

# Branżowy Bilans Kapitału Ludzkiego II

## Branża żywności wysokiej jakości

Wyniki I edycji badań

## Informacje o projekcie



### Nazwa projektu:

Branżowy Bilans Kapitału Ludzkiego II  
Branża żywności wysokiej jakości



### Cel badania:

Zwiększenie wiedzy na temat obecnego  
i przyszłego zapotrzebowania na  
kompetencje w branży żywności  
wysokiej jakości



### Terminy realizacji:

#### **I edycja badań:**

2 listopada 2020 r. - 12 lipca 2021 r.

#### **w tym badania ilościowe:**

31 maja - 12 lipca 2021 r.



## Informacje o branży

Branża żywności wysokiej jakości  
9 podsektorów produkcji artykułów spożywczych:



Przetwarzanie  
i konserwowanie mięsa oraz  
produkcja wyrobów z mięsa



Przetwarzanie  
i konserwowanie ryb,  
skorupiaków i mięczaków



Wytwarzanie wyrobów  
mleczarskich



Produkcja olejów i tłuszczów  
pochodzenia roślinnego  
i zwierzęcego



Przetwarzanie i konserwowanie  
owoców i warzyw



Wytwarzanie produktów  
przemiału zbóż, skrobi  
i wyrobów skrobiowych



Produkcja wyrobów  
piekarskich i mącznych



Produkcja pozostałych  
artykułów spożywczych



Produkcja gotowych pasz  
i karmy dla zwierząt

**Branża to:**

**11,9 tys. przedsiębiorstw**  
**336,2 tys. pracowników**  
(dane ZUS z 2020 r.  
bez samozatrudnionych)

---

## Wpływ pandemii na branżę

---

**86%** firm branży żywności doświadczyło skutków pandemii COVID-19

- » **ponad połowa** - negatywnych skutków
- » **8%** - pozytywnych skutków
- » **23%** - ani negatywnych ani pozytywnych

Pandemia częściej wpływa na sytuację mikrofirm i małych firm niż na sytuację większych firm

---

### Najczęstsze konsekwencje pandemii dla firm:

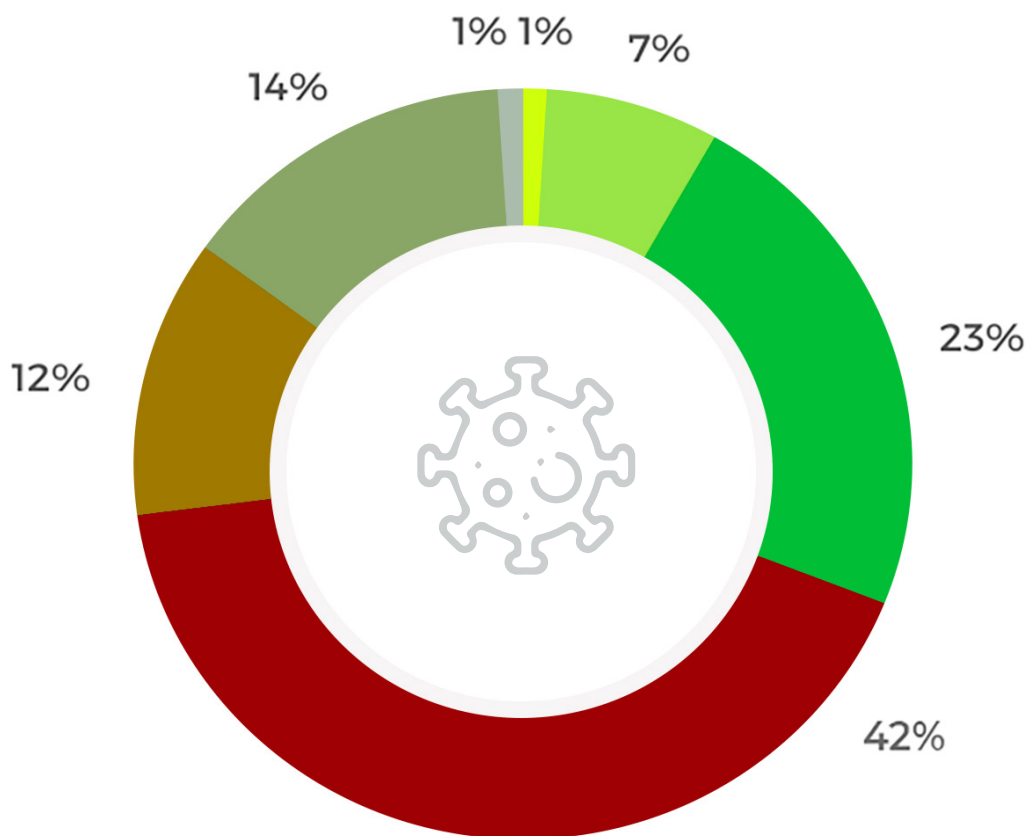
- » konieczność dostosowania procedur do szczególnych wymogów bezpieczeństwa i higieny związanych z COVID-19 (**65%**)
  - » zmniejszenie liczby klientów i znaczny spadek zamówień (**56%**)
  - » wstrzymanie lub ograniczenie ważnych inwestycji (**54%**)
- 

### Spośród firm, które doświadczyły skutków pandemii:

- » **9%** wprowadziło sprzedaż przez Internet
- » **10%** usprawniło sprzedaż przez Internet
- » **9%** zdecydowało się na poszerzenie oferty



## Jak pandemia COVID-19 wpłynęła na działalność firm?



Źródło:

Opracowanie własne na podstawie BBKL II HQF pracodawcy – I edycja 2021 (n = 807).

## Główne procesy biznesowe i stanowiska

Cztery główne procesy biznesowe i 11 kluczowych stanowisk w branży żywności wysokiej jakości

Główne procesy biznesowe:	Kluczowe stanowiska:
Zarządzanie jakością	<ul style="list-style-type: none"><li>» Pełnomocnik systemu jakości, kierownik zespołu ds. jakości</li><li>» Specjalista ds. jakości</li><li>» Kontroler jakości</li></ul>
Zakupy – zaopatrzenie, w połączeniu z procesami Logistyki (w kontekście pozyskiwania oraz dostarczania surowców)	<ul style="list-style-type: none"><li>» Kupiec (zakup surowca)/ zaopatrzeniowiec w zakresie surowca</li><li>» Logistyk/specjalista ds. logistyki i planowania</li></ul>
Rozwój nowych produktów (R&D)	<ul style="list-style-type: none"><li>» Specjalista ds. rozwoju produktów</li><li>» Manager ds. nowych produktów</li></ul>
Produkcja	<ul style="list-style-type: none"><li>» Lider zespołu produkcyjnego/ superwizor/brygadzysta</li><li>» Kierownik utrzymania ruchu</li><li>» Technolog procesu/inżynier procesu</li><li>» Automatyk</li></ul>

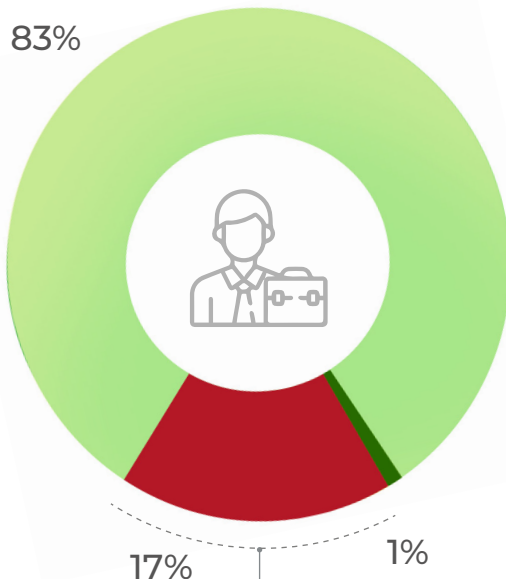
## Zatrudnienie w branży

- » W ciągu ostatnich 12 miesięcy zatrudnienie w branży było stabilne:  $\frac{3}{4}$  firm, niezależnie od podsektora, utrzymało w czerwcu 2021 r. poziom zatrudnienia na poziomie z czerwca 2020 r. Zatrudnienie spadło w 15% firm, a wzrosło w 8%.
- » Największe zmiany w poziomie zatrudnienia – zarówno wzrosty (22%), jak i spadki (20%) – miały miejsce w średnich i dużych firmach.
- » 95% pracowników w branży zatrudnionych jest w oparciu o umowę o pracę.



## Zapotrzebowanie na pracowników w branży

- » Od czerwca 2020 r. do czerwca 2021 r. co ok. szósta firma z branży żywności wysokiej jakości poszukiwała nowych osób do pracy
- » 52% z nich doświadczyło problemów w rekrutacji pracowników



Poszukiwanie pracowników w ostatnich 12 miesiącach – pracodawcy

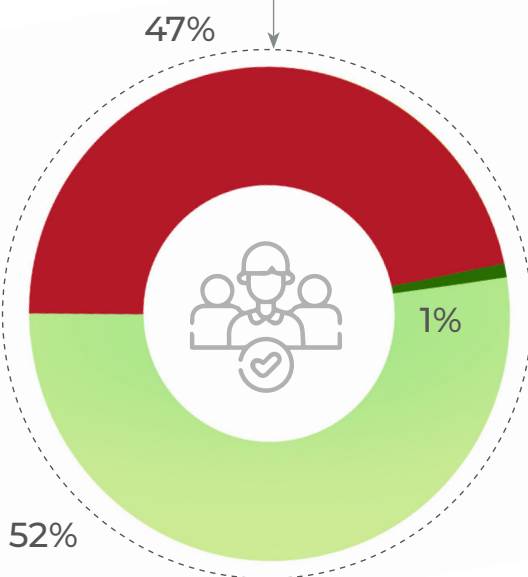
83% Nie poszukiwano

17% Poszukiwano

1% Nie wiem

Źródło:

Opracowanie własne na podstawie BBKL II HQF pracodawcy – I edycja 2021 (n = 807).



Pracodawcy, którzy mieli bądź nie, problem ze znalezieniem pracowników w ciągu ostatnich 12 miesięcy (%)

52% Mieli problemy

47% Nie mieli problemów

1% Nie wiem

Źródło:

Opracowanie własne na podstawie BBKL II HQF pracodawcy – I edycja 2021. Na pytanie odpowiadali pracodawcy, którzy poszukiwali pracowników (n = 145).

---

## Pracownicy najczęściej poszukiwani w branży

---

Najczęściej poszukiwani pracownicy reprezentują tradycyjne zawody:



piekarz  
(21%)



cukiernik  
(20%)



masarz  
(13%)

Pracowników poszukiwano także na stanowiska:



magazynier  
(11%)



pracownik  
produkcji  
(9%)

52% firm miało trudności ze znalezieniem pracowników. Powody trudności w znalezieniu pracowników wskazywane przez te firmy:

- » 77% - małe zainteresowaniem kandydatów ofertą
- » 35% - nieodpowiadające oczekiwaniom kandydatów warunki zatrudnienia
- » 30% - kandydaci nie spełniali oczekiwań stawianych przez pracodawców

---

## Zadowolenie pracowników z miejsca pracy

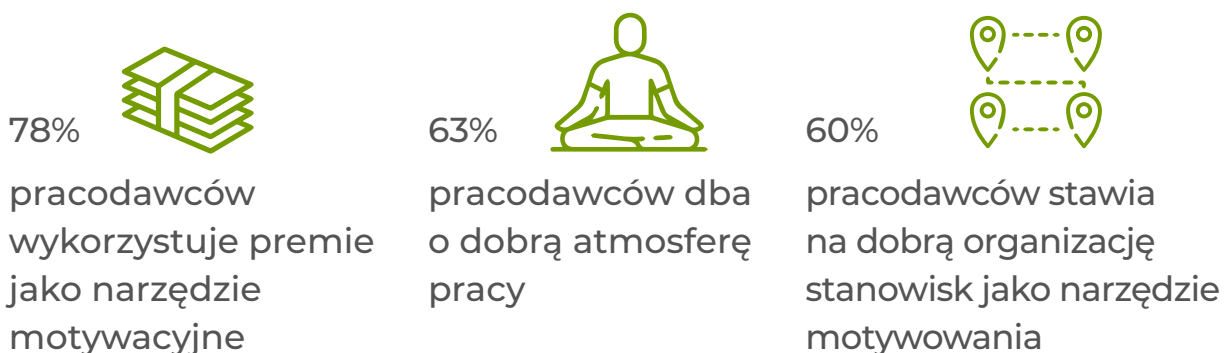
---

- » 95% pracowników jest zadowolonych ze swojej pracy
- » 97% pracowników na kluczowych stanowiskach nie zamierza w najbliższym roku zmieniać miejsca pracy





## Sposoby motywowania pracowników



Pracodawcy nie wykorzystują w pełni szerszego wachlarza działań motywacyjnych

Brakuje:

- » angażowania pracowników w podejmowanie decyzji
- » wspierania wymiany wiedzy
- » informacji zwrotnych w zakresie wykonywanych zadań

## Podnoszenie kompetencji kadr

Zdaniem niemal  $\frac{3}{4}$  pracodawców umiejętności pracowników są w pełni zadowalające i nie ma potrzeby ich doskonalenia

70% firm korzysta z przynajmniej jednej metody rozwoju pracowników:

- » 40% korzysta z instruktaży jako metody rozwoju pracowników
- » 30% wykorzystuje bezpośrednią obserwację pracy innego pracownika – *job shadowing*
- » 29% proponuje kursy i szkolenia wewnętrzne
- » 25% stosuje rotację na stanowiskach pracy

# Ocena działań rozwojowych przez pracowników

Ponad 80% pracowników ocenia oferowane przez pracodawców sposoby rozwoju zawodowego jako wystarczające. Jednocześnie:

- » 58% pracowników nie uczestniczyło w ciągu roku w żadnej formie szkoleń i kursów
- » 64% pracowników nie korzystało z aktywności rozwojowych w miejscu pracy

## Bilans kompetencji

### Ocena niedopasowania kompetencyjnego

- » **Kompetencje zrównoważone**  
– kompetencje relatywnie ważniejsze dla pracodawców i jednocześnie wyżej oceniane przez pracowników
- » **Kompetencje nadwyżkowe**  
– kompetencje relatywnie mniej ważne dla pracodawców przy wyższej samoocenie pracowników
- » **Kompetencje niedoboru**  
– kompetencje relatywnie ważniejsze dla pracodawców przy niższej samoocenie pracowników
- » **Kompetencje wystarczające**  
– kompetencje relatywnie mniej ważne dla pracodawców przy niższej samoocenie pracowników

**49%** kompetencji w branży jest zrównoważonych

**22%** stanowią kompetencje wystarczające

**18%** to kompetencje niedoboru

**10%** kompetencji w branży jest nadwyżkowych



Na wszystkich stanowiskach w branży przeważają **kompetencje zrównoważone**

Najwięcej **kompetencji zrównoważonych** mają stanowiska:



kupca



lidera zespołu  
produkcyjnego

Najwięcej **kompetencji niedoboru** występuje na stanowiskach:



kontrolera  
jakości



specjalisty ds. rozwoju  
produktów

Najwięcej **kompetencji nadwyżkowych** posiadają kontrolerzy jakości

Najwięcej **kompetencji wystarczających** występuje na stanowisku managera ds. nowych produktów

### Luka kompetencyjna

- kompetencje relatywnie ważniejsze dla pracodawców i jednocześnie trudne do pozyskania

**39%** kompetencji relatywnie ważniejszych dla pracodawców jest trudnych do pozyskania

Największa **luka kompetencyjna** występuje na stanowiskach:



specjalisty  
ds. rozwoju  
produktów



lidera zespołu  
produkcyjnego

Logistik/specjalista ds. logistyki i planowania to jedyne stanowisko, które nie ma luki kompetencyjnej.

---

## Trendy i wyzwania dla firm

---

### Indywidualizacja i zmienność potrzeb klientów

#### Wyzwania:

- » monitorowanie i szybkie reagowanie na potrzeby klientów
- » wprowadzanie innowacji technologicznych w produkcji i nowych produktów
- » skuteczne dotarcie do klientów z informacjami o nowych produktach
- » rozwój działów R&D i/lub współpraca z zewnętrznymi podmiotami w celu zwiększenia innowacyjności

### Automatyzacja i robotyzacja produkcji

#### Wyzwania:

- » znaczne zwiększenie inwestycji w rozwój i/lub rozbudowę linii technologicznych
- » wprowadzenie zmian w całym przedsiębiorstwie – wdrożenia nowych technologii, narzędzi i metod pracy
- » znaczne zmiany kadrowe: zwolnienia grup pracowników produkcji i zatrudnienie osób o nowych specjalizacjach

### E-handel

#### Wyzwania:

- » brak świadomości wśród pracodawców nieuchronności zdalnej sprzedaży żywności
- » wdrożenie nowego modelu sprzedaży i narzędzi pracy



## Lokalność i sezonowość produkcji żywności

### Wyzwania:

- » budowanie marek produktowych przez lokalnych producentów
- » promowanie produktów poprzez różne kanały komunikacji z klientami
- » współpraca, tworzenie sieci w ramach lokalnych środowisk
- » rozwój kompetencji związanych z zarządzaniem firmą (szacowanie potencjału biznesowego produkcji) oraz kompetencji w zakresie sprzedaży i marketingu

## Zrównoważony rozwój

### Wyzwania:

- » konieczność dostosowania procesów w firmach - m.in. zarządzania energią, opakowaniami, odpadami, relacjami z dostawcami
- » budowanie kultury odpowiedzialności za środowisko wśród wszystkich pracowników
- » poprawa komunikacji firm w zakresie zrównoważonego rozwoju i CSR

## Zmniejszające się zainteresowanie młodych pracą w branży żywności

### Wyzwania:

- » zmiana wizerunku branży
- » pokazywanie wartości pracy z żywnością (zawodów rzemieślniczych)
- » posługiwanie się językiem korzyści młodego pokolenia w kierowanej dla nich ofercie pracy
- » stwarzanie okazji rozwojowych dla młodych pracowników

# Stanowiska i kompetencje, na które wzrośnie zapotrzebowanie w perspektywie 3-5 lat

## Związane z nowymi produktami:



specjaliści ds. innowacji



projektanci linii technologicznych



specjaliści i menadżerowie ds. rozwoju produktów



planiści produkcji



prawnicy znający prawo żywnościowe



kupcy surowca

## Związane z nowymi technologiami:



automatycy



pracownicy produkcji z umiejętnościami pracy z nowoczesnymi urządzeniami



osoby z kompetencjami programowania maszyn, urządzeń i linii produkcyjnych



elektromechanicy



specjaliści ds. IT



specjaliści ds. optymalizacji procesów



analitycy danych



## Związane z cyfryzacją i e-handlem:



specjaliści  
i menadżerowie  
e-commerce



specjaliści  
ds. logistyki



specjaliści ds. social  
media i SEM



ekspersi ds. zarządzania  
procesami customer  
experience



programiści

## Związane ze zrównoważonym rozwojem:



specjaliści ds. opakowań



specjaliści  
ds. optymalizacji  
procesów



specjaliści  
ds. recydingu



specjaliści ds. CSR




menadżerowie  
ds. zrównoważonego  
rozwoju

Pełne omówienie  
wyników badań  
znajduje się w Raporcie:

**Branżowy Bilans Kapitału  
Ludzkiego II  
Branża żywności wysokiej jakości**

Raport z I edycji badań:

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