

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 wałbrzyski



Fundusze Europejskie
dla Dolnego Śląska



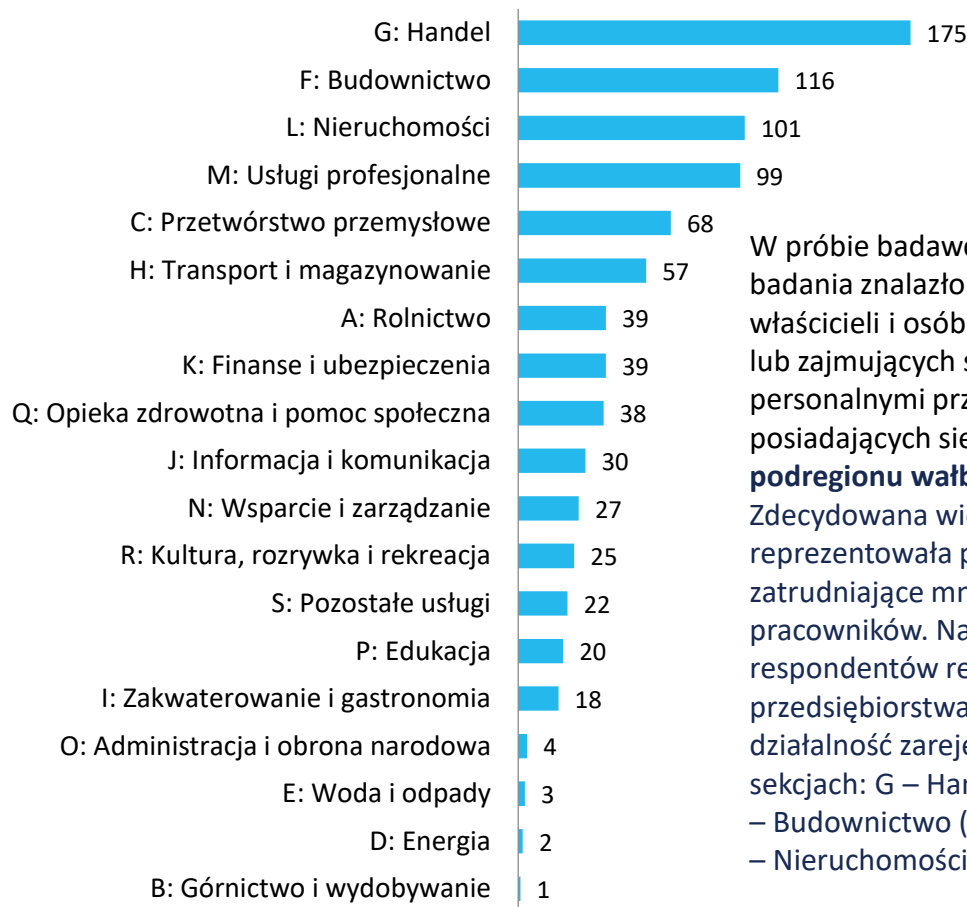
Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską

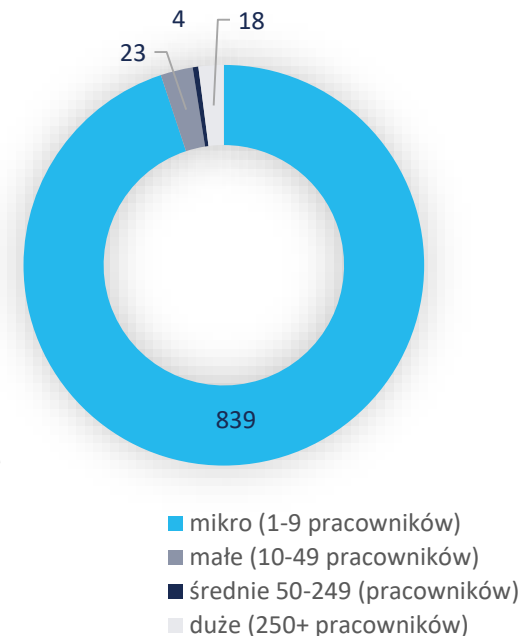


**DOLNY
ŚLĄSK**

Sekcja PKD przedsiębiorstwa



Wielkość przedsiębiorstwa

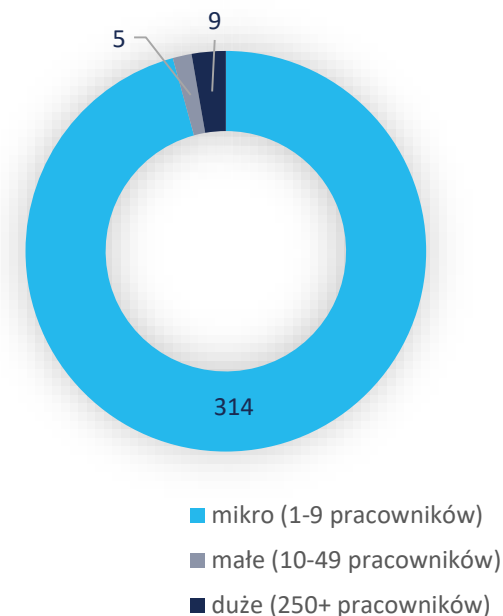


W próbie badawczej I części badania znalazło się **884** właścicieli i osób zarządzających lub zajmujących się sprawami personalnymi przedsiębiorstw, posiadających siedziby na terenie **podregionu wałbrzyskiego**. Zdecydowana większość z nich reprezentowała przedsiębiorstwa zatrudniające mniej niż 10 pracowników. Najwięcej respondentów reprezentowało przedsiębiorstwa prowadzące działalność zarejestrowaną w sekcjach: G – Handel (175 osób), F – Budownictwo (116 osób) oraz L – Nieruchomości (101 osób).

Sekcja PKD przedsiębiorstwa



Wielkość przedsiębiorstwa



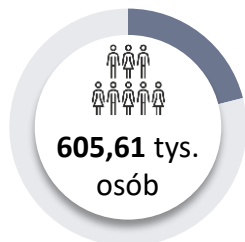
W próbie badawczej znalazło się **328** pracowników przedsiębiorstw, posiadających siedziby na terenie **podregionu wałbrzyskiego**.

Zdecydowana większość z nich reprezentowała przedsiębiorstwa zatrudniające mniej niż 10 pracowników. Najwięcej respondentów reprezentowało przedsiębiorstwa prowadzące działalność zarejestrowaną w sekcjach: G – Handel (65 osób) F – Budownictwo (43 osoby) oraz M – Usługi profesjonalne (37 osób).

Podstawowe dane o podregionie **Ludność i powierzchnia**



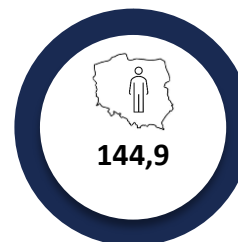
DWUP
Dolnośląski Wojewódzki
Urząd Pracy



Ludność



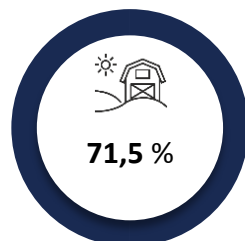
Powierzchnia



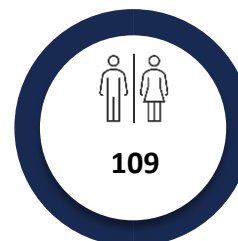
Liczba ludności na 1 km²



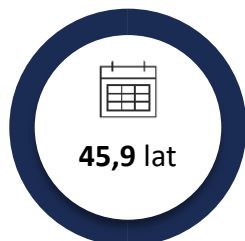
Przyrost naturalny na
1000 ludności



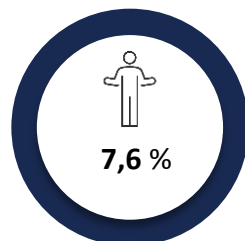
Wskaźnik urbanizacji



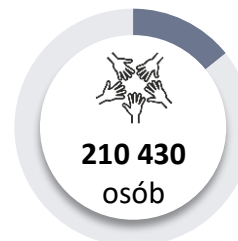
Współczynnik feminizacji



Mediana wieku ludności

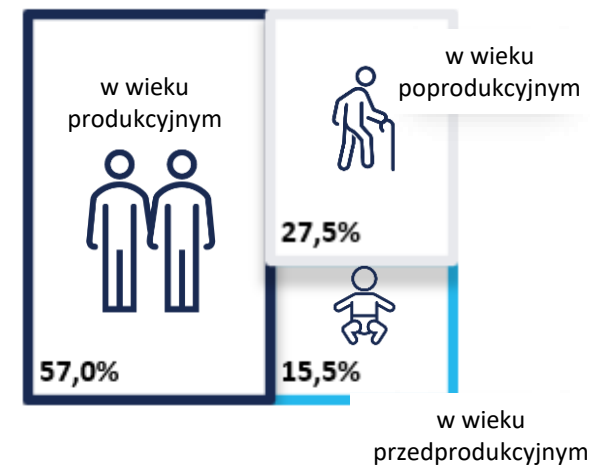


Stopa bezrobocia
rejestrowanego



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



51 242 zł Wartość brutto środków trwałych w przedsiębiorstwach na 1 mieszkańca

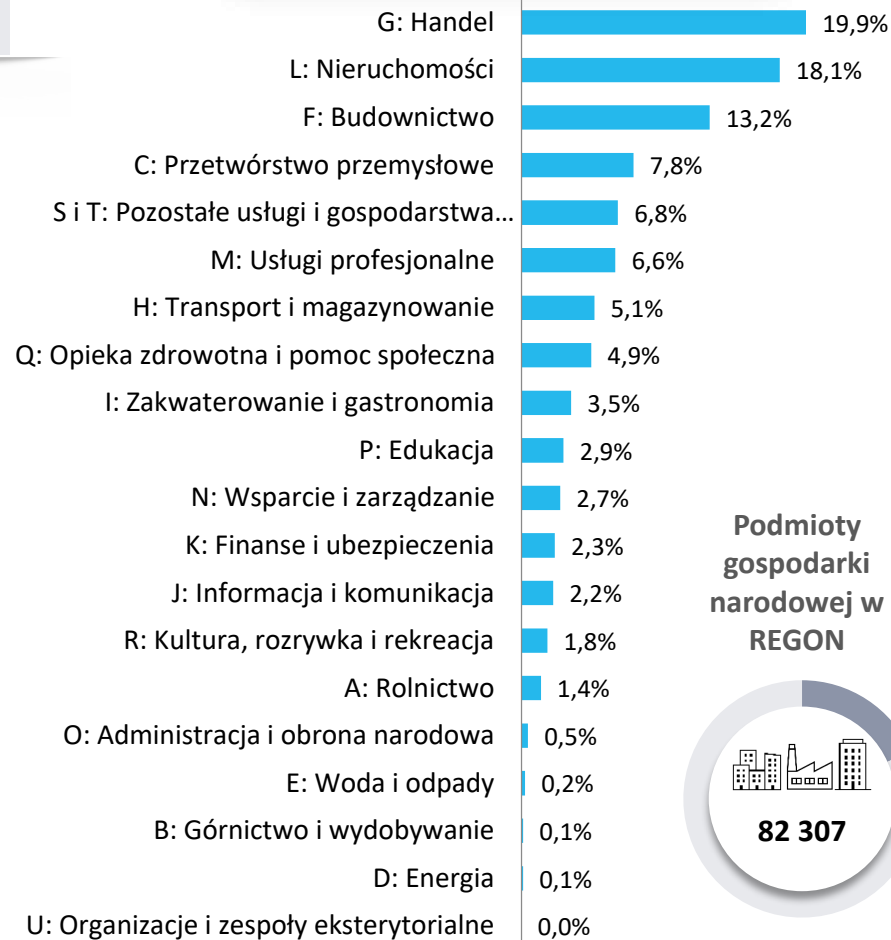
50 870 zł Produkcja sprzedana przemysłu ogółem na 1 mieszkańca

6 036,11 zł Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto

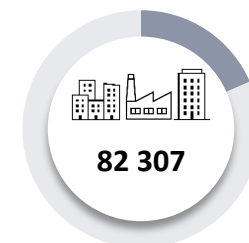
3 486 zł Nakłady inwestycyjne w przedsiębiorstwach na 1 mieszkańca

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

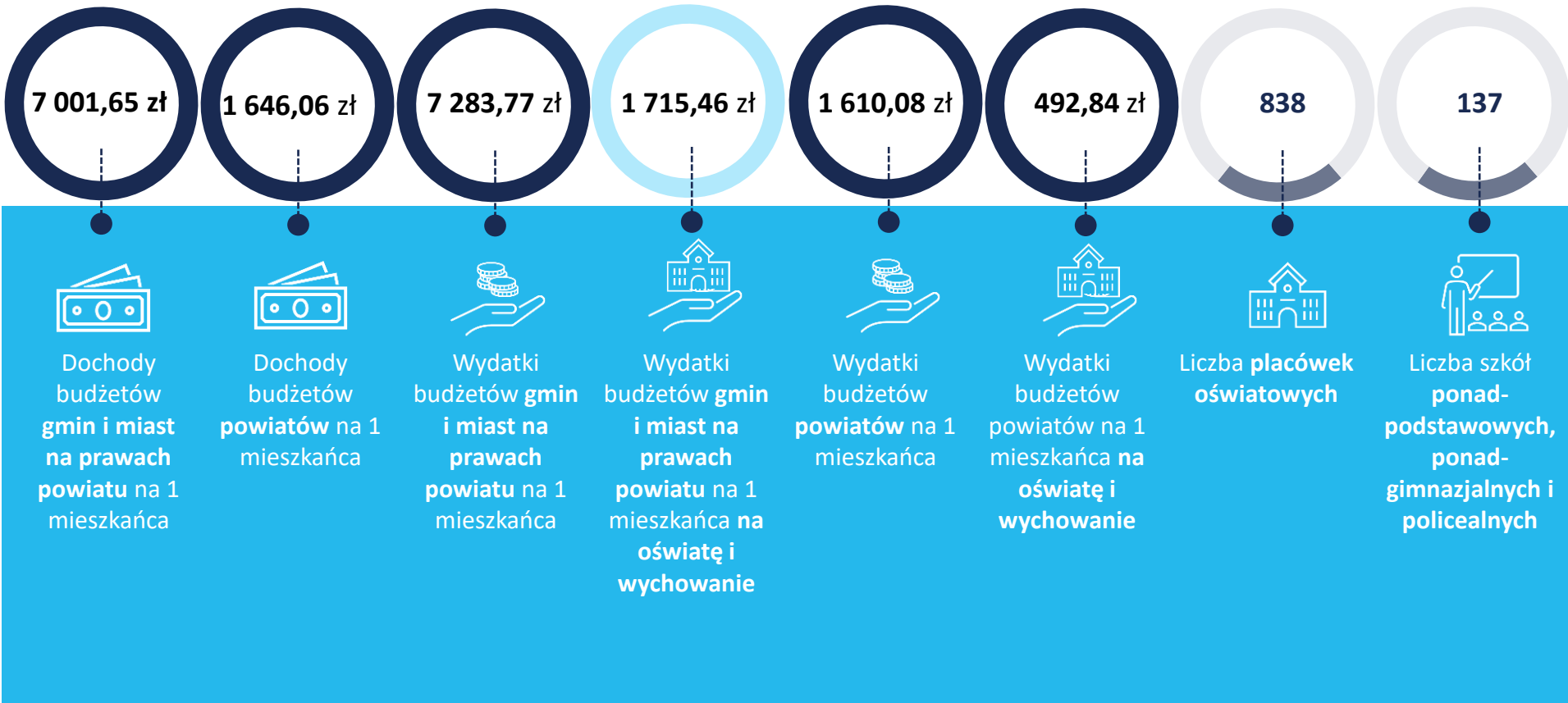


Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



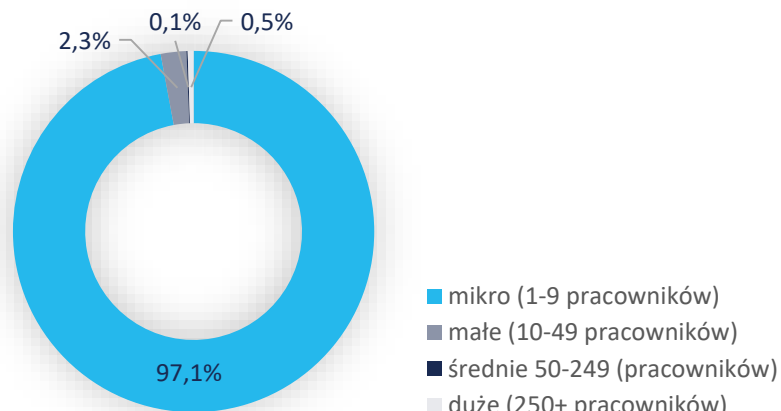
**DOLNY
ŚLĄSK**



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

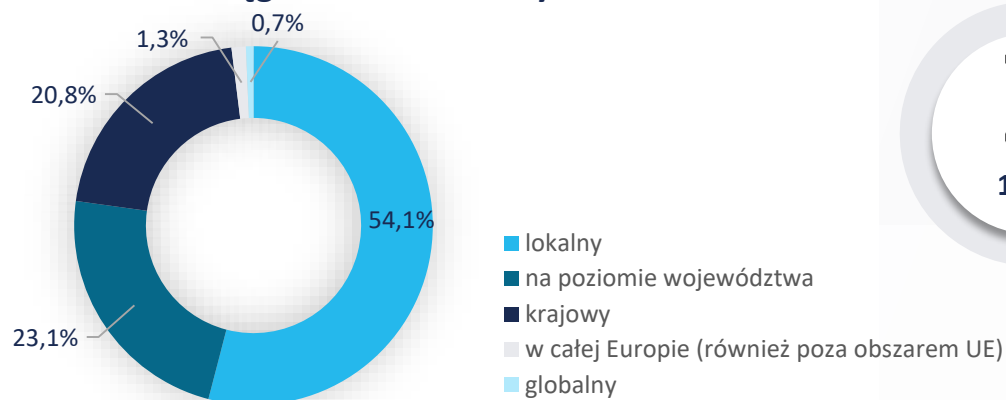
Informacje o badanych przedsiębiorstwach

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 = 886



34,5%

Odsetek przedsiębiorstw posiadających stanowiska pracy, z których obsadą są problemy



21,8%

Odsetek przedsiębiorstw planujących zatrudnienie nowych pracowników w ciągu 12 najbliższych miesięcy

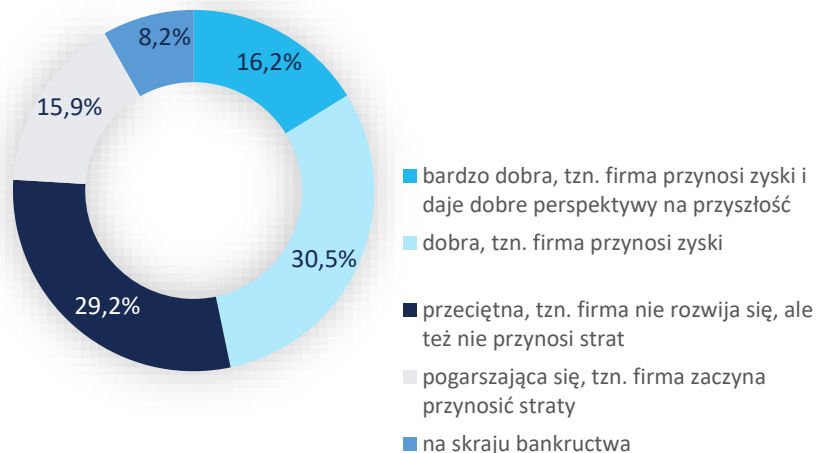


12,5%

Odsetek przedsiębiorstw planujących zatrudnienie nowych pracowników w okresie bardziej odległym niż 1 rok, ale nie dłuższym niż 5 lat (64,8% 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



26 lat

Połowa przedsiębiorstw funkcjonowała na rynku nie dłużej niż 26 lat. Najmłodsze przedsiębiorstwo działało od 3 lat, najstarsze – 79.

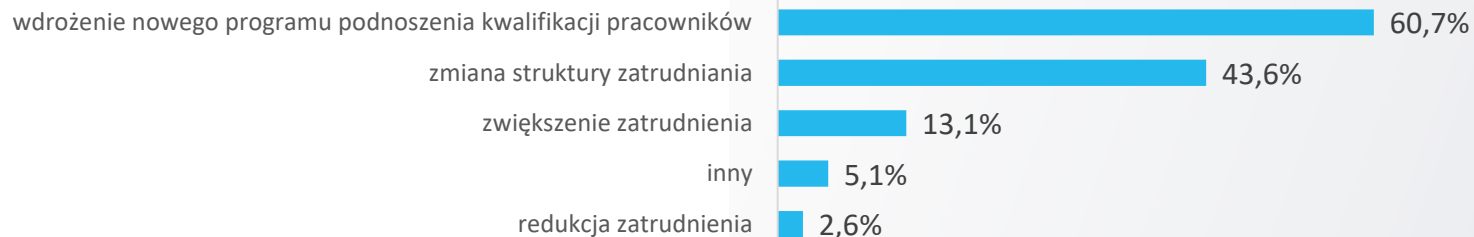


25,7%

W co czwartym przedsiębiorstwie w ciągu ostatnich 5 lat zaszyły zmiany wynikające z tzw. transformacji technologicznej. W większości przedsiębiorstw (u 60,7%) zmiany zaowocowały koniecznością wdrożenia nowego programu podnoszenia kwalifikacji pracowników.

N = 886

Zmiany w przedsiębiorstwach pod wpływem transformacji technologicznej



N = 209

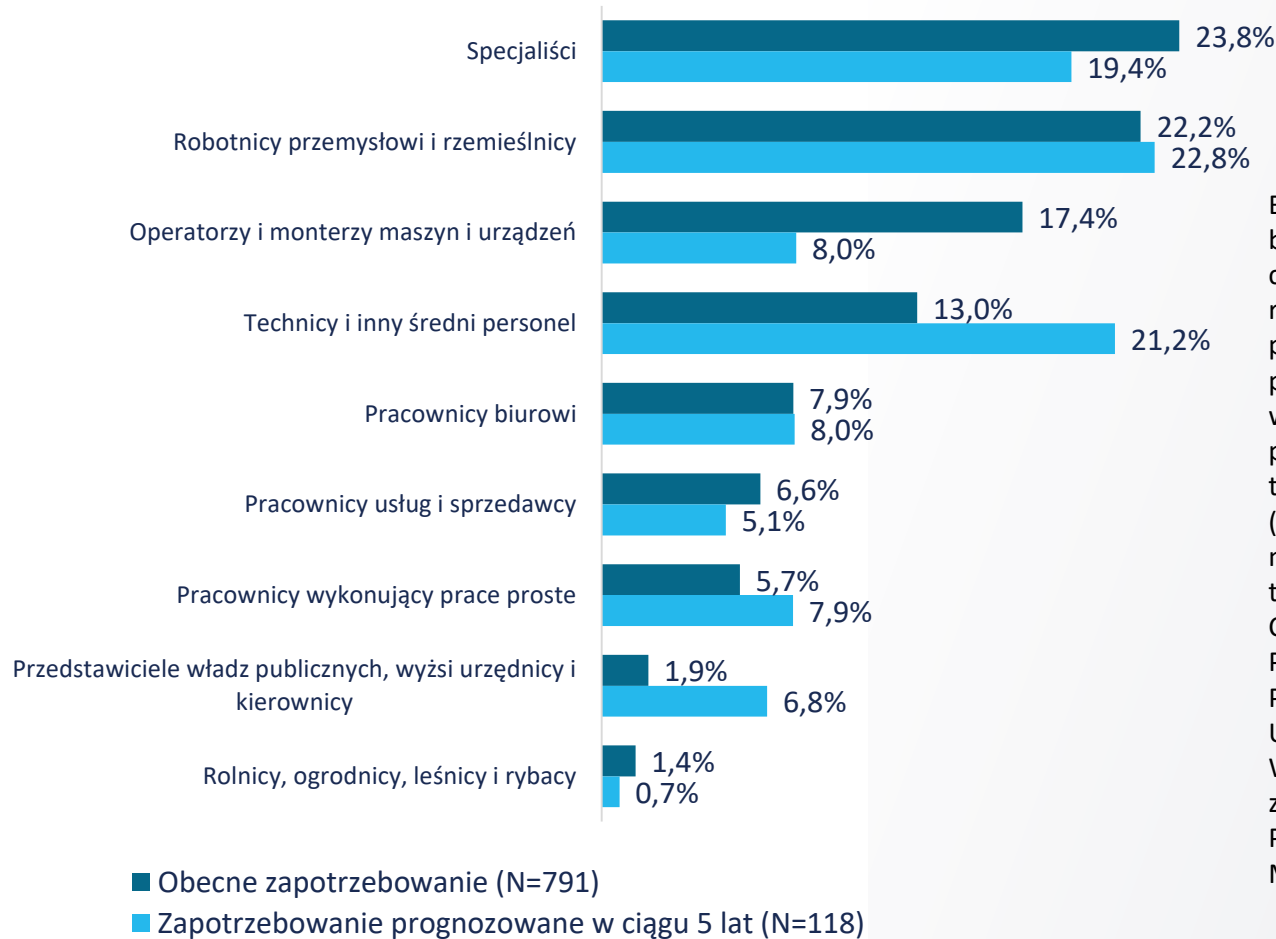
Zapotrzebowanie na zawody – obecnie i w przyszłości



DWUP
Dolnośląski Wojewódzki
Urząd Pracy



Poszukiwani pracownicy w poszczególnych zawodach



Badani przedsiębiorcy w momencie badania poszukiwali 791 pracowników, z czego 23,8% stanowili specjaliści, a 22,2% robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy. W perspektywie 5-ciu lat planowano ponadto rekrutację kolejnych 118 osób, wśród których najwięcej było robotników przemysłowych i rzemieślników (22,8%) i techników i innego średniego personelu (21,2%). W ujęciu szczegółowym najbardziej poszukiwane obecnie zawody to: OPERATOR URZĄDZEŃ PRZEMYSŁU CHEMICZNEGO, MAGAZYNIER, PRACOWNIK BIUROWY, PIEŁĘGNIARKA, PRACOWNIK PRODUKCJI, PRACOWNIK UTRZYMANIA CZYSTOŚCI (SPRZĄTACZKA). W perspektywie 5-cio letniej największe zapotrzebowanie zgłoszono na zawody: PRACOWNIK BIUROWY, MAGAZYNIER i MENERŻER ARTYSTYCZNY.



Fundusze Europejskie
dla Dolnego Śląska



Rzeczpospolita
Polska

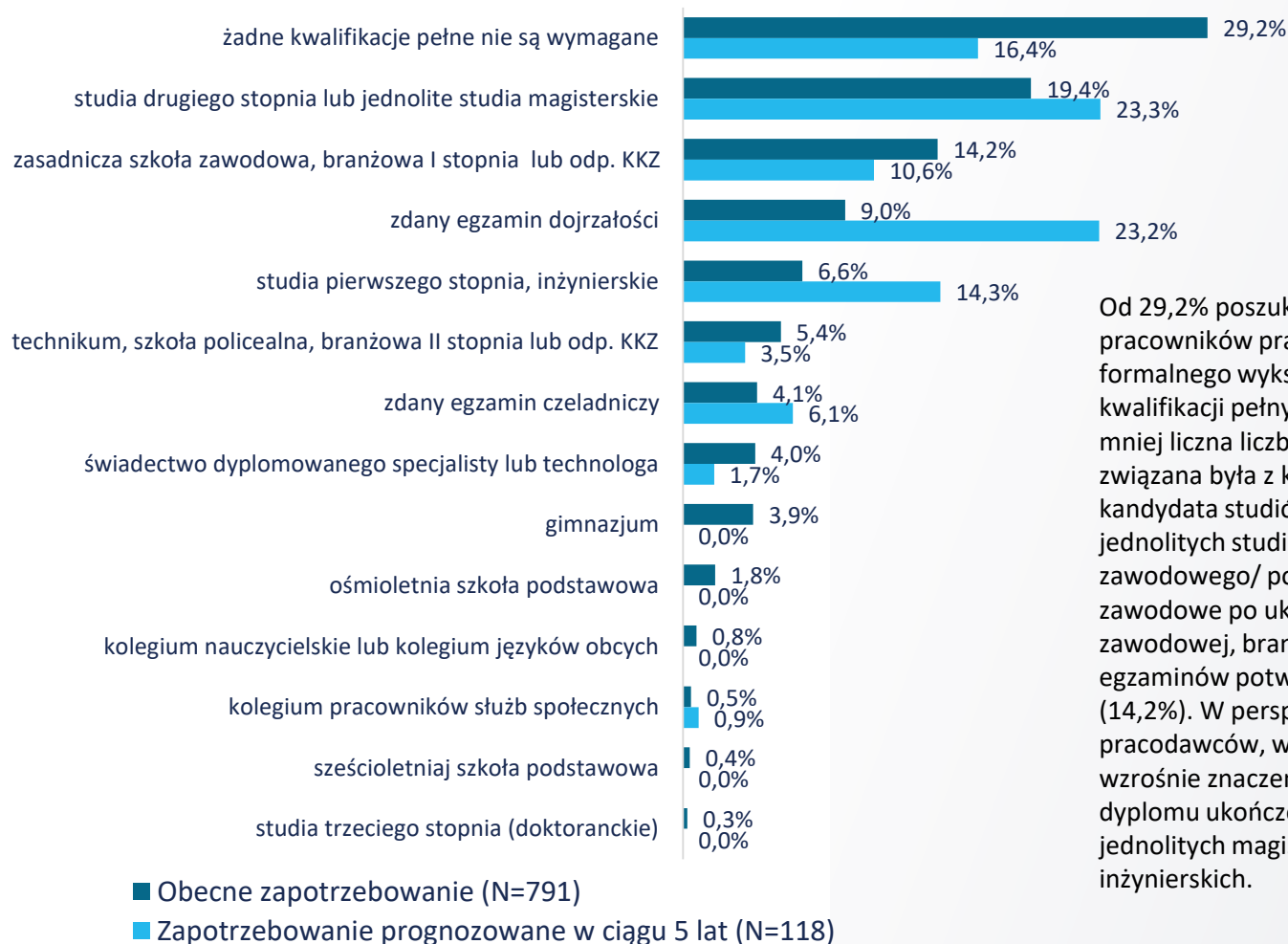
Dofinansowane przez
Unię Europejską



DOLNY
ŚLĄSK

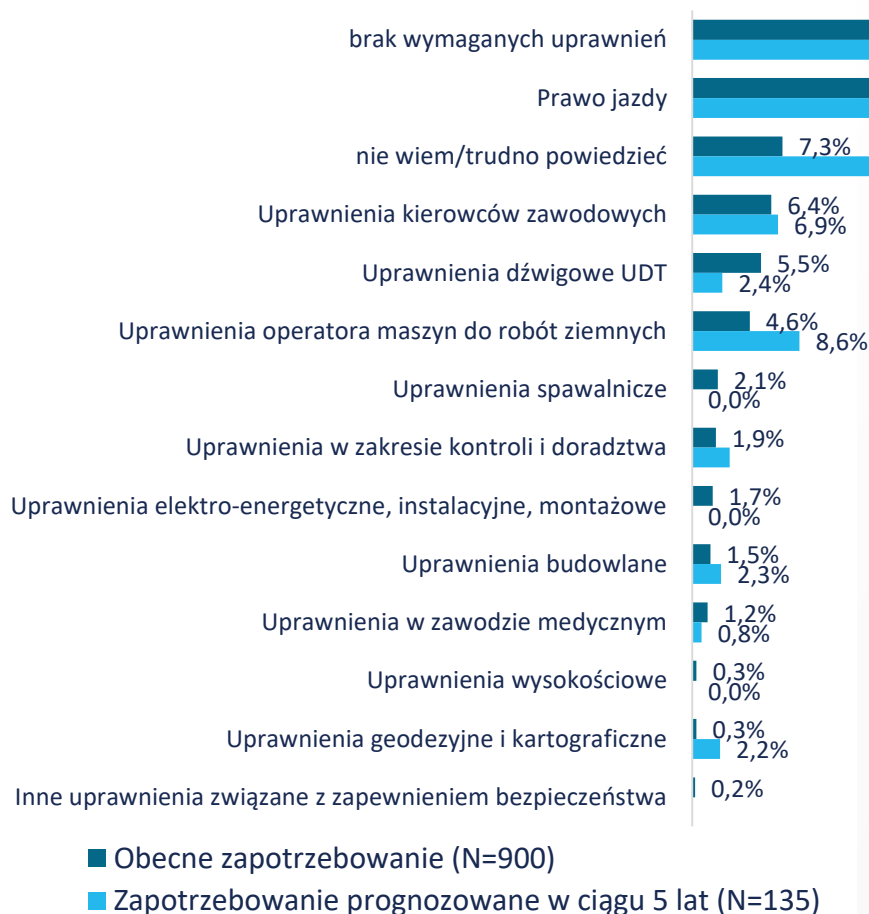
Zapotrzebowanie na kwalifikacje PEŁNE – obecne i w przyszłości

Poszukiwani pracownicy z wymaganym poziomem kwalifikacji pełnych



Od 29,2% 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 (19,4%) związana była z koniecznością ukończenia przez kandydata studiów wyższych drugiego stopnia lub jednolitych studiów magisterskich lub dyplomu zawodowego/ potwierdzającego kwalifikacje zawodowe po ukończeniu zasadniczej szkoły zawodowej, branżowej I stopnia lub KKZ oraz zdaniu egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe (14,2%). W perspektywie 5-ciu lat, zdaniem pracodawców, w procesie rekrutacyjnym relatywnie wzrośnie znaczenie świadectwa maturalnego, dyplomu ukończenia studiów drugiego stopnia, jednolitych magisterskich, pierwszego stopnia lub inżynierskich.

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 (15,8% wszystkich wskazań), uprawnienia kierowców zawodowych (6,4% wskazań) i uprawnienia dźwigowe UDT (5,5%). W kontekście bardziej odległych czasowo planów, badani przedsiębiorcy również zgłosili zapotrzebowanie na pracowników posiadających prawo jazdy (18,7% wskazań), a także uprawnienia operatora maszyn do robót ziemnych (8,6%). W ujęciu bardziej szczegółowym, najbardziej poszukiwanymi rodzajami uprawnień były: Prawo jazdy kat A, B, BE, C i CE i D, D+E, T Świadectwo kwalifikacji zawodowej kierowcy (Kurs na przewóz rzeczy i osób / KOD 95), Uprawnienia operatora wózków jezdniowych podnośnikowych (uprawnienia na wózek widłowy), Uprawnienia doradcy podatkowego, a w przyszłości również: Uprawnienia montażysty rusztowań budowlano-montażowych metalowych, Uprawnienia operatora walców drogowych i Uprawnienia budowlane w specjalności inżynierskiej hydrotechnicznej.

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



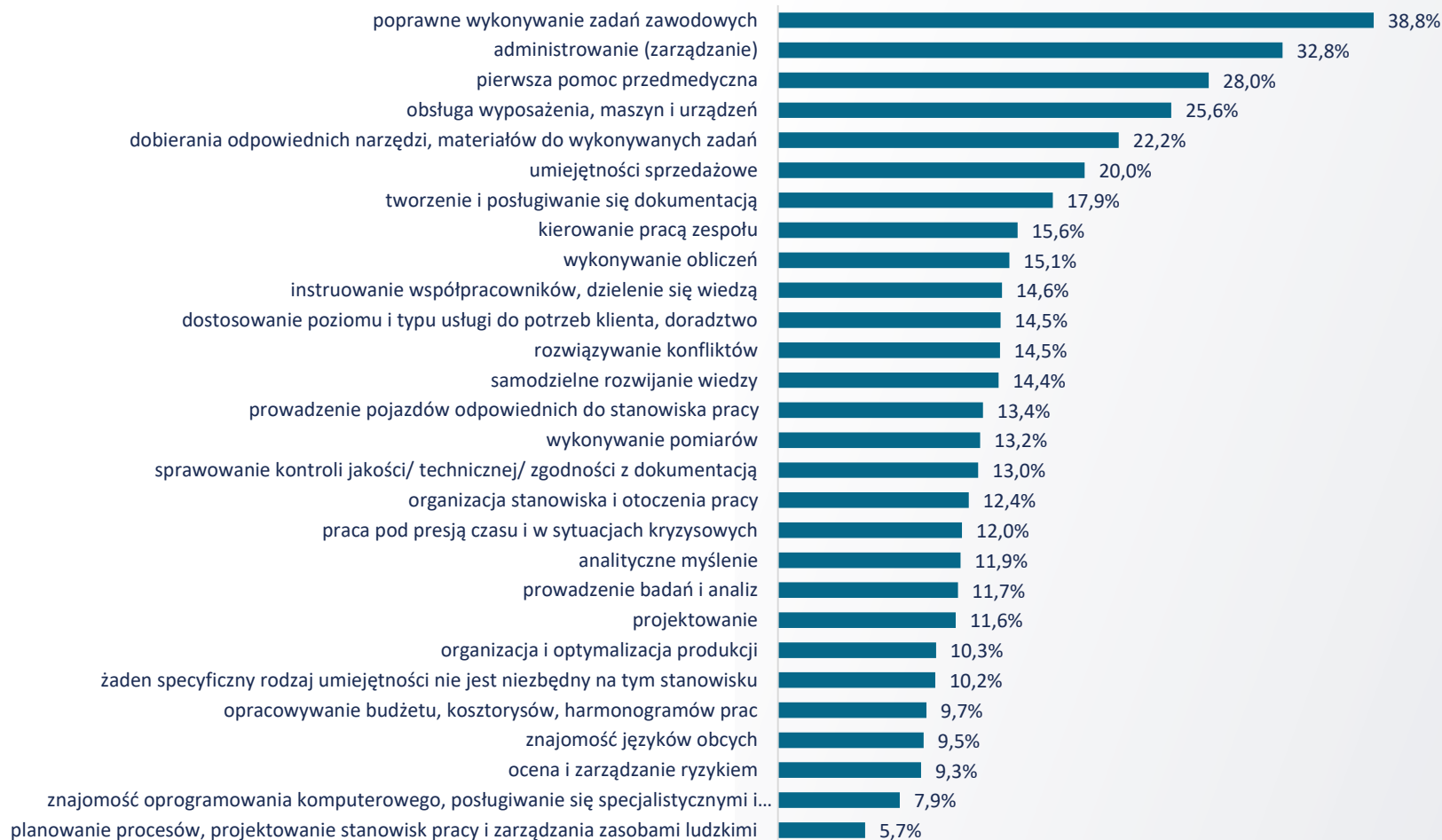
Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



**DOLNY
ŚLĄSK**

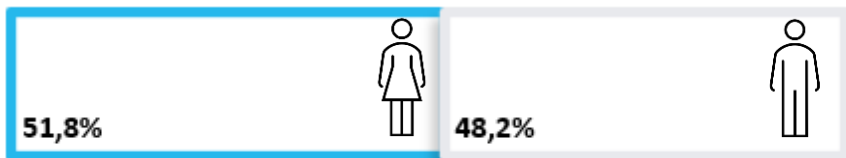
Poszukiwane u przyszłych pracowników umiejętności



N = 401

Informacje o badanych pracownikach

Płeć respondentów



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.

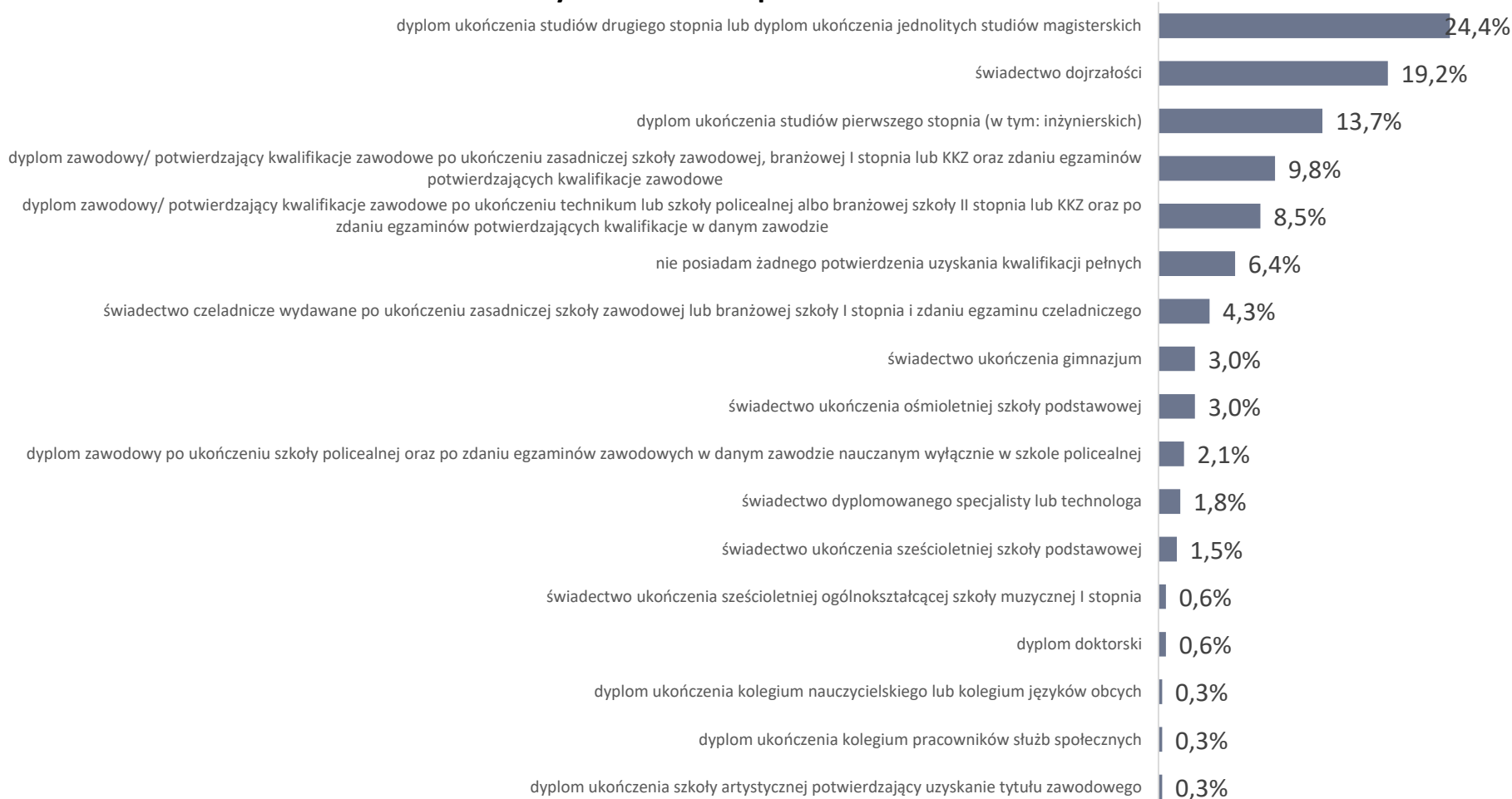


Mediana stażu pracy w firmie. Co czwarta badana osoba pracowała w swojej firmie nie dłużej niż 3 lata, a co druga nie dłużej niż 5 lat. Najdłuższy odnotowany staż pracy w firmie to 28 lat.



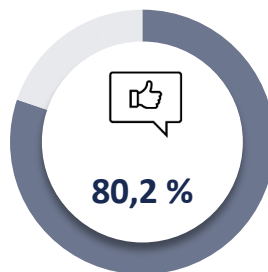
Mediana stażu pracy w firmie na obecnym stanowisku. Co czwarta badana osoba pracowała na swoim obecnym stanowisku nie dłużej niż 3 lata, co druga natomiast nie dłużej niż 5 lat. Najdłuższy odnotowany staż pracy na obecnym stanowisku to 20 lat.

Wykształcenie respondentów



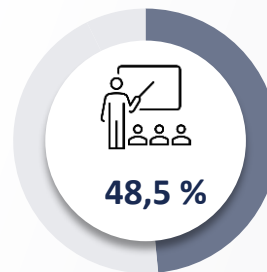
N = 328

Odsetek pracowników
deklarujących zgodność
posiadanych kwalifikacji z
zajmowanym stanowiskiem



N = 328

Odsetek pracowników
zainteresowanych poszerzeniem
posiadanych umiejętności i
kwalifikacji



Powody zainteresowania poszerzeniem posiadanych umiejętności i kwalifikacji



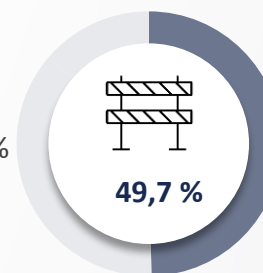
N = 159

Dla 2/3 pracowników zainteresowanych podnoszeniem poziomu umiejętności i kwalifikacji podstawową motywacją była chęć rozwoju. W dalszej kolejności wymieniane były: chęć uzyskania wyższego wynagrodzenia (wskazana przez 62,3% respondentów), uzyskania bardziej korzystnych warunków zatrudnienia (47,2%) i zmiana stanowiska pracy (30,2%).

Dostrzegane bariery poszerzenia kwalifikacji i umiejętności

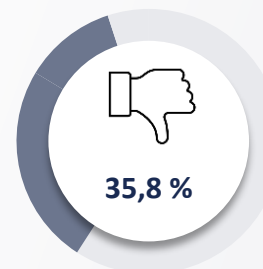


N = 79



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

N = 159

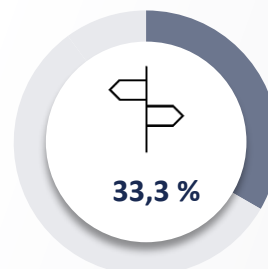
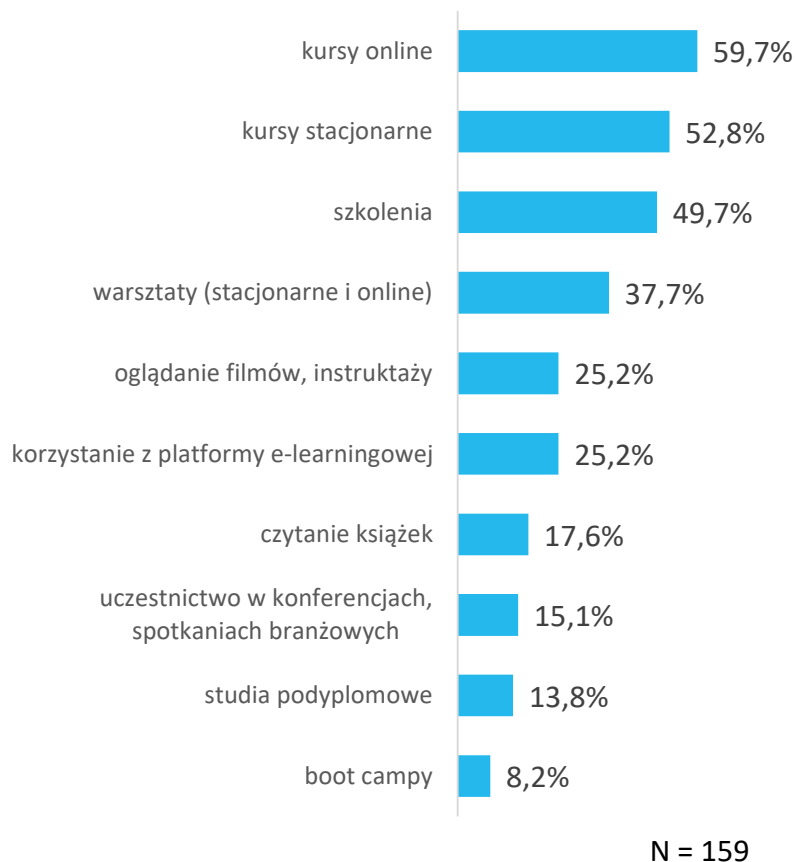


Odsetek pracowników uskarżających się na brak wsparcia pracodawców w zdobywaniu dodatkowych kwalifikacji i umiejętności

N = 159

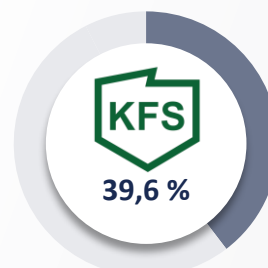
Nieco ponad połowa pracowników zainteresowanych podnoszeniem poziomu umiejętności i kwalifikacji, którzy dostrzegali utrudniające rozwój bariery, widziało przeszkodę w postaci zbyt wysokich kosztów (51,9%). W dalszej kolejności wymieniane były utrudnienia związane z godzeniem kształcenia z pracą zawodową i innymi obowiązkami (wskazane przez odpowiednio – 32,9% i 27,8% odpowiadających).

Zainteresowanie poszczególnymi metodami poszerzania wiedzy i umiejętności



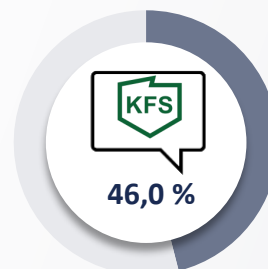
Odsetek pracowników korzystających ze Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji przy wyborze planowanych szkoleń, kursów itd.

N = 159



Odsetek pracowników poinformowanych o Krajowym Funduszu Szkoleniowym

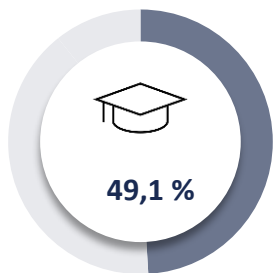
N = 159



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

N = 63

Zainteresowani rozwojem pracownicy najchętniej podnoszą poziom kwalifikacji poprzez uczestnictwo w kursach online (wskazane przez 59,7% respondentów), kursach stacjonarnych (52,8%) i szkoleniach (49,7%).



49,1 %

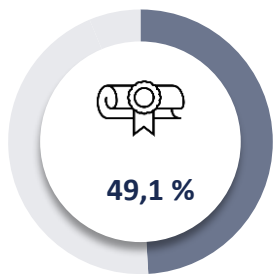
N = 159

Odsetek pracowników zainteresowanych zdobyciem kolejnego poziomu kwalifikacji pełnych

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



N = 82

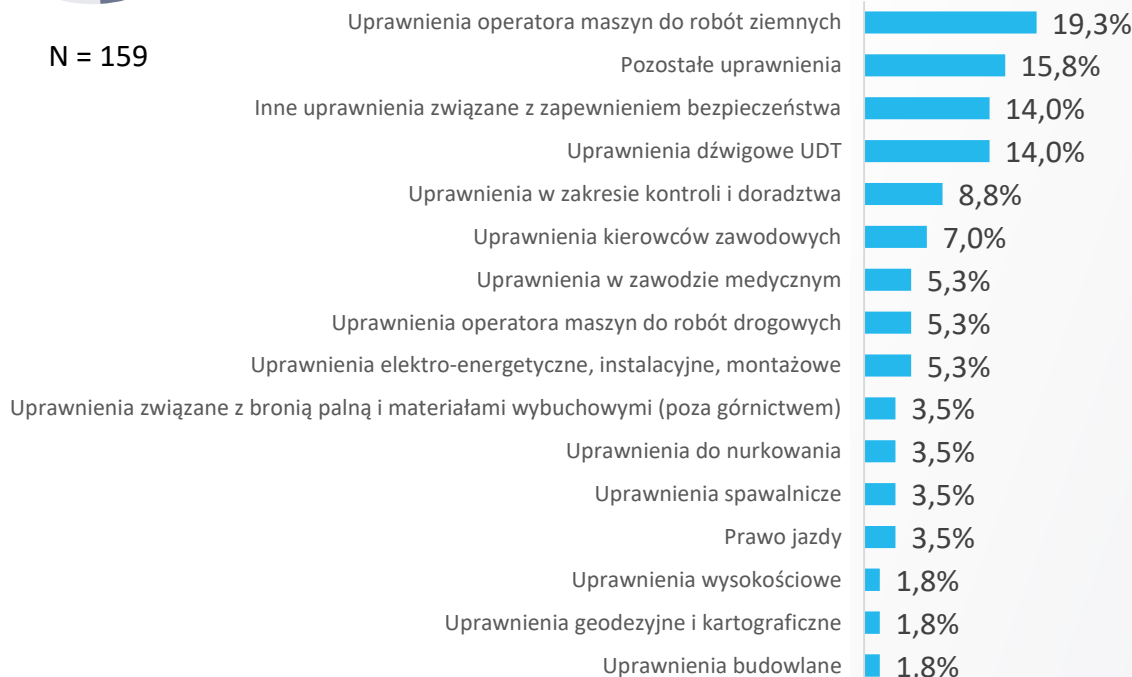


49,1 %

N = 159

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 (wskazanych przez 19,3% odpowiadających). W ujęciu bardziej szczegółowym, najczęściej wymieniano w tym kontekście: Uprawnienia montażysty rusztowań budowlano-montażowych metalowych (3), Licencję na wykonywanie krajowego transportu drogowego w zakresie przewozu osób taksówką (2), Uprawnienia kwalifikowanego pracownika zabezpieczenia technicznego (2 wskazania), Uprawnienia diagnosty samochodowego, Uprawnienia hakowego – sygnalisty, Uprawnienia operatora koparek jednonaczyniowych, spycharek, systemów nurkowych i wózków widłowych (również po 2).

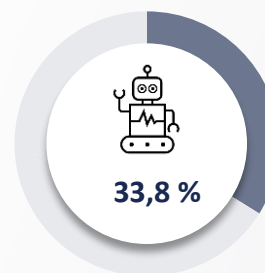
Zapotrzebowanie na rozwijanie poszczególnych rodzajów wiedzy



Zapotrzebowanie na rozwijanie poszczególnych umiejętności

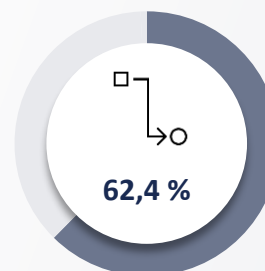


Wpływ zmian związanych z transformacją technologiczną na pracowników



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

N = 328



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

N = 133

W przypadku największej części pracowników, którzy odczuli wpływ transformacji technologicznej na swoje stanowisko pracy, zmiany dotyczyły rozszerzenia zakresu obowiązków (wymienionego przez 44,6% odpowiadających). Nieco mniej osób wskazało w tym kontekście zmianę trybu pracy (41,0%) i konieczność podnoszenia kwalifikacji (38,6%).

- 1 W podregionie wałbrzyskim dominuje branża G – handel i L – nieruchomości, a w dalszej kolejności F – budownictwo. Ponad połowa przedsiębiorstw (które wzięły udział w badaniu) działało jedynie na rynku lokalnym, a blisko połowa jest w dobrej lub bardzo dobrej sytuacji ekonomicznej.
- 2 Co trzecie przedsiębiorstwo posiadało nieobsadzone stanowiska pracy, a co piąte planowało zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższego roku. Jedynie 12,5% było w stanie określić swoje plany rekrutacyjne na 5 lat wprzód.
- 3 Zawody, na które jest obecnie największe zapotrzebowanie wśród przedsiębiorców to: OPERATOR URZĄDZEŃ PRZEMYSŁU CHEMICZNEGO, MAGAZYNIER, PRACOWNIK BIUROWY, PIEŁĘGNIARKA, PRACOWNIK PRODUKCJI I PRACOWNIK UTRZYMANIA CZYSTOŚCI (SPRZĄTACZKA).
- 4 W przypadku największej liczby wolnych stanowisk pracy, od kandydatów nie wymaga się żadnego formalnego wykształcenia, jednak kolejnych 19,4% 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 kierowców zawodowych i uprawnień dźwigowych.

- 6 Pracodawcy chcieliby, aby ich przyszli pracownicy posiadali przede wszystkim szczegółową wiedzę zawodową i dotyczącą funkcjonowania swojej 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 BIUROWY, MAGAZYNIER, MENEDŻER ARTYSTYCZNY, KONTROLER JAKOŚCI PRODUKTÓW SPOŻYWCZYCH, HYDRAULIK i CIEŚLA.
- 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 328 pracowników z 328 przedsiębiorstw zlokalizowanych terenie powiatów wchodzących w skład podregionu wałbrzyskiego. Połowa respondentów to kobiety.
- 11** Połowa respondentów pracowała w swojej firmie i na obecnym stanowisku przez okres nie dłuższy niż 5 lat. Zdecydowana większość pytaných deklarowała zgodność posiadanych kwalifikacji z zajmowanym stanowiskiem, a blisko połowa była zainteresowana podnoszeniem poziomu wiedzy, umiejętności i kwalifikacji.
- 12** Podstawowe motywacje do rozwoju to: chęć rozwoju i chęć uzyskania wyższego wynagrodzenia.
- 13** Co drugi badany był zainteresowany zdobyciem kolejnego poziomu kwalifikacji pełnych (w oświacie), z czego największe grono (17,1%) planowało ukończenie studiów drugiego stopnia lub jednolitych studiów magisterskich.
- 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, pracownicy zainteresowani byli najczęściej zdobywaniem uprawnień operatora maszyn do robót ziemnych, uprawnień związanych z zapewnieniem bezpieczeństwa i uprawnień dźwigowych UDT.

16

Pracownicy zamierzali poszerzać szczegółową wiedzę zawodową, a także rozwijać umiejętności poprawnego wykonywania zadań zawodowych, znajomość języków obcych oraz wykorzystywanego w firmie oprogramowania.

17

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

18

Co trzeci respondent dostrzegał w swojej firmie zmiany wynikające z tzw. transformacji technologicznej. W grupie dostrzegających blisko 2/3 odczuwało ich bezpośredni wpływ na swoje stanowisko pracy. Wśród zmian wymieniano najczęściej rozszerzenie zakresu obowiązków.