

RAPORT

MONITOROWANIE POTRZEB PRACODAWCÓW SEKTORA MOTORYZACYJNEGO W ZAKRESIE NOWYCH KWALIFIKACJI I KOMPETENCJI

realizowane na zlecenie firmy
Katowicka Specjalna Strefa Ekonomiczna S.A



Badanie potrzeb pracodawców sektora motoryzacyjnego w zakresie nowych kwalifikacji i kompetencji

Realizowane w ramach zadania:

„Opracowanie metodologii i narzędzi monitorowania potrzeb pracodawców (ankieta online)
w projekcie

„Rada ds. kompetencji w sektorze motoryzacyjnym
(z uwzględnieniem elektromobilności)”



Dokument opracowany dla:
Katowicka Specjalna Strefa Ekonomiczna S.A.
Ul. Wojewódzka 42, 40-026 Katowice



Dokument opracowany przez:
SYNERGIA Badania Analizy Doradztwo
09-500 Gostynin, ul. PCK 10
www.synergia-poland.com.pl



Rzeczpospolita
Polska

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Violetta Rutkowska
Właściciel, Badacz Rynku
tel: 505 028 046
e-mail: v.rutkowska@synergia-poland.com.pl



Serdecznie dziękujemy wszystkim pracodawcom za bardzo aktywny udział w badaniu i przekazanie swoich potrzeb i przemyśleń.

Państwa opinie i potrzeby są ogromnie ważne a uzyskane informacje są niezbędne do przygotowania rekomendacji w zakresie aktualizacji i dopasowania aktualnych zawodów dla sektora motoryzacyjnego oraz przypisanych do nich kompetencji/kwalifikacji a także tworzenia nowych zawodów z opisem kwalifikacji celem zgłaszania ich do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji

Serdeczne podziękowania również dla wszystkich osób, które zajmowały się rozpowszechnianiem i udostępnianiem ankiety za istotny wkład w sprawną i profesjonalną realizację badania.





Gwarancją skutecznego rozwoju jakości kształcenia zawodowego jest systematyczna analiza potrzeb pracodawców w zakresie nowych kwalifikacji i kompetencji oraz ścisła i efektywna współpraca na linii edukacji i biznesu



CELE BADANIA

Celem badania potrzeb pracodawców sektora motoryzacyjnego jest uzyskanie informacji w zakresie zapotrzebowania firm na nowe kompetencje i kwalifikacje pracowników



Badanie będzie monitorowało w sposób systematyczny i systemowy **potrzeby pracodawców sektora motoryzacyjnego w zakresie nowych kwalifikacji i kompetencji.**



Badanie będzie skierowane do szerokiego grona firm sektora motoryzacyjnego:

producentów samochodów osobowych
fabryk autobusów i pojazdów dostawczych
producentów opon
producentów silników
producentów komponentów i części
salonów samochodowych
warsztatów samochodowych
warsztatów lakierniczych
warsztatów diagnostycznych
... innych

ZAKRES BADANIA

Badanie potrzeb pracodawców będzie obejmowało następujący zakres:

Zagadnienia wprowadzające

1. Stanowisko osoby wypełniającej ankietę
2. Liczba zatrudnionych
3. PKD firmy
4. Rodzaj działalności: produkcja, handel, usługi
5. Rodzaj wykorzystywanych materiałów: plastik, guma, metal
6. Rok powstania firmy
7. Działalność eksportowa i importowa firmy
8. Zasięg geograficzny firmy

Działalność firmy i rynek

1. Stosowane systemy zarządzania firmą (m.in. Lean management, KAIZEN, itp)
2. Czynniki wpływające na uzyskanie przewagi konkurencyjnej w branży
3. Problemy, z jakimi firma boryka się na co dzień
4. Ocena sytuacji finansowej firmy
5. Ocena innowacyjności firmy i otwartości na innowacje
6. Jakie nowe trendy pojawiają się w branży



ZAKRES BADANIA

Badanie potrzeb pracodawców będzie obejmowało następujący zakres:

Zatrudnienie i potrzeby kadrowe

1. Elementy decydujące przy zatrudnianiu pracowników
2. Czy firmy odczuwają brak wykwalifikowanej kadry? W jakim zakresie?
3. Na jakie problemy firmy napotykają przy zatrudnianiu pracowników, z uwzględnieniem sytuacji kobiet i mężczyzn, osób o niskich kwalifikacjach, osób 50+, obcokrajowców
4. Jakich pracowników firmy szukają? Z jakimi kwalifikacjami?
5. Jakie pracodawcy dostrzegają braki w kwalifikacjach/umiejętnościach pracowników?
6. Na jakie stanowiska firma będzie poszukiwała w przyszłości pracowników?
7. Pracowników, z jakim wykształceniem poszukuje lub będzie poszukiwała firma?
8. Pracowników, w jakim wieku preferuje firma?
9. Jakie nowe kwalifikacje lub kompetencje są wymagane w firmie?

Współpraca z systemem edukacji

1. Jak wygląda obecnie współpraca firmy ze szkołami?
2. Jak pracodawcy oceniają przygotowanie do pracy: absolwentów szkół zawodowych, praktykantów, stażystów?
3. Czy firmy chciałyby mieć wpływ na zmianę kształcenia zawodowego i współpracować w tym zakresie ze szkołami?
4. Czy firmy chciałyby współpracować ze szkołami zawodowymi i w jakim zakresie?

Zagadnienia metryczkowe

1. Płeć
2. Wiek



ZAKRES BADANIA

Narzędziem badawczym w zakresie powyższego przedmiotu badania będzie **ankieta on-line skierowana do przedsiębiorców**, dostępna na stałe na stronie Rady, stanowiąca załącznik nr 1 do niniejszej metodologii

<http://bit.ly/badanie-3>



Badanie potrzeb pracodawców w zakresie nowych kwalifikacji w sektorze motoryzacyjnym z uwzględnieniem elektromobilności



Katowicka Specjalna Strefa Ekonomiczna w ramach powołanej Rady ds. kompetencji w sektorze motoryzacyjnym (z uwzględnieniem elektromobilności) we współpracy z Półką Izby Motoryzacji oraz Związkiem Pracodawców Motoryzacji i Artykułów Przemysłowych, prowadzi badanie potrzeb pracodawców z sektora motoryzacyjnego w zakresie nowych kwalifikacji i kompetencji pracowników.

Grupą docelową badania jest szerokie grono przedsiębiorstw związanych z branżą motoryzacji i elektromobilności.

Badanie to jest ogromnie ważne dla jakości edukacji zawodowej w Polsce.

Temo efektu będą służyć przyniesieniu rekomendacji w zakresie donoszenia aktualnych zawodów dla sektora motoryzacyjnego oraz przyniesienia

Pytanie wstępne

1. Selekcja branż/typów firm/typów firm

- Wszystkie
- Przemysł, chemiczny
- Przemysł chemiczny i metalurgiczny
- Działalność usługowa
-
- Brak odpowiedzi

2. Skala produkcji/typu firmy/typu firmy

- 1 osoba
- 2-9 osób
- 10-49 osób
- 50-99 osób
- 100-499 osób
- 500 i więcej
- Brak odpowiedzi

3. Rodzaj działalności/typu firmy

- Własny biznes/USP
- USP-UMPT
- USP-UMPT
- USP-UMPT
- USP-UMPT
- Brak odpowiedzi

4. Branża/typ działalności

- Producent samochodów osobowych
- Producent autobusów/pojazdów ciężarowych
- Producent części
- Producent komponentów i części zamiennych
- Producent opon
- Serwis samochodowy/naprawy aut osobowych
- Handel autowymi
- Wzrost samochodowy
- Dystrybutor części i komponentów



ZAKRES BADANIA

Ponadto w ramach projektu:

Opracowano arkusze Excel umożliwiające zbudowanie wspólnego katalogu zawodów i stanowisk pracy z możliwością wyszczególniania i uzupełniania kwalifikacji i kompetencji z uwzględnieniem podziału na branże i grupy.

Narzędzia umożliwiające zbudowanie wspólnego katalogu zawodów i stanowisk pracy będą obejmowały dwa arkusze Excel:

1- Arkusz Excel ogólny skierowany do wszystkich przedsiębiorców z sektora motoryzacji i elektromobilności, dostępny na stałe na stronie Rady, którego celem będzie badanie potrzeb w zakresie zatrudniania pracowników, nowych stanowisk pracy, nowych zawodów oraz wymaganych kwalifikacji technicznych, umiejętności cyfrowych oraz umiejętności miękkich, jak również certyfikatów i kursów zawodowych – załącznik nr 2 do niniejszej metodologii

2 - Arkusz Excel szczegółowy obejmujący kwalifikacje (wg. programów nauczania) dla 58 zawodów (58 różnych arkuszy Excel) dedykowanych branży motoryzacyjnej, dostępne na stałe na stronie Rady i skierowane do przedsiębiorców z sektora motoryzacji i elektromobilności, których celem będzie weryfikacja zasadności kształcenia w zakresie poszczególnych kwalifikacji oraz wyodrębnienia lub kompetencyjnych w zakresie poszczególnych zawodów jak również wskazywania nowych kwalifikacji, które powinny być włączone do programów nauczania w danym zawodzie – przykład arkusza stanowi załącznik nr 3 do niniejszej metodologii.

Arkusze dostępne na stronie

<http://radasektorowa-motoryzacja.pl/badania/>



METODA BADANIA

Badanie potrzeb pracodawców oparte będzie o **ankiety wypełniane samodzielnie przez przedstawicieli firm** z wykorzystywaniem **nowoczesnych metod badawczych w postaci ankiety elektronicznej** bez konieczności drukowania ankiet w wersji papierowej, co wpisuje KSSE w kształtowanie wartości na rzecz ekologii i odpowiedzialnego biznesu.



Ankieta do badania została skonstruowana w **systemie LimeSurvey** – system do badań on-line – wdrożony przez firmę Synergia na serwerze Lidera projektu z możliwością samodzielnego przeprowadzania i koordynowania badania w nieograniczonym czasie. System umożliwia również samodzielne konstruowanie ankiet i dobór różnych form pytań w ankiecie zależnie od potrzeb informacyjnych. Narzędzie do badania on-line umożliwia **wypełnianie ankiety na wszystkich urządzeniach mobilnych i na komputerze** zależnie od możliwości i preferencji respondentów.



Ankieta potrzeb pracodawców skierowana będzie docelowo do **szerokiego grona firm sektora motoryzacyjnego zlokalizowanych w całej Polsce i prowadzących działalność w zakresie 74 różnych kodów PKD.**

METODA BADANIA

Ankieta potrzeb pracodawców była dystrybuowana w sposób umożliwiający jak **najszerze dotarcie do potencjalnych respondentów**, poprzez następujące rozwiązania:



Narzędzie do badania będzie zamieszczone w **sposób ciągły** na stronach internetowych projektu oraz na stronach internetowych wszystkich partnerów biorących udział w projekcie jak również na profilach społecznościowych projektu oraz partnerów. Pozwoli to na dotarcie do szerokiej grupy nauczycieli w dowolnym czasie.

Raz w roku zostanie przeprowadzona akcja wysyłki ankiety i informacji o badaniu w formie mailowej do firm z **bazy danych** partnerów projektu.



Niniejszy raport jest efektem realizacji **pilotażu**



W ramach pilotażu osiągnięto **30 pełnych ankiet**
i 34 ankiety wypełnione częściowo
łącznie 64 wejść na link ankiety.

Do analizy wzięto pod uwagę tylko ankiety pełne.

**Pilotaż realizowano w większości poprzez
telefoniczny kontakt ankierów z pracodawcami.**

Ankiet, które wpłynęły wyłącznie po wysłaniu linku na maile pracodawców było tylko 6 szt. Oznacza to, że kolejne badania, aby były efektywne, muszą być realizowane przy udziale ankierów.

Pilotaż przeprowadzono w okresie grudzień 2020 – styczeń 2021



Arkusze Excel

Arkusze Excel umożliwiające zbudowanie wspólnego katalogu zawodów i stanowisk pracy z możliwością wyszczególniania i uzupełniania kwalifikacji i kompetencji z uwzględnieniem podziału na branże i grupy

w pilotażu, mimo kontaktu telefonicznego z pracodawcami, nie zostały w ogóle wypełnione.

Arkusze te, jak wskazują pracodawcy są zbyt rozbudowane, zajmują zbyt wiele czasu i pracodawcy nie zdecydowali się, aby je wypełnić.

Wypełnienie tych arkuszy wymaga kontaktu bezpośredniego z pracodawcą i warsztatowej pracy, podczas której będzie można wyjaśnić ich cel i zakres.



WYNIKI BADANIA PILOTAŻOWEGO

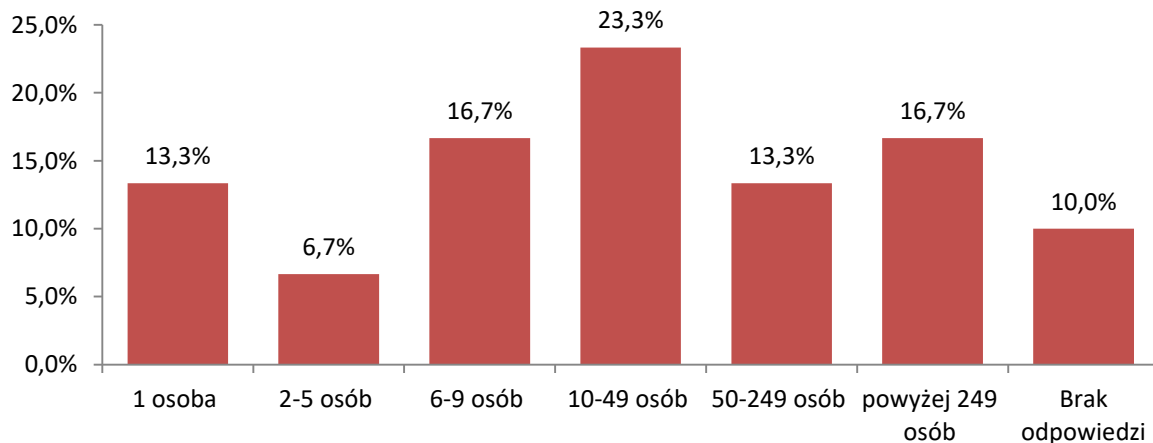
CHARAKTERYSTYKA BADANYCH FIRM



W badaniu pilotażowym udział wzięło łącznie **30 pracodawców**, w tym:

- 33,3% to właściciele firm, prezes lub członek zarządu
- 26,7% to kadra zarządzająca średniego i niższego szczebla
- 23,3% to dział HR
- 6,7% dział księgowości

Wykres nr 1. Ile osób pracuje obecnie w Pana/Pani firmie (bez względu na rodzaj umowy)? (łącznie z Panem/Panią)? N=30



Zatrudnienie w firmach:

36,7% to firmy mikro do 9 pracowników
 23,3% to firmy małe 10-49 pracowników
 13,3% to firmy średnie 50-249 pracowników
 16,7% to firmy duże pow. 249 pracowników



Połowa badanych firm (50,0%) to przedsiębiorstwa stosunkowo młode założone po 2000r.

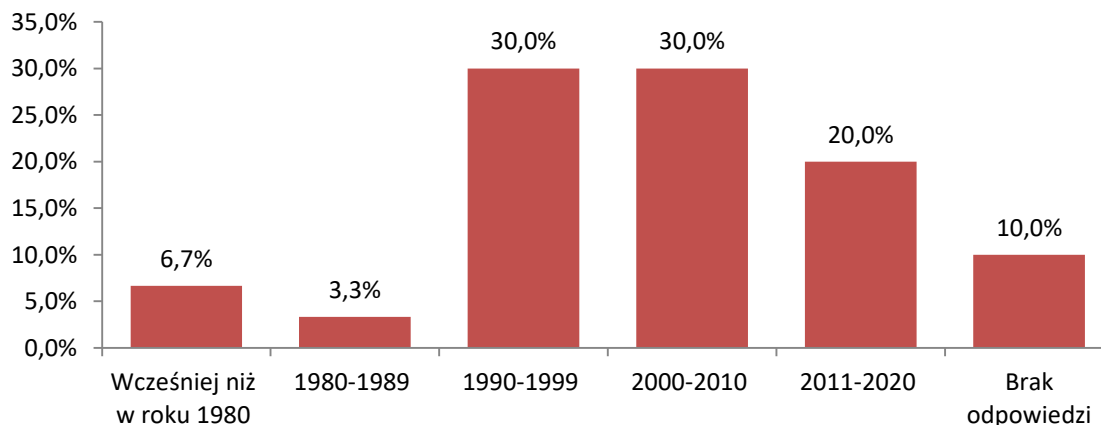
10,0% to firmy najstarsze założone w latach 80-tych i wcześniej

30,0% to firmy, które powstały w latach 90-tych

30,0% firm powstało w latach 2000-2010

20,0% firm powstało po 2011 roku

Wykres nr 2. Kiedy powstała Państwa firma? N=30



Spośród wszystkich badanych firm:

- 23,3% prowadzi działalność handlowo-usługową
- 16,7% tylko usługową
- 13,3% tylko handlową, tyle samo 13,3% produkcyjno-handlową, tyle samo 13,3% produkcyjno-handlowo-usługową
- 10,0% prowadzi działalność produkcyjno-usługową
- 3,3% prowadzi działalność tylko produkcyjną

Tabela nr 1. Główna działalność Państwa firmy to:... N=30

Odpowiedź	Liczba	Procent
Warsztat samochodowy	5	16,7%
Producent komponentów i części zamiennych	5	16,7%
Sklep z częściami samochodowymi	4	13,3%
Producent opon	3	10,0%
Inne (usługi dla motoryzacji, produkcja maszyn)	2	6,7%
Producent samochodów osobowych	2	6,7%
Salon samochodowy/sprzedaż aut nowych	2	6,7%
Handel aut używanych	2	6,7%
Dystrybutor części i komponentów	2	6,7%
Producent silników	1	3,3%
Centrum diagnostyczne	1	3,3%
Producent autobusów i pojazdów dostawczych	0	0,0%
Serwis samochodowy	0	0,0%

Materiał wykorzystywany w badanych firmach



Plastik	50,0%
Guma	50,0%
Metal	76,7%
Szkło	20,0%
Żadne z wymienionych	3,3%
Aluminium	3,3%



Tabela nr 2. Jaki sektor gospodarki reprezentuje Państwa firma? wg. PKD działalności :... N=30

Odpowiedź	Liczba	Procent
45.20.Z Konserwacja i naprawa pojazdów samochodowych	5	16,7%
45.31.Z Sprzedaż hurtowa części i akcesoriów do pojazdów samochodowych, z wyłączeniem motocykli	4	13,3%
45.32.Z Sprzedaż detaliczna części i akcesoriów do pojazdów samochodowych, z wyłączeniem motocykli	4	13,3%
22.11.Z Produkcja opon i dętek z gumy; bieżnikowanie i regenerowanie opon z gumy	3	10,0%
33.12.Z Naprawa i konserwacja maszyn	3	10,0%
22.29.Z Produkcja pozostałych wyrobów z tworzyw sztucznych	2	6,7%
29.10.B Produkcja samochodów osobowych	2	6,7%
45.11.Z Sprzedaż hurtowa i detaliczna samochodów osobowych i furgonetek	2	6,7%
22.22.Z Produkcja opakowań z tworzyw sztucznych	1	3,3%
25.62.Z Obróbka mechaniczna elementów metalowych	1	3,3%
25.94.Z Produkcja złączy i śrub	1	3,3%
27.11.Z Produkcja elektrycznych silników, prądnic i transformatorów	1	3,3%
28.13.Z Produkcja pozostałych pomp i sprężarek	1	3,3%
28.96.Z Produkcja maszyn do obróbki gumy lub tworzyw sztucznych oraz wytwarzania wyrobów z tych materiałów	1	3,3%
28.99.Z Produkcja pozostałych maszyn specjalnego przeznaczenia, gdzie indziej niesklasyfikowana	1	3,3%
29.32.Z Produkcja pozostałych części i akcesoriów do pojazdów silnikowych, z wyłączeniem motocykli	1	3,3%
33.13.Z Naprawa i konserwacja urządzeń elektronicznych i optycznych	1	3,3%
33.14.Z Naprawa i konserwacja urządzeń elektrycznych	1	3,3%
45.19.Z Sprzedaż hurtowa i detaliczna pozostałych pojazdów samochodowych, z wyłączeniem motocykli	1	3,3%

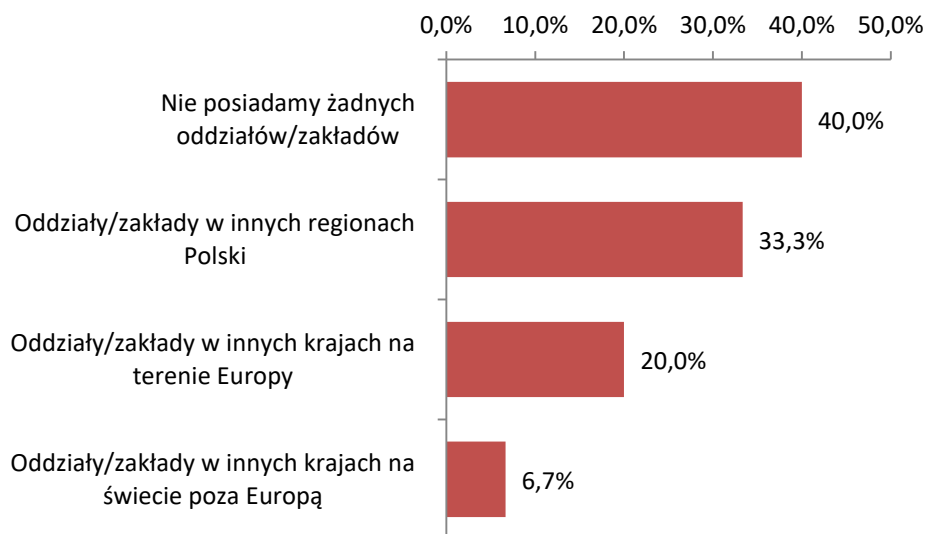


60,0% badanych firm posiada oddziały w innych lokalizacjach:

- 33,3% w innych regionach Polski
- 20,0% w innych krajach na terenie Europy
- 6,7% w innych krajach na świecie poza Europą

40,0% firm nie posiada żadnych oddziałów

Wykres nr 3. Jakie oddziały/zakłady posiada Państwa firma?
N=30



53,3% firm nie prowadzi żadnej wymiany zagranicznej, nie eksportuje ani nie importuje towarów

33,3% firm eksportuje towary

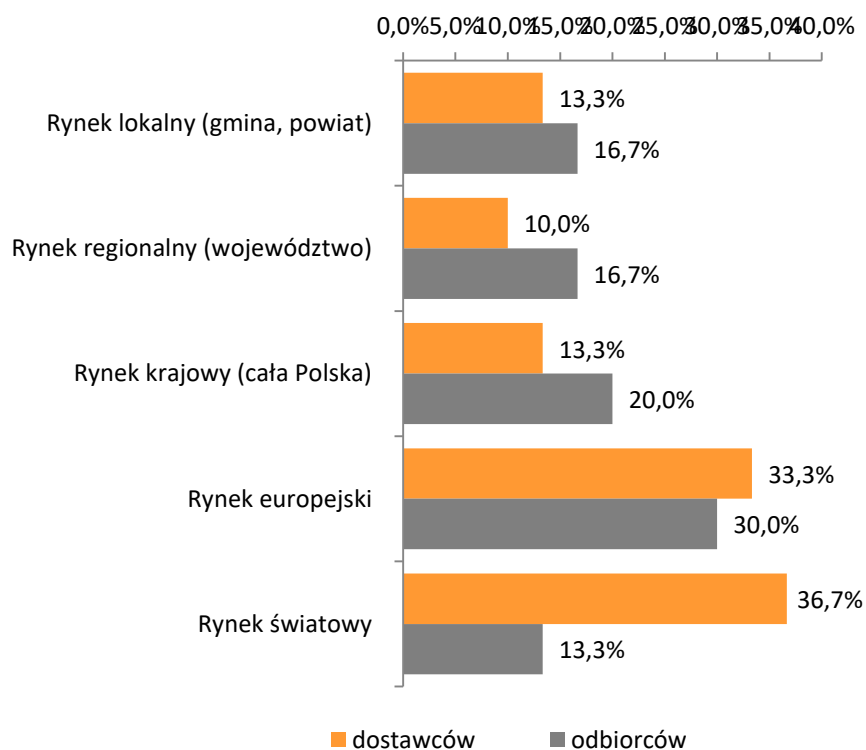
Do krajów: cały świat, kraje Europy, Azji, Litwa, Węgry, Ukraina, Meksyk, Chiny, Niemcy, Czechy, Kanada, Słowacja, Czechy

13,3% firm importuje towary

Z krajów: Czechy, Niemcy, Ukraina, USA, Meksyk, Chiny, Malezja, Portugalia, Włochy, Korea, Francja



Wykres nr 4. Jaki jest zasięg geograficzny dostawców i odbiorców Państwa firmy? N=30



70,0% firm posiada dostawców spoza Polski:

33,3% z rynków europejskich

36,7% z rynków światowych

36,6% firm posiada dostawców krajowych:

13,3% z terenu całej Polski

23,3% z rynku regionalnego lub lokalnego

43,3% firm posiada odbiorców spoza Polski:

30,0% z rynków europejskich

13,3% z rynków światowych

53,4% firm posiada odbiorców krajowych:

20,0% z terenu całej Polski

33,4% z rynku regionalnego lub lokalnego



WYNIKI BADANIA PILOTAŻOWEGO

DZIAŁALNOŚĆ FIRM I RYNEK



Wykres nr 5. Jakie (jeżeli w ogóle) koncepcje zarządzania stosuje się w Państwa firmie? N=30

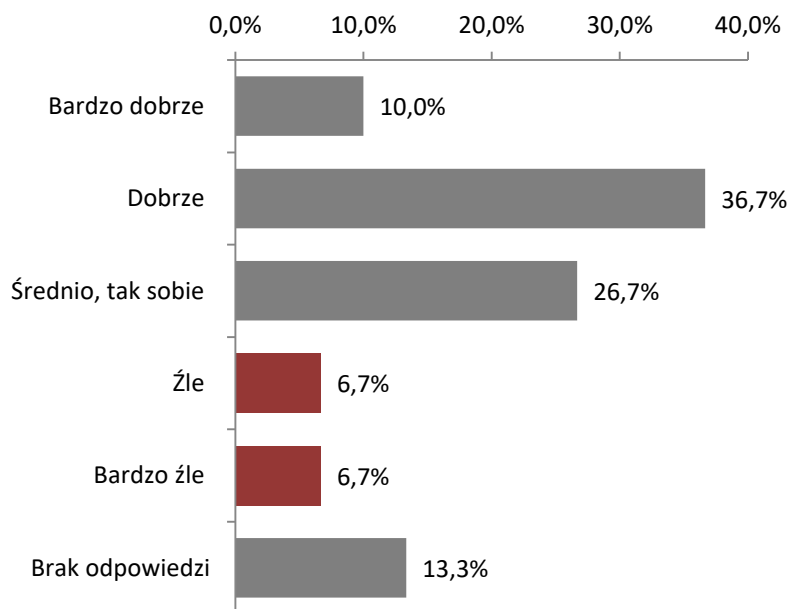


80,0% firm stosuje
różne koncepcje
zarządzania

Najbardziej popularne:
Orientacja na klienta
Lean management
Benchmarking
Kaizen
TQM



Wykres nr 6. Jak ocenia Pan/Pani obecnie sytuację
ekonomiczną Państwa firmy? N=30



46,7% badanych pozytywnie
ocenia sytuację ekonomiczną
firmy, w tym:
10,0% ocenia ją bardzo dobrze
36,7% dobrze



Źłe sytuację ekonomiczną
firmy ocenia jedynie **13,4%**
badanych

Uwaga! Badania realizowane były w styczniu 2021r.
w okresie panującej pandemii Covid-19 i wielu obostrzeń
w prowadzeniu działalności gospodarczej, więc wyniki te są
bardzo pozytywne



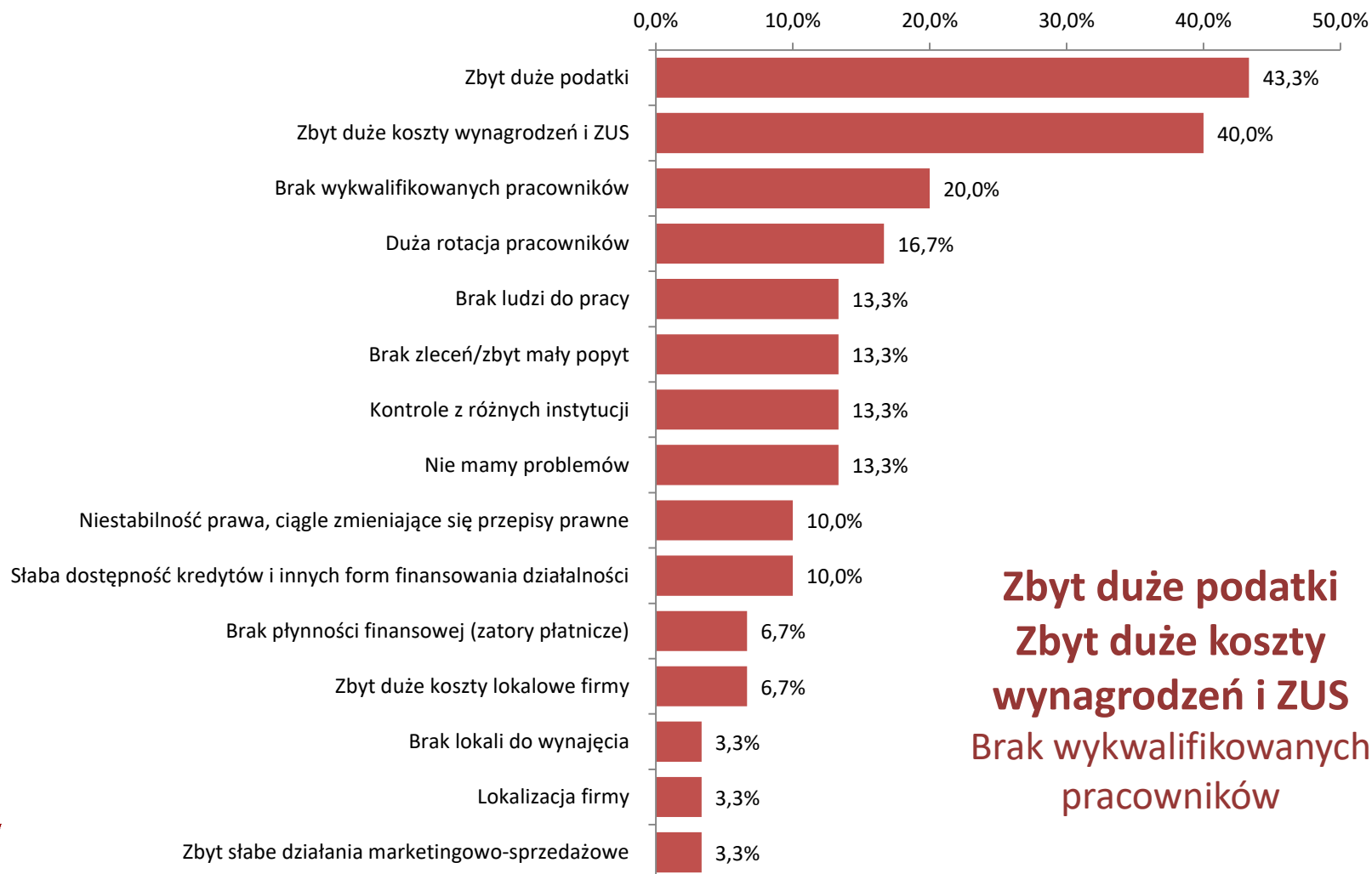
Wykres nr 7. Proszę wskazać pięć najważniejszych czynników wpływających na uzyskanie przewagi konkurencyjnej w Państwa branży? N=30



Wykwalifikowana kadra
Jakość obsługi klienta
Rzetelność, wiarygodność,
terminowość
Wysoka jakość produktów/usług
Kreatywność
Efektywne zarządzanie



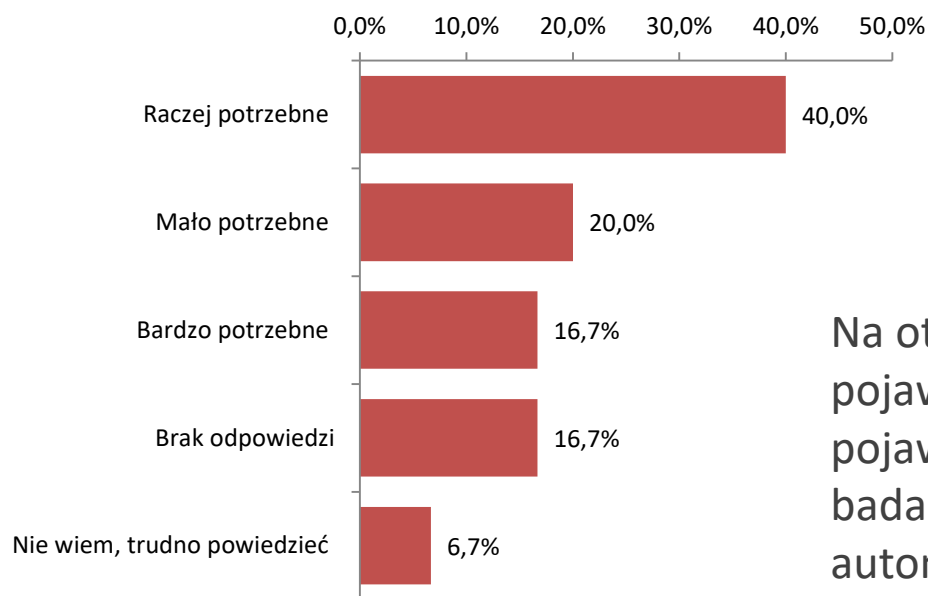
Wykres nr 8. Proszę wskazać trzy największe problemy, z jakimi Państwa firma boryka się na co dzień? N=30



Zbyt duże podatki
Zbyt duże koszty
wynagrodzeń i ZUS
Brak wykwalifikowanych
pracowników



Wykres nr 9. Czy w przypadku Państwa działalności, wdrażanie innowacji jest potrzebne? N=30



???

Na otwarte pytanie: „Jakie **nowe trendy** pojawiają się w Państwa działalności lub mogą pojawić się w najbliższych latach?“, **tylko 20,0%** badanych udzieliło odpowiedzi i wskazano automatyzację i podnoszenie jakości produkcji

76,7% badanych odczuwa potrzebę wdrażania innowacji w firmie, jednak tylko 16,7% wskazuje, że są one bardzo potrzebne, a 40,0%, że raczej potrzebne



WYNIKI BADANIA PILOTAŻOWEGO

POTRZEBY KADROWE FIRM



Wykres nr 10. Jakich pracowników zatrudnia Państwa firma? N=30

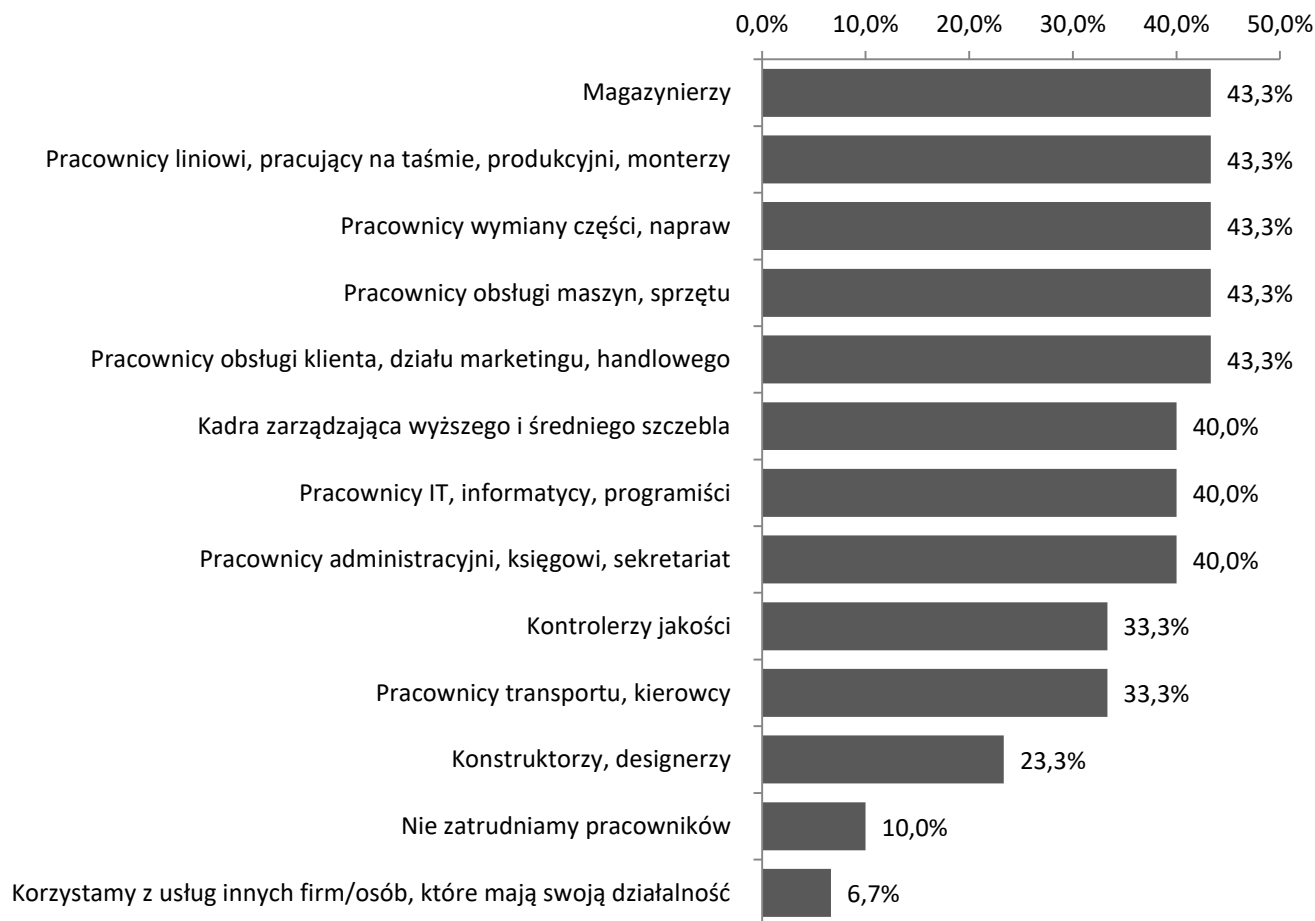


Tabela nr 3. Jakich kompetencji/kwalifikacji oczekujecie Państwo od pracowników, którzy stanowią główny kapitał ludzki Państwa firmy? N=30

Doświadczenie w branży	70,0%
Chęci do pracy	70,0%
Zdolności manualne	46,7%
Umiejętność szybkiego uczenia się	43,3%
Umiejętność dobrej komunikacji	40,0%
Rzetelność i zaangażowanie	40,0%
Dobra znajomość angielskiego lub innego języka	36,7%
Kreatywność	26,7%
Umiejętność krytycznego i logicznego myślenia	26,7%
Umiejętności cyfrowe, praca z komputerem	26,7%
Skrupulatność i dokładność	26,7%
Ukończona szkoła średnia kierunkowa, zawód zgodny z wykonywaną pracą	23,3%
Ukończone szkolenia i kursy	23,3%
Umiejętność pracy zespołowej	23,3%
Ukończone studia kierunkowe, dyplom wyższej uczelni	20,0%
Umiejętność pracy w warunkach stresu	20,0%
Umiejętność podejmowania decyzji	20,0%
Ukończone kursy zawodowe, branżowe, certyfikaty	13,3%
Umiejętność pracy w wielonarodowym czy wielokulturowym zespole	13,3%
Umiejętności kierowania zespołem, zarządzania	10,0%
Umiejętność pracy w trudnych, niebezpiecznych warunkach	6,7%



Stanowiska pracy, które stanowią główny kapitał ludzki w badanych firmach?

Proszę wskazać dwie grupy stanowisk pracy, które stanowią główny kapitał ludzki Państwa firmy?

Pierwszą grupę stanowisk pracy wskazało 46,7% badanych, wymieniając takie stanowiska pracy jak:

inżynier procesu, inżynier jakości, inżynier serwisu, operator maszyn, operator maszyn CNC, konstruktor, managerowie, kadra zarządzająca, handlowiec, sprzedawca, pracownicy liniowi, pracujący na taśmie, produkcyjni, monterzy, kierownicze, obsługa klienta/sprzedaż, pracownicy liniowi, pracujący na taśmie, produkcyjni, monterzy

Drugą grupę stanowisk pracy wskazało 33,3% badanych i wymienili oni takie stanowiska pracy jak:

operator wtryskarki, monter, magazynier, ślusarz, mechanik, inżynierowie, pracownicy obsługi maszyn, mechanicy, magazynierzy, mechanicy, pracownicy obsługi maszyn, sprzętu

Proszę wskazać, jakie szczególne umiejętności techniczne i uprawnienia zawodowe powinni posiadać pracownicy na tych stanowiskach?

Na to pytanie 40,0% badanych odpowiedziało, że nie ma w zakresie wskazanych stanowisk szczególnych wymagań, wymagania takie wskazało 46,7% badanych i są to:

logiczne myślenie, umiejętności analityczne, praca zespołowa, komunikacja, kreatywność, znajomość programów komputerowych, obsługa komputera na wysokim poziomie, znajomość mechanizacji samochodów, kontakt z klientem, obsługa komputera, prowadzenie samochodu, naprawa aut, wymiana części, umiejętność obsługi maszyn, urządzeń, przepisów BHP, naprawa i konserwowanie maszyn obsługi maszyn, suwnic czytanie rysunku technicznego, obsługa maszyn CNC, uprawnienia SEP na suwnice, wózki widłowe, i innych urządzeń, obsługa maszyn CNC, mechanik samochodowy ukończona szkoła w tym kierunku, doświadczenie zawodowe



Wykres nr 11. Czy w Państwa firmie odczuwalny jest brak wykwalifikowanych pracowników i jakiej grupy pracowników to dotyczy? N=30

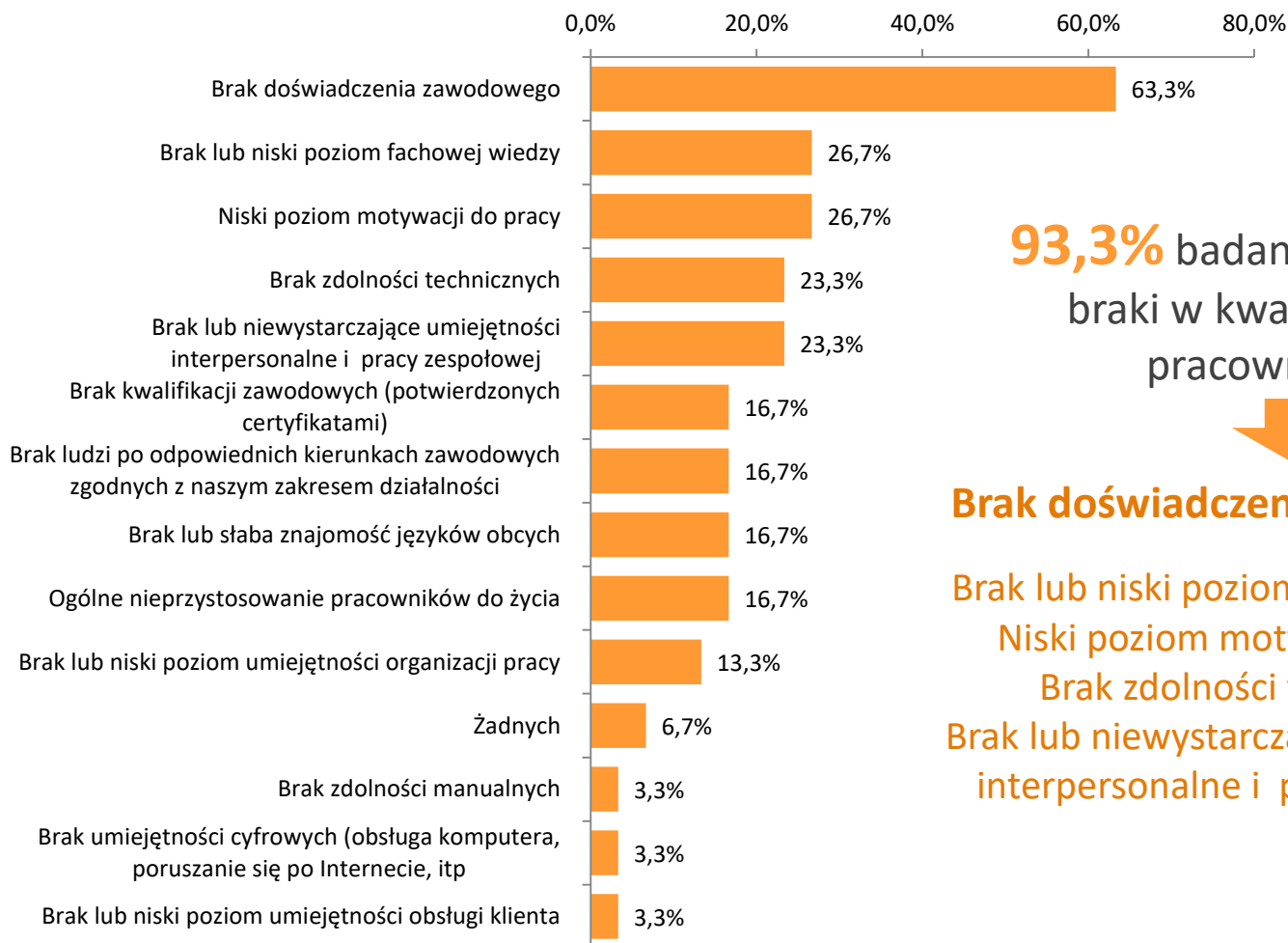


50,0% badanych firm odczuwa problemy ze znalezieniem odpowiednio wykwalifikowanych pracowników

Najbardziej poszukiwani są:
**pracownicy liniowi, produkcyjni,
monterzy
pracownicy obsługi maszyn**



Wykres nr 12. Jakie dostrzega Pan/Pani braki w kwalifikacjach/umiejętnościach pracowników na lokalnym rynku pracy? N=30



93,3% badanych odczuwa braki w kwalifikacjach pracowników



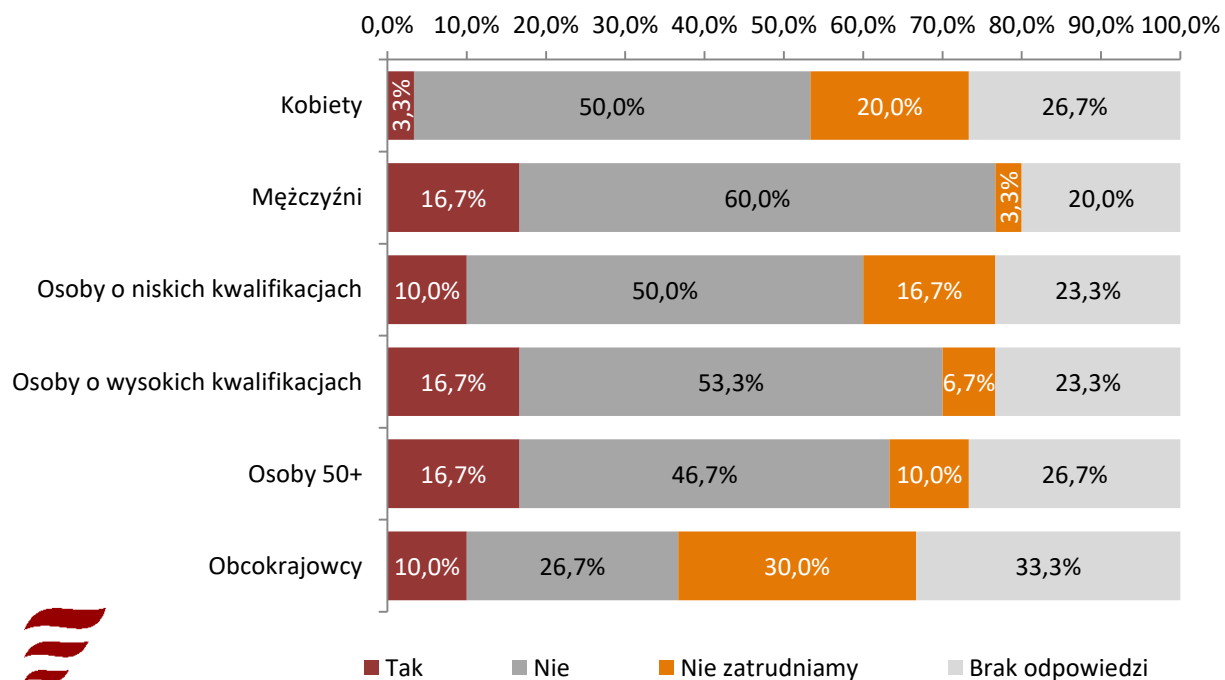
Brak doświadczenia zawodowego
Brak lub niski poziom fachowej wiedzy
Niski poziom motywacji do pracy
Brak zdolności technicznych
Brak lub niewystarczające umiejętności interpersonalne i pracy zespołowej



Większość badanych pracodawców nie odczuwa problemów przy zatrudnianiu różnych grup kapitału ludzkiego

Problemy takie zauważa jedynie nie więcej niż 16,7% badanych i występują one najczęściej przy zatrudnianiu mężczyzn, osób 50+ oraz osób o wysokich kwalifikacjach

Wykres nr 13. Czy odczuwalne są w Państwa firmie problemy przy zatrudnianiu wskazanych grup pracowników? N=30

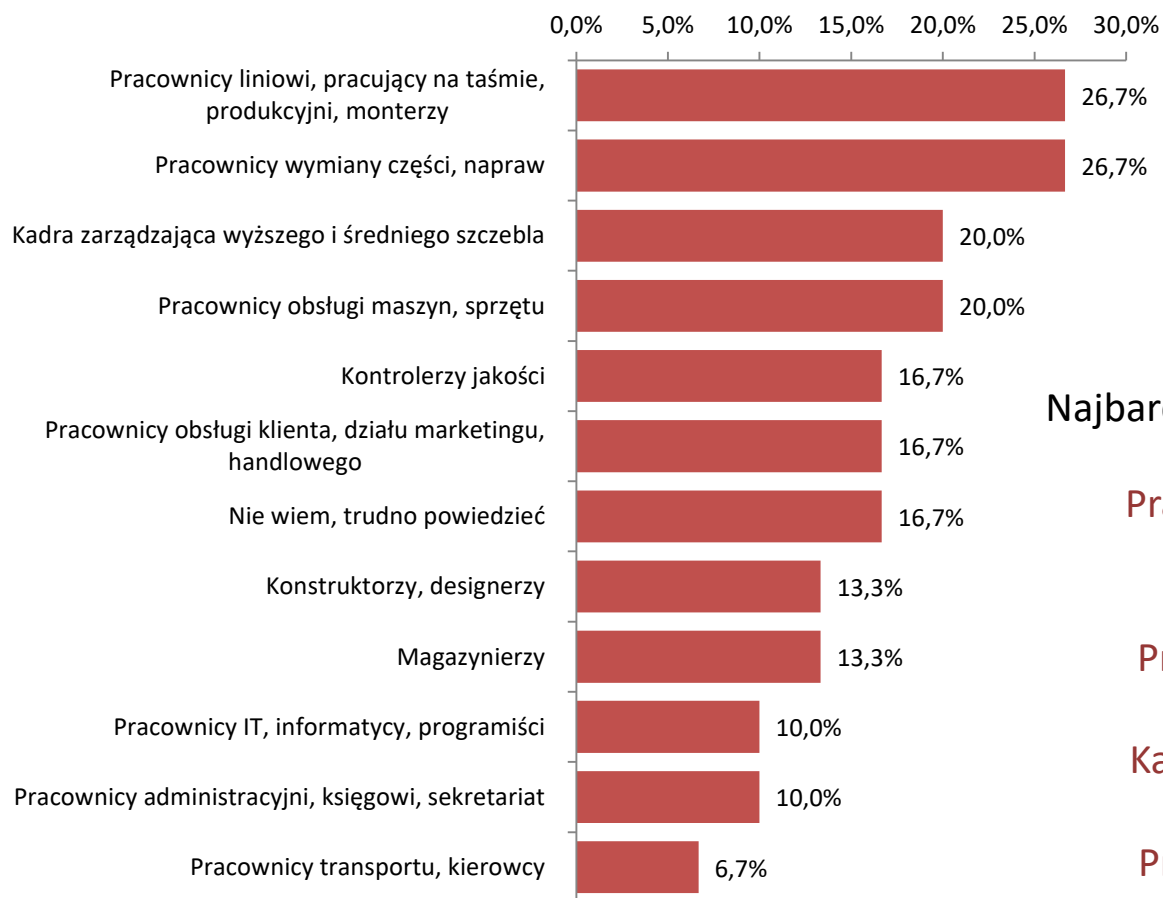


Wskazane problemy:

- Bardzo niskie kwalifikacje i długi okres szkolenia wewnętrznego przy braku zaufania do motywacji tych pracowników do pracy
- Brak chętnych pracowników do pracy
- Brak wykwalifikowanych pracowników na rynku pracy
- Wysokie oczekiwania finansowe w stosunku do posiadanych kwalifikacji
- Brak ludzi po odpowiednich kierunkach zawodowych zgodnych z naszym zakresem działalności



Wykres nr 14. Proszę wskazać, na jakie stanowiska pracy Państwa firma będzie poszukiwała w przyszłości pracowników? N=30

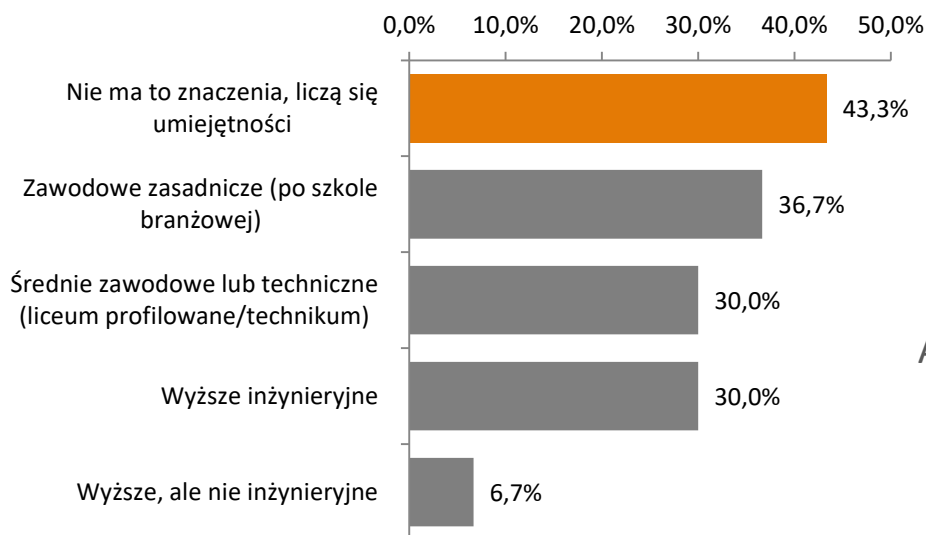


Najbardziej poszukiwani pracownicy

Pracownicy liniowi, pracujący na taśmie, produkcyjni, monterzy
Pracownicy wymiany części, napraw
Kadra zarządzająca wyższego i średniego szczebla
Pracownicy obsługi maszyn, sprzętu



Wykres nr 15. Pracowników, z jakim wykształceniem poszukuje lub będzie poszukiwała Państwa firma? N=30



Dla 43,3% badanych wykształcenie pracowników nie ma znaczenia, liczą się umiejętności

Najbardziej poszukiwani pracownicy:



Absolwenci szkoły branżowej
Absolwenci techników lub liceów profilowanych
Absolwenci studiów inżynierskich

70,0% badanych zwraca uwagę na wiek pracowników, tylko dla 30,0% wiek nie ma znaczenia

Najbardziej poszukiwani pracownicy:

25-34 lata – 43,3%

35-44 lata – 30,0%

45-54 lata – 13,3%

Brak preferencji w zakresie zatrudniania osób 50+



Na pytania otwarte w zakresie poszukiwanych stanowisk pracy czy zawodów przyszłości oraz kwalifikacji i kompetencji przyszłości, **większość badanych nie odpowiedziało.**

Odpowiedzi na takie pytania udzieliło jedynie nie więcej niż 7 badanych, tj. 23,3%.

Wskazane stanowiska pracy przyszłości:

magazynier, ślusarz, operator maszyn CNC, operator linii, magazynierzy

Wskazane zawody przyszłości:

operator maszyn, kadra inżynieryjna

Wskazane kwalifikacje przyszłości:

umiejętności interpersonalne, praca pod presją czasu, wiedza fachowa, umiejętności techniczne, obsługa maszyn, doświadczenie w branży, wiedza IT, elektromechanika, umiejętności organizacji pracy, umiejętność pracy w wielonarodowym czy wielokulturowym zespole, obsługa maszyny do zmiany opon



WYNIKI BADANIA PILOTAŻOWEGO

ZAWODY DEFICYTOWE – BAROMETR ZAWODÓW



Wśród zawodów, które w edycji raportu **Barometr Zawodów 2020** zaklasyfikowano do **deficytów**, znalazły się:

**operatorzy obrabiarek skrawających
blacharze i lakiernicy samochodowi
robotnicy obróbki drewna i stolarze**

spawacze

ślusarze

elektrycy

**elektromechanicy i elektromonterzy
krawcy i pracownicy produkcji odzieży
mechanicy pojazdów samochodowych
magazynierzy**

oraz

**nauczyciele przedmiotów zawodowych
nauczyciele praktycznej nauki zawodu**



Zawody deficytowe w poszczególnych województwach – Barometr zawodów

Zawody	Dolnośląskie	kujawsko-pomorskie	Lubelskie	Lubuskie	Łódzkie	Małopolskie	Mazowieckie	Opolskie	Podkarpackie	Podlaskie	Pomorskie	Śląskie	Świętokrzyskie	Warmińsko-mazurskie	Wielkopolskie	Zachodniopomorskie
Błacharze i lakiernicy samochodowi																
Diagności samochodowi																
Elektrycy, elektromechanicy i elektrycy																
Krawcy i pracownicy produkcji odzieży																
Mechanicy maszyn i urządzeń																
Mechanicy pojazdów samochodowych																
Magazynierzy																
Nauczyciele praktycznej nauki zawodu																
Nauczyciele przedmiotów zawodowych																
Operatorzy obrabiarek skrawających																
Pracownicy ds. rachunkowości i księgowości																
Spawacze																
Ślusarze																
Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych																
Specjaliści elektroniki, automatyki i robotyki																
Spedytorzy i logistycy																
Tapicerzy																
Projektanci i administratorzy baz danych, programiści																
Sprzedawcy i kasjerzy																



WYNIKI BADANIA PILOTAŻOWEGO

WSPÓŁPRACA FIRM ZE SZKOŁAMI ZAWODOWYMI



50,0% badanych firm współpracuje ze szkołami zawodowymi

26,7% z technikum

20,0% z Politechniką

13,3% ze szkołą branżową I stopnia

10,0% ze szkołą branżową II stopnia i 10,0% z uczelnią wyższą

Wykres nr 16. Z jakimi szkołami lub uczelniami współpracuje Państwa firma? N=30

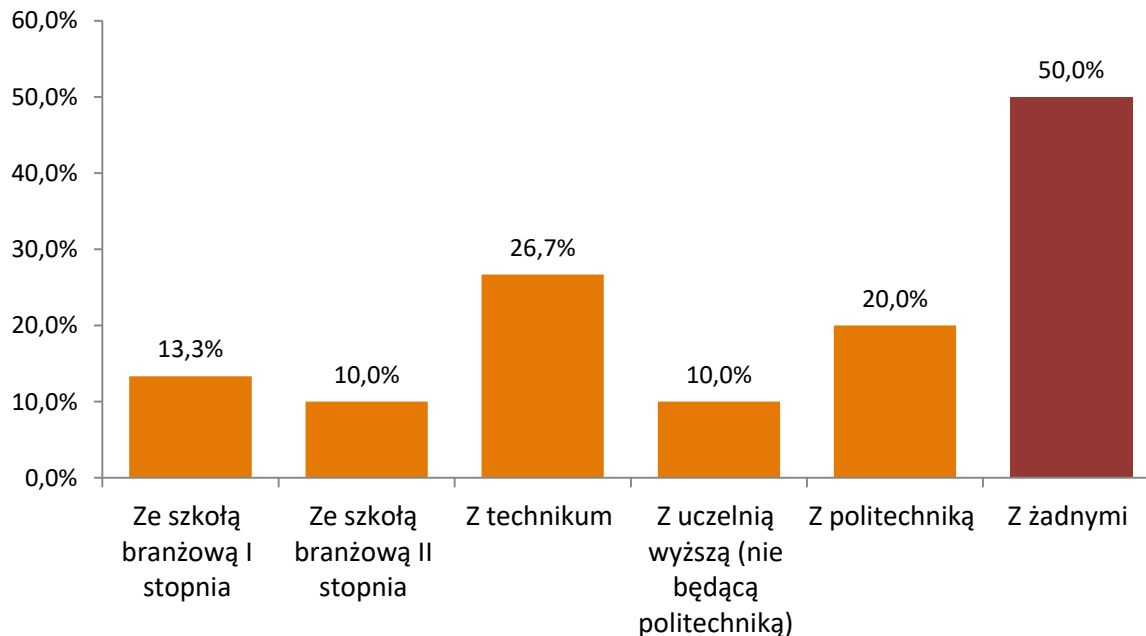


Tabela nr 4. Z W jakim zakresie Państwa firma współpracuje ze szkołami branżowymi lub uczelniami? Jeżeli nie współpracujecie Państwo ze szkołami lub uczelniami, proszę pominąć to pytanie? N=30

Praktyki zawodowe	36,7%
Staże	23,3%
Wizyty studyjne w firmie	16,7%
Szkolenia i warsztaty	10,0%
Pokazy, prezentacje w szkole	6,7%
Pokazy, prezentacje na uczelni	3,3%
Wymiana doświadczeń i wiedzy	3,3%
Współpraca przy programie nauczania	3,3%
Doposażenie pracowni szkolnych	3,3%

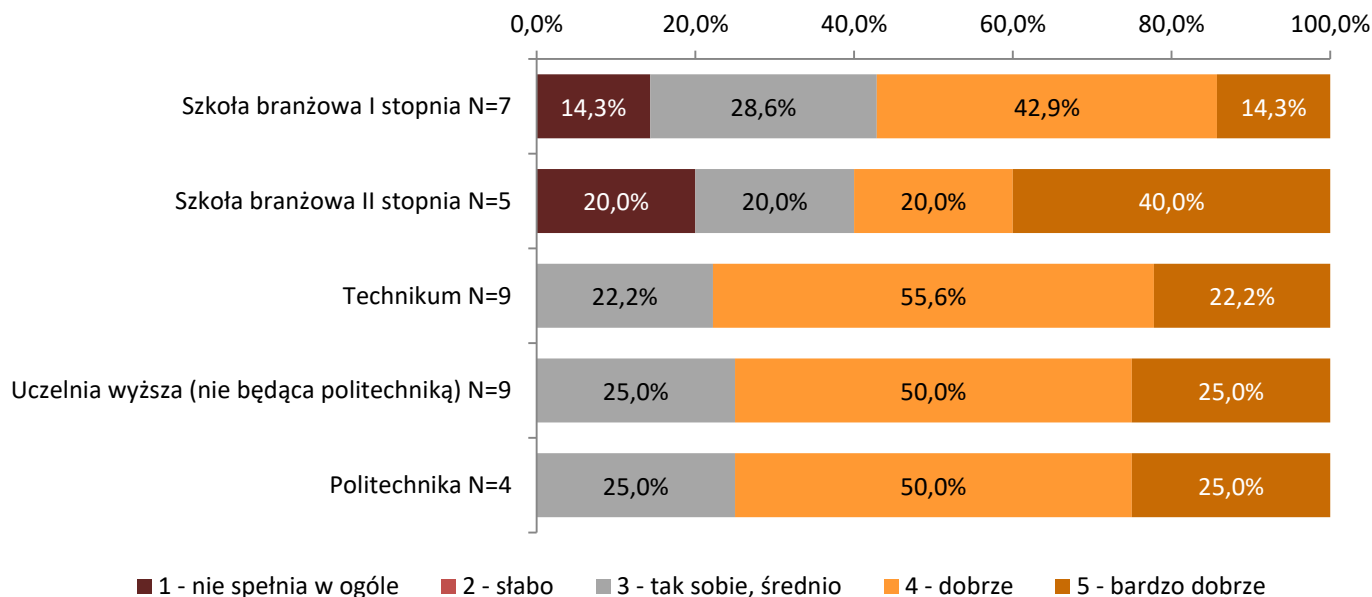
Brak współpracy w zakresie kształcenia dualnego, klas patronackich oraz organizacji egzaminów zawodowych



Najlepiej oczekiwania pracodawców spełniają technika, uczelnie i politechniki
najmniej natomiast szkoły branżowe I i II stopnia

Uwaga! Wyniki poniższe są tylko poglądowe ze względu na bardzo małą liczbę badanych

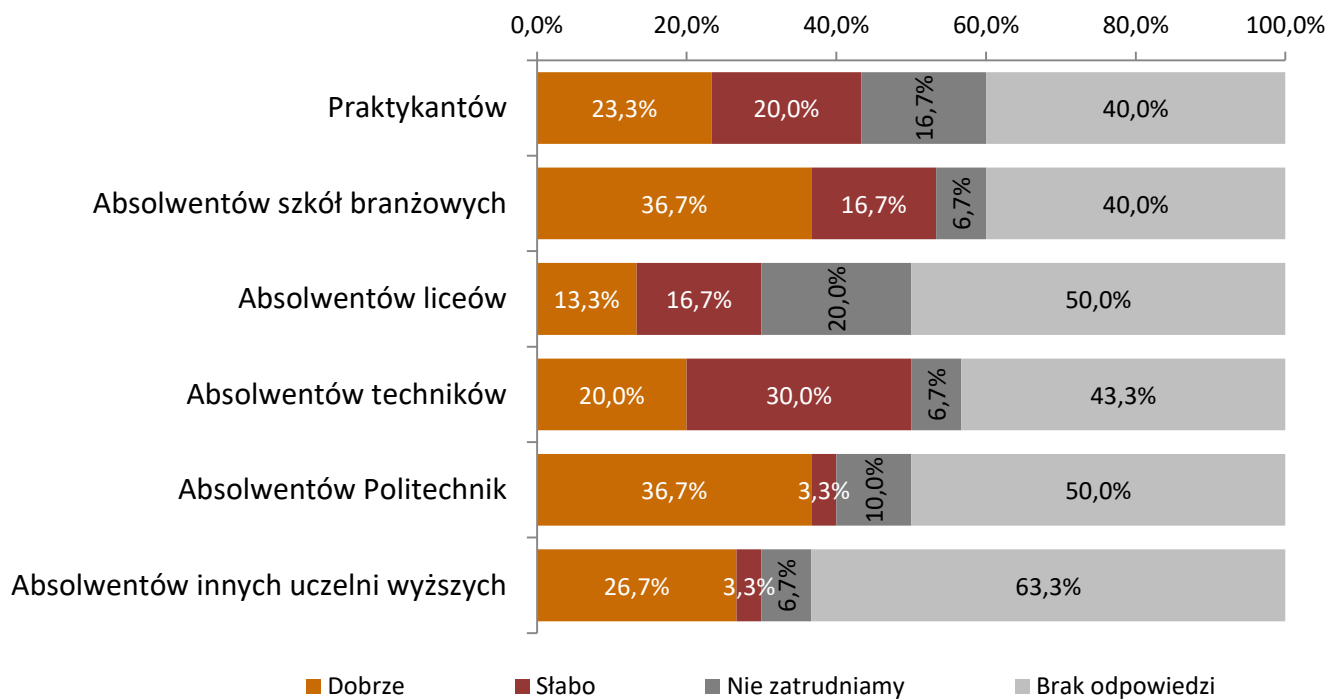
Wykres nr 17. Na ile współpraca z poszczególnymi szkołami lub uczelniami spełnia Państwa oczekiwania?



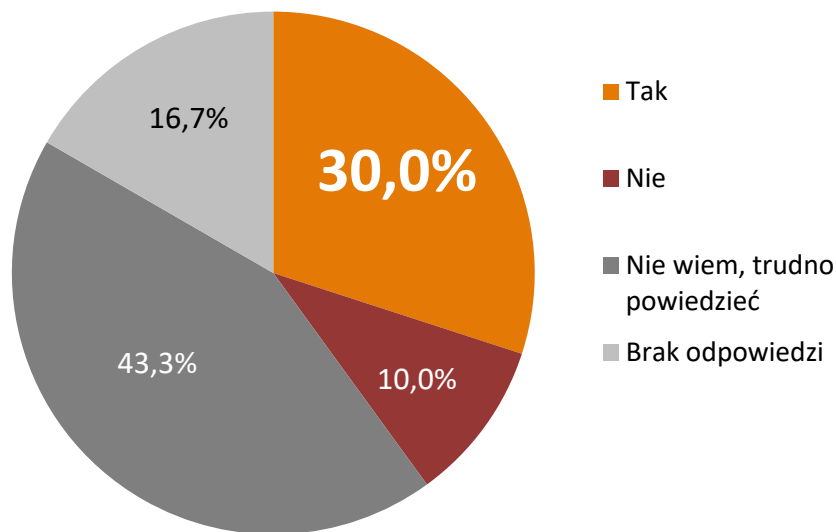
**Najlepiej badani pracodawcy oceniają przygotowanie do pracy absolwentów:
szkół branżowych i politechnik oraz uczelni wyższych**

Najgorzej natomiast absolwentów technikum, liceów oraz praktykantów

**Wykres nr 18. Jak Pan/Pani ocenia przygotowanie absolwentów
i praktykantów do pracy w Państwa firmie? N=30**



Wykres nr 19. Czy chcielibyście Państwo jako firma mieć wpływ na zmianę kształcenia branżowego i współpracować w tym zakresie ze szkołami? N=30



Tylko **30,0%** badanych chcieliby mieć wpływ na zmianę kształcenia branżowego

43,3% to osoby niezdecydowane w tym zakresie



Tabela nr 5. Czy chcielibyście Państwo nawiązać bliższą współpracę ze szkołami branżowymi lub uczelniami i w jakim zakresie? N=30

Nie, raczej nie jesteśmy zainteresowani 43,3%

Praktyki zawodowe	40,0%
Staże	30,0%
Szkolenia i warsztaty	16,7%
Wymiana doświadczeń i wiedzy	10,0%
Wizyty studyjne w firmie	6,7%
Współpraca przy programie nauczania	6,7%
Pokazy, prezentacje w szkole	3,3%
Pokazy, prezentacje na uczelni	3,3%
Klasa patronacka	3,3%
Organizacja egzaminów zawodowych	3,3%

56,7% badanych chciałoby nawiązać bliższą współpracę ze szkołami zawodowymi lub uczelniami, głównie w zakresie praktyk zawodowych i staży



WYNIKI BADANIA PILOTAŻOWEGO

PODSUMOWANIE



PODSUMOWANIE

- W badaniu pilotażowym udział wzięło **30 PRACODAWCÓW SEKTORA MOTORYZACYJNEGO z różnych branż**: warsztat samochodowy, producent komponentów i części zamiennych, sklep z częściami samochodowymi, producent opon, producent samochodów osobowych, salon samochodowy/sprzedaż aut nowych, handel aut używanych, dystrybutor części i komponentów, producent silników, centrum diagnostyczne
- Materiały wykorzystywane w badanych firmach: metal (76,7%), plastik (50,0%), guma (50,0%), szkło (20,0%) i aluminium (3,3%)
- **60,0% firm posiada własne oddziały**: 33,3% w innych regionach Polski, 20,0% w Europie, 6,7% poza Europą
- **33,3% firm prowadzi działalność eksportową, a 13,3% importową**
- **70,0% firm współpracuje z dostawcami zagranicznymi, a 43,3% z zagranicznymi odbiorcami swoich towarów**
- **80,0% firm stosuje różne koncepcje zarządzania, najczęściej są to**: orientacja marketingowa, Lean Management, Benchmarking, Kaizen oraz TQM



PODSUMOWANIE

- **46,7%** badanych dobrze ocenia sytuację ekonomiczną swojej firmy, źle jedynie 13,4%, a średnio 26,7%
- **Najważniejsze czynniki wpływające na uzyskanie przewagi konkurencyjnej badanych firm to:**
wykwalfikowana kadra, potencjał ludzki, jakość obsługi klienta, rzetelność, wiarygodność, terminowość, wysoka jakość produktów/usług, kreatywność, efektywne zarządzanie
- **Największe problemy, z jakimi borykają się na co dzień badane firmy to:**
zbyt duże podatki, zbyt duże koszty wynagrodzeń i ZUS, brak wykwalifikowanych pracowników, duża rotacja pracowników
- **76,7%** badanych uważa, że w ich firmach potrzebne jest wdrażanie innowacji, ale tylko **16,7%** wskazuje, że jest ono bardzo potrzebne
- **Nowe trendy w sektorze potrafiło wskazać jedynie 20,0%** badanych i wymieniono automatyzację i podnoszenie jakości produkcji



PODSUMOWANIE

- **W badanych firmach zatrudnia się następujące grupy pracowników:**

43,3% zatrudnia: magazynierzy, pracownicy liniowi, pracujący na taśmie, produkcyjni, monterzy, pracownicy wymiany części, napraw, pracownicy obsługi maszyn, sprzętu, pracownicy obsługi klienta, działu marketingu, handlowego,

40,0% zatrudnia: kadra zarządzająca wyższego i średniego szczebla, pracownicy IT, informatycy, programiści, pracownicy administracyjni, księgowi, sekretariat

33,3% zatrudnia: kontrolerzy jakości, pracownicy transportu, kierowcy

23,3% zatrudnia: konstruktorzy, designerzy

- **Do najważniejszych kompetencji/kwalifikacji, jakich badani oczekują od pracowników, którzy stanowią główny kapitał ludzki firmy, należą:**

doświadczenie w branży, chęci do pracy, zdolności manualne, umiejętność szybkiego uczenia się, umiejętność dobrej komunikacji, rzetelność i zaangażowanie, dobra znajomość angielskiego lub innego języka

- **60,0% firm wskazuje na odczuwalny brak wykwalifikowanych pracowników, a dotyczy to głównie:**

pracownicy liniowi, pracujący na taśmie, produkcyjni, monterzy, pracownicy obsługi maszyn, sprzętu, pracownicy wymiany części, napraw pracownicy obsługi klienta, działu marketingu, handlowego



PODSUMOWANIE

- **Najważniejsze braki w kwalifikacjach/umiejętnościach pracowników na lokalnym rynku pracy to:**

brak doświadczenia zawodowego, brak lub niski poziom fachowej wiedzy, niski poziom motywacji do pracy, brak zdolności technicznych, brak lub niewystarczające umiejętności interpersonalne i pracy zespołowej, brak kwalifikacji zawodowych (potwierdzonych certyfikatami), brak ludzi po odpowiednich kierunkach zawodowych zgodnych z naszym zakresem działalności, brak lub słaba znajomość języków obcych, ogólne nieprzystosowanie pracowników do życia

- **Najbardziej poszukiwani pracownicy to:**

26,7% poszukuje: pracownicy liniowi, pracujący na taśmie, produkcyjni, monterzy, pracownicy wymiany części, napraw

20,0% poszukuje: kadra zarządzająca wyższego i średniego szczebla , pracownicy obsługi maszyn, sprzętu

16,7% poszukuje: kontrolerzy jakości, pracownicy obsługi klienta, działu marketingu, handlowego

13,3% poszukuje: konstruktorzy, designerzy, magazynierzy

10,0% poszukuje: pracownicy IT, informatycy, programiści, pracownicy administracyjni, księgowi, sekretariat,

6,7% poszukuje: pracownicy transportu, kierowcy



PODSUMOWANIE

- Dla 43,3% badanych wykształcenie pracowników nie ma znaczenia, liczą się umiejętności. Pozostała grupa preferuje pracowników z wykształceniem zawodowym zasadniczym (po szkole branżowej) – 36,7%, następnie absolwentów techników – 30,0% i studiów inżynierskich – 30,0%
- 43,3% badanych firm preferuje pracowników w wieku 25-34 lata, 30,0% pracowników w wieku 35-44 lata. Dla 30,0% badanych wiek pracowników nie ma znaczenia.
- 50,0% firm współpracuje ze szkołami zawodowymi lub uczelniami:
 - 26,7% współpracuje z technikum
 - 20,0% z Politechniką
 - 13,3% ze szkołą branżową I stopnia
 - 10,0% ze szkołą branżową II stopnia i 10,0% z uczelnią wyższą
- 50,0% nie współpracuje z żadną szkołą ani uczelnią
- 30,0% firm chciałoby mieć wpływ na zmianę kształcenia zawodowego w Polsce, a 43,3% to osoby niezdecydowane w tym zakresie
- 56,7% firm chciałoby nawiązać współpracę ze szkołami zawodowymi, najczęściej w ramach praktyk zawodowych i staży, ale również szkoleń i warsztatów oraz wymiany doświadczeń wiedzy



REKOMENDACJE

W celu lepszego dostosowania jakości kształcenia do wymagań rynku pracy sektora motoryzacyjnego niezbędne jest:

- Wzrost liczby pracodawców chętnych do szerokiej i bliskiej współpracy ze szkołami i uczelniami
- Podnoszenie jakości kapitału ludzkiego poprzez wzrost umiejętności i kompetencji absolwentów szkół zawodowych
- Zwrócenie większej uwagi na **praktyki zawodowe i staże** oraz budowanie doświadczenia zawodowego wymaganego przez pracodawców
- Zwrócenie większej uwagi w szkołach na **naukę języka obcego zawodowego, fachową wiedzę techniczną i rozwijanie zdolności manualnych i technicznych, uzyskiwanie uprawnień zawodowych**
- Zwrócenie większej uwagi w szkołach na umiejętności miękkie i podnoszenie kompetencji i świadomości uczniów w zakresie:
chęci do pracy, umiejętności szybkiego uczenia się, umiejętności dobrej komunikacji, rzetelności i zaangażowania, umiejętności interpersonalnych i pracy zespołowej
- Zwrócenie większej uwagi na zawody poszukiwane w sektorze motoryzacyjnym i rozwijanie kształcenia w tym zakresie:
pracownicy liniowi, pracujący na taśmie, produkcyjni, monterzy, pracownicy obsługi maszyn, sprzętu, pracownicy wymiany części, napraw pracownicy obsługi klienta, działu marketingu, handlowego



PODSUMOWANIE ZAŁOŻEŃ PILOTAŻU

- Pilotaż został wykonany zgodnie z założeniami metodologii badania, które okazały się bardzo trafnie zaplanowane. Wszystko zostało wykonane zgodnie z planem i w terminie

Metoda badania w postaci ankiety on-line jest słuszna i należy ją kontynuować, niezbędne jest jednak uruchomienie ankietatorów, w celu kontaktu z pracodawcami i zachęcanie ich do wypełnienia ankiety

- ankieta i jej treść zostały dobrze zaplanowane, pytania były zrozumiałe dla respondentów i nie wzbudzały żadnych wątpliwości
- poziom braków odpowiedzi w wielu pytaniach otwartych był duży, należy więc ograniczyć do minimum liczbę pytań otwartych
- **W celu zwiększenia odsetka odpowiedzi na takie pytania należy zastanowić się nad użyciem zamiast pytań otwartych, pytań półotwartych z kafeterią odpowiedzi i możliwością wpisania swobodnej wypowiedzi**
- **Pracodawcom bardzo trudno było udzielać odpowiedzi na wszelkie pytania dotyczące zawodów i kwalifikacji przyszłości, w większości przypadków nie potrafili oni odpowiedzieć na takie pytania**



Niniejsza prezentacja została opracowana z myślą o jak najlepszej wizualizacji danych.

W razie potrzeby wykonania dodatkowych analiz, wyjaśnienia danych, służymy pomocą i wsparciem.

Z podziękowaniem dla wszystkich osób aktywnie uczestniczących w realizacji projektu

SYNERGIA BADANIA ANALIZY DORADZTWO

09-500 GOSTYNIN, UL. PCK 10

WWW.SYNERGIA-POLAND.COM.PL

Wykonawca badania:

Violetta Rutkowska

Właściciel, badacz rynku

Tel: 505 028 046

E-mail: v.rutkowska@synergia-poland.com.pl

Badania satysfakcji klientów

Badania problemów społecznych

Badania w obszarze rynku pracy, edukacji, aktywizacji zawodowej, przedsiębiorczości

Usprawnienia w obsłudze klienta

Księgi standardów jakości

Szkolenia i doradztwo





Sektorowa Rada ds. kompetencji dla Motoryzacji i Elektromobilności

PARTNERZY PROJEKTU

