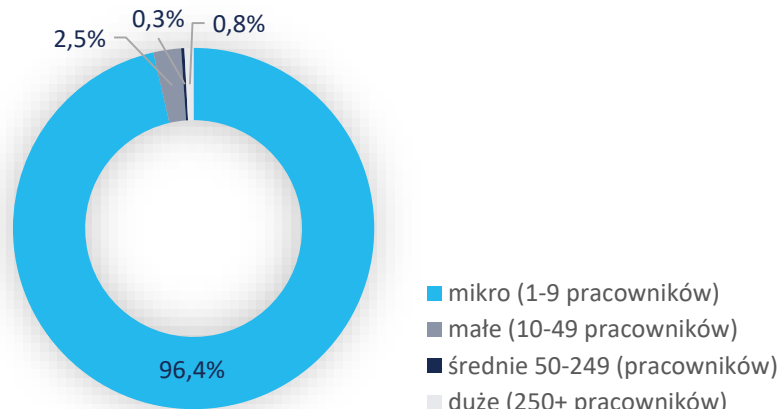




Wartości wskaźników **większe** od wojewódzkich **oznaczone kolorem granatowym**, wartości **mniejsze** oznaczono kolorem **błękitnym**. W przypadku wartości bezwzględnych wykresy przedstawiają udział podregionu w województwie dolnośląskim.

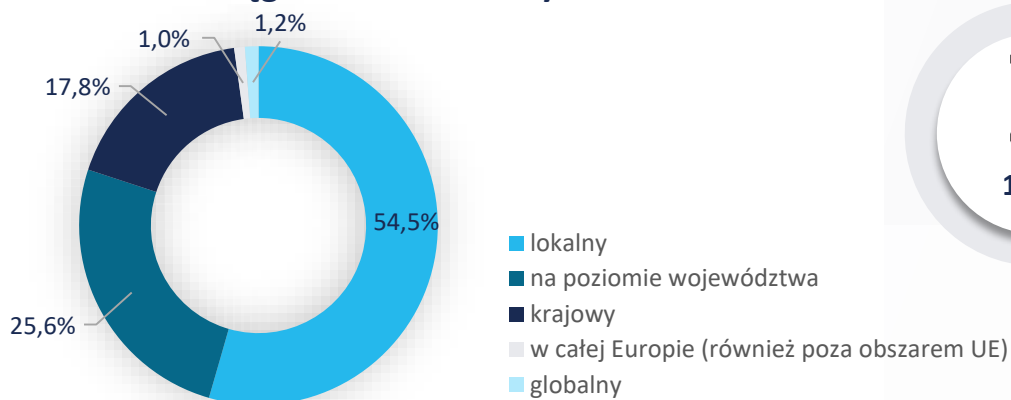
Informacje o badanych przedsiębiorstwach

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 = 533



40,7%

Odsetek przedsiębiorstw posiadających stanowiska pracy, z których obsadą są problemy



24,9%

Odsetek przedsiębiorstw planujących zatrudnienie nowych pracowników w ciągu 12 najbliższych miesięcy

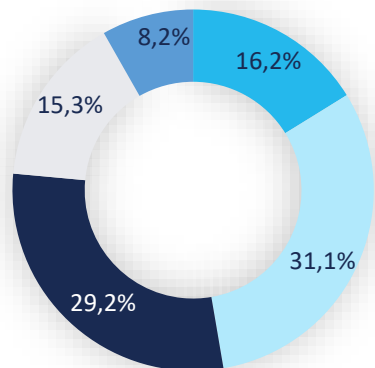


14,0%

Odsetek przedsiębiorstw planujących zatrudnienie nowych pracowników w okresie bardziej odległym niż 1 rok, ale nie dłuższym niż 5 lat (65,1% odpowiadających nie udzieliło jednoznacznej odpowiedzi na to pytanie)

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

Sytuacja ekonomiczna firmy



- bardzo dobra, tzn. firma przynosi zyski i daje dobre perspektywy na przyszłość
- dobra, tzn. firma przynosi zyski
- przeciętna, tzn. firma nie rozwija się, ale też nie przynosi strat
- pogarszająca się, tzn. firma zaczyna przynosić straty
- na skraju bankructwa

N = 533



26 lat

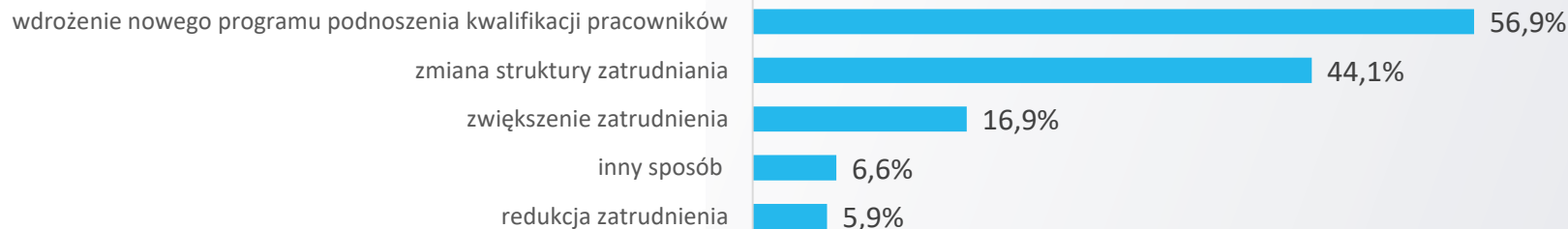
Półowa przedsiębiorstw funkcjonowała na rynku nie dłużej niż 26 lat. Najmłodsze przedsiębiorstwo działało od 2 lat, najstarsze – 79.



25,9%

W co czwartym przedsiębiorstwie w ciągu ostatnich 5 lat zaszły zmiany wynikające z tzw. transformacji technologicznej. W większości przedsiębiorstw (u 56,9%) zmiany zaowocowały koniecznością wdrożenia nowego programu podnoszenia kwalifikacji pracowników.

Zmiany w przedsiębiorstwach pod wpływem transformacji technologicznej



N = 124

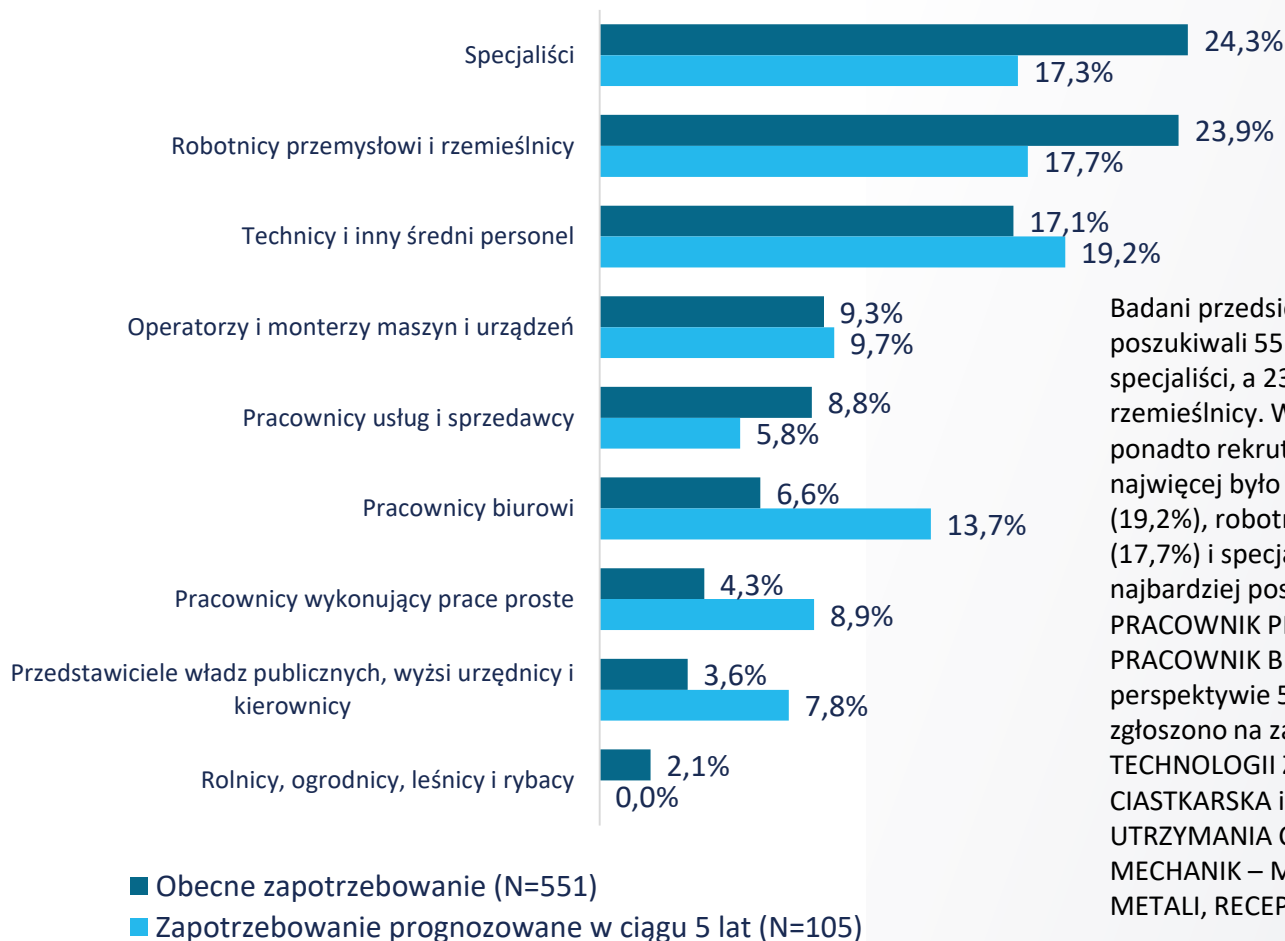
Zapotrzebowanie na zawody – obecnie i w przyszłości



DWUP
Dolnośląski Wojewódzki
Urząd Pracy



Poszukiwani pracownicy w poszczególnych zawodach



Badani przedsiębiorcy w momencie badania poszukiwali 551 pracowników, z czego 24,3% stanowili specjaliści, a 23,9% robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy. W perspektywie 5-ciu lat planowano ponadto rekrutację kolejnych 105 osób, wśród których najwięcej było techników i innego średniego personelu (19,2%), robotników przemysłowych i rzemieślników (17,7%) i specjalistów (17,3%). W ujęciu szczegółowym najbardziej poszukiwane obecnie zawody to: PRACOWNIK PRODUKCJI, SPRZEDAWCA, ELEKTRYK, PRACOWNIK BIUROWY i ROBOTNIK BUDOWLANY. W perspektywie 5-ciu letniej największe zapotrzebowanie zgłoszono na zawody: MAGAZYNIER, TECHNIK TECHNOLOGII ŻYWNOCİ – PRODUKCJA PIEKARSKO-CIASTKARSKA i CUKIERNICZA, PRACOWNIK UTRZYMANIA CZYSTOCİ (SPRZĄTACZKA), INŻYNIER MECHANIK – MASZYNY I URZĄDZENIA DO OBRÓBKİ METALI, RECEPCJONISTA, SPRZEDAWCA oraz STOLARZ.



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 29,5% poszukiwanych w czasie trwania badania pracowników pracodawcy nie wymagali żadnego formalnego wykształcenia, tj. żadnego poziomu kwalifikacji pełnych nadawanych w oświacie. Nieco mniej liczna liczba nieobsadzonych stanowisk (22,3%) związana była z koniecznością ukończenia przez kandydata studiów wyższych drugiego stopnia lub jednolitych studiów magisterskich. Prawie co dziesiąty poszukiwany pracownik (9,8%) 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 oraz dyplomu doktorskiego.



Fundusze Europejskie
dla Dolnego Śląska



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



DOLNY
ŚLĄSK

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



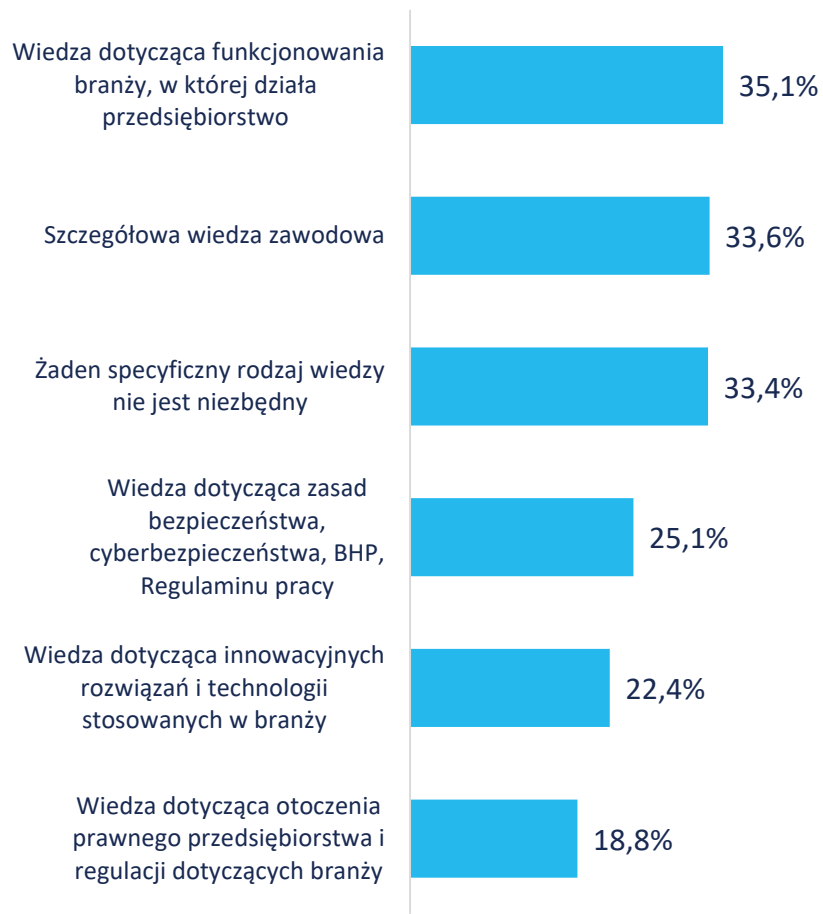
■ Obecne zapotrzebowanie (N=623)

■ Zapotrzebowanie prognozowane w ciągu 5 lat (N=117)

Z perspektywy procesów rekrutacyjnych planowanych na rok przeprowadzenia badania, najważniejszymi grupami uprawnień były: prawo jazdy (16,5% wszystkich wskazań), uprawnienia operatora maszyn do robót ziemnych (7,3% wskazań) i uprawnienia dźwigowe UDT (5,0%). W kontekście bardziej odległych czasowo planów, badani przedsiębiorcy zgłosili zapotrzebowanie na pracowników posiadających uprawnienia dźwigowe UDT (9,7% wskazań), uprawnienia operatora maszyn do robót ziemnych (7,0% i %), odpowiednią kategorię prawa jazdy (6,1% wskazań). W ujęciu bardziej szczegółowym, najbardziej poszukiwanymi rodzajami uprawnień były: Prawo jazdy kategorii A, B, BE, C, CE, Świadectwo kwalifikacji zawodowej kierowcy (KOD 95), Uprawnienia SEP G1 oraz Uprawnienia operatora wózków jezdniowych podnośnikowych, a w przyszłości ponadto: Uprawnienia operatora urządzeń wibracyjnych do pogrążania i wrywania, wielozadaniowego nośnika osprzętu i Uprawnienia z zakresu górnictwa i ratownictwa górniczego w zawodzie: Operator maszyn do robót strzałowych oraz pojazdów do przewozu osób lub środków strzałowych pod ziemią.

Zapotrzebowanie na wiedzę i kompetencje społeczne

Poszukiwany u przyszłych pracowników rodzaj wiedzy



Poszukiwane u przyszłych pracowników kompetencje społeczne



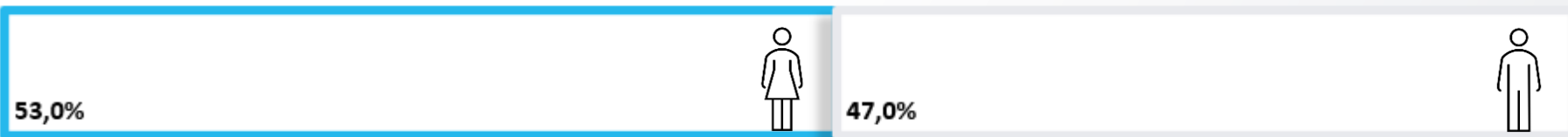
N = 286

Poszukiwane u przyszłych pracowników umiejętności



N = 286

Płeć respondentów



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 31 lat.



4 lata

Mediana stażu pracy w firmie na obecnym stanowisku. Co czwarta badana osoba pracowała na swoim obecnym stanowisku nie dłużej niż 2 lata, co druga natomiast nie dłużej niż 5 lat. Najdłuższy odnotowany staż pracy na obecnym stanowisku to 31 lat.



38 lat

Mediana wieku pracowników. Co czwarty respondent miał 32 lat lub mniej, połowa zaś nie przekroczyła 38 roku życia. Najmłodszy respondent liczył 19 lat, najstarszy – 63.

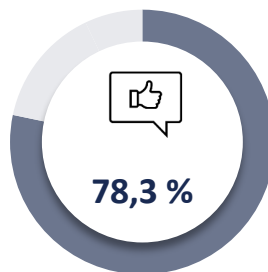
N = 198

Wykształcenie respondentów

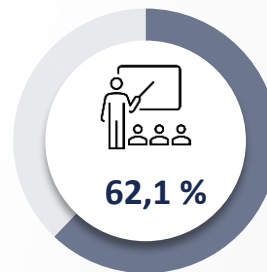


N = 198

Odsetek pracowników
deklarujących zgodność
posiadanych kwalifikacji z
zajmowanym stanowiskiem



Odsetek pracowników
zainteresowanych poszerzeniem
posiadanych umiejętności i
kwalifikacji



N = 198

Powody zainteresowania poszerzeniem posiadanych umiejętności i kwalifikacji



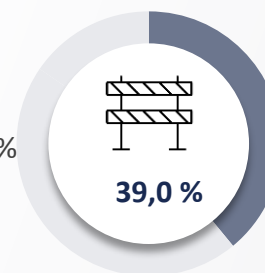
N = 123

Dla blisko 2/3 pracowników zainteresowanych podnoszeniem poziomu umiejętności i kwalifikacji podstawową motywacją była chęć uzyskania wyższego wynagrodzenia. W dalszej kolejności wymieniane były: chęć rozwoju (wskazana przez 59,3% respondentów), uzyskania bardziej korzystnych warunków zatrudnienia (34,1%) i zmiana stanowiska pracy (31,7%).

Dostrzegane bariery poszerzania kwalifikacji i umiejętności

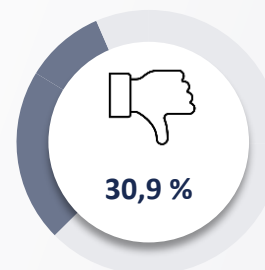


N = 49



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

N = 123

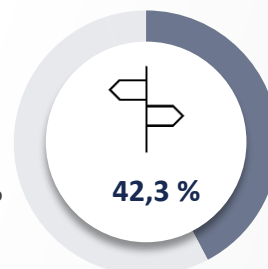
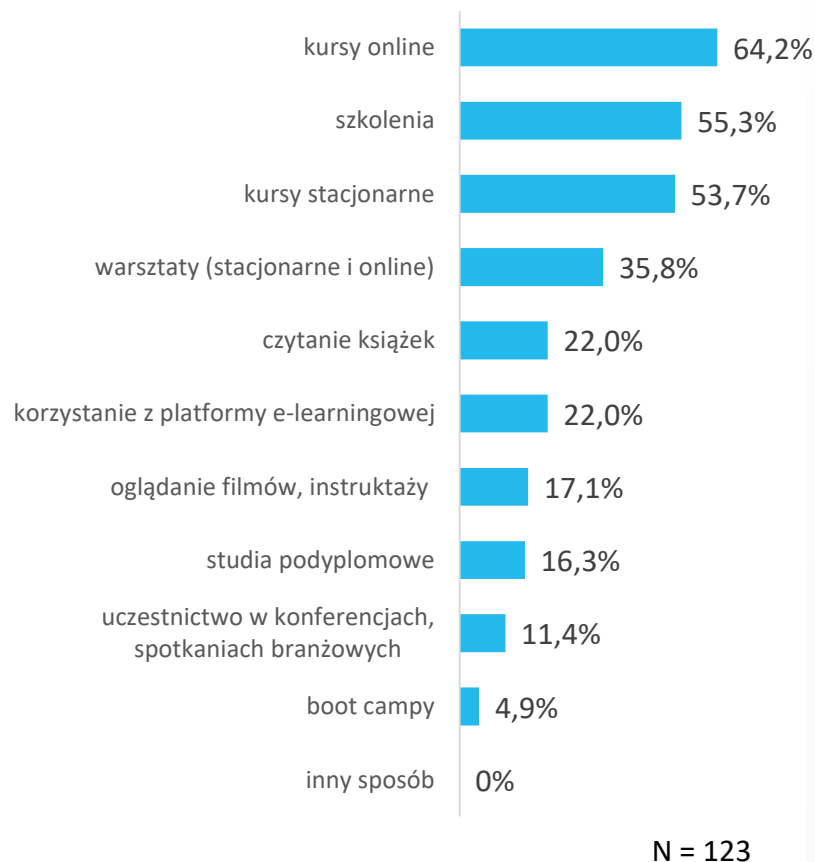


Odsetek pracowników uskarżających się na brak wsparcia pracodawców w zdobywaniu dodatkowych kwalifikacji i umiejętności

N = 123

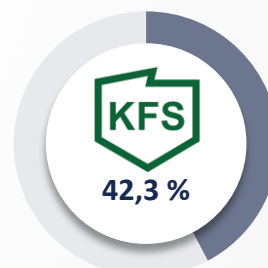
Nieco ponad połowa pracowników zainteresowanych podnoszeniem poziomu umiejętności i kwalifikacji, którzy dostrzegali utrudniające rozwój bariery, widziało przeszkodę w postaci zbyt wysokich kosztów (53,1%). W dalszej kolejności wymieniane były utrudnienia związane z godzeniem kształcenia z pracą zawodową i innymi obowiązkami (wskazane przez 34,7% odpowiadających).

Zainteresowanie poszczególnymi metodami poszerzania wiedzy i umiejętności



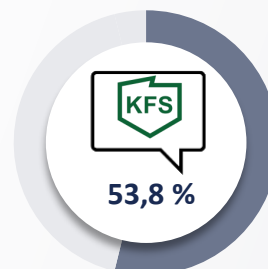
Odsetek pracowników korzystających ze Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji przy wyborze planowanych szkoleń, kursów itd.

N = 123



Odsetek pracowników poinformowanych o Krajowym Funduszu Szkoleniowym

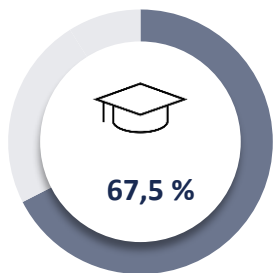
N = 123



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

N = 52

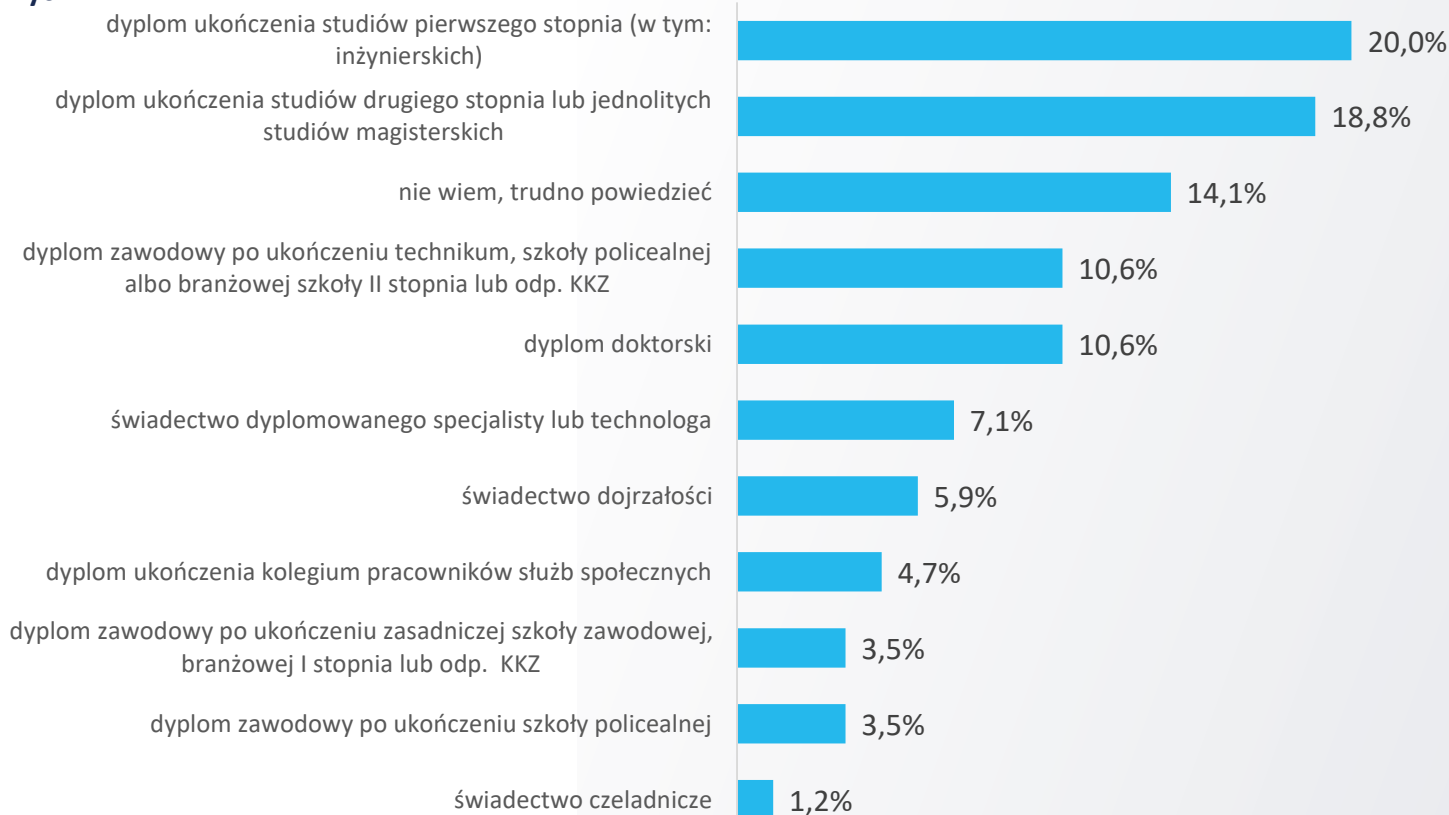
Zainteresowani rozwojem pracownicy najchętniej podnoszą poziom kwalifikacji poprzez uczestnictwo w kursach online (wskazane przez 64,2% respondentów), kursach stacjonarnych (55,3%) i szkoleniach (55,3%).



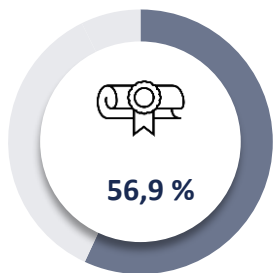
N = 123

Odsetek pracowników zainteresowanych zdobyciem kolejnego poziomu kwalifikacji pełnych

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



N = 85



56,9 %

N = 123

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 operatora maszyn do robót ziemnych i uprawnień elektryczno-energetycznych, instalacyjnych i montażowych. Zdobywanie uprawnień z tych grup planowało po 15,8% respondentów. W ujęciu bardziej szczegółowym, najczęściej wymieniano w tym kontekście: Uprawnienia SEP G1 (Dozór) – 6 wskazań, Uprawnienia montażysty rusztowań budowlano-montażowych metalowych (5 wskazań), Prawo jazdy kategorii C i CE, Świadectwo kwalifikacji zawodowej kierowcy i Uprawnienia operatora koparek jednoznaczyniowych (po 3).

Zapotrzebowanie na wiedzę i umiejętności

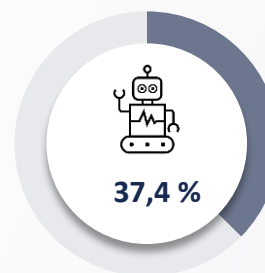
Zapotrzebowanie na rozwijanie poszczególnych rodzajów wiedzy



Zapotrzebowanie na rozwijanie poszczególnych umiejętności

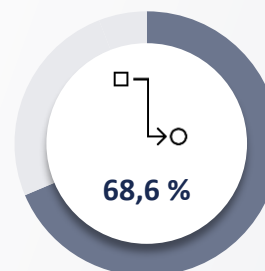


Wpływ zmian związanych z transformacją technologiczną na pracowników



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

N = 198



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

N = 102

W przypadku największej części pracowników, którzy odczuli wpływ transformacji technologicznej na swoje stanowisko pracy, zmiany dotyczyły konieczności podnoszenia kwalifikacji (wymienionej przez 44,3% odpowiadających). Nieco mniej osób wskazało w tym kontekście na rozszerzenie zakresu obowiązków (34,3%) oraz zmiany trybu pracy (30,0%).

- 1 W podregionie legnicko-głogowskim dominuje branża G – handel i F – budownictwo, a w dalszej kolejności L – nieruchomości. Ponad połowa przedsiębiorstw (które wzięły udział w badaniu) działało jedynie na rynku lokalnym, a blisko połowa była w dobrej lub bardzo dobrej sytuacji ekonomicznej.
- 2 Nieco ponad 40,0% przedsiębiorstw posiadało nieobsadzone stanowiska pracy, a co czwarte planowało zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższego roku. Jedynie 14,0% firm było w stanie określić swoje plany rekrutacyjne na 5 lat wprzód.
- 3 Zawody, na które jest obecnie największe zapotrzebowanie wśród przedsiębiorców to: PRACOWNIK PRODUKCJI, SPRZEDAWCA, ELEKTRYK, PRACOWNIK BIUROWY i ROBOTNIK BUDOWLANY.
- 4 W przypadku największej liczby wolnych stanowisk pracy, od kandydatów nie wymaga się żadnego formalnego wykształcenia, jednak kolejnych 22,3% kandydatów powinno przedstawić rekrutującym potwierdzenie ukończenia studiów II stopnia lub jednolitych studiów magisterskich.
- 5 Od kandydatów na pracowników najczęściej wymagane było posiadanie prawa jazdy odpowiedniej kategorii, uprawnień operatora maszyn do robót ziemnych oraz uprawnień dźwigowych UDT.

6

Pracodawcy chcieliby, aby ich przyszli pracownicy posiadali przede wszystkim wiedzę dotyczącą funkcjonowania swojej branży i szczegółową wiedzę zawodową.

7

Poszukiwane są umiejętności: poprawnego wykonywania zadań zawodowych, świadczenia pierwszej pomocy przedmedycznej oraz administrowania i zarządzania, a także takie kompetencje społeczne jak: odpowiedzialność i chęć do pracy.

8

W perspektywie najbliższych 5 lat pracodawcy planują zatrudnienie przede wszystkim pracowników w zawodach: MAGAZYNIER, TECHNIK TECHNOLOGII ŻYWNOŚCI – PRODUKCJA PIEKARSKO-CIASTKARSKA i CUKIERNICZA, PRACOWNIK UTRZYMANIA CZYSTOŚCI (SPRZĄTACZKA), INŻYNIER MECHANIK – MASZYNY I URZĄDZENIA DO OBRÓBKI METALI, RECEPCJONISTA, SPRZEDAWCA oraz STOLARZ.

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 przekładały się na wdrożenie nowego programu podnoszenia kwalifikacji pracowników.

- 10** W badaniu wzięło udział 198 pracowników z 198 przedsiębiorstw zlokalizowanych terenie powiatów wchodzących w skład podregionu legnicko-głogowskiego. Nieco ponad połowa respondentów to kobiety.
- 11** Połowa respondentów pracowała w swojej firmie przez okres nie dłuższy niż 5 lat, a na obecnym stanowisku przez okres nie dłuższy niż 4 lata. Ponad 3/4 pytanym deklarowało zgodność posiadanych kwalifikacji z zajmowanym stanowiskiem, a blisko 2/3 było zainteresowanych podnoszeniem poziomu wiedzy, umiejętności i kwalifikacji.
- 12** Podstawowe motywacje do rozwoju to: chęć uzyskania wyższego wynagrodzenia i chęć rozwoju.
- 13** Ponad 2/3 badanych było zainteresowanych zdobyciem kolejnego poziomu kwalifikacji pełnych (w oświacie), z czego największe grono (20,0%) planowało ukończenie studiów pierwszego stopnia (w tym: inżynierskich).
- 14** Ponad 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, pracownicy zainteresowani byli najczęściej zdobywaniem uprawnień operatora maszyn do robót ziemnych, uprawnień elektro-energetycznych, instalacyjnych i montażowych oraz uprawnień dźwigowych UDT.

16

Pracownicy zamierzali poszerzać szczegółową wiedzę zawodową, a także rozwijać umiejętności administrowania i zarządzania, poprawnego wykonywania zadań zawodowych oraz dobierania odpowiednich narzędzi, materiałów do wykonywanych zadań.

17

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

18

Ponad 1/3 respondentów dostrzegło w swojej firmie zmiany wynikające z tzw. transformacji technologicznej. W grupie dostrzegających ponad 2/3 odczuwało ich bezpośredni wpływ na swoje stanowisko pracy. Wśród zmian wymieniano najczęściej konieczność podnoszenia kwalifikacji.