



**Branżowy Bilans
Kapitału Ludzkiego II**

**Branża
chemiczna**

Wyniki I edycji badań

Informacje o projekcie



Nazwa projektu:

Branżowy Bilans Kapitału Ludzkiego II
Branża Chemiczna



Cel badania:

Zwiększenie wiedzy na temat obecnego
i przyszłego zapotrzebowania
na kompetencje w branży chemicznej



Terminy realizacji:

I edycja badań:

sierpień 2020 – maj 2021 r.

w tym badanie ilościowe:

kwiecień – maj 2021 r.



Respondenci:

badanie jakościowe: pracodawcy, eksperci
branżowi, specjaliści HR, przedstawiciele edukacji

badanie ilościowe: pracodawcy z branży chemicznej
oraz zatrudnieni na kluczowych stanowiskach
pracownicy

Informacje o branży

Branża chemiczna obejmuje:



wytwarzanie i przetwarzanie koksu i produktów rafinacji ropy naftowej (PKD C19)



produkcję chemikaliów i wyrobów chemicznych (PKD C20)



produkcję podstawowych substancji farmaceutycznych oraz leków i pozostałych wyrobów farmaceutycznych (PKD C21)



produkcję wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych (PKD C22)

Liczba pracujących:
323 tys. pracowników*

* dane GUS za 2020 r.; trzeci co do wielkości rynek zatrudnienia w kraju

Liczba firm:
7 500*

* szacunki na podstawie danych z ZUS za 2020 r., bez osób samozatrudnionych

Najważniejsze podmioty polskiego przemysłu chemicznego:

- » PKN Orlen
- » LOTOS
- » Azoty
- » Michelin Polska
- » Bridgestone Polska
- » Dębica (Goodyear)

Główne procesy biznesowe

Opracowanie nowego produktu:



- » Opracowanie koncepcji nowego produktu
- » Opracowanie syntezy nowych produktów
- » Przeprowadzenie procesów chemicznych
- » Tworzenie dokumentacji
- » Udoskonalanie substancji

Opracowanie formuły produktów:



- » Testowanie produktów
- » Przygotowanie próbek do testów
- » Opracowywanie wniosków
- » Przygotowanie produkcji oraz tworzenie instalacji doświadczalnej
- » Tworzenie dokumentacji

Produkcja



- » Planowanie prac produkcyjnych
- » Przeprowadzenie procesów chemicznych
- » Nadzorowanie produkcji
- » Przygotowanie surowców pod względem jakości i składu
- » Pilnowanie stanów magazynowych
- » Oczyszczanie surowca
- » Realizacja produkcji
- » Obsługa maszyn
- » Dobranie proporcji -formulacja
- » Tworzenie kompozycji zapachowych
- » Wytwarzanie opakowań

Pozyskanie klienta



- » Kontakt z klientem
- » Badanie potrzeb klienta
- » Projektowanie produktów pod kątem klienta

- » Kontrola jakości:
- » Sprawdzanie dostaw
- » Kontrola pracy maszyn
- » Kontrola produkcji
- » Kontrola substancji
- » Sprawdzenie jakości substancji zgodnie z ich specyfikacjami



Magazynowanie/transport/logistyka:



- » Zapewnienie ruchu magazynowego
- » Wydawanie towaru
- » Obsługa stanowisk związanych z pracą magazynu, transportem i logistyką
- » Przygotowanie towaru
- » Zakup surowca
- » Rozładowanie transportu /przyjęcie towaru
- » Zgłaszanie zamówień
- » Dostarczanie produktu
- » Sprawdzenie produktów ze specyfikacją zamówienia
- » Składowanie surowców

Kluczowe stanowiska



Operator maszyn i urządzeń przemysłu chemicznego /operator maszyn i urządzeń przetwórstwa tworzyw sztucznych



Pracownik produkcji



Brygadzysta na produkcji



Kontroler jakości



Technolog



Analityk chemiczny /laborant/ pracownik laboratorium



Kierownik laboratorium



Kierownik produkcji



Zatrudnienie

Przewidywana zmiana poziomu zatrudnienia w ciągu najbliższych 12 miesięcy – ocena pracodawców:



74% zatrudnienie nie ulegnie zmianie



8% zatrudnienie wzrośnie



6% zatrudnienie spadnie

Wzrost zatrudnienia przewiduje przede wszystkim:



15% firm 50-249



17% z podsektora wytwarzanie i przetwarzanie koksu oraz produktów rafinacji ropy naftowej

Według pracodawców największy wzrost zatrudnienia w najbliższych 5 latach nastąpi na następujących kluczowych stanowiskach (% wskazań):



13% pracownik produkcji



12% operator maszyn



9% technolog

Utrzymanie pracowników

91% badanych pracowników zatrudnionych na kluczowych stanowiskach w branży chemicznej jest zadowolona z pracy w przemyśle chemicznym

Ocena poszczególnych aspektów pracy przez pracowników;
% odpowiedzi „raczej zadowolony” i „zadowolony”

- » Relacje ze współpracownikami: **92%**
- » Relacje z przełożonymi: **90%**
- » Warunki pracy: **90%**
- » Bezpieczeństwo zatrudnienia: **89%**
- » Work-life balance: **80%**
- » Inicjatywa i samodzielność: **78%**
- » Rozwój osobisty i podnoszenie kompetencji: **77%**
- » Wynagrodzenie: **73%**
- » Szanse na awans: **63%**

94% pracowników nie planuje zmiany pracy przez kolejne 12 miesięcy od czasu badania

Strategie rekrutacyjne

Jedynie **16%** firm prowadziło rekrutację w ciągu ostatnich 12 miesięcy poprzedzających badanie

- » najczęściej (**35%** firm przeprowadzających rekrutację) zajmuje się produkcją podstawowych substancji farmaceutycznych oraz leków i pozostałych wyrobów farmaceutycznych
- » powody trudności w procesie rekrutacji wg pracodawców:
 - » małe zainteresowanie ofertą pracy: **47%**
 - » niespełnienie oczekiwań przez kandydatów: **45%**
 - » brak zadowolenia kandydatów z warunków zatrudnienia: **37%**

Ocena umiejętności pracowniczych

55% pracowników było ocenianych przez swojego pracodawcę pod kątem posiadanych umiejętności w ciągu ostatnich 12 miesięcy poprzedzających badanie

- » systematycznie: **19%**
- » sporadycznie: **36%**

Najczęściej (**40%**) regularna weryfikacja poziomu kompetencji pracowników odbywa się w podsektorze **produkcji podstawowych substancji farmaceutycznych oraz leków i pozostałych wyrobów farmaceutycznych**

67% pracodawców deklaruje, że ocenia, jakich umiejętności w danym momencie potrzebują od pracowników:

- » systematycznie: **25%**
- » sporadycznie: **42%**

Sposoby oceny umiejętności pracowników przez pracodawcę



Źródło: opracowanie własne na podstawie BBKL II chemia – I edycja 2021; pracodawcy oceniający jakich umiejętności potrzebują pracownicy (n=567).

Rozwój kompetencji pracowniczych

Pracodawcy na temat umiejętności pracowników z branży chemicznej:



» **49%** jest zdania, że kompetencje pracowników wymagają rozwoju w pewnych obszarach



» **46%** uważa, że są one w pełni zadowalające

87% nowych pracowników przechodzi przeszkolenie wewnątrzfirmowe przed rozpoczęciem pracy w firmach:

- » **45%** zatrudnionych potrzebuje niewielkiego wdrożenia
- » **29%** większego przeszkolenia
- » **13%** pełnego

62% pracodawców szkoli zatrudnionych pracowników w przypadku braku potrzebnych w firmie kompetencji

W ciągu 12 miesięcy poprzedzających badanie:

- » **44%** pracowników brało udział w różnego rodzaju kursach i szkoleniach (w tym obowiązkowych w miejscu pracy)
- » **41%** korzystało z oferty rozwojowej w firmie (m.in.: instruktaże, wizyty studyjne, job-shadowing)

89% badanych pracowników uważa, że oferta rozwojowa w ich firmie jest zadowalająca:



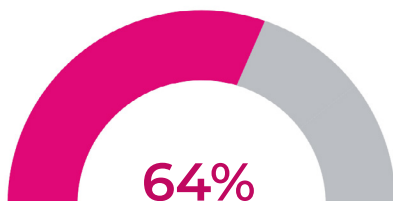
z oferty rozwojowej najbardziej zadowoleni są pracownicy w podsektorze produkcja podstawowych substancji farmaceutycznych oraz leków i pozostałych wyrobów farmaceutycznych (**43%** wskazań)

20% pracowników chciałoby rozwijać swoje umiejętności w ciągu 12 miesięcy od daty badania, uczestnicząc w różnych formach kształcenia i rozwoju oferowanych przez firmę

Ich motywacją do rozwoju kompetencji jest:



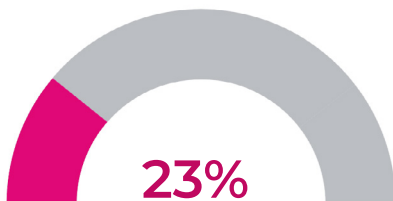
chęć zwiększania umiejętności potrzebnych do pracy



wymagania ze strony pracodawcy







zmniejszenie ryzyka utraty pracy



Wpływ pandemii na branżę

Ocena pandemii przez pracodawców:

- » **49%** negatywny wpływ na firmę

- » **39%** trochę negatywny, trochę pozytywny wpływ na firmę

- » **8%** pozytywny wpływ na firmę

- » **4%** nie wiem/trudno powiedzieć


Negatywne skutki pandemii:

- » spadek liczby zamówień: **78%** wskazań pracodawców
- » zmniejszenie liczby klientów: **72%**
- » zmniejszenie sprzedaży produktów lub usług: **71%**
- » problem z dostawcami/odbiorcami: **60%**
- » dostosowanie procedur w firmie do wymogów bezpieczeństwa o higieny w związku z COVID-19: **54%**
- » zachowanie płynności finansowej: **53%**
- » wzrost kosztów funkcjonowania firmy: **52%***

Pozytywne skutki pandemii:

- » wzrost liczby zamówień: **63%** wskazań pracodawców
- » pozyskiwanie nowych klientów: **59%**
- » zwiększenie sprzedaży produktów lub usług: **54%**
- » pozyskiwanie nowych partnerów do współpracy: **45%***

* pytanie wielokrotnego wyboru

Bilans kompetencji

Cele bilansu:

- » ocena niedopasowania kompetencyjnego
- » identyfikacja luki kompetencyjnej
- » ocena ważności kompetencji w przyszłości

Ocena niedopasowania kompetencyjnego:

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

Luka kompetencyjna – kompetencje relatywnie ważniejsze dla pracodawców i jednocześnie trudne do pozyskania w opinii conajmniej 50% pracodawców oceniających profil kompetencyjny dla danego stanowiska kluczowego

Pracodawcy ogólnie oceniają kompetencje zdefiniowane w profilach jako ważne z punktu widzenia zadań zawodowych wykonywanych na danym stanowisku, a pracownicy uznają swoje umiejętności za generalnie wystarczające do realizacji tychże zadań.

2,4 pkt*

Średnia ocena ważności kompetencji przez pracodawców dla poszczególnych kluczowych stanowisk.

3 pkt**

Średnia samoocena kompetencji pracowników w przypadku wszystkich ocenianych kluczowych ról zawodowych.

*w skali od 1 do 3.

**w skali od 1 do 4, gdzie 4 oznacza, że poziom kompetencji przewyższa wymagania



Na tle pozostałych badanych kluczowych stanowisk zidentyfikowano:

Najwięcej kompetencji niedoboru:



» kierownik produkcji



» technolog

Najwięcej kompetencji zrównoważonych:



» operator maszyn i urządzeń przemysłu chemicznego/
operator maszyn i urządzeń przetwórstwa tworzyw sztucznych



» pracownik na produkcji

Najwięcej kompetencji nadwyżkowych:



» kierownik laboratorium



» analityk chemiczny/ laborant/
pracownik laboratorium

Kluczowe stanowiska charakteryzujące się największą luką kompetencyjną:



» kierownik laboratorium



» technolog



» kierownik produkcji

Większość pracodawców uważa, że w ciągu najbliższych 5 lat znaczenie poszczególnych kompetencji potrzebnych do pracy na kluczowych stanowiskach w branży chemicznej nie zmieni się. Ocenia tak co najmniej **60%** badanych w odniesieniu do każdej kompetencji ze wszystkich ocenianych profili.

Trendy oddziałujące na branżę

- » rosnąca liczba i znaczenie regulacji UE związanych z proekologicznymi strategiami Zielonego Nowego Ładu i Europejskiego Zielonego Ładu
- » postępująca indywidualizacja (customizacja) – dopasowywanie produktów do trendów rynkowych oraz wymagań poszczególnych klientów
- » coraz większe powiązanie gospodarki polskiej ze światową (globalizacja) – zaostrzenie konkurencji
- » postępujący rozwój Przemysłu 4.0 – tzw. czwarta rewolucja przemysłowa,
- » rosnące znaczenie kompetencji transdyscyplinarnych w kontekście rozwoju kapitału ludzkiego

Trendy o największym znaczeniu dla polskiej branży chemicznej według ekspertów branżowych:

rozwój Przemysłu 4.0



globalizacja



indywidualizacja
(customizacja)



Stanowiska przyszłości

W ocenie ekspertów:



» technolog



» specjalista IT



» automatyk



» specjalista
B+R

W ocenie pracodawców:

- » specjalista IT (**6,2***)
- » specjalista z zakresu zrównoważonego rozwoju i prawa UE (**6,2**)
- » specjalista o kompetencjach transdyscyplinarnych (**6,0**)
- » specjalista z zakresu marketingu (**5,9**)

* średnia ocena prawdopodobieństwa wzrostu zapotrzebowania na dane stanowisko na skali 0-10

Wyzwania

W ocenie ekspertów:

- » pozyskanie odpowiednio wykwalifikowanej kadry posiadającej kompetencje transdyscyplinarne (**98%** wskazań)
- » zdolność wytwarzania przez polskie przedsiębiorstwa innowacyjnych produktów, spełniających standardy UE, przy jednoczesnej optymalizacji kosztów (**93%**)
- » pozyskanie kadry zdolnej do współpracy z ekspertami z wielu zróżnicowanych dziedzin (**88%**)

W ocenie pracodawców:

- » sprostanie oczekiwaniom finansowym pracowników (**57%** wskazań)
- » wysokie koszty wprowadzenia innowacji (**54%**)
- » zatrzymanie najlepszych pracowników w firmie (**51%**)

Pełne omówienie wyników badań
znajduje się w Raporcie:

Branżowy Bilans Kapitału Ludzkiego II
Branża chemiczna

Raport z I edycji badań:

[Unikatowy w skali Polski i Europy monitoring
zapotrzebowania na kompetencje na rynku
pracy - PARP - Centrum Rozwoju MŚP](#)

