

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 POWIAT JAWORSKI



Fundusze Europejskie
dla Dolnego Śląska



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



**DOLNY
ŚLĄSK**

Spis treści



IBC
DWUP
Dolnośląski Wojewódzki
Urząd Pracy

- 03. Informacje ogólne na temat raportu
- 04. Informacje metodologiczne dotyczące badania ilościowego
- 07. **Tło społeczno-ekonomiczne**
- 11. **Badanie pracodawców**
- 12. Podsumowanie wyników badania ilościowego
- 14. Informacje o badanych przedsiębiorstwach
- 17. Zapotrzebowanie na zawody
- 18. Zapotrzebowanie na kwalifikacje
- 20. Zapotrzebowanie na wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne



Fundusze Europejskie
dla Dolnego Śląska



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



**DOLNY
ŚLĄSK**

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. 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 przygotowane 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

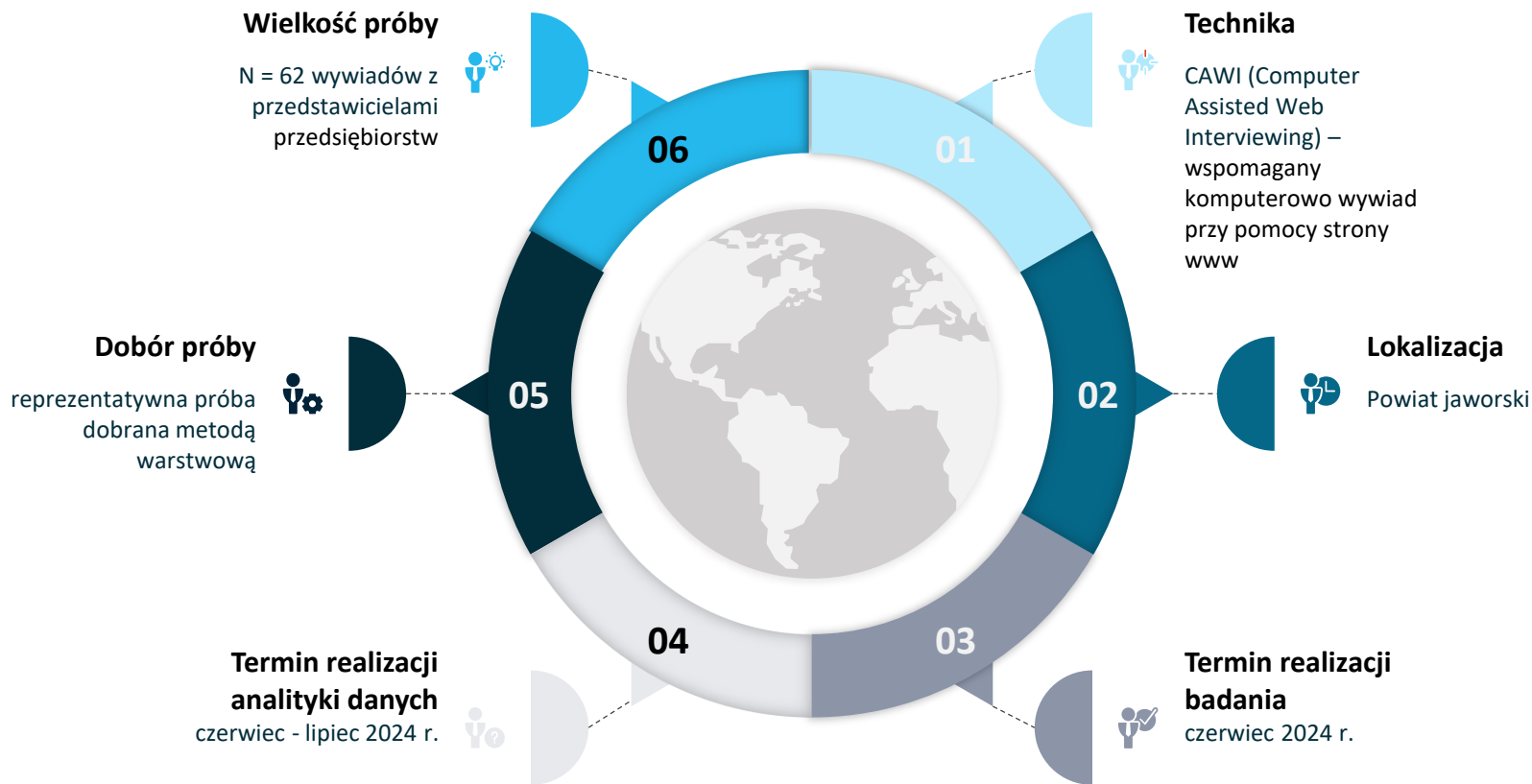


Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



DOLNY
ŚLĄSK



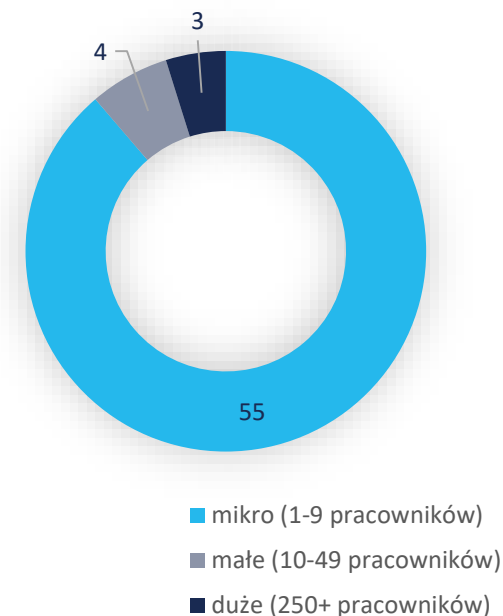
- 01** Zaprezentowane w raporcie informacje pochodzą z części I Badania **zapotrzebowania na zawody, kwalifikacje i umiejętności** w województwie dolnośląskim, przeprowadzonego w formie ankiety CAWI w dniach: 06.06. – 24.06 2024 r.
- 02** Próba badawcza miała charakter reprezentatywny. Zastosowano złożony 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. Z tego względu zastosowano ważenie poststratyfikacyjne (w raporcie od slajdu 11 **prezentowane są liczebności ważone**).
- 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 **powiatu jaworskiego**, 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).
- 06** Dane dotyczące produkcji sprzedanej przemysłu ogółem zbierane są jedynie dla podmiotów o liczbie pracujących > 9.

Sekcja PKD przedsiębiorstwa



W próbie badawczej znalazło się **62** właścicieli i osób zarządzających lub zajmujących się sprawami personalnymi przedsiębiorstw, posiadających siedziby na terenie **powiatu jaworskiego**. Zdecydowana większość z nich reprezentowała przedsiębiorstwa zatrudniające mniej niż 10 pracowników. Najwięcej respondentów reprezentowało przedsiębiorstwa prowadzące działalność zarejestrowaną w sekcjach: G – Handel (14 osób) i F – Budownictwo (10 osób) oraz M – Usługi profesjonalne (7 osób).

Wielkość przedsiębiorstwa





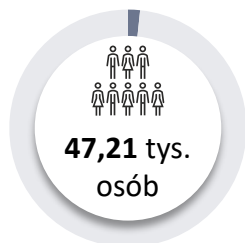
Tło społeczno-ekonomiczne

Podstawowe informacje o powiecie

Podstawowe dane o powiecie **Ludność i powierzchnia**



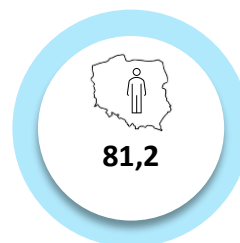
DWUP
Dolnośląski Wojewódzki
Urząd Pracy



Ludność*



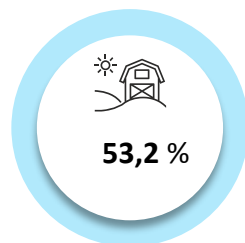
Powierzchnia



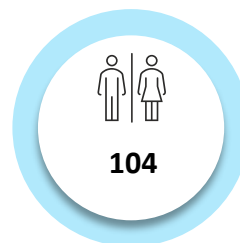
Liczba ludności na 1 km²*



Przyrost naturalny na
1000 ludności*



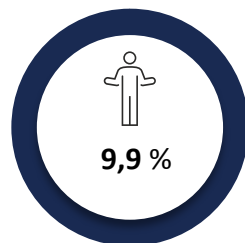
Wskaźnik urbanizacji*



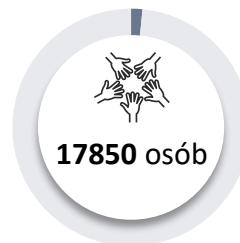
Współczynnik feminizacji*



Mediana wieku ludności*

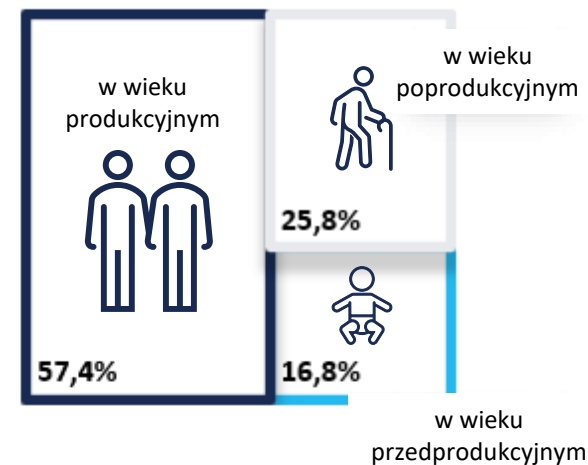


Stopa bezrobocia
rejestrowanego*



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 powiatu w województwie dolnośląskim.



Fundusze Europejskie
dla Dolnego Śląska



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



DOLNY
ŚLĄSK

Podstawowe dane o powiecie **Przedsiębiorstwa**



DWUP
Dolnośląski Wojewódzki
Urząd Pracy



121712 zł Wartość brutto środków trwałych w przedsiębiorstwach na 1 mieszkańca**

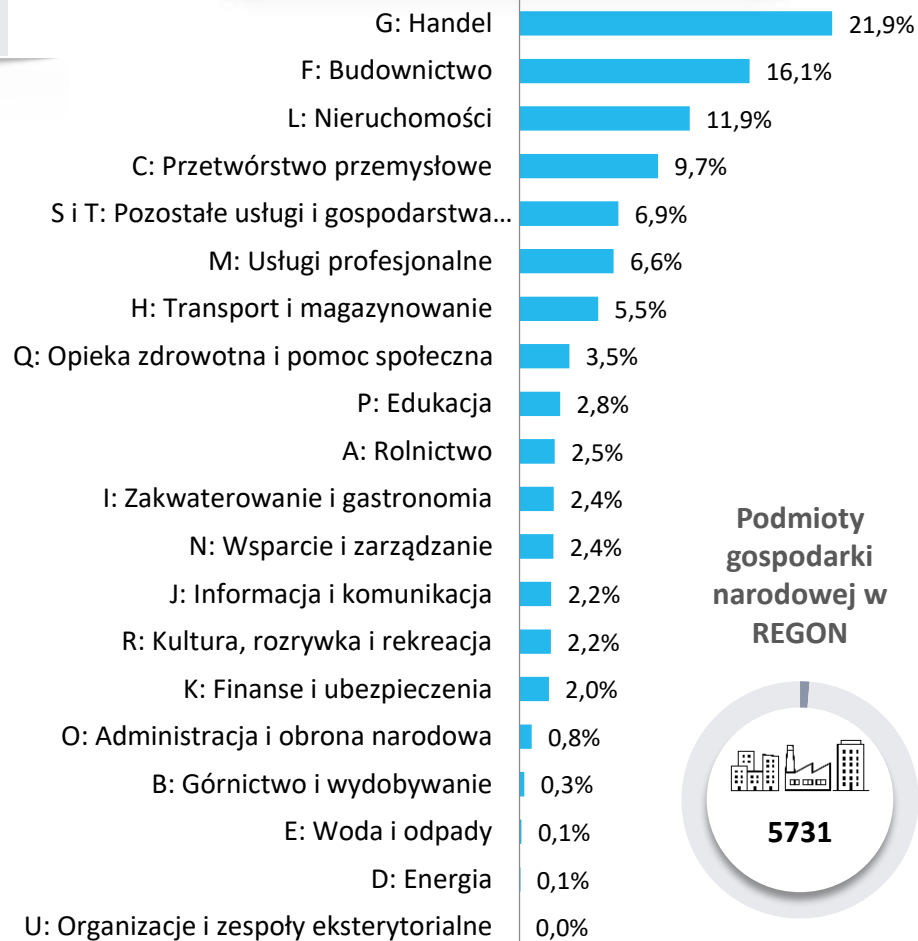
50124 zł Produkcja sprzedana przemysłu ogółem na 1 mieszkańca**

6142,84 zł Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto**

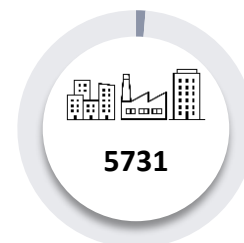
11729 zł Nakłady inwestycyjne w przedsiębiorstwach na 1 mieszkańca**

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** **oznaczone kolorem błękitnym**. W przypadku wartości bezwzględnych wykresy przedstawiają udział powiatu w województwie dolnośląskim.



Badanie pracodawców

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

01

W powiecie jaworskim dominuje branża : G – Handel. W dalszej kolejności najwięcej podmiotów gospodarczych zarejestrowało działalność w sekcjach: F – Budownictwo i L - Nieruchomości. Ponad połowa przedsiębiorstw (które wzięły udział w badaniu) działało jedynie na rynku lokalnym, a jedynie co piąte wykraczało zasięgiem działalności poza obszar województwa. Ponad połowa jest w dobrej lub bardzo dobrej sytuacji ekonomicznej.

02

Ponad 1/3 przedsiębiorstw posiadała nieobsadzone stanowiska pracy, a co piąte planowało zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższego roku. Jedynie 13,7% firm było w stanie określić swoje plany rekrutacyjne na 5 lat wprzód.

03

Zawody, na które jest obecnie największe zapotrzebowanie wśród przedsiębiorców to: MONTER KONSTRUKCJI BUDOWLANYCH, TESTER SYSTEMÓW TELEINFORMATYCZNYCH, SPECJALISTA DO SPRAW UBEZPIECZEŃ MAJĄTKOWYCH I OSOBOWYCH I TAPICER.

04

Jedynie w przypadku 8,7% wolnych stanowisk pracy od kandydatów nie wymaga się żadnego formalnego wykształcenia. Kandydaci do objęcia połowy wolnych stanowisk powinni przedstawić rekrutującym potwierdzenie ukończenia studiów drugiego stopnia lub jednolitych studiów magisterskich lub dyplom czeladniczy.

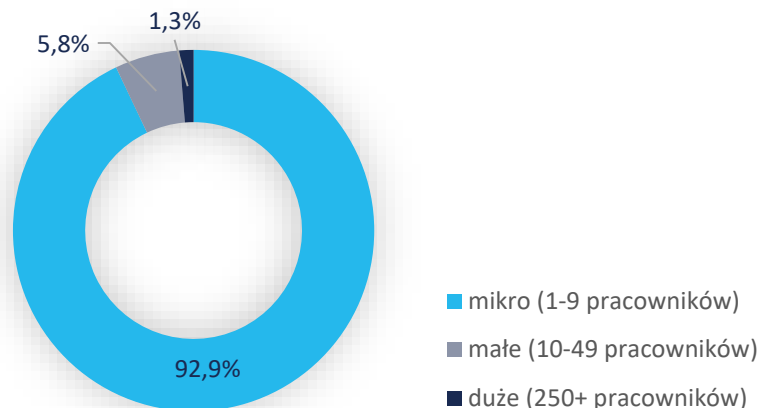
05

W kontekście wymaganych prawem specjalnych pozwoleń i egzaminów państwowych (lub zdanych przed specjalnymi komisjami) od kandydatów na pracowników najczęściej wymagane jest posiadanie uprawnień elektroenergetycznych, instalacyjnych lub montażowych.

- 06** Pracodawcy chcieliby, aby ich przyszli pracownicy posiadali przede wszystkim szczegółową wiedzę zawodową i dotyczącą innowacyjnych rozwiązań i technologii stosowanych w branży, jednak od kandydatów na blisko połowę wolnych stanowisk nie wymaga się żadnej specyficznej wiedzy.
- 07** Poszukiwane są umiejętności: poprawnego wykonywania zadań zawodowych i udzielania pierwszej pomocy przedmedycznej, a także takie kompetencje społeczne jak: chęć do pracy i odpowiedzialność.
- 08** W perspektywie najbliższych 5 lat pracodawcy planują zatrudnienie przede wszystkim pracowników w zawodach: KIEROWCA SAMOCHODU CIĘŻAROWEGO i PRZEDSTAWICIEL HANDLOWY.
- 09** Według przedsiębiorców na obecną sytuację kadrową firmy najbardziej wpływają czynniki: brak chętnych do pracy pracowników i starzenie się zasobów pracy.
- 10** W blisko co piątym przedsiębiorstwie w ciągu ostatnich 5 lat widoczne były zmiany wynikające z transformacji technologicznej. Rozwój cyfryzacji, automatyzacji, AI i transformacja energetyczna najczęściej przekładały się na zmianę struktury i zwiększenie zatrudnienia.

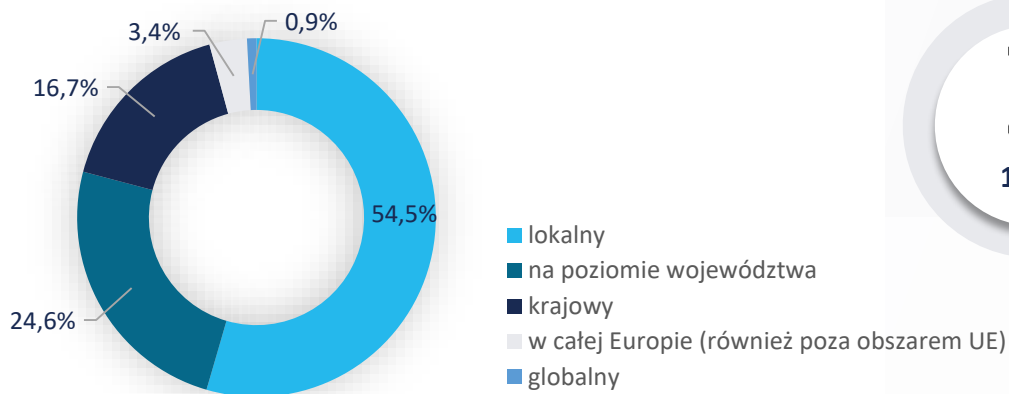
Informacje o badanych przedsiębiorstwach

Wielkość firmy




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

Zasięg działalności firmy




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


N = 61


Odsetek przedsiębiorstw posiadających stanowiska pracy, z których obsadą są problemy

39,8%


Odsetek przedsiębiorstw planujących zatrudnienie nowych pracowników w ciągu 12 najbliższych miesięcy

21,1%


Odsetek przedsiębiorstw planujących zatrudnienie nowych pracowników w okresie bardziej odległym niż 1 rok, ale nie dłuższym niż 5 lat (62,6% odpowiadających nie udzieliło jednoznacznej odpowiedzi na to pytanie)

13,7%

Struktura wielkości badanych przedsiębiorstw była zbliżona do wojewódzkiej. Ponad połowa przedsiębiorstw działała jedynie na rynku lokalnym, a jedynie co piąte wykraczało zasięgiem działalności poza teren województwa dolnośląskiego.

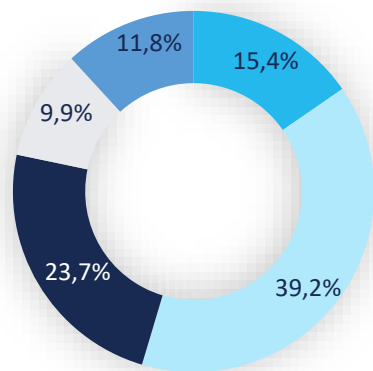
Czynniki wpływające na sytuację kadrową w firmie



Według przedsiębiorców na obecną sytuację kadrową firmy największy wpływ miały takie czynniki jak: brak chętnych do pracy pracowników i starzenie się zasobów pracy (wskazane odpowiednio przez 49,4% oraz 40,5% odpowiadających).

N = 61

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 = 61



Połowa przedsiębiorstw funkcjonowała na rynku nie dłużej niż 22 lat. Najmłodsze przedsiębiorstwo działało od 5 lat, najstarsze – 50.

W co piątym przedsiębiorstwie w ciągu ostatnich 5 lat zaszły zmiany wynikające z tzw. transformacji technologicznej. W ponad 1/3 przedsiębiorstw (u 37,3%) zmiany zaowocowały koniecznością zmiany struktury zatrudnienia lub zwiększenia zatrudnienia (36,0%).

Zmiany w przedsiębiorstwach pod wpływem transformacji technologicznej



N = 11

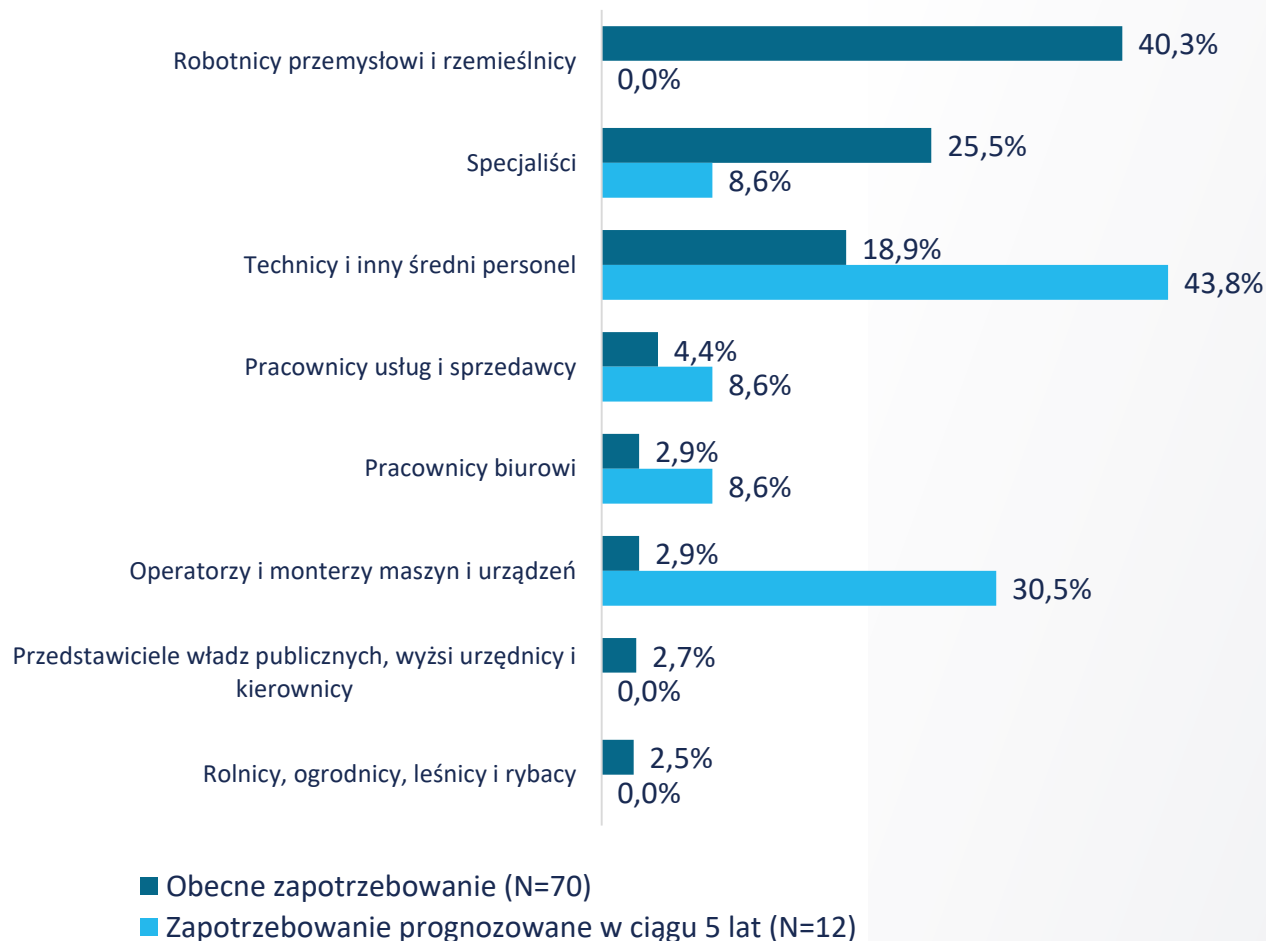
Zapotrzebowanie na zawody – obecnie i w przyszłości



DWUP
Dolnośląski Wojewódzki
Urząd Pracy



Poszukiwani pracownicy w poszczególnych zawodach



Badani przedsiębiorcy w momencie badania poszukiwali 70 pracowników, z czego 40,3% stanowili robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy. W perspektywie 5-ciu lat planowano rekrutację 12 osób, wśród których najliczniej reprezentowani byli technicy i inny średni personel (43,8%). W ujęciu szczegółowym najbardziej poszukiwane obecnie zawody to: MONTER KONSTRUKCJI BUDOWLANYCH, TESTER SYSTEMÓW TELEINFORMATYCZNYCH, SPECJALISTA DO SPRAW UBEZPIECZEŃ MAJĄTKOWYCH I OSOBOWYCH i TAPICER. W perspektywie 5-ciu letniej największe zapotrzebowanie zgłoszono na pracowników w zawodach: KIEROWCA SAMOCHODU CIĘŻAROWEGO i PRZEDSTAWICIEL HANDLOWY.



Fundusze Europejskie
dla Dolnego Śląska



Rzeczpospolita
Polska

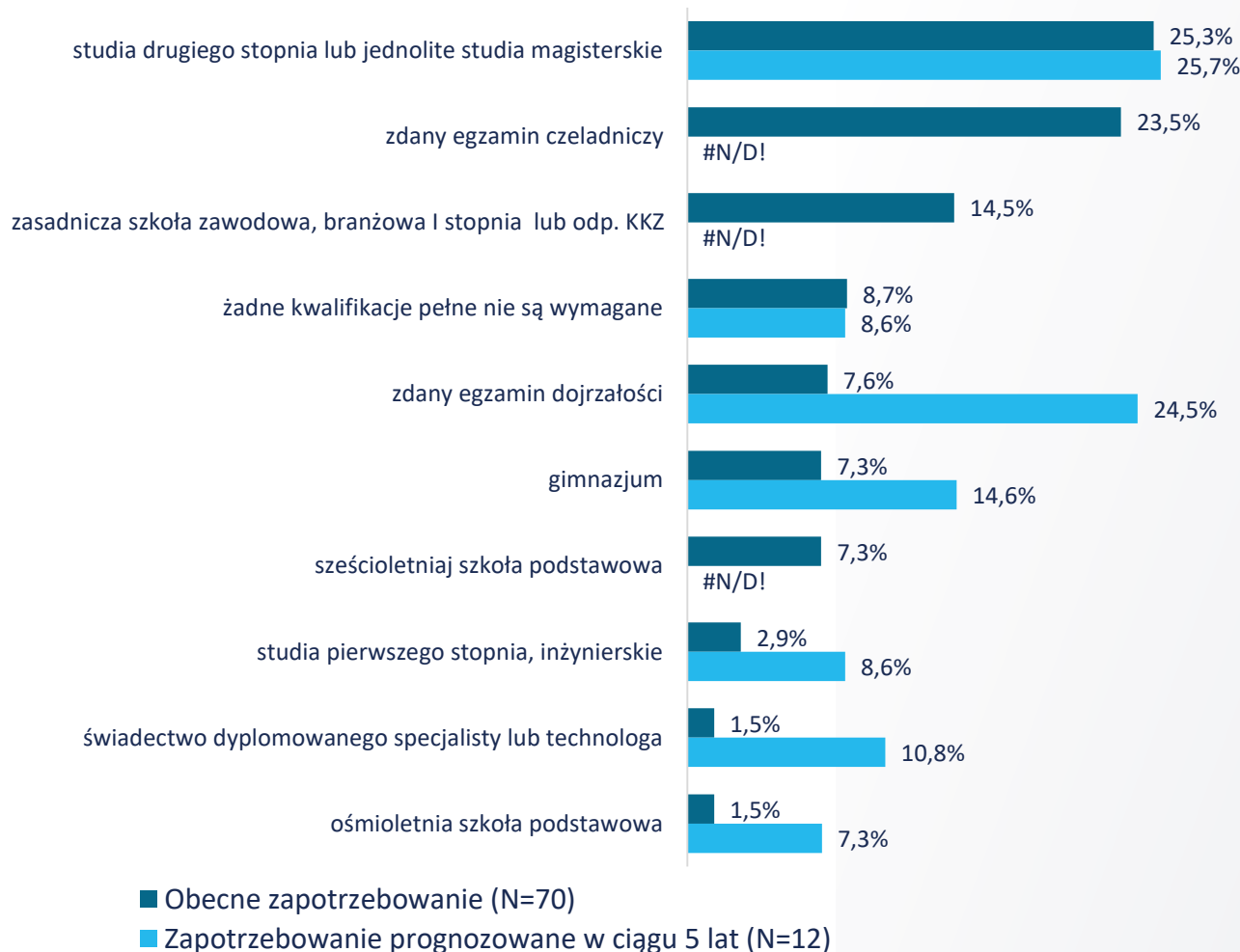
Dofinansowane przez
Unię Europejską



DOLNY
ŚLĄSK

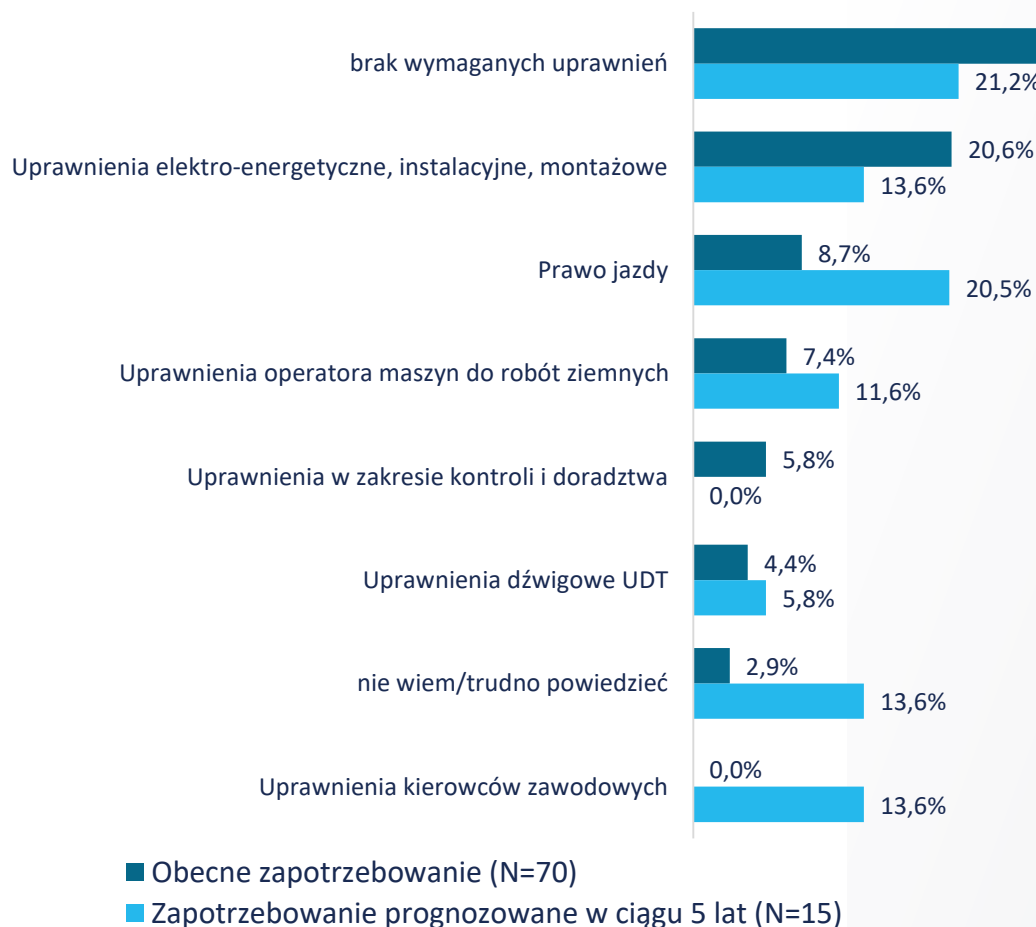
Zapotrzebowanie na kwalifikacje PEŁNE – obecne i w przyszłości

Poszukiwani pracownicy z wymaganym poziomem kwalifikacji pełnych



Od 23,5% poszukiwanych w czasie trwania badania pracodawcy nie wymagali żadnego formalnego wykształcenia, tj. żadnego poziomu kwalifikacji pełnych nadawanych w oświacie. Nieco liczniejsza grupa nieobsadzonych stanowisk (25,7%) związana była z koniecznością ukończenia przez kandydata studiów wyższych drugiego stopnia lub jednolitych studiów magisterskich lub zdania egzaminu czeladniczego (23,5%). W perspektywie 5-ciu lat, zdaniem pracodawców, w procesie rekrutacyjnym relatywnie wzrośnie znaczenie świadectwa dojrzałości i ukończenia gimnazjum.

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



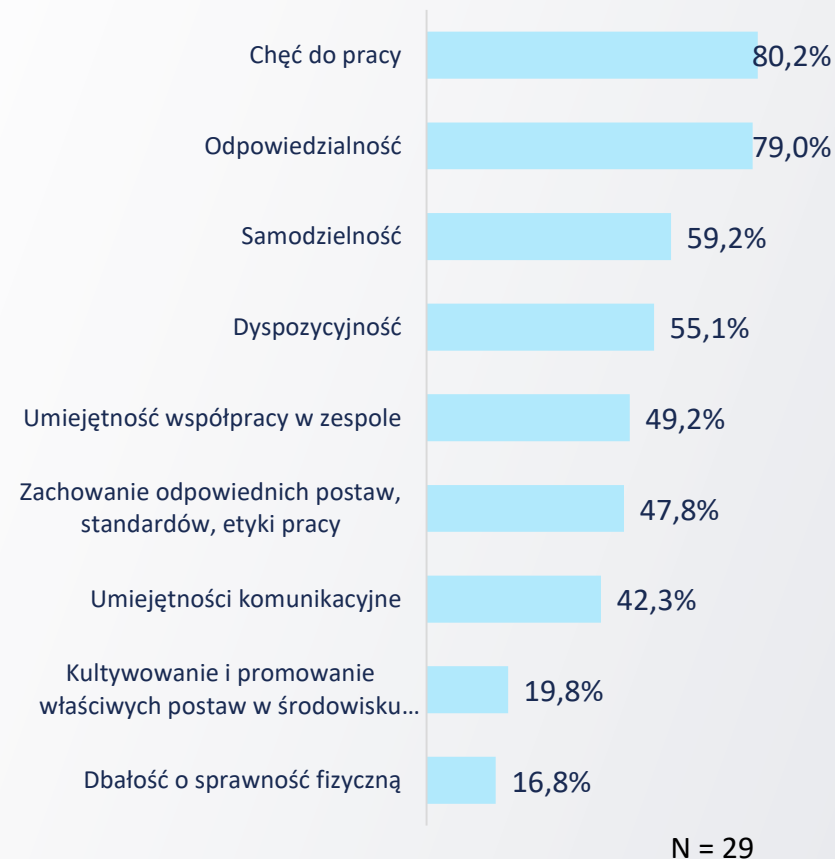
Z perspektywy procesów rekrutacyjnych planowanych na rok przeprowadzenia badania, najważniejszymi grupami uprawnień były: uprawnienia elektro-energetyczne, instalacyjne i montażowe (20,6% wskazań) i odpowiednia kategoria prawa jazdy (8,7% wskazań). W kontekście bardziej odległych czasowo planów, badani przedsiębiorcy również zgłosili zapotrzebowanie na pracowników posiadających uprawnienia elektro-energetyczne, instalacyjne i montażowe (13,6%), prawo jazdy (20,5%) i uprawnienia kierowców zawodowych (13,6%). W ujęciu bardziej szczegółowym, najbardziej poszukiwanymi rodzajami uprawnień były: Uprawnienia SEP G1 (Eksploatacja), Uprawnienia montażysty rusztowań budowlano-montażowych metalowych i Prawo jazdy kat. A, B, BE, a przyszłości również: Świadectwo kwalifikacji zawodowej kierowcy i Prawo jazdy kat. A, B, BE.

Zapotrzebowanie na wiedzę i kompetencje społeczne

Poszukiwany u przyszłych pracowników rodzaj wiedzy



Poszukiwane u przyszłych pracowników kompetencje społeczne



Poszukiwane u przyszłych pracowników umiejętności



N = 29