

SEKTOR PRODUKCYJNY KAPITAŁ LUDZKI WE WROCŁAWIU



SPIS TREŚCI

Wprowadzenie	5
O raporcie	5
Sektor produkcyjny we Wrocławiu	6
Wrocław w liczbach	6
Wrocław – jakość życia i możliwość relokacji	9
Sektor z perspektywy pracodawcy	10
Zaplecze kadrowe – studenci	12
Sektor z perspektywy pracownika	14
Specjaliści	14
Pracownicy produkcyjni	17
Pożądany pracodawca	18
Źródła satysfakcji w pracy	18
Preferowane benefity	20
Idealny przełożony	22
Podsumowanie	24



WPROWADZENIE

Szanowni Państwo,

zapraszam do zapoznania się z raportem nt. sektora produkcyjnego we Wrocławiu i okolicach, przygotowanym przez ekspertów Hays Poland. Przedstawia on charakterystykę sektora z dwóch perspektyw: pracodawcy i pracownika.

Pracodawcy z sektora produkcyjnego podzielili się z nami informacjami na temat stojących przed nimi wyzwań, opiniami o dostępności wykwalifikowanych pracowników oraz wykorzystywanych narzędziach HR. Pracownicy odpowiadali na pytania dotyczące, przede wszystkim, swoich oczekiwań zawodowych, sposobów poszukiwania pracy oraz preferowanych benefitów.

Badanie zostało również uzupełnione o analizy statystyczne, które pozwolą Państwu uzyskać pełen ogląd tego niezwykle prężnie rozwijającego się sektora.

Zapraszam do lektury raportu.

Paula Rejmer
Operations Director Poland

O RAPORCIE

Dane wykorzystane w raporcie pochodzą, o ile nie zostało to oznaczone inaczej, z badania przeprowadzonego przez firmę Hays Poland, we współpracy z Agencją Rozwoju Aglomeracji Wrocławskiej. Badanie było prowadzone w pierwszej połowie 2015 roku, wśród firm działających w sektorze produkcyjnym oraz ich pracowników. Zastosowane techniki obejmowały wywiad pogłębiony, przeprowadzany z menedżerami HR, oraz ankiety papierowe bądź internetowe do samodzielnego wypełnienia przez pracowników.

SEKTOR PRODUKCYJNY WE WROCŁAWIU

WROCŁAW W LICZBACH

Odległości drogowe



1 MLN
liczba mieszkańców¹

135 000
liczba studentów¹

4 129 PLN
średnie wynagrodzenie²

¹ Źródło: ARAW (dane dla aglomeracji)

² Źródło: GUS 2014, kwota brutto

WROCŁAW – JAKOŚĆ ŻYCIA I MOŻLIWOŚĆ RELOKACJI

Większość mieszkańców Wrocławia bardzo pozytywnie ocenia zmiany w sferze publicznej miasta, które zaszły w ciągu ostatnich pięciu lat. W skali sześciostopniowej, wszystkie rozpatrywane kategorie średnio uzyskały oceny wynoszące ponad 3,5. Zdaniem mieszkańców, największa poprawa nastąpiła w obszarze edukacji. Znaczący progres zaobserwowano także w zagospodarowaniu przestrzeni miejskiej, co odzwierciedlają oceny w kategoriach: stan infrastruktury, komunikacja zbiorowa, stan i ochrona środowiska, czystość i estetyka przestrzeni miejskiej. Wrocławianie pozytywnie oceniają również siebie samych, ponieważ wzrasta zaangażowanie mieszkańców we wspólne działania oraz tolerancja wobec obcokrajowców. Korzystne zmiany zaszły także na lokalnym rynku pracy.

Wrocław, jako najważniejszy ośrodek gospodarczy i naukowy Polski południowo-zachodniej, przyciąga wiele osób zarówno z regionu, z całej Polski, jak i z zagranicy. Każdego roku przybywa osób, które osiedlają się we Wrocławiu. Co więcej, jak wynika z danych GUS, od 2006 roku rośnie saldo migracji osób w wieku produkcyjnym.

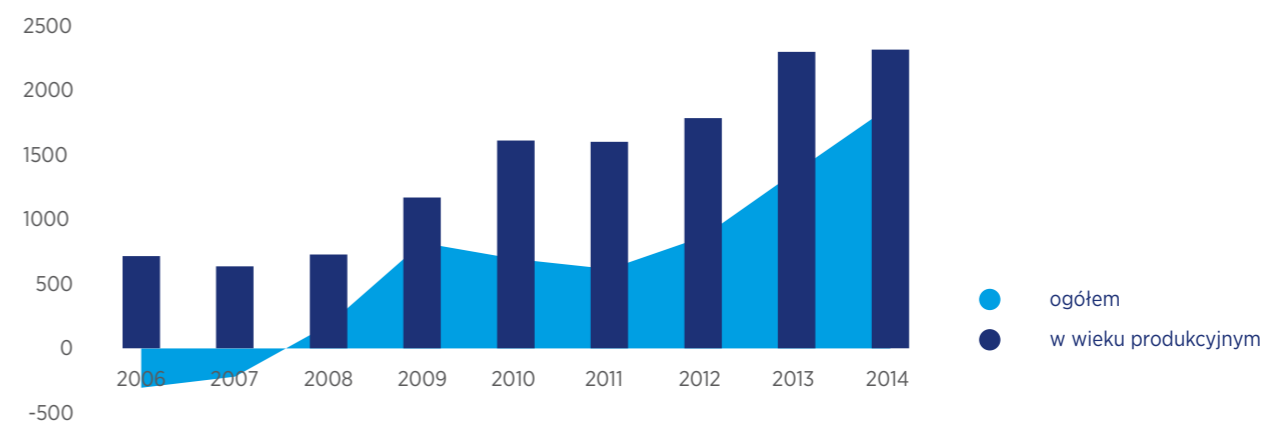
Wrocław – ocena zmian w perspektywie 5-cio letniej

Źródło: Wrocławska Diagnoza Społeczna 2014, Uniwersytet Wrocławski



Saldo migracji

Źródło: BDL 2014



Motywy przeprowadzki do Wrocławia

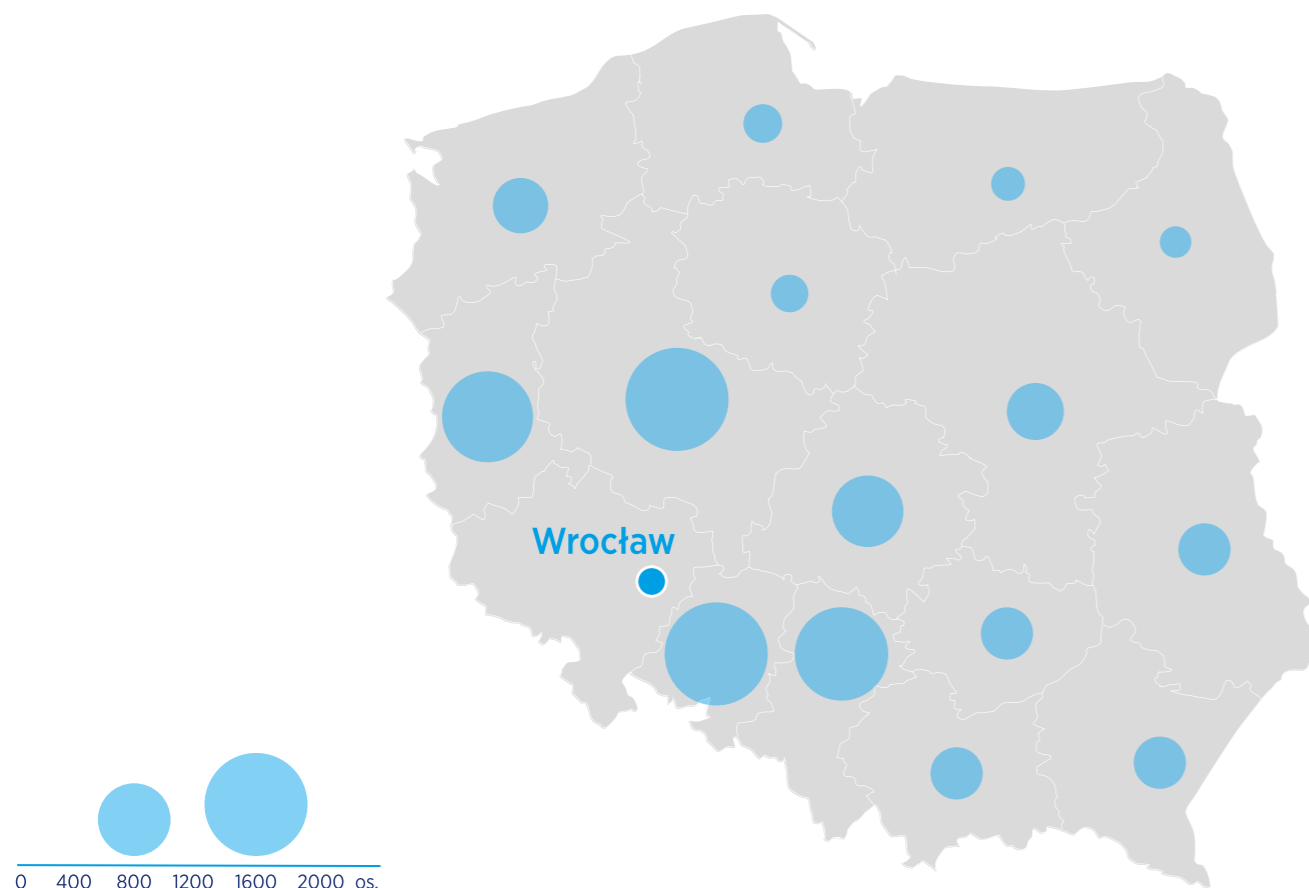
Źródło: Wrocławska Diagnoza Społeczna 2014, Uniwersytet Wrocławski



Motywy przeprowadzki są związane głównie z karierą zawodową. Wśród osób z regionu, dominującą przyczyną jest podjęcie pracy, natomiast wśród osób spoza regionu rozpoczęcie studiów. Jak pokazuje poniższy diagram, wrocławscy studenci pochodzą nie tylko z regionu, ale także z różnych zakątków Polski, włączając pozostałe miasta wojewódzkie.

Liczba migrantów napływających do województwa dolnośląskiego z innych województw

Źródło: geo.stat.gov.pl 2015



SEKTOR PRODUKCYJNY WE WROCŁAWIU

Sektor produkcyjny ma duże znaczenie dla gospodarki województwa dolnośląskiego. W 2013 roku, przedsiębiorstwa produkcyjne odpowiadały za 28 proc. wartości dodanej brutto wytwarzanej w województwie, gdzie działa ponad 26.000 zakładów produkcyjnych, łącznie zatrudniających prawie **180.000 pracowników** (GUS 2013).

Województwo dolnośląskie odznacza się również największą produktywnością pracy w przetwórstwie przemysłowym: roczna wartość dodana na jednego pracującego wynosiła w 2012 roku 173.000 PLN (średnia dla Polski 118.000 PLN). Dodatkowo, sektor przemysłowy otrzymuje prawie 40 proc. wszystkich wydatków przeznaczanych na badania i rozwój w regionie.

W przebadanych przez Hays Poland zakładach produkcyjnych, przeciętnie około 75 proc. zatrudnionych to osoby pracujące bezpośrednio przy produkcji. Pozostałe grupy zawodowe to inżynierowie (15 proc.) oraz pracownicy administracji (10 proc.).

Większość firm, w których przeprowadzono badanie, powstało na początku lat dwutysięcznych. Ponad jedna trzecia organizacji to przedsiębiorstwa z kapitałem polskim. Aż połowa zakładów z kapitałem zagranicznym to inwestycje niemieckie. Pozostałe to m.in. firmy amerykańskie, włoskie, francuskie, japońskie oraz koreańskie.

Główną przyczyną prowadzenia działalności w województwie dolnośląskim jest jego **dobrze skomunikowanie z innymi regionami w Polsce i za granicą**, a szczególnie z Czechami i Niemcami, gdzie znajduje się większość partnerów biznesowych firm produkcyjnych. Dla 67 proc. przedsiębiorstw był to ważny czynnik decyzyjny przy wyborze lokalizacji zakładu. Ważną przyczyną jest również to, że na Dolnym Śląsku zlokalizowanych jest już wiele innych zakładów, co ułatwia pozyskanie nowych klientów lub dostawców. Czynnik ten został oceniony jako ważny przez 27 proc. ankietowanych. Około 30 proc. jako istotną ocenilo obecność **specjalnej strefy ekonomicznej lub działalność władz lokalnych i ARAW**.

W naszym badaniu brały udział przedsiębiorstwa z wielu branż, które różnią się znacząco pod względem sposobu funkcjonowania, struktury zatrudnienia, jak również znaczenia w gospodarce i dynamiki rozwoju. Pomimo tak znaczących różnic branżowych pracodawcy są w większości zgodni, co do aktualnej sytuacji oraz przyszłości sektora. Przedsiębiorcy najczęściej wskazywali na wzrost popytu na ich produkty, ale także zwiększającą się konkurencję na rynku.

W regionie powstaje coraz więcej nowych zakładów, więc firmy muszą konkurować nie tylko cenami, ale także jakością oferowanych produktów. To samo zjawisko może być zaobserwowane na rynku pracy. Większość firm w swoich planach na przyszłość wymienia **wprowadzenie nowych produktów, pozyskanie klientów oraz zwiększenie zatrudnienia**.



SEKTOR Z PERSPEKTYWY PRACODAWCY

SEKTOR Z PERSPEKTYWY PRACODAWCY

W ponad 78 proc. ankietowanych firm, w zeszłym roku pojawiło się zapotrzebowanie na nowe stanowiska. Najczęściej poszukiwano pracowników na stanowiska **operatorów maszyn**, jednak największe trudności napotymano przy rekrutacji na stanowiska inżynierskie.

Przedsiębiorcy próbują radzić sobie z tym problemem głównie poprzez poszukiwanie pracowników poza regionem (75 proc.), dywersyfikację metod rekrutacji (89 proc.), korzystanie z usług agencji rekrutacyjnych (88 proc.) oraz doszkalanie pracowników (83 proc.).

Najczęściej wykorzystywane i najbardziej efektywne metody poszukiwania kandydatów to korzystanie z usług **agencji rekrutacyjnych** (88 proc., ocena 4,75) i zamieszczanie ogłoszeń na portalach pracy (88 proc., ocena 4,4). Relatywnie wysoko ocenianym, ale mniej popularnym narzędziem jest program referencyjny wewnątrz organizacji (popularność 47 proc., ocena 4,3).

Przy rekrutacji kandydatów, pracodawcy najczęściej zwracają uwagę na odpowiedni poziom wiedzy i doświadczenia. W drugiej kolejności, ważne są umiejętności miękkie oraz odpowiednia postawa – zaangażowanie oraz gotowość do nauki. Niektórzy pracodawcy, jako ważną umiejętność wskazują również znajomość języków obcych.

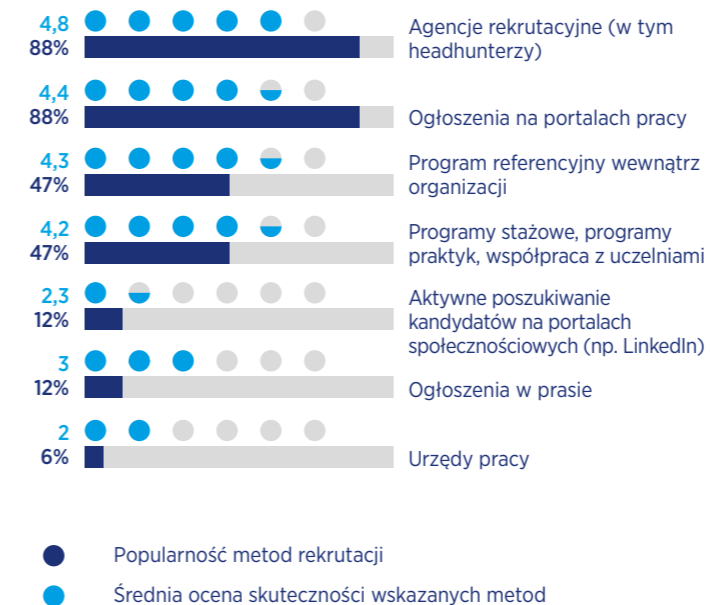
Mimo że stosuje się wiele zaawansowanych metod poszukiwania pracowników, to pracodawcy w większości przyznają, że nie udaje im się pozyskać wszystkich niezbędnych kompetencji, a ich braki są na tyle uciążliwe, że mogą powodować trudności w przedsiębiorstwie. Najczęstszym rozwiązaniem tego typu problemów jest doszkalanie pracowników z zakresu umiejętności technicznych oraz języków obcych (głównie angielski i niemiecki).

Prawie połowa przedsiębiorstw przyznaje, że spotyka się z problemem nadmiernej rotacji pracowników. W celu ograniczenia tego zjawiska pracodawcy coraz częściej dostosowują system wynagrodzeń i awansów do potrzeb personelu. Poza stosowaniem systemów premiowych, firmy oferują rozbudowane **systemy benefitów pozapłacowych**.

Najczęściej oferowane dodatki to karty sportowe oraz prywatna opieka medyczna. Wielu pracodawców posiada w swojej ofercie również ubezpieczenie na życie oraz wczasy pod gruszą. Inne popularne benefity to dofinansowanie szkoleń zewnętrznych czy posiłków w czasie pracy.

Firmy z branży produkcyjnej dość chętnie zatrudniają osoby, które dopiero ukończyły naukę i nie mają jeszcze doświadczenia zawodowego. Przygotowanie absolwentów do pracy ocenia się najczęściej dość dobrze lub średnio. Ewentualne braki wiedzy lub umiejętności można szybko uzupełnić poprzez odpowiednie szkolenia w firmie. Od absolwentów oczekuje się najczęściej otwartości na nowe doświadczenia, gotowości do nauki i zaangażowania. Większość firm współpracuje z uczelniami wyższymi, oferując praktyki studentom i absolwentom. Nieliczne przedsiębiorstwa decydują się na szerszą współpracę, angażując się w proces kształcenia poprzez organizację kursów czy sponsorowanie eventów branżowych na uczelniach.

Metody rekrutacji w branży produkcyjnej



ZAPLECZE KADROWE STUDENCI

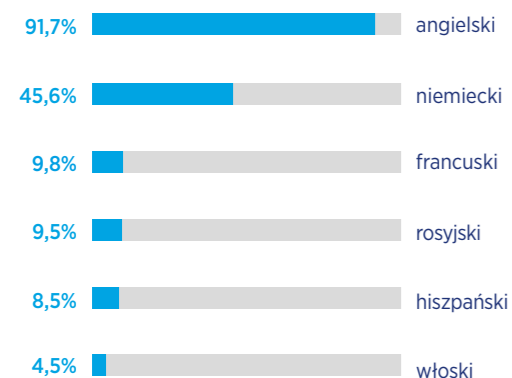
ZAPLECZE KADROWE – STUDENCI

Według danych GUS, w województwie dolnośląskim większość studentów wybiera kierunki z grup **biznesu i administracji** oraz **inżynieryjno-technicznych**. Trzecia pod względem popularności jest grupa kierunków społecznych, do których zaliczono m.in. ekonomię i socjologię. Kierunki z grup medycznej, technologii informacyjnych, architektury i budownictwa również cieszą się dużą popularnością (po około 6 proc). Region dolnośląski wyróżnia stosunkowo wysoka popularność kierunków z grupy produkcji i przetwórstwa, ponieważ wybrało je około 5,5 proc. studentów, wobec średniej w Polsce równej 4 proc.

Prawie wszyscy studenci deklarują znajomość języka angielskiego, a prawie połowa języka niemieckiego. Zdecydowanie mniejszą popularnością wśród studentów cieszą się pozostałe języki obce: francuski, rosyjski, hiszpański i włoski.

Znajomość języków obcych

Źródło: BKL 2013



Popularność kierunków studiów

Źródło: GUS 2013

21%
BIZNES I ADMINISTRACJA

16%
INŻYNIERYJNO-TECHNICZNE

7%
SPOŁECZNE

6%
MEDYCZNE

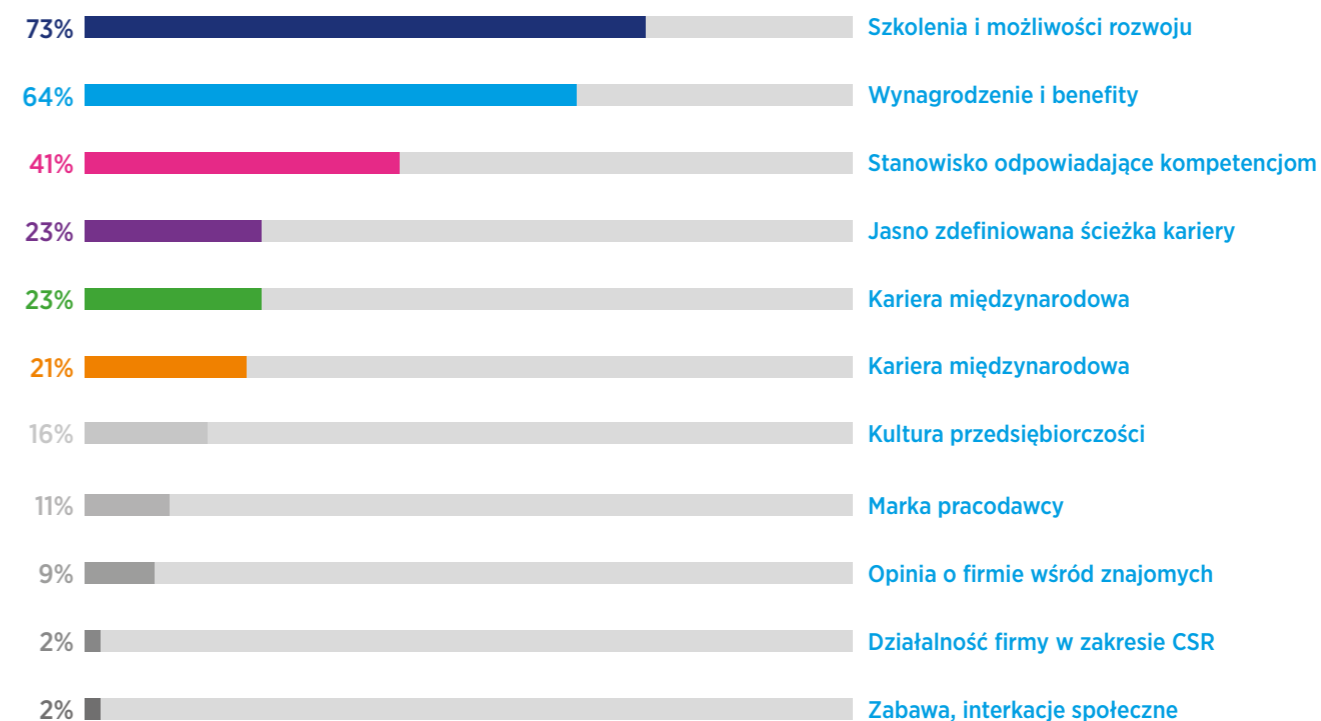
6%
TECHNOLOGIE TELEINFORMACYJNE

6%
ARCHITEKTURA I BUDOWNICTWO

5%
JĘZYKI

5%
PRODUKCJA I PRZETWÓRSTWO

Determinanty wyboru pracodawcy



Według większości studentów, najważniejszym kryterium przy wyborze pracodawcy są **oferowane szkolenia i możliwości rozwoju** (73 proc.). Drugą najczęściej wybieraną odpowiedzią było „wynagrodzenie i benefity”. Stosunkowo często wybierano również „stanowisko odpowiadające kompetencjom” (41 proc.).

SEKTOR Z PERSPEKTYWY PRACOWNIKA

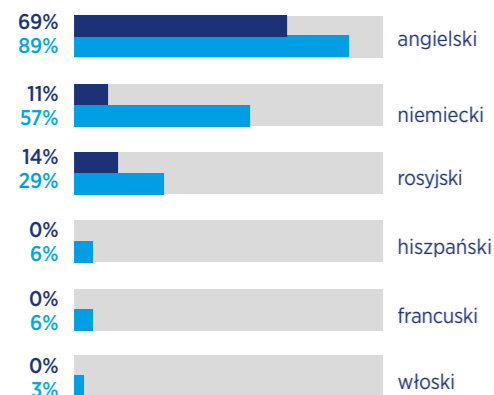
SPECJALIŚCI

Poproszeni o opisanie siebie w kontekście zawodowym, pracownicy na stanowiskach specjalistycznych najczęściej wybierali odpowiedź „otwarty na nowe doświadczenia” (52 proc.). Inne popularne określenia to „sumienny” czy „zorganizowany”. Około 35 proc. ankietowanych wybrało odpowiedź „analityczny”. Z pozostałych odpowiedzi, około 25 proc. osób stwierdziło, że są: decyzyjni, kreatywni, posiadający dużą wiedzę, dokładni, ambitni, optymistyczni i wspierający.

Przeważająca większość ankietowanych to osoby, które ukończyły studia wyższe. Pracownicy, wśród ukończonych przez siebie kierunków, najczęściej wskazywali kierunki ekonomiczne (37 proc.), inżynierijno-techniczne (27 proc.) i informatyczne (10 proc.).

Większość pracowników na stanowiskach specjalistycznych zna przynajmniej jeden język obcy. Najczęściej jest to język angielski (prawie 90 proc.). Język niemiecki na poziomie przynajmniej podstawowym zna około 57 proc. osób.

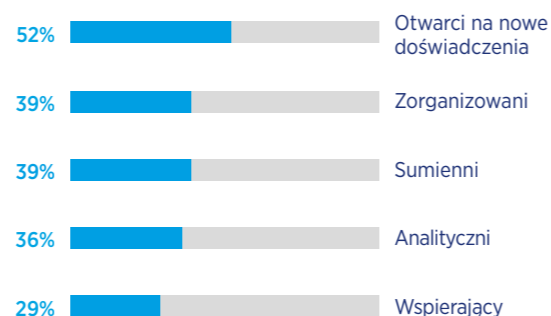
Znajomość języków obcych



- Poziom średniozaawansowany (B1+)
- Ogółem



Pracownicy o sobie – specjaliści

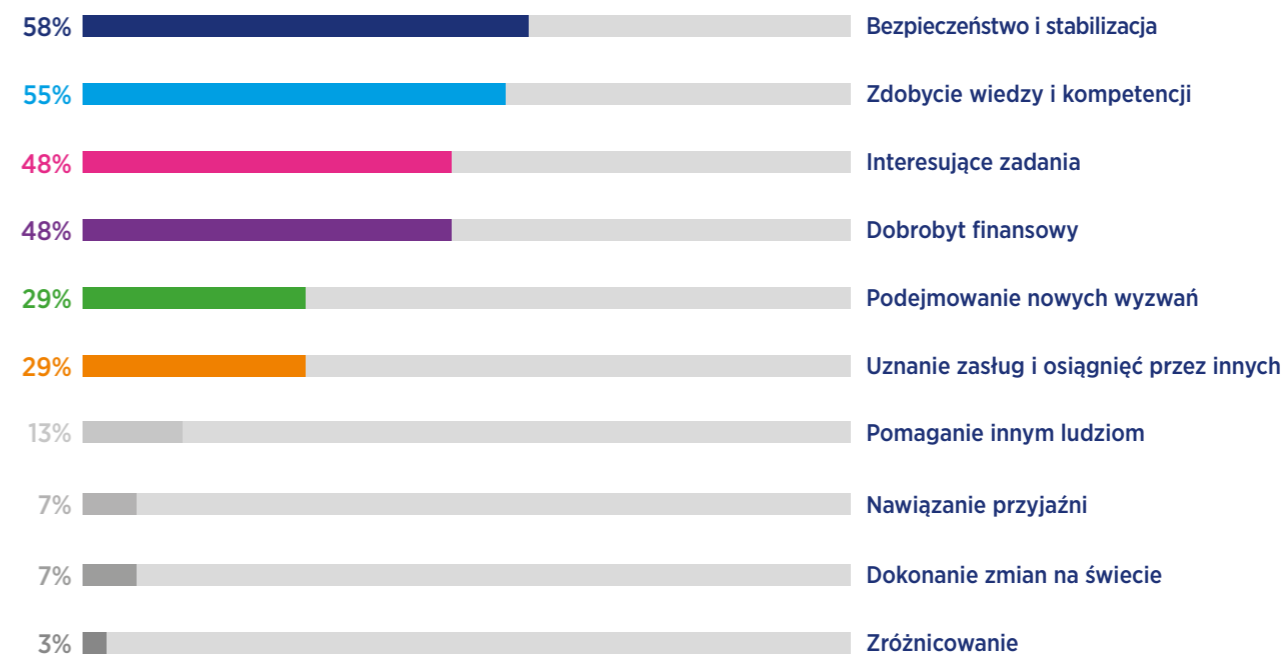


Analizując oczekiwania zawodowe kandydatów, można wyróżnić dwie najważniejsze grupy czynników, z których każda zaspokaja inne potrzeby.

Pierwsza z nich pozwala postrzegać pracę jako **źródło utrzymania, dające poczucie bezpieczeństwa**. Dla ankietowanych najważniejsze było aby była ona bezpieczna i stabilna (58,1 proc. odpowiedzi) oraz zapewniała dobrobyt finansowy (48,4 proc.) – innymi słowy, aby wynagrodzenie pozwalało na pokrycie wszystkich potrzeb.

Równolegle ankietowani specjaliści pragną, aby praca **stymulowała ich intelektualnie**. Chcą się uczyć nowych rzeczy, zdobywając wiedzę i umiejętności (54,8 proc.). Jest to szczególnie widoczne w grupie o krótszym stażu pracy. Oprócz poszerzania swoich kompetencji, respondenci oczekują również, że codzienne zadania będą interesujące (48,4 proc.) oraz, przynajmniej częściowo, będą stanowić wyzwanie (29,0 proc.).

Oczekiwania zawodowe



Sposób znalezienia ostatniej pracy



Analizując odpowiedzi na pytania dotyczące sposobu znalezienia ostatniej pracy, można dokładnie zaobserwować strategię firm, polegającą na korzystaniu z własnych zasobów przy poszukiwaniu pracowników.

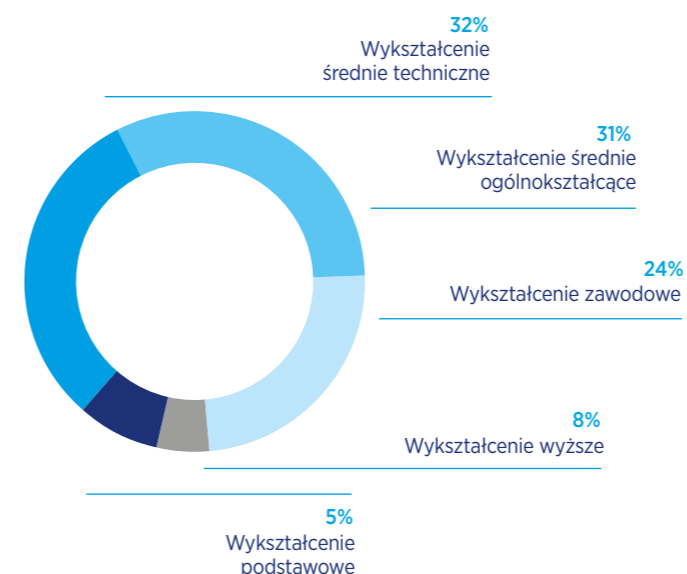
Ponad połowa (56,1 proc.) respondentów znalazła pracę dzięki rekomendacji znajomego, awansowi wewnętrznemu albo poprzez wewnętrzne ogłoszenie w firmie, np. w intranecie lub na tablicy ogłoszeń.

Najwięcej ankietowanych znalazło obecną pracę dzięki **rekomendacji znajomego** lub **awansowi wewnętrznemu** (po 23 proc.). Dalszym w kolejności, popularnym sposobem poszukiwania pracy było pośrednictwo agencji rekrutacyjnych (13 proc.). Dodatkowo, prawie 10 proc. ankietowanych dostało pracę w wyniku odpowiedzi na wewnętrzne ogłoszenie w firmie. Oznacza to, że co trzeci pracownik uzyskał swoje stanowisko w ramach rekrutacji prowadzonej wewnętrznie – albo poprzez działanie przełożonych (awans wewnętrzny) albo samodzielnie aplikując na oferty.

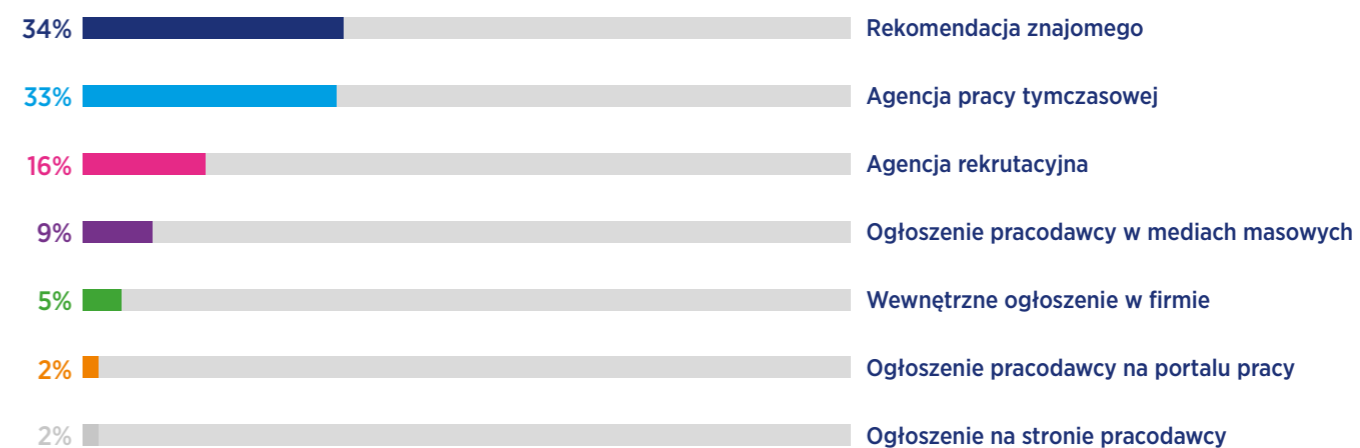


PRACOWNICY PRODUKCYJNI

Większość pracowników produkcyjnych to osoby z wykształceniem średnim technicznym (32,2 proc.). Drugą popularną ścieżką edukacji jest wykształcenie średnie ogólnokształcące (30,5 proc.). Kolejne 23 proc. posiada wykształcenie zawodowe. Studia ukończyło jedynie 8,5 proc. badanych. Najmniejszy odsetek badanych to osoby z wykształceniem podstawowym (5,1 proc.).



Sposób znalezienia ostatniej pracy



Największa część pracowników znalazła zatrudnienie dzięki rekomendacji znajomych (35 proc.). Drugim najskuteczniejszym sposobem poszukiwania pracy było pośrednictwo agencji pracy tymczasowej (33 proc.). Agencje rekrutacyjne odpowiadają za 15,5 proc. zatrudnionych.

POŻĄDANY PRACODAWCA

ŹRÓDŁA SATYSFAKcji W PRACY

W obu badanych grupach pracowników, jako źródło satysfakcji najczęściej wskazywano na poczucie dobrze wykonanej pracy. Na drugim miejscu w grupie specjalistów znalazło się poczucie, że masz wpływ na kierunek, w którym zmierza firma (42 proc.). Tymczasem, tę samą odpowiedź wybrało tylko 15 proc. pracowników produkcyjnych. Różnica może wynikać z faktu, że specjaliści znajdują się w hierarchii firmy wyżej od pracowników produkcyjnych, w związku z czym znajdują się też bliżej kierownictwa firmy i poprzez swoją pracę mają realnie większy wpływ na to, w którym kierunku zmierzać będzie firma.

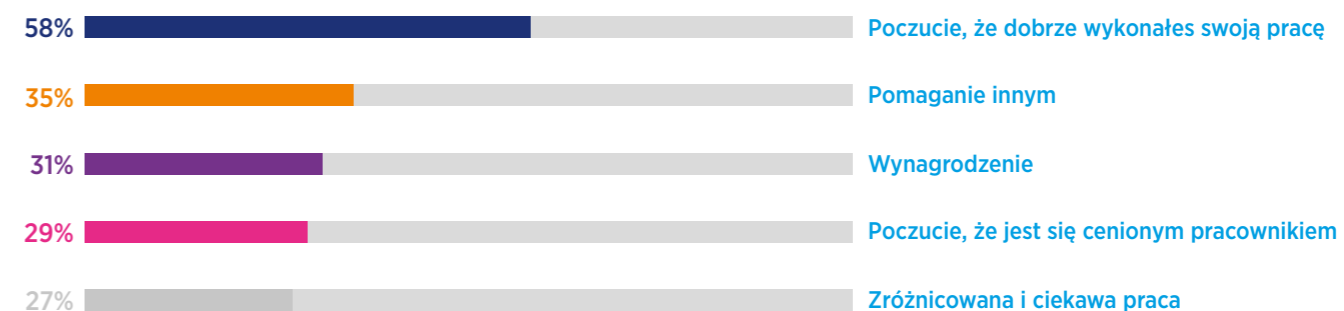
Pracownicy produkcyjni zdecydowanie częściej niż specjaliści wskazywali jednak na możliwość pomocy innym jako źródło satysfakcji (35 proc. vs. 13 proc.). Może to wynikać z faktu, że pracownicy produkcyjni niemal zawsze zorganizowani są w zespole i ich praca jest ściśle współzależna, podczas gdy praca specjalistów ma zazwyczaj charakter bardziej indywidualny.



Źródła satysfakcji w pracy – specjaliści



Źródła satysfakcji w pracy – pracownicy produkcyjni

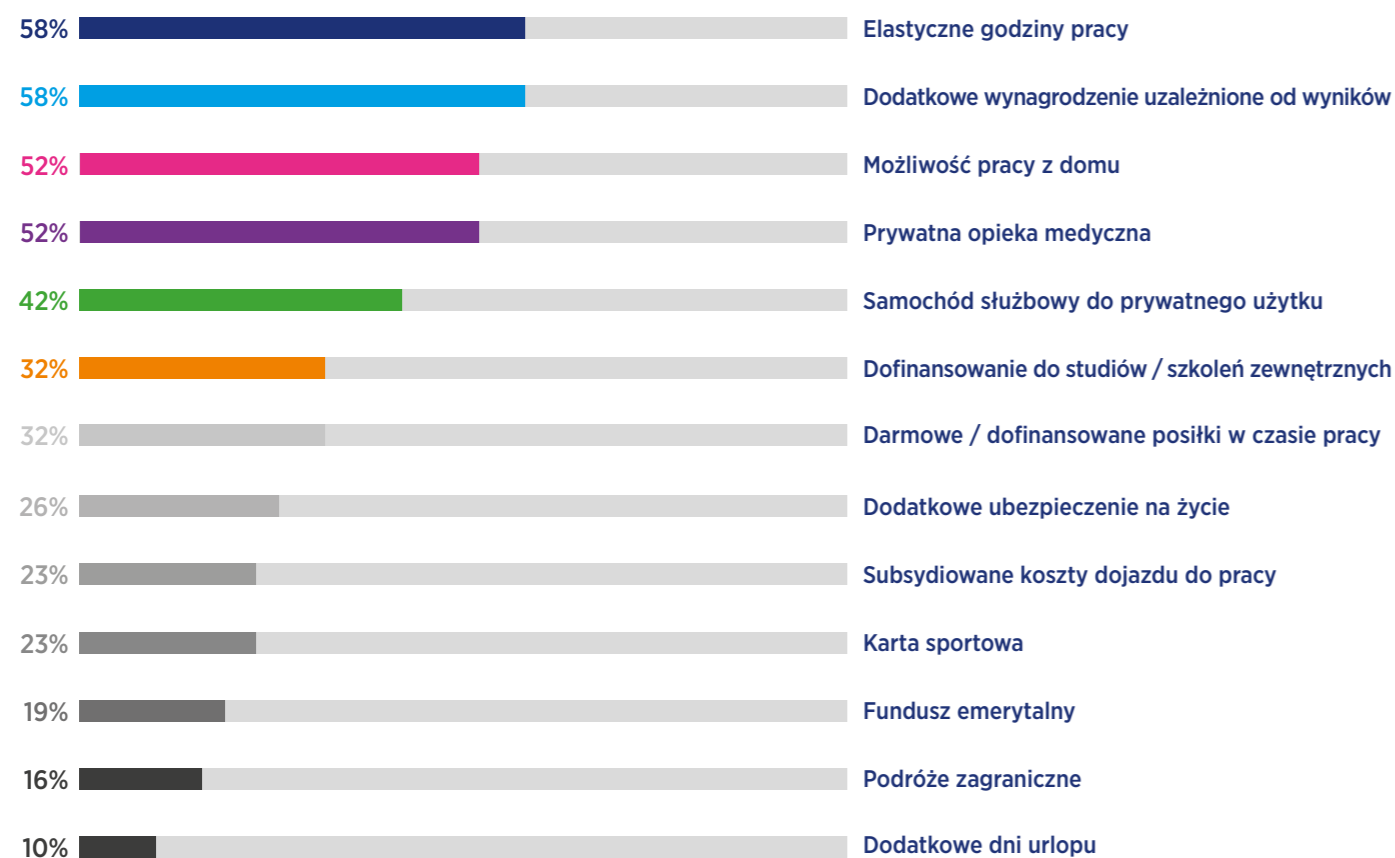


PREFEROWANE BENEFITY

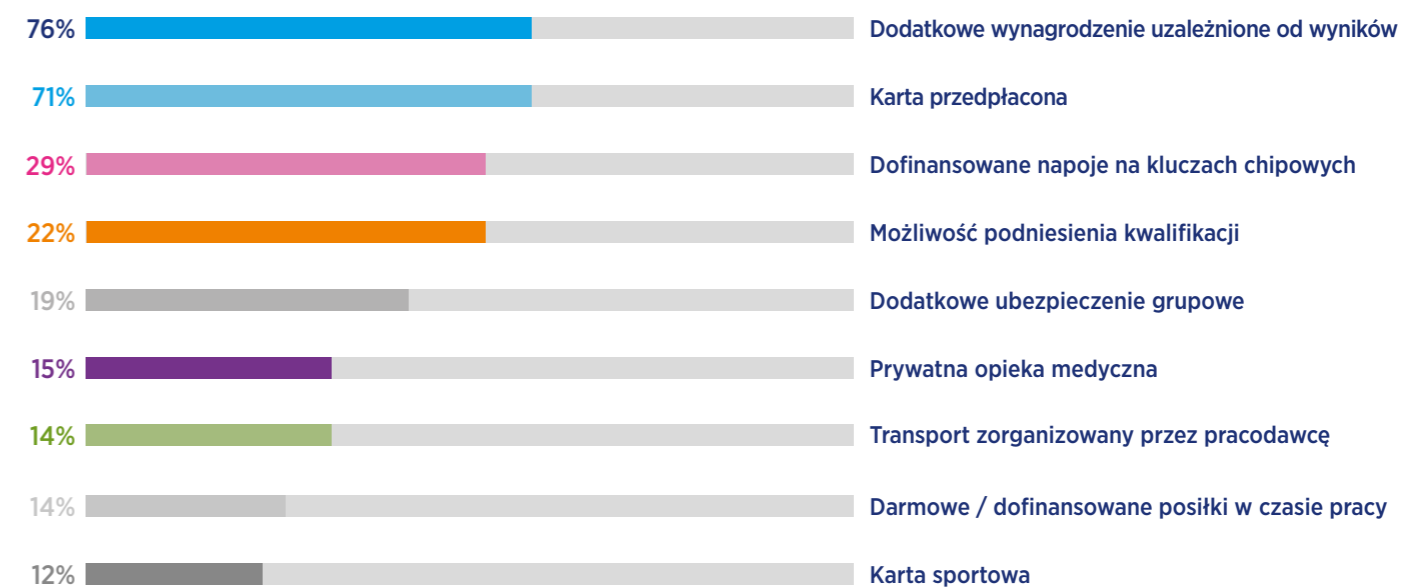
W zależności od rodzaju wykonywanej pracy, pracownikom oferuje się różne systemy benefitów. Pracownikom produkcyjnym częściej oferuje się premie lub bonusy uzależnione od osiągniętych wyników, a pracownikom biurowym elastyczne godziny pracy czy możliwość pracy z domu. Występują też wspólne elementy: dofinansowanie posiłków, karty sportowe, prywatna opieka medyczna czy dodatkowe ubezpieczenia to benefity oferowane wszystkim pracownikom, bez względu na charakter ich pracy.

Pracownicy produkcyjni najbardziej spośród benefitów cenią dodatkowe wynagrodzenie uzależnione od wyników (76 proc.) oraz karty przedpłacone (71 proc.).

Preferowane benefity – specjaliści



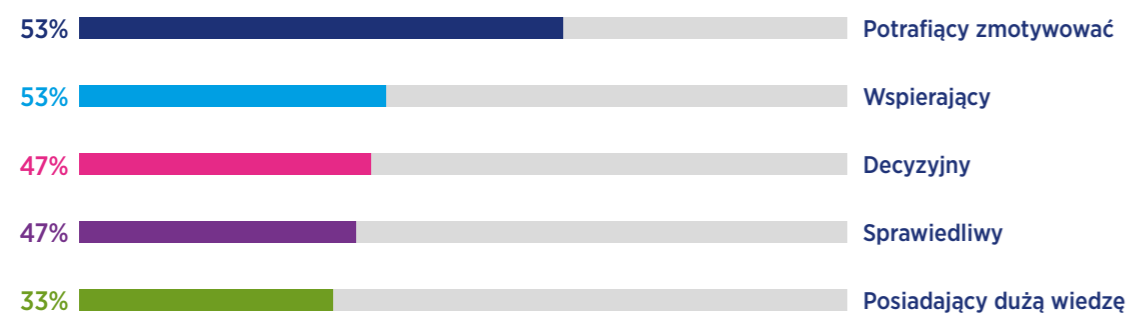
Preferowane benefity – pracownicy produkcyjni



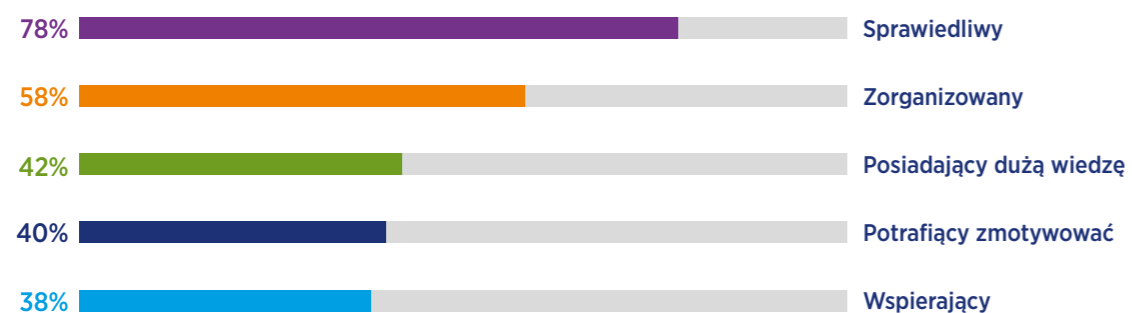
IDEALNY PRZEŁOŻONY

Atrakcyjność pracodawcy zależy również od kompetencji oraz cech charakteru przełożonych. Zdaniem osób zajmujących stanowiska specjalistyczne idealny przełożony powinien, przede wszystkim, umieć motywować i wspierać pracowników. Pracownicy produkcyjni w przeważającej większości (78 proc.) wybrali odpowiedź „sprawiedliwy” (78 proc.), którą zaznaczyło jedynie 47 proc. badanych specjalistów. Cenią oni także umiejętności organizacyjne, ponieważ zdaniem prawie 60 proc. z nich przełożony powinien być „zorganizowany”.

Idealny przełożony – specjaliści



Idealny przełożony – pracownicy produkcyjni



Gospodarkę województwa dolnośląskiego cechuje **wysoki poziom innowacyjności**. Dotyczy to także sektora produkcyjnego. Dzięki wysokiej produktywności, przemysł odpowiada aż za 28 proc. wartości dodanej w województwie.

Lokalni przedsiębiorcy optymistycznie patrzą w przyszłość i planują nowe inwestycje, pomimo zwiększającej się konkurencji, wpływającej na dostępność kompetencji na rynku pracy. Aby pozyskać i utrzymać w strukturze firmy najlepszych pracowników, pracodawcy coraz częściej sięgają po dodatkowe metody, m.in.: ulepszanie systemu wynagrodzeń, zlecanie usług rekrutacyjnych na zewnątrz czy poszukiwanie pracowników poza regionem.

Atrakcyjne warunki pracy sprawiają, że coraz więcej osób przeprowadza się do województwa dolnośląskiego. O wyborze potencjalnego pracodawcy w regionie najczęściej decydują warunki pracy, a więc wynagrodzenie i benefity oraz zakres obowiązków, możliwie najdokładniej odpowiadający kompetencjom danego pracownika.

Analiza danych zebranych w badaniach pracodawców i pracowników pokazała, że firmy odpowiadają na potrzeby swoich pracowników, zapewniając rozbudowany system wynagrodzeń oraz odpowiednią elastyczność pracy (godziny pracy, wynagrodzenie uzależnione od wyników).

W przyszłości można się spodziewać dalszego wzrostu konkurencji, a co za tym idzie, profesjonalizacji w sektorze produkcyjnym. Będzie to skutkowało zwiększonym zapotrzebowaniem na specjalistów z różnych dziedzin produkcji. Odpowiednia polityka HR jest niezbędna dla prawidłowego funkcjonowania i przyszłego rozwoju zakładów przemysłowych.

KONTAKT
HAYS POLAND SP. Z O.O.



Tomasz Kowalski
Team Leader Manufacturing
& Operations

D: +48 71 3479 987
M: +48 722 277 444
E: kowalski@hays.pl



Paula Rejmer
Operations Director Poland

M: +48 500 152 901
E: rejmer@hays.pl

KONTAKT
AGENCJA ROZWOJU AGLOMERACJI WROCŁAWSKIEJ SA

pl. Solny 14
50-062 Wrocław
T: +48 71 783 53 10
F: +48 71 783 53 11
M: araw@araw.pl

www.araw.pl