

# Branżowy Bilans Kapitału Ludzkiego

Branża mody  
i innowacyjnych  
tekstyliów

Wyniki II edycji badań

# Informacje o projekcie



## Nazwa projektu:

Branżowy Bilans Kapitału Ludzkiego - Branża mody i innowacyjnych tekstyliów



## Cel badania:

Zwiększenie wiedzy na temat obecnego i przyszłego zapotrzebowania na kompetencje w branży mody i innowacyjnych tekstyliów



## Termin realizacji:

II\* edycja: czerwiec 2022 r. - czerwiec 2023 r.,  
w tym:

badania ilościowe: marzec - kwiecień 2023 r.

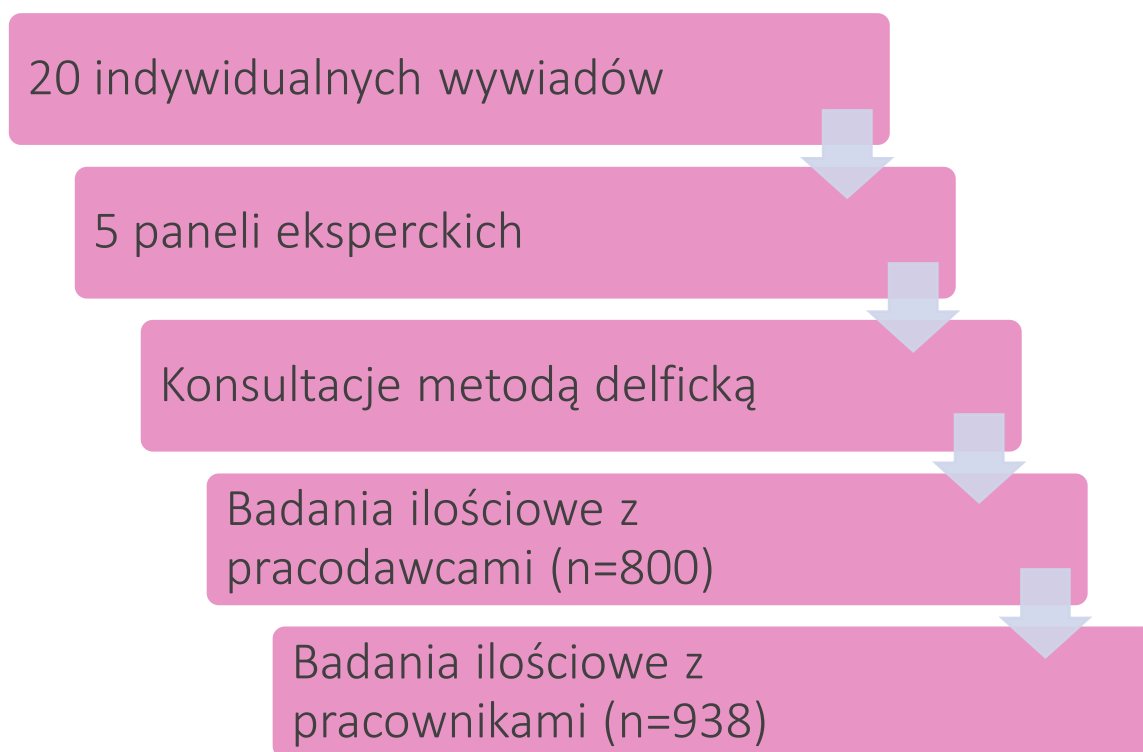
\*I edycja badania realizowana była w okresie:  
październik 2020 r. – listopad 2021 r.

Raport z I edycji badań dostępny jest na stronie internetowej PARP

---

# Metodologia

---



## Zaangażowani w proces:

- eksperci branżowi
- analitycy trendów w obszarze rynku pracy
- członkowie SRK
- pracodawcy i pracownicy reprezentujący branżę



# Informacje o branży

## Branża obejmuje:

- produkcję wyrobów tekstylnych (PKD 13)
- produkcję odzieży (PKD 14)



## Branża mody i innowacyjnych tekstyliów to:

- **36 169** podmiotów gospodarczych\* z czego najwięcej mikrofirm (0-9 pracowników) – ponad 33 tys.
- **53,3 mld zł** – to przychód polskiego rynku odzieżowego w 2022 r.\*\*

\*Źródło: Zmiany strukturalne grup podmiotów gospodarki narodowej w rejestrze REGON, GUS 2022r.

\*\* Źródło: Arvato supply chain solutions (2022) Rynek odzieżowy w Polsce ([https://arvato.com/fileadmin/form\\_definitions/pl/rynek-fashion.pdf](https://arvato.com/fileadmin/form_definitions/pl/rynek-fashion.pdf))



# Główne procesy biznesowe i kluczowe stanowiska

Proces kreacji (projektowanie)	Proces produkcji	Proces zarządzania produktem	Proces zarządzania relacjami z klientem
Projektant odzieży	Krojczy	Specjalista ds. marketingu	Specjalista ds. social media
Konstruktor odzieży	Szwacz		Specjalista ds. CSR (społeczna odpowiedzialność biznesu)
Technolog odzieży	Krawiec		Specjalista ds. e-commerce
Specjalista ds. innowacyjnych materiałów	Menadżer ds. produkcji odzieży		
Badacz trendów (trend-watcher, trend-forecaster)			
Fashion Buyer (Kupiec mody)			

\*zaprezentowane procesy biznesowe i stanowiska zostały opracowane w I edycji badania BBKL oraz pogłębione w II edycji badania





# Scenariusze przyszłości

Scenariusze przyszłości przedstawiają strategię działania, które w najbliższych 3 latach będą potencjalnie realizowane przez przedsiębiorstwa z branży w zależności od intensyfikacji lub osłabienia poszczególnych czynników oddziałujących na branżę

- **Scenariusz 1: Holistyczny rozwój przedsiębiorstw**

Zakłada wszechstronny rozwój firm z branży, zarówno w obszarze produktowym jak też organizacji pracy

- **Scenariusz 2: Skoncentrowanie na zapewnieniu rentowności biznesu**

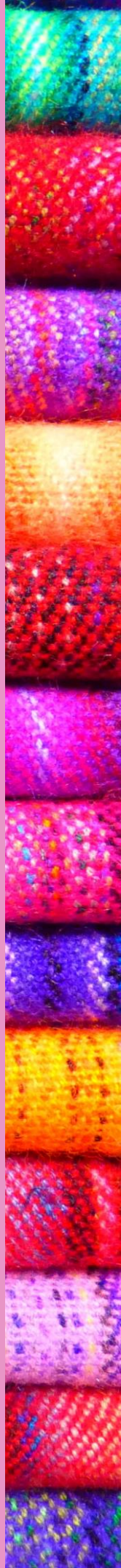
Zakłada skupienie firm na utrzymaniu rentowności biznesu i powstrzymywanie się od działań rozwojowych

- **Scenariusz 3: Próba modernizacji działań**

Zakłada rozwój firm w obszarze produktowym i organizacyjnym, który jest realizowany w zakresie możliwym w zastanych warunkach rynkowych (elastyczne podejście do zmian)

# Holistyczny rozwój

- Firmy będą dążyły do tworzenia bardziej ekologicznych produktów, będą gotowe na zmiany prawne w zakresie ochrony środowiska
- Przedsiębiorstwa będą aktywnie przeciwdziałać problemom związanym z deficytem kadr. Będą współpracować na linii edukacja - biznes tworząc klasy patronackie, programy stażowe i praktyki, jak również będą przekazywać wiedzę nt. aktualnych potrzeb kompetencyjnych w branży
- Firmy będą podejmować działania zmierzające do odbudowania prestiżu pracy w branży i poprawy jej wizerunku
- Firmy będą korzystały z lokalnych dostawców skracając tym samym łańcuchy dostaw (uwzględnienie kwestii takich jak jakość i etyczność produkcji)
- Firmy skupione na handlu business to client będą inwestowały w rozwój cyfrowy
- Koszt produktów oferowanych przez firmy będzie wyższy, ale będą one spełniały kryteria środowiskowe
- Wyzwaniem dla firm będzie przekonanie klientów, że wyższy koszt produktów zostanie zniwelowany dłuższym cyklem życia produktu





# Zapewnienie rentowności

- Głównym motywatorem firm będzie utrzymanie rentowności biznesu
- Firmy będą korzystały z materiałów pochodzenia zagranicznego, najczęściej z krajów azjatyckich i tam będą lokować swoją produkcję, co będzie powodowało dylematy natury etycznej i środowiskowej
- W obszarze wymogów prawnych z zakresu ekologii firmy będą dążyły do sprostania wymogom, nie będą natomiast podejmowały działań wykraczających poza wymagane minimum
- Firmy rzadziej będą podejmować współpracę na linii edukacja-biznes, nie będą aktywnie wspierać procesu przygotowywania krajowych kadr. Deficyt pracowników będą doraźnie niwelować zatrudnianiem cudzoziemców
- Część firm posiadających rezerwy finansowe będzie inwestować w rozwój e-commerce
- Działania firm pozwolą utrzymać cenę produktów na relatywnie niskim poziomie, co będzie pozytywnie odbierane przez część społeczeństwa zanurzoną w nurcie fast fashion



# Próba modernizacji działań

- Firmy będą aspirować do poziomu firm dbających o kwestie ekologii, zwiększających jakość swoich produktów oraz angażujących się we współpracę na linii edukacja-biznes, jednak przez brak np. odpowiednich środków finansowych, odpowiedniej sieci kontaktów, będą zmuszone do bardziej elastycznego podejścia do zmian i wybiórczego działania
- Firmy będą poszukiwać lokalnych dostawców i będą się starać przenieść produkcję do Polski
- Braki kadrowe będą niwelowane zatrudnianiem cudzoziemców. Firmy będą podejmować współpracę z sektorem edukacji, choć ze względu na niewystarczające zasoby finansowe będą preferować przyjmowanie uczniów na staże i przekazywanie wiedzy o własnych potrzebach. Będą także podejmowały działania w zakresie zwiększania prestiżu pracy w branży, o ile nie będzie to pociągało konieczności ponoszenia nakładów finansowych
- Firmy będą zainteresowane rozwojem e-commerce, ale ich działania będą wybiórcze





---

# Trendy branżowe

---

## Moda cyrkularna i zrównoważony rozwój

- podejście do projektowania, produkcji i konsumpcji odzieży, które ma na celu zminimalizowanie negatywnego wpływu na środowisko naturalne i społeczeństwo

## Slow fashion

- rezygnacja z odzieży niskiej jakości na rzecz tworzenia trwałych i wysokiej jakości ubrań

## Paszporty produkcji

- dokumenty mające na celu zapewnienie transparentności i kontroli jakości w całym łańcuchu wartości. Umożliwiają śledzenie i dokumentowanie procesu produkcji odzieży

## Nowe rozwiązania cyfrowe

- umożliwiają usprawnianie produkcji projektowania, personalizacji, zarządzania łańcuchem wartości oraz doświadczenia klienta (np. IoT, wirtualne próby ubrań, blockchain w łańcuchu wartości)

## Fast fashion

- odnosi się do modelu produkcji i konsumpcji, w którym ubrania są szybko projektowane, wytwarzane i wprowadzane na rynek, często w reakcji na najnowsze trendy. Charakteryzuje się niskimi cenami, częstymi zmianami kolekcji i krótkim cyklem życia produktu

## Rozwój e-commerce

- umożliwia sprzedaż odzieży online, co daje klientom wygodę zakupów bez wychodzenia z domu

# Wyzwania dla branży mody i innowacyjnych tekstyliów w perspektywie najbliższych 3 lat



**45%**

Dostosowanie produkcji do odpowiednich standardów ekologicznych



**37%**

Znalezienie lokalnych dostawców materiałów



**33%**

Pozyskanie nowych pracowników branżowych



**30%**

Uwzględnienie w procesie produkcji kwestii związanych ze sprawiedliwym handlem



**29%**

Rozwój technologii cyfrowych



**28%**

Wprowadzenie rozwiązań umożliwiających łatwą identyfikację produktu



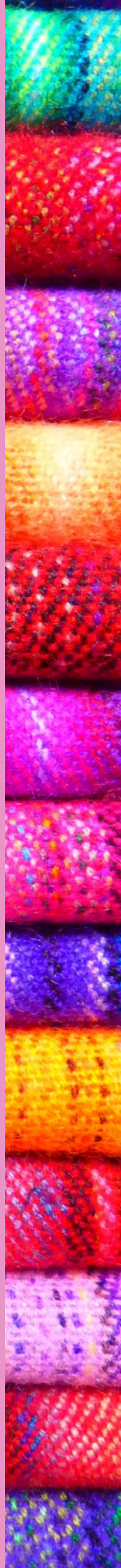
**27%**

Reorientacja produkcji w kierunku wytwarzania odzieży droższej, ale dużo lepszej pod względem jakości



**26%**

Zatrudnianie pracowników posiadających kompetencje związane m.in. ze zrównoważonym rozwojem i dbałością o ekologię







---

## Plany na kolejne 3 lata

---

- 58%** przedsiębiorstw planuje podwyższyć cenę oferowanych usług
- 43%** firm będzie wprowadzać nowe usługi lub / i produkty do swojej oferty
- 31%** badanych firm chce zwiększyć nakłady na innowacyjność
- 26%** firm chce zainwestować lub zwiększyć nakłady na rozwój umiejętności pracowników
- 26%** przedsiębiorstw planuje zautomatyzować wybrane procesy w firmie
- 16%** firm chce rozpocząć lub zintensyfikować prace B+R a także zwiększyć nakłady inwestycyjne w nowe technologie
- 12%** przedsiębiorstw planuje zatrudnić pracowników
- 11%** firm chce rozpocząć lub wzmocnić współpracę z sektorem edukacji



# Wpływ poszczególnych wydarzeń globalnych na działalność firmy

Największy wpływ na funkcjonowanie branży miał wzrost cen w 2022 r. spowodowany inflacją oraz - w mniejszym stopniu - kryzys energetyczny

**91%**

pracodawców deklaruje, że największy wpływ na działanie firm miała inflacja i podwyżki cen

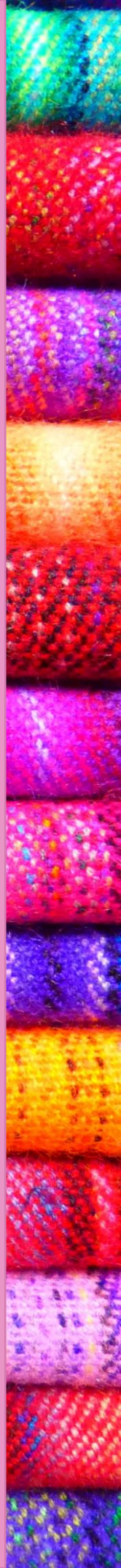
**86%**

firm wskazuje kryzys energetyczny jako podstawowy czynnik zmian w branży

**64%**

firm wskazuje, że znacznym wyzwaniem są skutki pandemii COVID-19

Prezentowane odsetki dotyczą sumy odpowiedzi " w dużym stopniu" i w "średnim stopniu" wpłynęło na działalność firmy





---

# Wpływ wojny w Ukrainie na działalność firm

---

przedsiębiorstw uważa, że żadna zmiana  
wywołana wojną nie była trwała

**47%**

**27%**

firm zwraca uwagę na konieczność  
znalezienia nowych dostawców w  
związku z zaburzeniami w łańcuchach  
dostaw

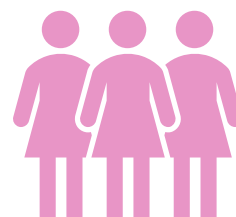
pracodawców wskazuje na potrzebę  
wzmoczonego monitorowania statusu  
bezpieczeństwa przedsiębiorstwa

**22%**

# Pracownicy zagraniczni

**12%**

przedsiębiorstw zatrudnia  
cudzoziemców (średnie i duże  
firmy – 24%)

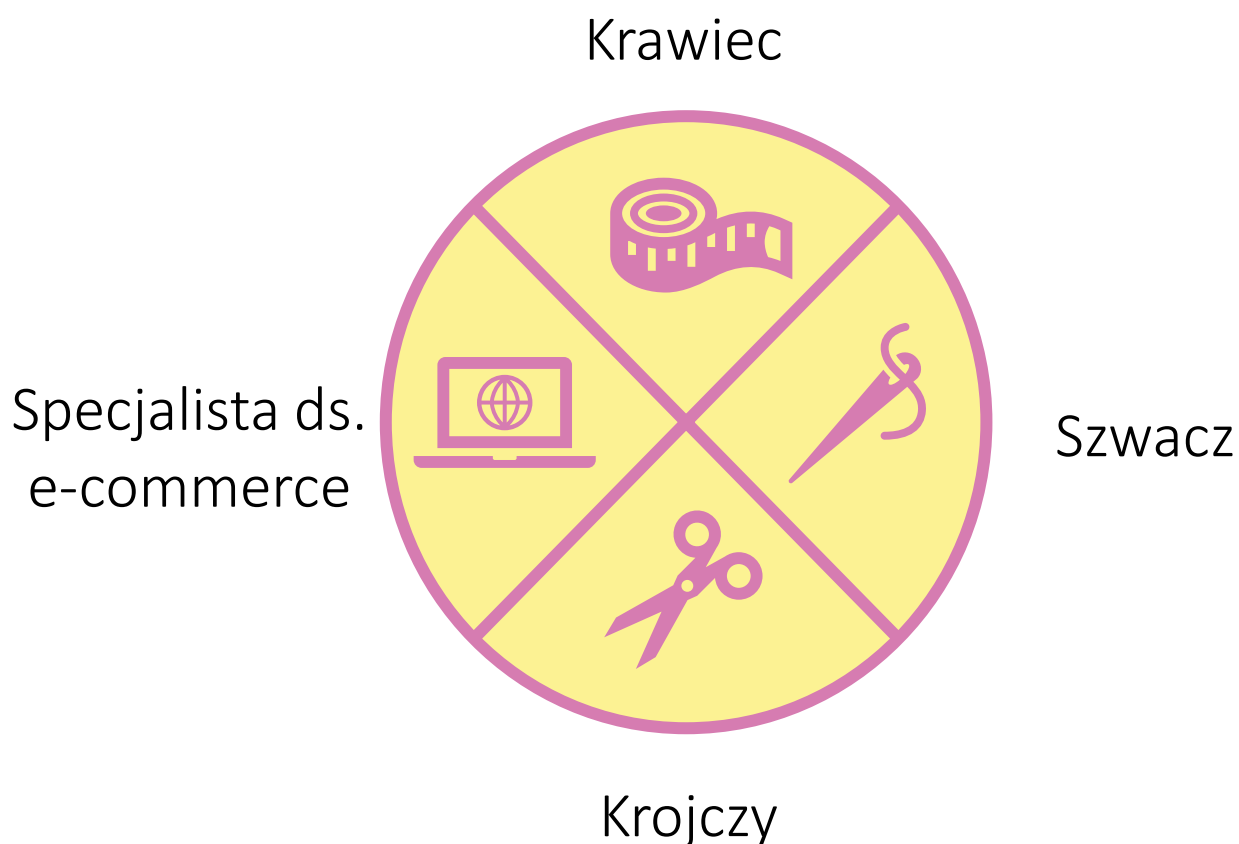


- Spośród ogółu firm, które obecnie zatrudniają cudzoziemców, 32% zatrudniło ich w ciągu ostatnich 12 miesięcy
- Każda z firm, która zatrudnia cudzoziemców ma w swojej załodze pracowników z Ukrainy
- 60% przedsiębiorców deklarujących zatrudnienie obcokrajowców wskazało, że między rokiem 2021 a 2022 wzrosła liczba zatrudnionych w ich firmach pracowników spoza Polski
- Cudzoziemcy najczęściej zatrudniani są na stanowiskach: konstruktor odzieży, krawiec, technolog odzieży oraz menadżer ds. produkcji odzieży

# Poszukiwanie pracowników

W ciągu ostatnich 12 miesięcy\* co czwarta firma (25%) poszukiwała pracowników. Najczęściej robiły to firmy małe (32%) oraz średnie i duże (38%). 47% firm poszukujących pracowników miało problemy z ich znalezieniem

Największe problemy ze znalezieniem pracowników dotyczyły stanowisk:



\*Marzec 2022 r. – Marzec 2023 r.



---

# Prognozowana zmiana liczby pracowników w perspektywie najbliższych 12 miesięcy oraz 3 lat

---

**87%**

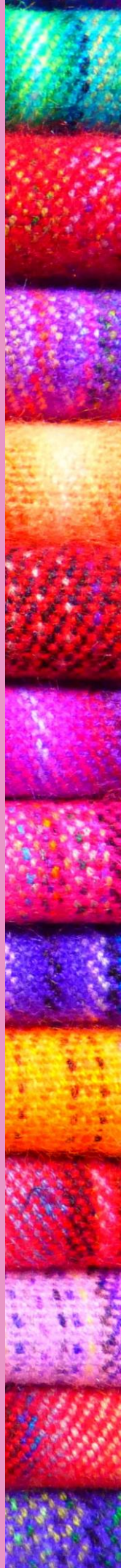
pracodawców uważa, że w ciągu najbliższych 12 miesięcy liczba pracowników w ich firmach pozostanie na tym samym poziomie

---

W perspektywie najbliższych 12 miesięcy największy wzrost zapotrzebowania przewidywany jest na stanowiskach: specjalista ds. CSR, krawiec, konstruktor odzieży i specjalista ds. social media



W perspektywie 3 najbliższych lat przedsiębiorcy rozważają najczęściej zatrudnienie pracowników na stanowiska: krojczy, specjalista ds CSR, szwacz oraz krawiec





# Zadowolenie pracowników z wykonywanej pracy

Pracownicy branży są generalnie zadowoleni  
ze swojej pracy

Pracownicy najbardziej cenią sobie\*:

Relacje ze współpracownikami **42%**

**41%** Relacje z przełożonymi

Zakres odpowiedzialności **41%**

**40%** Czas pracy

Stosunkowo **najmniej korzystnie** oceniono takie aspekty pracy jak: **możliwość awansu** i możliwość **wyboru trybu pracy**

\*Zaprezentowano odsetki odpowiedzi "bardzo zadowolony/a"

---

# Ocena poziomu kompetencji pracowników

---

**41%**

przedsiębiorców deklaruje, że dokonuje oceny poziomu umiejętności pracowników, a 20% z nich czyni to systematycznie (co najmniej raz w roku)



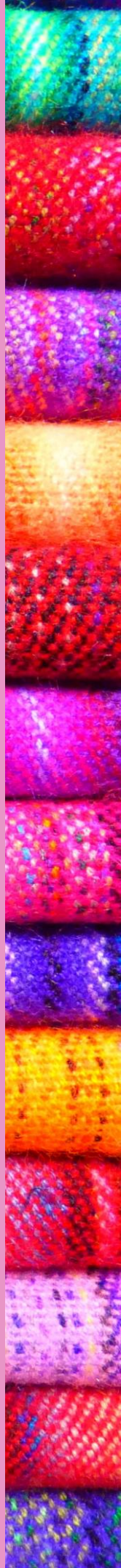
najczęstszym sposobem oceny kompetencji pracowników jest rozmowa z przełożonym

**72%**

pracodawców deklaruje, że poziom kompetencji pracowników jest w pełni zadowalający



w opinii pracodawców kompetencjami deficytowymi są przede wszystkim kompetencje miękkie np. samoorganizacja, pomysłowość, terminowość





---

# Sposoby motywacji pracowników

---

Najczęstszym sposobem motywacji pracowników stosowanym przez pracodawców są premie oraz umożliwienie harmonii między pracą a życiem prywatnym

---

**64%** przedsiębiorców stosuje premie roczne jako sposób motywacji pracowników

**48%** pracodawców stawia na zapewnienie / umożliwienie pracownikom balansu między pracą, a życiem prywatnym

**46%** pracodawców stara się tworzyć przyjazne miejsce do pracy w celu motywowania osób zatrudnionych



---

# Formy rozwoju kompetencji pracowników

---

Znaczna część pracowników deklaruje, że nie rozwija swoich umiejętności zawodowych zarówno w miejscu pracy, jak i we własnym zakresie

---

**Najczęściej wskazywane formy rozwoju w miejscu pracy:**



Instruktaż dotyczący np. obsługi nowego sprzętu

Czytanie pism branżowych



Okresowa obserwacja pracy innego pracownika

---

Najczęstsze źródła samodzielnego zdobywania wiedzy w ciągu ostatnich 12 miesięcy to: filmy i materiały w internecie, książki, czasopisma i inne materiały drukowane oraz programy komputerowe

# Współpraca edukacja-biznes

**12%** firm podejmuje współpracę ze szkołami

**79%** pracodawców uważa, że absolwenci szkół posiadają umiejętności adekwatne do aktualnego zapotrzebowania firm\*

**Najczęściej wskazywane kompetencje, które powinny być kształtowane w szkołach branżowych:**



- Podstawowe umiejętności związane z wykonywaniem zawodu
- Umiejętności specjalistyczne
- Kreatywność i umiejętność rozwiązywania problemów

\*Zsumowane odpowiedzi "zdecydowanie tak" i "raczej tak"

---

# Nowe stanowisko w branży (perspektywa 3 lat)

---

## Mikrobiolog



Specjalista odpowiedzialny przede wszystkim za rozwój innowacyjnych materiałów/ tekstyliów wykorzystywanych podczas produkcji produktu końcowego poprzez ulepszanie lub wymyślanie nowych, niestandardowych materiałów

Rolą mikrobiologa jest również zapewnienie bezpieczeństwa mikrobiologicznego produktów odzieżowych

Pojawienie się tego stanowiska jest związane z coraz większą potrzebą dostosowania jakości produkcji do obowiązujących standardów ekologicznych



# Strategia działania pracodawców wobec deficytu kompetencji

**62%**

pracodawców wysyła swoich pracowników na szkolenia



**33%**

firm stawia na zatrudnienie nowych pracowników z odpowiednimi kompetencjami



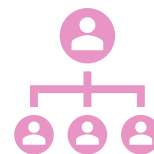
**12%**

przedsiębiorstw zatrudnia, a następnie szkoli nowych pracowników



**8%**

firm reorganizuje strukturę zatrudnienia w celu jeszcze lepszego wykorzystania istniejących umiejętności pracowników





---

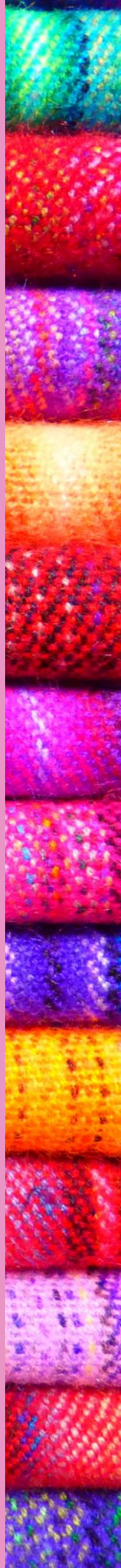
# Bilans kompetencji

---

**Bilans kompetencji** - zestawienie ocen kluczowych kompetencji na poszczególnych stanowiskach w branży mody i innowacyjnych tekstyliów z perspektywy pracodawców i pracowników, w celu lepszego zbilansowania rynku pracy w zakresie podaży pracowników o odpowiednich kompetencjach oraz zapotrzebowania na nich ze strony pracodawców

## **Bilans opracowany został w oparciu o:**

- ocenę ważności kompetencji przez pracodawców
- ocenę trudności pozyskania pracowników z poszczególnymi kompetencjami
- prognozę zmiany znaczenia kompetencji w okresie najbliższych 3 lat
- samoocenę poziomu poszczególnych kompetencji u pracowników





# Bilans kompetencji - kluczowe ustalenia

## Hot skills\*:

- obsługa nowych technologii produkcji i narzędzi
- znajomość specyfiki materiałów
- znajomość wpływu stosowanych materiałów na środowisko
- znajomość specyfiki branży modowej

## Kompetencje ważne i trudne do pozyskania:

- znajomość innowacyjnych materiałów
- znajomość wpływu stosowanych materiałów na środowisko
- znajomość zagadnień z zakresu praw pracowniczych
- umiejętność posługiwania się językiem angielskim

## Najwyższa samoocena kompetencji pracowników:

- znajomość właściwości materiałów i zasad pracy z nimi
- znajomość specyfiki branży modowej i tekstylnej
- znajomość nowych technologii produkcji

## Kompetencje, które chcą rozwijać pracownicy:

- wyszukiwanie i selekcja informacji o rynku i trendach
- znajomość materiałów i zasad pracy z nimi
- znajomość języków obcych

\*Kompetencje, których znaczenie wg pracodawców już teraz szybko rośnie albo będzie najszybciej rosło w perspektywie najbliższych 3 lat

---

# Projektant odzieży

---

## Kompetencje ważne i trudne do pozyskania:

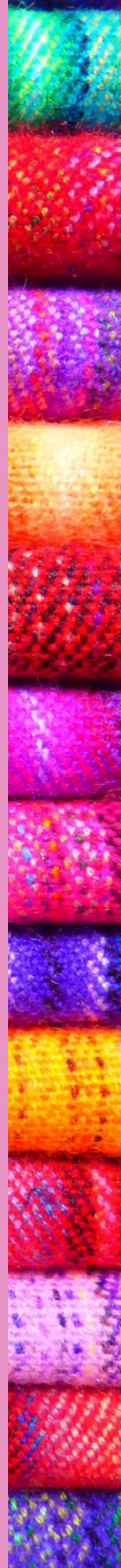
- znajomość trendów rynkowych w aspekcie materiałoznawczym i artystycznym (Trendbook)
- znajomość technologii wytwarzania produktów (w zakresie podstawowym)
- umiejętność oceny obecnego i przyszłego zapotrzebowania rynku
- wiedza z zakresu wpływu danego materiału/surowca na środowisko przyrodnicze

## Hot skills:

- znajomość trendów rynkowych w aspekcie materiałoznawczym i artystycznym (Trendbook)
- umiejętność obsługi programów komputerowych do projektowania odzieży (tj. Adobe Illustrator, CorelDRAW)

## Kompetencje o rosnącym znaczeniu – 3 lata:

- wiedza z zakresu wpływu danego materiału/surowca na środowisko przyrodnicze
- dążenie do osiągnięć/ zorientowanie na cel
- umiejętność oceny obecnego i przyszłego zapotrzebowania rynku





---

# Konstruktor odzieży

---

## Kompetencje ważne i trudne do pozyskania:

- znajomość właściwości materiałów i zasad pracy z nimi
- znajomość wymiarów antropometrycznych
- znajomość zasad konstrukcji i modelowania form odzieży
- umiejętność obsługiwanie systemów komputerowych do tworzenia konstrukcji odzieżowych (CAD/CAM)
- znajomość języków obcych (w szczególności języka angielskiego)

## Hot skills:

- znajomość procesu związanego z uszyciem danego modelu (um. oceny jakości wykonania i technologii szycia pierwowzoru)
- znajomość podstawowych zasad projektowania

## Kompetencje o rosnącym znaczeniu – 3 lata:

- wyobraźnia przestrzenna
- umiejętność pozyskiwania i wykorzystywania materiałów ekologicznych
- umiejętność obsługiwanie systemów komputerowych do tworzenia konstrukcji odzieżowych (CAD/CAM)



---

# Technolog odzieży

---

## Kompetencje ważne i trudne do pozyskania:

- umiejętność wyboru technologii do wykonywania wyrobów (w tym innowacyjnych opartych na maszynach cyfrowych)
- umiejętność prowadzenia kontroli jakości materiałów odzieżowych i wyrobów gotowych
- doświadczenie zawodowe w pracy z materiałami
- umiejętność posługiwania się językami obcymi (w szczególności językiem angielskim)
- znajomość języków obcych (w szczególności języka angielskiego)

## Hot skills:

- znajomość nowych trendów technologicznych w branży odzieżowej
- znajomość zasad kroju i szycia

## Kompetencje o rosnącym znaczeniu – 3 lata:

- znajomość właściwości materiałów i zasad pracy z nimi
- znajomość języków obcych (w szczególności języka angielskiego)





---

# Specjalista ds. innowacyjnych materiałów

---

## Kompetencje ważne i trudne do pozyskania:

- aktualna wiedza na temat trendów rynkowych
- doświadczenie zawodowe w pracy z materiałami
- umiejętność znajdowania nowych zastosowań dla istniejących materiałów
- znajomość innowacyjnych materiałów i zasad pracy z nimi

## Hot skills:

- znajomość nowych technologii produkcji (np. klejenie szwów, zamków, odzieży przeciwdeszczowej)
- znajomość wpływu stosowanych materiałów na środowisko (np. biorąc pod uwagę sposób ich produkcji)

## Kompetencje o rosnącym znaczeniu – 3 lata:

- aktualna wiedza na temat trendów rynkowych
- umiejętność znajdowania nowych zastosowań dla istniejących materiałów
- umiejętność posługiwania się językami obcymi (w szczególności językiem angielskim)
- znajomość specyfiki nowych materiałów ekologicznych i zasad pracy z nimi

---

# Badacz trendów

---

## Kompetencje ważne i trudne do pozyskania:

- znajomość zagadnień z zakresu analizy danych, statystyki, zarządzania i ekonomii
- umiejętność identyfikacji i przewidywania trendów modowych
- znajomość języków obcych (w szczególności języka angielskiego)
- umiejętność formułowania rekomendacji na podstawie danych z wielu źródeł (m.in. katalogi, dane online, influencerzy)

## Hot skills:

- znajomość zagadnień z zakresu analizy danych, statystyki, zarządzania i ekonomii
- znajomość narzędzi i usług (np. Google Analytics) pozwalających na analizę danych
- znajomość specyfiki branży modowej

## Kompetencje o rosnącym znaczeniu – 3 lata:

- umiejętność analizy danych pochodzących z różnych źródeł





---

# Krojczy

---

## Kompetencje ważne i trudne do pozyskania:

- znajomość specyfiki materiałów (w tym innowacyjnych materiałów) i zasad pracy z nimi
- umiejętność wykrajania niestandardowych elementów odzieży
- umiejętność dopasowania się do narzuconego tempa produkcji

## Hot skills:

- znajomość zasad wykrawania materiałów
- dokładność i precyzja w wykonywaniu pracy

## Kompetencje o rosnącym znaczeniu – 3 lata:

- umiejętność obsługi narzędzi i maszyn służących do wykrawania elementów odzieży



---

# Szwacz

---

## Kompetencje ważne i trudne do pozyskania:

- znajomość specyfiki materiałów (w tym innowacyjnych materiałów) i zasad pracy z nimi
- umiejętność wykrajania niestandardowych elementów odzieży
- umiejętność dopasowania się do narzuconego tempa produkcji

## Hot skills:

- znajomość zasad wykrawania materiałów
- dokładność i precyzja w wykonywaniu pracy

## Kompetencje o rosnącym znaczeniu – 3 lata:

- znajomość specyfiki materiałów (w tym innowacyjnych materiałów) i zasad pracy z nimi
- umiejętność obsługi narzędzi i maszyn służących do wykrawania elementów odzieży





---

# Krawiec

---

## Kompetencje ważne i trudne do pozyskania:

- umiejętność samodzielnego przeprowadzania całego procesu tworzenia konkretnej odzieży
- umiejętność znajdowania i proponowania rozwiązania
- umiejętność weryfikacji potrzeb klientów

## Hot skills:

- znajomość zasad kroju i szycia różnych elementów odzieży
- znajomość zasad konstrukcji odzieży

## Kompetencje o rosnącym znaczeniu – 3 lata:

- znajomość materiałów (w tym innowacyjnych materiałów) i zasad pracy z nimi
- umiejętność samodzielnego przeprowadzania całego procesu tworzenia konkretnej odzieży

---

# Menadżer ds. produkcji odzieży

---

## Kompetencje ważne i trudne do pozyskania:

- umiejętność nadzorowania pracy zespołów projektowych i produkcyjnych
- praca pod presją czasu
- posiadanie wiedzy z zakresu zarządzania
- umiejętność samodzielnego rozwiązywania problemów

## Hot skills:

- znajomość obowiązków i zadań pracowników związanych z produkcją
- posiadanie wiedzy z zakresu zarządzania

## Kompetencje o rosnącym znaczeniu – 3 lata:

- umiejętność oszacowania ilości potrzebnych materiałów i innych elementów potrzebnych do produkcji
- umiejętność posługiwania się językami obcymi (w szczególności językiem angielskim)





# Specjalista ds. marketingu

## Kompetencje ważne i trudne do pozyskania:

- znajomość specyfiki danego przedsiębiorstwa oraz oferowanych przez nie produktów
- umiejętność identyfikacji trendów sprzedażowych w oparciu o wyszukiwanie i selekcję danych
- znajomość aktualnych trendów sprzedażowych
- posiadanie wiedzy z zakresu psychologii
- umiejętność tworzenia kampanii reklamowych
- umiejętność prowadzenia segmentacji klientów danego przedsiębiorstwa na podstawie danych

## Hot skills:

- znajomość aktualnych trendów sprzedażowych
- znajomość specyfiki branży modowej i tekstylnej

## Kompetencje o rosnącym znaczeniu – 3 lata:

- znajomość specyfiki danego przedsiębiorstwa oraz oferowanych przez nie produktów
- posiadanie wiedzy z zakresu marketingu, sprzedaży, reklamy
- umiejętność identyfikowania i segmentowania klientów w oparciu o grupy społeczne, tzw. "mindset"
- skuteczne zwiększanie poziomu konwersji



---

# Specjalista ds. social media

---

## Kompetencje ważne i trudne do pozyskania:

- znajomość aktualnych trendów w prowadzeniu komunikacji internetowej
- umiejętność budowania efektywnego i przyciągającego contentu
- umiejętność prowadzenia kampanii reklamowych (w tym płatnych kampanii)
- znajomość narzędzi i programów do tworzenia postów, grafik (np. Adobe Photoshop, Illustrator)
- umiejętność korzystania z wewnętrznych narzędzi portali społecznościowych

## Hot skills:

- umiejętność budowania efektywnego i przyciągającego contentu
- umiejętność prowadzenia kampanii reklamowych (w tym płatnych kampanii)

## Kompetencje o rosnącym znaczeniu – 3 lata:

- umiejętność zarządzania komunikacją za pośrednictwem portali społecznościowych firmy
- znajomość języków obcych (w szczególności języka angielskiego)
- twórczy umysł





---

# Specjalista ds. CSR

---

## Kompetencje ważne i trudne do pozyskania:

- umiejętność pracy zespołowej
- dążenie do osiągnięć/ zorientowanie na cel
- znajomość podstawowych narzędzi używanych w procesie produkcji i ich obsługi
- znajomość zagadnień z zakresu praw pracowniczych

## Hot skills:

- znajomość narzędzi i metod prowadzących do osiągnięcia proekologicznych celów firmy
- umiejętność posługiwania się językami obcymi (w szczególności językiem angielskim)

## Kompetencje o rosnącym znaczeniu – 3 lata:

- znajomość podstawowych narzędzi używanych w procesie produkcji i ich obsługi
- kreatywność

---

# Fashion buyer

---

## Kompetencje ważne i trudne do pozyskania:

- umiejętność wyszukiwania trendów (w tym również trendów z zakresu najnowszych technologii)
- ogólne rozeznanie technologiczne
- gotowość do pracy uwzględniającej częste podróże służbowe

## Hot skills:

- umiejętność wyszukiwania trendów (w tym również trendów z zakresu najnowszych technologii)
- umiejętność analizy danych, wyciągania wniosków i prezentacji rekomendacji

## Kompetencje o rosnącym znaczeniu – 3 lata:

- otwartość na szukanie rozwiązań
- zarządzania budżetem zakupowym





---

# Specjalista ds. e-commerce

---

## Kompetencje ważne i trudne do pozyskania:

- wiedza na temat aktualnych trendów w prowadzeniu sklepów internetowych
- wiedza branżowa z zakresu mody i innowacyjnych tekstyliów
- umiejętności analityczne (um. analizy danych, formułowania wniosków na podstawie danych sprzedażowych)

## Hot skills:

- umiejętność wdrażania założeń strategii sprzedaży
- umiejętność nadzorowania procesów sprzedaży online
- formułowanie zrozumiałych treści i komunikatów

## Kompetencje o rosnącym znaczeniu – 3 lata:

- umiejętność związane z pozycjonowaniem treści w przeglądarkach internetowych (SEO)



Pełne omówienie wyników badań  
znajduje się w Raporcie:  
**Branżowy Bilans Kapitału Ludzkiego**  
**Branża moda i innowacyjne**  
**tekstyli**  
**Raport z II edycji badań:**  
[https://www.parp.gov.pl/component/site/  
site/bilans-kapitalu-  
ludzkiego#wynikibadanbranzowych](https://www.parp.gov.pl/component/site/site/bilans-kapitalu-ludzkiego#wynikibadanbranzowych)

