

Branża odzysk materiałowy surowców

Branżowy Bilans Kapitału Ludzkiego II

II edycja badania – terminy
18 kwietnia 2023

CEL BADANIA

Zwiększenie wiedzy o potrzebach kompetencyjnych w branży przez:

- ✓ określenie stanu i kierunków rozwoju kadr branży i związanego z nim zapotrzebowania na kompetencje
- ✓ określenie wyzwań, przed jakimi stoi branża w wymiarze kompetencyjnym w związku ze zmianami społecznymi, gospodarczymi i technologicznymi

METODOLOGIA

Metody jakościowe – kwiecień-czerwiec 2022

Metody ilościowe – styczeń – marzec 2023

Panel podsumowujący – kwiecień 2023

TERMINARZ

Praca nad raportem końcowym – do połowy czerwca 2023

Praca nad podsumowaniem badań (ulotki) – czerwiec 2023

Stół branżowy i publikacja raportu – listopad 2023

Co w raporcie z II edycji?

- **Przyszłość branży**
 - Trendy, czynniki
 - Scenariusze rozwoju
- **Zatrudnienie**
 - Obecne zatrudnienie
 - Zapotrzebowanie w przyszłości
 - Zatrudnienie cudzoziemców
- **Ocena, rozwój i motywowanie pracowników**
 - Ocena pracowników
 - Formy rozwoju
 - System motywacyjny
- **Współpraca biznes – edukacja**
- **Bilans kompetencji**
- **Rekomendacje**

Bilans kompetencji – kluczowe stanowiska

stanowiska kierownicze

- **kierownik zakładu**
- **brygadzista**

stanowiska specjalistyczne

- **specjalista ds. ochrony środowiska**
- **handlowiec**
- **konserwator**
- **technolog**
- **logistyk**

stanowiska niespecjalistyczne

- **operator urządzeń specjalistycznych**
- **kierowca**
- **ładowacz odpadów**
- **magazynier**
- **sortowacz**

Bilans kompetencji – wymiary

Wymiar	Wyjaśnienie/opis	Oceniający
Ważność	Ocena ważności kompetencji przez pracodawców na skali 1 - 5	Pracodawcy
Trudność	Kompetencja oznaczona jako trudno dostępna , gdy tak wskazało minimum 50% pracodawców oceniających dany profil	Pracodawcy
Znaczenie w przyszłości	Kompetencje, które w opinii przynajmniej 20% pracodawców będą zyskiwać na znaczeniu w perspektywie najbliższych 2 lat	Pracodawcy
Hot skills	Kompetencje, których znaczenie już teraz szybko rośnie lub wkrótce wzrośnie w opinii przynajmniej 10% pracodawców	Pracodawcy
Samoocena pracownika	Ocena własnego poziomu kompetencji na zajmowanym stanowisku na skali 1-5	Pracownicy
Chęć rozwoju kompetencji	Kompetencje, które pracownicy chcieliby rozwijać (wskazania od 30% do 40% pracowników) lub rozwijać najczęściej (wskazania powyżej 40% pracowników)	Pracownicy

Bilans kompetencji - Stanowiska kierownicze

kierownik zakładu i brygadzista

- szczególnie istotne: **wysokorozwinięte kompetencje zarządcze, umiejętności komunikatywne oraz społeczne**
- większość kompetencji - **trudno dostępna**
- perspektywa pracowników:
 - potwierdzają, wskazując, że **w pracy wykonują zadania zbyt trudne w porównaniu do posiadanych kompetencji**
 - osoby na tych stanowiskach **chcą rozwijać** niemal wszystkie kompetencje określone jako ważne
- **niemal wszystkie kompetencje** zidentyfikowane jako ważne dla kierownika zakładu **wzrosną na znaczeniu** w ciągu najbliższych 2 lat

Bilans kompetencji - Stanowiska specjalistyczne

specjalista ds. ochrony środowiska, handlowiec, technolog, logistyk, konserwator

- **prognozowany wzrost znaczenia** niemal **każdej kompetencji** zidentyfikowanej jako ważna dla tych stanowisk
- pracownicy widzą potrzebę rozwoju kompetencji, jednak te, które chcieliby poszerzyć wskazują znacznie rzadziej aniżeli pracownicy na stanowiskach kierowniczych

Bilans kompetencji - Stanowiska niespecjalistyczne

operator, kierowca, ładowacz, sortowacz, magazynier

- duże zapotrzebowanie na pracowników niespecjalistycznych i trudności rekrutacyjne
 - często zatrudniane są osoby bez odpowiednich kompetencji
 - ➔ niemal wszystkie **kompetencje** istotne dla tej grupy stanowisk są **trudno dostępne**
- **znikomy udział kompetencji, których znaczenie wzrośnie w perspektywie najbliższych 2 lat**
 - perspektywa pracowników - **nie odczuwają potrzeby rozwoju kompetencji** (niskie zarobki, stosunkowo skromne benefity oraz brak perspektyw na awans)



Branżowy Bilans Kapitału Ludzkiego II
Branża odzysk materiałowy surowców

Dziękuję za uwagę
adriana_skorupska@parp.gov.pl