

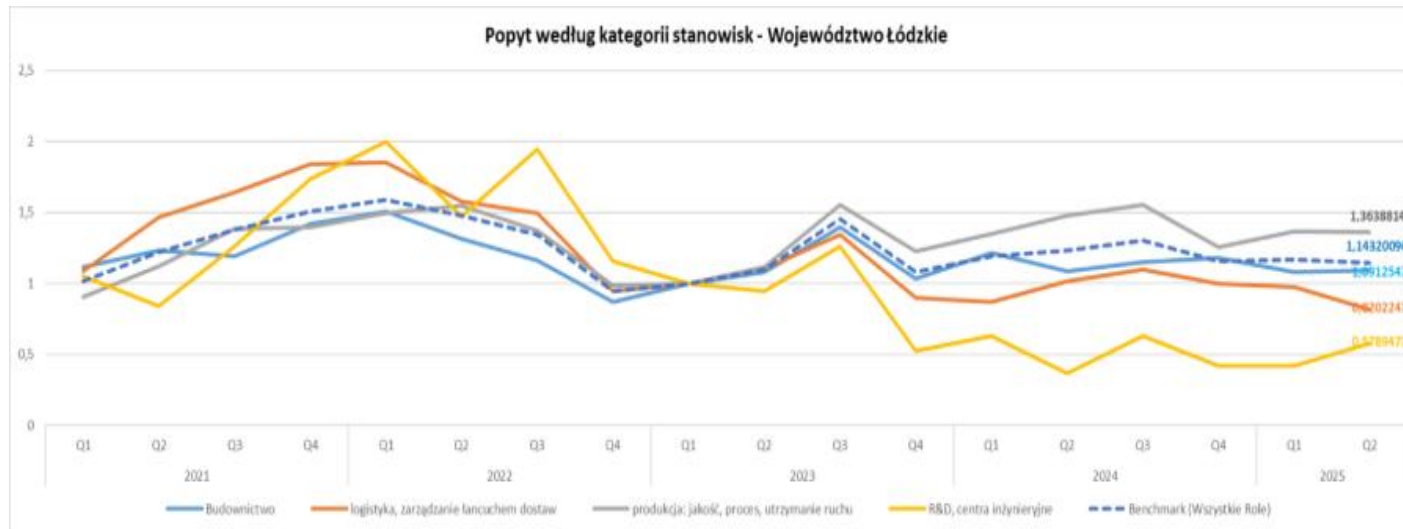
Aktualne trendy na rynku łódzkim i wyniki ankiet dla pracodawców



Aktualne trendy na rynku łódzkim z punktu widzenia zapotrzebowania na pracowników.

- W naszym regionie Produkcja: jakość, procesy, utrzymanie ruchu to najbardziej stabilny i największy sektor pod względem zapotrzebowania na pracowników. Pomimo wahań ogólnego rynku, popyt w tej branży utrzymywał się na wysokim poziomie, powyżej benchmarku rynkowego.
- Logistyka i zarządzanie łańcuchem dostaw wykazuje niestabilność na przestrzeni analizowanego okresu czasu - sektor ten przeżywał dynamiczny rozwój w latach 2021–2022, ale w 2023 roku nastąpił w nim gwałtowny spadek popytu. W 2024 roku widoczna była odbudowa, ale w drugim kwartale 2025 roku popyt ponownie nieco spadł.
- Najniższy popyt w regionie możemy zaobserwować w sektorze R&D. W porównaniu z rokiem 2022, kiedy w Polsce lokowano dużo nowych inwestycji z obszaru R&D, spadek jest znaczący. Przy czym istotne jest, aby rozgraniczyć tu R&D przemysłowe od R&D technologiczno-produktowego w branży IT. Z naszej perspektywy, taki wynik może być sygnałem, że firmy zamiast tworzyć nowe działy lub rozbudowywać istniejące, skupiają się na optymalizacji bieżącej działalności i na bardziej stabilnych obszarach, takich jak produkcja czy utrzymanie ruchu.

Aktualne trendy na rynku łódzkim z punktu widzenia zapotrzebowania na pracowników.



***Dane dla obu analiz pochodzące z najpopularniejszego portalu z ogłoszeniami o pracę w Polsce. Całkowity zbiór danych dla badanego okresu n = 142 571**

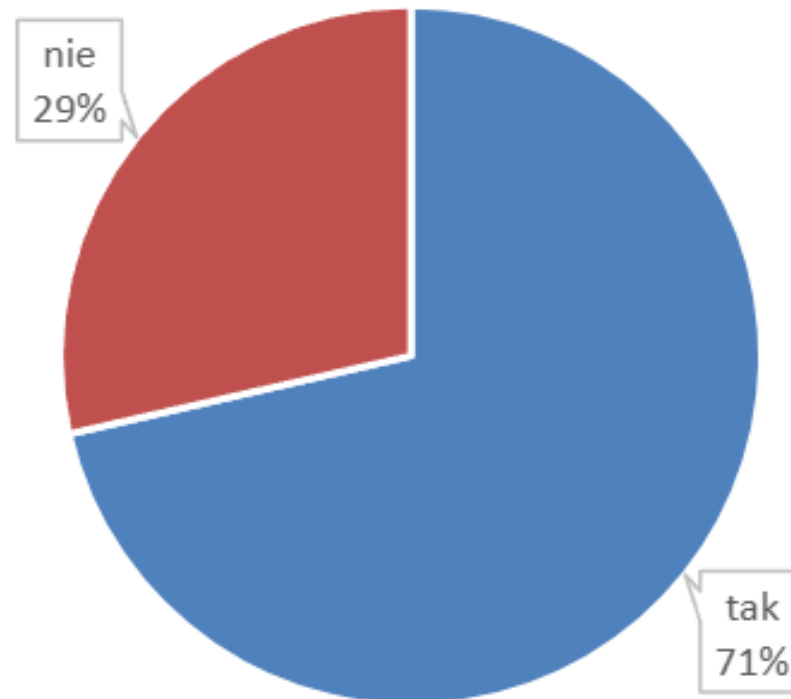
Kluczowe kompetencje poszukiwane przez pracodawców.

- W związku z procesami automatyzacji i robotyzacji, pracodawcy poszukują dziś nie tylko rąk do pracy, ale przede wszystkim wykwalifikowanych pracowników z umiejętnościami technicznymi – m.in. w obszarze automatyki i mechatroniki (znajomość programowania sterowników PLC, obsługi i serwisowania maszyn i robotów), czy elektryki i elektroniki (uprawnienia elektryczne i wiedza z zakresu układów sterowania).
- W obliczu konieczności reskillingu w organizacjach, ważne są też umiejętności miękkie - adaptacja do zmian (gotowość do ciągłej nauki, poznawania nowych technologii) i umiejętność pracy w zespole (skomplikowane procesy produkcyjne i logistyczne wymagają sprawnej koordynacji)

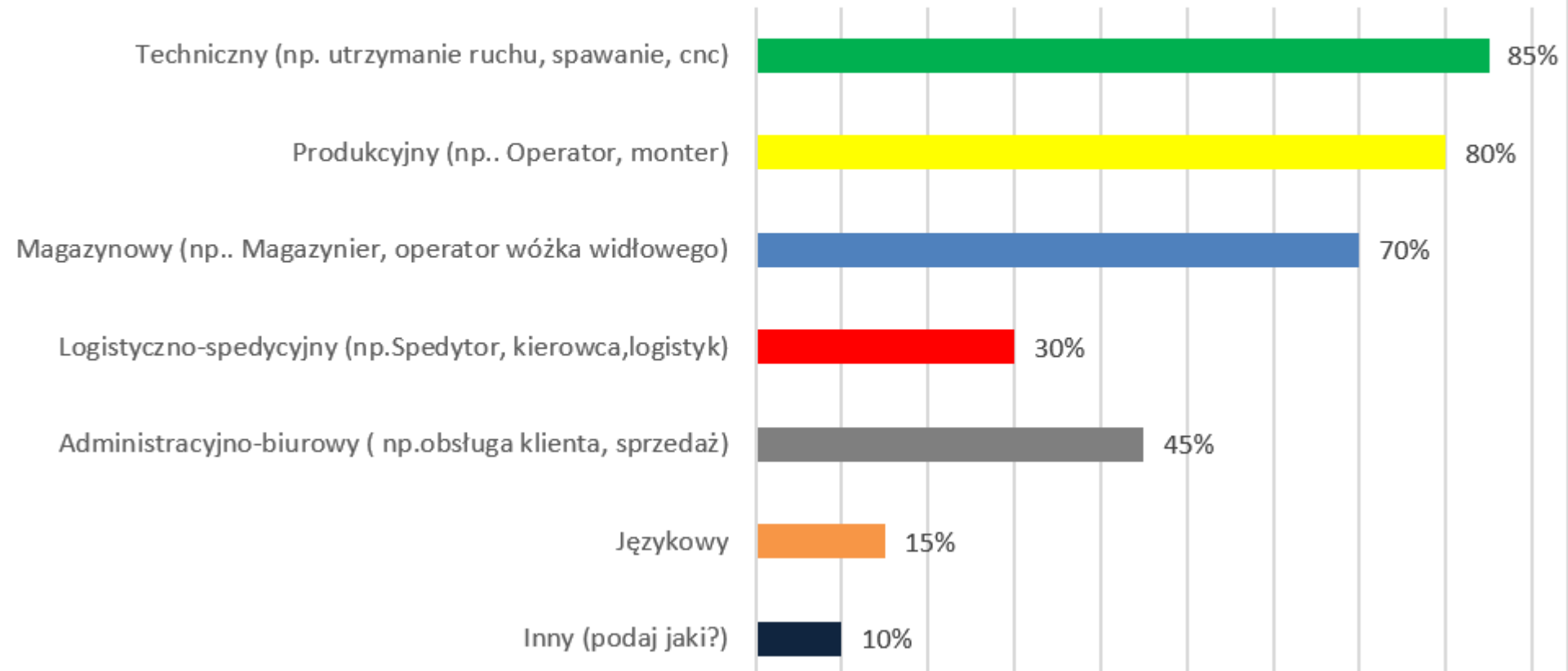
Wyniki ankiet dla pracodawców z woj. łódzkiego cz. 1



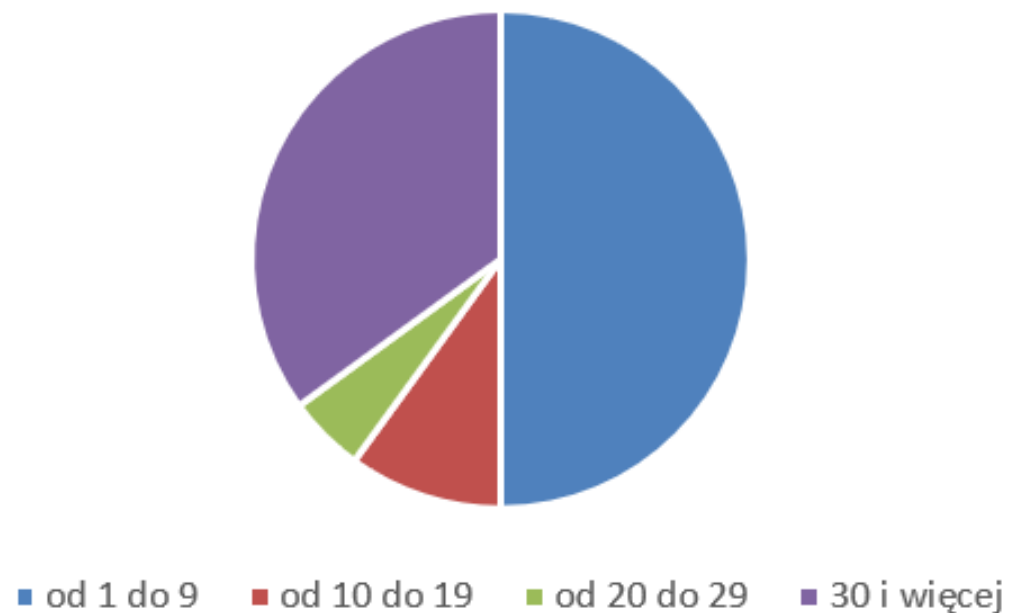
Czy Państwa firma ma potrzeby w zakresie zatrudnienia osób kończących szkołę ponadpodstawową?



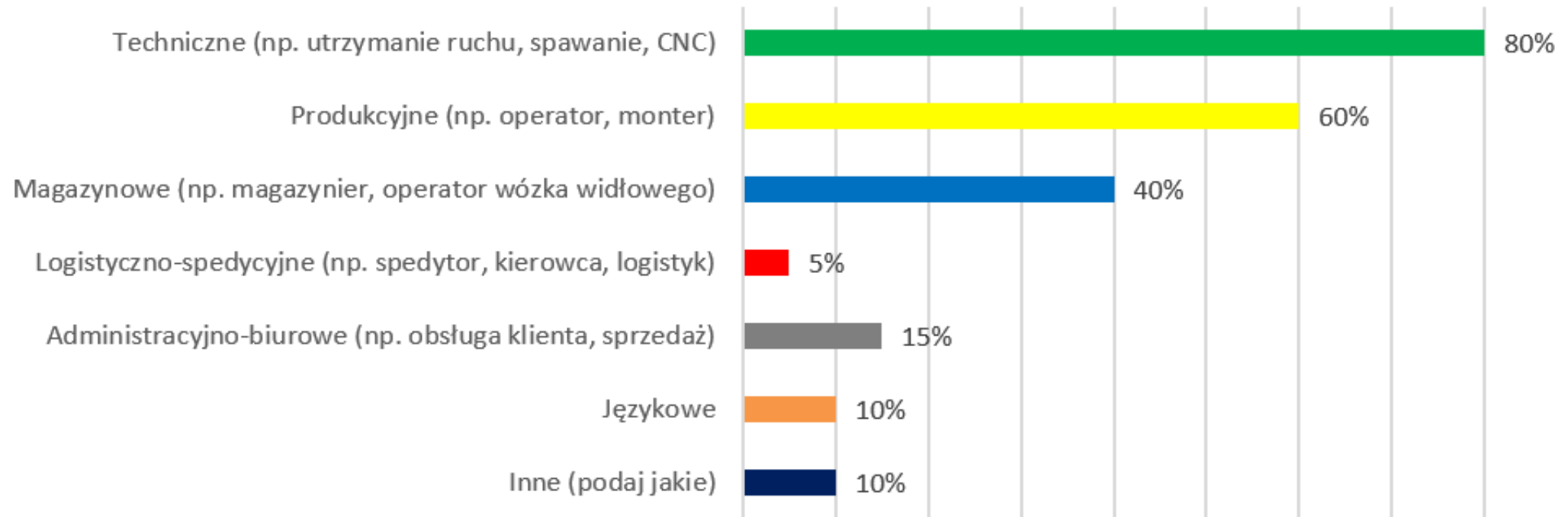
Jaki profil absolwenta jest dla Państwa firmy szczególnie interesujący z perspektywy profilu Państwa firmy?



Ilu absolwentów szkół ponadpodstawowych
mogliby Państwo zatrudnić w firmie w ciągu
roku?



Z jakimi stanowiskami widzicie Państwo obecnie największe wyzwanie w zakresie zatrudnienia osób kończących szkołę ponadpodstawową?



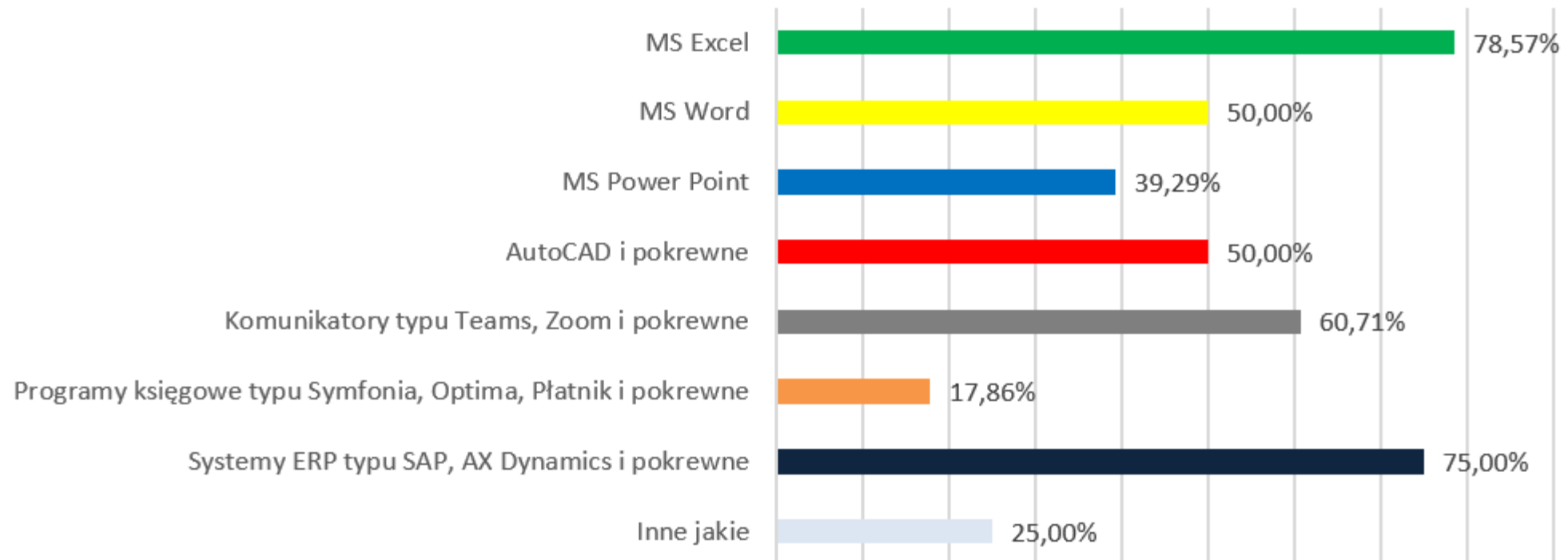
Jakie kluczowe kompetencje i umiejętności powinien posiadać absolwent szkoły ponadpodstawowej, aby być przyszłym pracownikiem Państwa firmy?

- Umiejętności manualno – techniczne: myślenie techniczne, czytanie i rozumienie dokumentacji technicznej i rysunku technicznego, wiedza z zakresu elektroniki oraz elektrotechniki, uprawnienia techniczne na wózki widłowe, elektryczne (SEP), spawanie, umiejętność programowania sterowników, korzystanie z elektronarzędzi, zdolności manualne
- Zaangażowanie i motywacja - chęć do pracy, zaangażowanie, chęć do pracy zmianowej oraz 4-brygadowej, z maszynami w ruchu, inicjatywa, szukanie nowych rozwiązań, szybkość działania
- Umiejętności społeczne - komunikacja, umiejętność pracy w grupie i z grupą, odporność na stres, umiejętność pracy z ludźmi
- Chęć do nauki - chęć do samokształcenia i zdobywania nowej wiedzy oraz nowych uprawnień, umiejętność znajdowania informacji i rozszerzania wiedzy
- Znajomość j. angielskiego na poziomie B1 i wyższym
- Znajomość MS Office, a w szczególności Excel

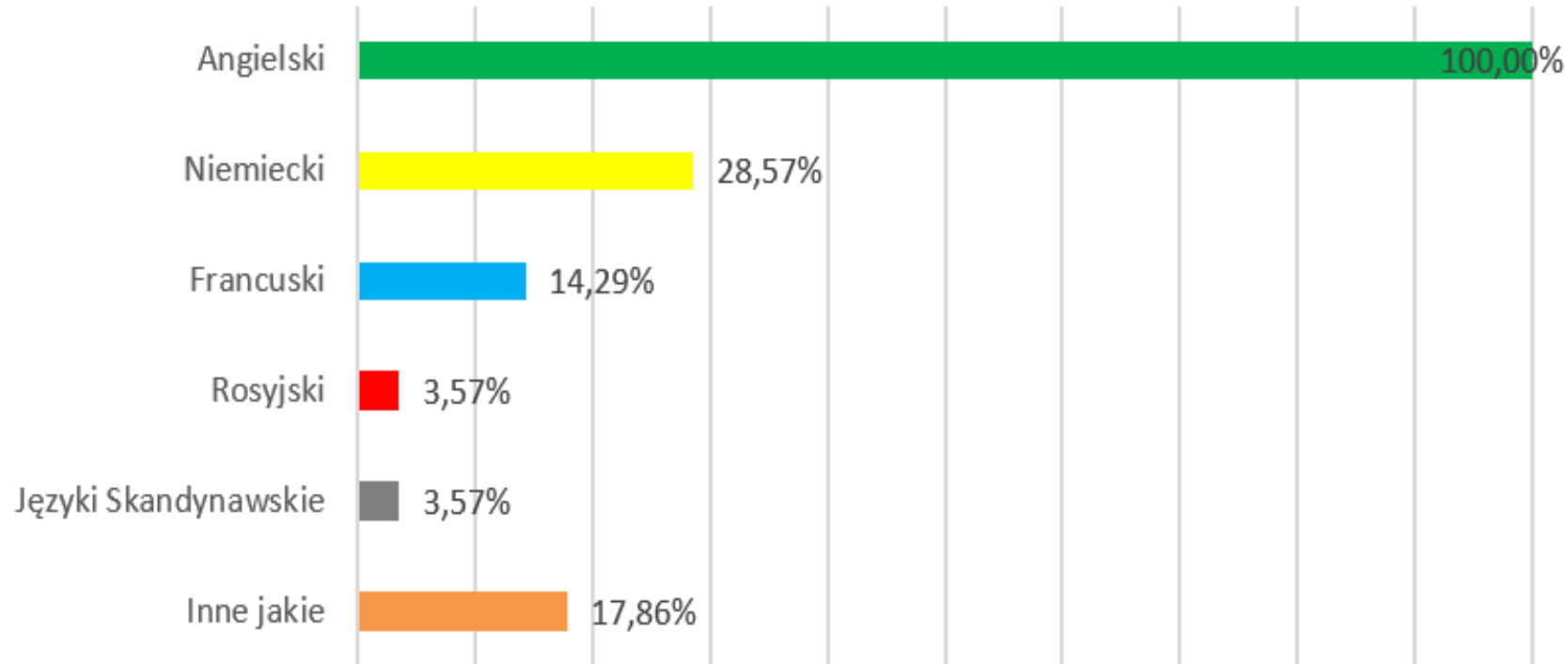
Czy obserwują Państwo luki kompetencyjne u absolwentów szkół ponadpodstawowych? Jeśli tak, to jakie?

- Brak kompetencji technicznych – braki w podstawach wiedzy technicznej oraz wiedzy elektrycznej, mechanicznej, nauka na przestarzałych maszynach i sprzętach w szkołach, brak umiejętności myślenia logicznego, brak praktycznego przygotowania do pracy, brak znajomości systemów komputerowych
- Brak zaangażowania - nikła chęć do pracy, brak chęci do pracy fizycznej dostosowanie się do zmiennych warunków, brak koncentracji na pracy, brak chęci do dalszej nauki, brak otwartości do działania, brak lojalności w stosunku do pracodawcy
- Niedojrzałość do samodzielnego, dorosłego życia - niedojrzałość emocjonalna, społeczna, roszczeniowość i przesadne reagowanie na krytykę, niesubordynacja
- Braki w umiejętnościach komunikacyjnych - nieumiejętność pracy w zespole, braki w komunikacji werbalnej, brak odporności na stres

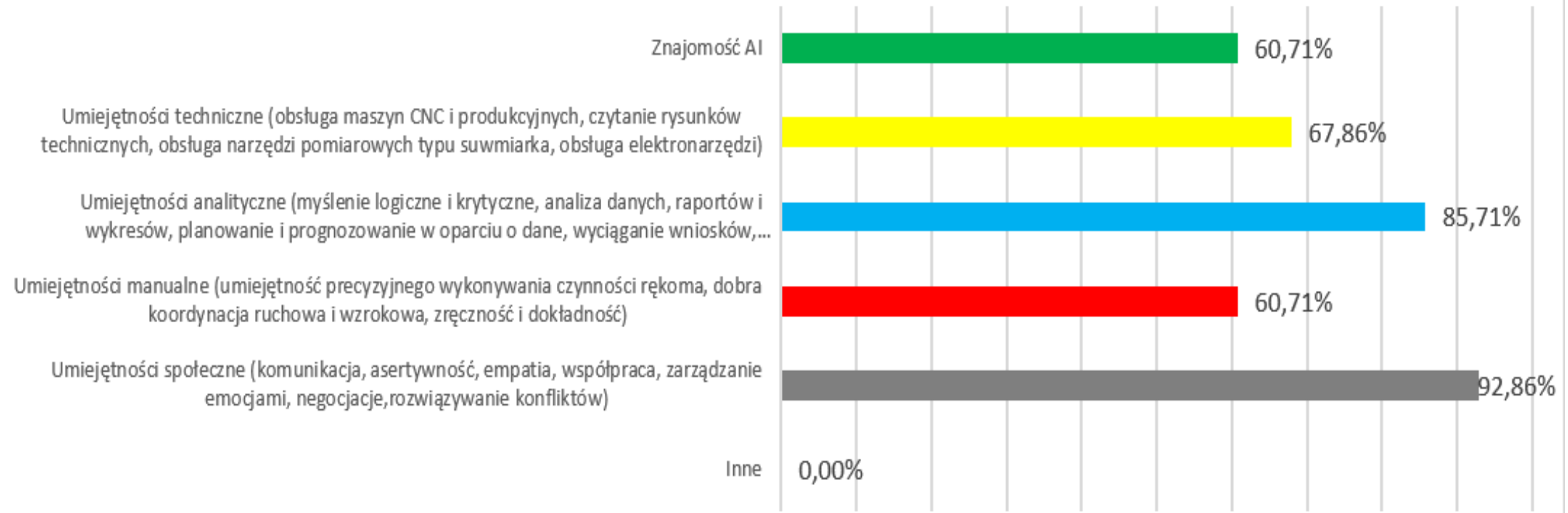
Znajomość jakich programów komputerowych będzie ważna w perspektywie od 3 do 5 lat z punktu widzenia Państwa potrzebrekrutacyjnych?



Znajomość jakich języków obcych (na poziomie min. komunikatywnym) będzie ważna w perspektywie od 3 do 5 lat z punktu widzenia Państwa potrzeb rekrutacyjnych?



Jakie inne kompetencje i umiejętności z poniższej listy będą ważne w perspektywie od 3 do 5 lat z punktu widzenia Państwa potrzeb rekrutacyjnych?



MOCNE STRONY

aktualnych absolwentów szkół ponadpodstawowych

- Otwartość - otwartość na zdobywanie wiedzy praktycznej, gotowość do nauki, otwartość na nowe doświadczenia, elastyczność i gotowość do podejmowania różnych wyzwań, otwarty umysł, cechowanie się świeżym, czasem kreatywnym podejściem
- Znajomość nowych technologii - łatwość w nauce i posługiwaniu się nowoczesnymi programami, np. wykorzystują AI w pracy, łatwość w poruszaniu się w świecie cyfrowym, łatwość technologiczna
- Pewność siebie – dbanie o work- life balance, stawianie granic i nastawienie na cel, pewność w wygłaszaniu swoich przekonań
- Znajomość języka angielskiego

SŁABE STRONY/OBSZARY DO ROZWOJU

aktualnych absolwentów szkół ponadpodstawowych

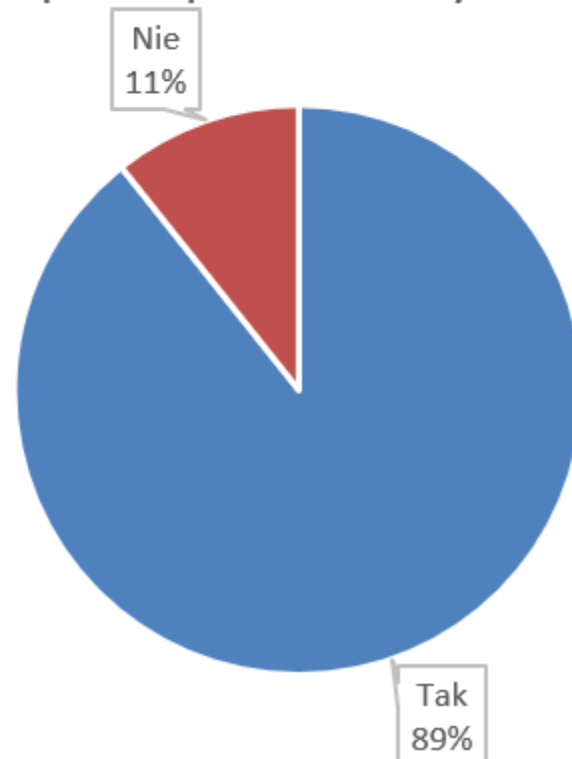
- Brak zaangażowania i chęci do pracy oraz do pracy zmianowej/fizycznej oraz brak lojalności i przywiązania do pracodawcy, brak poczucia odpowiedzialności za siebie zrozumienie odpowiedzialności za pracę i jej powagi, *"rezygnacja po roku pracy, bo nie są w stanie udźwignąć odpowiedzialności"*, brak motywacji do pracy, mała samodzielność oraz brak inicjatywy – oczekiwanie dokładnych instrukcji
- Kompetencje miękkie - umiejętności interpersonalne i społeczne, brak umiejętności do pracy w zespole oraz umiejętności radzenia sobie ze stresem, brak umiejętności komunikacyjnych
- Brak znajomości realiów rynku pracy- brak praktycznego przygotowania do wejścia na rynek pracy, *"brak zrozumienia, że na sukces należy zapracować"*, *"brak adaptacji do pracy z różnymi pokoleniami"*

"Praktykanci często nie do końca wiedzą po co i w jakim celu realizują praktyki, przychodzą skierowni przez szkołę wypełniają to jako obowiązek a nieżeli własne osobiste chęci i aspiracje"

Wyniki ankiet dla pracodawców z woj. łódzkiego cz. 2

Współpraca ze szkołami ponadpodstawowymi

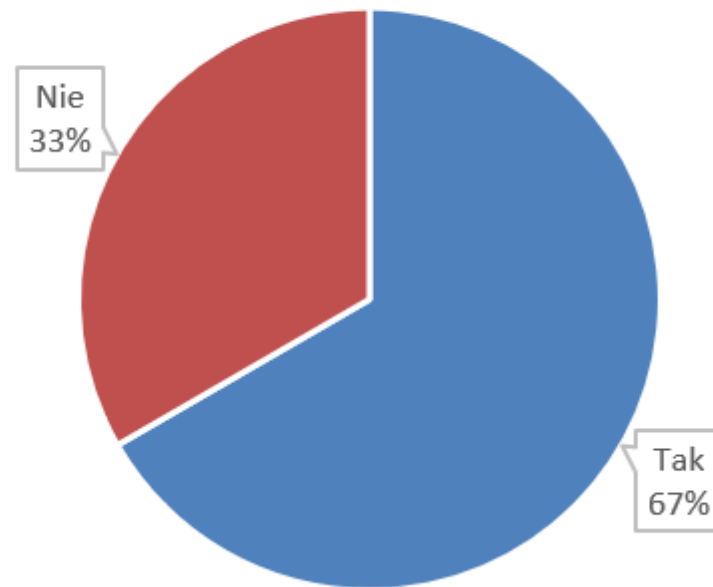
Czy Państwa firma współpracuje ze szkołami
ponadpodstawowymi?



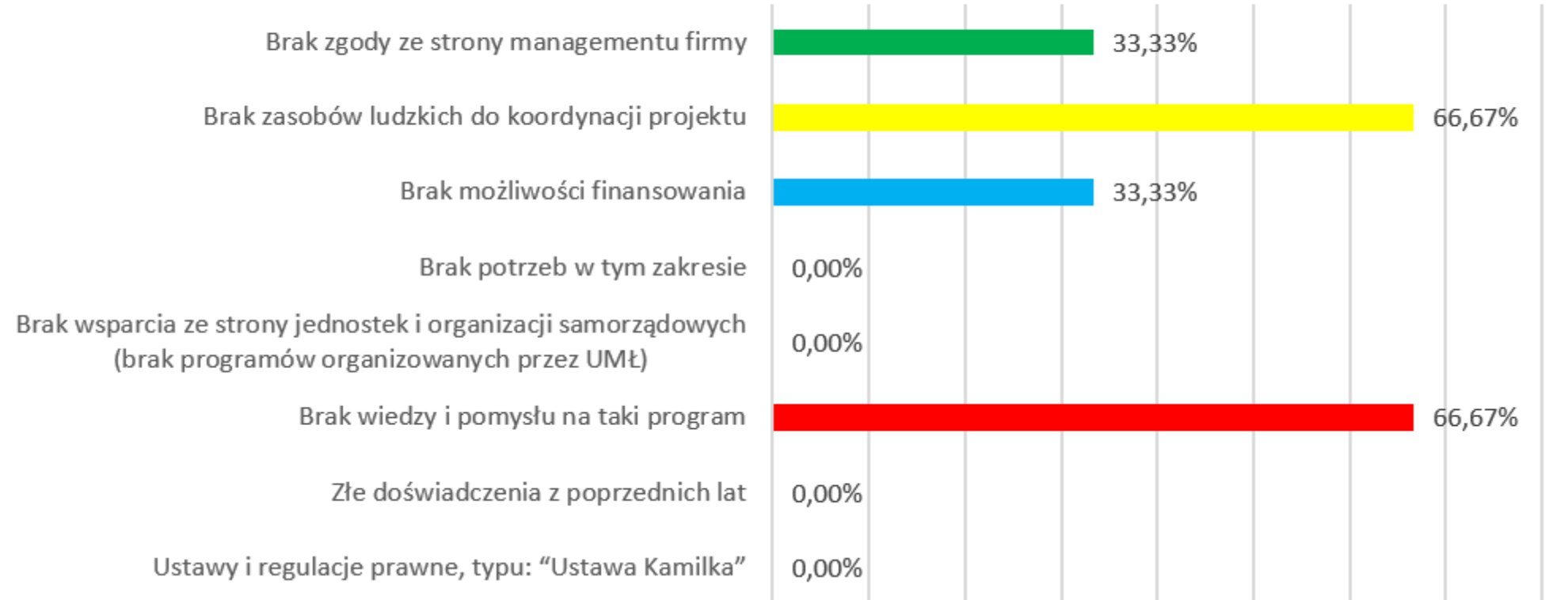
Na czym polega ta współpraca?



Czy jest potrzeba tego typu współpracy?



Z jakich powodów firma nie współpracuje ze szkołami ponadpodstawowymi?



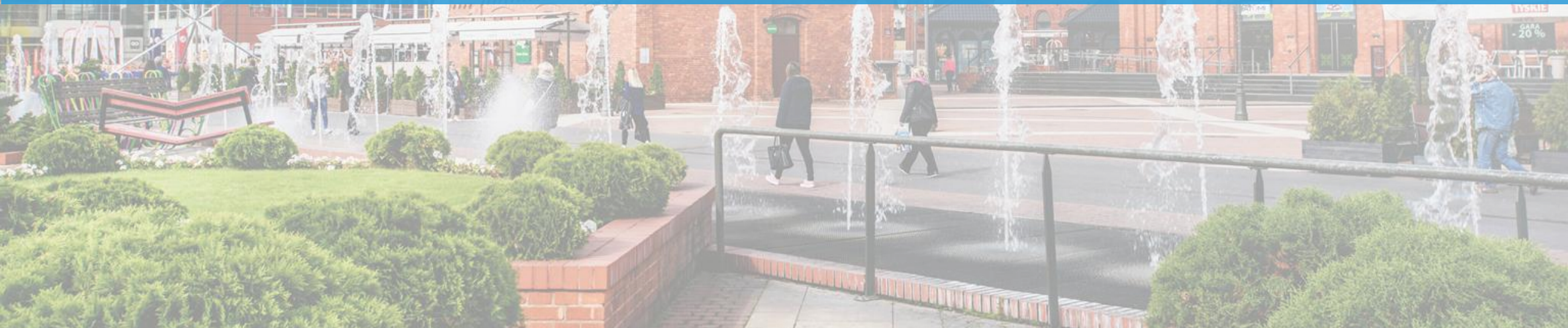
Jaka forma współpracy ze szkołami ponadpodstawowymi jest Państwa zdaniem najbardziej efektywna z punktu widzenia realizacji strategii biznesowej firmy?



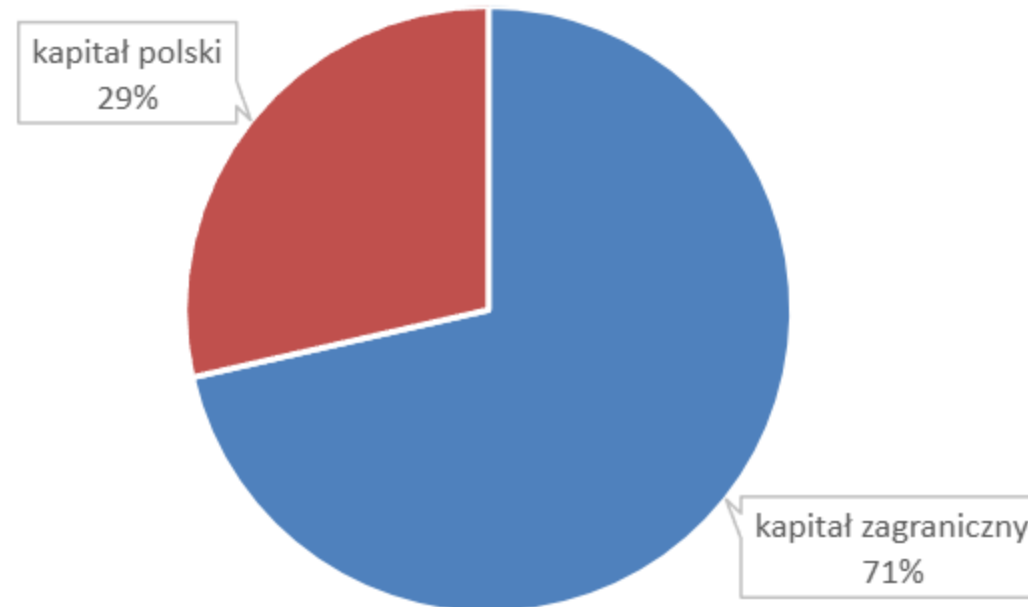
Jako eksperci z branży przemysłowej, jakie widzą Państwo wyzwania, z którymi przyjdzie się mierzyć w niedalekiej przyszłości pracodawcom z sektora produkcyjnego (nie tylko z perspektywy Państwa firmy)? Jak w tym kontekście mogłaby kształtować się współpraca między firmami a szkołami?

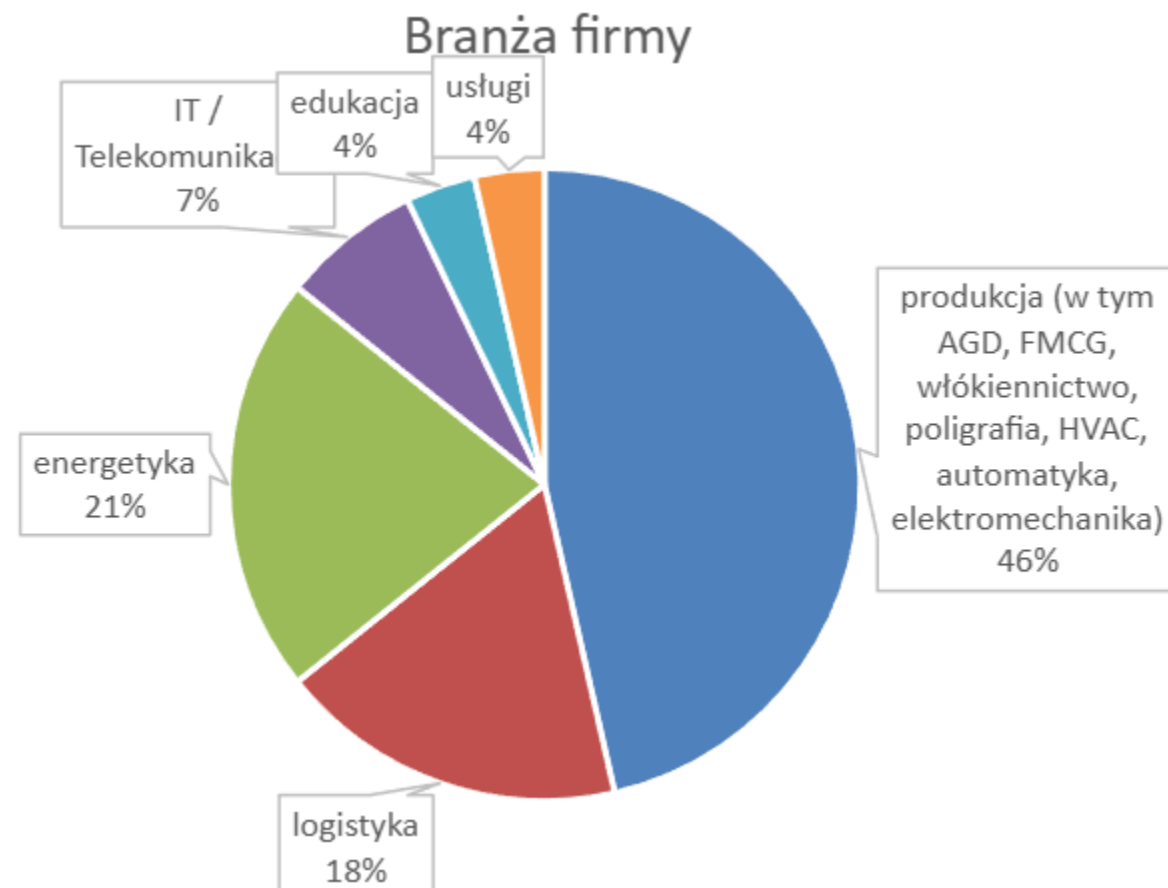
- Największe wyzwanie to dostęp do wykwalifikowanej kadry pracowników - elektromechaników, elektryków, mechaników oraz brak chętnych osób do pracy fizycznej/na produkcji, brak osób z umiejętnościami technicznymi.
- *"Głównym wyzwaniem jest pozyskiwanie wysokiej klasy pracowników technicznych. Najczęściej uczniowie nie mają wysoko rozwiniętych kompetencji, chociaż z jednej dziedziny, a często przekazują, że mieli wszystkiego po trochu w szkole, co sprawia że niczego praktycznie nienauczyli się w 100% (nawet jakiejś wąskiej dziedziny)"*
- Robotyzacja, automatyzacja AI, zmiany technologiczne, duża zmienność otoczenia,
- Skrócenie czasu pracy, brak ciągłości pracy w jednym zawodzie
- Współpraca mogłaby się kształtować poprzez dawanie możliwości poznania firmy i tego jak wygląda praca na produkcji oraz dostosowanie programów edukacyjnych do potrzeb biznesu oraz poprzez przedmioty techniczne, praktyczne, np włókiennictwo, szkoły przyzakładowe
- *"Szkoły bez wsparcia biznesu będą szkolić na przestarzałym sprzęcie"*

Metryczka

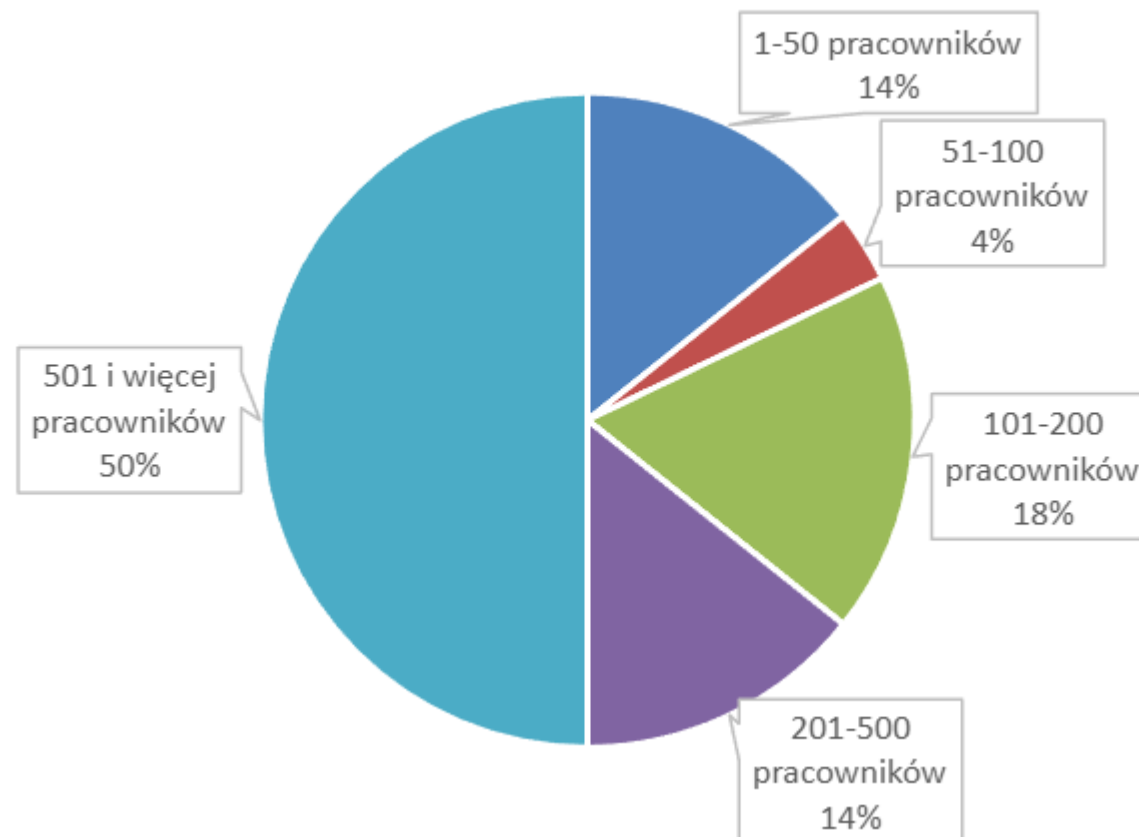


Kapitał firmy





Wielkość firmy



Dziękujemy za uwagę!

Grafton Recruitment Sp. z o. o.

Agnieszka Dublańska
**Team Leader Business Services and
Corporate**

agnieszka.dublanska@grafton.pl

Katarzyna Kołuda
**Division Manager Production
&Engineering**

katarzyna.koluda@grafton.pl

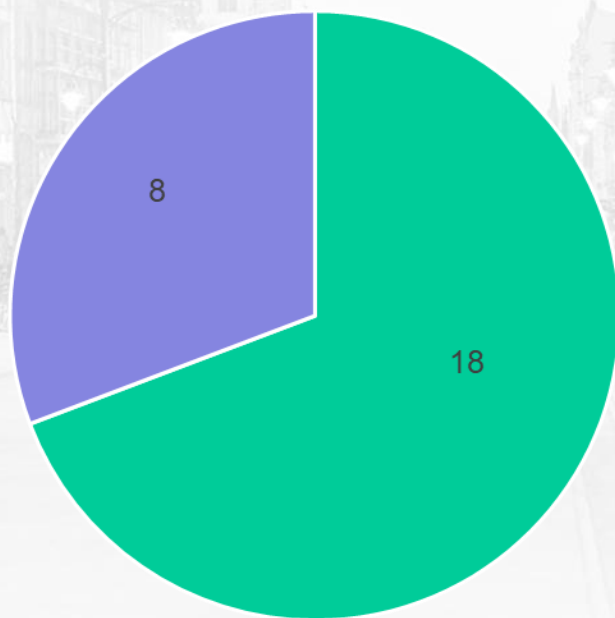




Wyniki Ankiety

Badania dyrektorów szkół ponadpodstawowych w zakresie ich współpracy z pracodawcami i określenia wyzwań z jakimi należy się zmierzyć w procesie edukacji.

TYP PLACÓWKI



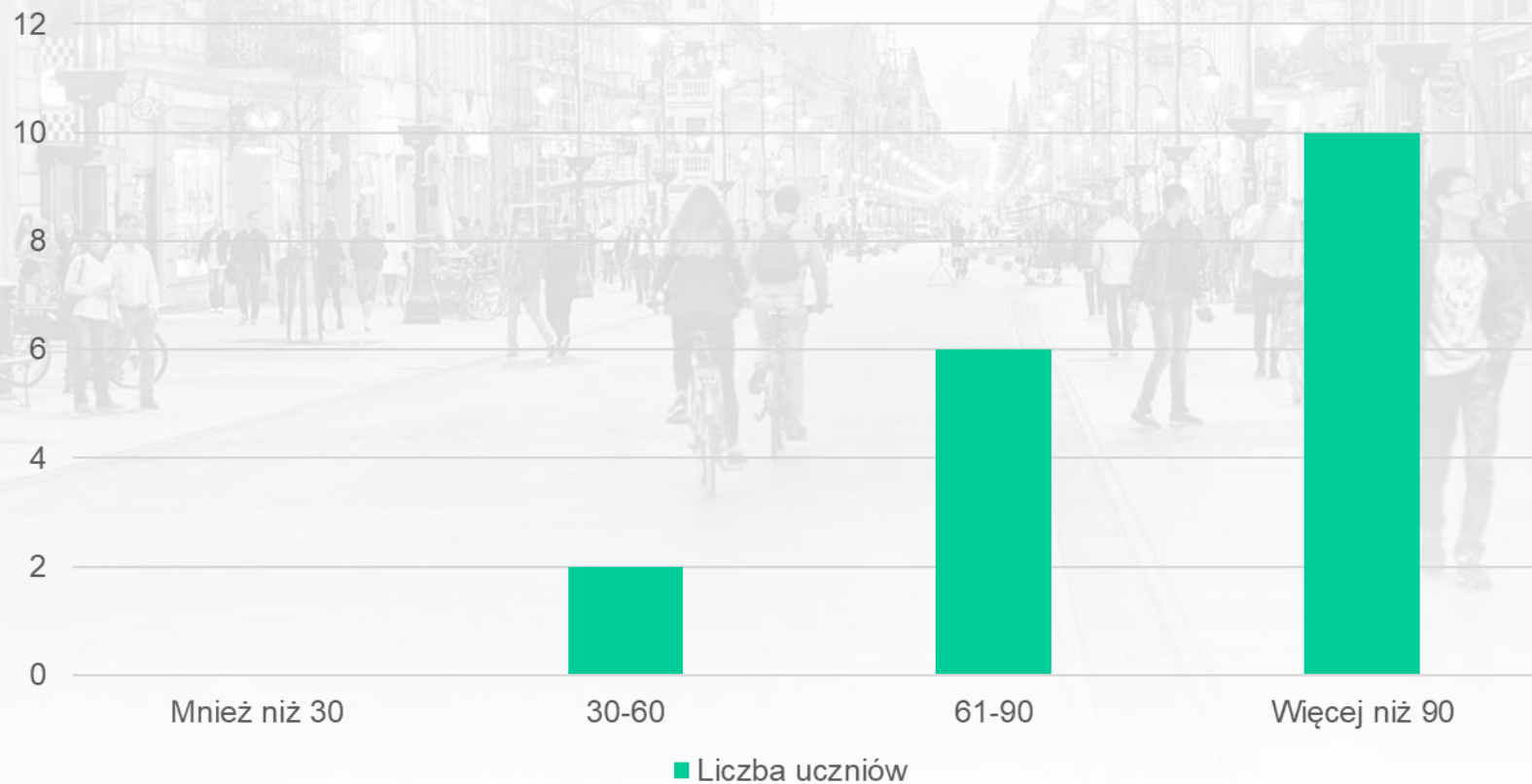
■ technikum ■ szkoła branżowa I stopnia

Ankietę skierowano do 18 zawodowych szkół ponadpodstawowych, szkoły funkcjonują w zespołach, w każdej prowadzone jest technikum, a w 8 prowadzone jest także kształcenie na poziomie branżowej szkoły I stopnia.

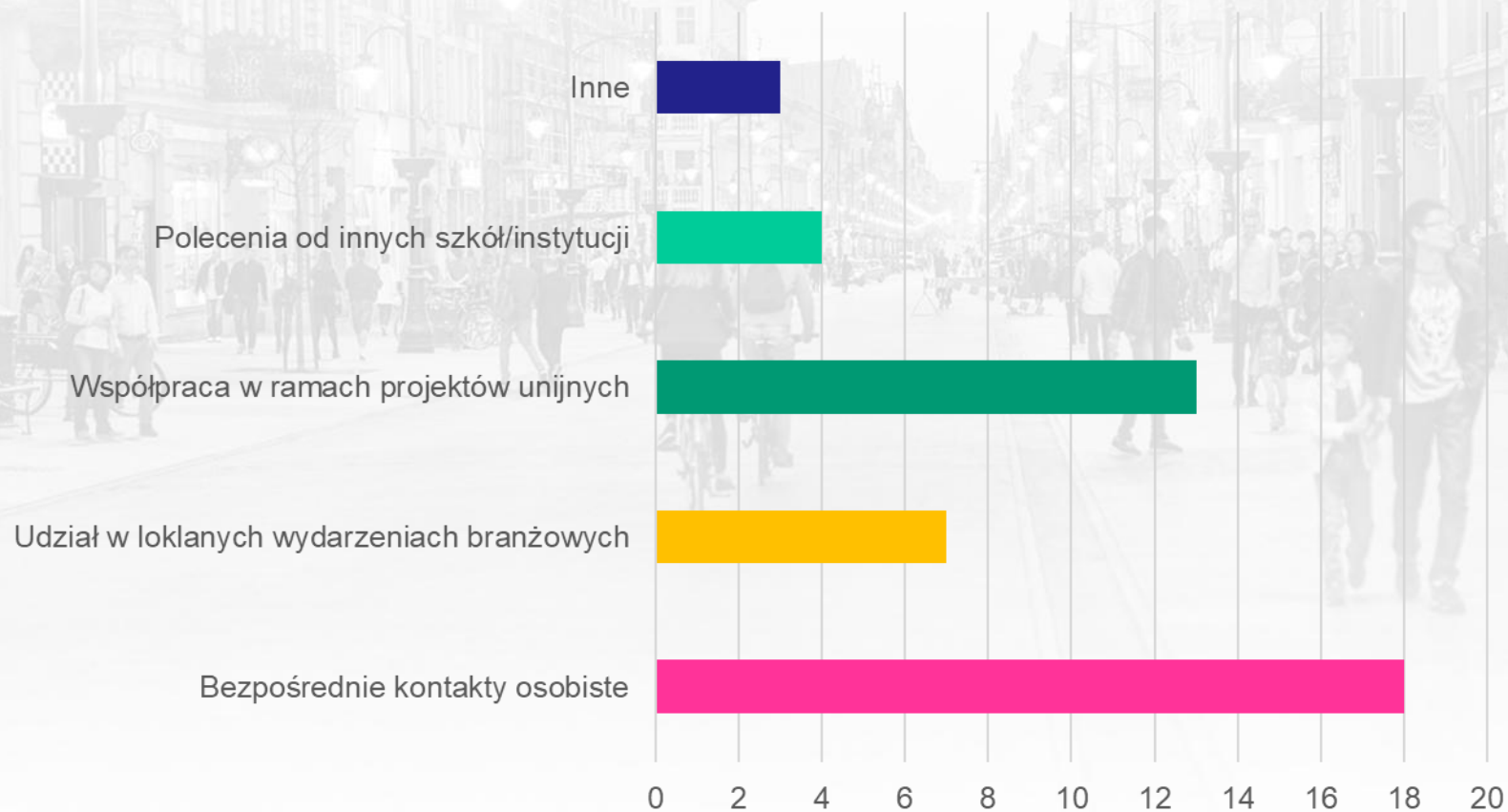
LICZBA UCZNIÓW W SZKOŁACH

18 szkół zawodowych ponadpodstawowych kształci blisko 8500 uczniów w technikach i branżowych szkołach I stopnia. 6 szkół oferuje możliwość kontynuowania kształcenia w branżowej szkole II stopnia.

Liczba uczniów, którzy w ciągu roku odbywają praktyki zawodowe w zewnętrznych firmach



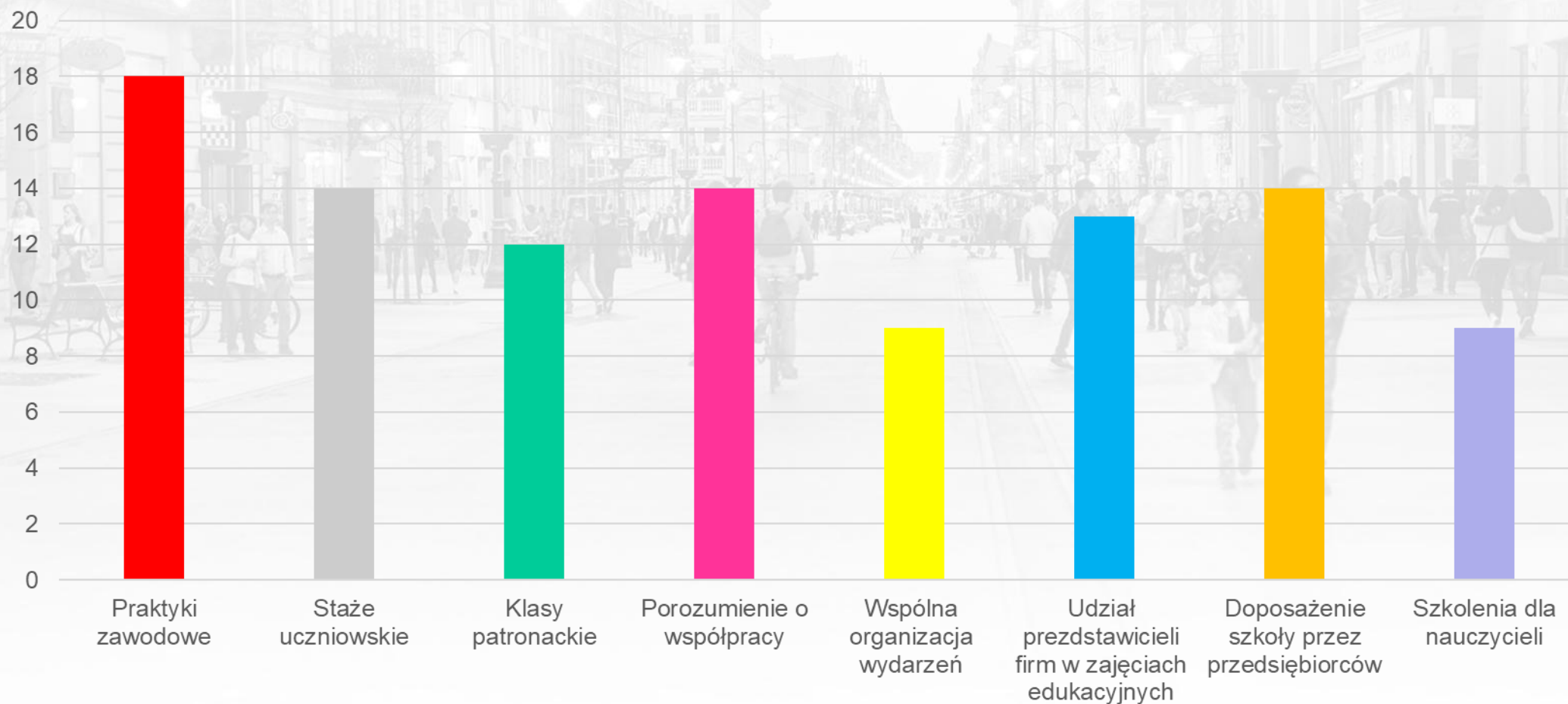
Sposoby pozyskiwania pracodawców do współpracy



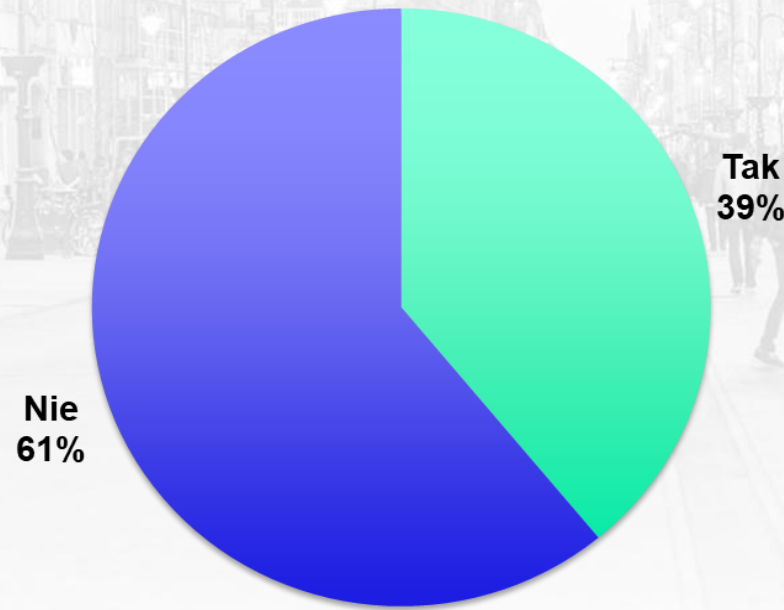
Najczęstsze formy współpracy między szkołą a przedsiębiorcami



Najbardziej efektywne formy współpracy z pracodawcami z punktu widzenia szkoły



Czy realizacja projektów unijnych pomaga pozyskiwać pracodawców?



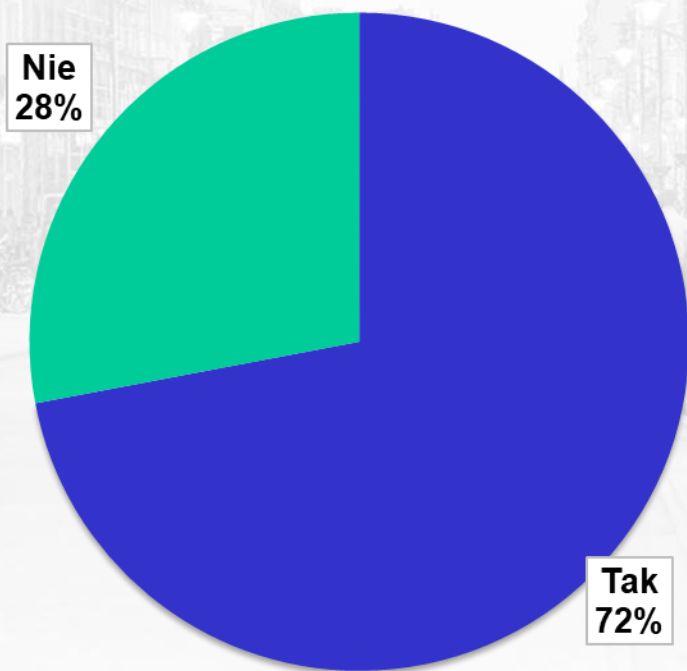
W jakim zakresie realizacja projektów unijnych pomaga pozyskiwać pracodawców do współpracy?

- Nawiązywanie kontaktów z partnerami z branży
- Zwiększenie atrakcyjności realizacji staży i praktyk z uwagi na możliwość wyjścia poza podstawy programowe
- Pracodawcy i szkoły współpracują w rzeczywistym wymiarze działań
- Możliwość budowania faktycznych ocen każdej z zaangażowanych stron
- Naturalne metody aktualizowania baz danych branżowych w układzie jednostek edukacyjnych i jednostek pracodawców

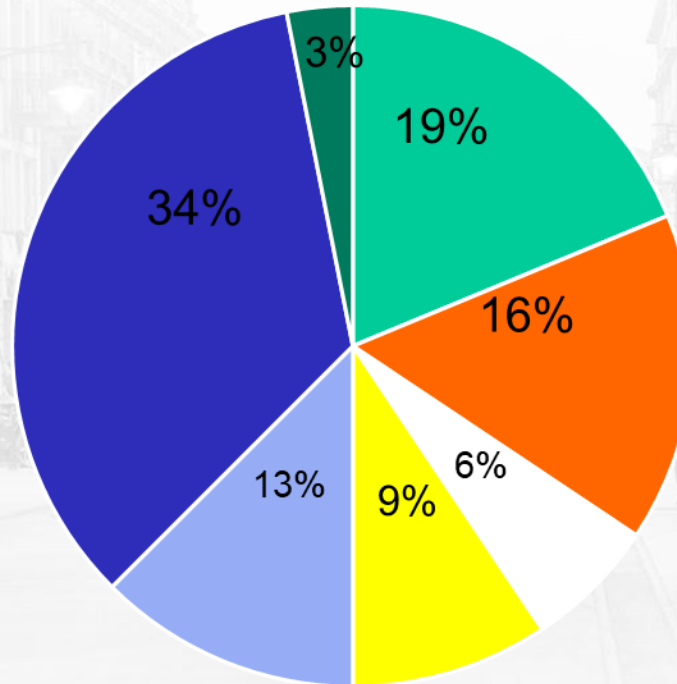
Jakie zmiany w systemie współpracy z firmami (w procedurach, komunikacji, wsparciu zewnętrznym) byłyby najbardziej pożądane z punktu widzenia szkoły?

- Konieczność zmian przepisów prawnych w zakresie realizacji praktyk przez osoby nieletnie
- Potrzeba wypracowania nowych form współpracy w zakresie kształcenia praktycznego opartych o subsydiowanie środków na wynagrodzenia pracowników - opiekunów uczniów w trakcie praktycznej nauki zawodu lub systemów ulg czy odpisów podatkowych dla firm w zakresie omawianej współpracy

Czy szkoła spotkała się z odmową współpracy ze strony pracodawcy?



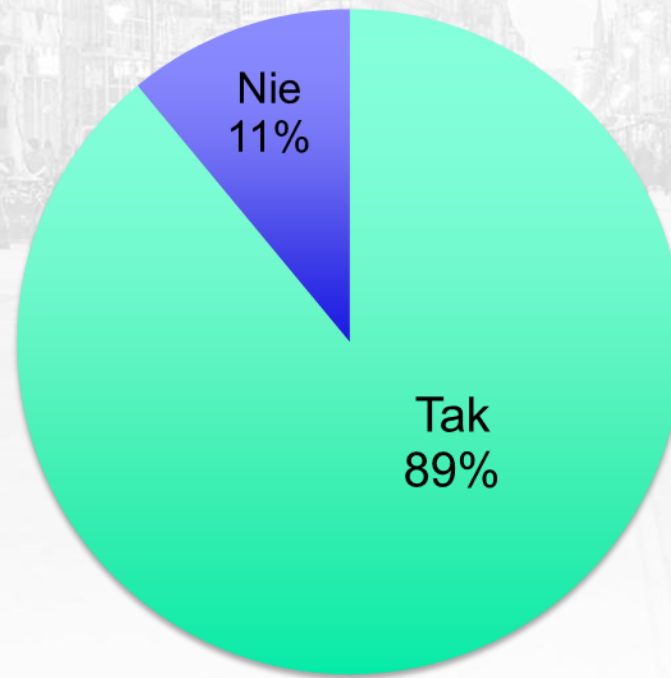
Najczęstsze przyczyny odmowy współpracy



- Brak zgody ze strony managementu firmy
- Brak możliwości finansowania projektu
- Luki kompetencyjne uczniów
- Inne

- Brak zasobów ludzkich do koordynacji projektu
- Złe doświadczenia z poprzedniego okresu współpracy
- Problemy formalne/prawne (np. Lex Kamilek)

Czy spotkania branżowe mają znaczenie dla szkoły?



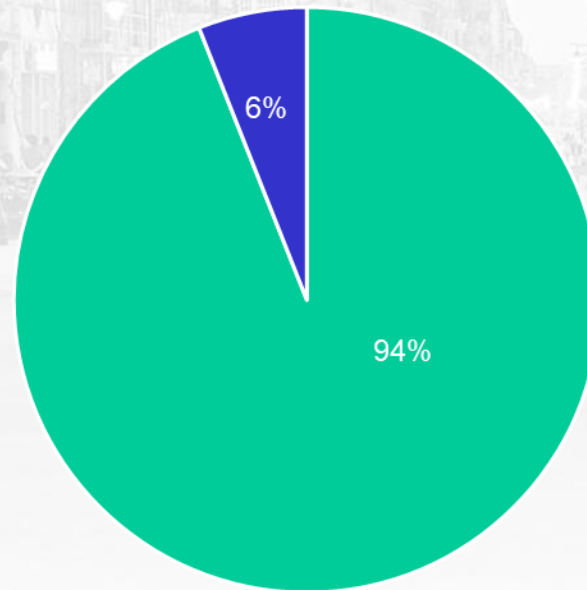
Wkład szkół w spotkania branżowe:

- Udział merytoryczny
- Udział lokalowy

Oczekiwania szkół dotyczące spotkań branżowych:

- Nawiązywanie i poszerzanie kontaktów z pracodawcami
- Konieczność wypracowania i wprowadzania nowych zmian systemowych
- Wypracowanie nowych, bardziej efektywnych form współpracy

Czy absolwenci szkoły są odpowiednio przygotowani do wejścia na rynek pracy?



■ Tak ■ Nie

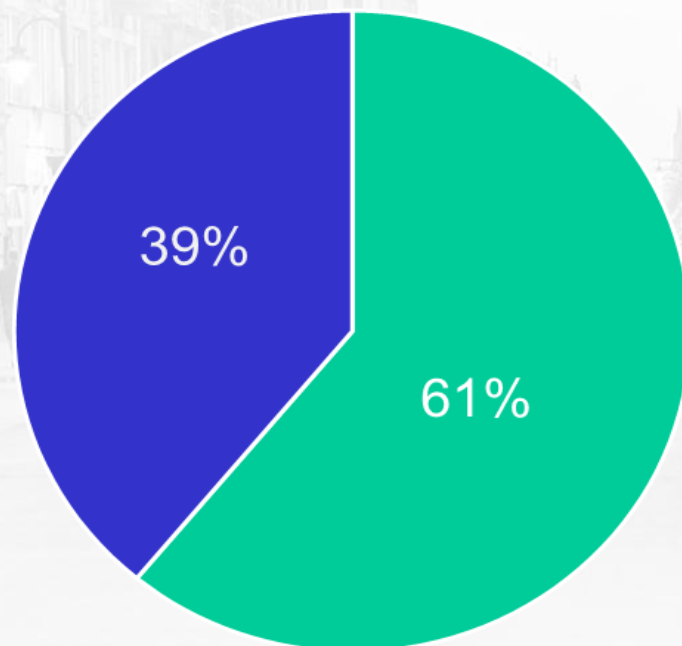
Mocne strony przygotowania absolwentów

- Wysoki poziom wiedzy i umiejętności zawodowych wraz z dodatkowymi kompetencjami

Słabe strony przygotowania absolwentów

- Czynniki psychofizyczne uczniów (takie jak spadek odpowiedzialności, sumienności, odporności na stres, niewykształcenie samodzielności, brak dyscypliny)
- Nieznajomość norm społecznych
- Nieznajomość realiów zawodowych

Czy placówki badają losy absolwentów?



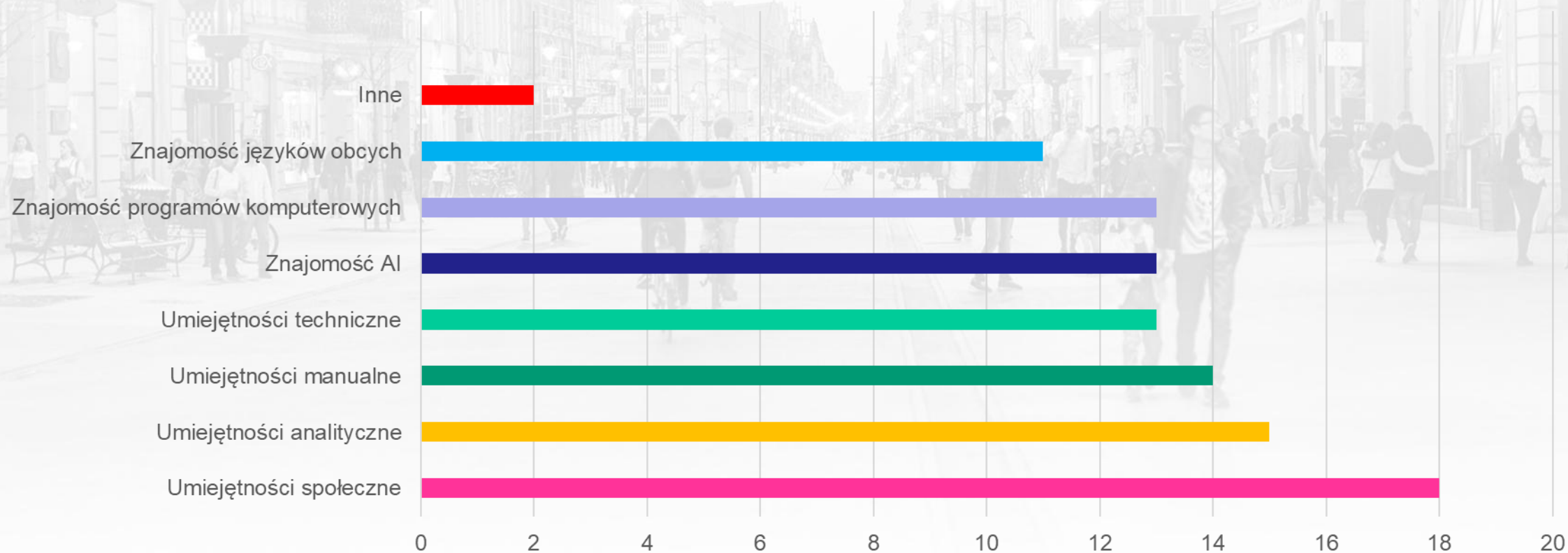
■ Tak ■ Nie

Czasokresy badań (od 3 do 18 miesięcy) są różne podobnie jak przyjęta metodyka badań, co czyni je nieporównalnymi

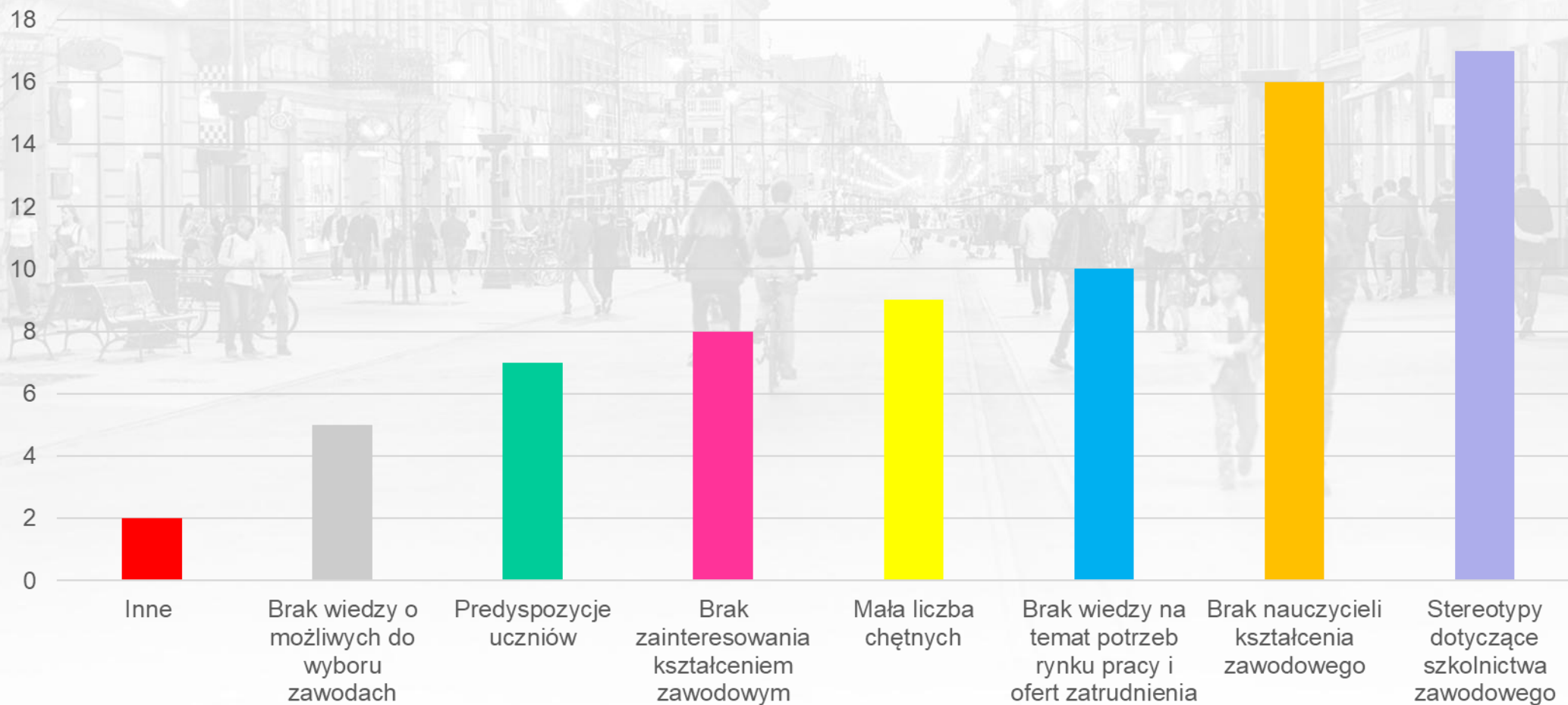
Wyzwania w kształceniu kadr dla rynku pracy

- ✓ Niedobór nauczycieli kształcenia praktycznego
- ✓ Niski poziom zainteresowania absolwentów szkół podstawowych kształceniem zawodowym
- ✓ Dostosowanie kształcenia do nowoczesnych technologii i współczesnych potrzeb rynku pracy
- ✓ Niewystarczająca liczba przedsiębiorstw współpracujących ze szkołami
- ✓ Różnice pomiędzy wyobrażeniami uczniów dotyczącymi rozwoju kariery zawodowej a realiami rynku pracy

Kompetencje i umiejętności, które będą pożądate w perspektywie 3-5 lat z punktu widzenia szkoły, jako realizatora procesu kształcenia



Wyzwania dostrzegane przez szkoły w zakresie rekrutacji uczniów do szkolnictwa zawodowego





DZIĘKUJĘ ZA UWAGĘ