



Branżowy Bilans Kapitału Ludzkiego

Branża mody i innovacyjnych tekstyliów

Wyniki I edycji badań

Informacje o projekcie

Nazwa projektu:

Branżowy Bilans Kapitału Ludzkiego

Branża mody i innowacyjnych tekstyliów

Cel projektu:

Zwiększenie wiedzy na temat obecnego i przyszłego zapotrzebowania na kompetencje w sektorze mody i innowacyjnych tekstyliów

Respondenci:

Eksperti branżowi

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

Przedstawiciele instytucji edukacyjnych,
rekruterzy, analitycy rynku pracy

Termin realizacji:

14 października 2020 – 10 listopada 2021

w tym badania ilościowe:

7 – 27 sierpnia 2021

Metodologia badania

Badania jakościowe:

Indywidualne i grupowe wywiady z ekspertami

- 40 wywiadów indywidualnych
- 4 panele eksperckie
- Badania delfickie (54 respondentów)
- Panel podsumowujący z Sektorową Radą ds. Kompetencji Przemysłu Mody i Innowacyjnych Tekstyliów

Badania ilościowe*:

- Pracodawcy - 800 wywiadów (CAPI: 479, CATI:321)
- Pracownicy – 865 wywiadów (CAPI:510, CATI: 355)

*Wywiady w badaniach ilościowych zostały zrealizowane za pomocą CAPI (zestandardyzowane wywiady bezpośrednio z użyciem laptopa) oraz CATI (metodami dodatkowymi wykorzystującymi zdalne kanały kontaktu - wywiad telefoniczny, wywiad z wykorzystaniem komunikatora internetowego)

Informacje o branży

Definicja branży:

Sekcja C.13 - Produkcja wyrobów tekstylnych

Sekcja C.14 - Produkcja odzieży

Liczba pracodawców w branży*:

21 838 podmiotów (wg danych z 2018 r.)

Zatrudnienie*:

Przemysł tekstylny: 70 tys.

Przemysł odzieżowy: 120 tys.

Zapotrzebowanie na pracowników*:

Do 2030 r. w Polsce potrzebnych będzie ok. 30 tys. dodatkowych osób w przemyśle tekstylno-odzieżowym

Podaż pracy*:

W szkołach związanych z branżą uczy się ok. 3000 osób (dane z 2020 r.)

Potencjał*:

Przemysł tekstylno-odzieżowy należy w UE do najbardziej innowacyjnych. Polska zajmuje drugie miejsce pod względem liczby zakładów i trzecie pod względem zatrudnienia w UE

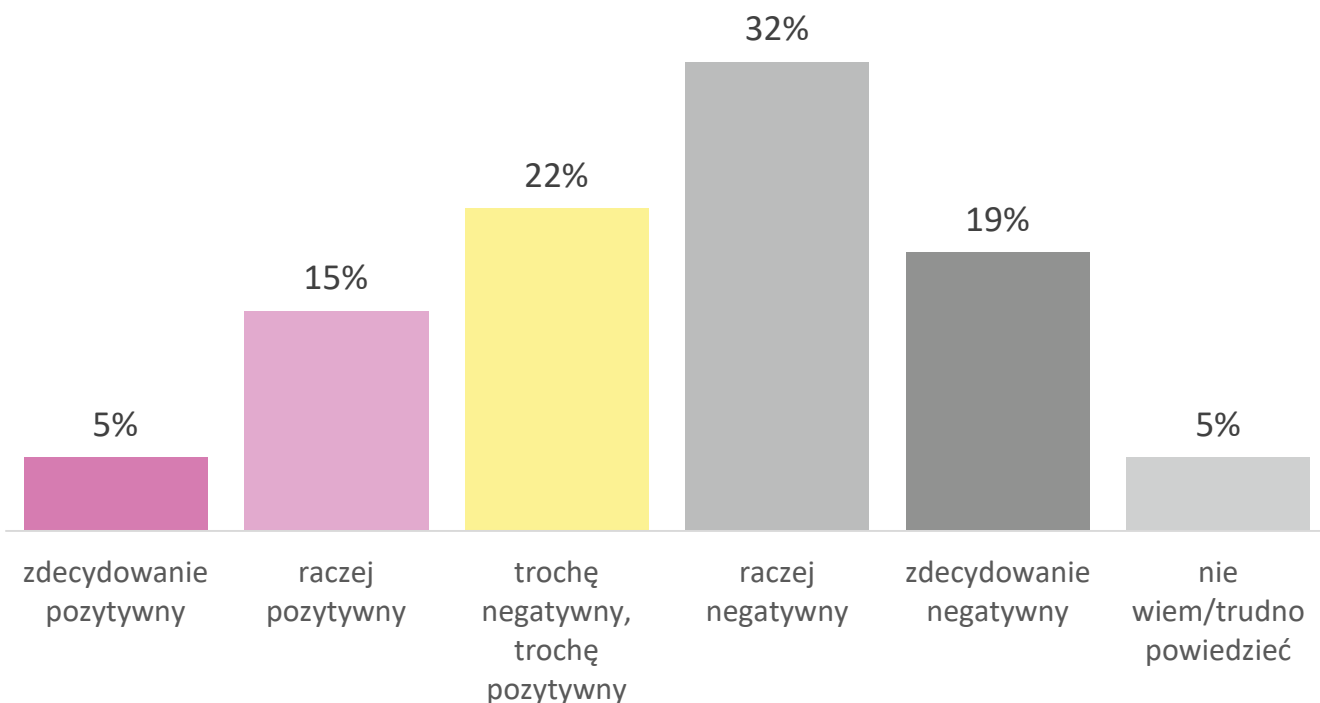
* Przytoczone dane pochodzą z raportów:

- Słaby W. (2020) Sytuacja na rynku pracy w przemyśle tekstylnym, odzieżowym i skórzanym – wiosna „Przegląd Włókienniczy”
- Rocznik Statystyczny Przemysłu 2019 r. GUS 2020

Wpływ pandemii

Negatywny wpływ pandemii objawił się m.in. brakiem zleceń, problemami z uzyskaniem materiałów przez zerwanie łańcuchów dostaw międzynarodowych, potrzebą dostosowania procedur do obostrzeń związanych z zapewnieniem bezpieczeństwa pracownikom oraz potrzebą wprowadzenia zmian w produkcji.

Wykres 1. Wpływ pandemii na działalność firm

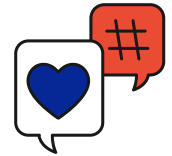


Źródło: BBKL moda i innowacyjne tekstylia – I edycja 2021, pracodawcy (n=800)

Główne procesy biznesowe i kluczowe stanowiska

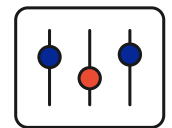
Proces kreacji (projektowania)

- Projektant odzieży
- Konstruktor odzieży
- Technolog odzieży
- Specjalista ds. innowacyjnych materiałów
- Badacz trendów



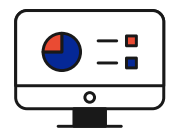
Proces zarządzania relacjami z klientami

- Specjalista ds. social mediów
- Specjalista ds. CSR



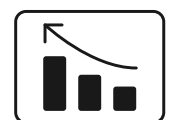
Proces produkcji odzieży (szycie)

- Krojczy
- Szwacz
- Krawiec
- Menadżer ds. produkcji odzieży



Proces zarządzania produktem

- Specjalista ds. marketingu



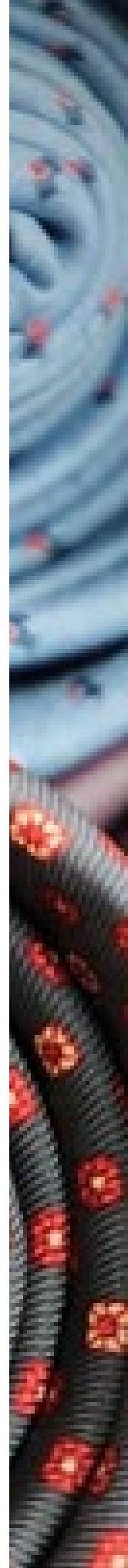
Bilans kompetencji – metodologia

Niedopasowanie kompetencyjne: wynik zestawienia oceny ważności kompetencji, dokonywanej przez pracodawców z samooceną poziomu kompetencji posiadanych przez pracowników zatrudnionych na tym stanowisku. **Dzięki temu otrzymano:**

- **kompetencje nadwyżkowe** – relatywnie mniej ważne dla pracodawców przy relatywnie wysokiej ocenie przez pracowników
- **kompetencje zrównoważone** – relatywnie ważniejsze dla pracodawców i jednocześnie relatywnie wyższej oceniane przez pracowników
- **kompetencje wystarczające** – relatywnie mniej ważne dla pracodawców i jednocześnie relatywnie niżej oceniane przez pracowników
- **kompetencje niedoboru** – relatywnie ważniejsze dla pracodawców przy relatywnie niższej samoocenie pracowników

Luki kompetencyjne: przy kompetencjach relatywnie ważniejszych dla pracodawców i jednocześnie trudnych do pozyskania w opinii przynajmniej 51% pracodawców

Kompetencje przyszłości: oceniane na podstawie odpowiedzi pracodawców na pytanie o zmianę znaczenia umiejętności w perspektywie najbliższych 3 lat



Bilans kompetencji – główne wnioski

- Analiza bilansu kompetencyjnego dla wszystkich stanowisk pozwala określić, że większość (9 na 12) kluczowych stanowisk w branży posiada kompetencje niezbędne dla prawidłowej realizacji zadań zawodowych przypisanych do konkretnego stanowiska (kompetencje zrównoważone)
- Kompetencje relatywnie ważniejsze z perspektywy pracodawców są również wysoko oceniane przez samych pracowników
- Kompetencje relatywnie ważniejsze z perspektywy realizacji zadań zawodowych są niżej oceniane dla stanowisk: konstruktor odzieży, krawiec oraz specjalista ds. CSR
- Luka kompetencyjna zidentyfikowana została przy stanowiskach: konstruktor odzieży, technolog odzieży, badacz trendów, specjalista ds. marketingu, specjalista ds. social media oraz specjalista ds. CSR

Kompetencje przyszłości

Kompetencje, które będą zyskiwać na znaczeniu w przyszłości*:

- Znajomość narzędzi i metod prowadzących do osiągnięcia proekologicznych celów firmy (43%) – kompetencja niedoboru na stanowisku specjalisty ds. CSR
- Znajomość specyfiki danego przedsiębiorstwa oraz oferowanych przez nie produktów (35%) – kompetencja zrównoważona na stanowisku specjalisty ds. marketingu
- Znajomość zagadnień z zakresy analizy danych, statystyki, zarządzania i ekonomii (33%) – kompetencja zrównoważona na stanowisku badacza trendów
- Znajomość narzędzia i usługi (np. Google Analytics) pozwalających na analizę danych (25%) – kompetencja niedoboru na stanowisku badacza trendów

* Podane odsetki dotyczą odpowiedzi „znaczenie kompetencji w przyszłości wzrośnie”

Ocena umiejętności pracowników

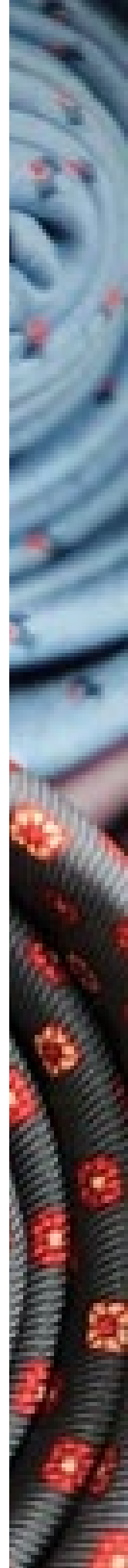
- **66%** badanych przedsiębiorstw sprawdza, jakich umiejętności brakuje ich pracownikom
- **67%** firm sprawdzających umiejętności pracowników jako metodę oceny stosuje rozmowy z przełożonym/przełożonymi (67% wskazań)
- **76%** pracodawców deklaruje, że umiejętności ich pracowników są w pełni zadowalające i nie widzą potrzeby doskonalenia pracowników
- **60%** pracodawców w przypadku braku umiejętności w firmie szkoli obecnych pracowników

Rozwój kompetencji pracowników

Formy rozwoju umiejętności pracowników, które pracodawcy zamierzają wykorzystać w ciągu najbliższych 3 lat:

- **41%** – instruktaże dotyczące np. obsługi nowego sprzętu
- **31%** – bezpośrednia obserwacja pracy innego pracownika

-
- ➔ **75%** pracodawców jest zdania, że umiejętności absolwentów wchodzących na rynek pracy są wystarczające
 - ➔ **42%** pracodawców wskazuje, że rozwój umiejętności miękkich jest ważnym elementem przygotowującym do pracy w branży
 - ➔ **76%** przedsiębiorstw deklaruje korzystanie z przynajmniej jednej formy rozwoju kompetencji swoich pracowników
 - ➔ **24%** firm nie korzystało z żadnej formy rozwoju kompetencji swoich pracowników



Zapotrzebowanie na pracowników

20% pracodawców poszukiwało nowych pracowników w ciągu ostatnich dwunastu miesięcy*.

51% pracodawców szukających nowych pracowników miała trudności z ich znalezieniem

Najczęściej wskazywanym problemem z zatrudnieniem nowych osób było małe zainteresowanie ofertą pracy

Uzyskanie wykształcenia średniego technicznego na kierunku związanym z branżą mody i innowacyjnych tekstyliów jest wystarczające do podjęcia pracy na 10 spośród 12 kluczowych stanowisk w branży

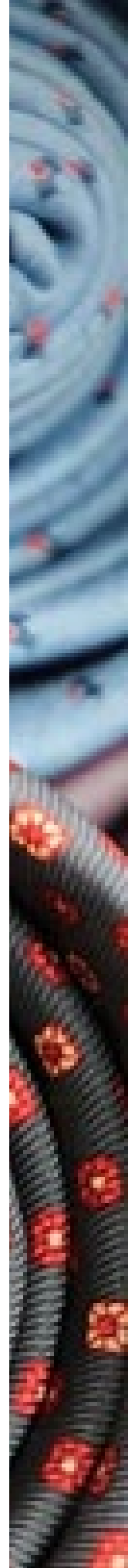
Kluczowe stanowiska, na których wzrośnie zapotrzebowanie na pracowników w ciągu najbliższych 3 lat:

- szwaczka – 14%
- Krawiec/krawcowa – 13%

* Sierpień 2020 – sierpień 2021

Ocena warunków pracy w sektorze

- ➔ **90%** badanych pracowników zatrudnionych na kluczowych stanowiskach jest zadowolona z wykonywania swojej pracy
- ➔ **94%** badanych pracowników zgadza się ze stwierdzeniami, że praca, którą wykonują ma sens oraz w pracy robią to, co lubią
- ➔ **68%** badanych pracowników uważa, że ilość otrzymywanych zadań jest dla nich przytłaczająca
- ➔ **77%** badanych pracowników deklaruje, że posiada bezpośredniego przełożonego/przełożonych, którzy nadzorują ich pracę
- ➔ **95%** pracowników zatrudnionych na kluczowych stanowiskach zadeklarowało, że nie poszukuje innej pracy



Wyzwania społeczne i środowiskowe

- ➔ **53%** pracodawców zgadza się, że najważniejszym wyzwaniem społecznym dla przyszłości branży jest dostosowanie produkcji do odpowiednich standardów ekologicznych ze względu na wymogi prawne (wprowadzanie kwestii związanych z GOZ) oraz preferencje klientów
- ➔ **43%** przedsiębiorstw uważa, że wyzwaniem będzie uwzględnienie w procesie produkcji kwestii związanych ze sprawiedliwym handlem
- ➔ **37%** pracodawców jest zdania, że wyzwaniem będzie reorientacja produkcji w kierunku produkcji odzieży droższej, ale dużo lepszej pod względem jakości

Zsumowano odsetki odpowiedzi „wyzwanie bardzo istotne” oraz „wyzwanie istotne”

Wyzwania gospodarcze

- ➔ **40%** pracodawców zgadza się, że w przyszłości wyzwaniem będzie zatrudnienie nowych pracowników o kompetencjach związanych ze sprzedażą online, e-commerce itp.
- ➔ **36%** wskazało, że wyzwaniem jest znalezienie nowych pracowników branżowych, szczególnie tych na stanowiska produkcyjne ze względu na brak takich osób na rynku pracy
- ➔ **33%** pracodawców jest zdania, że wyzwaniem jest zatrudnienie nowych pracowników posiadających kompetencje związane ze zrównoważonym rozwojem oraz dbałością o ekologię przy produkcji

Wyzwania technologiczne i prawne

- **Technologiczne:**
- **35%** pracodawców jako wyzwanie uznało wprowadzenie i rozwój rozwiązań cyfrowych pozwalających mierzyć ubrania zdalnie i personalizować je jeszcze przed samym etapem produkcji
- **33%** wskazało na wyzwanie związane ze znalezieniem lokalnych dostawców materiałów ze względu na skrócenie łańcuchów dostaw
- **Prawne:**
- **30%** pracodawców za wyzwanie uważa wprowadzenie rozwiązań umożliwiających łatwą identyfikację produktów wytwarzanych w Polsce, co będzie pomocne przy wyborze polskich produktów przez klientów

Zsumowano odsetki odpowiedzi „wyzwanie bardzo istotne” oraz „wyzwanie istotne”

Scenariusze rozwoju branży



Scenariusze opracowano na podstawie zidentyfikowanych wyzwań i obserwowanych w branży i jej otoczeniu procesów



Wyzwania stanowią zbiór czynników, które będą w znacznej mierze moderować zmiany w przyszłości



Scenariusze obejmują trzy warianty:

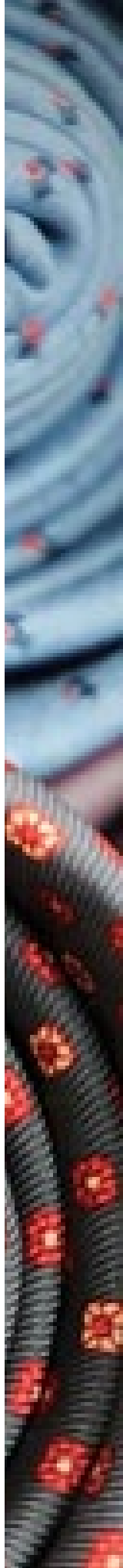
- **wzrostu** (scenariusz pozytywny)
- **stabilizacji** (scenariusz neutralny)
- **recesji branży** (scenariusz negatywny)

Scenariusz pozytywny

- ✓ Branża uwzględni zmieniające się potrzeby konsumentów charakteryzujące się wzrostem wymagań dotyczących ekologicznego aspektu funkcjonowania branży i przestrzegania praw pracowników w Polsce
- ✓ Zmieni się styl konsumpcji i wzrośnie zainteresowanie wysokiej jakości trwałymi produktami
- ✓ Przedsiębiorstwa będą musiały opracować odpowiednie sposoby na pozyskanie nowych pracowników. Kluczowe będzie zatrudnianie osób na początku ich drogi zawodowej
- ✓ Branża rozwijając zakres usług wykorzystujących nowoczesne technologie stanie się obszarem zatrudnienia specjalistów o kompetencjach z zakresu IT
- ✓ W dłuższej perspektywie proces ten doprowadzi do rozwoju szkół branżowych i technicznych, a także kierunków na uczelniach kształcących na potrzeby branży
- ✓ Realizacja tego scenariusza będzie zwiększać wzrost zapotrzebowania na specjalistów zajmujących wszystkie analizowane kluczowe stanowiska

Scenariusz neutralny

- ✓ Scenariusz pośredni zakłada zachowanie status quo i brak istotnych zmian w kilkuletnim horyzoncie czasowym
- ✓ Choć stopniowo rosnać będą oczekiwania klientów dotyczące ekologicznego aspektu funkcjonowania branży i przestrzegania praw pracowników to nie będzie to proces obejmujący na tyle duże grupy społeczne, by presja wywierana na branżę wymuszała zmiany o powszechnym charakterze
- ✓ Branża będzie wdrażać nowości technologiczne, ale będzie to realizowane w formie eksperymentalnych wdrożeń, a nie będących stałym elementem działań sprzedażowych
- ✓ Potrzeby klientów będą zaspokajane zarówno przez polskich jak też zagranicznych producentów, co pozwoli utrzymać stabilny poziom zatrudnienia, ale nie będzie generować impulsu sprzyjającego rozwojowi istniejących i powstawaniu nowych przedsiębiorstw
- ✓ Realizacja tego scenariusza nie będzie zmieniać struktury zatrudnienia w branży, ani liczby zatrudnionych



Scenariusz negatywny

- ✓ Scenariusz negatywny zakłada brak podjęcia przez branżę kroków mających wyjść naprzeciw zmianom otoczenia m.in. w zakresie mody na ekologiczną świadomą konsumpcję i popularyzacji kanałów sprzedaży on-line
- ✓ Branża nie będzie odpowiadać na potrzeby konsumentów. Potrzeby segmentu odbiorców oczekujących wysokiej jakości trwałych produktów wytwarzanych w sposób ekologiczny będą zaspokajane przez firmy z innych krajów
- ✓ Potrzeby konsumentów oczekujących produktów przede wszystkim tanich będą zaspokajane importem z krajów, w których produkcja tekstyliów i odzieży jest zdecydowanie mniej kosztochłonna
- ✓ Brak odpowiedzi polskiej branży modowej i tekstylnej na potrzeby rynku będzie prowadził do jej stopniowego kurczenia się, tym samym do braku zainteresowania kształceniem się w tym kierunku nowych generacji pracowników
- ✓ Realizacja tego scenariusza zakłada spadek zapotrzebowania na wszystkie grupy pracowników

Pełne omówienie wyników badań
znajduje się w Raporcie:

Branżowy Bilans Kapitału Ludzkiego

Branża moda i innowacyjne
tekstylnia

Raport z I edycji badań:

<https://www.parp.gov.pl/component/site/site/bilans-kapitalu-ludzkiego#wynikibadanbranzowych>

