

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”

Raport analityczny podregion legnicko-głogowski



Fundusze Europejskie
dla Dolnego Śląska



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



**DOLNY
ŚLĄSK**

Spis treści



- 03. Informacje ogólne na temat raportu
- 04. Informacje metodologiczne
- 08. **Tło społeczno-ekonomiczne**
- 13. **Badanie pracodawców**
- 14. Podsumowanie wyników I części badania
- 16. Informacje o badanych przedsiębiorstwach
- 18. Zapotrzebowanie na zawody
- 19. Zapotrzebowanie na kwalifikacje
- 21. Zapotrzebowanie na wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne
- 23. **Badanie pracowników**
- 24. Podsumowanie wyników II części badania
- 26. Informacje o badanych pracownikach
- 27. Poszerzanie umiejętności i kwalifikacji u pracowników
- 30. Zapotrzebowanie na kwalifikacje
- 32. Zapotrzebowanie na wiedzę i umiejętności
- 33. Pracownicy w obliczu wyzwań gospodarczych
- 35. **Badanie opinii interesariuszy rynku pracy**
- 38. Podsumowanie wyników III części badania
- 40. Najczęściej poszukiwane zawody i kompetencje
- 46. Potrzeby pracowników w zakresie rozwoju zawodowego
- 49. Wyzwania związane z transformacją technologiczną



Informacje ogólne na temat raportu



DWUP
Dolnośląski Wojewódzki
Urząd Pracy



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

Raport ma charakter częściowy i stanowi fragment większej całości. Przeprowadzone badanie składało się z trzech części: ilościowego badania pracodawców, ilościowego badania pracowników oraz jakościowego badania opinii interesariuszy rynku pracy. Prezentację wyników poprzedza zestawienie społeczno-ekonomicznych danych na temat podregionu. Przez wzgląd na zakładane cele badawcze oraz przyjętą metodologię (sposób konstrukcji próby badawczej i poziom pomiaru) większość wyników ilościowego badania pracodawców może zostać zaprezentowana osobno dla każdego powiatu województwa dolnośląskiego, natomiast wyniki ilościowego badania pracowników i jakościowego badania interesariuszy rynku pracy udostępniono Odbiorcom jedynie na poziomie poszczególnych podregionów.



Forma prezentacji raportu (plik .pptx) umożliwia Odbiorcy podgląd danych, na podstawie których przygotowano zostały przedstawione wykresy bez przeglądania bazy danych wynikowych. Aby to zrobić, po kliknięciu na wybrany wykres należy wybrać opcję „Edytuj dane”. Uwaga! Plik raportu musi być w trybie edycji.

Raport częściowy służy podsumowaniu wyników zebranych od reprezentantów podmiotów mających siedziby w obrębie danej jednostki terytorialnej (powiat) lub statystycznej (podregion*). Analiza zależności między badanymi zmiennymi oraz porównanie jednostek terytorialnych (lub statystycznych) między sobą przedstawione zostały w głównym raporcie badawczym. Zapraszamy do zapoznania się z raportem całościowym.

*Podregion (subregion) – grupa powiatów wyodrębniona dla celów statystycznych zgodnie z poziomem 3 klasyfikacji NUTS.



Fundusze Europejskie
dla Dolnego Śląska



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



DOLNY
ŚLĄSK

Wielkość próby

W I części badania N = 540 wywiadów z przedstawicielami przedsiębiorstw, w II części badania N = 198 wywiadów z pracownikami firm, w III części badania N = 18.



Technika

W badaniach ilościowych: CAWI (Computer Assisted Web Interviewing) – wspomagany komputerowo wywiad przy pomocy strony www. W badaniach jakościowych: IDI (Individual In-depth Interview) i FGI (Focus Group Interview).



Dobór próby

W badaniach ilościowych reprezentatywna próba dobrana metodą warstwową (w I części badania) oraz kwotową (w II części badania). W badaniach jakościowych dobór celowy.



Lokalizacja

Podregion legnicko-głogowski



Termin realizacji analityki danych
czerwiec - lipiec 2024 r.



Termin realizacji badania
Czerwiec - lipiec 2024 r.



01

Zaprezentowane w raporcie informacje pochodzą z części I, II i III **Badania zapotrzebowania na zawody, kwalifikacje i umiejętności** w województwie dolnośląskim, przeprowadzonych w formie ankiet CAWI (06.06. – 24.06 2024 r.), 8 wywiadów indywidualnych i 1 grupy fokusowej z 10 uczestnikami (czerwiec-lipiec 2024 r.).

Próba badawcza badań ilościowych miała charakter reprezentatywny. W części I zastosowano złożony schemat doboru losowego próby, w którym za operat losowania służyła baza danych przygotowana w oparciu o rejestr REGON. Próba została uzupełniona o 3 największe podmioty zarejestrowane w powiecie ziemskim i 5 w mieście na prawach powiatu. Z tego względu zastosowano ważenie poststratyfikacyjne (w raporcie na slajdach 14-22 **prezentowane są liczebności ważone**). W części II zastosowano dobór kwotowy (kwoty ustalono w oparciu o PKD działalności przedsiębiorstw), przy czym kwestionariusze wypełniali pracownicy firm wylosowanych do I części badania. Dobór respondentów do badania jakościowego miał charakter celowy. W wywiadach indywidualnych i grupach FGI udział wzięli interesariusze rynku pracy, reprezentujący organizacje pracodawców/ Instytucje Otoczenia Biznesu, średnie i duże przedsiębiorstwa o strategicznym znaczeniu dla regionu, instytucje rynku pracy, uczelnie wyższe i administrację samorządową (organy odpowiadające za wsparcie rynku pracy).

02

03

Przedstawione na slajdach 17-19 informacje pochodzą od respondentów, którzy zgłosili zamiar zatrudnienia w przedsiębiorstwie (w najbliższym czasie lub w perspektywie 5 lat) przynajmniej 1 nowego pracownika. Różnice liczebności wynikają z faktu, iż przedsiębiorcy wypełniając kwestionariusz mogli wskazać dowolną liczbę pracowników, których mogli opisać dowolną liczbą charakterystyk. W tym przypadku **N odnosi się do liczby udzielonych odpowiedzi**.

04

Zaprezentowane w raporcie dane socjo-ekonomiczne na temat **podregionu legnicko-głogowskiego**, stanowiące tło dla zasadniczych wyników badania, pochodzą z badań i rejestrów prowadzonych przez Główny Urząd Statystyczny oraz Ministerstwo Edukacji Narodowej. Dane dotyczące liczby placówek oświatowych pobrano z Systemu Informacji Oświatowej, zaś pozostałe z Banku Danych Lokalnych dn. 08.06.2024 r.

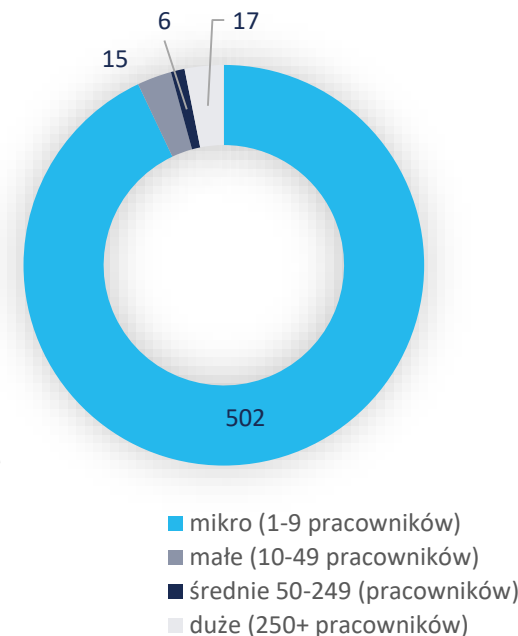
05

Wykorzystano informacje możliwie najbardziej aktualne. Przez wzgląd na opóźnienie w publikacji danych przez Główny Urząd Statystyczny, zaprezentowane dane z poszczególnych obszarów dotyczą lat: 2022 (oznaczone **), 2023 (oznaczone *) i I kwartału 2024 (bez dodatkowych oznaczeń). Dane dotyczące produkcji sprzedanej przemysłu ogółem zbierane są jedynie dla podmiotów o liczbie pracujących > 9.

Sekcja PKD przedsiębiorstwa

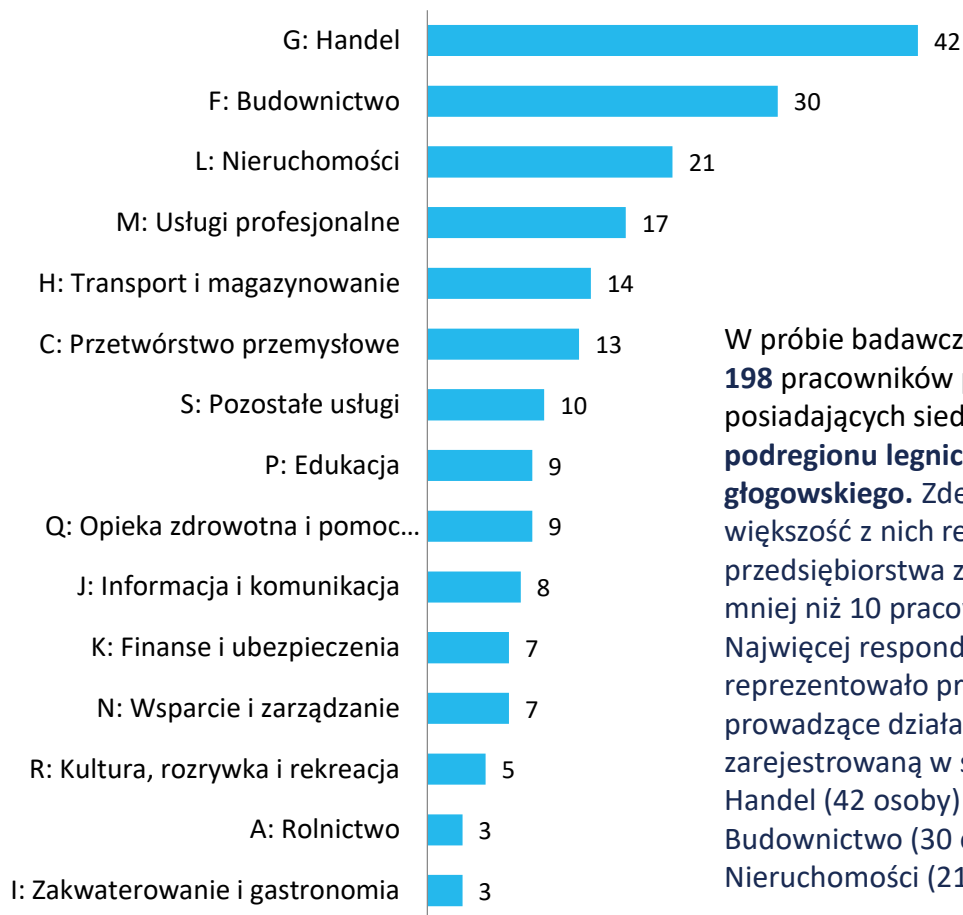


Wielkość przedsiębiorstwa

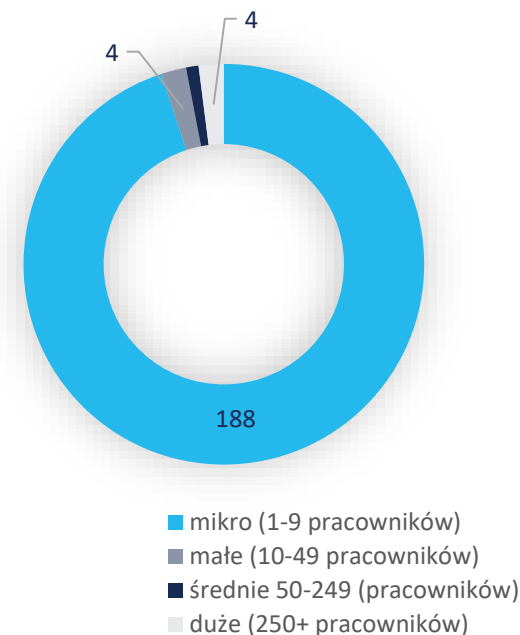


W próbie badawczej I części badania znalazło się **540** właścicieli i osób zarządzających lub zajmujących się sprawami personalnymi przedsiębiorstw, posiadających siedziby na terenie **podregionu legnicko-głogowskiego**. Zdecydowana większość z nich reprezentowała przedsiębiorstwa zatrudniające mniej 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).



Tło społeczno-ekonomiczne

Podstawowe informacje o podregionie

Podstawowe dane o podregionie **Ludność i powierzchnia**



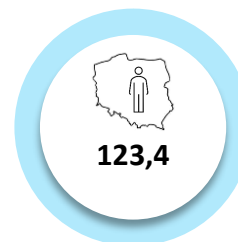
DWUP
Dolnośląski Wojewódzki
Urząd Pracy



Ludność*



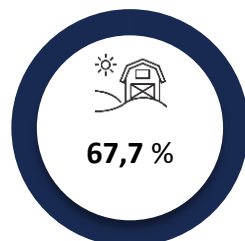
Powierzchnia



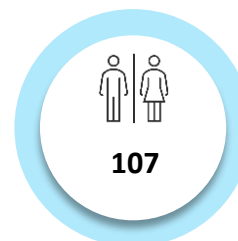
Liczba ludności na 1 km²*



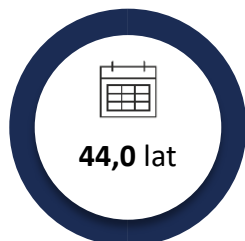
Przyrost naturalny na
1000 ludności*



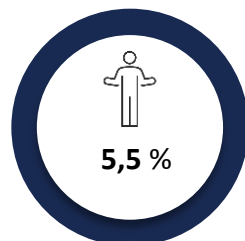
Wskaźnik urbanizacji*



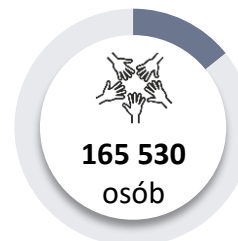
Współczynnik feminizacji*



Mediana wieku ludności*

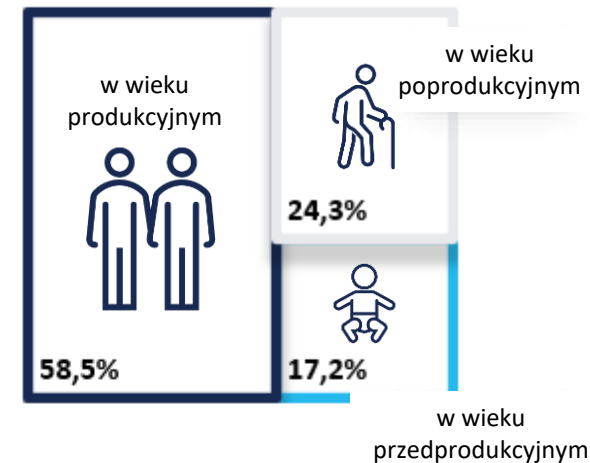


Stopa bezrobocia
rejestrowanego*



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

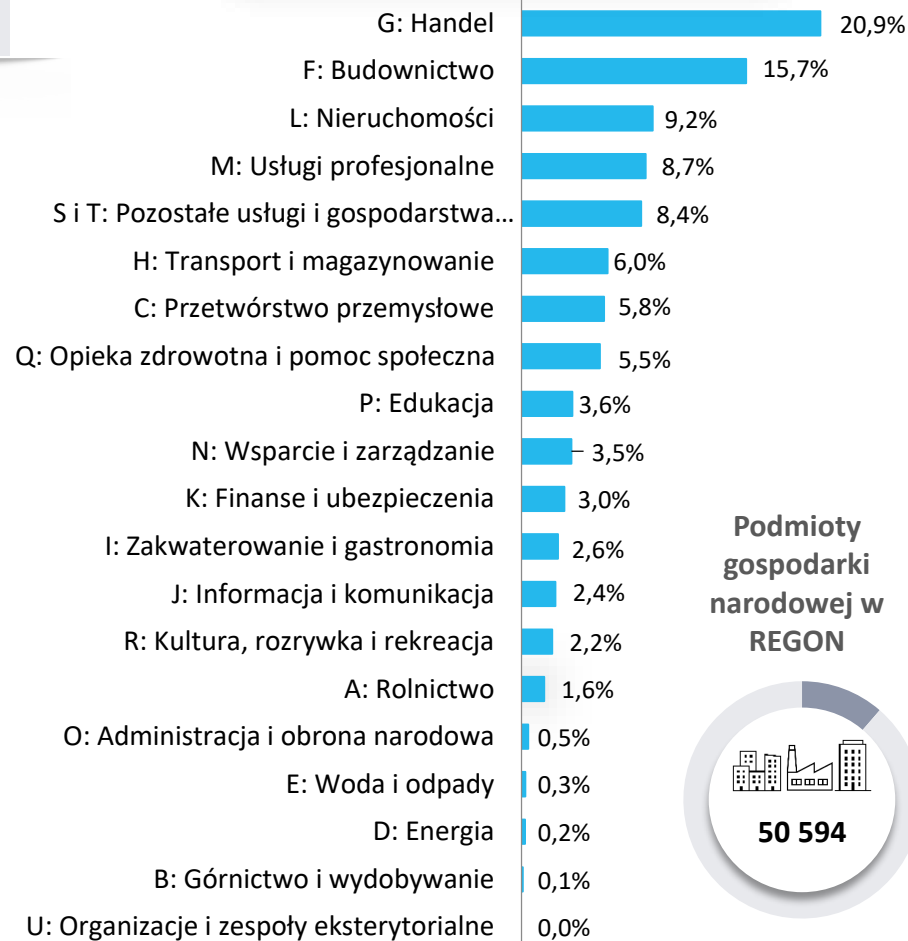
Podstawowe dane o podregionie **Przedsiębiorstwa**



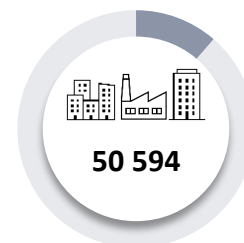
DWUP
Dolnośląski Wojewódzki
Urząd Pracy



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



Podmioty gospodarki narodowej w REGON



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.



Fundusze Europejskie
dla Dolnego Śląska



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



**DOLNY
ŚLĄSK**



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



dwup.pl

IBC

DWUP

Dolnośląski Wojewódzki
Urząd Pracy

WYNIKI BADANIA ILOŚCIOWEGO



Fundusze Europejskie
dla Dolnego Śląska



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



**DOLNY
ŚLĄSK**



Badanie pracodawców

Podsumowanie wyników I części badania dot. zapotrzebowania na zawody, kwalifikacje i umiejętności w województwie dolnośląskim

01

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.

02

Nieco ponad 40,0% przedsiębiorstw posiada nieobsadzone stanowiska pracy, a co czwarte planuje zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższego roku. Jedynie 14,0% firm było w stanie określić swoje plany rekrutacyjne na 5 lat wprzód.

03

Zawody, na które jest obecnie największe zapotrzebowanie wśród przedsiębiorców to:
PRACOWNIK PRODUKCJI, SPRZEDAWCA, ELEKTRYK, PRACOWNIK BIUROWY i ROBOTNIK BUDOWLANY.

04

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.

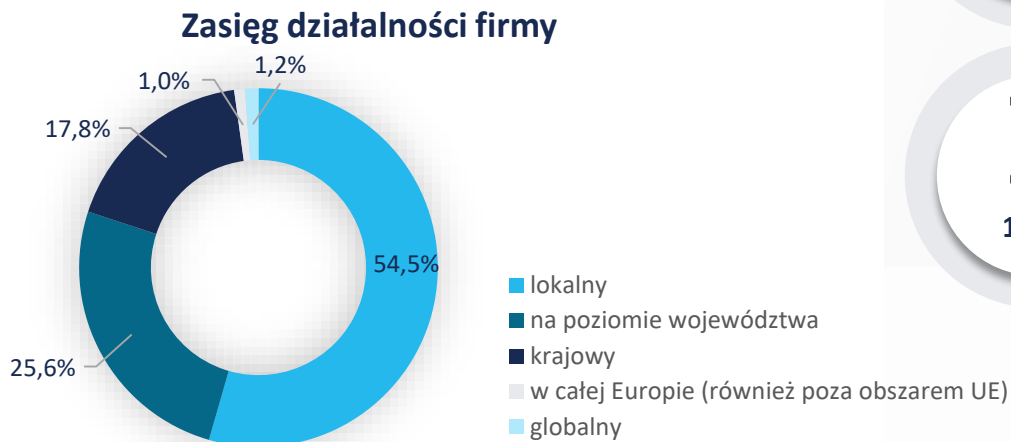
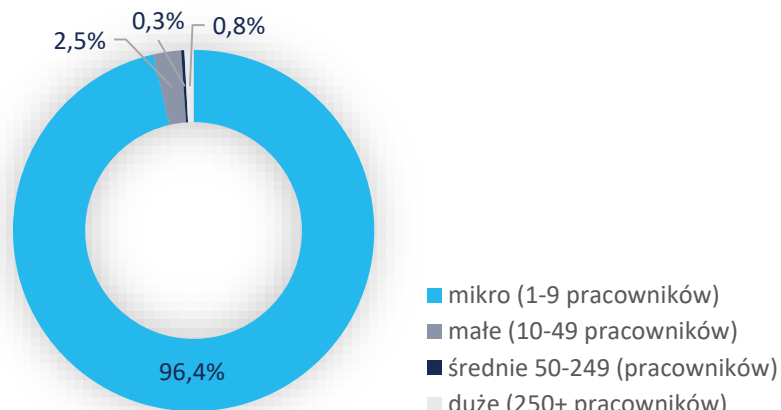
05

Od kandydatów na pracowników najczęściej wymagane było posiadanie **prawa jazdy odpowiedniej kategorii, uprawnień operatora maszyn do robót ziemnych oraz uprawnień dźwigowych UDT.**

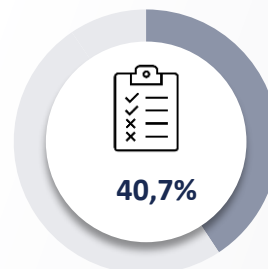
- 06** Pracodawcy chcieliby, aby ich przyszli pracownicy posiadali przede wszystkim wiedzę dotyczącą funkcjonowania swojej branży i szczegółową wiedzę zawodową.
- 07** Poszukiwane są umiejętności: poprawnego wykonywania zadań zawodowych, świadczenia pierwszej pomocy przedmedycznej oraz administrowania i zarządzania, a także takie kompetencje społeczne jak: odpowiedzialność i chęć do pracy.
- 08** 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 OBRÓBK METALI, RECEPCJONISTA, SPRZEDAWCA** oraz **STOLARZ**.
- 09** 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. Branże w największym stopniu dotknięte tym zjawiskiem to: O. ADMINISTRACJA PUBLICZNA I OBRONA NARODOWA, OBOWIĄZKOWE ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNE (40,0% przedsiębiorstw), S. POZOSTAŁA DZIAŁALNOŚĆ USŁUGOWA (38,1%) oraz I. DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z ZAKWATEROWANIEM I USŁUGAMI GASTRONOMICZNYMI (36,4%). Obecność zmian technologicznych jest niezależna od wielkości przedsiębiorstw.

Informacje o badanych przedsiębiorstwach

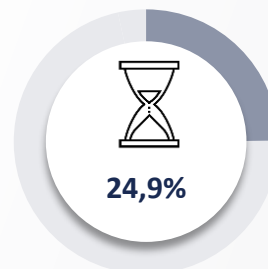
Wielkość firmy



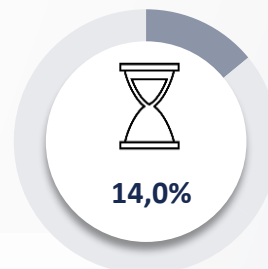
N = 533



Odsetek przedsiębiorstw posiadających stanowiska pracy, z których obsadą są problemy



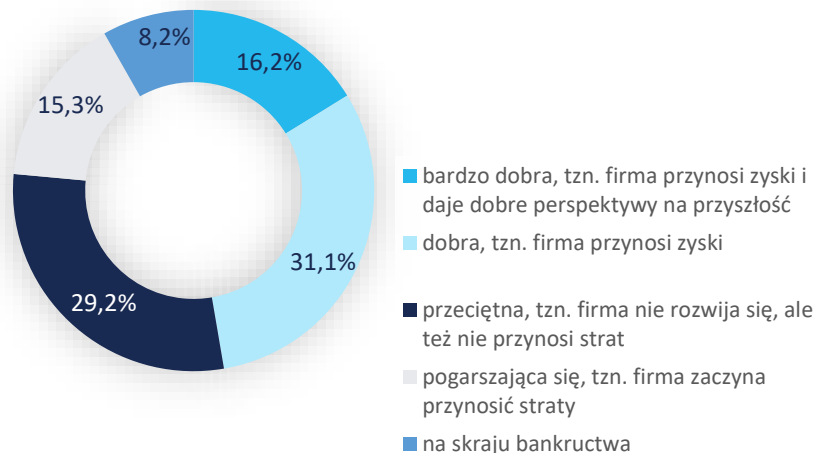
Odsetek przedsiębiorstw planujących zatrudnienie nowych pracowników w ciągu 12 najbliższych miesięcy



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



26 lat

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

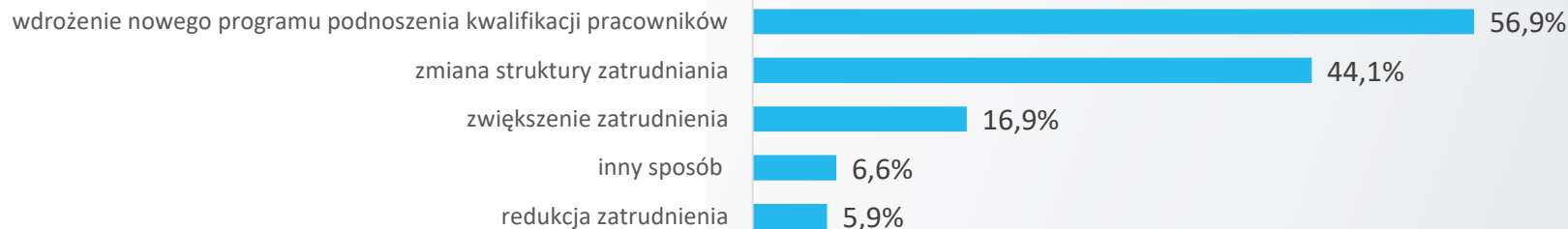


25,9%

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.

N = 533

Zmiany w przedsiębiorstwach pod wpływem transformacji technologicznej



N = 124

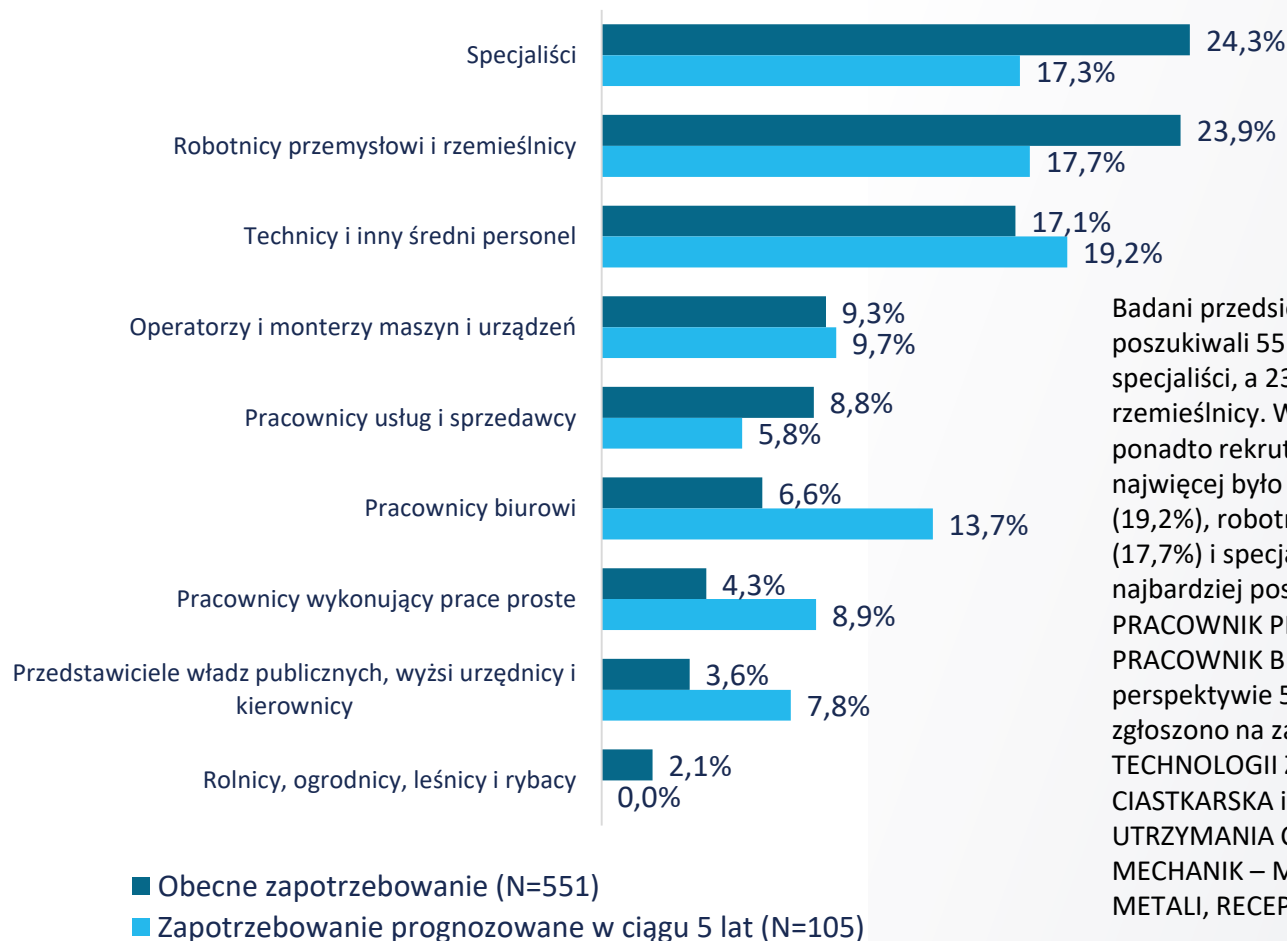
Zapotrzebowanie na zawody – obecnie i w przyszłości



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 CZYSTOŚCI (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.

- Obecne zapotrzebowanie (N=551)
- Zapotrzebowanie prognozowane w ciągu 5 lat (N=105)



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.

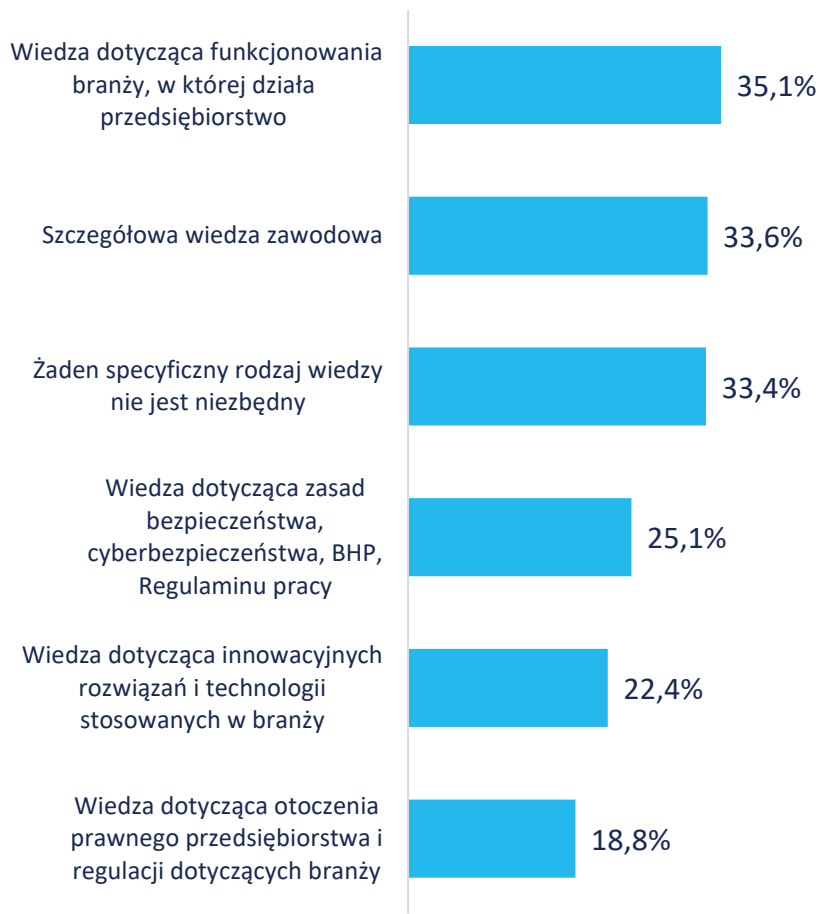
Zapotrzebowanie na wiedzę i kompetencje społeczne



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 = 286



Badanie pracowników

Podsumowanie wyników II części badania dot. zapotrzebowania na zawody, kwalifikacje i umiejętności w województwie dolnośląskim

- 01 W badaniu wzięło udział 198 pracowników z 198 przedsiębiorstw zlokalizowanych terenie powiatów wchodzących w skład podregionu legnicko-głogowskiego. Nieco ponad połowa respondentów to kobiety.
- 02 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.
- 03 Podstawowe motywacje do rozwoju to: chęć uzyskania wyższego wynagrodzenia i chęć rozwoju.
- 04 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).
- 05 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.

06

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.

07

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.

08

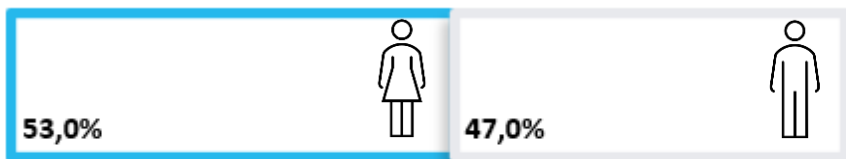
W tym celu mieli zamiar najczęściej korzystać z oferty kursów online i stacjonarnych, a także uczęszczać na szkolenia.

09

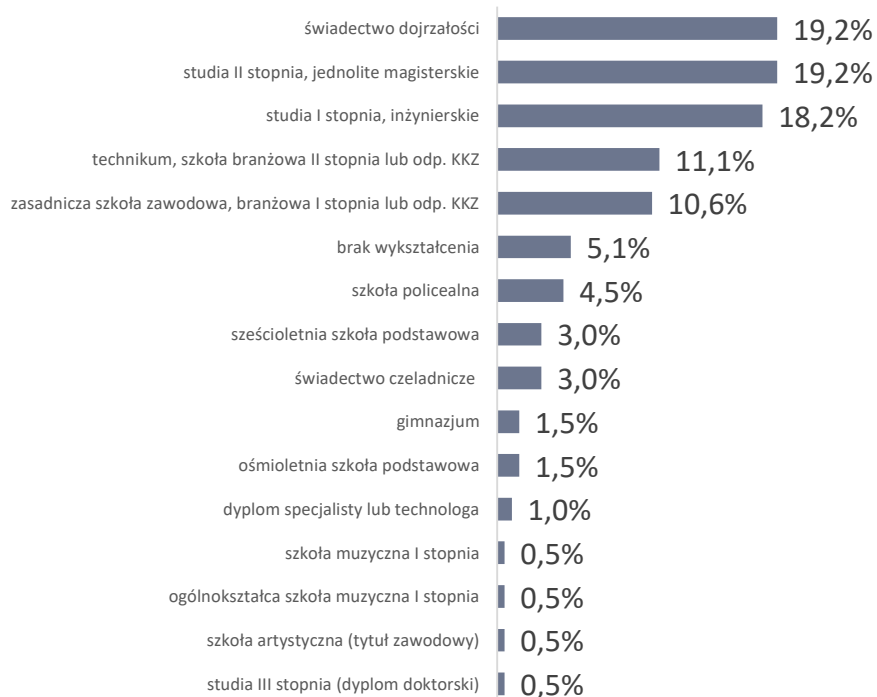
Ponad 1/3 respondentów dostrzegą w swojej firmie zmiany wynikające z tzw. transformacji technologicznej. W grupie dostrzegających ponad 2/3 odczuwało ich bezpośredni wpływ na swoje stanowisko pracy. Wśród zmian wymieniano najczęściej konieczność podnoszenia kwalifikacji.

Informacje o badanych pracownikach

Płeć respondentów



Wykształcenie respondentów



N = 198



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.



5 lat

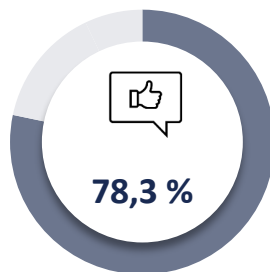
Mediana stażu pracy w firmie. Co czwarta badana osoba pracowała w swojej firmie nie dłużej niż 3 lata, a co druga nie dłużej niż 5 lat. Najdłuższy odnotowany staż pracy w firmie to 31 lat.



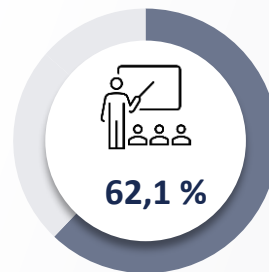
4 lata

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.

Odsetek pracowników
deklarujących zgodność
posiadanych kwalifikacji z
zajmowanym stanowiskiem

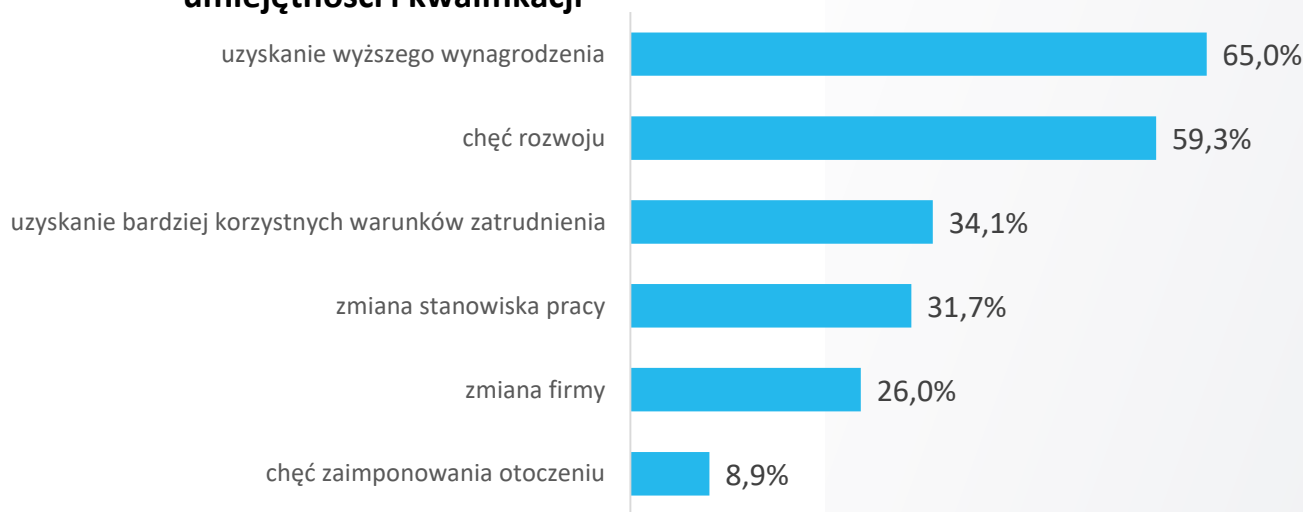


Odsetek pracowników
zainteresowanych poszerzeniem
posiadanych umiejętności i
kwalifikacji



N = 198

Powody zainteresowania poszerzeniem posiadanych umiejętności i kwalifikacji



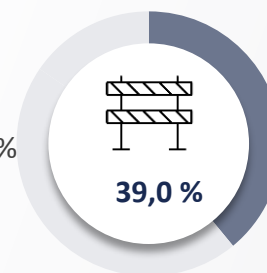
N = 123

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

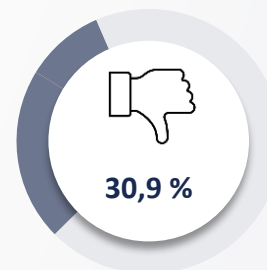


N = 49



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

N = 123

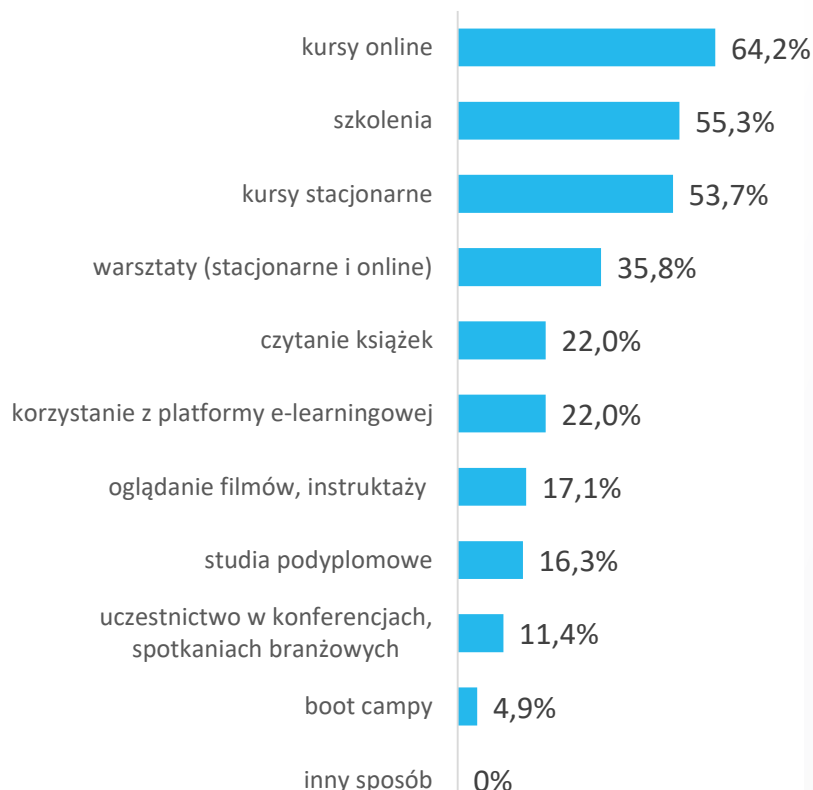


Odsetek pracowników uskarżających się na brak wsparcia pracodawców w zdobywaniu dodatkowych kwalifikacji i umiejętności

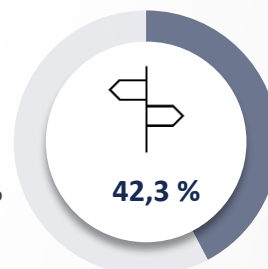
N = 123

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

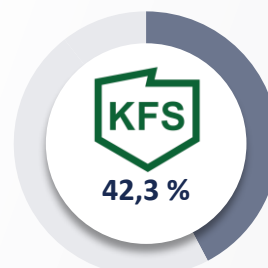


N = 123



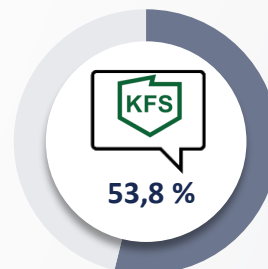
Odsetek pracowników
korzystających ze Zintegrowanego
Systemu Kwalifikacji przy wyborze
planowanych szkoleń, kursów itd.

N = 123



Odsetek pracowników
poinformowanych o Krajowym
Funduszu Szkoleniowym

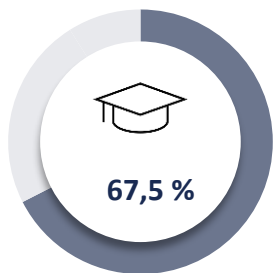
N = 123



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

N = 52

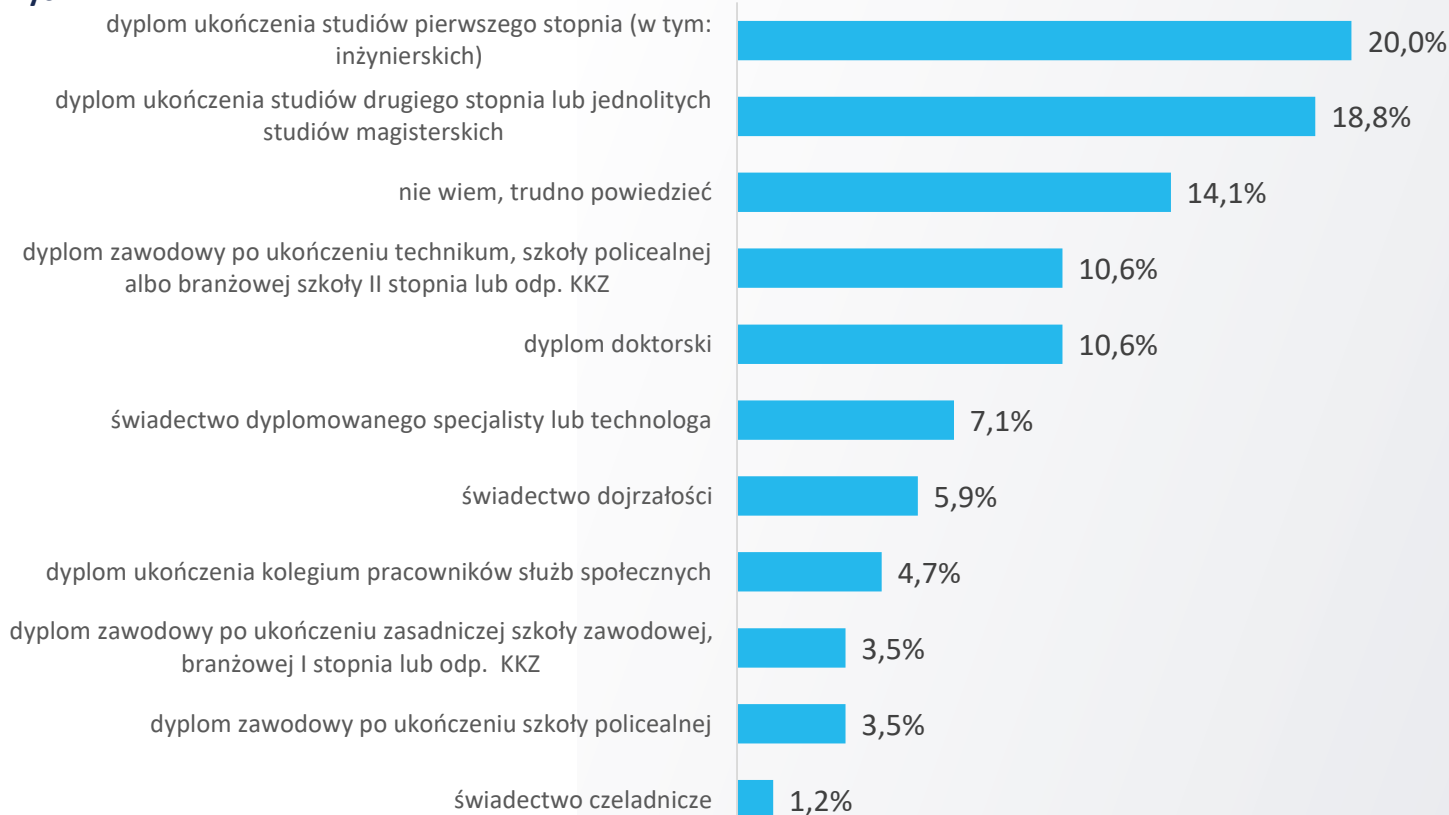
Zainteresowani rozwojem pracownicy najchętniej podnoszą poziom kwalifikacji poprzez uczestnictwo w kursach online (wskazane przez 64,2% respondentów), kursach stacjonarnych (55,3%) i szkoleniach (55,3%).



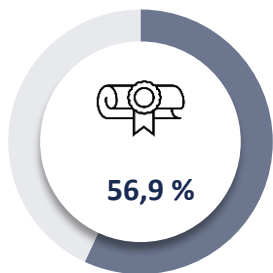
N = 123

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

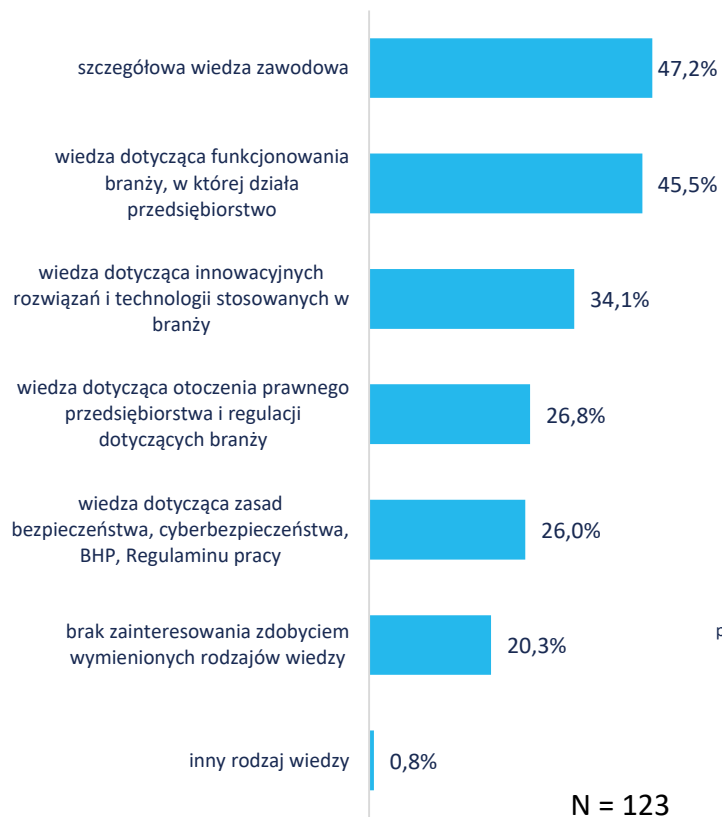
Zainteresowanie zdobyciem poszczególnych rodzajów wymaganych prawem specjalnych uprawnień/pozwoleń lub zdaniem egzaminów państwowych lub przed specjalnymi komisjami



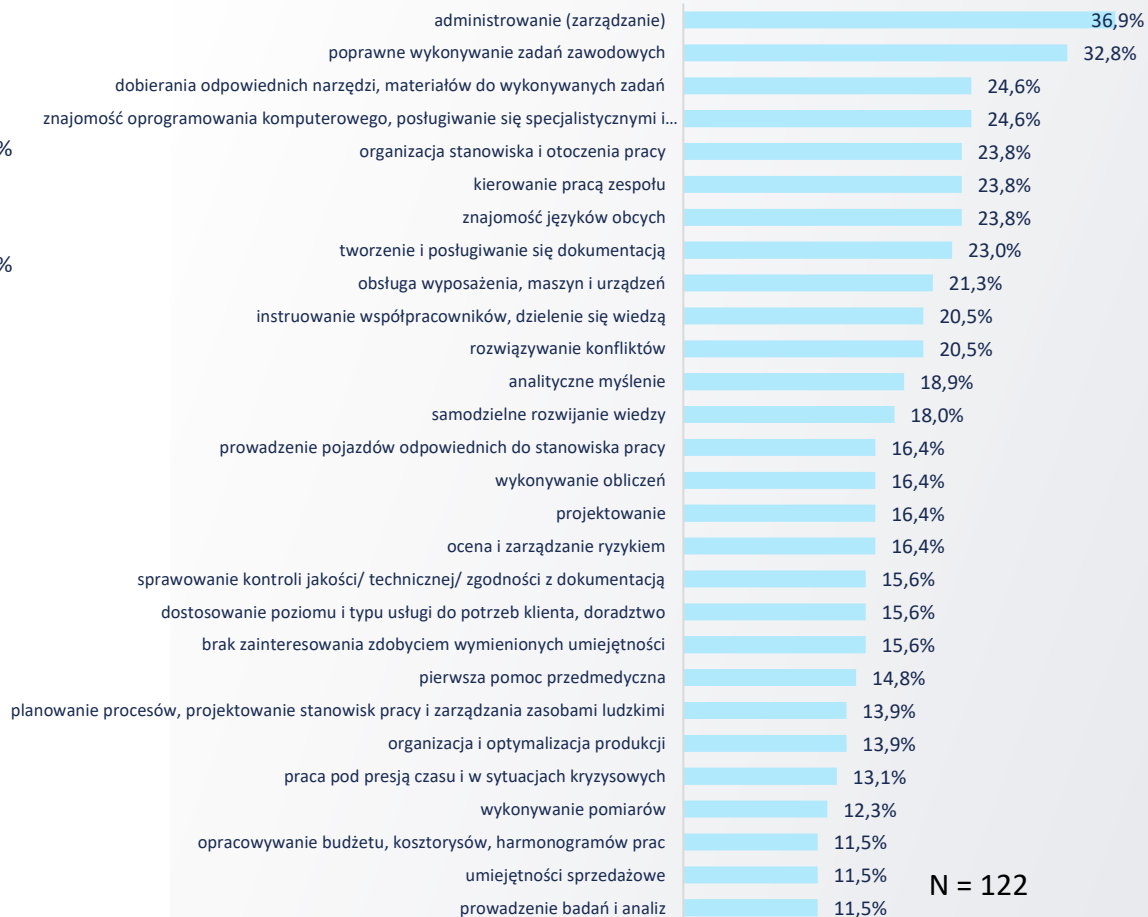
N = 57

Pracownicy zainteresowani byli najczęściej zdobywaniem uprawnień operatora maszyn do robót ziemnych i uprawnień elektryczno-energetycznych, instalacyjnych i montażowych. Zdobyć 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).

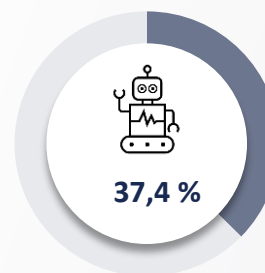
Zapotrzebowanie na rozwijanie poszczególnych rodzajów wiedzy



Zapotrzebowanie na rozwijanie poszczególnych umiejętności

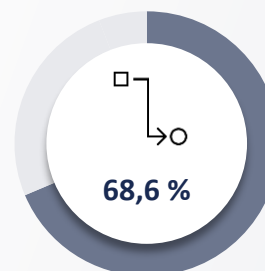


Wpływ zmian związanych z transformacją technologiczną na pracowników



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%).



dwup.pl

IBC

DWUP

Dolnośląski Wojewódzki
Urząd Pracy

WYNIKI BADANIA JAKOŚCIOWEGO



Fundusze Europejskie
dla Dolnego Śląska



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



**DOLNY
ŚLĄSK**



Badanie opinii interesariuszy rynku pracy

Podsumowanie wyników III części badania dot. zapotrzebowania na zawody, kwalifikacje i umiejętności w województwie dolnośląskim

1. Podregion legnicko-głogowski jest zdominowany przez przemysł ciężki, co determinuje zapotrzebowanie na konkretne zawody i umiejętności. Kluczowe znaczenie mają profesje techniczne takie jak: spawacze, elektrycy czy mechanicy, jednak rośnie także zapotrzebowanie na specjalistów z zakresu nowoczesnych technologii.
2. Istnieje wyraźna potrzeba lepszego dopasowania oferty edukacyjnej do wymogów rynku pracy. Pracodawcy zgłaszają braki w kształceniu praktycznym, co skutkuje niedoborem wykwalifikowanej kadry w kluczowych sektorach gospodarki podregionu.
3. Obecne oferty szkoleniowe często nie odpowiadają na specyficzne potrzeby pracowników i pracodawców. W szczególności, pracodawcy wskazują na brak zróżnicowanych programów, które uwzględniałyby specyfikę poszczególnych branż i pozwalałyby na elastyczne dostosowanie się do dynamicznie zmieniających się wymagań technologicznych.

4. Transformacja technologiczna wymaga elastycznych form kształcenia, które umożliwią pracownikom stałe podnoszenie kwalifikacji. E-learning i inne formy zdalne stają się coraz bardziej popularne, jednak nie zawsze spełniają oczekiwania w kontekście kształcenia praktycznego.
5. Starsi pracownicy mogą mieć trudności z dostosowaniem się do nowych wymagań technologicznych, co stawia przed pracodawcami dodatkowe wyzwania związane z ich szkoleniem i adaptacją.
6. System wsparcia rozwoju kompetencji w podregionie jest oceniany jako niespójny. Brakuje jednolitego systemu, który skutecznie wspierałby zarówno pracowników, jak i pracodawców. Obecne programy są zorientowane na potrzeby przedsiębiorców, ale nie oferują wystarczającego wsparcia dla już zatrudnionych pracowników, co ogranicza ich możliwości rozwoju zawodowego.
7. W perspektywie najbliższych lat rosnąć będzie znaczenie zawodów związanych z transformacją energetyczną i zielonymi technologiami, co wymagać będzie nowych kompetencji i umiejętności, zarówno od pracowników, jak i od pracodawców.

Najczęściej poszukiwane zawody i kompetencje

Charakterystyka regionu



Podregion legnicko-głogowski, będący jednym z najbardziej uprzemysłowionych regionów Dolnego Śląska, odgrywa kluczową rolę w gospodarce województwa. Region ten jest znany przede wszystkim z silnej koncentracji przemysłu ciężkiego, w tym górnictwa i hutnictwa miedzi, co wpływa na strukturę rynku pracy oraz potrzeby w zakresie kwalifikacji i umiejętności zawodowych.

Główne ośrodki przemysłowe, takie jak Legnica i Głogów, przyciągają zarówno dużych pracodawców, jak i pracowników z całego regionu. Istnieje jednak pewna dychotomia między rozwiniętymi ośrodkami miejskimi, a mniejszymi miejscowościami, gdzie dostęp do pracy i możliwości rozwoju zawodowego mogą być ograniczone.

Rynek, który tutaj tworzą pracodawcy jest taki a nie inny, jest on przede wszystkim górniczo hutnicze [Instytucja rynku pracy]

Głogów jest typowym miastem przemysłowym zdominowanym przez KGHM [Uczelnia wyższa]



Fundusze Europejskie
dla Dolnego Śląska



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



**DOLNY
ŚLĄSK**

Najczęściej poszukiwane zawody i kompetencje

Zapotrzebowanie na zawody i kompetencje

Analiza przeprowadzonych wywiadów oraz grupy FGI wskazuje na wyraźną dominację zapotrzebowania na zawody związane z przemysłem ciężkim: spawacze, elektrycy, mechanicy pojazdów, kierowcy kategorii D oraz pracownicy budowlani.

Przedstawiciele rynku pracy oraz instytucji otoczenia biznesu zauważają, że te zawody są od lat deficytowe, co wynika z kilku czynników, w tym z niskiego poziomu kształcenia praktycznego oraz braku zainteresowania młodzieży tymi profesjami.

Na znaczeniu zyskują także zawody związane z nowoczesnymi technologiami, w tym specjaliści w zakresie cyberbezpieczeństwa, co jest odpowiedzią na rosnącą automatyzację oraz cyfryzację procesów przemysłowych.

*W nauczaniu i w doborze w ogóle jakby tych kwalifikacji, po których osoby wychodzą ze szkół branżowych tak. Niekoniecznie mają kwalifikacje, które są potrzebne, niezbędne czy też poszukiwane na rynku.
[Instytucja rynku pracy]*

Najczęściej poszukiwane zawody i kompetencje

Zapotrzebowanie na zawody i kompetencje

Różnice w opiniach dotyczących najbardziej pożądaných kwalifikacji i umiejętności były zauważalne między przedstawicielami różnych instytucji. Przedstawiciele przedsiębiorstw podkreślali znaczenie umiejętności technicznych, takich jak obsługa maszyn i urządzeń. Przedstawiciele instytucji rynku pracy oraz instytucji otoczenia biznesu zwracali uwagę na rosnące znaczenie kompetencji miękkich, takich jak samodzielność, umiejętność pracy w zespole oraz elastyczność.

W przyszłości, zgodnie z przewidywaniami respondentów, kluczowe będą także zawody związane z transformacją energetyczną oraz rozwijającym się sektorem zielonych technologii.

Wyczuwamy też te potrzeby związane z cyberbezpieczeństwem, dlatego, że te informacje, które docierają od zakładów, z którymi współpracujemy, że to cyberbezpieczeństwo jest kluczowe [Uczelnia wyższa]

Coraz częściej przedsiębiorcy sięgają po takie technologie po nowe technologie które powodują że mogą maszynami zastąpić pracownika [Instytucja rynku pracy]

01 Opis najbardziej poszukiwanych zawodów w podregionie

W podregionie legnicko-głogowskim zwraca uwagę zapotrzebowanie na zawody:

- spawacze,
- elektrycy i elektromonterzy,
- kierowcy kategorii D,
- pracownicy budowlani,
- specjaliści ds. cyberbezpieczeństwa.

Czynniki wpływające na poziom zapotrzebowania:

- istotny udział przemysłu ciężkiego (górnictwo, hutnictwo), co generuje zapotrzebowanie na zawody techniczne i inżynierskie,
- brak odpowiednich programów kształcenia zawodowego, które by spełniały potrzeby lokalnych pracodawców, co prowadzi do niedoborów wykwalifikowanej siły roboczej.

02 Opis najbardziej poszukiwanych kompetencji/kwalifikacji/umiejętności w podregionie

Najbardziej poszukiwane kompetencje i umiejętności w podregionie legnicko-głogowskim to:

- **umiejętność obsługi maszyn i urządzeń:** kluczowa w przemyśle ciężkim oraz produkcji, gdzie precyzyjna i efektywna obsługa maszyn jest niezbędna.
- **kontrola jakości i zgodności z dokumentacją techniczną:** ważna w branżach związanych z produkcją i inżynierią, gdzie konieczne jest zapewnienie wysokich standardów jakościowych.
- **samodzielność i umiejętność pracy w zespole:** cenne w dynamicznych środowiskach pracy, gdzie pracownicy muszą szybko adaptować się do nowych zadań i współpracować z innymi.
- **podstawowa znajomość zasad cyberbezpieczeństwa:** coraz bardziej istotna ze względu na rosnący zakres cyfryzacji procesów i idącą za tym potrzebę ochrony danych.

03 Scenariusze rozwoju – opis zawodów i kompetencji, które będą zyskiwać na znaczeniu w perspektywie najbliższych lat w podregionie

W perspektywie najbliższych lat można oczekiwać rosnącego zapotrzebowania na:

- **specjalistów w zakresie zielonych technologii i transformacji energetycznej:** związane z globalnym trendem przechodzenia na odnawialne źródła energii i zmniejszania śladu węglowego.
- **ekspertów ds. automatyzacji i robotyki:** wynikające z dalszego rozwoju automatyzacji procesów produkcyjnych i wdrażania nowoczesnych systemów robotycznych w różnych branżach.
- **specjalistów ds. cyberbezpieczeństwa:** ze względu na rosnące zagrożenia w cyberprzestrzeni i konieczność ochrony danych w coraz bardziej zdigitalizowanym świecie.
- **ekspertów analizy danych i sztucznej inteligencji:** w związku z rosnącym znaczeniem big data oraz AI.

No na pewno przemysł 4.0, nowe technologie, informatyzacja przemysłu, no to jest chyba dzisiaj przyszłość. Informatyka, mechatronika, zarządzanie i inżynieria produkcji [Uczelnia wyższa]

04 Opis problemów/barier napotykanych podczas procesu rekrutacyjnego pracowników w podregionie

Najważniejsze problemy napotymane podczas rekrutacji w podregionie

legnicko-głogowskim to:

- **brak wykwalifikowanych pracowników:** pracodawcy mają trudności ze znalezieniem kandydatów posiadających odpowiednie kwalifikacje techniczne, szczególnie w zawodach związanych z przemysłem ciężkim.
- **niedostosowanie kwalifikacji do potrzeb rynku pracy:** istnieje rozdzźwięk między kwalifikacjami oferowanymi przez lokalne instytucje edukacyjne, a rzeczywistymi potrzebami pracodawców. Szkoły często nie przygotowują uczniów do zawodów, które są najbardziej poszukiwane w regionie.
- **niewielkie zainteresowanie młodzieży zawodami technicznymi:** młodzi ludzie często nie są zainteresowani karierą w zawodach technicznych, co prowadzi do deficytu w tych kluczowych obszarach.

Na pewno problemem związanym z naborem nowych pracowników jest ich brak na rynku pracy, jeżeli chodzi o poziom posiadanych przez osoby kwalifikacji i umiejętności i to stanowi problem

[Instytucja rynku pracy]

Osoby wychodzą ze szkół branżowych niekoniecznie mają kwalifikacje, które są potrzebne, niezbędne czy też poszukiwane na rynku.

[Instytucja rynku pracy]

05 Opis problemów/barier napotykanych podczas procesu rekrutacyjnego pracowników w podregionie

- **trudności z adaptacją starszych pracowników do nowych technologii:** starsi pracownicy mają trudności z przyswojeniem nowych technologii i narzędzi, co ogranicza ich zdolność do pracy w nowoczesnym środowisku przemysłowym.
- **ograniczona mobilność zawodowa:** w regionie istnieją ograniczenia dotyczące mobilności zawodowej, co sprawia, że pracownicy są mniej skłonni do podejmowania pracy w innych branżach lub miejscach, nawet jeśli są tam dostępne oferty zatrudnienia.
- **niewystarczająca liczba szkoleń i programów rozwoju zawodowego:** choć istnieje zapotrzebowanie na różnorodne formy kształcenia, dostęp do wysokiej jakości szkoleń, które odpowiadałyby na potrzeby rynku, jest ograniczony.

01 Opis możliwości rozwoju oferowanych przez pracodawców w podregionie

Na podstawie przeprowadzonych badań można określić najbardziej preferowane formy rozwoju zawodowego wśród pracowników podregionu legnicko-głogowskiego. Są to:

- **kursy online:** pozwalają na zdobywanie wiedzy w dogodnym czasie, co jest szczególnie istotne w kontekście konieczności łączenia pracy z innymi obowiązkami.
- **warsztaty stacjonarne:** cenione zwłaszcza w kontekście zdobywania praktycznych umiejętności, które wymagają bezpośredniego kontaktu z ekspertami.
- **konferencje branżowe:** dają możliwość zdobycia najnowszych informacji o trendach w branży, nawiązywania kontaktów zawodowych oraz wymiany doświadczeń z innymi specjalistami.

*Szybciej można to szkolenie [on-line zrobić], bo mówię, nie ma tej, tego okresu dojazdu i przerw, i więcej można przez to skorzystać. One są troszeczkę tańsze, tak więc jakby taka korzyść, taka finansowa
[Administracja samorządowa]*

*Także ja też czuję intuicyjnie, że takie krótkie szkolenia warsztatowe, szkolenia kursowe są pożądane dla rynku, certyfikujące, dające pewne uprawnienia konkretne.
[Uczelnia wyższa]*

02 Najważniejsze kompetencje

Rozwój zawodowy w podregionie legnicko-głogowskim koncentruje się na kilku kluczowych kompetencjach, które są pożądane przez pracodawców:

- **umiejętność obsługi maszyn i urządzeń:** kluczowa w przemyśle ciężkim i produkcji, gdzie pracownicy muszą sprawnie operować nowoczesnym sprzętem technicznym.
- **umiejętności związane z automatyzacją i robotyką:** rosnące na znaczeniu w związku z dynamiczną transformacją technologiczną regionu, która wymaga od pracowników kompetencji w zakresie współpracy z systemami zautomatyzowanymi.
- **kompetencje miękkie:** coraz bardziej cenione przez pracodawców, którzy poszukują pracowników zdolnych do adaptacji w dynamicznie zmieniającym się środowisku pracy.

Po ofertach pracy jakie są składane i pracodawcy jak piszą jakich umiejętności oczekują od przyszłego pracownika to to jest przede wszystkim dyscyplina pracy. To jest też umiejętność pracy w zespole, kontakt z klientem, najczęściej to takie się tutaj pojawiają. [Instytucja rynku pracy]

03 Opis oceny systemu wsparcia rozwoju kompetencji oferowanego w podregionie

Na podstawie analizy transkrypcji można stwierdzić, że system wsparcia rozwoju kompetencji w podregionie legnicko-głogowskim oceniany jest różnie, zależnie od kontekstu i grupy docelowej.

Respondenci wskazywali na brak spójnego i zorganizowanego systemu wsparcia rozwoju kompetencji. W praktyce oznacza to, że istnieją różne programy i inicjatywy, jednak brakuje między nimi koordynacji co sprawia, że system wsparcia jest postrzegany jako chaotyczny i niespójny.

System wsparcia rozwoju kompetencji jest w opinii części badanych skoncentrowany głównie na pracodawcach, a nie bezpośrednio na pracownikach. Dostępne programy i inicjatywy mają na celu głównie wspieranie firm w pozyskiwaniu odpowiednio wykwalifikowanej siły roboczej, ale brakuje systematycznego wsparcia dla już zatrudnionych pracowników, którzy chcą podnosić swoje kwalifikacje.

Transformacja technologiczna stawia przed pracownikami i pracodawcami w podregionie legnicko-głogowskim nowe wyzwania.

Automatyzacja procesów produkcyjnych oraz rozwój sztucznej inteligencji zmieniają wymagania stawiane przed pracownikami, co często wiąże się z koniecznością zdobywania nowych umiejętności, takich jak:

- obsługa zaawansowanych systemów komputerowych,
- znajomość podstaw cyberbezpieczeństwa.

W kontekście transformacji technologicznej szczególnie trudnym wyzwaniem jest konieczność dostosowania starszych pracowników do nowych realiów pracy. Pracodawcy często spotykają się z oporem lub trudnościami w szkoleniu starszych pracowników, którzy mają trudności z przyswojeniem nowych technologii.

Z punktu widzenia przedstawicieli różnych instytucji, szczególnie istotne jest, aby system wsparcia rozwoju zawodowego nadążał za dynamicznymi zmianami technologicznymi, oferując pracownikom możliwości ciągłego doskonalenia się. Istotne jest także, aby pracodawcy byli w stanie odpowiednio inwestować w rozwój kompetencji swoich pracowników, co jest kluczowe dla zachowania konkurencyjności na rynku.

**Nadzór naukowy:
dr hab. Katarzyna Cheba**



IBC Advisory S.A.
Mokotowska 1
00-640 Warszawa
tel.: +48 22 250 18 39
NIP: 701-013-10-84



Dofinansowane przez
Unię Europejską

