

DEFICYT KADROWY W BRANŻY USŁUG SERWISOWYCH POJAZDÓW SAMOCHODOWYCH

europa
student
magazine

ISSN 2956-834X

Numer 2 / 2025

Kacper Maj¹, Mateusz Moskwa¹, Jakub Malarczyk¹

¹Uniwersytet Radomski im. Kazimierza Pułaskiego, Wydział Transportu, Elektrotechniki i Informatyki, Malczewskiego 29, 26-600 Radom

Streszczenie: Kryzys kadrowy w sektorze usług serwisowych staje się coraz poważniejszy. Coraz trudniej jest znaleźć absolwentów, którzy potrafią sprostać technologicznym wyzwaniom związanym ze współczesnymi pojazdami. Szkoły zawodowe często nie nadążają za szybkim rozwojem branży motoryzacyjnej, co skutkuje tym, że absolwenci są niewystarczająco przygotowani do praktycznej pracy w warsztatach serwisowych. W konsekwencji właściciele warsztatów napotykają poważne trudności w pozyskiwaniu wykwalifikowanych pracowników. W artykule zaprezentowano analizę przyczyn i skutki deficytu kadrowego w branży usług serwisowych pojazdów samochodowych, przedstawiając wyniki badań ankietowych przeprowadzonych wśród właścicieli niezależnych warsztatów.

Słowa kluczowe: deficyt kadrowy; kadra serwisowa; szkolnictwo techniczne; rynek pracy; branża motoryzacyjna; warsztaty samochodowe; kompetencje techniczne

WSTĘP

Współczesna branża usług serwisowych w motoryzacji znajduje się w fazie głębokiego kryzysu kadrowego. Coraz trudniej jest pozyskać wykwalifikowanych pracowników na wszystkich poziomach – od mechaników i elektromechaników, przez diagnostów i elektroników, aż po doradców serwisowych i kierowników warsztatów. Zjawisko to wynika z nakładających się czynników demograficznych, edukacyjnych i ekonomicznych. Obecna kadra techniczna systematycznie się starzeje, a liczba młodych osób wchodzących do zawodu jest zbyt mała, by zapewnić ciągłość pokoleniową w serwisach.

Istotną rolę odgrywa także niedostosowanie systemu kształcenia zawodowego do potrzeb rynku. Szkoły techniczne i branżowe nie nadążają za dynamicznym rozwojem technologii pojazdów, a programy nauczania często nie odzwierciedlają realiów współczesnych warsztatów. Brak nowoczesnego sprzętu i praktyk prowadzonych przez doświadczonych serwisantów sprawia, że absolwenci nie posiadają wystarczających kompetencji praktycznych. Dodatkowo zawód mechanika i technika serwisowego utracił na atrakcyjności wśród młodzieży, która coraz częściej wybiera kierunki o profilu informatycznym lub biurowym.

W efekcie na rynku pracy obserwuje się pogłębiający niedobór specjalistów technicznych, co prowadzi do wydłużenia terminów napraw, wzrostu kosztów usług i obniżenia konkurencyjności niezależnych warsztatów. W artykule zaprezentowano analizę przyczyn i konsekwencje tego zjawiska oraz przedstawiono wyniki badań ankietowych przeprowadzonych wśród właścicieli warsztatów, ukazujących skalę problemu i możliwe kierunki działań naprawczych.

I. ANALIZA PRZYZYNY DEFICYTU KADROWEGO

Deficyt kadrowy w usługach serwisowych to złożony problem, którego przyczyny wynikają z wielu nakładających się na siebie czynników ekonomicznych, społecznych, edukacyjnych oraz technologicznych. Jednym z głównych powodów braku nowych pracowników jest nieatrakcyjne wynagrodzenie w stosunku do wymagań stawianych przez ten zawód. Praca mechanika samochodowego wiąże się z dużym wysiłkiem fizycznym oraz koniecznością posiadania specjalistycznej wiedzy. Rozwiązanie tego problemu wymaga kompleksowych działań – od zmiany wizerunku zawodu, przez modernizację systemu kształcenia, aż po poprawę warunków pracy i wynagrodzeń. W konsekwencji młodzi ludzie decydują się na inne ścieżki zawodowe, które postrzegane są jako bardziej opłacalne i mniej obciążające. Problem pogłębia fakt starzenia się obecnej kadry. Wiele osób pracujących w tym zawodzie to mechanicy w wieku przedemerytalnym, a młodych następców jest zbyt mało. Z jednej strony wynika to z ograniczonego zainteresowania kierunkami technicznymi w szkołach, a z drugiej – z niedostosowanego systemu edukacji zawodowej. Szkoły techniczne i zawodowe często nie nadążają za dynamicznym rozwojem technologii w motoryzacji. Brakuje nowoczesnego sprzętu i odpowiednio przygotowanych praktyk zawodowych, co zniechęca uczniów i obniża jakość kształcenia. Dodatkowo zawód mechanika samochodowego wciąż boryka się z negatywnym wizerunkiem – bywa postrzegany jako mało prestiżowy,

„brudny” i fizycznie wyczerpujący. Taki obraz nie sprzyja przyciąganiu młodych ludzi, zwłaszcza w czasach, gdy duży nacisk kładzie się na rozwój zawodowy w nowoczesnych, cyfrowych branżach. Nie bez znaczenia

jest również wpływ postępu technologicznego. Współczesne samochody coraz częściej wyposażone są w zaawansowaną elektronikę, systemy komputerowe i elementy automatyki, co sprawia, że mechanik musi dziś posiadać umiejętności z pogranicza informatyki, elektrotechniki i klasycznej mechaniki. Brak możliwości lub chęci do ciągłego doszkalania sprawia, że wielu specjalistów nie nadąża za zmianami, co prowadzi do ich rezygnacji z zawodu. Kolejnym czynnikiem pogłębiającym deficyt kadrowy jest migracja zarobkowa. Wiele wykwalifikowanych mechaników decyduje się na wyjazd do pracy za granicą, gdzie mogą liczyć na lepsze warunki finansowe. Wszystkie te czynniki składają się na pogłębiający się niedobór wykwalifikowanych pracowników w branży motoryzacyjnej. Rozwiązanie tego problemu wymaga kompleksowych działań – od zmiany wizerunku zawodu, przez modernizację systemu kształcenia, aż wynagrodzeń.

1.1 WYZWANIA I OCZEKIWANIA WOBEC KADR SERWISOWYCH

Współczesny kadra serwisowa musi mierzyć się z wyzwaniami, które jeszcze kilkanaście lat temu były w tym zawodzie niemal nieobecne. Dynamiczny rozwój technologii w motoryzacji sprawił, że praca na poszczególnych stanowiskach serwisowych przeszła istotną transformację. Kiedyś była to typowo fizyczna praca związana np.: z naprawą silników czy układów zawieszania, aktualnie to złożony proces diagnozowania i obsługi systemów elektronicznych oraz elementów wykonawczych. Obecnie od kadr wymaga się nie tylko sprawności manualnej i dobrej znajomości budowy poszczególnych systemów, ale także umiejętności posługiwania się specjalistycznym oprogramowaniem diagnostycznym, interpretowania kodów błędów, a nawet podstawowej znajomości sieci transmisji danych. Rosnąca liczba samochodów hybrydowych i elektrycznych wymusza nabycie nowych umiejętności i uprawnień do wykonywania działań w układach wysokiego napięcia, systemów odzyskiwania energii czy zarządzania bateriami trakcyjnymi. Dodatkowym wyzwaniem jest konieczność nadążania za zmianami technologicznymi. Nowe modele pojazdów, wprowadzane niemal co roku, różnią się znacznie konstrukcją, oprogramowaniem i metodami serwisowania. Członek zespołu serwisowego, zależnie od stanowiska, musi więc regularnie podnosić swoje kompetencje, dbając w ten sposób o swoje zdrowie i możliwość utrzymania się na dynamicznie zmieniającym się rynku serwisowym. Musi więc doskonalić swoje umiejętności na specjalistycznych szkoleniach technicznych i aktualizować swoją wiedzę, aby móc sprostać nowym technologiom stosowanym w samochodach dotyczących np.: kamer, radarów, lidarów, systemów Matrix, ASB, CAN, lin, Most, FlexRay. Pozytywnym aspektem takiej sytuacji jest fakt, że będzie bardzo dużo nowych miejsc pracy związanych z kompetencjami, a nie z czasem serwisowym. Absolwenci studiów wyższych kierunków technologicznych związanych z automotiw, nie będą mieć konkurencji na rynku pracy. Kryzys w dostępie do wykwalifikowanej kadry odnosi się niemal do wszystkich stanowisk technicznych,

począwszy od mechanika, elektromechanika, elektronika, diagnosty, brygadzysty, a kończąc na doradcy serwisowym, kierowniku serwisu, dyrektors ds. technicznych. Niestety problem polega na tym, że młodzi ludzie chcą uczyć się przedmiotów typu: elektronika, elektrotechnika, mechanika, materiałoznawstwo, wykorzystując w ten sposób koniunkturę w usługach automotiv. Wybierają specjalności miękkie, tworząc w ten sposób nadpodaż pracowników. Jeszcze nie zwracają uwagi, na fakt, iż w przedziale kilku do kilkunastu lat AI usunie z rynku pracy zapotrzebowanie na pracowników w kompetencjach miękkich. Należy podkreślić, że AI nie jest w stanie zastąpić żadnego pracownika wykonującego czynności fizyczne. Tak więc, młodzież, nie zwracając uwagi na perspektywę przyszłej ciekawej, fascynującej i dobrze płatnej pracy decydują się na tu i teraz. To zaś będzie miało długofalowe konsekwencje. Brak kadr widoczny już dzisiaj, będzie się pogłębiał co spowoduje zwiększenie cen usług serwisowych. Młodzież zapomina o tym, że inwestycja w wiedzę i umiejętności związane z np. transportem zapewni im długofalową atrakcyjność na rynku pracy. „Transport był, transport jest i transport będzie”, bez względu na to gdzie będą produkowane samochody. Nikt nie będzie wywoził samochodów do Chin celem ich naprawy. To stwierdzenie powinno wystarczyć dla myślących maturzystów. Jeżeli nawet po przeczytaniu treści dalej nie trafia głęboko do swojego ja, to znaczy, że będzie musiał zapłacić w przyszłości za bardzo drogie usługi serwisowe. Wystarczy dodać, że właściciele serwisów bez względu na miejsce pracy, zawsze byli dobrze sytuowanymi osobami względem ogółu społeczeństwa. Ich klientami są lekarze, żołnierze, politycy, Każdy z nich musi uszanować godność kadry serwisowej. Jest na nią skazany.

II. STATYSTYKA WIEKU POJAZDÓW I NARASTAJĄCY PROBLEM DLA WARSZTATÓW NIEZALEŻNYCH

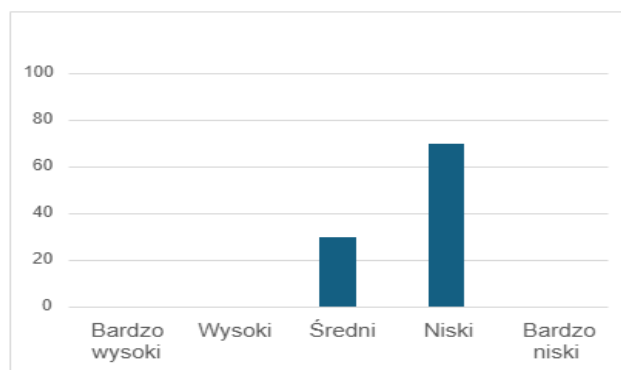
Deficyt kadry serwisowej stanowi istotne wyzwanie dla prawidłowego funkcjonowania warsztatów i przedsiębiorstw z branży usług motoryzacyjnych. Zjawisko to pociąga za sobą szereg konsekwencji organizacyjnych, ekonomicznych oraz jakościowych. Wpływają one zarówno na bieżącą działalność serwisów, jak i na ich perspektywy rozwojowe. Jednym z najbardziej bezpośrednich skutków braków kadrowych jest wydłużenie czasu realizacji usług serwisowych. W sytuacji ograniczonych zasobów personalnych warsztaty nie są w stanie obsłużyć wszystkich klientów w zakładanym terminie, co skutkuje powstawaniem zatorów organizacyjnych i wydłużeniem kolejek oczekujących na naprawę. Taka sytuacja może prowadzić do utraty części zleceń na rzecz konkurencji, co bezpośrednio przekłada się na obniżenie przychodów przedsiębiorstwa. Konsekwencją niedoboru wykwalifikowanej kadry jest również wzrost obciążenia pracą pozostałych pracowników. Nadmierna liczba zleceń przypadających na jednego mechanika może skutkować zwiększonym ryzykiem popełniania błędów diagnostycznych i serwisowych, a także pogorszeniem jakości

świadczonych usług. W dłuższej perspektywie może to prowadzić do wzrostu liczby reklamacji, a nawet zagrożeń dla bezpieczeństwa użytkowników pojazdów. Deficyt specjalistów ogranicza także zakres usług oferowanych przez warsztaty. Z uwagi na brak personelu przeszkolonego w obsłudze nowoczesnych systemów elektronicznych, pojazdów hybrydowych czy elektrycznych, część warsztatów rezygnuje z realizacji bardziej zaawansowanych technicznie zleceń. Tym samym ograniczana jest możliwość adaptacji do zmieniających się realiów rynku motoryzacyjnego, co może skutkować marginalizacją danego podmiotu wśród konkurencji. Nikt nie chce zaprowadzać samochodu do Chin w celu naprawy. Niedobory kadrowe przekładają się również na wizerunek przedsiębiorstwa w oczach klientów. Opóźnienia, obniżona jakość usług czy brak dostępności specjalistycznych napraw wpływają negatywnie na poziom zaufania konsumenckiego, co może prowadzić do spadku lojalności klientów oraz pogorszenia pozycji rynkowej danego warsztatu. Wszystkim tym skutkom można zapobiec. Młodzież musi zrozumieć jak ważna jest to branża. W tym momencie na rynku automotiv praktycznie nie ma nowych osób. W mieście jest coraz więcej pojazdów, co oznacza bardzo duży popyt na usługi serwisowe. Młodzi ludzie powinni się poważnie zastanowić nad wyborem kierunku studiów. Muszą wiedzieć, że automotiv to dziedzina, w której AI nie usunie z rynku pracy ludzi więc mają gwarancję bardzo dobrej płatnej i stabilnej pracy. Przed wyborem kierunku studiów istotne jest aby się poważnie zastanowili, bo oni sami decydują ile chcą zarabiać.

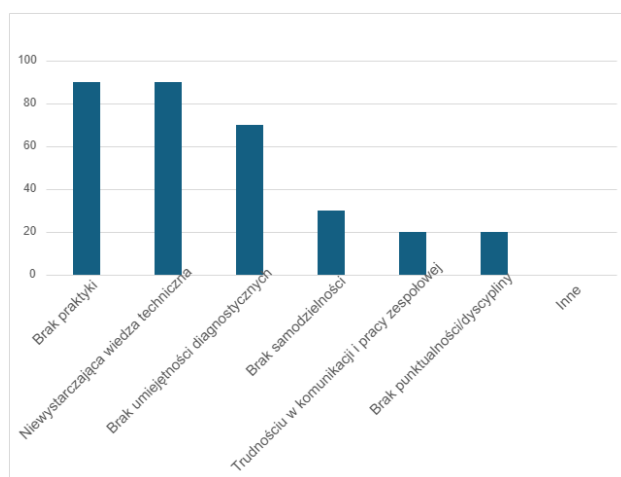
III. BADANIE OPINII WŚRÓD WŁAŚCICIELI I PRACOWNIKÓW WARSZTATÓW NIEZALEŻNYCH

Celem przeprowadzonych badań ankietowych była ocena opinii pracodawców z branży motoryzacyjnej na temat zatrudniania absolwentów szkół zawodowych oraz identyfikacja kluczowych problemów związanych z deficytem kadr serwisowych. Badania miały na celu pozyskanie danych empirycznych, które pozwolą lepiej zrozumieć uwarunkowania zatrudnienia w tym sektorze oraz potrzeby rynku pracy w kontekście przygotowania praktycznego kandydatów. Poniżej zestawienie pytań i odpowiedzi:

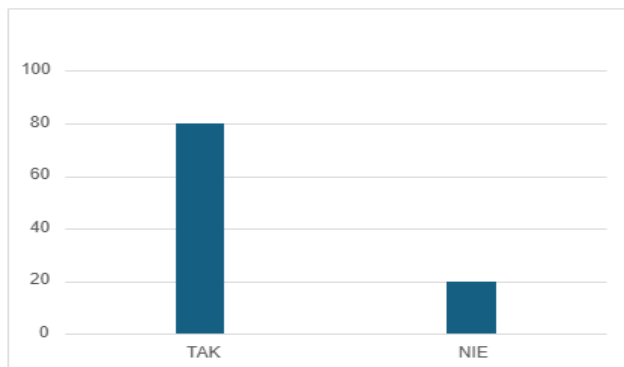
- 1) Jak ocenia Pan/Pani poziom przygotowania zawodowego mechaników po ukończeniu szkoły?



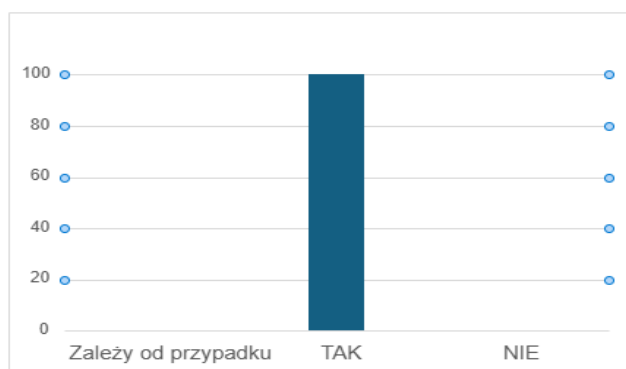
- 2) Jakiej najczęściej brakuje kompetencyjne zauważa Pan/Pani u młodych pracowników?



3) Czy miał/a Pan/Pani trudności z zatrudnieniem mechanika?



4) Czy chętnie zatrudnił(a)by Pan/Pani osobę po szkole zawodowej, jeśli byłaby dobrze przygotowana praktycznie?



5) Czy uważa Pan/Pani, że szkoły zawodowe dobrze przygotowują do pracy w zawodzie mechanika?



IV. ANALIZA WYNIKÓW ANKIETY

Wyniki wskazują, że sytuacja na rynku pracy mechanika idzie w złym kierunku. Ukazują to odpowiedzi w ankiecie ankiety, co pozwala sformułować konkretne wnioski.

1) Na pytanie dotyczące przygotowania zawodowego mechaników po ukończeniu szkoły 70% właścicieli serwisów odpowiedziało, że niski, a 30% zaznaczyło średni. To potwierdza, że młodzi mechanicy są nie najlepiej przygotowani do pracy w zawodzie.

2) Zapytaliśmy właścicieli serwisów z jakimi brakami spotykają się wśród nowych mechaników po szkole. Zdecydowana większość respondentów, bo aż 90% uważa, że jest to brak praktyki oraz niewystarczająca wiedza techniczna. Brak umiejętności diagnostycznych zaznaczyło 70% ankietowanych. Wskazuje to na jakim poziomie jest jakość szkolnictwa w polskich szkołach zawodowych.

3) 80% badanych miało problem z zatrudnieniem nowej osoby do pracy w warsztacie. Pokazuje to jak ciężko jest znaleźć osobę dysponującą pożądaną wiedzą techniczną.

4) Na pytanie czy chętnie zatrudniłby Pan/i osobę po szkole zawodowej, jeśli byłaby dobrze przygotowana praktycznie 100% respondentów odpowiedziało twierdząco. Dane te mogą stanowić argument za rozwojem szkolnictwa oraz współpracą szkół z pracodawcami w zakresie praktyk i programów dualnych.

V. WNIOSKI

Kadra serwisowa znajduje się obecnie w fazie wyraźnego kryzysu kadrowego, wynikającego z niedopasowania liczby wykwalifikowanych pracowników do rosnącego zapotrzebowania rynku. Do głównych przyczyn tego zjawiska należy niska atrakcyjność zawodu wśród młodzieży, starzenie się obecnej kadry oraz niewystarczające dostosowanie systemu edukacji do wymagań współczesnych technologii. Skutkuje to opóźnieniami w realizacji usług, wzrostem kosztów pracy oraz ograniczeniem konkurencyjności przedsiębiorstw w branży. Rozwiązanie problemu wymaga działań systemowych obejmujących reformę w szkolnictwie, rozwój i promocję kształcenia zawodowego, wdrażanie programów podnoszenia kwalifikacji i przekwalifikowania pracowników, a także ścisłą współpracę szkół, pracodawców i instytucji publicznych.. Młodzi ludzie muszą zrozumieć, że studiowanie trudnych kierunków technicznych daje ogromne możliwości i gwarancje bardzo dobrze płatnej pracy. Należy pamiętać, że kierunki techniczne związane z transport to gwarancja pewnego zatrudnienia i dobrze płatnej pracy. Jednocześnie należy podkreślić, że przedstawione wnioski opierają się na badaniu przeprowadzonym w grupie dziesięciu warsztatów niezależnych. Liczebność próby jest więc ograniczona ze względu na nieprzystąpienie do badania wszystkich serwisów, do których skierowano ankietę dobór respondentów nie miał charakteru losowego, co ogranicza możliwości pełnej generalizacji wyników. Uzyskane

rezultaty należy traktować przede wszystkim jako materiał poglądowy, wskazujący na istotne tendencje i obszary wymagające dalszych, bardziej reprezentatywnych badań.

STAFF SHORTAGE IN THE AUTOMOTIVE SERVICE INDUSTRY

The staffing crisis in the automotive service sector is becoming increasingly serious. It is becoming more and more difficult to find graduates who can meet the technological challenges posed by modern vehicles. Vocational schools often fail to keep up with the rapid development of the automotive industry, resulting in graduates who are insufficiently prepared for practical work in service workshops. Consequently, workshop owners face serious difficulties in recruiting qualified employees. The article presents an analysis of the causes and effects of the staffing deficit in the automotive service industry, based on survey results conducted among independent garage owners.

Key words: staff shortage; service personnel; technical education; labour market; automotive industry; car workshops; technical competences

BIBLIOGRAFIA

- [1] Baran, G., & Kowalik, M. (2020). *Rynek pracy w sektorze motoryzacyjnym w Polsce – wyzwania i prognozy*. Warszawa: Instytut Badań Rynku Motoryzacyjnego Samar
- [2] Dolata, M. (2019). Zmiany technologiczne a wymagania kompetencyjne w zawodzie mechanika pojazdów samochodowych. *Zeszyty Naukowe Politechniki Poznańskiej. Organizacja i Zarządzanie*
- [3] <https://stat.gov.pl/>
- [4] <https://barometrzwodow.pl/>
- [5] Nowak, A., & Majewska, J. (2021). Niedobory kadrowe w branży technicznej – analiza przyczyn i skutków. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*
- [6] Ministerstwo Edukacji i Nauki. (2021). *Zawody deficytowe i nadwyżkowe w Polsce – raport ogólnokrajowy 2021*. Warszawa: MEiN.
- [7] <https://www.motofocus.pl/informacje/raporty>

