PARP
Grupa PFR

Sektorowa Rada ds. Kompetencji
Komunikacja Marketingowa

Marketingowe kompetencje przyszłości

Wyniki 3. edycji
badania potrzeb szkoleniowo-rozwojowych
w sektorze komunikacji marketingowej

Kontekst badania

Sektorowa Rada ds. Kompetencji Sektora Komunikacji Marketingowej to inicjatywa wspierająca edukację branży. W skład Rady wchodzą przedstawiciele:

- pracodawców,
- instytucji rynku pracy,
- organizacji branżowych i dialogu społecznego,
- uczelni wyższych,
- szkół średnich,
- podmiotów kształcenia ustawicznego.

Jednym z głównych zadań Rady jest prowadzenie diagnozy zapotrzebowania na kompetencje w branży. Zadanie to Rada realizuje m.in. poprzez coroczne prowadzenie badań społecznych. Niniejszy raport przestawia wyniki drugiej edycji badania.

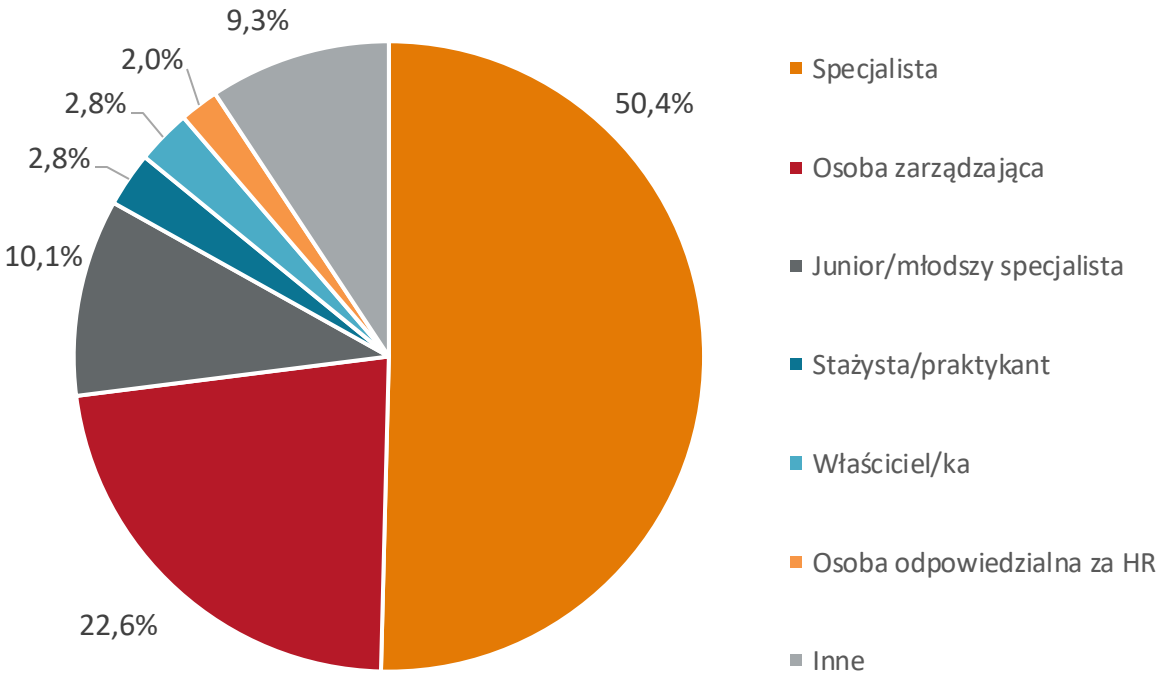
O badaniu

Grupa badawcza I	Kadra zarządzająca sektora komunikacji marketingowej
Grupa badawcza II	Pracownicy sektora komunikacji marketingowej
Metoda badawcza I	CAWI
Termin realizacji	31 marca – 27 kwietnia 2022

Charakterystyka respondentów CAWI

W badaniu wzięło udział 248 osób:

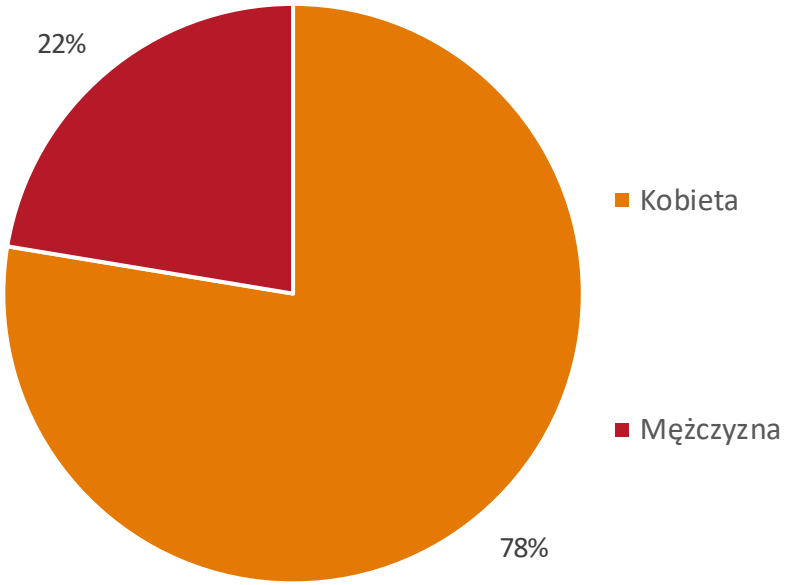
- 125 specjalistów
- 56 osób zarządzających
- 25 juniorów/młodszych specjalistów
- 7 stażystów/praktykantów
- 7 właścicieli firm
- 5 osób odpowiedzialnych za HR



Charakterystyka respondentów CAWI

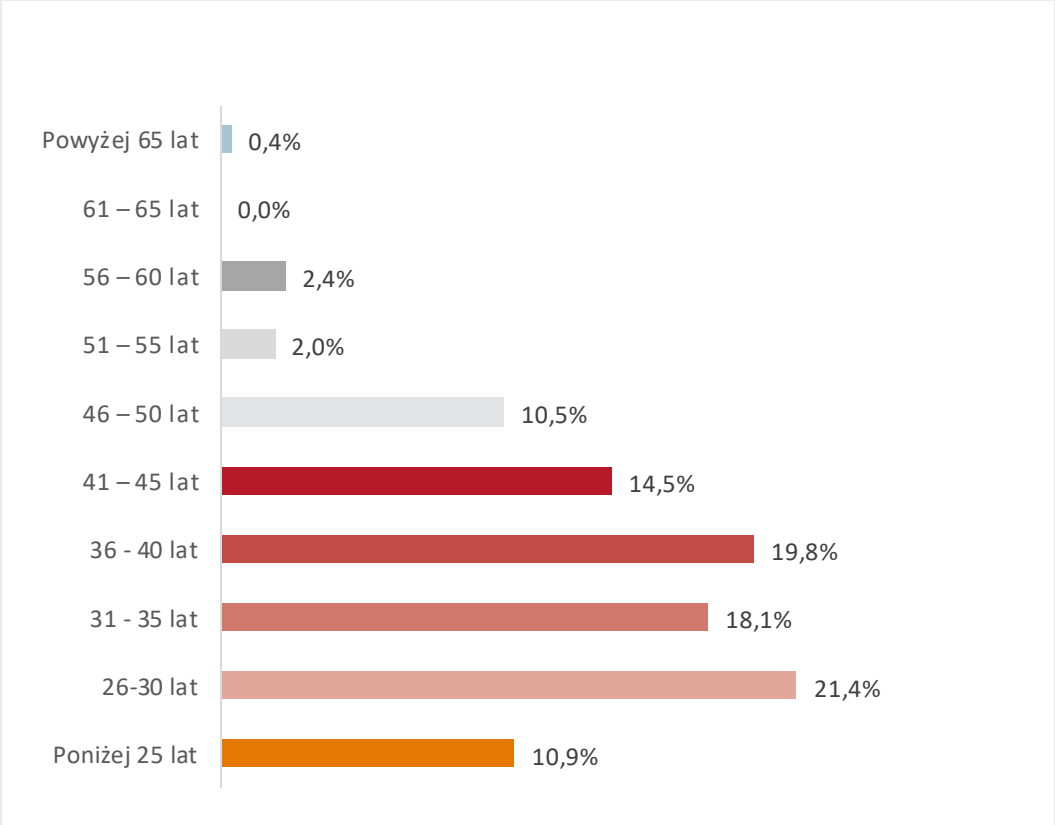
W badaniu wzięło udział:

- 178 kobiet
- 70 mężczyzn



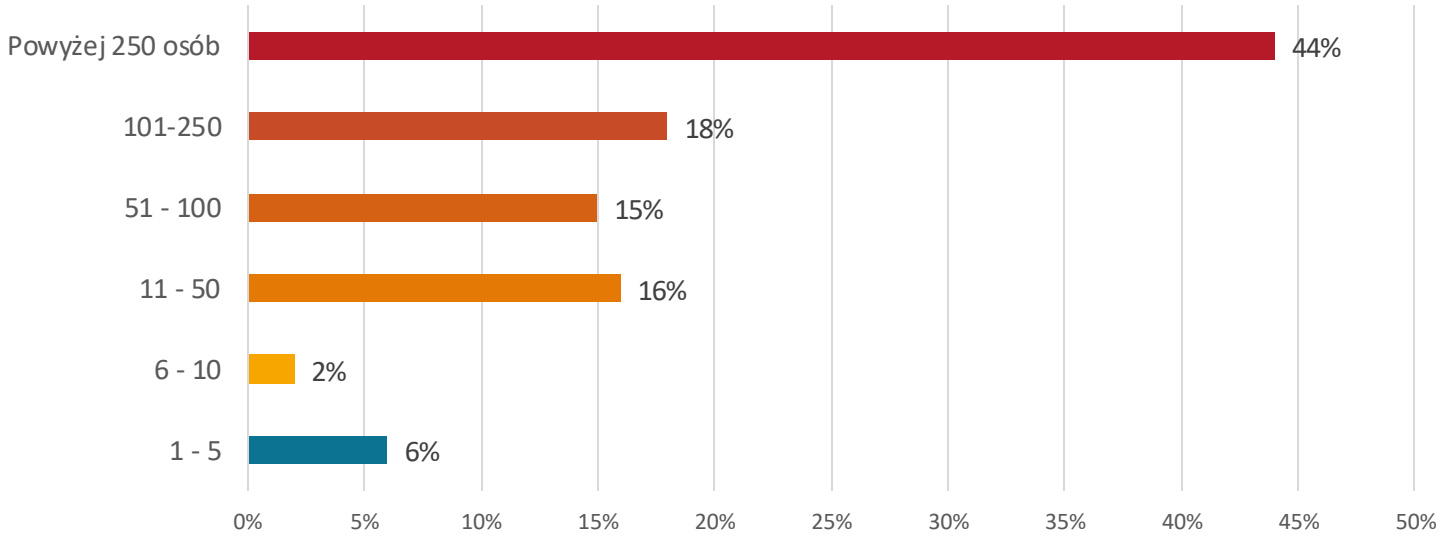
Charakterystyka respondentów CAWI

- Większość respondentów stanowiły osoby w wieku 26-40 lat (59,3%)
- Osoby powyżej 50 roku stanowili zaledwie 4,5% respondentów



Charakterystyka respondentów CAWI

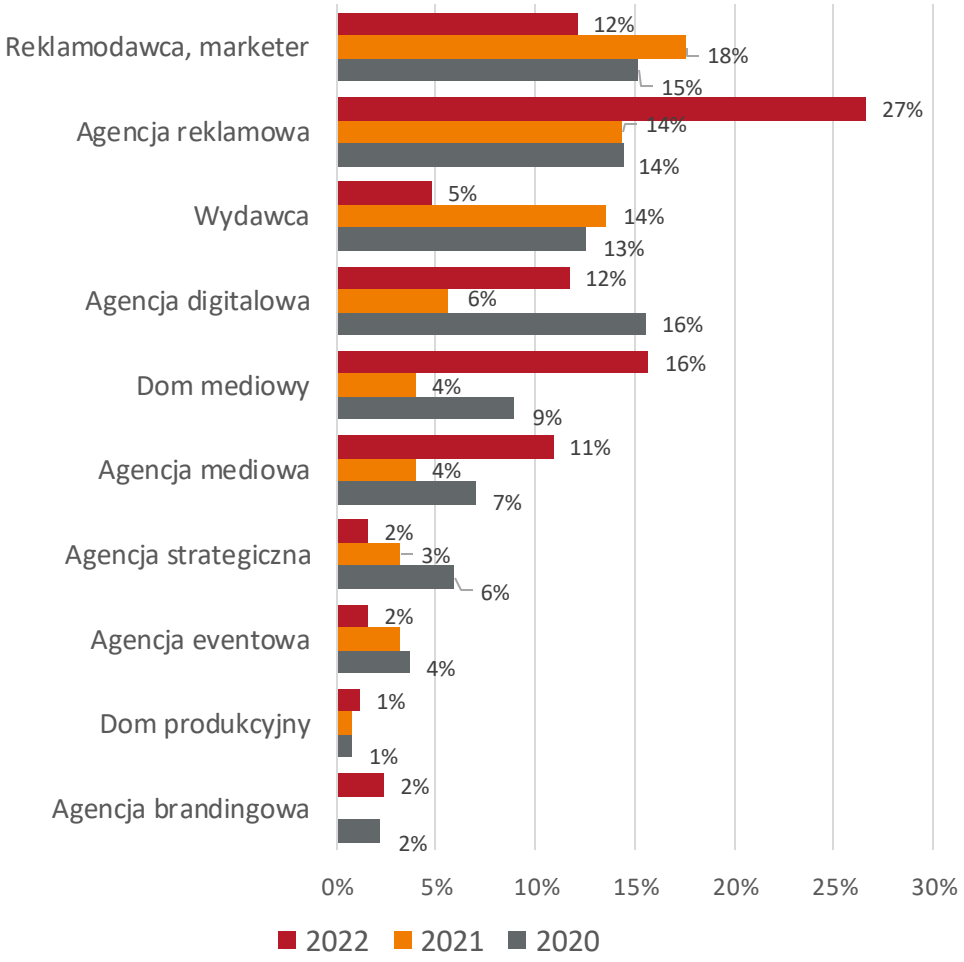
- Najliczniej reprezentowani w badaniu byli przedstawiciele dużych firm, zatrudniających powyżej 250 osób (44%)
- Reprezentacja firm zatrudniających do 10 osób wynosi 8%



Porównanie respondentów 2020, 2021 i 2022

W porównaniu do poprzednich edycji w tegorocznym badaniu (2022):

- Uzyskano większą liczbę odpowiedzi (**222** w 2020 r., **134** w 2021 r., **248** w 2022 r.)
- Tylko 14% respondentów z 2021 r. brało udział w badaniu z 2020 r., a zaledwie 7% respondentów z 2022 r. w badaniu z 2021 r.
- Zanotowano większy udział przedstawicieli agencji reklamowych
- Nie wziął udziału żaden przedstawiciel agencji postprodukcyjnej i interaktywnej
- Dokonano zmian w logice badania (nowe pytania kwestionariuszowe)



** Z uwagi na różnice w badaniu w porównani z poprzednimi edycjami (2020 i 2021), wyników nie można porównywać.*

PARP
Grupa PFR

Sektorowa Rada
ds. Kompetencji
Komunikacja Marketingowa

Perspektywa kadry zarządzającej

Główne obszary kompetencji pracowników, które wymagają rozwoju

Przedstawiciele kadry zarządzającej* chcieliby rozwijać u swoich pracowników kompetencje (od najczęściej wskazywanych)**:

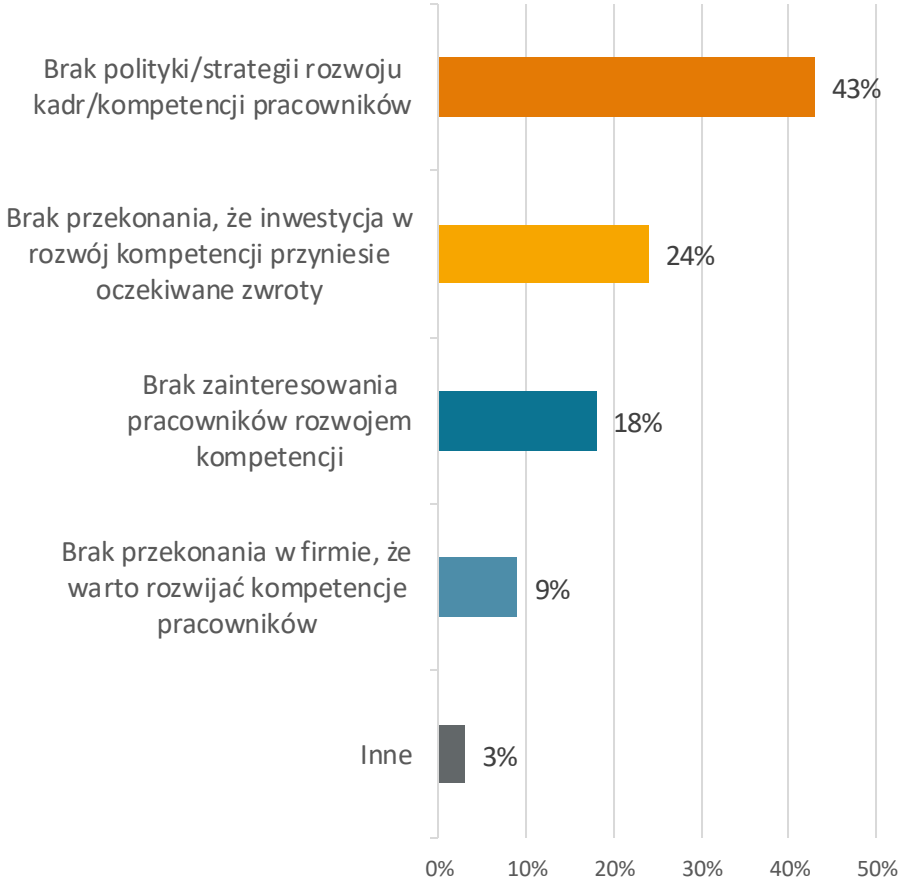
★★★★★★	technologiczne i digitalowe
★★★★★☆	komunikacyjne
★★★★★☆	analityczne
★★★★★☆	związane z zarządzaniem
★★★★☆☆	strategiczne
★★★★☆☆	związane z kreatywnością
★★★★☆☆	elastyczność i adaptacyjność
★★★☆☆☆	umiejętność prezentowania
★★☆☆☆☆	branie odpowiedzialności

**N=68. Pracownicy mieli za zadanie wskazać trzy kompetencje, które chcieliby rozwinąć w najbliższym czasie – w efekcie uzyskano 159 odpowiedzi. Kompetencje odpowiednio pogrupowano.*
***Poszczególne wskazania respondentów w obrębie wyłonionych grup kompetencji zostały zaprezentowane w aneksie niniejszego raportu.*

Sposoby wspierania rozwoju kompetencji pracowników

75% badanych pracodawców zadeklarowało, że w ich firmach organizowane są szkolenia

Tylko **10%** badanych pracodawców wskazało, że premiuje finansowo pracowników, którzy zdecydowali się podnieść swoje kwalifikacje

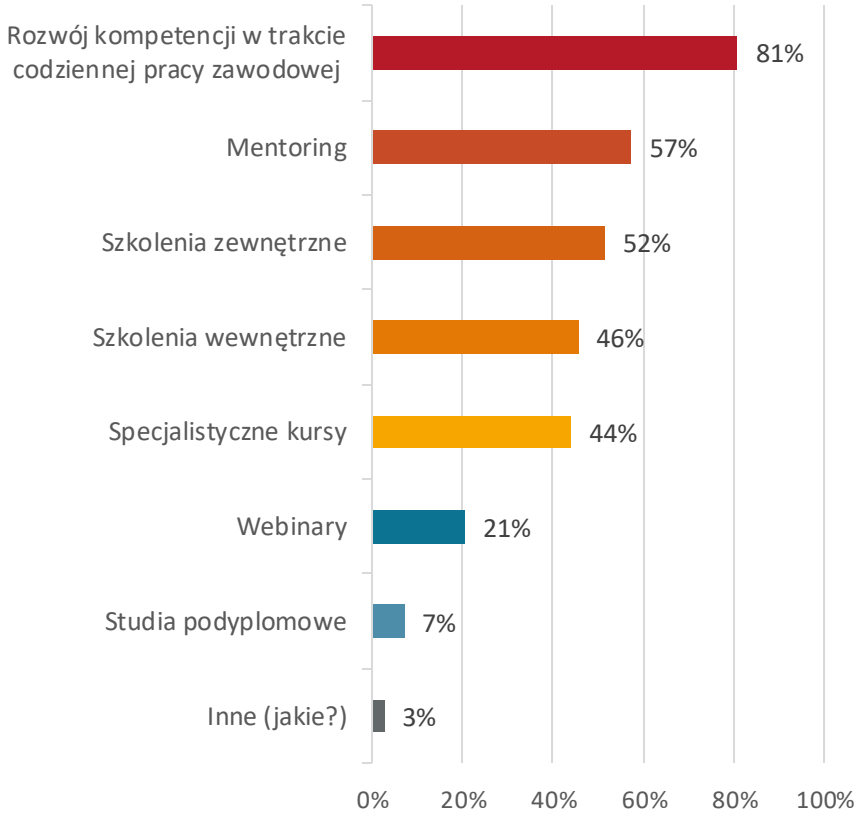


Pracodawcy: Jakie sposoby wspierania rozwoju kompetencji pracowników dostępne są w Twojej firmie? (wielokrotny wybór), N=68.

Najskuteczniejsze sposoby rozwoju kompetencji

81% badanych przedstawicieli kadry zarządzającej uznało, że najbardziej efektywnym sposobem rozwoju kompetencji jest uczenie się w trakcie codziennej pracy

Ponad **50%** badanych pracodawców wskazała mentoring i szkolenia wewnętrzne wśród najskuteczniejszych sposobów rozwoju kompetencji pracowników

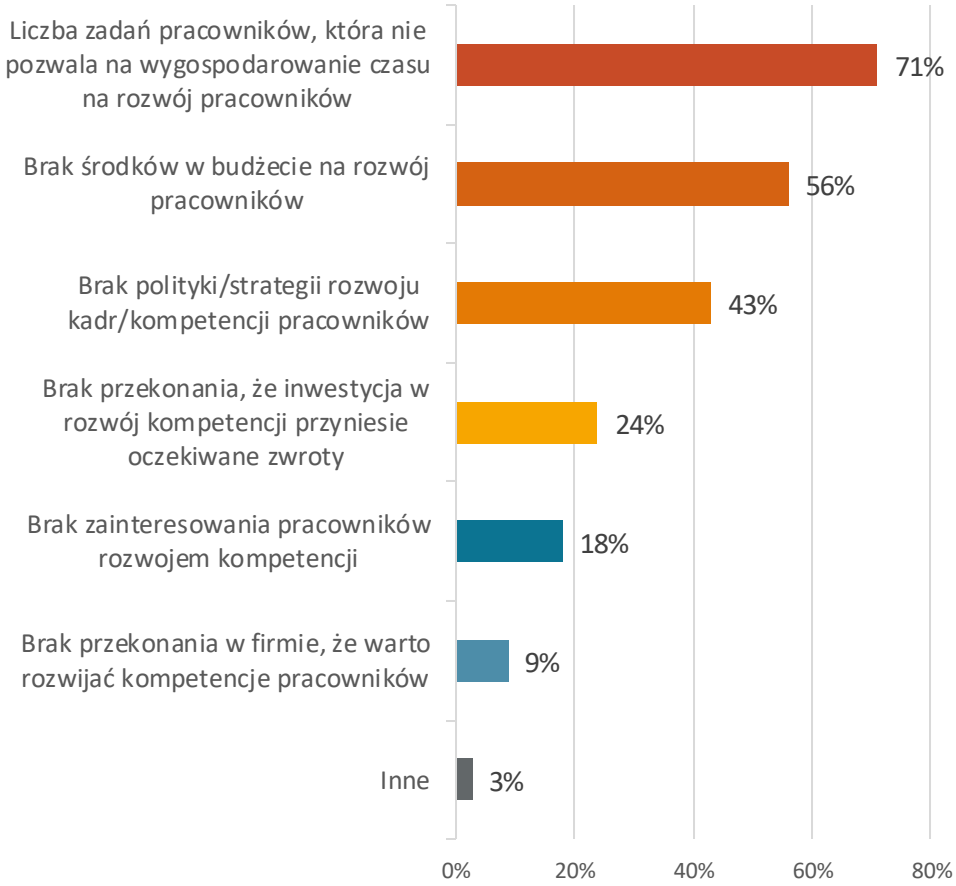


Pracodawcy: Jakie są najbardziej efektywne sposoby rozwoju kompetencji pracowników w Twoim przedsiębiorstwie? (wielokrotny wybór), N=68.

Główne bariery we wspieraniu rozwoju kompetencji pracowników

71% badanych przedstawicieli kadry zarządzającej jako główną barierę we wspieraniu rozwoju kompetencji pracowników wskazało brak czasu pracowników na udział w dodatkowych formach kształcenia

Barierą we wspieraniu pracowników w rozwoju nie jest przekonanie w firmie, że nie warto rozwijać kompetencji. Zdaniem ponad połowy (56%) brakuje na to środków finansowych oraz polityki rozwoju kadr – tak twierdzi 43% badanych.



Pracodawcy: Jakie są główne bariery we wspieraniu pracowników w rozwoju kompetencji? (wielokrotny wybór), N=68.

Stanowiska, na które obecnie jest zapotrzebowanie

Do końca bieżącego roku (2022) badani przedstawiciele kadry zarządzającej planują zatrudnić osoby na stanowiska w obszarze (od najczęściej wskazywanych):

- kreatywnym, tj. grafik designera i copywritera
- analizy danych
- współpracy z klientem
- zarządzania projektami
- strategii
- digitalu
- social media

** Wskazywane stanowiska przedstawione zostały w formie chmury słów. Wielkość tagów w przybliżeniu odzwierciedla częstość pojawiania się poszczególnych stanowisk w wypowiedziach przedstawicieli kadry zarządzającej.*

Dlaczego pracodawcy nie planują zatrudniać nowych pracowników?

Co czwarty badany przedstawiciel kadry zarządzającej* zadeklarował, że nie planuje zatrudnić nowych pracowników w ciągu najbliższego roku.

Na podjęcie takiej decyzji największy wpływ miał fakt, **że w opinii badanych obecnie zatrudnieni pracownicy całkowicie radzą sobie z zadaniami**. Jako drugą najważniejszą przyczynę takiej decyzji, wskazywano kwestie związane z budżetem - **budżet firmy nie pozwala na zatrudnianie nowych pracowników**.

Wśród innych, mniej znaczących przyczyn podano:

- trudności w znalezieniu odpowiednich pracowników;
- obecnie inne priorytety inwestycyjne;
- zbyt niestabilną sytuację na rynku na podejmowanie decyzji o zatrudnianiu nowych osób;
- wdrożenie rozwiązań automatyzujących procesy, przez co spadło zapotrzebowanie na niektórych pracowników.

**N=68. Stosunkowo niewielka liczba pracodawców, którzy odpowiedzieli na to pytanie (17) nie pozwala analizować wyników ilościowo.*
***Wypowiedzi wskazywane są w kolejności od tych, które miały największy wpływ na podjęcie decyzji o niezatrudnianiu nowych pracowników*

PARP
Grupa PFR

Sektorowa Rada ds. Kompetencji
Komunikacja Marketingowa

Perspektywa pracowników

Kompetencje, które pracownicy chcieliby rozwinąć w ciągu najbliższego roku

Badani pracownicy* zadeklarowali, że najchętniej rozwinęliby kompetencje w zakresie (od najczęściej wskazywanych)**:

★★★★★★ obsługi narzędzi i kanałów komunikacji

★★★★★☆ zarządzania

★★★★★☆ analizy

★★★★★☆ komunikacji

★★★★☆☆ strategii i planowania

★★★☆☆☆ nauki języków obcych

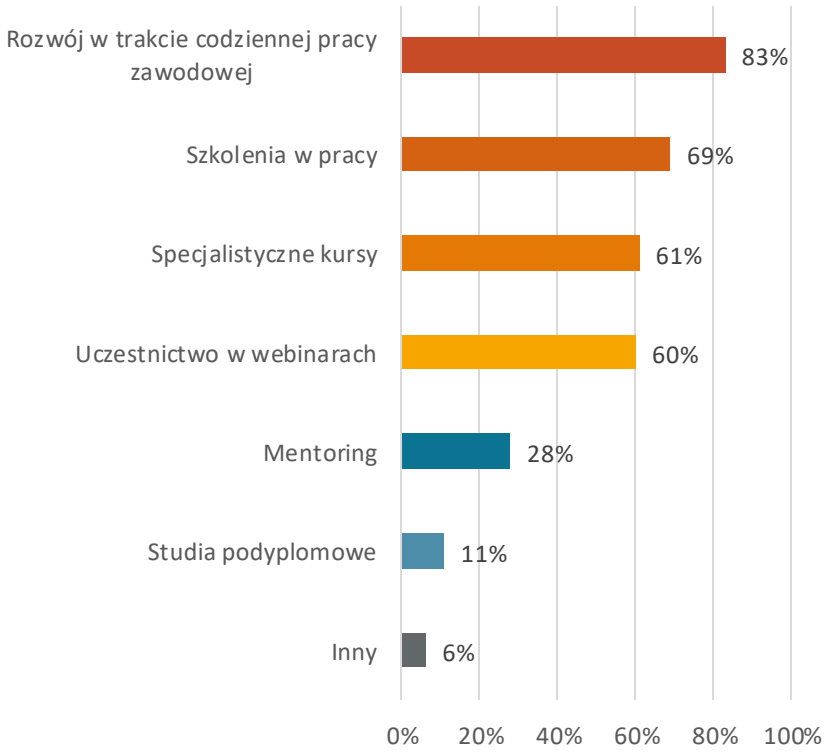
★★☆☆☆☆ prezentowania

**N=180. Pracownicy mieli za zadanie wskazać trzy kompetencje, które chcieliby rozwinąć w najbliższym czasie – w efekcie uzyskano 350 odpowiedzi*. Kompetencje odpowiednio pogrupowano.*
***Poszczególne wskazania respondentów w obrębie wyłonionych grup kompetencji zostały zaprezentowane w aneksie niniejszego raportu.*

Sposób, w jaki pracownicy chcieliby rozwijać kompetencje

83% badanych pracowników najchętniej rozwijałoby kompetencje w trakcie codziennej pracy zawodowej.

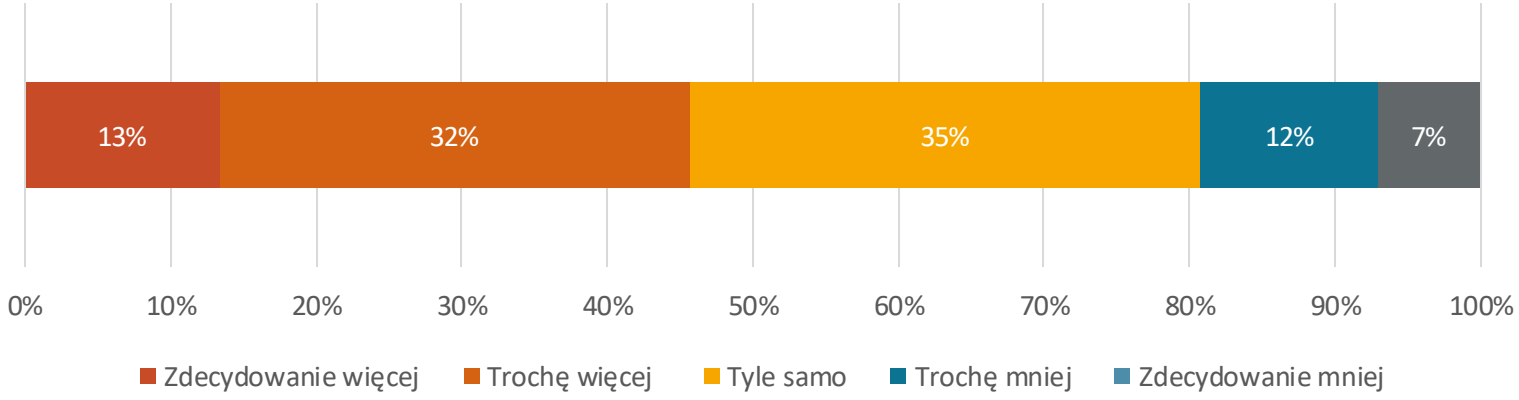
Jako interesujące formy rozwoju kompetencji wskazywano również: szkolenia w pracy (69%), specjalistyczne kursy (61%) i uczestnictwo w webinarach (60%). Co dziesiąty pracownik chciałby rozwijać swoje kompetencje poprzez realizację studiów podyplomowych (11%).



** Pracownicy: W jaki sposób chcesz rozwinąć wymienione wcześniej kompetencje? (wielokrotny wybór), N=172.*

Rozwój kompetencji w czasie pandemii

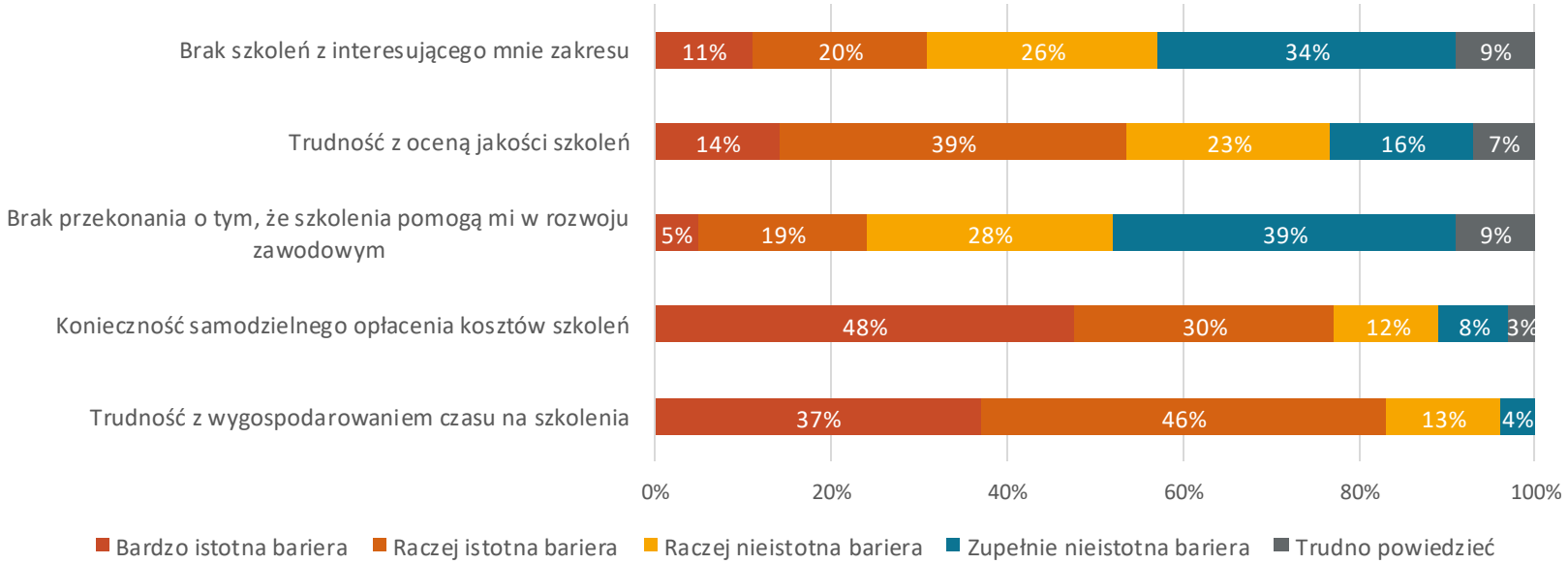
Dla niemalże połowy badanych pracowników czas pandemii był okresem bardziej intensywnego niż zazwyczaj rozwoju kompetencji – 32% przyznało, że poświęciło więcej czasu na kształcenie, a 13% zdecydowanie więcej. Co trzeci pracownik przeznaczył na wzmacnianie umiejętności dokładnie tyle samo czasu co przed pandemią (35%).



** Pracownicy: Czy czas pandemii/lockdownu był dla Ciebie okresem bardziej intensywnego niż zazwyczaj rozwoju kompetencji? N=180.*

Pracownicy – bariery uczestnictwa w szkoleniach

Najważniejszą barierą w rozwijaniu kompetencji jest **trudność w wygospodarowaniu czasu na szkolenia** (istotna i raczej istotna bariera dla 83% badanych pracowników) oraz **konieczność samodzielnego pokrywania kosztów szkoleń** (78%). Najmniejszą przeszkodą jest brak przekonania o pozytywnym wkładzie w rozwój zawodowy i brak szkoleń z interesującego zakresu.



Pracownicy: Jakie są dla Ciebie główne bariery w rozwoju kompetencji? N = 180

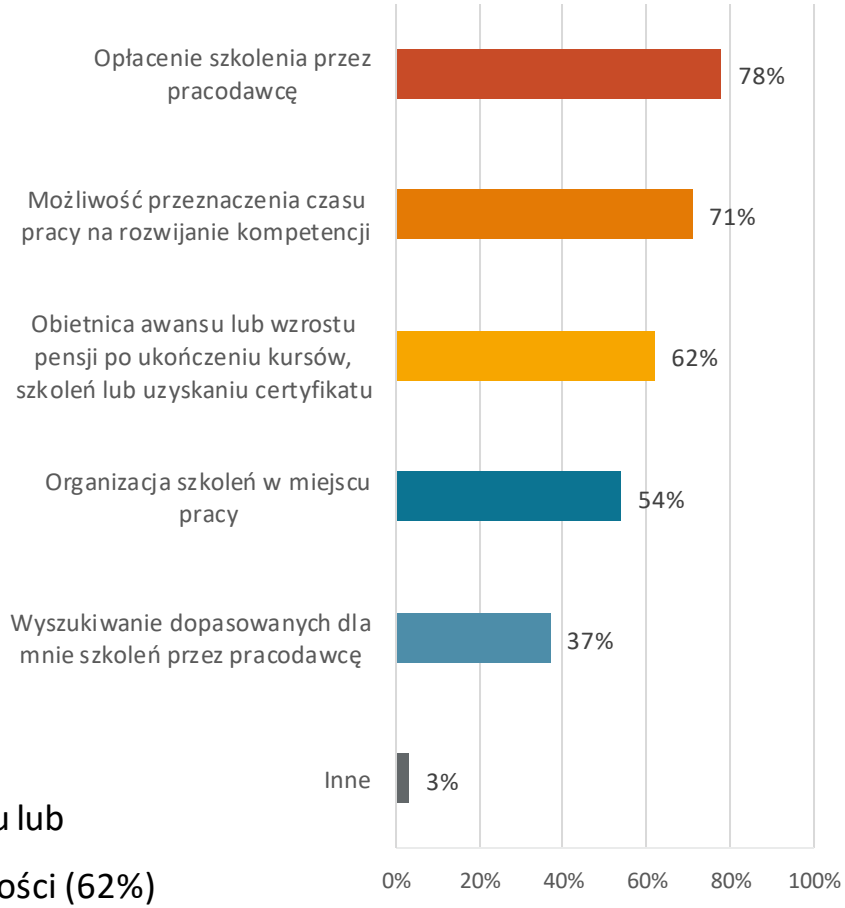
Oczekiwane wsparcie ze strony pracodawców

Wszystkie formy wsparcia ze strony pracodawców mające na celu rozwój kompetencji pracowników zostały przez nich uznane jako pomocne.

78% badanych pracowników było zdania, że pracodawcy najbardziej by pomogli poprzez finansowanie szkoleń

71% pracowników oczekiwałoby od pracodawców umożliwienia przeznaczenia czasu pracy na rozwijanie kompetencji

Spore znaczenie miałaby również deklaracja awansu lub wzrostu pensji w związku z podniesieniem umiejętności (62%)



** Pracownicy: Jakie wsparcie ze strony pracodawcy najbardziej by Ci pomogło w rozwoju kompetencji zawodowych? (wielokrotny wybór), N=180.*

PARP
Grupa PFR

Sektorowa Rada ds. Kompetencji
Komunikacja Marketingowa

Podsumowanie

Warto zauważyć, że…

Prawie wszyscy (z wyjątkiem jednego) badani pracodawcy planują w najbliższym czasie kształcić kompetencje swoich pracowników, spotyka się to z oczekiwaniami zatrudnionych – wśród badanych pracowników tylko ośmioro nie wyraziło zainteresowania wzmacnianiem swoich umiejętności lub nabywaniem nowych.

Kadry zarządzające widzą przede wszystkim potrzebę kształcenia kompetencji związanych ze skuteczną komunikacją i szeroko pojmowanym zarządzaniem. Kompetencje z obszaru zarządzania, to te, które pracownicy chcieliby rozwinąć w najbliższych 12 miesiącach. Samoocena pracowników dotycząca kompetencji społecznych jest dość wysoka.

Tylko trzy osoby wśród badanych pracowników wskazały, że chciałyby zdobyć wiedzę z zakresu automatyzacji, o kształceniu w obszarze gameadvertisingu, metaversum, MarTech, czy uczenia maszynowego wspomniano po jednym razie.

Warto zauważyć, że…

Zdecydowana większość badanych pracodawców (81%) uznała, że najbardziej efektywnym sposobem rozwoju kompetencji jest uczenie się w trakcie codziennej pracy – i właśnie w tak umiejętności chcą wzmacniać pracownicy (83%).

Mentoring został uznany przez ponad połowę (57%) badanej kadry zarządzającej jako najskuteczniejszy sposób kształcenia kompetencji, jednak stosunkowo niewiele, bo mniej niż jeden na trzech pracowników (28%) wybrałby tą formę nauki.

Pracodawcy oraz pracownicy są zgodni, że główną barierą we wzmacnianiu kompetencji osób zatrudnionych jest brak czasu wynikający z realizowanych przez nich obowiązków. Kolejną ważną przeszkodą jest ograniczony budżet firm na finansowanie szkoleń.

PARP
Grupa PFR

Sektorowa Rada ds. Kompetencji
Komunikacja Marketingowa

Aneks:

- Kompetencje pracowników, które wymagają rozwoju – perspektywa pracodawców
- Kompetencje, które pracownicy chcieliby rozwinąć w ciągu najbliższych 12 miesięcy

Kompetencje pracowników, które wymagają rozwoju – perspektywa pracodawców

Technologiczne i digitalowe

** Kompetencje technologiczne i digitalowe wskazane przez przedstawicieli kadry zarządzającej zostały przedstawione w formie chmury słów. Wielkość tagów nie odzwierciedla częstość pojawiania się poszczególnych kompetencji.*

Kompetencje pracowników, które wymagają rozwoju – perspektywa pracodawców

Komunikacyjne

** Kompetencje komunikacyjne wskazane przez przedstawicieli kadry zarządzającej zostały przedstawione w formie chmury słów. Wielkość tagów nie odzwierciedla częstość pojawiania się poszczególnych kompetencji.*

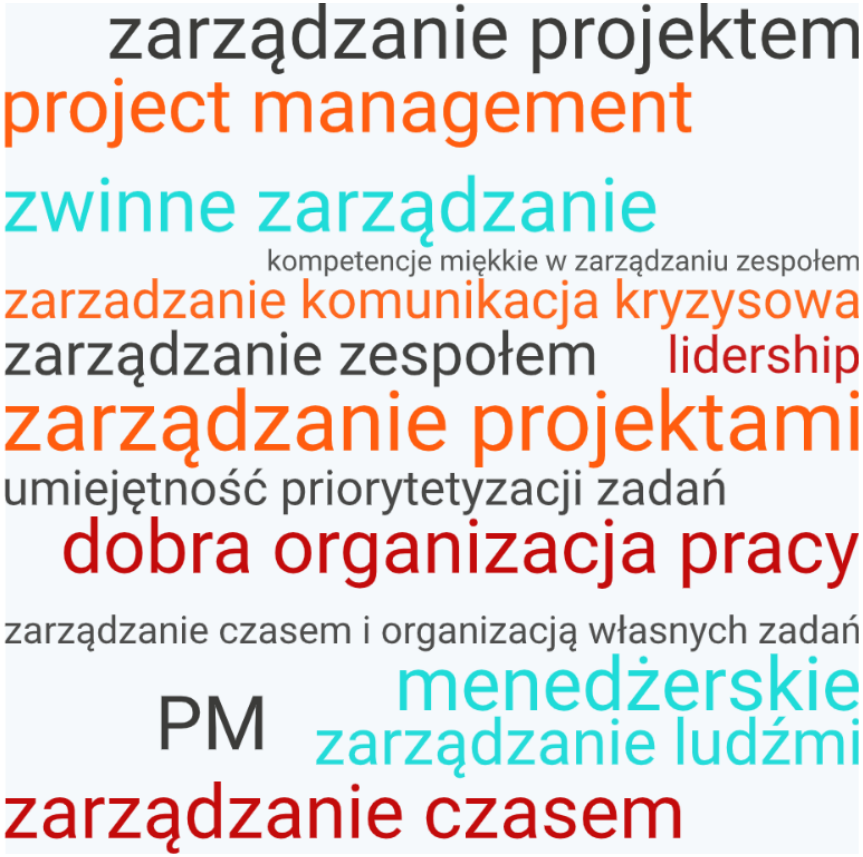
Kompetencje pracowników, które wymagają rozwoju – perspektywa pracodawców

Analityczne

** Kompetencje analityczne wskazane przez przedstawicieli kadry zarządzającej zostały przedstawione w formie chmury słów. Wielkość tagów nie odzwierciedla częstość pojawiania się poszczególnych kompetencji.*

Kompetencje pracowników, które wymagają rozwoju – perspektywa pracodawców

Związane z zarządzaniem



** Kompetencje związane z zarządzaniem wskazane przez przedstawicieli kadry zarządzającej zostały przedstawione w formie chmury słów. Wielkość tagów nie odzwierciedla częstość pojawiania się poszczególnych kompetencji.*

Kompetencje pracowników, które wymagają rozwoju – perspektywa pracodawców

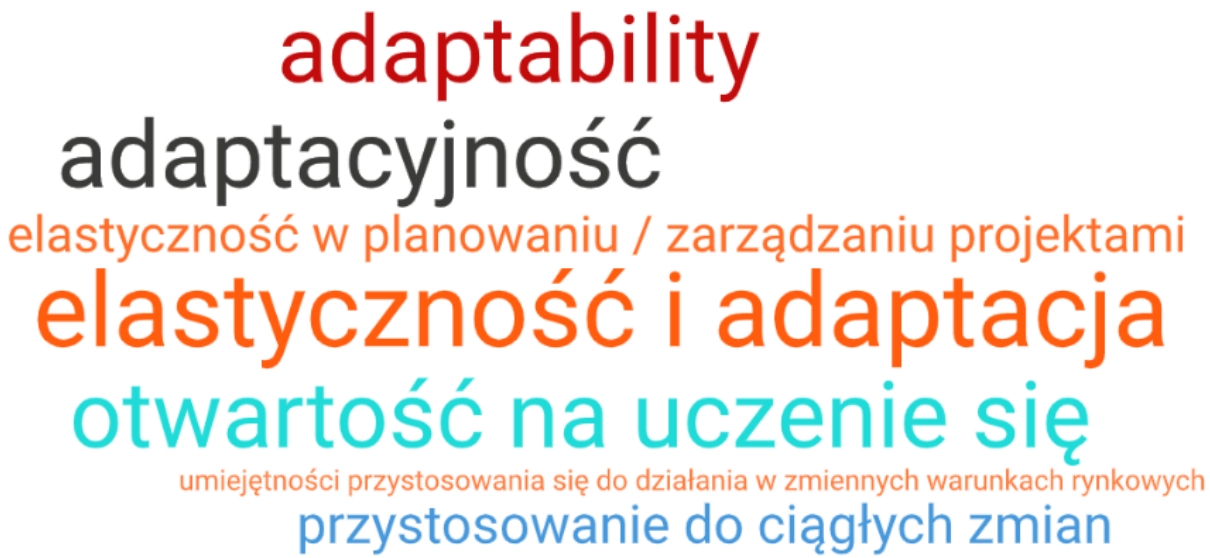
Strategiczne

Związane z kreatywnością

** Kompetencje związane ze strategią oraz kreatywnością wskazane przez przedstawicieli kadry zarządzającej zostały przedstawione w formie chmury słów. Wielkość tagów nie odzwierciedla częstość pojawiania się poszczególnych kompetencji.*

Kompetencje pracowników, które wymagają rozwoju – perspektywa pracodawców

Elastyczność i adaptacyjność



** Kompetencje związane z elastycznością i adaptacyjnością wskazane przez przedstawicieli kadry zarządzającej zostały przedstawione w formie chmury słów. Wielkość tagów nie odzwierciedla częstość pojawiania się poszczególnych kompetencji.*

Kompetencje pracowników, które wymagają rozwoju – perspektywa pracodawców

Prezentowanie

Odpowiedzialność

** Kompetencje związane z prezentowaniem oraz odpowiedzialnością wskazane przez przedstawicieli kadry zarządzającej zostały przedstawione w formie chmury słów. Wielkość tagów nie odzwierciedla częstość pojawiania się poszczególnych kompetencji.*

Kompetencje pracowników, które wymagają rozwoju – perspektywa pracodawców

Kompetencje, które nie zostały przyporządkowane do żadnego z obszarów (wymieniane jeden raz)

** Kompetencje pozostałe, nieprzyporządkowane do szerszego obszaru wskazane przez przedstawicieli kadry zarządzającej zostały przedstawione w formie chmury słów. Wielkość tagów nie odzwierciedla częstość pojawiania się poszczególnych kompetencji.*

Kompetencje, które pracownicy chcieliby rozwinąć w ciągu najbliższego roku

Z zakresu obsługi narzędzi i kanałów komunikacji (najczęściej social media, digital, narzędzia związane z produkcją w tym projektowaniem graficznym, obsługa narzędzi Google, narzędzi analitycznych, nowe technologie, programowanie)

** Kompetencje z zakresu obsługi narzędzi i kanałów komunikacji wskazane przez pracowników zostały przedstawione w formie chmury słów. Wielkość tagów nie odzwierciedla częstość pojawiania się poszczególnych kompetencji.*

Kompetencje, które pracownicy chcieliby rozwinąć w ciągu najbliższego roku

Z zakresu zarządzania

** Kompetencje z zakresu zarządzania wskazane przez pracowników zostały przedstawione w formie chmury słów. Wielkość tagów nie odzwierciedla częstość pojawiania się poszczególnych kompetencji.*

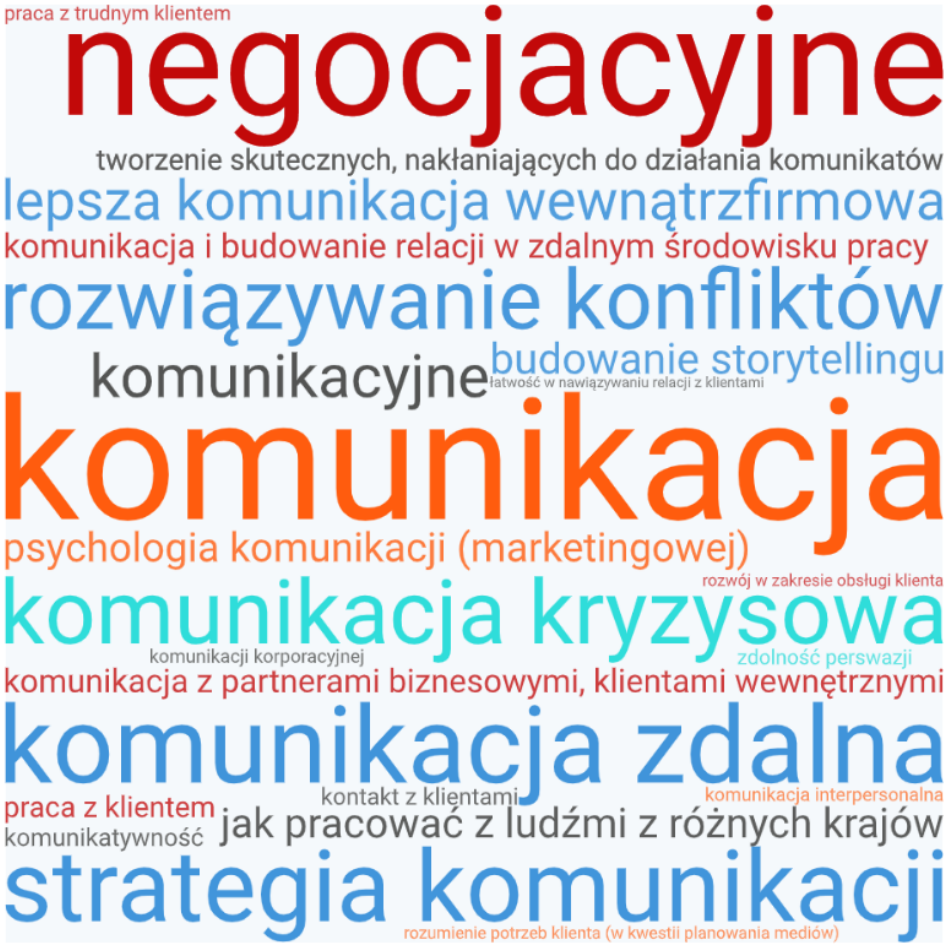
Kompetencje, które pracownicy chcieliby rozwinąć w ciągu najbliższego roku

Analityczne

** Kompetencje analityczne wskazane przez pracowników zostały przedstawione w formie chmury słów. Wielkość tagów nie odzwierciedla częstość pojawiania się poszczególnych kompetencji.*

Kompetencje, które pracownicy chcieliby rozwinąć w ciągu najbliższego roku

Komunikacyjne



** Kompetencje komunikacyjne wskazane przez pracowników zostały przedstawione w formie chmury słów. Wielkość tagów nie odzwierciedla częstość pojawiania się poszczególnych kompetencji.*

Kompetencje, które pracownicy chcieliby rozwinąć w ciągu najbliższego roku

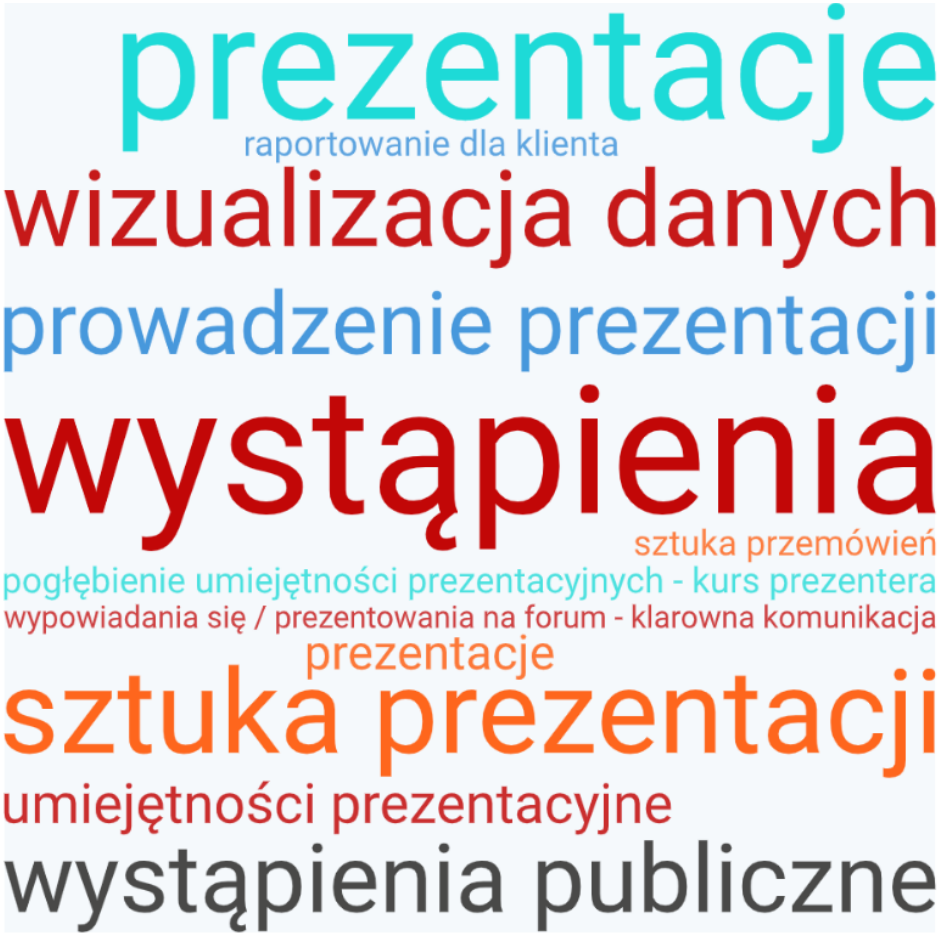
Z zakresu strategii

i planowania

** Kompetencje z zakresu strategii i planowania wskazane przez pracowników zostały przedstawione w formie chmury słów. Wielkość tagów nie odzwierciedla częstość pojawiania się poszczególnych kompetencji.*

Kompetencje, które pracownicy chcieliby rozwinąć w ciągu najbliższego roku

Prezentowanie



** Kompetencje z zakresu prezentowania wskazane przez pracowników zostały przedstawione w formie chmury słów. Wielkość tagów nie odzwierciedla częstość pojawiania się poszczególnych kompetencji.*

Kompetencje, które pracownicy chcieliby rozwinąć w ciągu najbliższego roku

Kompetencje, które nie zostały przyporządkowane do żadnego z obszarów (wymieniane jeden raz)

** Kompetencje pozostałe, nieprzyporządkowane do szerszego obszaru zostały przedstawione w formie chmury słów. Wielkość tagów nie odzwierciedla częstość pojawiania się poszczególnych kompetencji.*

Fundusze Europejskie

Rzeczpospolita Polska

Unia Europejska