



Branżowy Bilans Kapitału Ludzkiego

Branża motoryzacja i elektromobilność (MOTO)

Wyniki I edycji badań

Informacje o projekcie



Nazwa projektu:

Branżowy Bilans Kapitału Ludzkiego
Branża motoryzacja i elektromobilność (MOTO)



Cel badania:

Zwiększenie wiedzy na temat obecnego
i przyszłego zapotrzebowania na kompetencje
w branży motoryzacja i elektromobilność



Respondenci:

Eksperti branżowi

Pracodawcy i pracownicy reprezentujący branżę
(w badaniu nie uczestniczyły firmy jednoosobowe)

Przedstawiciele instytucji edukacyjnych,
rekruterzy, analitycy rynku pracy



Terminy realizacji:

I edycja badań:

2.10.2020 – 29.10.2021

w tym badań ilościowych:

27.05.2021 – 9.07.2021

Informacje o branży

Branża motoryzacja i elektromobilność obejmuje 3 podsektory:



produkcję pojazdów samochodowych, przyczep i naczep, z wyłączeniem motocykli (PKD 29)



handel hurtowy i detaliczny pojazdami samochodowymi i naprawę pojazdów samochodowych (PKD 45)



inne rodzaje działalności związane z produkcją, handlem, dystrybucją oraz naprawą pojazdów samochodowych i motocykli; z uwzględnieniem obszaru elektromobilności oraz e-busów i samochodów elektrycznych (PKD 27.11, 27.12, 27.20, 27.90, dalej też jako produkcja urządzeń elektrycznych na potrzeby branży)

Branża to:

41,9 tys. podmiotów gospodarczych zatrudniających przynajmniej 1 osobę, z czego blisko 40 tys. to podmioty funkcjonujące w ramach sektora „handel hurtowy i detaliczny pojazdami samochodowymi; naprawa pojazdów samochodowych” (szacunek w oparciu o REGON GUS i ZUS, czerwiec 2021 r.)

362,4 tys. pracowników (szacunek w oparciu o REGON GUS i ZUS, czerwiec 2021 r.)

Główne procesy biznesowe i stanowiska

Sześć głównych procesów biznesowych i 9 kluczowych stanowisk w branży MOTO:

projektowanie	—	inżynier produktu
produkcja	—	inżynier procesu
	—	inżynier utrzymania
sprzedaż	—	sprzedawca
	—	specjalista ds. marketingu
eksploatacja	—	elektryk / elektronik
	—	mechanik pojazdów samochodowych
	—	blacharz samochodowy
renowacja	—	mechanik pojazdów samochodowych
	—	blacharz samochodowy
demontaż i recykling	—	technik demontażu i recyklingu

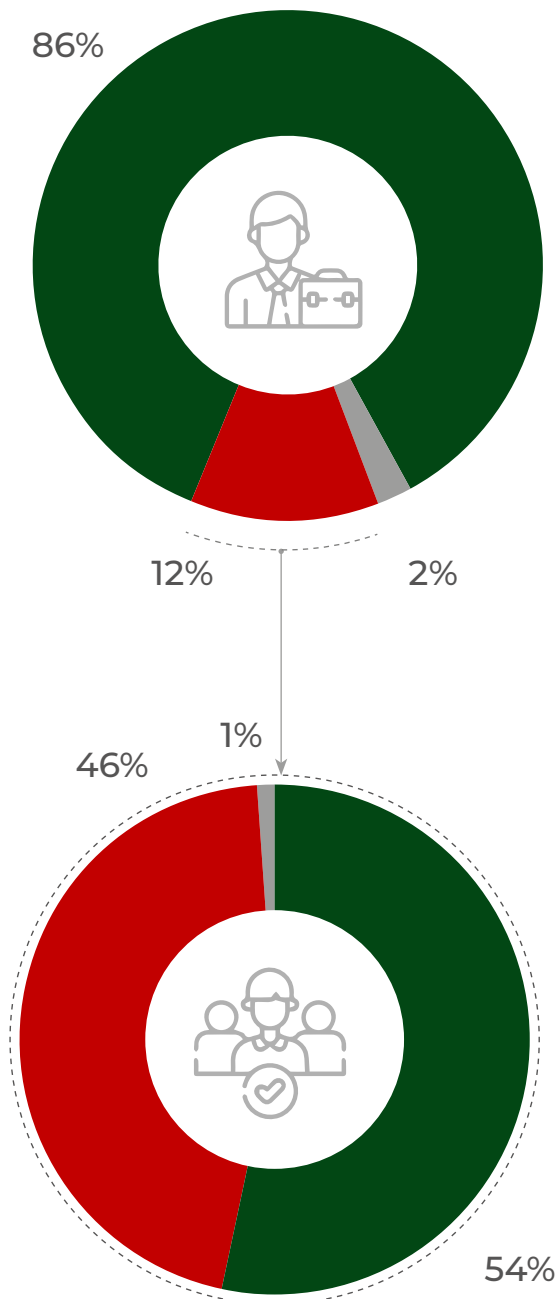
Zatrudnienie w branży

- » W okresie od czerwca 2020 r. do czerwca 2021 r. zatrudnienie w branży było stabilne: 79% firm utrzymało poziom zatrudnienia sprzed roku. Zatrudnienie spadło w 9% firm, a wzrosło w 12%
- » Największe zmiany w poziomie zatrudnienia – zarówno wzrosty (14%), jak i spadki (10%) – miały miejsce w firmach produkujących urządzenia elektroniczne na potrzeby branży

Zapotrzebowanie na pracowników

Od czerwca 2020 r. do czerwca 2021 r. 12% pracodawców z branży motoryzacja i elektromobilność poszukiwało nowych osób do pracy.

54% z nich doświadczyło problemów w rekrutacji pracowników



Poszukiwanie pracowników w ostatnich 12 miesiącach – pracodawcy

86% Nie poszukiwano

12% Poszukiwano

2% Nie wiem

Źródło: Opracowanie własne na podstawie BBKL MOTO – I edycja 2021. Na pytanie odpowiadali pracodawcy (n = 807)

Doświadczenie problemów podczas rekrutacji prowadzonej w ciągu ostatnich 12 miesięcy – pracodawcy (%)

52% Mieli problemy

47% Nie mieli problemów

1% Nie wiem

Źródło: Opracowanie własne na podstawie BBKL MOTO – I edycja 2021. Na pytanie odpowiadali pracodawcy, którzy poszukiwali pracowników (n = 166)

Powody trudności w znalezieniu pracowników wskazywane przez pracodawców

- » **71%** – kandydaci nie spełniali oczekiwań stawianych przez pracodawców
- » **44%** – nieodpowiadające oczekiwaniom kandydatów warunki zatrudnienia
- » **20%** – małe zainteresowaniem kandydatów ofertą

Źródło: BBKL MOTO – I edycja 2021. Na pytanie odpowiadali pracodawcy, którzy mieli problemy ze znalezieniem pracowników (n = 79)

Pracownicy najczęściej poszukiwani w branży

Wśród pracowników zatrudnionych na kluczowych stanowiskach najczęściej poszukiwani byli:



Mechanik pojazdów samochodowych (45%)



Elektryk/elektronik (23%)



Sprzedawca (18%)

Źródło: BBKL MOTO – I edycja 2021. Na pytanie odpowiadali pracodawcy, którzy poszukiwali pracowników (n = 166)

Zadowolenie pracowników z miejsca pracy

- » 96% badanych pracowników na kluczowych stanowiskach nie zamierza w najbliższym roku zmieniać miejsca pracy
- » Tak wysoki procent wskazań wynika z ogólnie dobrej i stabilnej sytuacji w branży (mimo wielu komplikacji wywołanych pandemią Covid-19) oraz atrakcyjnym wynagrodzeniem w porównaniu np. do branży handlowej i gastronomiczno-hotelowej. Przedstawiciele branży MOTO zajmują wysokie lokaty w rankingach najlepszych pracodawców

Ocena umiejętności pracowników

52% pracodawców oceniało swoich pracowników pod kątem posiadanych umiejętności w ciągu ostatnich 12 miesięcy

- » **25%** systematycznie
- » **27%** sporadycznie

71% weryfikacja poziomu kompetencji pracowników najczęściej odbywa się w podsektorze – produkcja pojazdów samochodowych, przyczep i naczep, z wyłączeniem motocykli

Źródło: BBKL MOTO – I edycja 2021. Na pytanie odpowiadali pracodawcy (n = 807)

Sposób oceny umiejętności pracowników przez pracodawcę:

- » **76%** rozmowa przełożonego z pracownikiem
- » **24%** ocena opisowa
- » **21%** ocena realizacji postawionych sobie celów

Źródło: BBKL MOTO – I edycja 2021. Na pytanie odpowiadali pracodawcy, którzy oceniają umiejętności pracowników (n = 532)

94% pracodawców uważa, że umiejętności ich pracowników są zadowalające

58% przyznaje, że są w pełni zadowalające (nie wymagają doskonalenia)



Podnoszenie kompetencji kadr

W przypadku obserwowania braków kompetencyjnych u pracowników, 86% firm korzysta z przynajmniej jednej metody rozwoju pracowników

Działania podejmowane przez pracodawców w przypadku obserwacji braku umiejętności w firmie:

- » **72%** szkoli obecnych pracowników
- » **14%** zatrudnia nowych pracowników o odpowiednich kompetencjach
- » **12%** reorganizuje firmę, aby lepiej wykorzystywać istniejące umiejętności pracowników

Formy rozwoju kompetencji pracowników:

- » **45%** firm stosuje instruktaż
- » **29%** firm wykorzystuje bezpośrednią obserwację pracy innego pracownika – job shadowing
- » **23%** firm proponuje kursy i szkolenia wewnętrzne

Źródło: BBKL MOTO – I edycja 2021. Na pytanie odpowiadali pracodawcy (n = 807)

Chęć rozwijania kompetencji przez pracowników:

- » **36%** pracowników uważa, że ma wystarczające umiejętności i nie potrzebuje szkoleń
- » **11%** pracowników chciałoby rozwinąć swoje umiejętności interpersonalne
- » **10%** pracowników chciałoby rozwinąć techniki negocjacji/sprzedaży

Źródło: BBKL MOTO – I edycja 2021. Na pytanie odpowiadali pracownicy (n = 866)

Bilans kompetencji

W celu opracowania bilansu zestawiono:

- » ocenę ważności poszczególnych kompetencji przez pracodawców
- » samoocenę poziomu kompetencji przez pracowników



Zidentyfikowane kompetencje dla kluczowych stanowisk pracodawcy oceniają jako ważne lub raczej ważne



Pracownicy swoje kompetencje uznają za wystarczające do wykonywania zadań na stanowiskach, na których są zatrudnieni



Wyniki te świadczą o ogólnie dobrej sytuacji w zakresie dopasowania podaży i popytu na kompetencje w branży motoryzacja i elektromobilność

Przeprowadzona analiza umożliwiła zidentyfikowanie:

- » obszarów niedopasowań kompetencyjnych
- » kompetencji ważnych, ale trudnych do pozyskania (lukę kompetencyjną)
- » kompetencji, których znaczenie zmieni się w ciągu najbliższych 3 lat



Niedopasowanie kompetencyjne

Niedopasowanie kompetencyjne to wynik zestawienia dokonywanej przez pracodawców oceny ważności danej kompetencji, z punktu widzenia pracy na danym stanowisku z samooceną poziomu kompetencji posiadanych przez pracowników zatrudnionych na tym stanowisku. Zestawienie to pozwala zidentyfikować:

- » **Kompetencje niedoboru** – kompetencje relatywnie ważniejsze dla pracodawców przy relatywnie niższej samoocenie pracowników
- » **Kompetencje nadwyżkowe** – kompetencje relatywnie mniej ważne dla pracodawców przy relatywnie wyższej samoocenie pracowników
- » **Kompetencje zrównoważone** – kompetencje relatywnie ważniejsze dla pracodawców przy relatywnie wyższej samoocenie pracowników
- » **Kompetencje wystarczające** – kompetencje relatywnie mniej ważne dla pracodawców przy relatywnie niższej samoocenie pracowników

Zestawienie oceny ważności kompetencji przez pracodawców i samooceny pracowników

Stanowisko	Kompetencje niedoboru	Kompetencje nadwyżkowe	Kompetencje zrównoważone	Kompetencje wystarczające
inżynier produktu	21%	25%	18%	36%
inżynier utrzymania ruchu	22%	19%	22%	37%
inżynier procesu	21%	29%	29%	21%
sprzedawca	27%	15%	45%	12%
specjalista ds. marketingu	19%	6%	31%	44%
mechanik pojazdów samochodowych	8%	12%	44%	36%
elektryk/elektronik	19%	7%	41%	33%
blacharz samochodowy	9%	9%	45%	36%
technik demontażu i recyklingu	21%	18%	39%	21%

Wartości prezentują udział kompetencji danego typu we wszystkich kompetencjach tworzących profil kompetencyjny danego stanowiska

Źródło: Opracowanie własne w oparciu o BBKL MOTO – I edycja 2021. Zestawienie opracowano w oparciu o odpowiedzi pracodawców (n = 807) oraz pracowników (n = 866)

Luka kompetencyjna

Luka kompetencyjna występuje, gdy kompetencja oceniana przez pracodawców jako relatywnie ważniejsza jest trudna do pozyskania

W branży MOTO luka kompetencyjna została zaobserwowana **dla niemal wszystkich** kluczowych stanowisk

Największa luka kompetencyjna



Technik demontażu i recyklingu

Brak luki kompetencyjnej



Mechanik pojazdów samochodowych

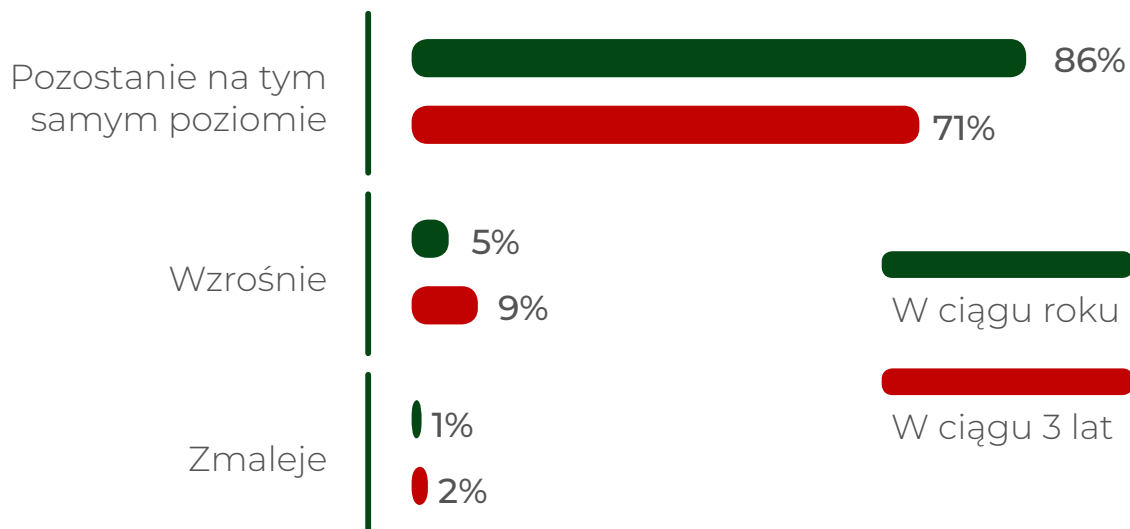
Kompetencje ważne dla kluczowych stanowisk, na które zapotrzebowanie wzrośnie

W ocenie pracodawców w ciągu najbliższych 3 lat znaczenie zidentyfikowanych kompetencji potrzebnych do pracy na poszczególnych kluczowych stanowiskach generalnie nie zmieni się. Do kompetencji, dla których pracodawcy najczęściej przewidują wzrost znaczenia należą:

- » **znajomość podstawowych zagadnień z zakresu elektryki elektroniki i informatyki** (31% wskazań na wzrost znaczenia przez pracodawców oceniających stanowisko inżyniera utrzymania ruchu)
- » **znajomość metod opracowywania strategii i planów marketingowych** (31% oceniających stanowisko specjalisty ds. marketingu)
- » **znajomość zagadnień z obszaru informatyki, na poziomie pozwalającym programować urządzenia sterowane cyfrowo** (30% oceniających stanowisko inżyniera procesu)

Prognoza zapotrzebowania na pracowników

Prognoza pracodawców dotycząca zmian w poziomie zatrudnienia w badanych okresach



Źródło: BBKL MOTO – I edycja 2021. Na pytanie odpowiadali pracodawcy (n = 807)

Kluczowe stanowiska, na których wzrośnie zapotrzebowanie na pracowników:

W ciągu najbliższego roku

- » **Inżynier produktu** (11% pracodawców prognozuje wzrost zapotrzebowania na to stanowisko)
- » **Inżynier utrzymania ruchu** (11%)
- » **Mechanik pojazdów samochodowych** (9%)
- » **Blacharz samochodowy** (9%)

W ciągu najbliższych 3 lat

- » **Inżynier produktu** (19% pracodawców prognozuje wzrost zapotrzebowania na to stanowisko)
- » **Inżynier procesu** (18%)
- » **Inżynier utrzymania ruchu** (14%)
- » **Mechanik pojazdów samochodowych** (14%)

Źródło: BBKL MOTO – I edycja 2021. Na pytanie odpowiadali pracodawcy (n = 807)

Kierunki zmian w branży MOTO

Eksperti biorący udział w badaniach delfickich za najbardziej prawdopodobne kierunki rozwoju branży uznali:



- » **obecnie już obserwowany** wzrost zapotrzebowania na pracowników posiadających wiedzę i umiejętności związane z obsługą urządzeń i maszyn, w tym szczególnie robotów (np. planowaniem, programowaniem, kontrolą) (średnia ocena prawdopodobieństwa wystąpienia 9,00/10)



- » **spodziewane w perspektywie najbliższych 3 lat** upowszechnienie stanowisk pracy łączących kompetencje z obszaru związanego stricte z motoryzacją z wiedzą i umiejętnościami z obszaru IT (np. elektryk samochodowy posiadający wysokie kompetencje informatyczne) (średnia ocena prawdopodobieństwa wystąpienia 8,90/10)



- » **spodziewane w perspektywie najbliższych 3 lat** powstanie i rozwój nowych firm specjalizujących się w produkcji, obsłudze i serwisowaniu napędów alternatywnych (średnia ocena prawdopodobieństwa wystąpienia 8,73/10)



- » **spodziewane w okresie dłuższym niż 3 lata** sprawniejsze i efektywniejsze działania recyklingowe (średnia ocena prawdopodobieństwa wystąpienia 8,71/10)

Źródło: BBKL MOTO badanie delfickie – I edycja 2021. Na pytanie odpowiadali eksperci branżowi (n = 40)



Pojawienie się nowych stanowisk w branży i wzrost znaczenia obecnych

3% pracodawców twierdzi, że w ciągu najbliższych 3 lat w ich firmie pojawią się nowe stanowiska pracy

Eksperti biorący udział w badaniach jakościowych obserwują **rosnące znaczenie** wskazanych poniżej stanowisk obecnie występujących w branży MOTO:

Związane z nowymi technologiami:

analityk danych, w tym danych rozproszonych (Big Data)

programista

specjalista w obszarze Przemysłu 4.0, w tym Internetu Rzeczy

diagnosta komputerowy

Związanych z postępującymi procesami robotyzacji i automatyzacji:

projektant linii zrobotyzowanych

programista zautomatyzowanych urządzeń produkcyjnych

kontroler zautomatyzowanych urządzeń produkcyjnych

diagnosta/serwisant robotów i automatów

specjalista w zakresie druku 3D (z wykorzystaniem stopów aluminium, tworzyw)

Związanych z optymalizacją i kontrolą procesów produkcyjnych:

kontroler jakości procesów produkcyjnych

specjalista ds. optymalizacji procesów produkcyjnych inżynier nadzoru

Związanych z zastosowaniem nowoczesnych napędów w produkcji pojazdów:

projektant napędów alternatywnych

diagnosta/serwisant napędów alternatywnych elektronik/elektrotechnik/
elektroenergetyk

mechatronik samochodowy

specjalista ds. obsługi ogniw litowo-jonowych chemik

fizyk

Związanych z dostosowywaniem się do wymogów środowiskowych:

inżynier recyklingu pojazdów/ materiałów motoryzacyjnych

specjalista ds. recyklingu baterii

Wpływ pandemii COVID-19 na branżę MOTO

43% pracodawców twierdzi, że pandemia ma negatywne skutki na działalność firmy

31% pracodawców wpływ pandemii na funkcjonowanie firmy ocenia jako trochę negatywny, a trochę pozytywny

Źródło: BBKL MOTO – I edycja 2021. Na pytanie odpowiadali pracodawcy (n = 807)

Zmiany w firmach związane z sytuacją pandemiczną	OGÓŁEM	Produkcja pojazdów	Handel i naprawa pojazdów	Produkcja urządzeń elektrycznych
zmniejszenie liczby klientów	61%	60%	62%	55%
ograniczenie rekrutacji	11%	25%	10%	27%
zmiana modelu pracy – umożliwienie pracy zdalnej	9%	16%	9%	17%
zmniejszenie zatrudnienia	9%	14%	8%	20%
zwiększenie liczby klientów	4%	5%	4%	1%
zwiększenie zatrudnienia	2%	5%	2%	4%
zwiększenie rekrutacji	1%	3%	1%	1%
N	807	203	494	110

Źródło: BBKL MOTO – I edycja 2021. Na pytanie odpowiadali pracodawcy (n = 807)

Obecnie największym problemem dla branży motoryzacja i elektromobilność, będącym m.in. skutkiem pandemii, jest trudność planowania produkcji spowodowana brakiem dostaw surowców. Biorąc pod uwagę szacunki dla III i IV kwartału, w 2021 r. w związku z niedoborami półprzewodników produkcja samochodów na świecie zmniejszy się od 6,3 do 7,1 mln sztuk




Pełne omówienie
wyników badań
znajduje się w Raporcie:

**Branżowy Bilans Kapitału
Ludzkiego**

**Branża motoryzacja
i elektromobilność**

Raport z I 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)

