

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 wrocławski



Fundusze Europejskie dla Dolnego Śląska



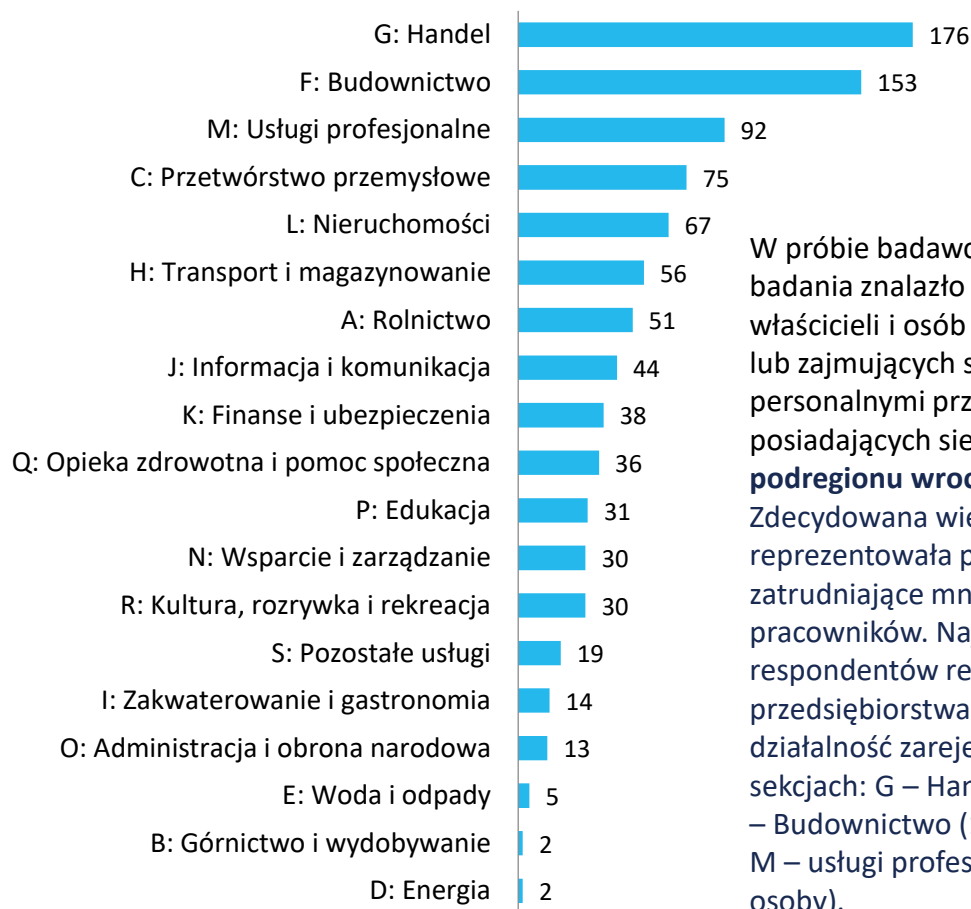
Rzeczpospolita Polska

Dofinansowane przez Unię Europejską

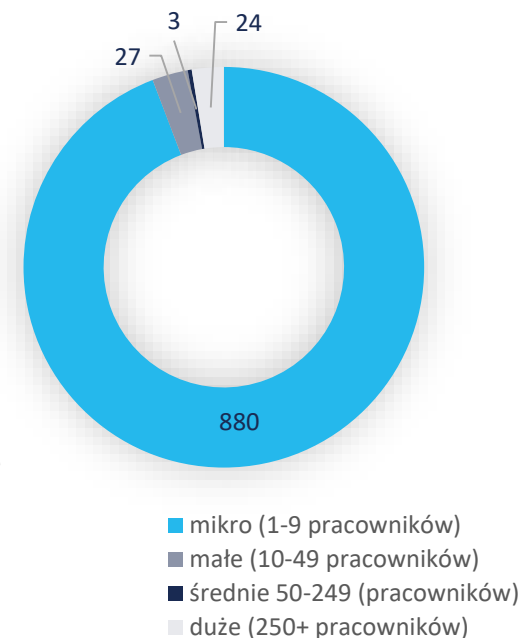


DOLNY ŚLĄSK

Sekcja PKD przedsiębiorstwa



Wielkość przedsiębiorstwa

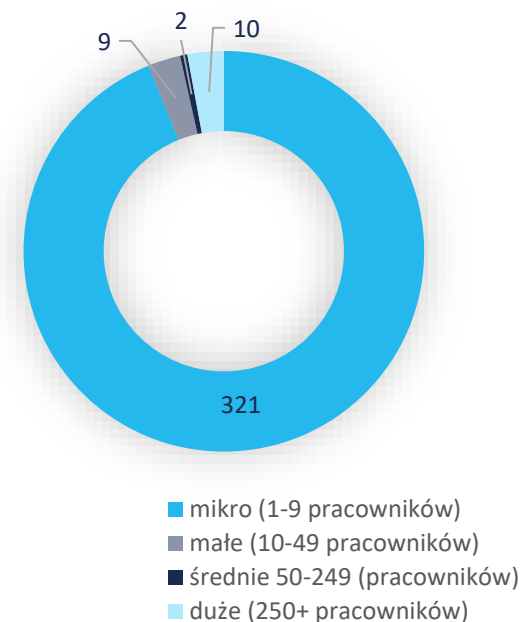


W próbie badawczej I części badania znalazło się **934** właścicieli i osób zarządzających lub zajmujących się sprawami personalnymi przedsiębiorstw, posiadających siedziby na terenie **podregionu wrocławskiego**. Zdecydowana większość z nich reprezentowała przedsiębiorstwa zatrudniające mniej niż 10 pracowników. Najwięcej respondentów reprezentowało przedsiębiorstwa prowadzące działalność zarejestrowaną w sekcjach: G – Handel (176 osób), F – Budownictwo (153 osoby) oraz M – usługi profesjonalne (92 osoby).

Sekcja PKD przedsiębiorstwa



Wielkość przedsiębiorstwa

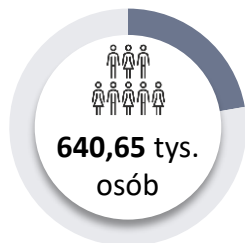


W próbie badawczej znalazło się **342** pracowników przedsiębiorstw, posiadających siedziby na terenie **podregionu wrocławskiego**. Zdecydowana większość z nich reprezentowała przedsiębiorstwa zatrudniające mniej niż 10 pracowników. Najwięcej respondentów reprezentowało przedsiębiorstwa prowadzące działalność zarejestrowaną w sekcjach: G – Handel (65 osób), F – Budownictwo (55 osób) oraz M – usługi profesjonalne (37 osób).

Podstawowe dane o podregionie **Ludność i powierzchnia**



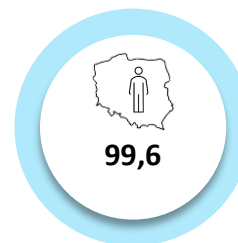
DWUP
Dolnośląski Wojewódzki
Urząd Pracy



Ludność



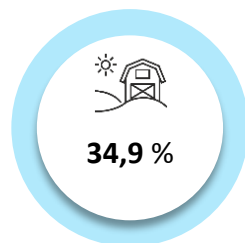
Powierzchnia



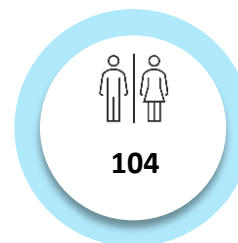
Liczba ludności na 1 km²



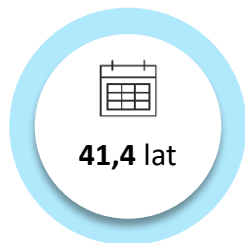
Przyrost naturalny na
1000 ludności



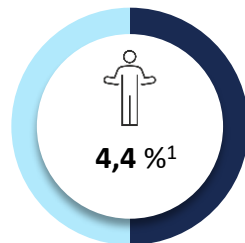
Wskaźnik urbanizacji



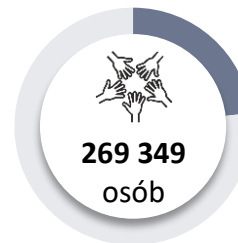
Współczynnik feminizacji



Mediana wieku ludności

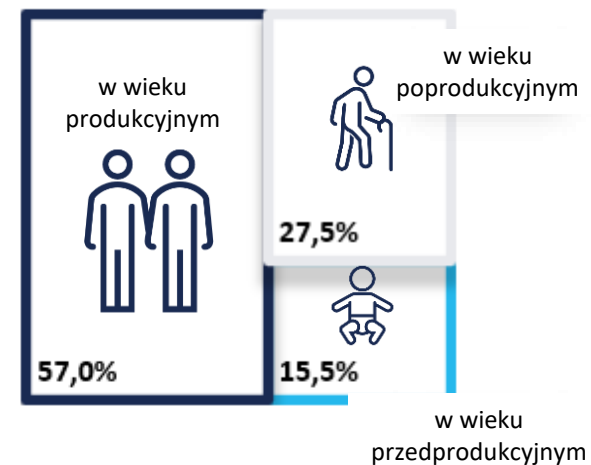


Stopa bezrobocia
rejestrowanego



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.

¹ Wartość równa średniej dla województwa dolnośląskiego.



Fundusze Europejskie
dla Dolnego Śląska



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



DOLNY
ŚLĄSK

Podstawowe dane o podregionie Przedsiębiorstwa



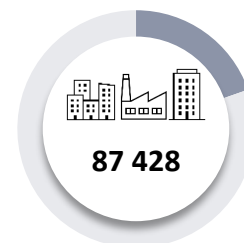
DWUP
Dolnośląski Wojewódzki
Urząd Pracy



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



Podmioty
gospodarki
narodowej w
REGON



93 268 zł **Wartość brutto środków trwałych w przedsiębiorstwach na 1 mieszkańca**

147 728 zł **Produkcja sprzedana przemysłu ogółem na 1 mieszkańca**

6 488,84 zł **Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto**

12 554 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.



Fundusze Europejskie
dla Dolnego Śląska



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



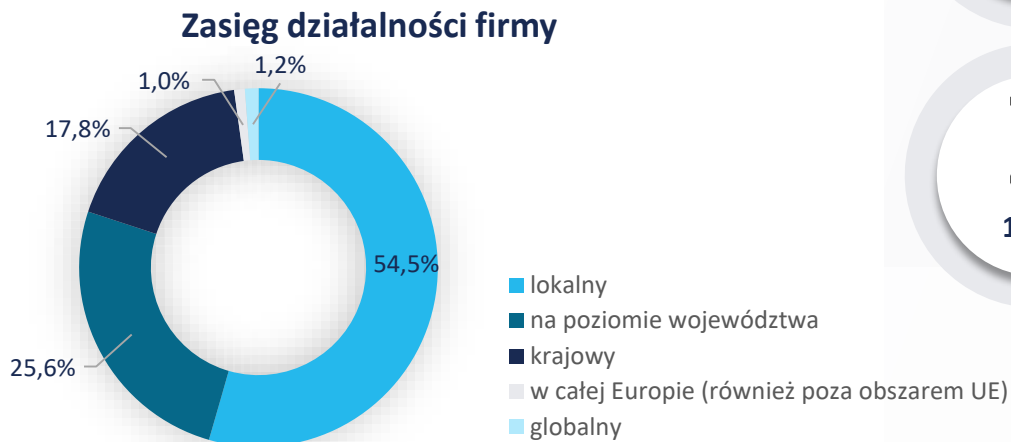
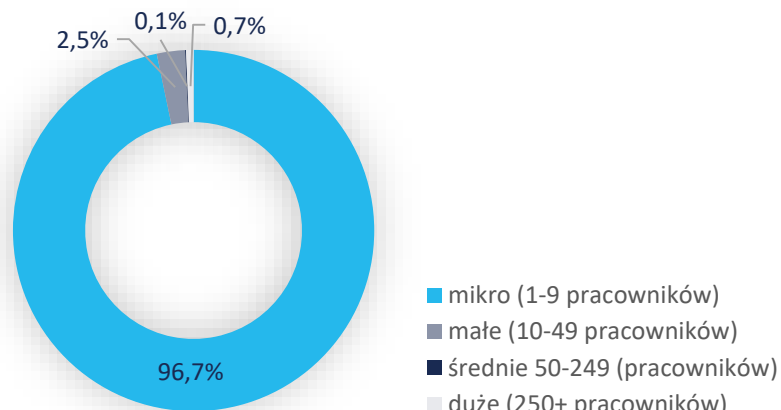
DOLNY
ŚLĄSK



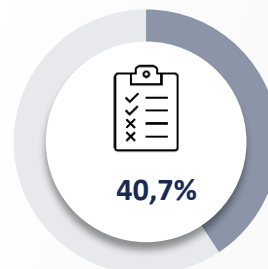
Wartości wskaźników **większe** od wojewódzkich **oznaczone kolorem granatowym**, wartości **mniejsze** oznaczono kolorem **błękitnym**. W przypadku wartości bezwzględnych wykresy przedstawiają udział podregionu w województwie dolnośląskim.

Informacje o badanych przedsiębiorstwach

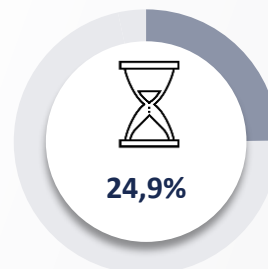
Wielkość firmy



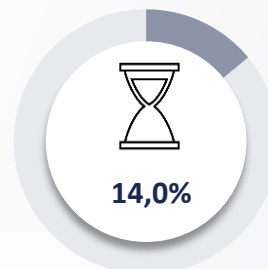
N = 927



Odsetek przedsiębiorstw posiadających stanowiska pracy, z których obsadą są problemy



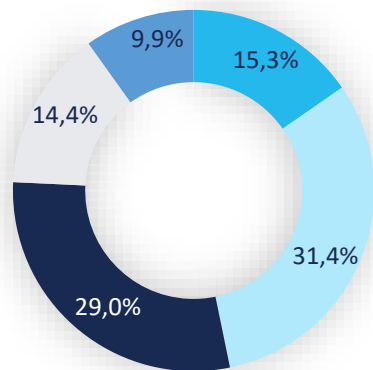
Odsetek przedsiębiorstw planujących zatrudnienie nowych pracowników w ciągu 12 najbliższych miesięcy



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

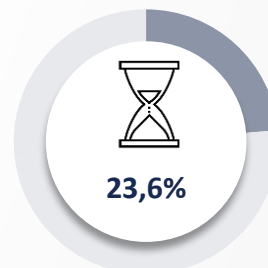


- bardzo dobra, tzn. firma przynosi zyski i daje dobre perspektywy na przyszłość
- dobra, tzn. firma przynosi zyski
- przeciętna, tzn. firma nie rozwija się, ale też nie przynosi strat
- pogarszająca się, tzn. firma zaczyna przynosić straty
- na skraju bankructwa

N = 927

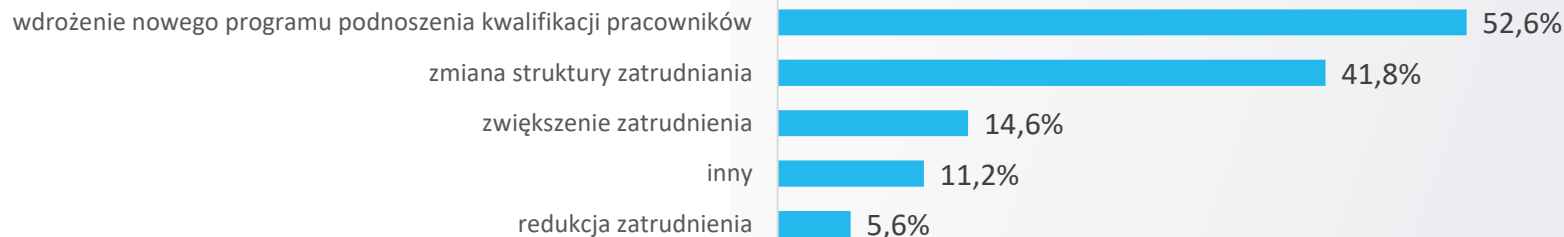


Połowa przedsiębiorstw funkcjonowała na rynku nie dłużej niż 26 lat. Najmłodsze przedsiębiorstwo działało od 3 lat, najstarsze – 89.



W blisko co czwartym przedsiębiorstwie w ciągu ostatnich 5 lat zaszły zmiany wynikające z tzw. transformacji technologicznej. W połowie przedsiębiorstw (u 52,6%) zmiany zaowocowały koniecznością wdrożenia nowego programu podnoszenia kwalifikacji pracowników.

Zmiany w przedsiębiorstwach pod wpływem transformacji technologicznej



N = 201

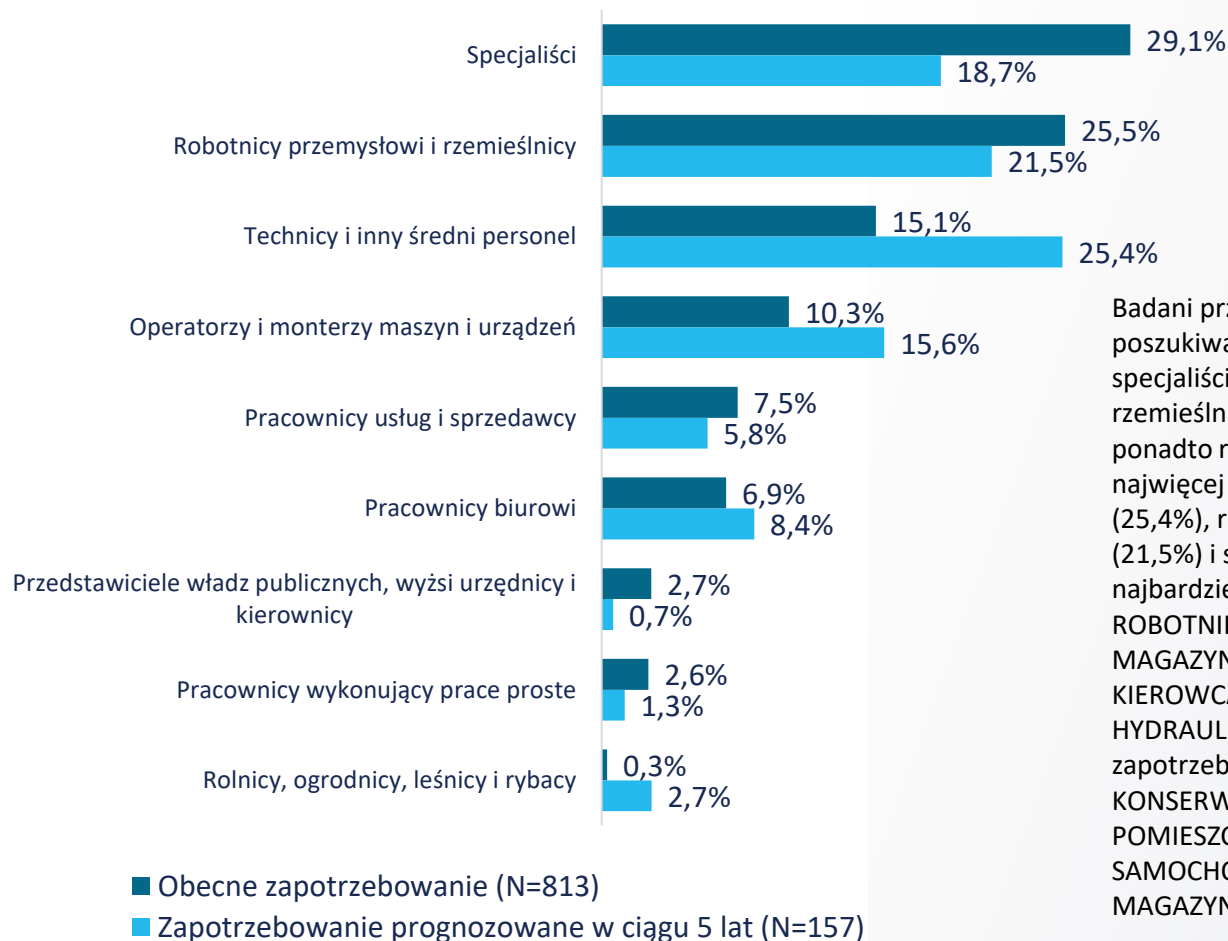
Zapotrzebowanie na zawody – obecnie i w przyszłości



DWUP
Dolnośląski Wojewódzki
Urząd Pracy



Poszukiwani pracownicy w poszczególnych zawodach



Badani przedsiębiorcy w momencie badania poszukiwali 813 pracowników, z czego 29,1% stanowili specjaliści, a 25,5% robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy. W perspektywie 5-ciu lat planowano ponadto rekrutację kolejnych 157 osób, wśród których najwięcej było techników i innego średniego personelu (25,4%), robotników przemysłowych i rzemieślników (21,5%) i specjalistów (18,7%). W ujęciu szczegółowym najbardziej poszukiwane obecnie zawody to: CIEŚLA, ROBOTNIK BUDOWLANY, PRACOWNIK PRODUKCJI, MAGAZYNIER, SPRZEDAWCA, PRACOWNIK BIUROWY KIEROWCA AUTOBUSU, ROBOTNIK GOSPODARCZY i HYDRAULIK. W perspektywie 5-ciu letniej największe zapotrzebowanie zgłoszono na zawody: KONSERWATOR BUDYNKÓW I STANU TECHNICZNEGO POMIESZCZEŃ, PRACOWNIK BIUROWY, KIEROWCA SAMOCHODU CIĘŻAROWEGO, CIEŚLA, MURARZ, MAGAZYNIER i PRZEDSTAWICIEL HANDLOWY.



Fundusze Europejskie
dla Dolnego Śląska



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



**DOLNY
ŚLĄSK**

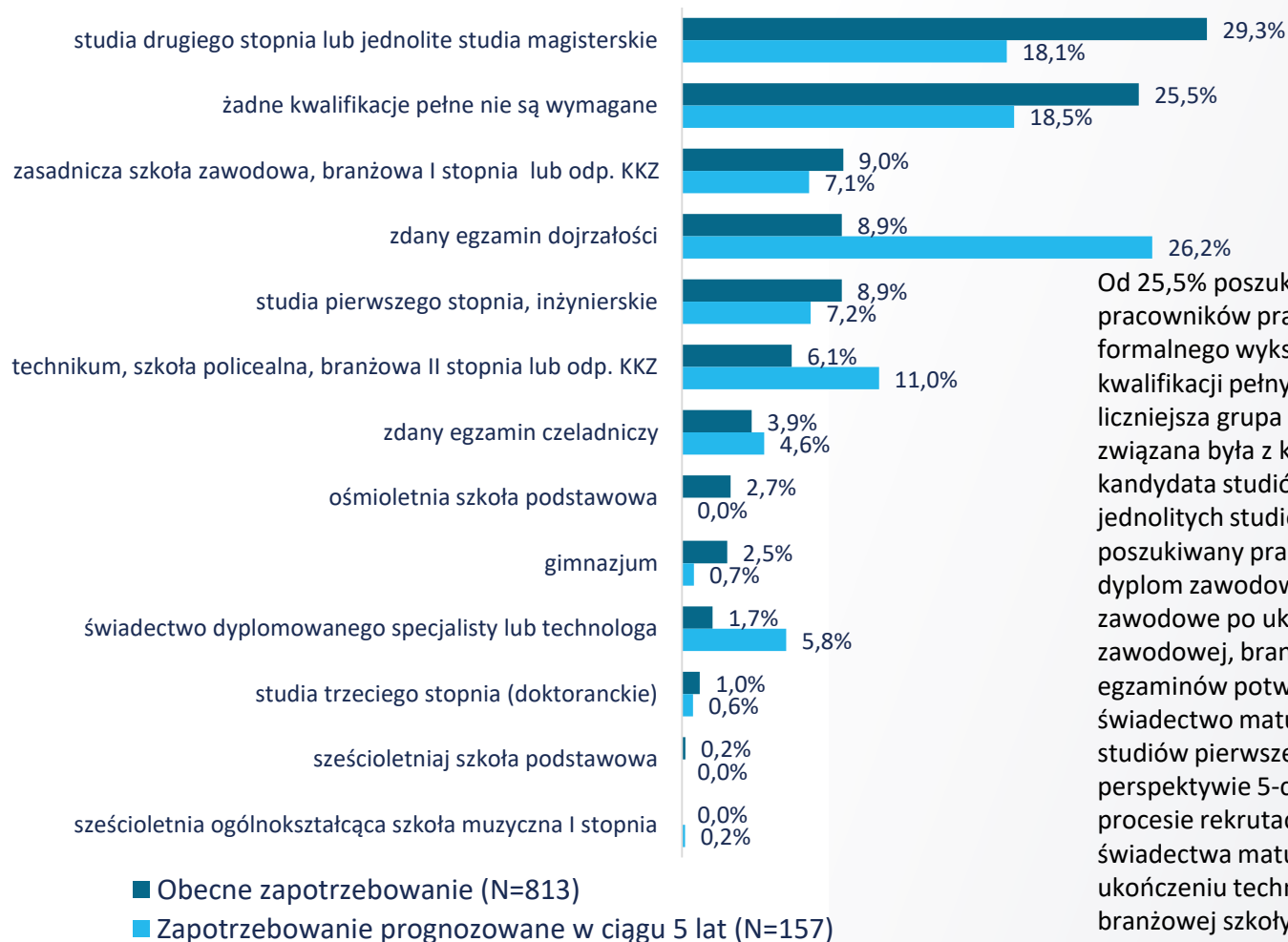
Zapotrzebowanie na kwalifikacje PEŁNE – obecne i w przyszłości



DWUP
Dolnośląski Wojewódzki
Urząd Pracy



Poszukiwani pracownicy z wymaganym poziomem kwalifikacji pełnych



Od 25,5% 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 (29,3%) związana była z koniecznością ukończenia przez kandydata studiów wyższych drugiego stopnia lub jednolitych studiów magisterskich. Prawie co dziesiąty poszukiwany pracownik (9,0%) winien był posiadać dyplom zawodowy/ potwierdzający kwalifikacje zawodowe po ukończeniu zasadniczej szkoły zawodowej, branżowej I stopnia lub KKZ oraz zdaniu egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe, świadectwo maturalne (8,9%) lub dyplom ukończenia studiów pierwszego stopnia lub inżynierski (8,9%). W perspektywie 5-ciu lat, zdaniem pracodawców, w procesie rekrutacyjnym relatywnie wzrośnie znaczenie świadectwa maturalnego i dyplomu zawodowego po ukończeniu technikum lub szkoły policealnej albo branżowej szkoły II stopnia lub KKZ.



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



Z perspektywy procesów rekrutacyjnych planowanych na rok przeprowadzenia badania, najważniejszymi grupami uprawnień były: prawo jazdy (15,6% wszystkich wskazań), uprawnienia kierowców zawodowych (8,8% wskazań) i uprawnienia dźwigowe UDT (6,2%). W kontekście bardziej odległych czasowo planów, badani przedsiębiorcy zgłosili zapotrzebowanie na pracowników posiadających prawo jazdy (15,1%), uprawnienia dźwigowe UDT (5,3% wskazań) i uprawnienia budowlane (4,7%). W ujęciu bardziej szczegółowym, najbardziej poszukiwanymi rodzajami uprawnień były: Prawo jazdy kat. A, B, BE oraz D, D+E, C i CE Świadectwo kwalifikacji zawodowej kierowcy (Kurs na przewóz rzeczy i osób / KOD 95), Uprawnienia operatora wózków jezdniowych podnośnikowych (uprawnienia na wózek widłowy), Licencja na transport międzynarodowy 6. Prawo jazdy: Kategoria C i CE, uprawnienia operatora żurawia (żuraw przenośny HDS), a w przyszłości także Uprawnienia SEP G1 (Eksploatacja) i Uprawnienia budowlane w specjalności inżynierskiej wyburzeniowej.

■ Obecne zapotrzebowanie (N=979)
■ Zapotrzebowanie prognozowane w ciągu 5 lat (N=175)

Zapotrzebowanie na wiedzę i kompetencje społeczne

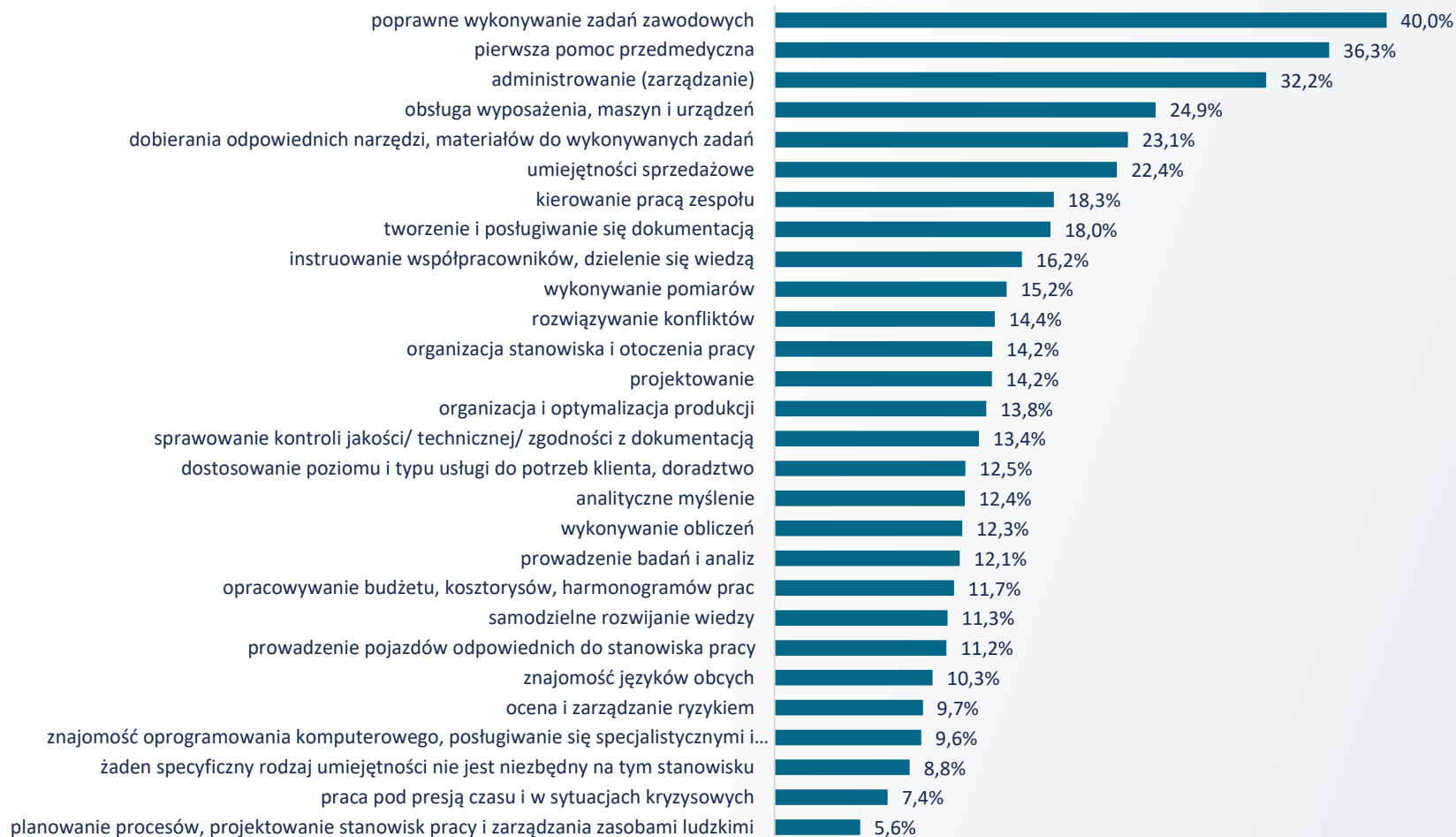
Poszukiwany u przyszłych pracowników rodzaj wiedzy



Poszukiwane u przyszłych pracowników kompetencje społeczne



Poszukiwane u przyszłych pracowników umiejętności



N = 443

Płeć respondentów

52,6%



47,4%



39 lat

Mediana wieku pracowników. Co czwarty respondent miał 32 lat lub mniej, połowa zaś nie przekroczyła 38 roku życia. Najmłodszy respondent liczył 18 lat, najstarszy – 63.



5 lat

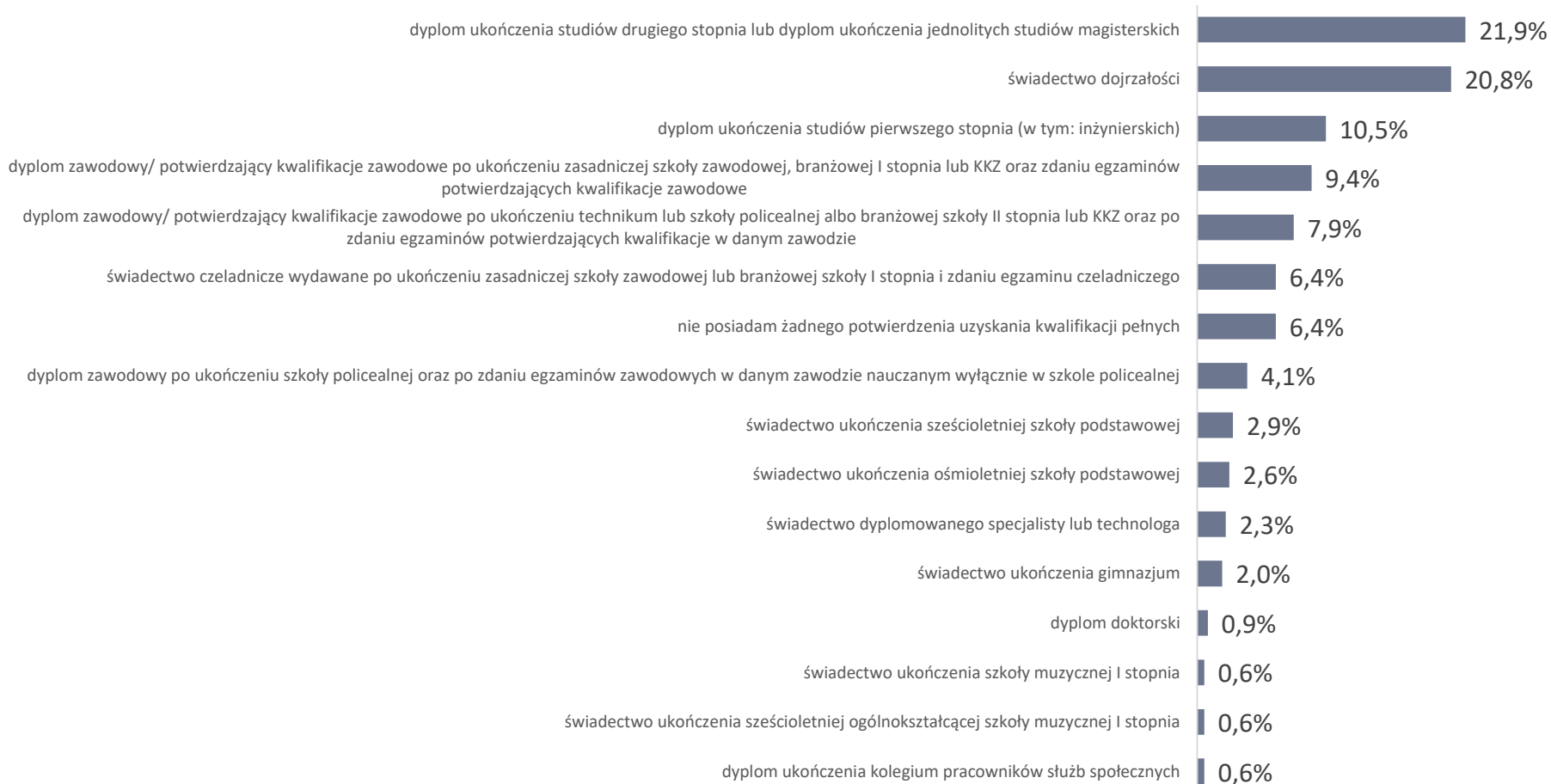
Mediana stażu pracy w firmie. Co czwarta badana osoba pracowała w swojej firmie nie dłużej niż 3 lata, a co druga nie dłużej niż 5 lat. Najdłuższy odnotowany staż pracy w firmie to 31 lat.



5 lat

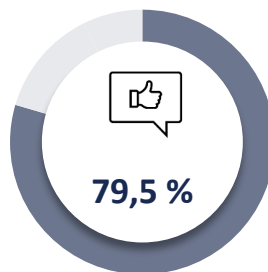
Mediana stażu pracy w firmie na obecnym stanowisku. Co czwarta badana osoba pracowała na swoim obecnym stanowisku nie dłużej niż 2 lata, co druga natomiast nie dłużej niż 5 lat. Najdłuższy odnotowany staż pracy na obecnym stanowisku to 21 lat.

Wykształcenie respondentów

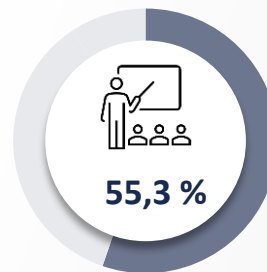


N = 198

Odsetek pracowników
deklarujących zgodność
posiadanych kwalifikacji z
zajmowanym stanowiskiem

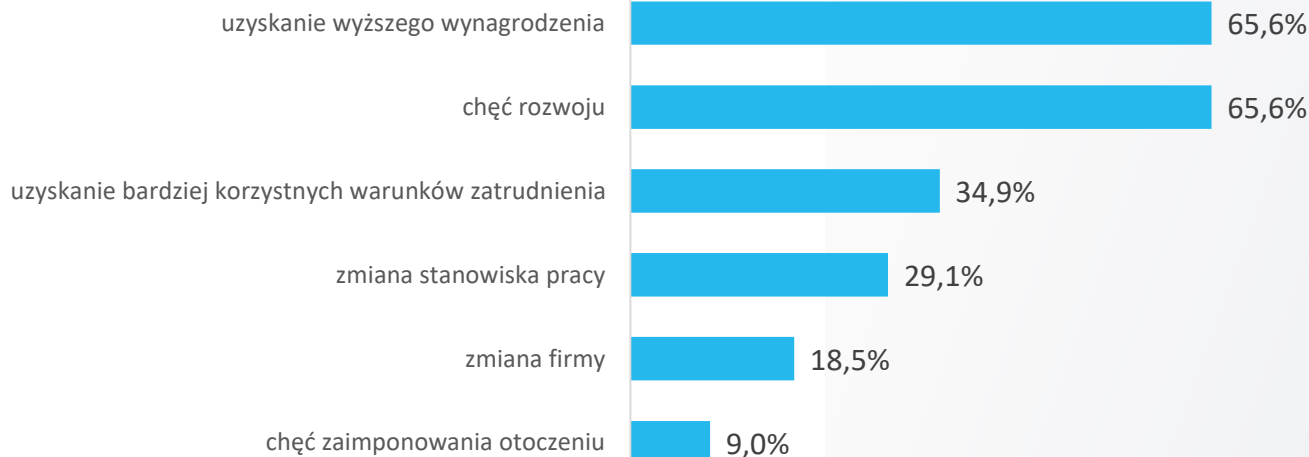


Odsetek pracowników
zainteresowanych poszerzeniem
posiadanych umiejętności i
kwalifikacji



N = 342

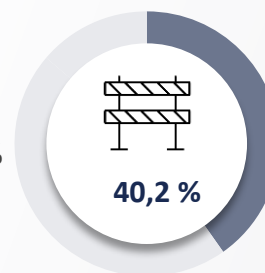
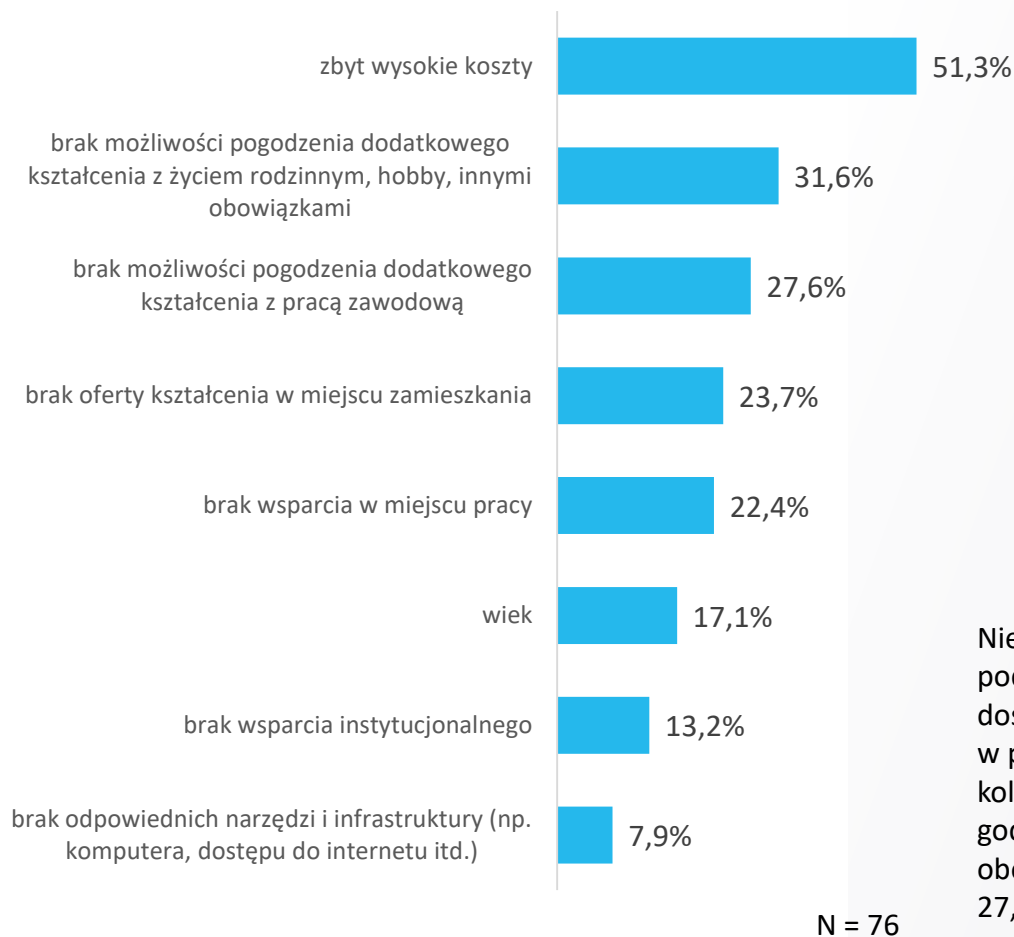
Powody zainteresowania poszerzeniem posiadanych umiejętności i kwalifikacji



N = 189

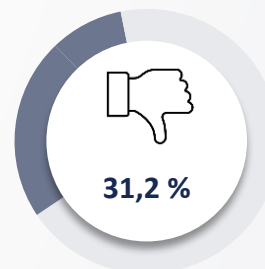
Dla blisko 2/3 pracowników zainteresowanych podnoszeniem poziomu umiejętności i kwalifikacji podstawową motywacją były: chęć uzyskania wyższego wynagrodzenia i chęć rozwoju. Prawie dwukrotnie rzadziej wskazywana była chęć uzyskania bardziej korzystnych warunków zatrudnienia czy chęć zmiany stanowiska pracy.

Dostrzegane bariery poszerzenia kwalifikacji i umiejętności



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

N = 189

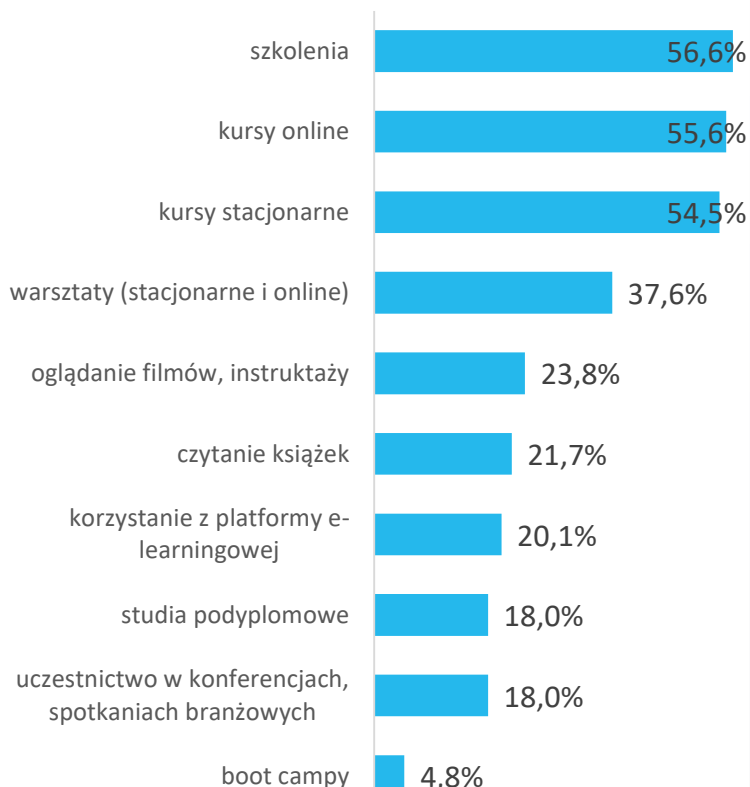


Odsetek pracowników uskarżających się na brak wsparcia pracodawców w zdobywaniu dodatkowych kwalifikacji i umiejętności

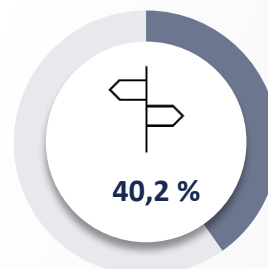
N = 189

Nieco ponad połowa pracowników zainteresowanych podnoszeniem poziomu umiejętności i kwalifikacji, którzy dostrzegali utrudniające rozwój bariery, widziało przeszkodę w postaci zbyt wysokich kosztów (51,3%). W dalszej kolejności wymieniane były utrudnienia związane z godzeniem kształcenia z pracą zawodową i innymi obowiązkami (wskazane przez – odpowiednio – 31,6% i 27,6% odpowiadających).

Zainteresowanie poszczególnymi metodami poszerzania wiedzy i umiejętności

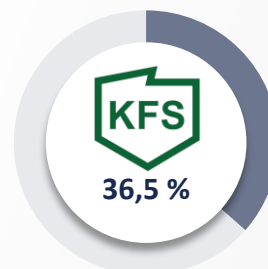


N = 189



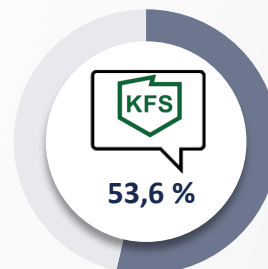
Odsetek pracowników korzystających ze Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji przy wyborze planowanych szkoleń, kursów itd.

N = 189



Odsetek pracowników poinformowanych o Krajowym Funduszu Szkoleniowym

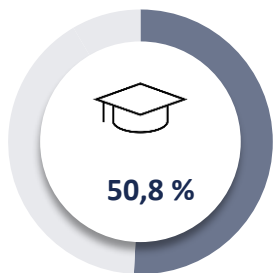
N = 189



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

N = 69

Zainteresowani rozwojem pracownicy najchętniej podnoszą poziom kwalifikacji poprzez uczestnictwo w szkoleniach (wskazane przez 56,6% odpowiadających), kursach online (55,6%) i kursach stacjonarnych (54,5%).



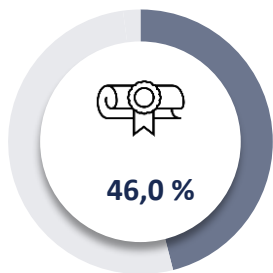
N = 189

Odsetek pracowników zainteresowanych zdobyciem kolejnego poziomu kwalifikacji pełnych

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



N = 100

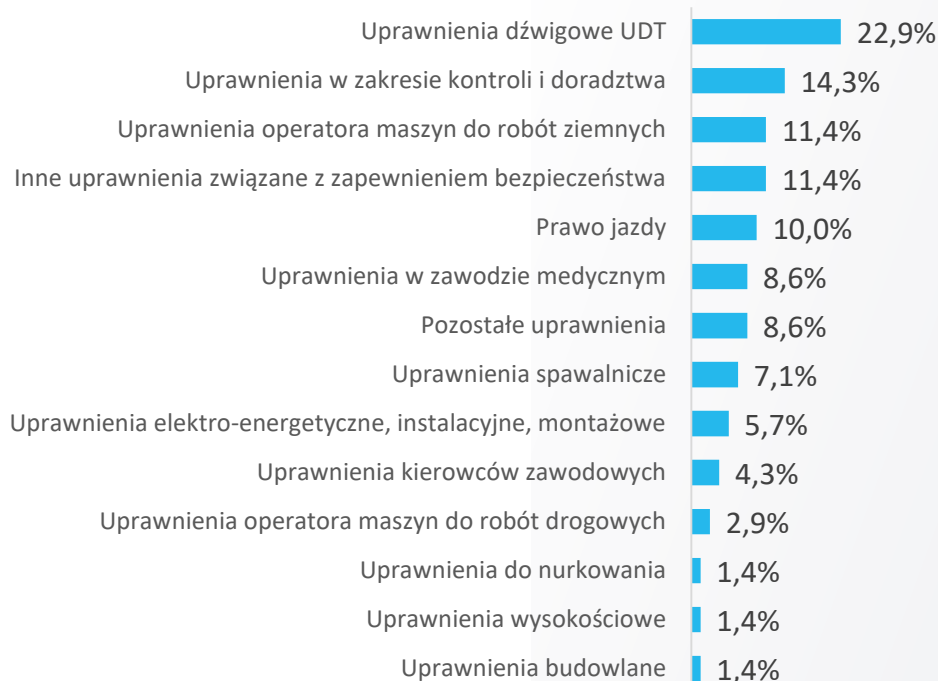


46,0 %

N = 189

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

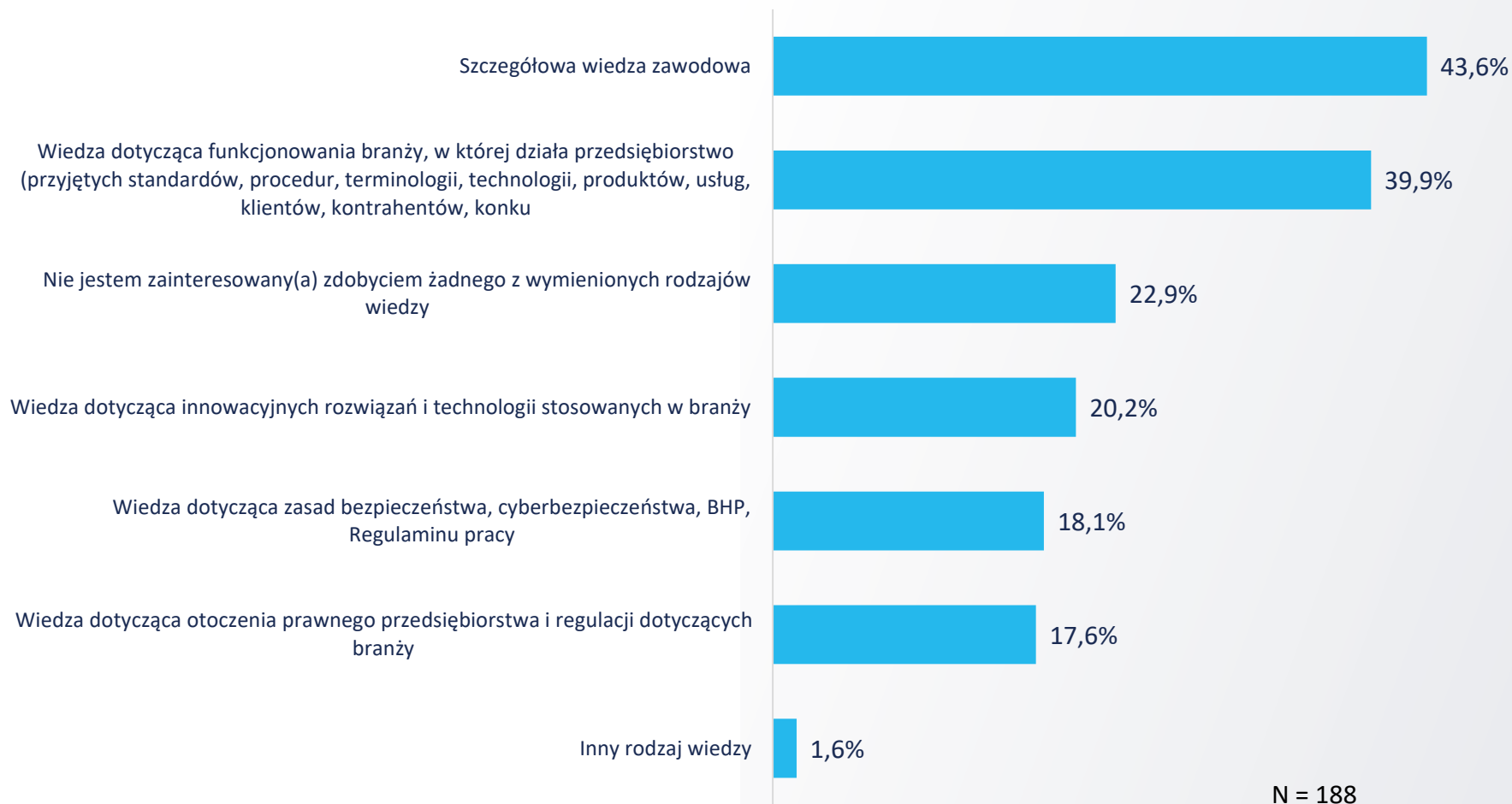
Zainteresowanie zdobyciem poszczególnych rodzajów wymaganych prawem specjalnych uprawnień/pozwoleń lub zdaniem egzaminów państwowych lub przed specjalnymi komisjami



N = 57

Pracownicy zainteresowani byli najczęściej zdobywaniem uprawnień dźwigowych UDT, uprawnień w zakresie kontroli i doradztwa i uprawnień operatora maszyn do robót ziemnych i uprawnień związanych z zapewnieniem bezpieczeństwa (odpowiednio: 22,9%, 14,3% i po 11,4% respondentów). W ujęciu bardziej szczegółowym, najczęściej wymieniano w tym kontekście: Uprawnienia operatora wózków jezdniowych podnośnikowych (uprawnienia na wózek widłowy - 5 wskazań), Uprawnienia operatora żurawia (żuraw przenośny HDS – 5), Prawo jazdy kat. A, B, BE (4) i Uprawnienia kwalifikowanego pracownika ochrony fizycznej (licencja ochrony – 4 wskazania).

Zapotrzebowanie na rozwijanie poszczególnych rodzajów wiedzy

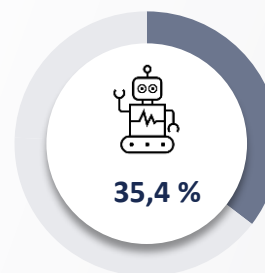
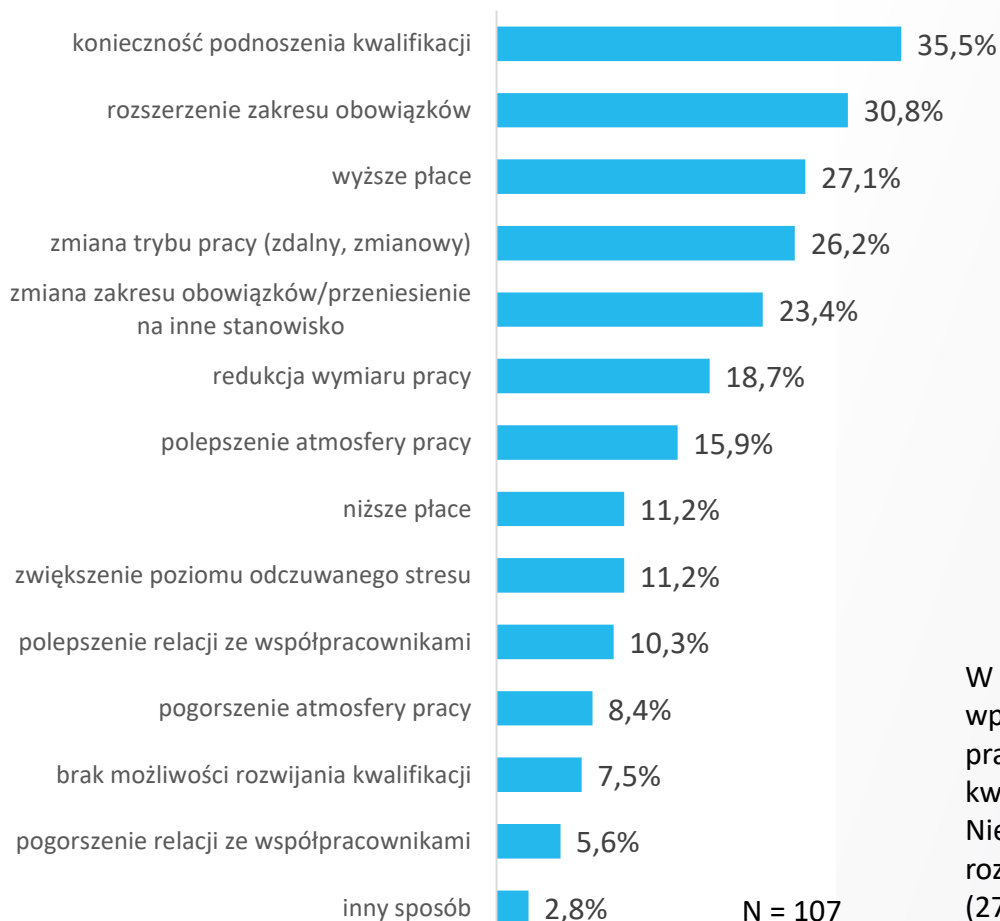


Zapotrzebowanie na rozwijanie poszczególnych umiejętności



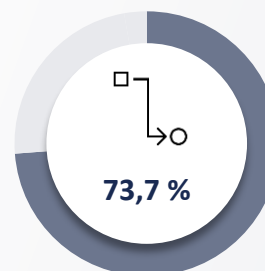
N= 183

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 = 342



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

N = 145

W przypadku największej części pracowników, którzy odczuli wpływ transformacji technologicznej na swoje stanowisko pracy, zmiany dotyczyły konieczności podnoszenia kwalifikacji (wymienionej przez 35,5% odpowiadających). Nieco mniej osób wskazało w tym kontekście na rozszerzenie zakresu obowiązków (30,8%) oraz wyższe płace (27,1%).

- 1 W podregionie wrocławskim dominuje branża G – handel i F – budownictwo, a w dalszej kolejności M - usługi profesjonalne. Ponad połowa przedsiębiorstw (które wzięły udział w badaniu) działa jedynie na rynku lokalnym, a blisko połowa jest w dobrej lub bardzo dobrej sytuacji ekonomicznej.
- 2 Mniej niż połowa przedsiębiorstw posiada nieobsadzone stanowiska pracy, a blisko 1/4 planuje zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższego roku. Jedynie 14,0% jest w stanie określić swoje plany rekrutacyjne na 5 lat wprzód.
- 3 Zawody, na które jest obecnie największe zapotrzebowanie wśród przedsiębiorców to: CIEŚLA, ROBOTNIK BUDOWLANY, PRACOWNIK PRODUKCJI, MAGAZYNIER, SPRZEDAWCA, PRACOWNIK BIUROWY, KIEROWCA AUTOBUSU, ROBOTNIK GOSPODARCZY i HYDRAULIK.
- 4 W przypadku co czwartego wolnego stanowiska pracy, od kandydatów nie wymaga się żadnego formalnego wykształcenia, zaś 29,3% 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, świadczenia pierwszej pomocy przedmedycznej oraz administrowania i zarządzania, 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: KONSERWATOR BUDYNKÓW I STANU TECHNICZNEGO POMIESZCZEŃ, PRACOWNIK BIUROWY, KIEROWCA SAMOCHODU CIĘŻAROWEGO, CIEŚLA, MURARZ, MAGAZYNIER i PRZEDSTAWICIEL HANDLOWY.
- 9 W blisko 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 342 pracowników z 342 przedsiębiorstw zlokalizowanych terenie powiatów wchodzących w skład podregionu wrocławskiego. Połowa respondentów to kobiety.

11 Połowa respondentów pracowała w swojej firmie i na obecnym stanowisku przez okres nie dłuższy niż 5 lat. Prawie 80,0% pytanym deklarowała zgodność posiadanych kwalifikacji z zajmowanym stanowiskiem, a ponad połowa była zainteresowana podnoszeniem poziomu wiedzy, umiejętności i kwalifikacji.

12 Podstawowe motywacje do rozwoju to: chęć uzyskania wyższego wynagrodzenia i chęć rozwoju.

13 Co drugi badany był zainteresowany zdobyciem kolejnego poziomu kwalifikacji pełnych (w oświacie), z czego największe grono (14,0%) 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 dźwigowych UDT, uprawnień w zakresie kontroli i doradztwa i uprawnień operatora maszyn do robót ziemnych i uprawnień związanych z zapewnieniem bezpieczeństwa.

16

Pracownicy zamierzali poszerzać szczegółową wiedzę zawodową, a także rozwijać umiejętności poprawnego wykonywania zadań zawodowych, umiejętność zarządzania i administrowania oraz znajomość 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 $\frac{3}{4}$ odczuwało ich bezpośredni wpływ na swoje stanowisko pracy. Wśród zmian wymieniano najczęściej konieczność podnoszenia kwalifikacji.