



Wojewódzki Urząd Pracy
w Szczecinie



POTRZEBY ZATRUDNIENIOWE ZACHODNIOPOMORSKICH PRACODAWCÓW W ZAKRESIE ZAWODÓW, KWALIFIKACJI I UMIEJĘTNOŚCI

RAPORT KOŃCOWY PEŁNY



Szczecin 2015

SPIS TREŚCI

Streszczenie	3
Wprowadzenie	7
Metoda	12
Cele badania	12
Techniki badawcze	13
Wywiady telefoniczne wspomagane komputerowo (CATI)	13
Zogniskowane wywiady grupowe (FGI)	14
Wyniki badania	15
Zapotrzebowanie na pracę	15
Zapotrzebowanie na zawody	35
Zapotrzebowanie na kwalifikacje i umiejętności zawodowe	70
Wnioski i rekomendacje	123
Bibliografia	126
Aneks	127
Kwestionariusz wywiadu telefonicznego wspomaganego komputerowo (CATI)	127
Scenariusz zogniskowanego wywiadu grupowego (FGI)	134

STRESZCZENIE

W ramach badania pn. „**Potrzeby zatrudnieniowe zachodniopomorskich pracodawców w zakresie zawodów, kwalifikacji i umiejętności**” podjęto próbę określenia, jakie zapotrzebowanie na pracę dostrzegają firmy i instytucje działające w regionie, na jakie stanowiska planują zatrudnić nowych pracowników w ciągu najbliższego roku, a także jakich kwalifikacji i umiejętności oczekiwać będą od kandydatów. Dane niezbędne do realizacji wskazanych celów pozyskano na drodze badań ilościowych i jakościowych. Przeprowadzono 4216 wywiadów telefonicznych wspomaganych komputerowo (CATI) z przedstawicielami firm i instytucji w regionie, zapewniając proporcjonalny udział podmiotów gospodarki narodowej z poszczególnych podregionów – miasta Szczecina, podregionu koszalińskiego, podregionu szczecinecko-pyrzyckiego oraz szczecińskiego. Przeprowadzono również 4 zogniskowane wywiady grupowe na terenie każdego podregionu województwa zachodniopomorskiego, a udział w nich wzięli przedstawiciele podmiotów gospodarki narodowej wpisujących się w strukturę regionalnych i inteligentnych specjalizacji województwa zachodniopomorskiego, przedstawiciele klastrów i organizacji pracodawców, a także osoby zarządzające specjalnymi strefami ekonomicznymi oraz parkami przemysłowymi i technologicznymi.

24,3% zachodniopomorskich firm i instytucji planuje zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Średnio co czwarta zachodniopomorska firma bądź instytucja planuje zatem zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższego roku. Zdecydowana większość zachodniopomorskich firm i instytucji planuje zwiększenie zatrudnienia z uwagi na aktualny wzrost produkcji towarów lub zapotrzebowania na świadczone przez nie usługi. Dotyczy to aż 57,3% uczestniczących w badaniu podmiotów gospodarki narodowej. Aktualny wzrost produkcji firmy lub zapotrzebowania na świadczone przez nią usługi najsilniej przyczynia się do tworzenia planów zatrudnieniowych niezależnie od wielkości podmiotu gospodarki narodowej. Najczęstszym powodem niezainteresowania zatrudnianiem nowych osób jest prowadzenie jednoosobowej działalności gospodarczej i brak potrzeby posiadania pracowników. Dotyczy to 37,5% zachodniopomorskich firm i instytucji, które nie planują poszukiwania nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy. W ogólnej strukturze podmiotów planujących zatrudnienie nowych pracowników dominują pracodawcy z branży handlowej i motoryzacyjnej (sekcja G). Stanowią oni 18,6% wszystkich firm i instytucji potwierdzających zainteresowanie powiększeniem zespołu pracowników. Podmioty planujące zwiększenie zatrudnienia działają również głównie w branży budowlanej (sekcja F) oraz usługowej (sekcja S).

25,7% podmiotów gospodarki narodowej działających na terenie podregionu miasto Szczecin planuje zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Największy udział w strukturze podmiotów

miasta Szczecin planujących zwiększyć zatrudnienie posiadają przedsiębiorstwa zajmujące się handlem hurtowym i detalicznym oraz naprawą pojazdów i motocykli (20,0%). 14,3% szczecińskich firm zainteresowanych zatrudnieniem nowych pracowników działa natomiast w branży budowlanej. Niewiele mniejszy odsetek wśród podmiotów zamierzających poszukiwać kandydatów na stanowiska stanowią przedsiębiorstwa zajmujące się działalnością usługową (13,2%).

25,2% firm i instytucji zlokalizowanych na terenie podregionu koszalińskiego planuje zwiększenie zatrudnienia w perspektywie najbliższego roku. Struktura podmiotów planujących zatrudnienie nowych pracowników różni się od struktury identyfikowanej w mieście Szczecin oraz typowej dla całego regionu. Najwięcej firm i instytucji zamierzających szukać kandydatów na stanowiska należy bowiem do branży usługowej (19,7%). Niewiele mniejszy odsetek w strukturze podmiotów planujących zatrudnienie nowych pracowników stanowią przedsiębiorstwa z branży budowlanej (18,9%), co pokrywa się z tendencjami obserwowanymi w całym województwie zachodniopomorskim.

22,0% podmiotów gospodarki narodowej zlokalizowanych na terenie podregionu szczecinecko-pyrzyckiego planuje zatrudnienie nowych pracowników w perspektywie kolejnych 12 miesięcy. Największe zapotrzebowanie na pracę w podregionie szczecinecko-pyrzyckim odnotowano w branży określanej jako handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych i motocykli (17,8%). Pokrywa się to z tendencjami obserwowanymi w regionie. W omawianym podobszarze województwa zachodniopomorskiego wzrasta natomiast popyt na pracę w przetwórstwie przemysłowym. Przedsiębiorstwa z tej branży stanowią 13,9% wszystkich podmiotów, które są zainteresowane zatrudnieniem nowych pracowników w ciągu najbliższego roku.

24,1% pracodawców z podregionu szczecińskiego zadeklarowało w badaniu plany dotyczące zatrudnienia nowych pracowników. W podregionie szczecińskim co piąta firma planująca zwiększyć zatrudnienie zajmuje się handlem hurtowym i detalicznym lub naprawą pojazdów samochodowych i motocykli. Przedsiębiorstwa ze wskazanych branż stanowią 21,5% ogółu podmiotów zainteresowanych zatrudnieniem pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Popyt na pracę w podregionie szczecińskim dostrzega się również w branży budowlanej (16,4%) i przetwórczej (14,5%). Co warte podkreślenia, w podregionie szczecińskim zauważa się zdecydowanie mniejszy popyt na pracę w branży usługowej (4,3%).

W województwie zachodniopomorskim obserwuje się zwiększone zapotrzebowanie na robotników przemysłowych i rzemieślników. 32,2% zawodów i specjalności, na jakie objęte badaniem firmy i instytucje poszukiwać będą nowych pracowników, należy do wskazanej grupy zawodowej. Średnio co trzecie stanowisko objęte działaniami rekrutacyjnymi w ciągu najbliższych 12

miesiący dotyczyć będzie zawodów zaliczanych do grupy robotników przemysłowych i rzemieślników. W ciągu najbliższego roku zachodniopomorscy pracodawcy będą poszukiwać pracowników głównie na stanowiska sprzedawcy, mechanika pojazdów samochodowych, kierowcy samochodu ciężarowego, robotnika budowlanego, kucharza, spawacza, stolarza, murarza, księgowego oraz kelnera.

Od osób ubiegających się o pracę w zawodach wskazanych przez badane firmy i instytucje zdecydowanie najczęściej wymagane będzie posiadanie wykształcenie zasadniczego zawodowego (34,7%). Może mieć to związek z wyraźnym w regionie zapotrzebowaniem na robotników przemysłowych, rzemieślników, a także operatorów i monterów maszyn i urządzeń. 18,0% zawodów objętych planami rekrutacyjnymi wymagać będzie od kandydatów posiadania wykształcenia średniego ogólnokształcącego, natomiast 16,8% wyższego – licencjackiego, inżynierskiego bądź magisterskiego. Warto również podkreślić, iż 16% zawodów i stanowisk, na jakie pracodawcy poszukiwać będą odpowiednich pracowników, wiąże się z posiadaniem wykształcenia podstawowego. Kandydaci ubiegający się o pracę na planowane do utworzenia stanowiska w podregionie miasto Szczecin będą musieli wykazać się wyższym na tle tendencji regionalnych poziomem wykształcenia. Pracodawcy ze Szczecina oczekiwali będą bowiem przede wszystkim wykształcenia wyższego (30,9%).

Aż 76,0% ocenia znalezienie pracownika w podanym przez siebie zawodzie jako bardzo trudne lub raczej trudne. Znalezienie odpowiedniego pracownika jest najtrudniejsze w podregionie szczecinecko-pyrzyckim, gdzie aż 78,7% uczestniczących w badaniu firm i instytucji deklaruje problemy z pozyskaniem właściwej osoby na planowane do obsadzenia stanowiska. Najmniejsze trudności ze znalezieniem odpowiedniego pracownika na wytypowane do działań rekrutacyjnych stanowiska dostrzegają podmioty gospodarki narodowej działające w Szczecinie, choć ich odsetek jest również bardzo wysoki i kształtuje się na poziomie 72,8%. Największy odsetek zachodniopomorskich pracodawców zamierza zatrudnić robotników przemysłowych i rzemieślników w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Za niepokojący należy zatem uznać fakt, iż w opinii badanych podmiotów najtrudniej znaleźć odpowiedniego pracownika właśnie w ramach tej wielkiej grupy zawodowej. Aż 88,5% uczestniczących w badaniu podmiotów gospodarki narodowej deklaruje, iż trudno znaleźć robotnika przemysłowego bądź rzemieślnika na planowane do przekazania stanowiska. W województwie zachodniopomorskim dostrzega się problem w postaci niedostosowania kwalifikacji pracowników do potrzeb regionalnego rynku pracy. Nie jest to zresztą problem, który charakteryzowałby wyłącznie województwo zachodniopomorskie. Zachowuje on bowiem aktualność również w kontekście innych regionów. Mimo to uczestnicy badań jakościowych stwierdzili, iż skala tego problemu jest dużo większa niż w innych regionach. Wynika to z faktu, iż

województwo z racji położenia geograficznego (przy granicy z Niemcami, z dobrym połączeniem morskim z państwami skandynawskimi) szczególnie narażone jest na odpływ pracowników do lepiej rozwiniętych gospodarczo państw, oferujących korzystniejsze warunki zatrudnienia. Innym problemem, przyczyniającym się do pogorszenia sytuacji na regionalnym rynku pracy, jest relatywnie słabo rozwinięta sieć uczelni wyższych, co prowadzi do odpływu części młodzieży do większych ośrodków akademickich (Wrocław, Poznań, Warszawa, Kraków) i szukanie w tych miastach szans na zatrudnienie po studiach. W ocenie respondentów, sytuacja ta nie sprzyja interesom regionalnych firm, gdyż zmniejsza się w ten sposób dostępność do dobrze wykwalifikowanych specjalistów na regionalnym rynku pracy. Zdecydowana większość badanych podkreślała, że przedsiębiorstwa, w których pracują, tradycyjnie mają poważne trudności z rekrutacją nowych pracowników. Wynikają one z tego, że kandydaci generalnie nie spełniają podstawowych wymogów (np. brak odpowiedniego doświadczenia lub brak niezbędnych uprawnień), mają wygórowane oczekiwania finansowe (oderwane od realiów rynkowych), bądź brakuje jakiegokolwiek zainteresowania aplikowaniem na dane stanowisko.

Najbardziej pożądaną cechą od kandydatów ubiegających się o stanowiska pracy w województwie zachodniopomorskim w ciągu najbliższego roku jest komunikatywność. Wśród najczęściej wskazywanych cech znalazły się także dokładność, sumienność, uczciwość, posiadanie określonych umiejętności, umiejętność pracy zespołowej oraz odpowiedzialność. Bez względu na zajmowane stanowisko bądź wykonywany zawód, odpowiedniego kandydata do pracy powinna cechować pracowitość, rzetelność, uczciwość, punktualność oraz komunikatywność. Uczestniczące w badaniu firmy i instytucje poproszono również o określenie, jakie cechy posiadane przez pracowników stanowią największy problem ze względu na specyfikę branży bez względu na zajmowane stanowisko lub wykonywany zawód. Pracodawcy najczęściej wskazywali lenistwo, brak uczciwości, brak punktualności, brak rzetelności oraz nadużywanie alkoholu.

46,4% zachodniopomorskich firm i instytucji zamierza w pełni przygotować nowego pracownika do pełnienia obowiązków na objętym przez niego stanowisku pracy. Odsetek podmiotów angażujących się we wdrażanie nowych osób do pracy jest zatem wysoki. 34,2% pracodawców zapewni nowym pracownikom niewielkie doszkolenie niezbędne do wykonywania obowiązków służbowych. 19,4% firm i instytucji planujących zatrudnić nowych pracowników w ciągu kolejnych 12 miesięcy oczekuje od nich pełnego przygotowania do codziennej pracy. Najpełniejsze przygotowanie do samodzielnej pracy oczekiwane jest od operatorów i monterów maszyn i urządzeń oraz osób zatrudnianych na stanowiskach specjalistycznych.

WPROWADZENIE

W ramach badania pn. „Potrzeby zatrudnieniowe zachodniopomorskich pracodawców w zakresie zawodów, kwalifikacji i umiejętności” podjęto próbę odpowiedzi na pytania badawcze w zakresie;

- „jakie jest zapotrzebowanie na zawody?”,
- „jaki jest popyt na kwalifikacje i umiejętności zawodowe?” oraz
- „jakie jest zapotrzebowanie na pracę?”.

Możliwość tworzenia kooperatywy i powiązania między zapotrzebowaniem na pracę i zawody a umiejętnościami jest zasadne z punktu widzenia realizacji celów szczegółowych badania. Badanie potrzeb pracodawców, w wyżej wskazanym zakresie określone jest poprzez zapisy ustawowe, wynikające m.in. z „Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy”.¹ Nader ważne są aspekty w zakresie monitoringu zawodów, gromadzenia i aktualizowania informacji zawodowych na terenie województwa. Prowadzony cyklicznie (kwartalny/roczny) monitoring zawodów w badanym województwie dostarcza informacji rocznej w zakresie stanu bezrobocia, deficytowych zawodów, analizy wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej mieszkańców, porównując statystyki do danych ponadregionalnych.² Zgodnie z wynikami badań, ujętymi w monitoringu zawodów wynika, iż zawodów nadwyżkowych w województwie zachodniopomorskim w 2014 r. zanotowano 70,9% (m.in. specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury, natomiast zawodów deficytowych widnieje 23,7% (m.in. sekretarki, operatorzy urzędzeń biurowych i pokrewni, pracownicy usług ochrony). Pozostałą wartość stanowią zawody określone jako zrównoważone, tj. pomoce domowe, sprzątaczkę, rolnicy i rybacy pracujący na własne potrzeby oraz monterzy. W ramach procesu monitoringu zawodów określono, iż największą szansę na zatrudnienie posiadają osoby z doświadczeniem w zawodzie pośrednika pracy oraz pracownika centrów obsługi telefonicznej typu „call center”. Uzupełnieniem tej procedury jest tworzenie procesu aktualizacji informacji zawodowych poprzez gromadzenie danych przez instytucje publiczne, w tym przez Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie oraz Główny Urząd Statystyczny, dostarczając rzetelnych i miarodajnych danych w zakresie rynku pracy. Aby określone zostały preferencje w zakresie kwalifikacji i umiejętności zawodowych w województwie zachodniopomorskim wykorzystuje się diagnozy stanu zapotrzebowania poprzedzone licznymi badaniami i sprawozdaniami, a także, działaniami bieżącymi jednostek samorządu terytorialnego. Jednakże badania, zarówno w kontekście zapotrzebowania na zawody, kwalifikacje i umiejętności, wymagają prowadzenia kompleksowych analiz ilościowych i jakościowych,

¹ Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy [online]. 20 kwietnia 2004 r. [dostęp 09.09.2015]. Dostępny w <http://isap.sejm.gov.pl>.

² Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie zachodniopomorskim w 2014 r. [online]. 2014 [dostęp 09.09.2015]. Dostępny w <https://www.wup.pl>.

dlatego też, wykorzystuje się do tego celu m.in. realizację badań ewaluacyjnych. Analiza literatury oraz dokumentów strategicznych pozwala dostrzec, iż działania w zakresie badań nad rynkiem pracy, w tym badań nad potrzebami zachodniopomorskich pracodawców, podejmowane są coraz częściej i stanowią coraz większą wartość dodaną. Podniesienie efektywności prowadzonych działań na rzecz wzrostu i promocji zatrudnienia w dużej mierze należy do zadań samorządu województwa, opierając się na założeniach ww. Ustawy. Wszystkie te działania, zarówno od strony prowadzonych badań, jak i od strony zadań jednostek samorządu terytorialnego, przyczyniają się do stworzenia konstruktywnych wniosków oraz przyszłych rekomendacji w zakresie zapotrzebowania pracodawców w zakresie zawodów, kwalifikacji i umiejętności.

Zawód to „zbiór zadań zawodowych wyodrębnionych w wyniku społecznego podziału pracy, wymagających od pracownika odpowiednich kwalifikacji zawodowych”.³ Dzięki określonym podziałom na zawody, istnieje możliwość tworzenia standaryzacji kwalifikacji zawodowych, przyczyniając się tym samym do poprawy kształcenia zawodowego. Standard kwalifikacji zawodowych określa się jako „rodzaj normy”, dzięki któremu zapewniona zostaje wysoka jakość i powiązanie z rynkiem pracy. Kwalifikacje zawodowe to „układ umiejętności, wiadomości i cech psychofizycznych niezbędnych do wykonywania zestawu zadań zawodowych”, natomiast umiejętności to „zdolność do wykonania czynności prowadzących do zrealizowania zadania zawodowego”.⁴ Taka nomenklatura zapewnia przejrzystość kwalifikacji, co stanowi dobrą podstawę do tworzenia Polskich Ram Kwalifikacji, określając tym samym powiązania i relacje między nimi.

Podstawowymi, wielkimi grupami zawodowymi, ustalonymi zgodnie z rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. są; **przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy**, zajmujący się głównie pracami technicznymi i podobnymi. Ponadto, kolejną grupę zawodową stanowią również **specjaliści**, posiadający wysoki poziom wiedzy oraz **pracownicy biurowi**, dysponujący umiejętnościami i doświadczeniem niezbędnym do zapisywania, organizowania, przechowywania oraz wyszukiwania informacji, również w zakresie danych statystycznych. Spośród wszystkich grup zawodowych wyróżnić można również **techników i inny średni personel** oraz **pracowników usług i sprzedawców**, do zadań których należą przede wszystkim usługi handlowe, również w zakresie usług mobilnych i sprzedaży w sklepach hurtowych i detalicznych. Dodatkowo, wyróżnia się grupę zawodową **rolników, ogrodników, leśników i rybaków** posiadających wiedzę w zakresie upraw i zbioru ziemiopłodów, w tym zdrowej żywności, chowu i hodowli zwierząt, ptactwa i hodowli ryb.

³ Słownik pojęć dla bazy standardów [online]. 2009 [dostęp 09.09.2015]. Dostępny w www.kwalifikacje.praca.gov.pl

⁴ Tamże.

Kolejną grupą zawodową są **robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy** charakteryzujący się posiadaniem wiedzy, umiejętności i doświadczenia w zakresie obróbki surowców, wytwarzania i naprawy towarów, budowy i konserwacji budynków. Natomiast, **operatorzy maszyn i urządzeń** to grupa zawodowa wymagająca posiadania wiedzy, umiejętności i doświadczenia niezbędnego do prowadzenia pojazdów i innego sprzętu ruchomego, nadzorowania, kontroli i obserwacji pracy maszyn i urządzeń przemysłowych na miejscu wykonywania zlecenia. Z kolei, **pracownicy wykonujący prace proste** to grupa zawodowa wymagająca posiadania podstawowych umiejętności i niewielkiej wiedzy teoretycznej niezbędnej do wykonywania prostych i rutynowych prac. Zgodnie z przyjętą nomenklaturą nadmienić warto również grupę zawodową **sił zbrojnych**, będącą podstawowym elementem systemu obronnego państwa, przeznaczoną do skutecznej realizacji polityki bezpieczeństwa i obrony.⁵

Dodatkowe zestawienia i wytyczne w zakresie potrzeb pracodawców odnotowuje się również w licznych projektach i opracowaniach o tematyce rynku pracy, realizowane w województwie zachodniopomorskim przez instytucje tzw. około-ryнку pracy. Projekty o tematyce zatrudnienia i potrzeb rynku pracy realizowane są w największym stopniu przez Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie (WUP), zgodnie z przyjętymi normami w Art. 8 Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. Nr 99 z dnia 20 kwietnia 2004 r.). Wskazana instytucja realizuje projekty własne w imieniu samorządu województwa do których należą: „Piramida kompetencji - II edycja”, „Inwestycja w wiedzę motorem rozwoju innowacyjności w regionie - III edycja” oraz projekt „Najlepszy w zawodzie”, jak również projekty zakończone „Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy”, „Kwalifikacje pracowników - perspektywą gospodarki morskiej”, „Kwalifikacje Twoim Kapitałem”, „Podnoszenie kwalifikacji pracowników organizacji pozarządowych i służb społecznych”, „Zachodniopomorskie Partnerstwo na rzecz Pracy” oraz projekt „Kwalifikacji i umiejętności nigdy za wiele”.

Projekt „Piramida kompetencji – II edycja”, współfinansowany jest ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach poddziałania 6.1.2 - Wsparcie powiatowych urzędów pracy w realizacji na rzecz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim. W ramach projektu prowadzone są szkolenia oraz są procedury finansowania pracowników PSZ, wykonujących zadania w zakresie poradnictwa zawodowego. Ponadto, warto wskazać, iż realizowany jest również projekt „Inwestycja w wiedzę motorem rozwoju innowacyjności w regionie - III edycja”, służący wsparciu i wzmocnieniu przepływu wiedzy i powiązań B+R z przedsiębiorcami oraz wsparcie promocji innowacyjności. Kolejnym projektem

⁵ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania [online], 7 sierpień 2014 [dostęp 09.09.2015]. Dostępny w <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20140001145>.

jest także projekt pilotażowy „Najlepszy w zawodzie”. Projekt przyczynia się do poprawy jakości i efektywności kształcenia zawodowego, a także zwiększenia jego atrakcyjności poprzez powiązanie szkolnictwa zawodowego z lokalnym rynkiem pracy. Wskazane wyżej projekty, tworzone w ramach działań WUP w Szczecinie, przyczyniły się do wzmocnienia adaptacyjności pracowników poprzez wspieranie szkoleń, zintegrowanie działań wspierających rodzinę oraz przyczyniły się do zdobycia szerokiej i wysokiej jakości wiedzy i doświadczenia.

Oprócz wymienionych projektów, istotne znaczenie dla prowadzonych działań w zakresie rynku pracy mają również analizy i raporty, prowadzone cyklicznie (rocznie/kwartalnie) na obszarze województwa zachodniopomorskiego.⁶ Do opracowań i analiz w zakresie rynku pracy zaliczyć należy m.in. raport „Analiza zmian na rynku pracy województwa zachodniopomorskiego w latach 2009-2013”, określający stan sytuacji na rynku pracy, bilans i strukturę bezrobotnych, zasady poradnictwa zawodowego, wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej.⁷ Prowadzone cyklicznie analizy rynku pracy, ujęte w raporcie rocznym „Analiza rynku pracy województwa zachodniopomorskiego w 2013 r.” dostarczają informacji o bieżącej sytuacji i strukturze bezrobocia, pozwalając tym samym na stałą kontrolę i sprawdzenie trendów pojawiających się na zachodniopomorskim rynku pracy. W ramach działań Zachodniopomorskiego Obserwatorium Rynku Pracy (ZORP), publikowane są raporty w postaci „Kalejdoskopu Zachodniopomorskiego Rynku Pracy”, ukazującego całościowe zestawienie sytuacji na rynku pracy w województwie w danym roku.

Ważną kwestią są wydawane publikacje książkowe, np. „Potrzeby szkoleniowe osób bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim”, ukazujące postawy i oczekiwania bezrobotnych wobec rynku pracy, aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu oraz preferencje i potrzeby w stosunku do bezrobotnych.⁸ Dzięki prowadzonym działaniom, tworzone są publikacje o szczególnej specyfice, uwzględniające istotne branże z punktu widzenia rozwoju innowacyjności i rynku pracy w województwie, do których należy np. „Uwarunkowania rozwoju potencjału zatrudnienia a technologie informatyczne i innowacje w województwie zachodniopomorskim. Wnioski

⁶ WUP Szczecin publikuje raporty, analizy i badania na podstawie Ustawy z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej (Dz. U. Nr 88, poz. 439, z późn. zm.): Art.1, Art.18, Art.31 oraz Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z przepisami wykonawczymi (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415, z późn. zm.): Art. 8 ust. 1 pkt 3.

⁷ Analiza zmian na rynku pracy województwa zachodniopomorskiego w latach 2009-2013 [online], Szczecin 2014 [dostęp 10.09.2015]. Dostępny w https://www.wup.pl/images/uploads/II_DLA_INSTYTUCJI/statystyka_analzy_badania/analizy_i_opracowania/2013/Analiza_zmian_na_ryнку_pracy_wojew%C3%B3dztwa_zachodniopomorskiego_w_latach_2009_-_2013.pdf.

⁸ Uwarunkowania rozwoju potencjału zatrudnienia a technologie informatyczne i innowacje w województwie zachodniopomorskim Wnioski i rekomendacje dla regionu [online], Szczecin 2009 [dostęp 10.09.2015]. Dostępny w https://www.wup.pl/images/uploads/potrzeby_szkoleniowe.pdf.

i rekomendacje dla regionu”.⁹ Bardzo ważne są również działania ZORP w kontekście sporządzania analiz i opracowań pokonferencyjnych służące zanotowaniu najważniejszych kwestii podjętych na odbywających się sympozjach, forach i konferencjach naukowych o tematyce potrzeb zatrudnieniowych.¹⁰

Afirmatywne znaczenie dla rynku pracy mają również pojawiające się kwartalne zestawienia i raporty, omawiające „Nastroje zatrudnieniowe pracodawców w województwie zachodniopomorskim”, służące rozpowszechnianiu i rozpoznaniu planów zatrudnieniowych pracodawców w kontekście zatrudnienia, ale również redukcji pracowników, przyczyniając się tym samym do tworzenia ogólnej struktury potrzeb zatrudnieniowych w województwie zachodniopomorskim.¹¹

Oprócz działań instytucji regionalnych, kluczowe znaczenie dla analizy potrzeb zatrudnieniowych zachodniopomorskich pracodawców mają również zapisy i opracowania o szerszym zakresie terytorialnym, uwzględniające np. programy krajowe. Do takich opracowań zaliczyć można „Rynek pracy w województwie zachodniopomorskim w świetle danych z badań Bilans Kapitału Ludzkiego 2013”,¹² zawierający zagadnienia i analizy rynku pracy z punktu widzenia przedsiębiorców w badanym województwie w latach 2010-2013. Niniejszy raport zawiera również informacje o instytucjach szkoleniowych oraz pojawiających się problemach i trudnościach w znalezieniu pracy, ze szczególnym uwzględnieniem osób do 25 roku życia w województwie zachodniopomorskim.

Uzyskanie odpowiedzi na pytania badawcze w ramach niniejszego badania, umożliwia realizację założonych celów, co determinuje określenie kluczowych elementów w zakresie ogólnego zapotrzebowania w obrębie rynku pracy w województwie zachodniopomorskim. Badanie, posiłkujące się danymi w zakresie poszczególnych podregionów daje sposobność uzyskania szczegółowych analiz zmiennych w zakresie rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem zapotrzebowania na określone zawody, popyt na umiejętności i kwalifikacje oraz zapotrzebowanie na pracę w kontekście podniesienia efektywności prowadzonych działań na rzecz wzrostu zatrudnienia i promocji.

⁹ Uwarunkowania rozwoju potencjału zatrudnienia a technologie informatyczne i innowacje w województwie zachodniopomorskim Wnioski i rekomendacje dla regionu [online], Szczecin 2009 [dostęp 10.09.2015]. Dostępny w https://www.wup.pl/images/uploads/potencjal_zatrudnienia.pdf.

¹⁰ Ogólnopolskie Forum Obserwatorów Rynku Pracy [online], Szczecin 2009 [dostęp 10.09.2015]. Dostępny w <https://www.wup.pl/images/uploads/Konferencjapublikacja.pdf>.

¹¹ Badanie ankietowe - Nastroje zatrudnieniowe pracodawców w woj. zachodniopomorskim w I, II, III i IV kwartale 2013 r. [online], Szczecin [dostęp 10.09.2015], Dostępny w http://wupszczecin.home.pl/logicnet/index.php?id=593#menu_top.

¹² Rynek pracy w województwie zachodniopomorskim w świetle danych z badań Bilans Kapitału Ludzkiego 2013 [online], Szczecin 2014 [dostęp 10.09.2015], Dostępny w http://bkl.parp.gov.pl/system/files/Downloads/20140715143936/RAPORT_BKL_zachodniopomorskie_final_ver_2.pdf?1405428147.

Zebrane dane, uwzględniające również działania w ujęciu całego województwa zachodniopomorskiego pozwalają sprawdzić ogólne trendy, trudności oraz ewentualne bariery w zakresie poszukiwania odpowiedniego pracownika, zgodnego z oczekiwaniami pracodawców.

METODA

CELE BADANIA

Celem głównym badania było dostarczenie informacji niezbędnych do realizacji programów związanych z podniesieniem poziomu efektywności działań w zakresie wzrostu i promocji zatrudnienia z uwzględnieniem potrzeb podmiotów gospodarki narodowej działających w województwie zachodniopomorskim oraz w poszczególnych jego podregionach (koszalińskim, szczecinecko-pyrzyckim, szczecińskim, mieście Szczecin). Realizacja celu głównego badania nastąpiła poprzez realizację jego **celów szczegółowych**:

1) Określenie zapotrzebowania na zawody na rynku pracy.

Badanie miało na celu określenie poziomu zapotrzebowania na zespoły zadań i kwalifikacji poprzez skłonienie pracodawców do wskazania nazw zawodów, które występują w zarządzanych przez nich podmiotach i na które występuje bądź jest przewidywane zapotrzebowanie. Wskazane przez zachodniopomorskich pracodawców zawody i stanowiska zostały zakodowane zgodnie z Polską Klasyfikacją Zawodów i Specjalności 2014, co pozwoliło precyzyjnie określić zapotrzebowanie zarówno na przedstawicieli wielkich grup zawodowych, jak i konkretne zawody.

2) Określenie popytu na kwalifikacje i umiejętności zawodowe na wojewódzkim rynku pracy.

Badanie pozwoliło wskazać poziom zapotrzebowania na kwalifikacje zawodowe i umiejętności związane z określonym zawodem. Umożliwiło poznanie oczekiwań zachodniopomorskich pracodawców wobec kandydatów na planowane do utworzenia stanowiska oraz precyzyjne wskazanie, jakie umiejętności, wiedza i cechy psychofizyczne uznawane są za niezbędne do wykonywania danego zawodu. W badaniu położono również nacisk na stopień przygotowania przyszłego pracownika do pełnienia obowiązków służbowych oraz wymogi związane z posiadanym przez kandydata doświadczeniem.

3) Określenie zapotrzebowania na pracę w celu podniesienia efektywności prowadzonych działań na rzecz wzrostu i promocji zatrudnienia.

Badanie pomogło określić zapotrzebowanie na nowych pracowników wśród zachodniopomorskich pracodawców oraz uszczegółwić ich plany zatrudnieniowe w perspektywie najbliższych 12 miesięcy. Umożliwiło również

lepsze poznanie okoliczności przeprowadzania działań rekrutacyjnych bądź powodów rezygnacji z zatrudniania nowych pracowników. Ponadto, badanie przyczyniło się do określenia popytu na pracę w podziale na podregiony województwa zachodniopomorskiego oraz poszczególne branże PKD.

TECHNIKI BADAWCZE

Dane niezbędne do realizacji wskazanych celów pozyskano na drodze badań ilościowych i jakościowych. **Badanie ilościowe zrealizowano techniką wywiadu telefonicznego wspomaganego komputerowo (CATI), natomiast badanie jakościowe przeprowadzono na drodze zogniskowanych wywiadów grupowych (FGI).**

WYWIADY TELEFONICZNE WSPOMAGANE KOMPUTEROWO (CATI)

W wywiadzie telefonicznym wspomaganym komputerowo osoba prowadząca wywiad siedzi przed komputerem i zadaje respondentom pytania przez telefon, które wyświetlają się na ekranie monitora. Następnie koduje odpowiedź udzieloną przez osobę poddawaną badaniu i przystępuje do kolejnego pytania. Zastosowanie omawianej techniki pozwoliło uzyskać dane ilościowe od pracodawców silnie rozproszonych po terytorium całego województwa zachodniopomorskiego.

Narzędziem badawczym był kwestionariusz wywiadu. Realizację badania właściwego poprzedzono pilotażem, którego celem była ocena prawidłowości konstrukcji kwestionariusza ze względu na realizację założonych celów. Badanie testowe objęło 82 zachodniopomorskich pracodawców i umożliwiło dostosowanie kwestionariusza zarówno do celów badania, jak i potrzeb i możliwości uczestniczących w nim respondentów.

Respondentami w badaniu ilościowym techniką wywiadu telefonicznego wspomaganego komputerowo (CATI) byli pracodawcy działający na terenie województwa zachodniopomorskiego – osoby zarządzające firmą bądź instytucją (dyrektorzy, prezesi, właściciele) lub osoby przez nie oddelegowane, a w szczególności kierownicy oraz pracownicy działów zarządzania zasobami ludzkimi.

Próba badawcza do wywiadów telefonicznych wspomaganych komputerowo (CATI) została dobrana na drodze losowo-warstwowego doboru próby badawczej. Dobór losowo-warstwowo to metoda polegająca na podziale całej populacji generalnej na warstwy i dokonaniu losowania elementów do próby badawczej w obrębie każdej z tych warstw. Wśród warstw wyszczególniono wielkość zatrudnienia oraz podregion, na terenie którego zlokalizowany jest podmiot gospodarki narodowej. Respondentów wylosowano w sposób umożliwiający procentowe odzwierciedlenie struktury podmiotów gospodarki narodowej województwa zachodniopomorskiego i jego poszczególnych podregionów. Łącznie objęto badaniem 4216 zachodniopomorskie firmy

i instytucje, a szczegółową strukturę osiągniętej próby badawczej prezentuje poniższa tabela:

Tabela 1. Struktura próby badawczej do wywiadów telefonicznych wspomaganych komputerowo (CATI).

Jednostka terytorialna	Wielkość zatrudnienia	Liczba podmiotów w próbie badawczej
Podregion koszaliński	0-9	844
	10-49	169
	50-249	36
	powyżej 250	4
	Ogółem	1053
Podregion szczecinecko-pyrzycki	0-9	830
	10-49	173
	50-249	34
	powyżej 250	2
	Ogółem	1039
Podregion miasto Szczecin	0-9	852
	10-49	171
	50-249	33
	powyżej 250	5
	Ogółem	1061
Podregion szczeciński	0-9	851
	10-49	174
	50-249	36
	powyżej 250	2
	Ogółem	1063
Województwo zachodniopomorskie	0-9	3377
	10-49	687
	50-249	139
	powyżej 250	13
	Ogółem	4216

Źródło: opracowanie własne

ZOGNISKOWANE WYWIADY GRUPOWE (FGI)

Zogniskowany wywiad grupowy (FGI) to swobodna dyskusja grupy respondentów na dany temat, prowadzona przez moderatora i odbywająca się zgodnie z przygotowanym wcześniej scenariuszem. Jedną z największych zalet wywiadu grupowego jest wykorzystanie interakcji grupowych – wypowiedź jednej osoby często generuje wypowiedź drugiej, istnieje możliwość zajmowania stojących do siebie w opozycji stanowisk, wspólnego tworzenia pomysłów, konfrontowania różnych punktów widzenia. Zastosowanie tej techniki pozwoliło opisać, pogłębić i wyjaśnić obserwowane w województwie zachodniopomorskim tendencje związane z zapotrzebowaniem na pracowników, zawody i kwalifikacje.

Przeprowadzono 4 zogniskowane wywiady grupowe z przedstawicielami każdego podregionu województwa zachodniopomorskiego. W każdym z wywiadów wzięło udział od 6 do 8 osób. Próba badawcza do wywiadów FGI została dobrana na drodze celowego doboru próby – do wzięcia udziału w dyskusji badawczej zaproszono osoby posiadające stosowną do tematyki badania wiedzę. W wywiadach wzięli udział:

- a) przedstawiciele podmiotów gospodarki narodowej wpisujący się w strukturę regionalnych i inteligentnych specjalizacji województwa zachodniopomorskiego, zatrudniające powyżej 10 pracowników (respondentami w ramach tej grupy były osoby zarządzające podmiotem gospodarki narodowej - dyrektorzy, prezesi, właściciele - lub osoby przez nie oddelegowane, w szczególności kierownicy oraz pracownicy działów zarządzania zasobami ludzkimi),
- b) przedstawiciele klastrów,
- c) osoby zarządzające specjalnymi strefami ekonomicznymi/parkami technologicznymi lub przemysłowymi,
- d) przedstawiciele związków pracodawców.

WYNIKI BADANIA

ZAPOTRZEBOWANIE NA PRACĘ

24,3% zachodniopomorskich firm i instytucji planuje zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Średnio co czwarta zachodniopomorska firma bądź instytucja planuje zatem zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższego roku. Zdecydowana większość pracodawców nie wykazuje zainteresowania tworzeniem nowych miejsc pracy bądź poszukiwaniem odpowiednich kandydatów na już istniejące stanowiska.

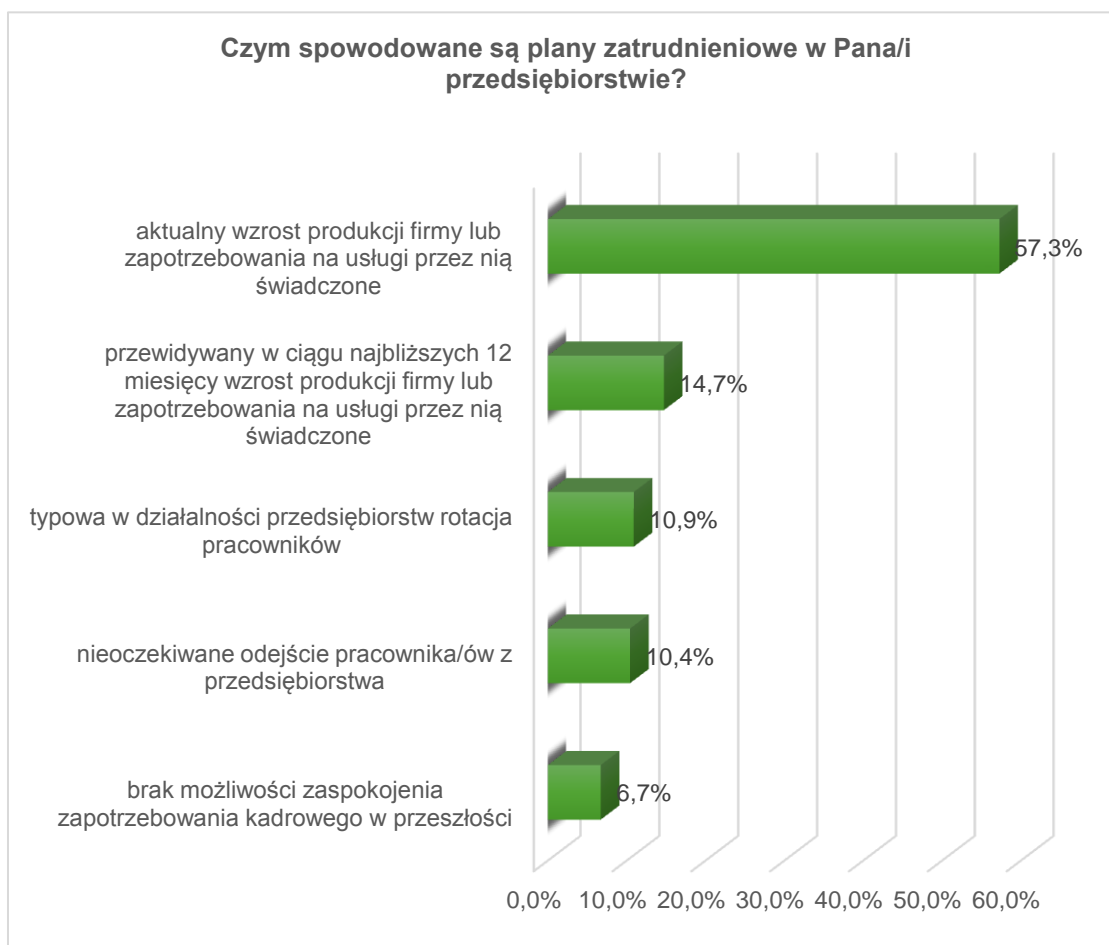
Rysunek 1. Zapotrzebowanie na pracowników na zachodniopomorskim rynku pracy.



Źródło: opracowanie własne (n=4216)

Zdecydowana większość zachodniopomorskich firm i instytucji planuje zwiększenie zatrudnienia z uwagi na aktualny wzrost produkcji towarów lub zapotrzebowania na świadczone przez nie usługi. Dotyczy to aż 57,3% uczestniczących w badaniu podmiotów gospodarki narodowej. Wyraźnie mniej podmiotów tworzy plany zatrudnieniowe na podstawie przewidywanego w ciągu najbliższych 12 miesięcy wzrostu produkcji bądź zapotrzebowania na usługi przez nie świadczone i stanowią one 14,7% objętych badaniem pracodawców. Średnio co 10 firma bądź instytucja w regionie rozpoczyna procesy rekrutacyjne z powodu typowej w działalności podmiotu rotacji pracowników bądź nagłych odejść z pracy. Jedynie 6,7% badanych firm i instytucji przyznaje, iż ich plany zatrudnieniowe spowodowane są brakiem możliwości zaspokojenia zapotrzebowania kadrowego w przeszłości. Poszukiwanie nowych kandydatów do pracy jest zatem najsilniej uwarunkowane bieżącymi potrzebami pracodawcy i aktualnym natężeniem zleceń. Decyzja o zatrudnieniu częściej stanowi rezultat aktualnie obserwowanej sytuacji w firmie bądź instytucji, natomiast rzadziej wynika ona z minionych doświadczeń firmy bądź prognoz dotyczących intensywności prac przy realizacji zleceń.

Rysunek 2. Przyczyny zatrudniania nowych pracowników w województwie zachodniopomorskim.



Źródło: opracowanie własne (n=1074; pytanie wielokrotnego wyboru)

Aktualny wzrost produkcji firmy lub zapotrzebowania na świadczone przez nią usługi najsilniej przyczynia się do tworzenia planów zatrudnieniowych niezależnie od wielkości podmiotu gospodarki narodowej. Badanie ukazało także, iż ważnym motywem skłaniającym podmioty do zwiększenia zatrudnienia jest przewidywanie wzrostu produkcji bądź zapotrzebowania na usługi w perspektywie najbliższych 12 miesięcy. Typowa w działalności przedsiębiorstw rotacja pracowników skłaniająca do poszukiwania nowych pracowników dotyczy głównie podmiotów zatrudniających minimum 50 osób. Nieoczekiwane odejścia pracowników z przedsiębiorstwa zmuszające do poszukiwań odpowiednich kandydatów na stanowiska dotyczy również głównie podmiotów zatrudniających 50 i więcej osób.

Tabela 2. Przyczyny zatrudniania nowych pracowników w zależności od wielkości podmiotu.

Czym spowodowane są plany zatrudnieniowe w Pana/i przedsiębiorstwie?	nie zatrudniam pracowników	1-9	10-49	50-249	250 i więcej
typowa w działalności przedsiębiorstw rotacja pracowników	6,3%	10,6%	16,5%	19,7%	25,0%
brak możliwości zaspokojenia zapotrzebowania kadrowego w przeszłości	4,7%	6,6%	10,3%	9,8%	0,0%
aktualny wzrost produkcji firmy lub zapotrzebowania na usługi przez nią świadczone	66,9%	65,9%	62,5%	60,7%	25,0%
przewidywany w ciągu najbliższych 12 miesięcy wzrost produkcji firmy lub zapotrzebowania na usługi przez nią świadczone	23,6%	15,8%	16,5%	8,2%	25,0%
nieoczekiwane odejście pracownika/ów z przedsiębiorstwa	3,9%	10,4%	16,5%	18,0%	25,0%
LICZBA	127	499	261	61	4

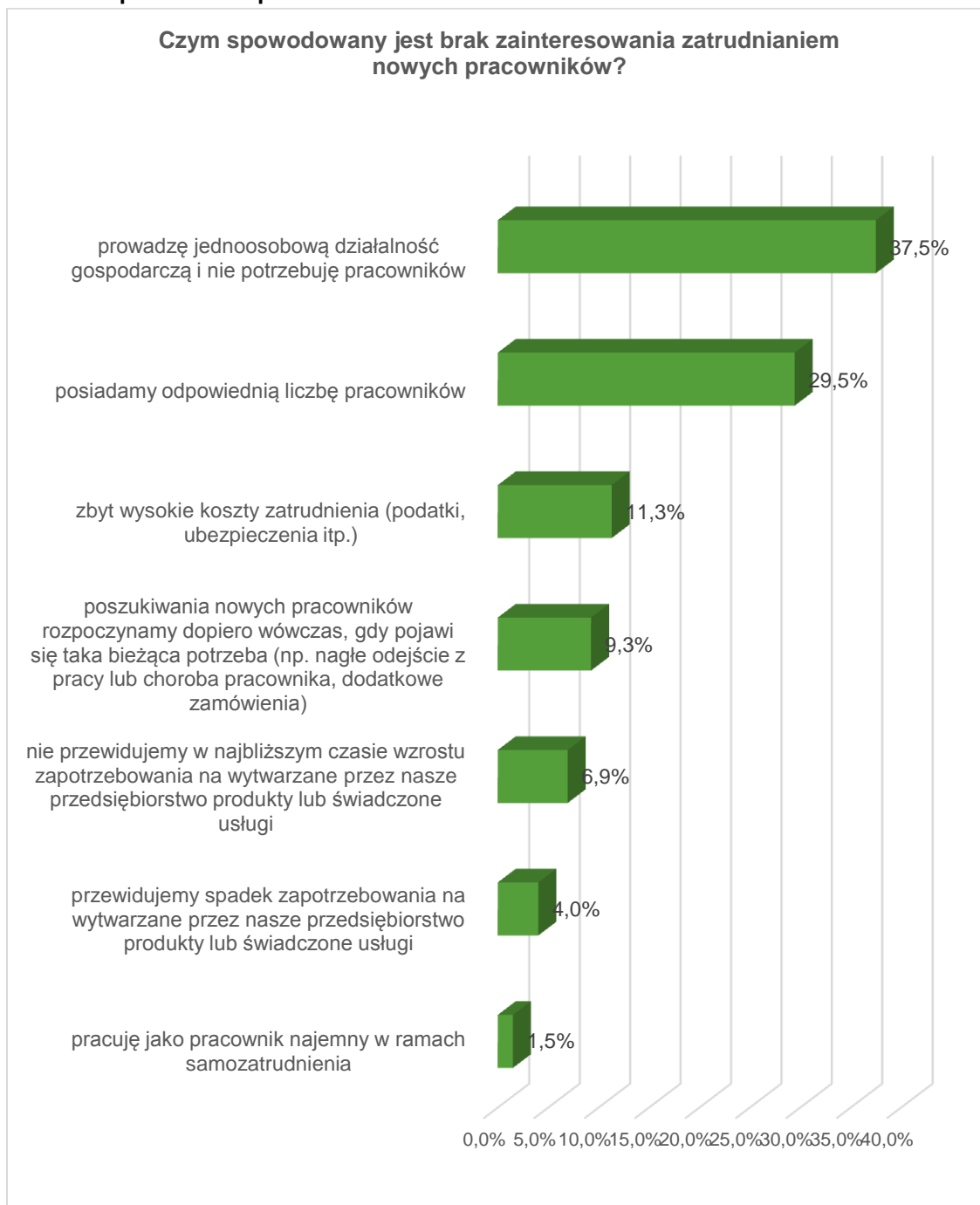
Źródło: opracowanie własne (n=952; pytanie wielokrotnego wyboru, odpowiedzi nie sumują się do 100%)

Spośród ogółu badanych zdecydowana większość dostrzegła **pozytywnie zmiany w regionalnej gospodarce**, ujawniające się uruchomieniem nowych inwestycji i ogólną poprawą koniunktury gospodarczej, dzięki której przedsiębiorcy mogą uruchamiać kolejne plany inwestycyjne, zwiększające podaż nowych ofert pracy. Trendy wzrostowe biorą swoje źródło w już zrealizowanych bądź dopiero planowanych inwestycjach infrastrukturalnych,

które poprawiły bądź, w niedalekiej perspektywie czasowej, poprawią ogólną atrakcyjność inwestycyjną województwa zachodniopomorskiego. Jak zauważył jeden z respondentów „przygotowanie infrastruktury skłania inwestorów do tego, żeby powstawały nowe miejsca pracy”. Doceniono także fakt, że na terenie województwa funkcjonuje specjalna strefa ekonomiczna, oferująca przedsiębiorcom różnego rodzaju wsparcie, umożliwiające dalszy rozwój. Poprawę sytuacji gospodarczej wiązano także z działaniami podejmowanymi przez samych przedsiębiorców, którzy implementują nowy model biznesowy, bazujący na kooperacji z podmiotami, reprezentującymi tę samą branżę. Zmianę tę wyraża powołanie do życia klastrów w granicach administracyjnych województwa. Do prężnie działających inicjatyw klastrowych można zaliczyć m.in. klastr chemiczny, metalowy, drzewno-meblowy. Rozwój pozostałych inicjatyw klastrowych również należy ocenić pozytywnie, mimo różnic w poziomie ich instytucjonalizacji.

Najczęstszym powodem niezainteresowania zatrudnianiem nowych osób jest prowadzenie jednoosobowej działalności gospodarczej i brak potrzeby posiadania pracowników. Dotyczy to 37,5% zachodniopomorskich firm i instytucji, które nie planują poszukiwania nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Brak zainteresowania zatrudnianiem nowych pracowników jest również uwarunkowany odpowiednią do potrzeb wielkością kadry pracowniczej, co deklaruje 29,5% podmiotów bez planów zatrudnieniowych. Objęte badaniem firmy i instytucje zdecydowanie rzadziej wskazują zbyt wysokie koszty utrzymania pracownika jako przyczynę rezygnacji z procesów rekrutacyjnych. Niewielki jest również odsetek podmiotów, które przewidują spadek zapotrzebowania na wytwarzane produkty bądź świadczone usługi. Brak zainteresowania zatrudnianiem nowych pracowników wśród zachodniopomorskich firm i instytucji jest zatem spowodowany głównie brakiem potrzeby posiadania pracowników bądź dysponowaniem odpowiednią ich liczbą w stosunku do aktualnych potrzeb.

Rysunek 3. Przyczyny braku zainteresowania zatrudnianiem nowych pracowników przez zachodniopomorskich pracodawców.



Źródło: opracowanie własne (n=3575; pytanie wielokrotnego wyboru)

Podmioty gospodarki narodowej prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą nie są zainteresowane zatrudnianiem pracowników, ponieważ w swojej opinii nie potrzebują pomocy ze strony dodatkowych osób (88,9%). **W przypadku firm i instytucji zatrudniającej co najmniej jednego pracownika identyfikuje się dwa główne powody niezainteresowania poszerzaniem kadry pracowniczej – posiadanie odpowiedniej liczby pracowników oraz brak pojawienia się sytuacji nagłej, takiej jak**

nieoczekiwane odejście z pracy jednego z pracowników bądź jego długotrwała choroba.

Tabela 3. Przyczyny braku zainteresowania zatrudnieniem nowych pracowników w zależności od wielkości podmiotu.

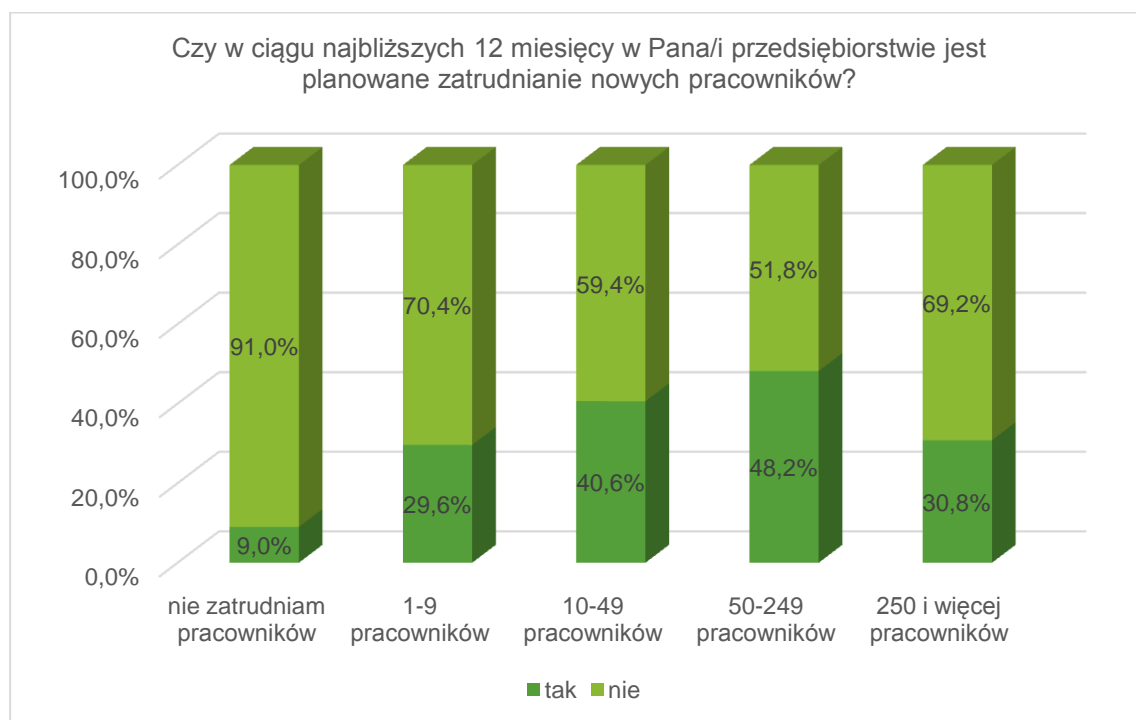
Czym spowodowany jest brak zainteresowania zatrudnieniem nowych pracowników?	nie zatrudniam pracowników	1-9	10-49	50-249	250 i więcej
posiadamy odpowiednią liczbę pracowników	1,5%	55,7%	66,2%	73,6%	55,6%
zbyt wysokie koszty zatrudnienia (podatki, ubezpieczenia itp.)	4,2%	22,5%	13,7%	4,2%	0,0%
przewidujemy spadek zapotrzebowania na wytwarzane przez nasze przedsiębiorstwo produkty lub świadczone usługi	0,7%	9,1%	4,7%	0,0%	0,0%
nie przewidujemy w najbliższym czasie wzrostu zapotrzebowania na wytwarzane przez nasze przedsiębiorstwo produkty lub świadczone usługi	0,8%	14,4%	11,3%	11,1%	11,1%
poszukiwania nowych pracowników rozpoczynamy dopiero wówczas, gdy pojawi się taka bieżąca potrzeba (np. nagłe odejście z pracy lub choroba pracownika, dodatkowe zamówienia)	1,2%	15,1%	21,8%	41,7%	44,4%
prowadzę jednoosobową działalność gospodarczą i nie potrzebuję pracowników	88,9%	4,5%	,2%	0,0%	0,0%
pracuję jako pracownik najemny w ramach samozatrudnienia	3,1%	0,7%	0,0%	0,0%	0,0%
Liczebność	1443	1261	408	72	9

Źródło: opracowanie własne (n=3193; pytanie wielokrotnego wyboru, odpowiedzi nie sumują się do 100%)

Plany związane z zatrudnieniem osób na stanowiska w perspektywie najbliższego roku najrzadziej deklarują podmioty, które obecnie nie zatrudniają żadnych pracowników. Jedynie 9,0% takich przedsiębiorstw zamierza poszukiwać kandydatów do pracy. Nieco większą gotowość do przyjęcia dodatkowych osób na stanowiska widać w przypadku firm i instytucji zatrudniających od 1 do 9 pracowników. Średnio co trzecia firma o tej wielkości zatrudnienia wyraża zainteresowanie poszukiwaniem odpowiednich kandydatów do pracy. Najsilniej zainteresowane zatrudnieniem nowych pracowników są podmioty gospodarki narodowej zatrudniające od 50 do 249

pracowników – blisko połowa badanych o tej wielkości zatrudnienia planuje w ciągu najbliższych 12 miesięcy je zwiększyć.

Rysunek 4. Zapotrzebowanie na pracowników w zależności od wielkości podmiotu.



Źródło: opracowanie własne (n=4216)

Największe zapotrzebowanie na pracę dostrzega się w **branży górniczej i wydobywczej**, określanej jako sekcja B w Polskiej Klasyfikacji Działalności. Spośród podmiotów gospodarki narodowej zaliczanych do wskazanej sekcji, aż 80,0% deklaruje zamiar zatrudnienia nowych pracowników w ciągu najbliższego roku. Dane te należy jednak traktować orientacyjnie z uwagi na niewielką liczbę podmiotów reprezentującą omawianą sekcję w badaniu oraz ich niewielki udział w ogólnej strukturze zachodniopomorskich firm. Podobna sytuacja ma miejsce w przypadku sekcji T, obejmującej **gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników oraz gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby**. Zwiększone zapotrzebowanie na nowych pracowników widać natomiast wyraźnie wśród podmiotów zajmujących się **przetwórstwem przemysłowym**, określanych jako sekcja C. Spośród 300 podmiotów objętych badaniem, 107 planuje zatrudnić nowych pracowników w ciągu najbliższego roku, co stanowi 35,7% firm zaliczanych do omawianej sekcji. Wysokie zainteresowanie zatrudnianiem nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy odnotowuje się również w **transporcie i gospodarce magazynowej** (sekcja H) oraz **budownictwie** (sekcja F). Najmniejsze zapotrzebowanie na nowych pracowników widoczne jest natomiast w branży finansowej i ubezpieczeniowej (sekcja K), opiece zdrowotnej i pomocy

społecznej (sekcja Q) oraz administracji publicznej, obronie narodowej i obowiązkowych zabezpieczeniach społecznych (sekcja O).

Tabela 4. Podmioty gospodarki narodowej, planujące zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy według sekcji PKD.

Sekcja PKD		Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy w Pana/i przedsiębiorstwie jest planowane zatrudnianie nowych pracowników?		Ogółem
		Nie	Tak	
sekcja a	Liczebność	76	17	93
	%	81,7%	18,3%	100,0%
sekcja b	Liczebność	1	4	5
	%	20,0%	80,0%	100,0%
sekcja c	Liczebność	193	107	300
	%	64,3%	35,7%	100,0%
sekcja d	Liczebność	53	21	74
	%	71,6%	28,4%	100,0%
sekcja e	Liczebność	31	10	41
	%	75,6%	24,4%	100,0%
sekcja f	Liczebność	304	162	466
	%	65,2%	34,8%	100,0%
sekcja g	Liczebność	775	190	965
	%	80,3%	19,7%	100,0%
sekcja h	Liczebność	144	79	223
	%	64,6%	35,4%	100,0%
sekcja i	Liczebność	152	61	213
	%	71,4%	28,6%	100,0%
sekcja j	Liczebność	39	15	54
	%	72,2%	27,8%	100,0%
sekcja k	Liczebność	210	28	238
	%	88,2%	11,8%	100,0%
sekcja l	Liczebność	47	13	60
	%	78,3%	21,7%	100,0%
sekcja m	Liczebność	307	82	389
	%	78,9%	21,1%	100,0%
sekcja n	Liczebność	47	16	63
	%	74,6%	25,4%	100,0%
sekcja o	Liczebność	11	2	13
	%	84,6%	15,4%	100,0%
sekcja p	Liczebność	65	33	98
	%	66,3%	33,7%	100,0%
sekcja q	Liczebność	240	36	276
	%	87,0%	13,0%	100,0%

sekcja r	Liczebność	69	16	85
	%	81,2%	18,8%	100,0%
sekcja s	Liczebność	424	127	551
	%	77,0%	23,0%	100,0%
sekcja t	Liczebność	5	4	9
	%	55,6%	44,4%	100,0%
Ogółem	Liczebność	3193	1023	4216
	%	75,7%	24,3%	100,0%

Źródło: opracowanie własne (n=4216)

W ogólnej strukturze podmiotów planujących zatrudnienie nowych pracowników dominują pracodawcy z **branży handlowej i motoryzacyjnej** (sekcja G). Stanowią oni 18,6% wszystkich firm i instytucji potwierdzających zainteresowanie powiększeniem zespołu pracowników. Podmioty planujące zwiększenie zatrudnienia działają również głównie w **branży budowlanej** (sekcja F) oraz **usługowej** (sekcja S). Najmniejszy odsetek wśród firm planujących zwiększenie zatrudnienia widoczny jest natomiast w opiece zdrowotnej i pomocy społecznej (sekcja O), górnictwie i wydobywaniu (sekcja B) oraz w przypadku gospodarstw domowych zatrudniających pracowników, produkujących wyroby i świadczących usługi na własne potrzeby (sekcja T).

Tabela 5. Podmioty gospodarki narodowej, planujące zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy według sekcji PKD.

Sekcja PKD		Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy w Pana/i przedsiębiorstwie jest planowane zatrudnienie nowych pracowników?		Ogółem
		Nie	Tak	
sekcja a	Liczebność	76	17	93
	%	2,4%	1,7%	2,2%
sekcja b	Liczebność	1	4	5
	%	0,0%	0,4%	0,1%
sekcja c	Liczebność	193	107	300
	%	6,0%	10,5%	7,1%
sekcja d	Liczebność	53	21	74
	%	1,7%	2,1%	1,8%
sekcja e	Liczebność	31	10	41
	%	1,0%	1,0%	1,0%
sekcja f	Liczebność	304	162	466
	%	9,5%	15,8%	11,1%
sekcja g	Liczebność	775	190	965
	%	24,3%	18,6%	22,9%
sekcja h	Liczebność	144	79	223
	%	4,5%	7,7%	5,3%
sekcja i	Liczebność	152	61	213

	%	4,8%	6,0%	5,1%
sekcja j	Liczebność	39	15	54
	%	1,2%	1,5%	1,3%
sekcja k	Liczebność	210	28	238
	%	6,6%	2,7%	5,6%
sekcja l	Liczebność	47	13	60
	%	1,5%	1,3%	1,4%
sekcja m	Liczebność	307	82	389
	%	9,6%	8,0%	9,2%
sekcja n	Liczebność	47	16	63
	%	1,5%	1,6%	1,5%
sekcja o	Liczebność	11	2	13
	%	0,3%	0,2%	0,3%
sekcja p	Liczebność	65	33	98
	%	2,0%	3,2%	2,3%
sekcja q	Liczebność	240	36	276
	%	7,5%	3,5%	6,5%
sekcja r	Liczebność	69	16	85
	%	2,2%	1,6%	2,0%
sekcja s	Liczebność	424	127	551
	%	13,3%	12,4%	13,1%
sekcja t	Liczebność	5	4	9
	%	0,2%	0,4%	0,2%
Ogółem	Liczebność	3193	1023	4216
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne (n=4216)

W celu precyzyjnego określenia zapotrzebowania na pracę, ustalono średnią liczbę odpowiadającą zapotrzebowaniu na nowych pracowników wśród ogółu podmiotów danej branży. Największą liczbę nowych pracowników przypadającą na jeden podmiot odnotowano w branży **informatyczno-komunikacyjnej** (sekcja J), **przetwórstwie przemysłowym** (sekcja C) oraz **kulturze, rozrywce i rekreacji** (sekcja R). Najmniejszą liczbę nowych pracowników przypadającą na jeden podmiot odnotowano natomiast w branży finansowo-ubezpieczeniowej (sekcja K), opiece zdrowotnej i pomocy społecznej (sekcja Q) oraz w usługach administrowania i wspierających (sekcja N). Biorąc pod uwagę jedynie podmioty danej branży, które zadeklarowały zapotrzebowanie na nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy, największą średnią liczbę odpowiadającą zapotrzebowaniu na nowych pracowników odnotowano w **branży informatyczno-komunikacyjnej** (sekcja J), **kulturze, rozrywce i rekreacji** (sekcja R) oraz **rolnictwie, leśnictwie, łowiectwie i rybactwie** (sekcja A).

Tabela 6. Podmioty gospodarki narodowej, planujące zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy według sekcji PKD.

Sekcja PKD	Liczba odpowiadająca zapotrzebowaniu na nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy	
	Średnia liczba odpowiadająca zapotrzebowaniu na nowych pracowników wśród podmiotów planujących zwiększenie zatrudnienia w danej branży	Średnia liczba odpowiadająca zapotrzebowaniu na nowych pracowników wśród ogółu podmiotów danej branży
sekcja a	5,71	1,04
sekcja b	1,75	1,40
sekcja c	5,49	1,97
sekcja d	4,62	1,33
sekcja e	3,20	0,78
sekcja f	3,91	1,37
sekcja g	1,99	0,39
sekcja h	3,62	1,31
sekcja i	2,75	0,80
sekcja j	9,20	2,56
sekcja k	1,93	0,23
sekcja l	3,00	0,62
sekcja m	1,91	0,41
sekcja n	1,38	0,35
sekcja o	1,00	0,15
sekcja p	3,47	1,16
sekcja q	2,42	0,32
sekcja r	8,13	1,53
sekcja s	2,52	0,59
sekcja t	2,00	1,00

Źródło: opracowanie własne (n=4216)

25,7% podmiotów gospodarki narodowej działających na terenie podregionu miasto Szczecin planuje zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Na 100 podmiotów gospodarki narodowej w Szczecinie przypada zatem 26, które zainteresowane są zwiększeniem zatrudnienia. Zdecydowana większość firm i instytucji zlokalizowanych w Szczecinie nie planuje jednak poszukiwań kolejnych pracowników, a ich odsetek wynosi 74,3%.

Rysunek 5. Zapotrzebowanie na pracowników w podregionie miasto Szczecin.



Źródło: opracowanie własne (n=1061)

Największy udział w strukturze podmiotów miasta Szczecin planujących zwiększyć zatrudnienie posiadają przedsiębiorstwa zajmujące się handlem hurtowym i detalicznym oraz naprawą pojazdów i motocykli (20,0%). 14,3% szczecińskich firm zainteresowanych zatrudnieniem nowych pracowników działa natomiast w branży budowlanej. Niewiele mniejszy odsetek wśród podmiotów zamierzających poszukiwać kandydatów na stanowiska stanowią przedsiębiorstwa zajmujące się działalnością usługową (13,2%). Najrzadziej wśród firm i instytucji zainteresowanych zwiększeniem zatrudnienia w Szczecinie można znaleźć podmioty zajmujące się kulturą, rozrywką i rekreacją, administracją publiczną, świadczeniami społecznymi i obroną narodową, a także dostawą wody, gospodarowaniem ściekami i odpadami oraz rekultywacją. Tendencje dostrzegane na terenie omawianego podregionu pokrywają się z tendencjami zidentyfikowanymi w całym województwie zachodniopomorskim, gdzie wśród firm zainteresowanych zwiększeniem zatrudnienia również dominują przedstawiciele branży handlowej, motoryzacyjnej, budowlanej i usługowej.

Tabela 7. Struktura podmiotów gospodarki narodowej, planujących zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy według sekcji PKD – podregion miasto Szczecin.

Działalność według sekcji PKD	Udział w strukturze podmiotów planujących zwiększenie zatrudnienia
handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych i motocykli	20,0%
budownictwo	14,3%
pozostała działalność usługowa	13,2%
działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	12,8%
przetwórstwo przemysłowe	6,0%
transport i gospodarka magazynowa	5,3%
edukacja	4,9%
zakwaterowanie i gastronomia	4,2%
opieka zdrowotna i pomoc społeczna	4,2%
obsługa rynku nieruchomości	3,8%
finanse i ubezpieczenia	3,0%
informacja i komunikacja	2,6%
wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	2,3%
usługi administrowania i działalność wspierająca	1,9%
dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami, rekultywacja	0,8%
administracja publiczna, świadczenia społeczne i obrona narodowa	0,4%
kultura, rozrywka i rekreacja	0,4%
RAZEM	100,0%

Źródło: opracowanie własne (n=273)

25,2% firm i instytucji zlokalizowanych na terenie podregionu koszalińskiego planuje zwiększenie zatrudnienia w perspektywie najbliższego roku. Średnio co czwarty podmiot gospodarki narodowej działający na omawianym podobszarze województwa zachodniopomorskiego zamierza zatem utworzyć nowe stanowiska bądź znaleźć odpowiednich kandydatów na już istniejące miejsca pracy. Na 100 firm i instytucji działających w podregionie koszalińskim przypada zatem 25, które zainteresowane są przyjęciem nowych pracowników. Zdecydowanie wyższy jest jednak odsetek podmiotów, które nie planują poszukiwać kandydatów do pracy i wynosi on 74,8%.

Rysunek 6. Zapotrzebowanie na pracowników w podregionie koszalińskim.



Źródło: opracowanie własne (n=1053)

Struktura podmiotów planujących zatrudnienie nowych pracowników różni się od struktury identyfikowanej w mieście Szczecin oraz typowej dla całego regionu. **Najwięcej firm i instytucji zamierzających szukać kandydatów na stanowiska należy bowiem do branży usługowej (19,7%).** Niewiele mniejszy odsetek w strukturze podmiotów planujących zatrudnienie nowych pracowników stanowią przedsiębiorstwa z branży budowlanej (18,9%), co pokrywa się z tendencjami obserwowanymi w całym województwie zachodniopomorskim. Gotowość do przyjęcia nowych pracowników deklarują również podmioty zajmujące się handlem hurtowym i detalicznym oraz naprawą pojazdów samochodowych i motocykli (14,4%). Warto podkreślić, iż w podregionie koszalińskim występuje większy popyt na pracę wśród podmiotów świadczących usługi zakwaterowania i gastronomii. Odnotowano również zapotrzebowanie na pracę w rolnictwie, łowiectwie, leśnictwie i rybactwie. Kształtuje się ono na niewielkim poziomie (2,7%), jednak przewyższającym wartość obliczoną dla województwa (1,7%).

Tabela 8. Struktura podmiotów gospodarki narodowej, planujących zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy według sekcji PKD – podregion koszaliński.

Działalność według sekcji PKD	Udział w strukturze podmiotów planujących zwiększenie zatrudnienia
pozostała działalność usługowa	19,7%
budownictwo	18,9%

handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych i motocykli	14,4%
przetwórstwo przemysłowe	8,3%
zakwaterowanie i gastronomia	7,6%
transport i gospodarka magazynowa	6,8%
działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	4,5%
finanse i ubezpieczenia	3,4%
opieka zdrowotna i pomoc społeczna	3,0%
rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	2,7%
kultura, rozrywka, rekreacja	2,7%
usługi administrowania i działalność wspierająca	2,3%
wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	1,5%
informacja i komunikacja	1,5%
edukacja	1,5%
górnictwo i wydobywanie	0,4%
obsługa rynku nieruchomości	0,4%
administracja publiczna, świadczenia społeczne i obrona narodowa	0,4%
RAZEM	100,0%

Źródło: opracowanie własne (n=265)

22,0% podmiotów gospodarki narodowej zlokalizowanych na terenie podregionu szczecinecko-pyrzyckiego planuje zatrudnienie nowych pracowników w perspektywie kolejnych 12 miesięcy. Wyrażna większość firm i instytucji ze wskazanego podregionu nie wykazuje zainteresowania poszerzeniem kadry pracowniczej. Stanowią one aż 78,0% zlokalizowanych tu firm i instytucji objętych badaniem. Na 100 firm i instytucji w podregionie szczecinecko-pyrzyckim przypadają zatem 22, które deklarują zamiar zwiększenia zatrudnienia w ciągu najbliższego roku.

Rysunek 7. Zapotrzebowanie na pracowników w podregionie szczecinecko-pyrzyckim.



Źródło: opracowanie własne (n=1039)

Największe zapotrzebowanie na pracę w podregionie szczecinecko-pyrzyckim odnotowano w branży określanej jako handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych i motocykli (17,8%). Pokrywa się to z tendencjami obserwowanymi w regionie. W omawianym podobszarze województwa zachodniopomorskiego wzrasta natomiast popyt na pracę w przetwórstwie przemysłowym. Przedsiębiorstwa z tej branży stanowią 13,9% wszystkich podmiotów, które są zainteresowane zatrudnieniem nowych pracowników w ciągu najbliższego roku. Niewiele mniejszy odsetek w ogólnej strukturze podmiotów otwartych na działania rekrutacyjne stanowią firmy z branży budowlanej (13,0%). Najmniejszy udział w strukturze podmiotów planujących zwiększenie zatrudnienia w podregionie szczecinecko-pyrzyckim dotyczy pracodawców działających w obszarze kultury, rozrywki i rekreacji, usług administrowania i działalności wspierającej oraz informacji i komunikacji.

Tabela 9. Struktura podmiotów gospodarki narodowej, planujących zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy według sekcji PKD – podregion szczecinecko-pyrzycki.

Działalność według sekcji PKD	Udział w strukturze podmiotów planujących zwiększenie zatrudnienia
handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych i motocykli	17,8%
przetwórstwo przemysłowe	13,9%
budownictwo	13,0%
pozostała działalność usługowa	12,2%

transport i gospodarka magazynowa	11,7%
działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	6,1%
zakwaterowanie i gastronomia	4,8%
edukacja	3,9%
opieka zdrowotna i pomoc społeczna	3,9%
wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	3,0%
dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami, rekultywacja	2,6%
rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	1,7%
finanse i ubezpieczenia	1,7%
górnictwo i wydobywanie	0,9%
informacja i komunikacja	0,9%
usługi administrowania i działalność wspierająca	0,9%
kultura, rozrywka, rekreacja	0,9%
RAZEM	100,0%

Źródło: opracowanie własne (n=229)

24,1% pracodawców z podregionu szczecińskiego zadeklarowało w badaniu plany dotyczące zatrudnienia nowych pracowników. Średnio co czwarta firma i instytucja z omawianego obszaru dostrzega zatem zapotrzebowanie na pracę. Przeciwną opinię wyraziło w badaniu 75,9% podmiotów, które nie planują powiększania grona pracowników. 24 na 100 firm i instytucji w podregionie szczecińskim deklaruje zatem zainteresowanie zwiększeniem zatrudnienia w ciągu najbliższych 12 miesięcy.

Rysunek 8. Zapotrzebowanie na pracowników w podregionie szczecińskim.



Źródło: opracowanie własne (n=1063)

W podregionie szczecińskim co piąta firma planująca zwiększyć zatrudnienie zajmuje się handlem hurtowym i detalicznym lub naprawą pojazdów samochodowych i motocykli. Przedsiębiorstwa ze wskazanych branż stanowią 21,5% ogółu podmiotów zainteresowanych zatrudnieniem pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Popyt na pracę w podregionie szczecińskim dostrzega się również w branży budowlanej (16,4%) i przetwórczej (14,5%). Co warto podkreślić, w podregionie szczecińskim zauważa się zdecydowanie mniejszy popyt na pracę w branży usługowej (4,3%). Branża ta wskazywana jest jako kluczowa w kontekście zatrudnienia zarówno w pozostałych podregionach, jak i całym województwie zachodniopomorskim. Zwiększone zapotrzebowanie na nowych pracowników występuje tu także w branży określanej jako działalność profesjonalna, naukowa i techniczna. Niskim udziałem w ogólnej strukturze podmiotów planujących zwiększyć zatrudnienie charakteryzują się firmy obsługujące rynek nieruchomości, firmy z branży informacyjno-komunikacyjnej oraz firmy zajmujące się dostawą wody, gospodarowaniem ściekami i odpadami oraz rekultywacją.

Tabela 10. Struktura podmiotów gospodarki narodowej, planujących zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy według sekcji PKD – podregion szczeciński.

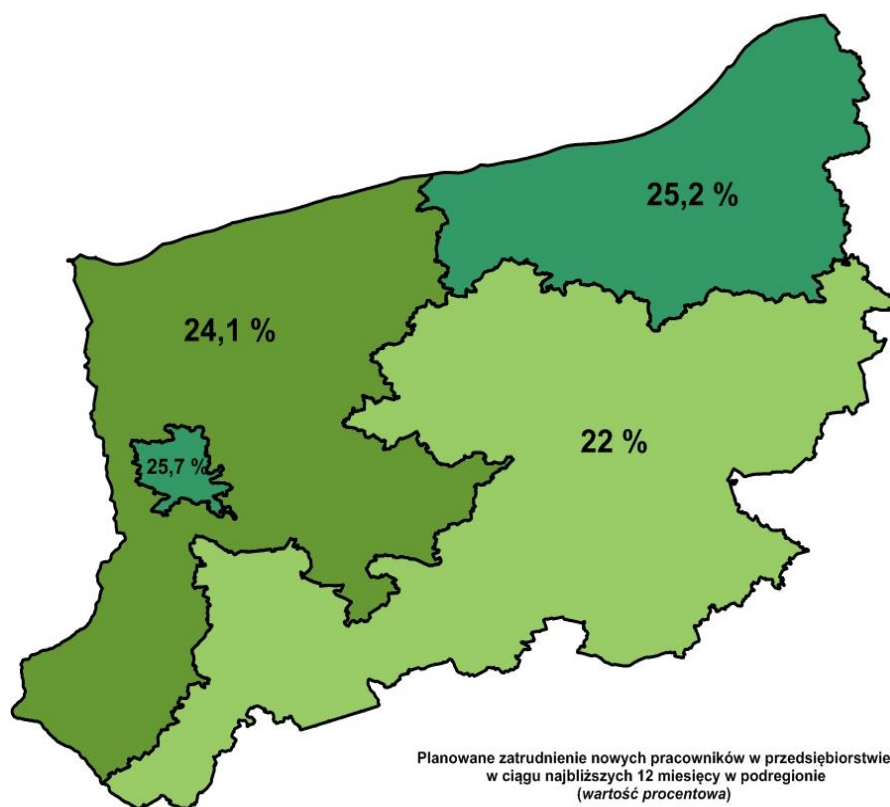
Działalność według sekcji PKD	Udział w strukturze podmiotów planujących zwiększenie zatrudnienia
handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych i motocykli	21,5%
budownictwo	16,4%
przetwórstwo przemysłowe	14,5%
działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	8,2%
transport i gospodarka magazynowa	7,8%
zakwaterowanie i gastronomia	7,4%
pozostała działalność usługowa	4,3%
opieka zdrowotna i pomoc społeczna	3,1%
finanse i ubezpieczenia	2,7%
rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo, rybactwo	2,3%
edukacja	2,3%
kultura, rozrywka i rekreacja	2,3%

wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	1,6%
gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	1,6%
usługi administrowania i działalność wspierająca	1,2%
górnictwo i wydobywanie	0,8%
dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami, rekultywacja	0,8%
informacja i komunikacja	0,8%
obsługa rynku nieruchomości	0,4%
RAZEM	100,0%

Źródło: opracowanie własne (n=256)

Największe zapotrzebowanie na pracę obserwuje się zatem w mieście Szczecin, gdzie 25,7% pracodawców planuje zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższego roku. Najniższe zapotrzebowanie na pracę występuje natomiast na terenie podregionu szczecinecko-pyrzyckiego i wynosi ono 22,0%.

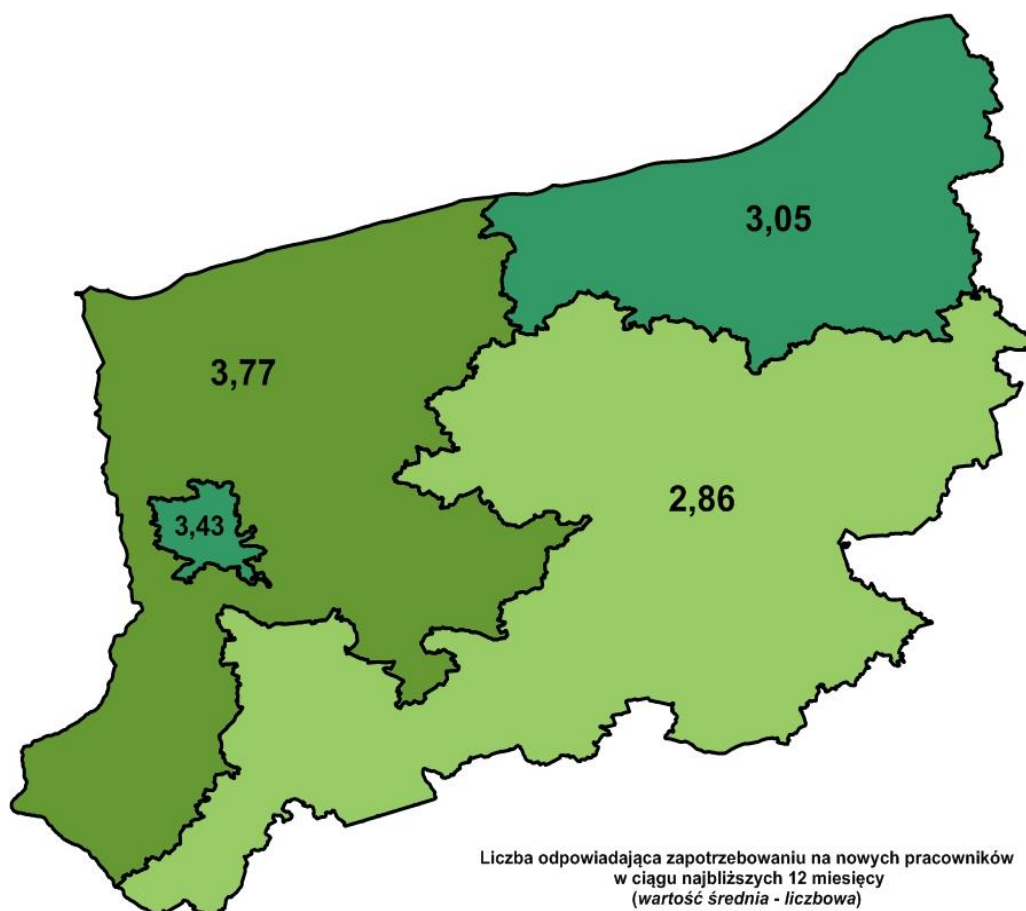
Rysunek 9. Zapotrzebowanie na pracę na zachodniopomorskim rynku pracy z uwzględnieniem podregionów.



Źródło: opracowanie własne (n=4216)

Zachodniopomorska firma bądź instytucja zainteresowana zwiększeniem zatrudnienia w perspektywie najbliższego roku potrzebuje średnio 3,39 dodatkowych osób na nowe bądź już istniejące stanowiska. Najczęściej pracodawcy poszukiwać będą jednego pracownika (36,5%), dwóch pracowników (29,6%) bądź 3 pracowników (10,9%). Przybliżona liczba odpowiadająca zapotrzebowaniu na nowych pracowników jest najwyższa w podregionie szczecińskim (3,77), przewyższającym średnią ustaloną dla całego województwa zachodniopomorskiego. Nieco mniejszą liczbę odpowiadającą zapotrzebowaniu na nowych pracowników odnotowano również w mieście Szczecin (3,43), która również przewyższa średnią obliczoną dla regionu. W dwóch pozostałych podregionach, koszalińskim i szczecinecko-pyrzyckim, liczba odpowiadająca zapotrzebowaniu na nowych pracowników jest wyraźnie niższa i wynosi odpowiednio 3,05 oraz 2,86.

Rysunek 10. Liczba odpowiadająca zapotrzebowaniu na nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy.

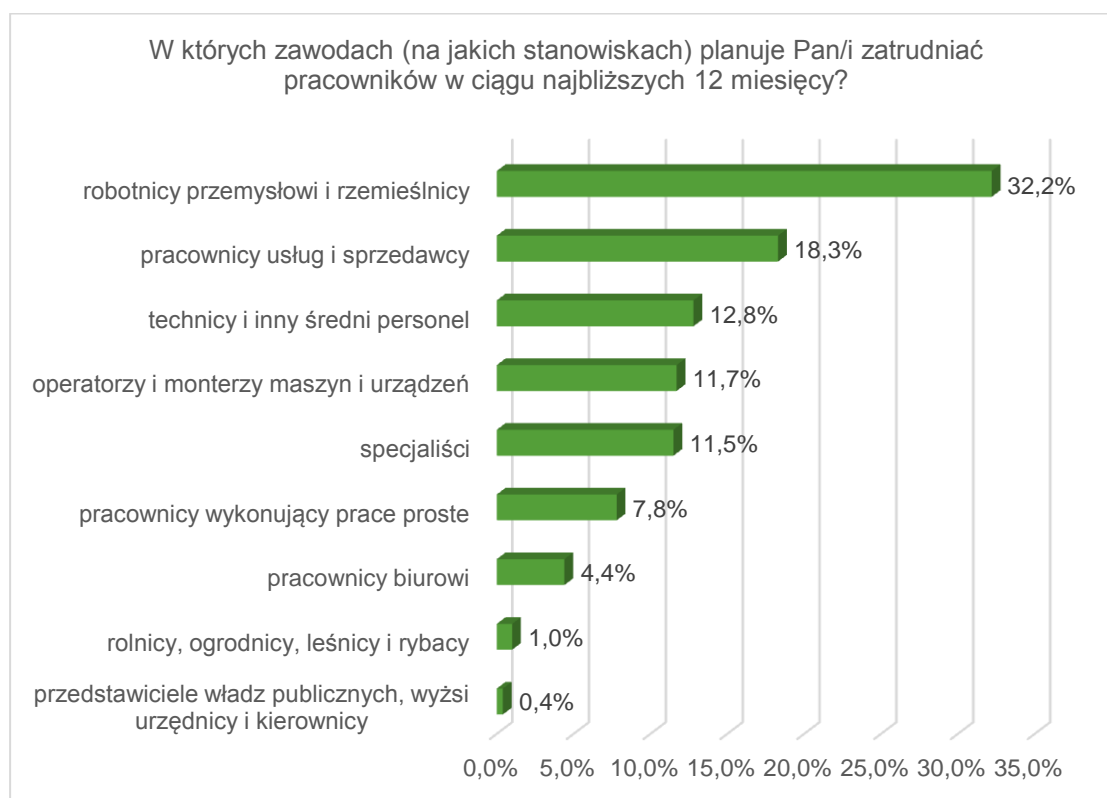


Źródło: opracowanie własne (n=4216)

ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY

W województwie zachodniopomorskim obserwuje się zwiększone zapotrzebowanie na robotników przemysłowych i rzemieślników. 32,2% stanowisk, na jakie objęte badaniem firmy i instytucje poszukiwać będą nowych pracowników, należy do wskazanej grupy zawodowej. Średnio co trzecie stanowisko objęte działaniami rekrutacyjnymi w ciągu najbliższych 12 miesięcy dotyczyć będzie zawodów zaliczanych do grupy robotników przemysłowych i rzemieślników. Widoczne jest również zapotrzebowanie na pracowników usług i sprzedawców. 18,3% wskazanych przez pracodawców zawodów i specjalności zalicza się do omawianej wielkiej grupy zawodowej. Nieco mniej zachodniopomorskich pracodawców poszukiwać będzie kandydatów na stanowiska zaliczane do grupy techników i średniego personelu w ciągu najbliższego roku. 12,8% zawodów, w których planowane jest zatrudnianie nowych pracowników, reprezentuje omawianą grupę zawodową. Najmniejsze zapotrzebowanie na zawody obserwowane jest natomiast w grupie przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników (0,4%), rolników, ogrodników, leśników i rybaków (1,0%) oraz pracowników biurowych (4,4%). Dostrzega się również umiarkowane zapotrzebowanie na specjalistów oraz operatorów i monterów maszyn i urządzeń – średnio co 10 stanowisko objęte procesami rekrutacyjnymi dotyczyć będzie tych grup zawodowych.

Rysunek 11. Zawody i stanowiska objęte działaniami rekrutacyjnymi w województwie zachodniopomorskim w ciągu najbliższych 12 miesięcy – wielkie grupy zawodowe.

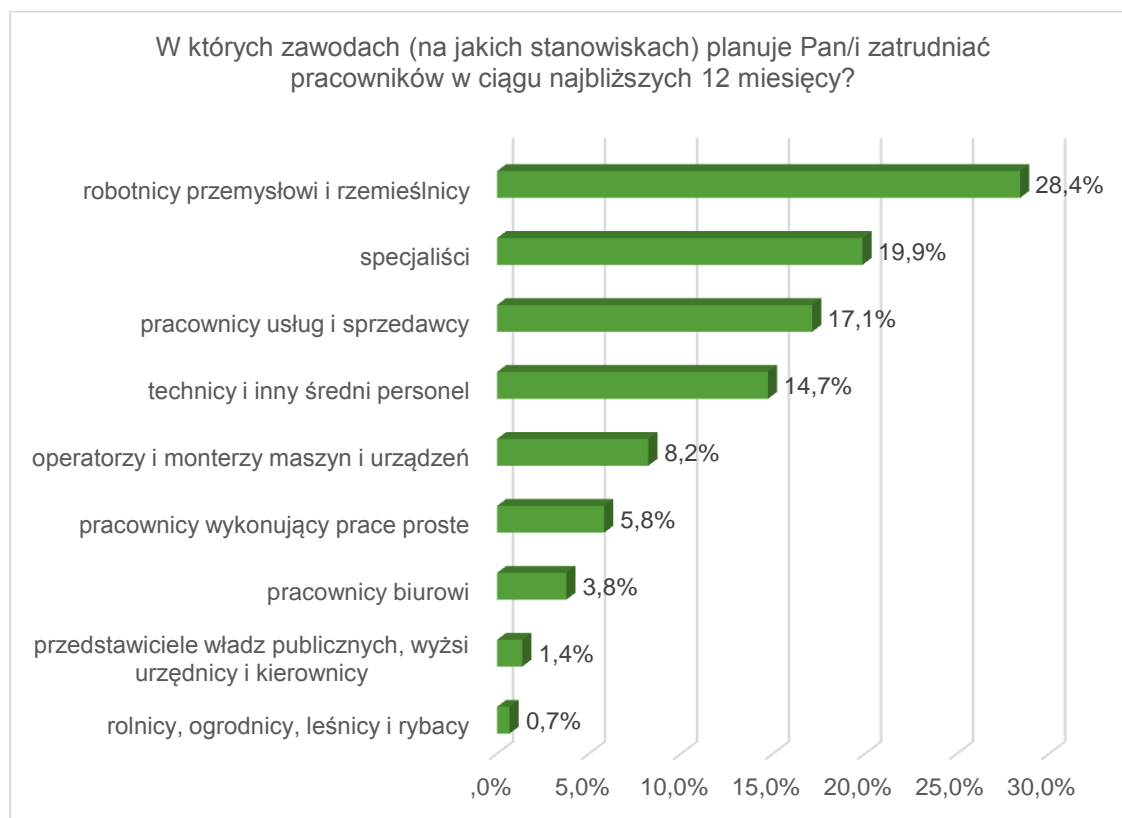


Źródło: opracowanie własne (n=1108)

W ciągu najbliższego roku zachodniopomorscy pracodawcy będą poszukiwać pracowników głównie na stanowisko **sprzedawcy (76)**, **mechanika pojazdów samochodowych (52)**, **kierowcy samochodu ciężarowego (51)**, **robotnika budowlanego (40)**, **kucharza (28)**, **spawacza (27)**, **stolarza (26)**, **murarza (25)**, **księgowego (22)** oraz **kelnera (20)**.

Firmy i instytucje zlokalizowane na terenie podregionu miasto Szczecin poszukiwać będą głównie robotników przemysłowych i rzemieślników (28,2%), co pozostaje spójne z zapotrzebowaniem dostrzeganym w województwie zachodniopomorskim. W analizowanym podobszarze wzrasta jednak znaczenie specjalistów. Średnio co 10 zachodniopomorski podmiot deklaruje zapotrzebowanie na specjalistów w ciągu najbliższego roku, natomiast w przypadku miasta Szczecin jest to średnio co 5 firma bądź instytucja. Specjaliści są w opisywanym podregionie drugą pod względem częstości wskazań grupą zawodową, której przedstawiciele będą poszukiwani na istniejące bądź planowane do utworzenia stanowiska. Nieco mniejszy odsetek uczestniczących w badaniu pracodawców wyraża zapotrzebowanie na pracowników usług i sprzedawców i wynosi on 17,1%.

Rysunek 12. Zawody i stanowiska objęte działaniami rekrutacyjnymi w podregionie miasto Szczecin w ciągu najbliższych 12 miesięcy – wielkie grupy zawodowe.

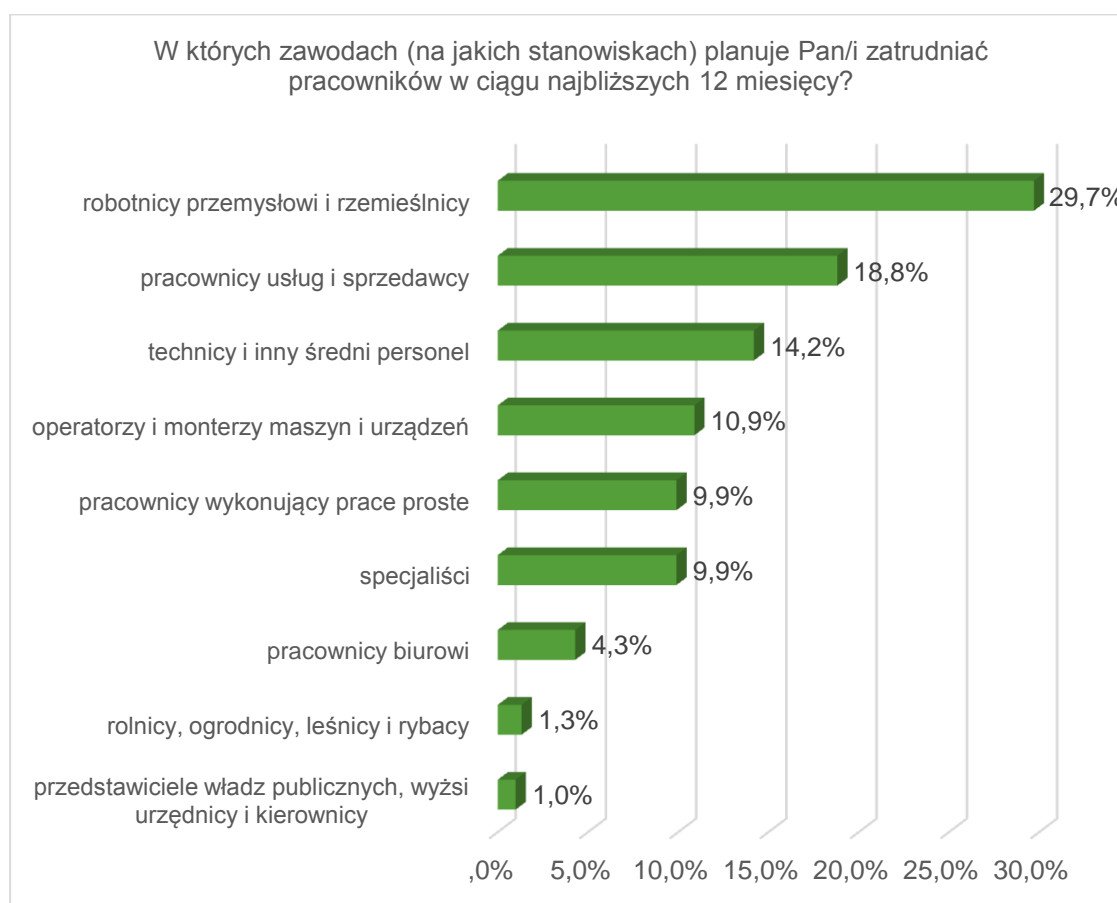


Źródło: opracowanie własne (n=292)

W ciągu najbliższego roku pracodawcy zlokalizowani na terenie podregionu miasto Szczecin będą poszukiwać pracowników głównie na stanowisko **sprzedawcy (21)**, **mechanika pojazdów samochodowych (14)**, **robotnika budowlanego (10)**, **spawacza (8)**, **handlowca (8)**, **programistów (8)**, **kierowcy samochodu ciężarowego (7)** oraz **księgowego (7)**.

Firmy i instytucje zlokalizowane na terenie podregionu koszalińskiego planują zatrudnić głównie robotników przemysłowych i rzemieślników w perspektywie najbliższego roku. Stanowią one 29,7% podmiotów z omawianego podobszaru uczestniczących w badaniu. Pracodawcy zainteresowani są również zwiększaniem zatrudnienia na stanowiskach zaliczanych do grupy zawodowej pracowników usług i sprzedawców (18,8%) oraz techników i innego średniego personelu (14,2%). Struktura planowanego zatrudnienia w podregionie koszalińskim pokrywa się zatem ze strukturą planowanego zatrudnienia w całym województwie zachodniopomorskim.

Rysunek 13. Zawody i stanowiska objęte działaniami rekrutacyjnymi w podregionie koszalińskim w ciągu najbliższych 12 miesięcy – wielkie grupy zawodowe.

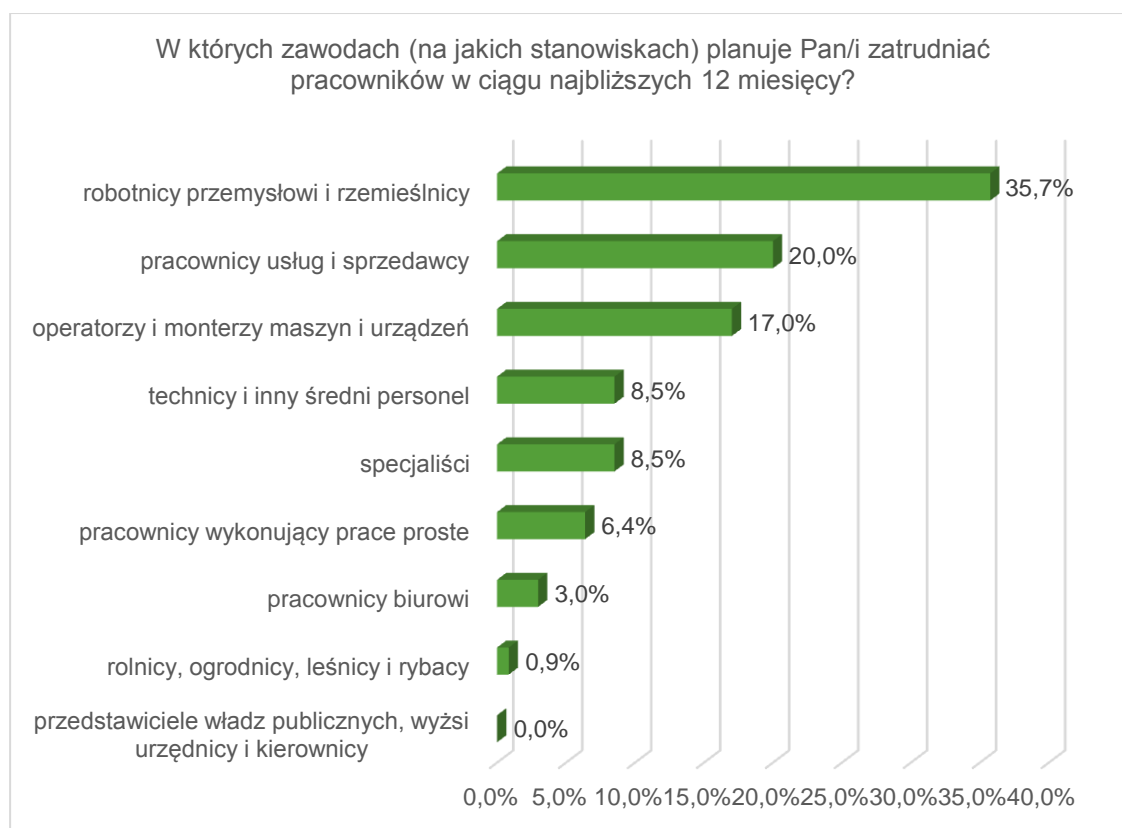


Źródło: opracowanie własne (n=303)

W ciągu najbliższego roku pracodawcy zlokalizowani na terenie podregionu koszalińskiego będą poszukiwać pracowników głównie na stanowisko sprzedawcy (22), mechanika pojazdów samochodowych (18), robotnika budowlanego (14), kierowcy samochodu ciężarowego (11), kelnera (11), księgowego (9), kucharza (8), stolarza (7), spawacza (6), elektryka (6), ślusarza (6) oraz pomoc kuchenną (6).

Firmy i instytucje działające w podregionie szczecinecko-pyrzyckim planują zatrudniać nowych pracowników głównie na stanowiskach zaliczanych do wielkiej grupy zawodowej robotników przemysłowych i rzemieślników (35,7%) oraz pracowników usług i sprzedawców (20,0%), co pokrywa się z zapotrzebowaniem na zawody obserwowanym w całym województwie zachodniopomorskim. W omawianym rejonie odnotowano jednak zwiększone zainteresowanie operatorami i monterami maszyn i urządzeń – 17,0% stanowisk objętych planami rekrutacyjnymi kwalifikuje się do tej wielkiej grupy zawodowej. Warto również podkreślić niższe zapotrzebowanie na specjalistów w stosunku do danych uzyskanych w innych podregionach oraz całym województwie zachodniopomorskim. W podregionie szczecinecko-pyrzyckim nie uwidacznia się również zainteresowanie przedstawicielami władz publicznych, wyższymi urzędnikami i kierownikami.

Rysunek 14. Zawody i stanowiska objęte działaniami rekrutacyjnymi w podregionie szczecinecko-pyrzyckim w ciągu najbliższych 12 miesięcy – wielkie grupy zawodowe.

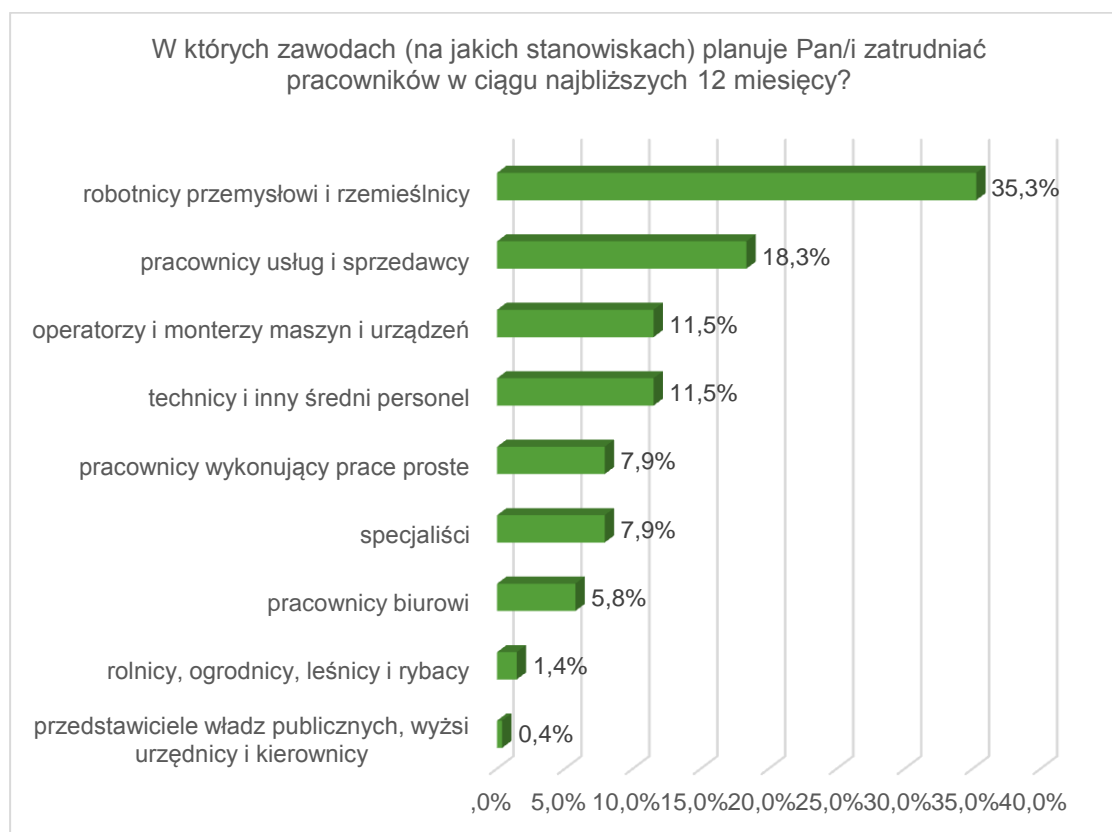


Źródło: opracowanie własne (n=235)

W ciągu najbliższego roku pracodawcy zlokalizowani na terenie podregionu szczecinecko-pyrzyckiego będą poszukiwać pracowników głównie na stanowisko **kierowcy samochodu ciężarowego (20), sprzedawcy (16), mechanika pojazdów samochodowych (13), robotnika budowlanego (10), stolarza (9), kucharza (8), spawacza (8), kierowcę autobusu (6), technika prac biurowych (5), murarza (4), elektryka (4), dekarza (4) oraz pielęgniarki (4).**

35,3% zawodów i stanowisk objętych planami rekrutacyjnymi w podregionie szczecińskim należy do wielkiej grupy zawodowej robotników przemysłowych i rzemieślników. 18,3% wskazanych przez badane podmioty stanowisk należy natomiast do grupy pracowników usług i sprzedawców. Podobnie jak w podregionie szczecinecko-pyrzyckim, podregion szczeciński charakteryzuje się zwiększonym zapotrzebowaniem na operatorów i monterów maszyn i urządzeń (11,5%), a także techników i innego średniego personelu (11,5%).

Rysunek 15. Zawody i stanowiska objęte działaniami rekrutacyjnymi w podregionie szczecińskim w ciągu najbliższych 12 miesięcy – wielkie grupy zawodowe.



Źródło: opracowanie własne (n=278)

W ciągu najbliższego roku pracodawcy zlokalizowani na terenie podregionu szczecińskiego będą poszukiwać pracowników głównie na stanowisko

sprzedawcy (17), kierowcy samochodu ciężarowego (13), murarza (12), kucharza (9), stolarza (8), piekarza (7), kelnera (6), technika prac biurowych (6), robotnika budowlanego (6), spawacza (5), księgowego (5), pomoc kuchenną (5), brukarza (5) oraz stolarza meblowego (5).

W wielkiej grupie zawodowej określanej jako przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy zachodniopomorscy pracodawcy poszukiwać będą głównie kierowników budowy. Rekrutacja na wskazane stanowisko planowana jest głównie w mieście Szczecin i podregionie koszalińskim. Odnotowano również zainteresowanie kandydatami na stanowisko kierownika działu wydobywania oraz kierownika przedsiębiorstwa telekomunikacyjnego. Największe zainteresowanie stanowiskami kierowniczymi widoczne jest wśród pracodawców zlokalizowanych na terenie miasta Szczecin. Zainteresowania obsadzeniem stanowisk kierowniczych nie odnotowano natomiast wśród uczestniczących w badaniu firm i instytucji zlokalizowanych na terenie podregionu szczecinecko-pyrzyckiego.

Tabela 11. Zapotrzebowanie na zawody i stanowiska – przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy.

Nr grupy zawodowej	Zawód/stanowisko	Województwo zachodniopomorskie	Miasto Szczecin	Koszaliński	Szczecinecko-pyrzycki	Szczeciński
1	Kierownik budowy	6	3	3	0	0
1	Kierownik działu wydobywania	1	0	0	0	1
1	Kierownik przedsiębiorstwa telekomunikacyjnego	1	1	0	0	0
1	RAZEM	8	4	3	0	1

Źródło: opracowanie własne (n=8)

Na zachodniopomorskim rynku pracy obserwuje się większe zainteresowanie specjalistami. W ciągu kolejnych 12 miesięcy zachodniopomorskie firmy i instytucje poszukiwać będą odpowiednich pracowników głównie na stanowisko programisty aplikacji. Zainteresowanie wskazanym zawodem obserwowane jest w każdym z podregionów województwa zachodniopomorskiego, choć najsilniejsze notuje się w Szczecinie. Wśród poszukiwanych specjalistów znajdują się również pielęgniarzy, co zadeklarowali w badaniu pracodawcy zlokalizowani na terenie

wszystkich czterech podregionów, choć przede wszystkim podmioty gospodarki narodowej z miasta Szczecin. Szczególnie pożądanymi specjalizacjami w ramach omawianego zawodu jest opieka długoterminowa oraz pielęgniarstwo środowiska nauczania i wychowania. Firmy i instytucje uczestniczące w badaniu wskazują również zapotrzebowanie na **lekarzy** – dentystów, weterynarii, kardiologów, okulistów, otorynolaryngologów oraz psychiatrów. Na zachodniopomorskim rynku pracy poszukiwani będą również **inżynierowie** o różnych specjalizacjach, takich jak instalacje sanitarne, technologia żywności, budownictwo, zootechnika, mechanika, automatyka i robotyka, transport drogowy, sprzedaż oraz systemy i sieci komputerowe. Najwięcej specjalistów poszukiwanych będzie na terenie podregionu miasto Szczecin (54), a następnie podregionu koszalińskiego (29), szczecinecko-pyrzyckiego (18) i szczecińskiego (18).

Tabela 12. Zapotrzebowanie na zawody i stanowiska – specjaliści.

Nr grupy zawodowej	Zawód/stanowisko	Województwo zachodniopomorskie	Miasto Szczecin	Koszaliński	Szczecinecko-pyrzycki	Szczeciński
2	Programista aplikacji	10	8	1	1	0
2	Pielęgniarka	8	1	2	4	1
2	Lekarz dentysta	7	4	0	1	2
2	Nauczyciel języka angielskiego	5	1	1	2	1
2	Inżynier inżynierii środowiska - instalacje sanitarne	4	4	0	0	0
2	Pośrednik w obrocie nieruchomościami	4	3	0	0	1
2	Lekarz weterynarii	4	0	1	1	2
2	Specjalista do spraw marketingu i handlu	3	2	1	0	0
2	Adwokat	3	3	0	0	0
2	Ekonomista	3	2	1	0	0
2	Inżynier technologii żywności	2	1	1	0	0
2	Architekt	2	1	0	0	1
2	Architekt wnętrz	2	0	0	2	0

2	Grafik komputerowy multimedialny	2	1	1	0	0
2	Farmaceuta - analityka farmaceutyczna	2	1	0	1	0
2	Nauczyciel matematyki	2	1	0	1	0
2	Nauczyciel przedszkola	2	0	1	0	1
2	Wykładowca na kursach (edukator, trener)	2	2	0	0	0
2	Doradca finansowy	2	0	1	1	0
2	Doradca personalny	2	0	0	1	1
2	Specjalista do spraw sprzedaży	3	1	1	1	0
2	Psycholog	2	0	2	0	0
2	Chemik	2	2	0	0	0
2	Inżynier budownictwa	2	0	1	0	1
2	Asystent prawny	2	1	1	0	0
2	Biolog	1	0	1	0	0
2	Biochemik	1	1	0	0	0
2	Specjalista kontroli jakości	1	1	0	0	0
2	Inżynier zootechniki	1	0	0	0	1
2	Inżynier mechanik – maszyny i urządzenia do obróbki metali	1	1	0	0	0
2	Audytor energetyczny	1	1	0	0	0
2	Inżynier automatyki i robotyki	1	1	0	0	0
2	Inżynier transportu drogowego	1	0	1	0	0
2	Specjalista do spraw pakowania i opakowań	1	0	1	0	0
2	Lekarz	1	0	0	0	1
2	Lekarz - kardiologia	1	1	0	0	0
2	Lekarz - okulistyka	1	1	0	0	0

2	Lekarz – otorynolaryngologia	1	0	0	0	1
2	Lekarz - psychiatria	1	0	1	0	0
2	Pielęgniarka specjalista pielęgniarstwa opieki długoterminowej	1	1	0	0	0
2	Pielęgniarka specjalista pielęgniarstwa środowiska nauczania i wychowania	1	0	0	0	1
2	Nauczyciel akademicki – nauki medyczne	1	1	0	0	0
2	Nauczyciel / instruktor praktycznej nauki zawodu	1	0	0	1	0
2	Nauczyciel informatyki / technologii informacyjnej	1	0	0	0	1
2	Nauczyciel muzyki	1	0	0	1	0
2	Lektor języka angielskiego	1	0	0	0	1
2	Instruktor tańca	1	0	1	0	0
2	Nauczyciel – specjalista terapii pedagogicznej	1	1	0	0	0
2	Wychowawca w placówkach oświatowych, wychowawczych i opiekuńczych	1	1	0	0	0
2	Specjalista do spraw kontrolingu	1	1	0	0	0
2	Doradca podatkowy	1	0	1	0	0
2	Specjalista do spraw ubezpieczeń majątkowych i osobowych	1	0	0	0	1

2	Pozostali specjaliści do spraw zarządzania i organizacji	1	0	1	0	0
2	Specjalista do spraw kadr	1	0	1	0	0
2	Opiekun marki (brand manager)	1	0	1	0	0
2	Specjalista do spraw reklamy	1	0	1	0	0
2	Inżynier sprzedaży	1	1	0	0	0
2	Inżynier systemów i sieci komputerowych	1	1	0	0	0
2	Radca prawny	1	0	1	0	0
2	Psycholog kliniczny	1	0	1	0	0
2	Dziennikarz	1	1	0	0	0
2	Artysta malarz	1	0	1	0	0
2	RAZEM	119	54	29	18	18

Źródło: opracowanie własne (n=119)

Biorąc pod uwagę stanowiska zaliczane do grupy zawodowej techników i średniego personelu, pracodawcy poszukiwać będą głównie księgowych (22), przedstawicieli handlowych (13) oraz pracowników administracyjnych (10). Obserwuje się również zwiększone zapotrzebowanie na informatyków (9), agentów ubezpieczeniowych (6) oraz spedytorów (6). Zawód księgowego jest najczęściej wskazywany w kontekście planów rekrutacyjnych zachodniopomorskich firm i instytucji niezależnie od podregionu. Najwięcej stanowisk, na które poszukiwani będą kandydaci w ramach omawianej grupy zawodowej zidentyfikowano w Szczecinie i podregionie koszalińskim (po 43), natomiast najmniej wśród podmiotów działających na terenie podregionu szczecinecko-pyrzyckiego.

Tabela 13. Zapotrzebowanie na zawody i stanowiska – technicy i średni personel.

Nr grupy zawodowej	Zawód/stanowisko	Województwo zachodniopomorskie	Miasto Szczecin	Koszaliński	Szczecinecko-pyrzycki	Szczeciński
3	Księgowy	22	7	9	1	5
3	Przedstawiciel handlowy	13	5	5	2	1

3	Technik administracji	10	3	2	2	3
3	Technik informatyk	9	2	4	0	3
3	Agent ubezpieczeniowy	6	1	3	2	0
3	Spedytor	6	1	1	3	1
3	Technik farmaceutyczny	5	1	1	3	0
3	Technik masażysta	5	1	2	0	2
3	Florysta	5	2	2	0	1
3	Instruktor dyscypliny sportu	4	1	1	0	2
3	Technik geodeta	3	1	0	0	2
3	Kosztorysant budowlany	3	3	0	0	0
3	Technik elektronik	2	0	1	1	0
3	Technik automatyk	2	1	0	0	1
3	Technik chłodnictwa i klimatyzacji	2	0	1	0	1
3	Protetyk słuchu	2	1	1	0	0
3	Weterynaryjny kontroler sanitarny	2	0	0	2	0
3	Doradca do spraw rynku nieruchomości	2	1	1	0	0
3	Opiekun osoby starszej	2	1	0	0	1
3	Trener sportu	2	1	0	0	1
3	Technik budownictwa	1	1	0	0	0
3	Technik elektryk	1	1	0	0	0
3	Technik pojazdów samochodowych	1	0	0	0	1
3	Kontroler jakości wyrobów przemysłowych	1	0	0	1	0
3	Mistrz produkcji w przemyśle elektronicznym	1	0	1	0	0
3	Operator zautomatyzowanej linii produkcyjnej	1	0	0	0	1
3	Laborant biochemiczny	1	1	0	0	0
3	Technik elektroradiolog	1	0	0	0	1
3	Technik analityki medycznej	1	0	0	0	1
3	Technik dentystryczny	1	0	1	0	0

3	Technik weterynarii	1	0	1	0	0
3	Asystentka stomatologiczna	1	1	0	0	0
3	Inspektor bezpieczeństwa i higieny pracy	1	1	0	0	0
3	Ratownik medyczny	1	0	1	0	0
3	Opiekunka dziecięca	1	0	0	1	0
3	Pracownik do spraw produktów finansowych	1	1	0	0	0
3	Agent do spraw zakupów	1	0	0	0	1
3	Makler giełd towarowych	1	1	0	0	0
3	Pracownik działu logistyki	1	1	0	0	0
3	Kierownik biura	1	1	0	0	0
3	Asystent dyrektora	1	0	1	0	0
3	Inspektor Inspekcji Transportu Drogowego	1	0	0	0	1
3	Detektyw prywatny	1	0	1	0	0
3	Pracownik socjalny	1	0	1	0	0
3	Instruktor fitness	1	0	0	0	1
3	Fotograf	1	0	0	1	0
3	Dekorator wnętrz	1	0	1	0	0
3	Realizator światła	1	0	1	0	0
3	Technik teleinformatyk	1	1	0	0	0
3	Projektant stron internetowych (webmaster)	1	0	0	1	0
3	Operator kamery	1	0	0	0	1
3	RAZEM	138	43	43	20	32

Źródło: opracowanie własne (n=138)

Zwiększeniem zatrudnienia na stanowiskach biurowych zainteresowani są głównie pracodawcy zlokalizowani na terenie podregionu szczecińskiego (16) oraz koszalińskiego (13). Najmniej pracowników na wskazane stanowiska poszukiwanych będzie przez firmy i instytucje z terenu podregionu szczecinecko-pyrzyckiego. **Zachodniopomorscy pracodawcy planują rekrutację głównie na stanowisko technika prac biurowych (19).** Wśród wskazywanych przez badane podmioty zawodów należy również wymienić recepcjonistę (8) oraz ekspedienta wypożyczalni (6). Do nieco rzadziej wymienianych stanowisk zalicza się natomiast sekretarkę i magazyniera.

Tabela 14. Zapotrzebowanie na zawody i stanowiska – pracownicy biurowi.

Nr grupy zawodowej	Zawód/stanowisko	Województwo zachodniopomorskie	Miasto Szczecin	Koszaliński	Szczecinecko-pyrzycki	Szczeciński
4	Technik prac biurowych	19	4	4	5	6
4	Recepcjonista	8	2	2	1	3
4	Ekspedient wypożyczalni	6	1	0	1	4
4	Sekretarka	3	1	1	0	1
4	Magazynier	3	1	2	0	0
4	Asystent do spraw księgowości	2	1	0	0	1
4	Rezydent biura turystycznego	1	0	1	0	0
4	Technik obsługi turystycznej	1	0	1	0	0
4	Rejestratorka medyczna	1	1	0	0	0
4	Ankieter	1	0	1	0	0
4	Pracownik do spraw ubezpieczeń	1	0	1	0	0
4	Listonosz	1	0	0	0	1
4	RAZEM	47	11	13	7	16

Źródło: opracowanie własne (n=47)

Największy popyt na pracowników usług i sprzedawców dostrzega się w podregionie koszalińskim (57), następnie szczecińskim (51) i mieście Szczecin (50), natomiast najmniejsze na terenie podregionu szczecinecko-pyrzyckiego (47). **Zdecydowanie najczęściej wskazywanym zawodem, w którym podmioty planują zatrudniać pracowników, jest sprzedawca (76).** Największy popyt na sprzedawców odnotowuje się w podregionie koszalińskim, lecz jedynie niewiele mniejszy w mieście Szczecin. Kolejnym często wskazywanym przez pracodawców zawodem z omawianej wielkiej grupy zawodowej jest kucharz (28). Zainteresowanie takim stanowiskiem w kontekście rekrutacji pracowników okazują głównie podmioty z podregionu koszalińskiego i szczecinecko-pyrzyckiego. Nabór nowych pracowników dotyczy także zawodu kelnera, wskazywanego przede wszystkim przez

pracodawców działających w podregionie koszalińskim. Umiarkowany popyt na pracę w grupie zawodowej pracowników usług i sprzedawców odnotowano również w przypadku handlowców, fryzjerów i barmanów.

Tabela 15. Zapotrzebowanie na zawody i stanowiska – pracownicy usług i sprzedawcy.

Nr grupy zawodowej	Zawód/stanowisko	Województwo zachodniopomorskie	Miasto Szczecin	Koszaliński	Szczecinecko-pyrzycki	Szczeciński
5	Sprzedawca	76	21	22	16	17
5	Kucharz	28	3	8	8	9
5	Kelner	20	0	11	3	6
5	Technik handlowiec	15	8	2	2	3
5	Fryzjer	12	4	2	2	4
5	Barman	9	0	4	2	3
5	Kasjer handlowy	8	2	2	2	2
5	Kosmetyczka	7	3	0	2	2
5	Instruktor nauki jazdy	7	1	1	3	2
5	Doradca klienta	6	3	0	0	3
5	Robotnik gospodarczy	2	0	1	1	0
5	Organizator usług pogrzebowych	2	0	1	1	0
5	Konsultant/agent sprzedaży bezpośredniej	2	2	0	0	0
5	Telemarketer	2	1	0	1	0
5	Ekspedient w punkcie usługowym	2	0	0	2	0
5	Barista	1	1	0	0	0
5	Technik usług kosmetycznych	1	0	0	1	0
5	Tanatoprakser	1	0	0	1	0
5	Sprzedawca w branży spożywczej	1	0	1	0	0
5	Akwizytor	1	1	0	0	0

5	Asystent nauczyciela przedszkola	1	0	1	0	0
5	Pracownik ochrony fizycznej	1	0	1	0	0
5	RAZEM	205	50	57	47	51

Źródło: opracowanie własne (n=205)

Zapotrzebowanie na rolników, ogrodników, leśników i rybaków w województwie zachodniopomorskim w perspektywie najbliższych 12 miesięcy jest niewielkie, natomiast najwięcej pracodawców poszukiwać będzie ogrodnika. Wśród innych zawodów, w jakich rekrutowani będą nowi pracownicy wskazano pilarza drzew, rolnika upraw polowych, hodowcę trzody chlewnej, kierownika gospodarstwa produkcji zwierzęcej, a także rybaka śródlądowego i morskiego.

Tabela 16. Zapotrzebowanie na zawody i stanowiska – rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy.

Nr grupy zawodowej	Zawód/stanowisko	Województwo zachodniopomorskie	miasto Szczecin	koszaliński	szczecinecko-pyrzycki	szczeciński
6	Ogrodnik	5	1	2	0	2
6	Drwal/pilarz drzew	2	1	0	1	0
6	Rolnik upraw polowych	1	0	1	0	0
6	Hodowca trzody chlewnej	1	0	0	1	0
6	Kierownik gospodarstwa produkcji zwierzęcej	1	0	0	0	1
6	Rybak śródlądowy	1	0	1	0	0
6	Rybak rybołówstwa morskiego	1	0	0	0	1
6	RAZEM	12	2	4	2	4

Źródło: opracowanie własne (n=12)

W województwie zachodniopomorskim występuje silny popyt na robotników przemysłowych i rzemieślników. **Najczęściej poszukiwanym na rynku pracy zawodem w ciągu najbliższych 12 miesięcy będzie mechanik pojazdów samochodowych (52).** Plany zatrudnienia pracowników na wskazane stanowisko odnotowuje się szczególnie w podregionie koszalińskim. Wśród zawodów, w jakich pracodawcy chcą zatrudniać nowych pracowników, należy wskazać również spawacza (27), stolarza (26), murarza (25) i elektryka (17). Odnotowuje się umiarkowany popyt na ślusarzy (13), piekarzy (12), dekarzy (11), hydraulików (11), brukarzy (10) oraz monterów instalacji i urządzeń sanitarnych (10). Największe zainteresowanie zatrudnianiem robotników przemysłowych i rzemieślników występuje w podregionie szczecińskim, natomiast najslabsze w podregionie miasto Szczecin.

Tabela 17. Zapotrzebowanie na zawody i stanowiska – robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy.

Nr grupy zawodowej	Zawód/stanowisko	Województwo zachodniopomorskie	Miasto Szczecin	Koszaliński	Szczecinecko-pyrzycki	Szczeciński
7	Mechanik pojazdów samochodowych	52	14	18	13	7
7	Spawacz	27	8	6	8	5
7	Stolarz	26	2	7	9	8
7	Murarz	25	4	5	4	12
7	Elektryk	17	3	6	4	4
7	Ślusarz	13	2	6	1	4
7	Piekarz	12	4	0	1	7
7	Dekarz	11	2	3	4	2
7	Hydraulik	11	3	2	2	4
7	Brukarz	10	4	0	1	5
7	Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	10	2	3	2	3
7	Krawiec	8	2	1	1	4
7	Cieśla	7	1	1	1	4
7	Elektromechanik	7	1	1	3	2
7	Cukiernik	7	1	3	1	2
7	Malarz budowlany	6	2	2	0	2
7	Blacharz	6	0	2	2	2

7	Stolarz meblowy	6	0	1	0	5
7	Posadzkarz	5	1	2	2	0
7	Tynkarz	5	0	1	3	1
7	Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	4	1	1	2	0
7	Elektromonter instalacji elektrycznych	4	2	0	2	0
7	Zbrojarz	3	1	2	0	0
7	Monter stolarki budowlanej	3	0	2	1	0
7	Lakiernik	3	1	0	2	0
7	Tokarz/frezer obrabiarek sterowanych numerycznie	3	0	2	1	0
7	Mechanik samochodów ciężarowych	3	0	1	1	1
7	Tapicer	3	1	0	2	0
7	Betoniarz	2	0	1	1	0
7	Monter reklam	2	1	0	1	0
7	Glazurnik	2	0	2	0	0
7	Monter/składacz okien	2	0	1	0	1
7	Monter / konserwator instalacji wentylacyjnych i klimatyzacyjnych	2	0	1	0	1
7	Szpachlarz	2	1	0	0	1
7	Szlifierz metali	2	2	0	0	0
7	Tokarz w metalu	2	0	0	1	1
7	Operator skanera poligraficznego	2	1	0	1	0
7	Introligator	1	1	0	0	1
7	Serwisant sprzętu komputerowego	2	0	0	0	2
7	Przetwórcza ryb	2	0	1	1	0
7	Nurek	2	1	1	0	0
7	Monter konstrukcji budowlanych	1	1	0	0	0
7	Zdun	1	0	0	0	1
7	Murarz-tynkarz	1	0	1	0	0

7	Kamieniarz	1	1	0	0	0
7	Monter rusztowań	1	1	0	0	0
7	Monter ociepleń budynków	1	0	1	0	0
7	Monter fasad	1	1	0	0	0
7	Termoizolator	1	0	1	0	0
7	Szklarz	1	1	0	0	0
7	Monter instalacji gazowych	1	0	0	0	1
7	Monter sieci wodnych i kanalizacyjnych	1	1	0	0	0
7	Monter systemów rurociągowych	1	1	0	0	0
7	Monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych	1	0	0	1	0
7	Mechanik urządzeń chłodniczych	1	0	0	0	1
7	Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	1	1	0	0	0
7	Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie	1	0	0	1	0
7	Lakiernik samochodowy	1	0	0	1	0
7	Blacharz samochodowy	1	0	0	0	1
7	Monter kadłubów okrętowych	1	1	0	0	0
7	Monter konstrukcji stalowych	1	1	0	0	0
7	Frezer	1	0	1	0	0
7	Mechanik / konserwator urządzeń do napełniania i opróżniania zbiorników	1	0	0	1	0
7	Mechanik maszyn rolniczych	1	0	0	1	0
7	Marynarz motorzysta żeglugi śródlądowej	1	1	0	0	0

7	Elektromechanik pojazdów samochodowych	1	0	0	0	1
7	Elektromonter sieci trakcyjnej	1	0	0	0	1
7	Monter-elektronik	1	0	1	0	0
7	Monter-elektronik – układy elektroniczne automatyki przemysłowej	1	1	0	0	0
7	Rzeźnik-wędliniarz	1	1	0	0	0
7	Operator maszyn do produkcji wyrobów drewnianych	1	0	0	1	0
7	Tokarz w drewnie	1	0	0	0	1
7	Konstruktor odzieży	1	0	1	0	0
7	Monter żaluzji	1	1	0	0	0
7	RAZEM	355	83	91	84	98

Źródło: opracowanie własne (n=355)

W województwie zachodniopomorskim obserwuje się zwiększone zainteresowanie operatorami i monterami maszyn i urządzeń. **Pracodawcy działający w regionie planują zatrudnić przede wszystkim kierowców samochodów ciężarowych w ciągu najbliższego roku (51)**. Pozostałe stanowiska należące do omawianej grupy zawodowej wskazywane są znacznie rzadziej. Dostrzeganą tendencją jest zapotrzebowanie na kierowców – autobusów, samochodów dostawczych i osobowych, ciągników rolniczych i siodłowych, autocysterny czy też wózków jezdniowych. Najsilniejsze zainteresowanie operatorami i monterami maszyn i urządzeń obserwuje się w podregionie szczecinecko-pyrzyckim, natomiast najslabsze w Szczecinie.

Tabela 18. Zapotrzebowanie na zawody i stanowiska – operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń.

Nr grupy zawodowej	Zawód/stanowisko	Województwo zachodniopomorskie	Miasto Szczecin	Koszaliński	Szczecinecko-pyrzycki	Szczeciński
8	Kierowca samochodu ciężarowego	51	7	11	20	13
8	Kierowca autobusu	11	0	3	6	2
8	Kierowca samochodu dostawczego	8	4	1	0	3
8	Kierowca samochodu osobowego	7	1	2	2	2
8	Kierowca ciągnika rolniczego	6	0	1	2	3
8	Operator koparki	5	1	1	2	1
8	Szwaczka maszynowa	4	0	1	3	0
8	Monter mebli	4	0	2	1	1
8	Operator koparko-ładowarki	3	1	1	0	1
8	Operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych	2	0	0	2	0
8	Monter maszyn i urządzeń przemysłowych	2	1	1	0	0
8	Kierowca ciągnika siodłowego	2	2	0	0	0
8	Kombajnista (kierowca kombajnu)	2	0	1	0	1
8	Operator ładowarki	2	1	0	0	1
8	Operator suwnic (suwnicowy)	2	2	0	0	0
8	Kierowca operator wózków jezdniowych (widłowych)	2	0	0	1	1
8	Pilarz kamienia	1	0	0	0	1

8	Operator urządzeń do produkcji wyrobów kosmetycznych	1	0	1	0	0
8	Wulkanizator	1	0	0	0	1
8	Operator maszyn w przemyśle włókienniczym	1	1	0	0	0
8	Operator urządzeń rębalni drewna	1	1	0	0	0
8	Operator skrawarek drewna	1	0	0	0	1
8	Pilarz	1	0	0	1	0
8	Monter urządzeń chłodniczych i gastronomicznych	1	0	1	0	0
8	Kierowca lokomotywy spalinowej	1	1	0	0	0
8	Kierowca mechanik	1	0	1	0	0
8	Kierowca autocysterny	1	0	1	0	0
8	Operator maszyn rolniczych	1	0	1	0	0
8	Operator maszyn drogowych	1	0	1	0	0
8	Operator sprzętu ciężkiego	1	0	1	0	0
8	Operator żurawia jezdniowego	1	0	1	0	0
8	Marynarz żeglugi śródlądowej	1	1	0	0	0
8	RAZEM	129	24	33	40	32

Źródło: opracowanie własne (n=129)

Najsilniejsze zainteresowanie pracownikami przy pracach prostych odnotowano w podregionie koszalińskim, natomiast najslabsze w szczecinecko-pyrzyckim. **Zachodniopomorscy pracodawcy poszukiwać będą głównie pomocniczych robotników budowlanych w ciągu najbliższego roku (40).** Firmy i instytucje zainteresowane są także zatrudnianiem pomocy kuchennej i sprzątaczek biurowych.

Tabela 19. Zapotrzebowanie na zawody i stanowiska – pracownicy przy pracach prostych.

Nr grupy zawodowej	Zawód/stanowisko	Województwo zachodniopomorskie	Miasto Szczecin	Koszaliński	Szczecinecko-pyrzycki	Szczeciński
9	Pomocniczy robotnik budowlany	40	10	14	10	6
9	Pomoc kuchenna	13	2	6	0	5
9	Sprzątaczką biurowa	8	3	3	0	2
9	Operator myjni	3	1	1	0	1
9	Robotnik magazynowy	3	0	2	1	0
9	Pokojowa	2	0	0	0	2
9	Pakowacz ręczny	2	0	0	1	1
9	Pomocniczy robotnik w przemyśle przetwórczym	2	0	1	0	1
9	Sortowacz odpadów komunalnych	2	1	0	1	0
9	Pomoc domowa	1	0	0	1	0
9	Pomocniczy robotnik przy uprawie roślin i hodowli zwierząt	1	0	0	0	1
9	Pomocniczy robotnik szklarniowy	1	0	0	0	1
9	Pomocniczy robotnik drogowy	1	0	0	1	0
9	Konserwator części / sprzętu	1	0	1	0	0
9	Patroszacz ryb	1	0	1	0	0
9	Pomocnik piekarza	1	0	0	0	1

9	Pracownik przygotowujący posiłki typu fast food	1	0	0	0	1
9	RAZEM	83	17	29	15	22

Źródło: opracowanie własne (n=129)

Zachodniopomorscy pracodawcy poszukiwać będą zatem głównie sprzedawców, mechaników pojazdów samochodowych, kierowców samochodów ciężarowych, pomocniczych robotników budowlanych oraz kucharzy. Wśród stanowisk, na jakie planowana jest rekrutacja, należy także wskazać spawaczy, stolarzy, murarzy, księgowych, kelnerów, techników prac biurowych, elektryków i handlowców. Poniższa tabela prezentuje zawody, w jakich zachodniopomorscy pracodawcy planują zatrudnić pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy.

Tabela 20. Zapotrzebowanie na zawody i stanowiska.

Nr grupy zawodowej	Zawód/stanowisko	Województwo zachodniopomorskie	Miasto Szczecin	Koszaliński	Szczecinecko-pyrzycki	Szczeciński
5	Sprzedawca	76	21	22	16	17
7	Mechanik pojazdów samochodowych	52	14	18	13	7
8	Kierowca samochodu ciężarowego	51	7	11	20	13
9	Pomocniczy robotnik budowlany	40	10	14	10	6
5	Kucharz	28	3	8	8	9
7	Spawacz	27	8	6	8	5
7	Stolarz	26	2	7	9	8
7	Murarz	25	4	5	4	12
3	Księgowy	22	7	9	1	5
5	Kelner	20	0	11	3	6
4	Technik prac biurowych	19	4	4	5	6
7	Elektryk	17	3	6	4	4

5	Technik handlowiec	15	8	2	2	3
3	Przedstawiciel handlowy	13	5	5	2	1
7	Ślusarz	13	2	6	1	4
9	Pomoc kuchenna	13	2	6	0	5
5	Fryzjer	12	4	2	2	4
7	Piekarz	12	4	0	1	7
7	Dekarz	11	2	3	4	2
7	Hydraulik	11	3	2	2	4
8	Kierowca autobusu	11	0	3	6	2
2	Programista aplikacji	10	8	1	1	0
3	Technik administracji	10	3	2	2	3
7	Brukarz	10	4	0	1	5
7	Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	10	2	3	2	3
3	Technik informatyk	9	2	4	0	3
5	Barman	9	0	4	2	3
2	Pielęgniarka	8	1	2	4	1
4	Recepcjonista	8	2	2	1	3
5	Kasjer handlowy	8	2	2	2	2
7	Krawiec	8	2	1	1	4
8	Kierowca samochodu dostawczego	8	4	1	0	3
9	Sprzątaczką biurową	8	3	3	0	2
2	Lekarz dentysta	7	4	0	1	2
5	Kosmetyczka	7	3	0	2	2
5	Instruktor nauki jazdy	7	1	1	3	2
7	Cieśla	7	1	1	1	4
7	Elektromechanik	7	1	1	3	2
7	Cukiernik	7	1	3	1	2
8	Kierowca samochodu osobowego	7	1	2	2	2
1	Kierownik budowy	6	3	3	0	0
3	Agent ubezpieczeniowy	6	1	3	2	0
3	Spedytor	6	1	1	3	1
4	Ekspedient wypożyczalni	6	1	0	1	4
5	Doradca klienta	6	3	0	0	3
7	Malarz budowlany	6	2	2	0	2
7	Błacharz	6	0	2	2	2
7	Stolarz meblowy	6	0	1	0	5
8	Kierowca ciągnika rolniczego	6	0	1	2	3

2	Nauczyciel języka angielskiego	5	1	1	2	1
3	Technik farmaceutyczny	5	1	1	3	0
3	Technik masażysta	5	1	2	0	2
3	Florysta	5	2	2	0	1
6	Ogrodnik	5	1	2	0	2
7	Posadzkarz	5	1	2	2	0
7	Tynkarz	5	0	1	3	1
8	Operator koparki	5	1	1	2	1
2	Inżynier inżynierii środowiska - instalacje sanitarne	4	4	0	0	0
2	Pośrednik w obrocie nieruchomościami	4	3	0	0	1
2	Lekarz weterynarii	4	0	1	1	2
3	Instruktor dyscypliny sportu	4	1	1	0	2
7	Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	4	1	1	2	0
7	Elektromonter instalacji elektrycznych	4	2	0	2	0
8	Szwaczka maszynowa	4	0	1	3	0
8	Monter mebli	4	0	2	1	1
2	Specjalista do spraw marketingu i handlu	3	2	1	0	0
2	Adwokat	3	3	0	0	0
2	Ekonomista	3	2	1	0	0
2	Specjalista do spraw sprzedaży	3	1	1	1	0
3	Technik geodeta	3	1	0	0	2
3	Kosztorysant budowlany	3	3	0	0	0
4	Sekretarka	3	1	1	0	1
4	Magazynier	3	1	2	0	0
7	Zbrojarz	3	1	2	0	0
7	Monter stolarki budowlanej	3	0	2	1	0
7	Lakiernik	3	1	0	2	0
7	Tokarz/frezzer obrabiarek sterowanych numerycznie	3	0	2	1	0
7	Mechanik samochodów ciężarowych	3	0	1	1	1

7	Tapicer	3	1	0	2	0
8	Operator koparko- ładowarki	3	1	1	0	1
9	Operator myjni	3	1	1	0	1
9	Robotnik magazynowy	3	0	2	1	0
2	Inżynier technologii żywności	2	1	1	0	0
2	Architekt	2	1	0	0	1
2	Architekt wnętrz	2	0	0	2	0
2	Grafik komputerowy multimediów	2	1	1	0	0
2	Farmaceuta - analitka farmaceutyczna	2	1	0	1	0
2	Nauczyciel matematyki	2	1	0	1	0
2	Nauczyciel przedszkola	2	0	1	0	1
2	Wykładowca na kursach (edukator, trener)	2	2	0	0	0
2	Doradca finansowy	2	0	1	1	0
2	Doradca personalny	2	0	0	1	1
2	Psycholog	2	0	2	0	0
2	Chemik	2	2	0	0	0
2	Inżynier budownictwa	2	0	1	0	1
2	Asystent prawny	2	1	1	0	0
3	Technik elektronik	2	0	1	1	0
3	Technik automatyk	2	1	0	0	1
3	Technik chłodnictwa i klimatyzacji	2	0	1	0	1
3	Protetyk słuchu	2	1	1	0	0
3	Weterynaryjny kontroler sanitarny	2	0	0	2	0
3	Doradca do spraw rynku nieruchomości	2	1	1	0	0
3	Opiekun osoby starszej	2	1	0	0	1
3	Trener sportu	2	1	0	0	1
4	Asystent do spraw księgowości	2	1	0	0	1
5	Robotnik gospodarczy	2	0	1	1	0
5	Organizator usług pogrzebowych	2	0	1	1	0
5	Konsultant/agent sprzedaży	2	2	0	0	0

	bezpośredniej					
5	Telemarketer	2	1	0	1	0
5	Ekspedient w punkcie usługowym	2	0	0	2	0
6	Drwal/pilarz drzew	2	1	0	1	0
7	Betoniarz	2	0	1	1	0
7	Monter reklam	2	1	0	1	0
7	Glazurnik	2	0	2	0	0
7	Monter/składacz okien	2	0	1	0	1
7	Monter / konserwator instalacji wentylacyjnych i klimatyzacyjnych	2	0	1	0	1
7	Szpachlarz	2	1	0	0	1
7	Szlifierz metali	2	2	0	0	0
7	Tokarz w metalu	2	0	0	1	1
7	Operator skanera poligraficznego	2	1	0	1	0
7	Serwisant sprzętu komputerowego	2	0	0	0	2
7	Przetwórcza ryb	2	0	1	1	0
7	Nurek	2	1	1	0	0
8	Operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych	2	0	0	2	0
8	Monter maszyn i urządzeń przemysłowych	2	1	1	0	0
8	Kierowca ciągnika siodłowego	2	2	0	0	0
8	Kombajnista (kierowca kombajnu)	2	0	1	0	1
8	Operator ładowarki	2	1	0	0	1
8	Operator suwnic (suwnicowy)	2	2	0	0	0
8	Kierowca operator wózków jezdniowych (widłowych)	2	0	0	1	1
9	Pokojowa	2	0	0	0	2
9	Pakowacz ręczny	2	0	0	1	1
9	Pomocniczy robotnik w przemyśle przetwórczym	2	0	1	0	1
9	Sortowacz odpadów komunalnych	2	1	0	1	0

1	Kierownik działu wydobywania	1	0	0	0	1
1	Kierownik przedsiębiorstwa telekomunikacyjnego	1	1	0	0	0
2	Biolog	1	0	1	0	0
2	Biochemik	1	1	0	0	0
2	Specjalista kontroli jakości	1	1	0	0	0
2	Inżynier zootechniki	1	0	0	0	1
2	Inżynier mechanik – maszyny i urządzenia do obróbki metali	1	1	0	0	0
2	Audytor energetyczny	1	1	0	0	0
2	Inżynier automatyki i robotyki	1	1	0	0	0
2	Inżynier transportu drogowego	1	0	1	0	0
2	Specjalista do spraw pakowania i opakowań	1	0	1	0	0
2	Lekarz	1	0	0	0	1
2	Lekarz - kardiologia	1	1	0	0	0
2	Lekarz - okulistyka	1	1	0	0	0
2	Lekarz – otorynolaryngologia	1	0	0	0	1
2	Lekarz - psychiatria	1	0	1	0	0
2	Pielęgniarka specjalista pielęgniarstwa opieki długoterminowej	1	1	0	0	0
2	Pielęgniarka specjalista pielęgniarstwa środowiska nauczania i wychowania	1	0	0	0	1
2	Nauczyciel akademicki – nauki medyczne	1	1	0	0	0
2	Nauczyciel / instruktor praktycznej nauki zawodu	1	0	0	1	0
2	Nauczyciel informatyki / technologii informacyjnej	1	0	0	0	1
2	Nauczyciel muzyki	1	0	0	1	0
2	Lektor języka	1	0	0	0	1

	angielskiego					
2	Instruktor tańca	1	0	1	0	0
2	Nauczyciel – specjalista terapii pedagogicznej	1	1	0	0	0
2	Wychowawca w placówkach oświatowych, wychowawczych i opiekuńczych	1	1	0	0	0
2	Specjalista do spraw kontrolingu	1	1	0	0	0
2	Doradca podatkowy	1	0	1	0	0
2	Specjalista do spraw ubezpieczeń majątkowych i osobowych	1	0	0	0	1
2	Pozostali specjaliści do spraw zarządzania i organizacji	1	0	1	0	0
2	Specjalista do spraw kadr	1	0	1	0	0
2	Opiekun marki (brand manager)	1	0	1	0	0
2	Specjalista do spraw reklamy	1	0	1	0	0
2	Inżynier sprzedaży	1	1	0	0	0
2	Inżynier systemów i sieci komputerowych	1	1	0	0	0
2	Radca prawny	1	0	1	0	0
2	Psycholog kliniczny	1	0	1	0	0
2	Dziennikarz	1	1	0	0	0
2	Artysta malarz	1	0	1	0	0
3	Technik budownictwa	1	1	0	0	0
3	Technik elektryk	1	1	0	0	0
3	Technik pojazdów samochodowych	1	0	0	0	1
3	Kontroler jakości wyrobów przemysłowych	1	0	0	1	0
3	Mistrz produkcji w przemyśle elektronicznym	1	0	1	0	0
3	Operator zautomatyzowanej linii produkcyjnej	1	0	0	0	1
3	Laborant biochemiczny	1	1	0	0	0

3	Technik elektroradiolog	1	0	0	0	1
3	Technik analityki medycznej	1	0	0	0	1
3	Technik dentystyczny	1	0	1	0	0
3	Technik weterynarii	1	0	1	0	0
3	Asystentka stomatologiczna	1	1	0	0	0
3	Inspektor bezpieczeństwa i higieny pracy	1	1	0	0	0
3	Ratownik medyczny	1	0	1	0	0
3	Opiekunka dziecięca	1	0	0	1	0
3	Pracownik do spraw produktów finansowych	1	1	0	0	0
3	Agent do spraw zakupów	1	0	0	0	1
3	Makler giełd towarowych	1	1	0	0	0
3	Pracownik działu logistyki	1	1	0	0	0
3	Kierownik biura	1	1	0	0	0
3	Asystent dyrektora	1	0	1	0	0
3	Inspektor Inspekcji Transportu Drogowego	1	0	0	0	1
3	Detektyw prywatny	1	0	1	0	0
3	Pracownik socjalny	1	0	1	0	0
3	Instruktor fitness	1	0	0	0	1
3	Fotograf	1	0	0	1	0
3	Dekorator wnętrz	1	0	1	0	0
3	Realizator światła	1	0	1	0	0
3	Technik teleinformatyk	1	1	0	0	0
3	Projektant stron internetowych (webmaster)	1	0	0	1	0
3	Operator kamery	1	0	0	0	1
4	Rezydent biura turystycznego	1	0	1	0	0
4	Technik obsługi turystycznej	1	0	1	0	0
4	Rejestratorka medyczna	1	1	0	0	0
4	Ankieter	1	0	1	0	0
4	Pracownik do spraw ubezpieczeń	1	0	1	0	0
4	Listonosz	1	0	0	0	1

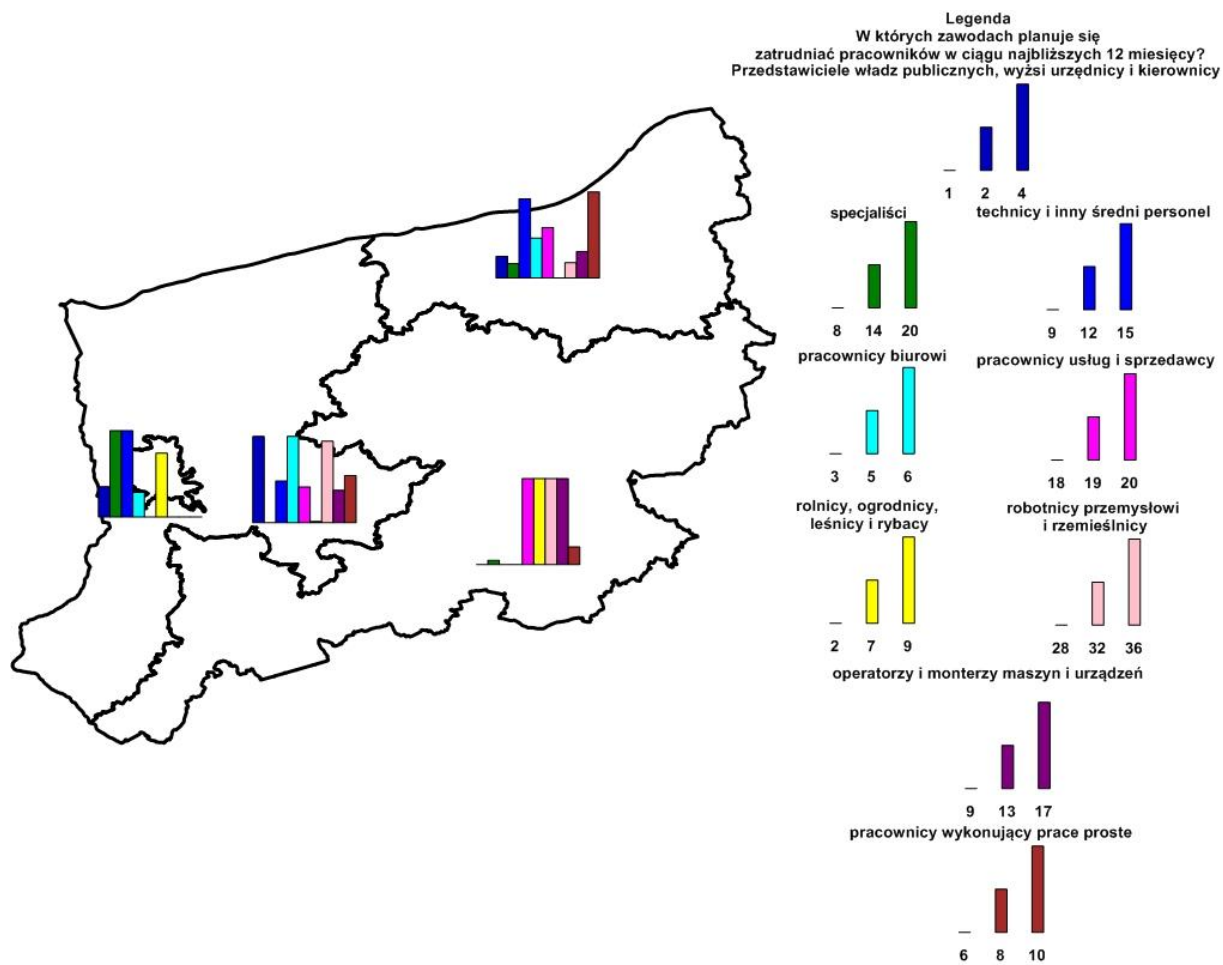
5	Barista	1	1	0	0	0
5	Technik usług kosmetycznych	1	0	0	1	0
5	Tanatoprakser	1	0	0	1	0
5	Sprzedawca w branży spożywczej	1	0	1	0	0
5	Akwizytor	1	1	0	0	0
5	Asystent nauczyciela przedszkola	1	0	1	0	0
5	Pracownik ochrony fizycznej	1	0	1	0	0
6	Rolnik upraw polowych	1	0	1	0	0
6	Hodowca trzody chlewnej	1	0	0	1	0
6	Kierownik gospodarstwa produkcji zwierzęcej	1	0	0	0	1
6	Rybak śródlądowy	1	0	1	0	0
6	Rybak rybołówstwa morskiego	1	0	0	0	1
7	Introligator	1	1	0	0	1
7	Monter konstrukcji budowlanych	1	1	0	0	0
7	Zdun	1	0	0	0	1
7	Murarz-tylnkarz	1	0	1	0	0
7	Kamieniarz	1	1	0	0	0
7	Monter rusztowań	1	1	0	0	0
7	Monter ociepleń budynków	1	0	1	0	0
7	Monter fasad	1	1	0	0	0
7	Termoizolator	1	0	1	0	0
7	Szklarz	1	1	0	0	0
7	Monter instalacji gazowych	1	0	0	0	1
7	Monter sieci wodnych i kanalizacyjnych	1	1	0	0	0
7	Monter systemów rurociągowych	1	1	0	0	0
7	Monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych	1	0	0	1	0
7	Mechanik urządzeń chłodniczych	1	0	0	0	1
7	Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	1	1	0	0	0

7	Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie	1	0	0	1	0
7	Lakiernik samochodowy	1	0	0	1	0
7	Blacharz samochodowy	1	0	0	0	1
7	Monter kadłubów okrętowych	1	1	0	0	0
7	Monter konstrukcji stalowych	1	1	0	0	0
7	Frezer	1	0	1	0	0
7	Mechanik / konserwator urządzeń do napełniania i opróżniania zbiorników	1	0	0	1	0
7	Mechanik maszyn rolniczych	1	0	0	1	0
7	Marynarz motorzysta żeglugi śródlądowej	1	1	0	0	0
7	Elektromechanik pojazdów samochodowych	1	0	0	0	1
7	Elektromonter sieci trakcyjnej	1	0	0	0	1
7	Monter-elektronik	1	0	1	0	0
7	Monter-elektronik – układy elektroniczne automatyki przemysłowej	1	1	0	0	0
7	Rzeźnik-wędliniarz	1	1	0	0	0
7	Operator maszyn do produkcji wyrobów drewnianych	1	0	0	1	0
7	Tokarz w drewnie	1	0	0	0	1
7	Konstruktor odzieży	1	0	1	0	0
7	Monter żaluzji	1	1	0	0	0
8	Pilarz kamienia	1	0	0	0	1
8	Operator urządzeń do produkcji wyrobów kosmetycznych	1	0	1	0	0
8	Wulkanizator	1	0	0	0	1
8	Operator maszyn w przemyśle włókienniczym	1	1	0	0	0
8	Operator urządzeń rębalni drewna	1	1	0	0	0

8	Operator skrawarek drewna	1	0	0	0	1
8	Pilarz	1	0	0	1	0
8	Monter urządzeń chłodniczych i gastronomicznych	1	0	1	0	0
8	Kierowca lokomotywy spalinowej	1	1	0	0	0
8	Kierowca mechanik	1	0	1	0	0
8	Kierowca autocysterny	1	0	1	0	0
8	Operator maszyn rolniczych	1	0	1	0	0
8	Operator maszyn drogowych	1	0	1	0	0
8	Operator sprzętu ciężkiego	1	0	1	0	0
8	Operator żurawia jezdniowego	1	0	1	0	0
8	Marynarz żeglugi śródlądowej	1	1	0	0	0
9	Pomoc domowa	1	0	0	1	0
9	Pomocniczy robotnik przy uprawie roślin i hodowli zwierząt	1	0	0	0	1
9	Pomocniczy robotnik szklarniowy	1	0	0	0	1
9	Pomocniczy robotnik drogowy	1	0	0	1	0
9	Konserwator części / sprzętu	1	0	1	0	0
9	Patroszacz ryb	1	0	1	0	0
9	Pomocnik piekarza	1	0	0	0	1
9	Pracownik przygotowujący posiłki typu fast food	1	0	0	0	1

Źródło: opracowanie własne (n=1096)

Rysunek 16. Zapotrzebowanie na pracowników w podziale na wielkie grupy zawodowe w poszczególnych podregionach województwa zachodniopomorskiego.



Źródło: opracowanie własne (n=1096)

Potrzeby zatrudnieniowe wskazywane przez respondentów uczestniczących w wywiadach fokusowych, poza nielicznymi wyjątkami, wykazywały silny związek z branżą, w której pracują i specyfiką gospodarczą podregionów, z którego się wywodzą. Zgodnie z obserwacjami respondentów ze Szczecina poszukiwani dziś na lokalnym rynku są tokarze, frezerzy, monterzy, ślusarze, spawacze i szlifierzy. Respondenci ze Świnoujścia wskazali technika mechanika, elektryka, energetyka, technika technologii chemicznej, kierowców z uprawnieniami na różnego rodzaju pojazdy, monterów i rehabilitantów. Z kolei badani z Koszalina wymieniali operatorów maszyn przemysłowych, mechaników, elektryków, tokarzy, ślusarzy, stolarzy, monterów, betoniarzy zbrojarzy, dekarzy i spawaczy. Natomiast uczestnicy badania ze Szczecinka ocenili, iż lokalni pracodawcy poszukują głównie mechatroników oraz operatorów maszyn przemysłowych. Zapotrzebowanie na tego rodzaju zawody, jak wyjaśniała jedna z respondentek, wynika z faktu, że *„naturalnym stymulatorem jest po prostu dostęp do morza z jednej strony. Z drugiej strony też kontrakty, które pojawiają się w polskich stocznicach, związane z przemysłem morskim, realizacją tych kontraktów, no i też zamówień”*. Inna uczestniczka badania stwierdziła, że *„wynika to przede wszystkim z koniunktury (...). Mamy tutaj zakłady związane pośrednio bądź bezpośrednio na przykład z kolejnictwem, na które wydawane są znaczne środki (...). No i generalnie koniunktura związana też z firmami, które świadczą usługi bądź produkują na rzecz dużych przedsiębiorstw. Tu jeszcze bym może dodał branżę drzewną i jakby bezpośrednio też oddziaływanie tych dużych firm na mniejsze podmioty, które dzięki temu się dynamicznie rozwijają”*.

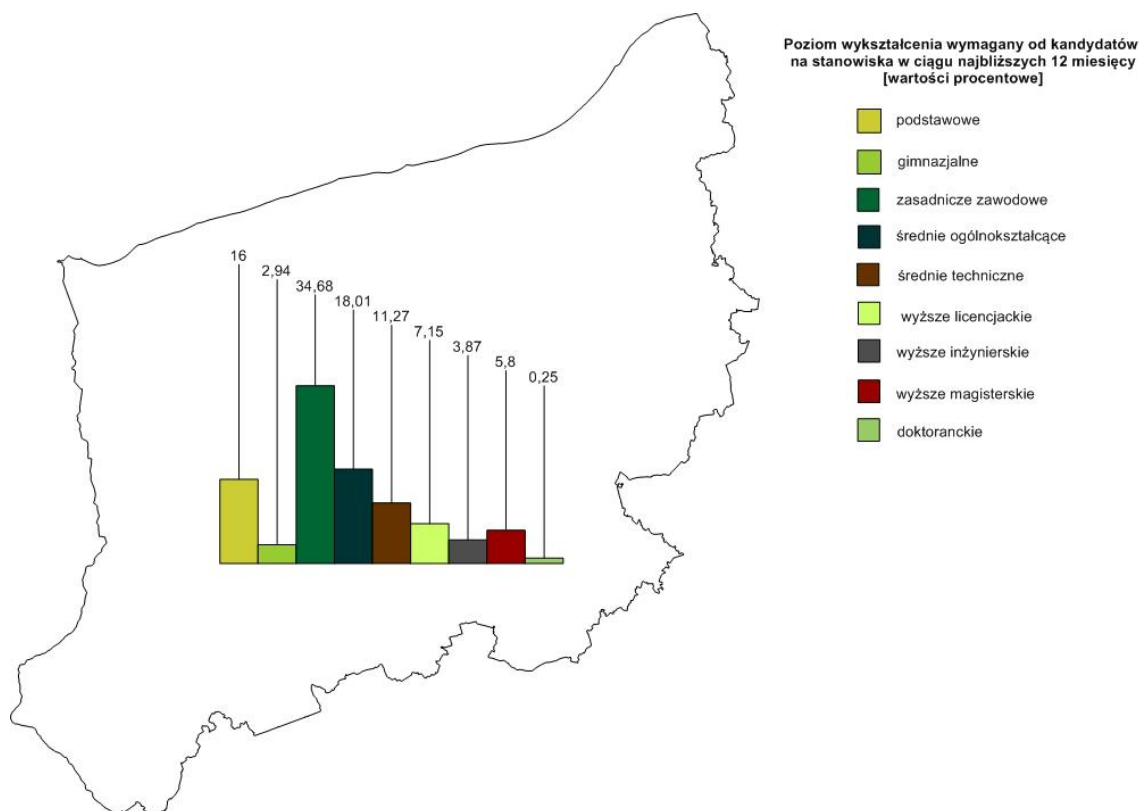
Skompletowana przez respondentów lista zawodów deficytowych jednoznacznie wskazuje na fakt, że **aktualnie poszukiwani są dobrze wykwalifikowani specjaliści, reprezentujący tradycyjne zawody, od których oczekuje się dobrej znajomości swojego fachu, doświadczenia i odpowiednich uprawnień.** Sprofilowanie zawodów poszukiwanych w taki sposób pozwala stwierdzić, że gospodarka województwa zachodniopomorskiego wykazuje na obecnym stadium rozwoju cechy gospodarki raczej adaptującej niżli kreującej rozwiązania innowacyjne. Z obserwacji badanych nie wynika, ażeby istniał dziś znaczący popyt na regionalnym rynku pracy na specjalistów z nowoczesnych, proinnowacyjnych branż. Niewiele też wskazuje na to, ażeby miało się to w najbliższej perspektywie czasowej zmienić. Respondenci pytani o zawody przyszłości w kontekście potrzeb zatrudnieniowych w regionie udzielali zaskakująco podobnych odpowiedzi, jak w przypadku pytania dotyczącego obecnych zawodów deficytowych. Może to świadczyć o tym, że respondenci nie spodziewają się, aby w najbliższych latach gospodarka regionu miała radykalnie zmienić swój profil i strukturę. A zatem zapotrzebowanie na dzisiejsze zawody deficytowe będzie podtrzymane. Choć z całą pewnością nastąpi poprawa w zakresie innowacyjności, dzięki realizowanym i dopiero

planowanym inwestycjom związanym z rozbudową dużych przedsiębiorstw regionalnych, a także fundusze unijne przeznaczone na rozwój innowacyjności oraz transfer wiedzy i technologii.

ZAPOTRZEBOWANIE NA KWALIFIKACJE I UMIEJĘTNOŚCI ZAWODOWE

Zachodniopomorskich pracodawców poproszono o wskazanie poziomu zatrudnienia, jaki będzie oczekiwany od kandydatów na stanowiska w perspektywie najbliższego roku. **Od osób ubiegających się o pracę w zawodach wskazanych przez badane firmy i instytucje zdecydowanie najczęściej wymagane będzie posiadanie wykształcenie zasadniczego zawodowego (34,7%).** Może mieć to związek z wyraźnym w regionie zapotrzebowaniem na robotników przemysłowych, rzemieślników, a także operatorów i monterów maszyn i urządzeń. Pozostałe poziomy wykształcenia badane podmioty wskazywały wyraźnie rzadziej. 18,0% zawodów objętych planami rekrutacyjnymi wymagać będzie od kandydatów posiadania wykształcenia średniego ogólnokształcącego, natomiast 16,8% wyższego – licencjackiego, inżynierskiego bądź magisterskiego. Biorąc pod uwagę jedynie wykształcenie wyższe, pracodawcy najczęściej uznają za wystarczający licencjat (7,2%). 3,9% zawodów wskazywanych przez pracodawców, w jakich zatrudniani będą nowi pracownicy, wiązać się będzie z posiadaniem wykształcenia wyższego inżynierskiego, natomiast 5,8% magisterskiego. Warto również podkreślić, iż 16% zawodów i stanowisk, na jakie pracodawcy poszukiwać będą odpowiednich pracowników, wiąże się z posiadaniem wykształcenia podstawowego. W województwie zachodniopomorskim najrzadziej wymagane będzie posiadanie wykształcenia na poziomie doktoratu – jedynie 0,3% zawodów wskazanych przez badane podmioty wymagać będzie posiadania tak zaawansowanego poziomu wykształcenia.

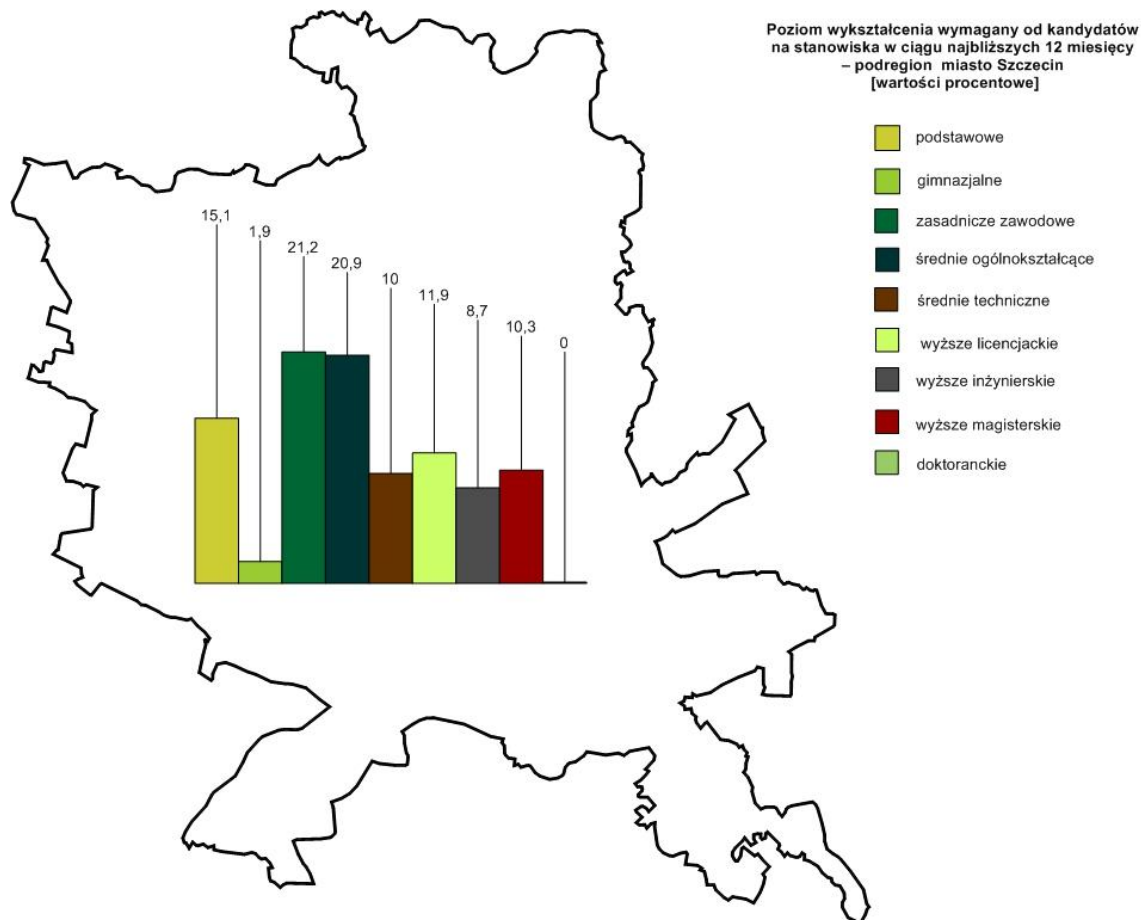
Rysunek 17. Poziom wykształcenia wymagany od kandydatów na stanowiska w ciągu najbliższych 12 miesięcy.



Źródło: opracowanie własne (n=1188)

Kandydaci ubiegający się o pracę na planowane do utworzenia stanowiska w podregionie miasto Szczecin będą musieli wykazać się wyższym na tle tendencji regionalnych poziomem wykształcenia. **Pracodawcy ze Szczecina oczekiwac będą bowiem przede wszystkim wykształcenia wyższego (30,9%)**. Wyższe oczekiwania dotyczące poziomu wykształcenia kandydatów na stanowiska wiąże się z pewnością z identyfikowanym tu zapotrzebowaniem na specjalistów. Biorąc pod uwagę dodatkowe podziały w omawianym poziomie wykształcenia, 11,9% stanowisk wiązać się będzie z posiadaniem tytułu licencjata, 8,7% inżyniera, natomiast 10,3% magistra. Nie odnotowano natomiast zawodów i stanowisk, do których wykonywania niezbędny byłby tytuł doktora. Pracodawcy ze Szczecina oczekiwac będą również wykształcenia na poziomie zasadniczym zawodowym oraz średnim ogólnokształcącym. Na terenie podregionu miasto Szczecin również dostrzega się zapotrzebowanie na pracowników, którzy zakończyli edukację na poziomie podstawowym – dotyczy to 15,1% wymienionych przez pracodawców zawodów i stanowisk objętych planami rekrutacyjnymi w ciągu najbliższych 12 miesięcy.

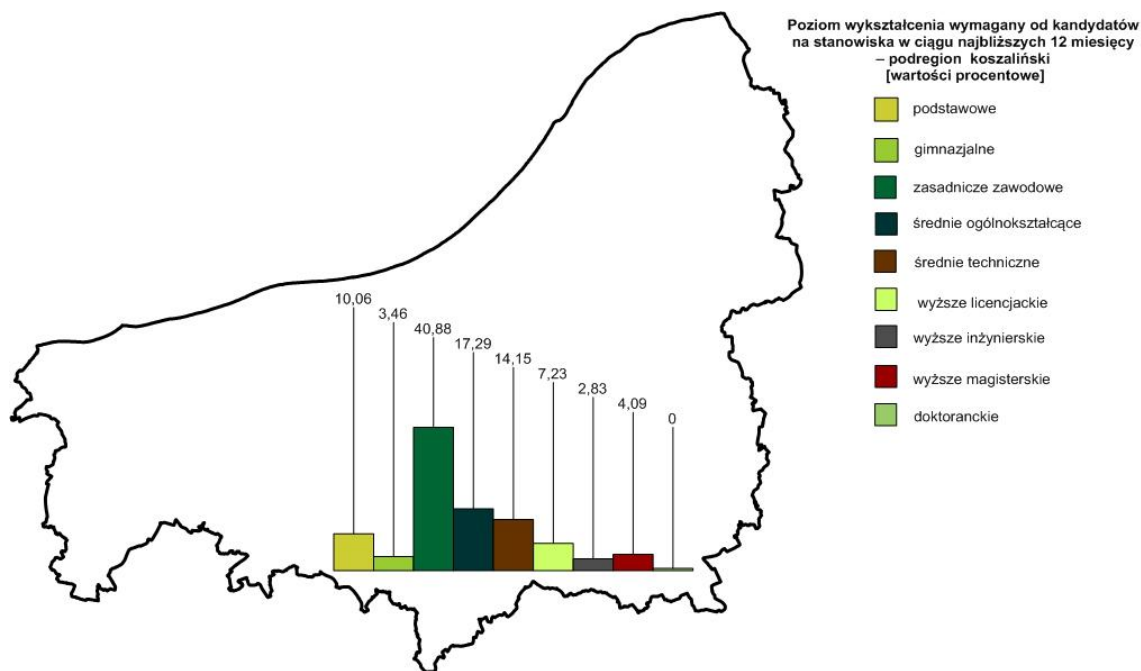
Rysunek 18. Poziom wykształcenia wymagany od kandydatów na stanowiska w ciągu najbliższych 12 miesięcy – podregion miasto Szczecin.



Źródło: opracowanie własne (n=311)

Aż 40,9% stanowisk, na jakie poszukiwać będą pracowników podmioty działające na terenie podregionu koszalińskiego, wiązać się będzie z koniecznością posiadania wykształcenia na poziomie zasadniczym zawodowym. Zdecydowanie mniejsze odsetki zawodów i stanowisk objętych planami rekrutacyjnymi w ciągu najbliższego roku, wymaga posiadania wykształcenia wyższego (14,2%), średniego ogólnokształcącego (17,3%) oraz średniego technicznego (14,2%). Dominującym poziomem wykształcenia wyższego jest licencjat, brakuje natomiast zawodów wiążących się z posiadaniem wykształcenia na poziomie doktoratu.

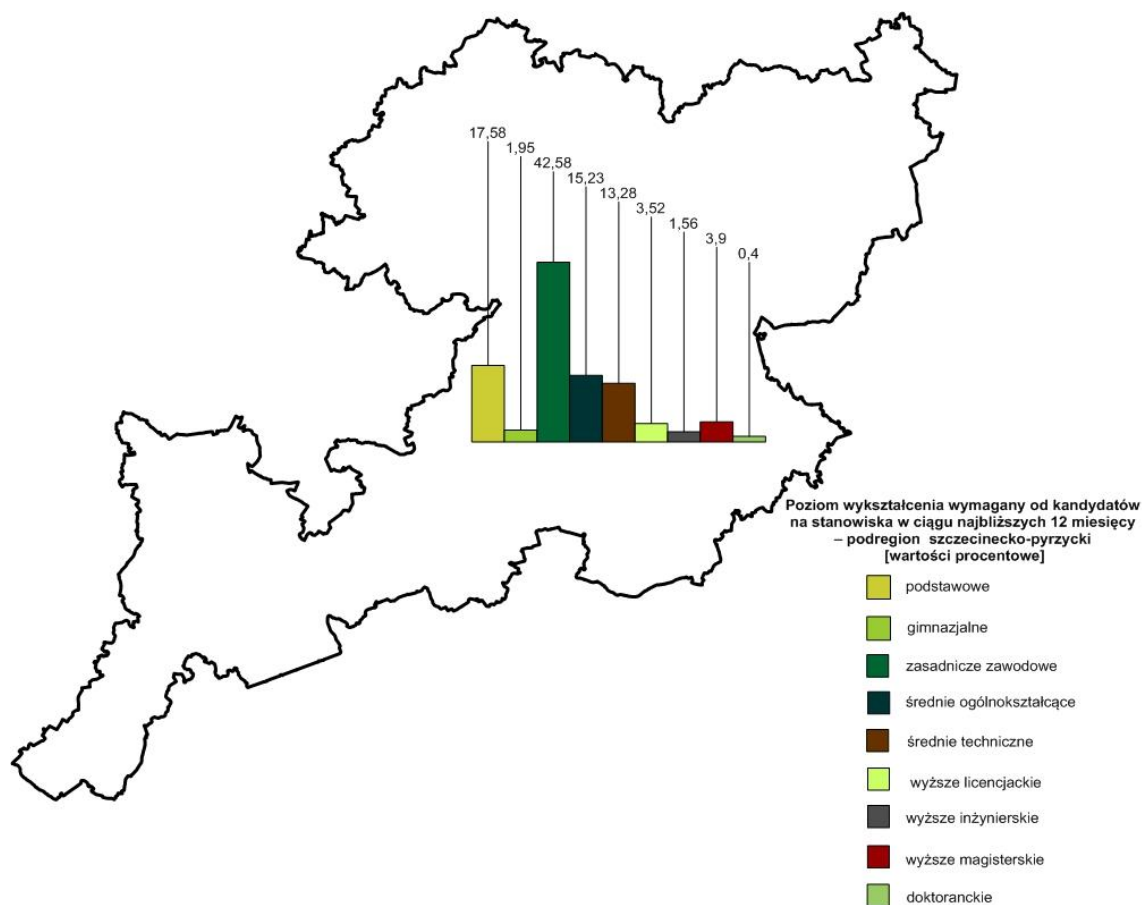
Rysunek 19. Poziom wykształcenia wymagany od kandydatów na stanowiska w ciągu najbliższych 12 miesięcy – podregion koszaliński.



Źródło: opracowanie własne (n=318)

Największe zapotrzebowanie na osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym występuje w podregionie szczecinecko-pyrzyckim. Aż 42,6% zawodów, w jakich planowana jest rekrutacja nowych pracowników, wiąże się z takim wymaganiem stawianym kandydatom. Do objęcia 17,6% stanowisk objętych rekrutacją wystarczające będzie posiadanie wykształcenia podstawowego, co czyni je drugim pod względem częstości wskazań poziomem wykształcenia oczekiwanym od kandydatów do pracy. 15,2% stanowisk wskazanych przez podmioty z badanego podobszaru dotyczy kandydatów z wykształceniem średnim ogólnokształcącym, natomiast 13,3% średnim technicznym. Jedynie 9,0% stanowisk, na jakie planuje się zatrudnić nowych pracowników, dotyczy osób z wykształceniem wyższym. Od osób z wykształceniem wyższym licencjackim i inżynierskim preferowani będą kandydaci z wykształceniem wyższym magisterskim. W podregionie szczecinecko-pyrzyckim identyfikuje się również stanowiska dla doktorów, jednak ich udział w ogólnej strukturze zawodów objętych planami rekrutacyjnymi wynosi zaledwie 0,4%. **Na terenie podregionu szczecinecko-pyrzyckiego identyfikuje się najmniej stanowisk dla osób posiadających dyplom uczelni wyższej oraz najwięcej stanowisk dla osób kończących szkoły zawodowe w porównaniu z pozostałymi podobszarami województwa zachodniopomorskiego.**

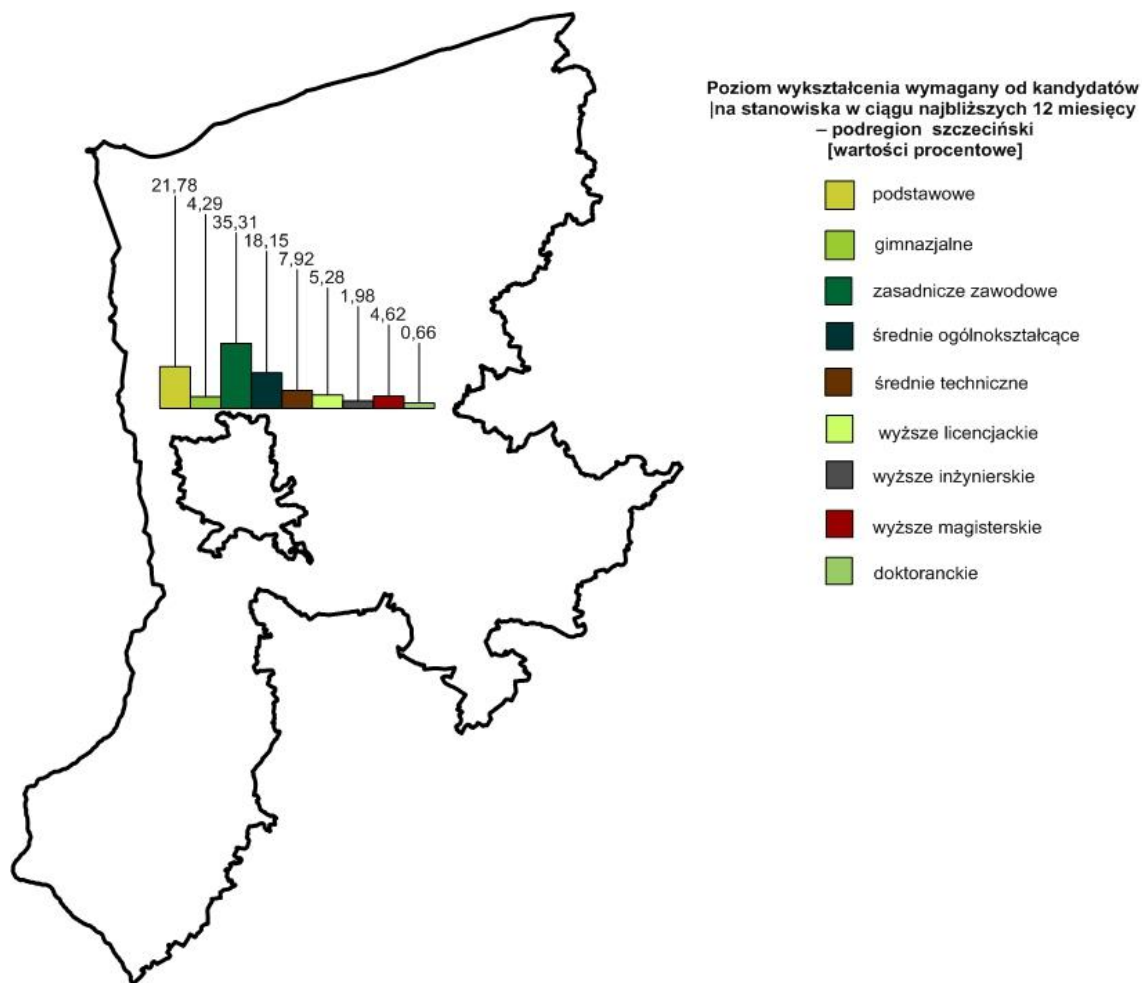
Rysunek 20. Poziom wykształcenia wymagany od kandydatów na stanowiska w ciągu najbliższych 12 miesięcy – podregion szczecińsko-pyrzycki.



Źródło: opracowanie własne (n=256)

Na terenie podregionu szczecińskiego planowane jest poszukiwanie pracowników posiadających głównie wykształcenie zasadnicze zawodowe, co pokrywa się z ogólnym zapotrzebowaniem na kwalifikacje pracowników dostrzeganym w regionie. 35,3% zawodów, w jakich pracodawcy planują zatrudnić pracowników w ciągu kolejnych 12 miesięcy wiązać się będzie z posiadaniem wskazanego poziomu wykształcenia. Co 5 stanowisko, na jakie poszukiwani będą kandydaci, przeznaczane jest dla osób z wykształceniem podstawowym. Osoby z omawianym poziomem wykształcenia będą najintensywniej poszukiwani przez podmioty gospodarki narodowej na terenie podregionu szczecińskiego. Pracodawcy oczekiwani będą również wykształcenia na poziomie średnim ogólnokształcącym, co zidentyfikowano w przypadku 18,2% zawodów objętych planami rekrutacyjnymi. 11,9% planowanych do obsadzenia stanowisk zarezerwowanych jest dla absolwentów uczelni wyższych, a najczęściej do uzyskania pracy wystarczy licencjat. Jedynie 0,7% zawodów wiąże się z koniecznością posiadania wykształcenia wyższego na poziomie doktoratu.

Rysunek 21. Poziom wykształcenia wymagany od kandydatów na stanowiska w ciągu najbliższych 12 miesięcy – podregion szczeciński.



Źródło: opracowanie własne (n=303)

Dominującym poziomem wykształcenia od kandydatów na najczęściej wskazywane w kontekście rekrutacji stanowiska jest wykształcenie zasadnicze zawodowe. Będzie ono oczekiwane przede wszystkim od kandydatów na stanowisko kierowcy samochodu ciężarowego, mechanika pojazdów samochodowych, robotnika budowlanego, spawacza, kucharza, stolarza, murarza, elektryka, ślusarza, pomoc kuchenną, fryzjera, piekarza, hydraulika, brukarza, monter instalacji i urządzeń sanitarnych oraz kierowcy autobusu. W przypadku technika prac biurowych, przedstawiciela handlowego oraz technika administracji wskazuje się głównie wykształcenie średnie ogólnokształcące. Wykształcenie wyższe będzie szczególnie wymagane od kandydatów na stanowisko programisty aplikacji oraz księgowego.

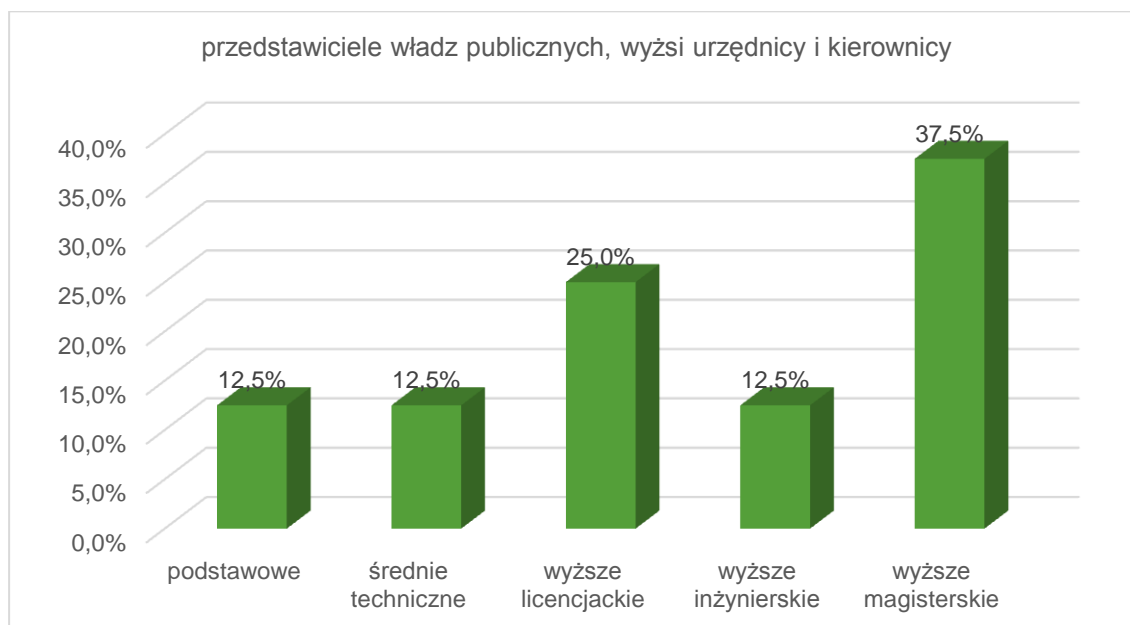
Tabela 21. Poziom wykształcenia wymagany od kandydatów na najczęściej wskazywane stanowiska objęte rekrutacją w ciągu najbliższych 12 miesięcy.

Zawód/stanowisko	podstawowe	gimnazjalne	zasadnicze zawodowe	średnie ogólnokształcące	średnie techniczne	wyższe licencjackie	wyższe inżynierskie	wyższe magisterskie	Ogółem
Sprzedawca	6	1	17	35	11	3	1	1	75
Kierowca samochodu ciężarowego	14	7	20	7	3	0	0	0	51
Mechanik pojazdów samochodowych	4	0	34	0	10	1	1	0	50
Robotnik budowlany	9	0	24	3	2	1	1	0	40
Spawacz	6	2	18	1	0	0	0	0	27
Kucharz	5	1	16	1	3	0	0	0	26
Stolarz	6	1	16	1	1	0	0	0	25
Murarz	3	0	18	1	0	0	0	0	22
Księgowy	0	0	0	5	4	8	0	4	21
Technik prac biurowych	0	0	0	11	2	4	0	2	19
Kelner	4	0	6	5	4	0	0	0	19
Elektryk	0	0	12	0	3	0	1	0	16
Technik handlowiec	1	0	2	6	2	4	0	0	15
Przedstawiciel handlowy	1	0	0	9	2	1	0	0	13
Ślusarz	3	3	7	0	0	0	0	0	13
Pomoc kuchenna	4	2	4	1	2	0	0	0	13
Fryzjer	1	0	11	0	0	0	0	0	12
Piekarz	4	0	8	0	0	0	0	0	12
Hydraulik	1	1	7	0	2	0	0	0	11
Programista aplikacji	2	0	0	2	0	2	3	1	10
Technik administracji	0	0	0	5	0	4	0	1	10
Brukarz	3	3	3	0	1	0	0	0	10
Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	1	0	7	0	2	0	0	0	10
Kierowca autobusu	3	0	3	3	1	0	0	0	10
Ogółem	81	21	233	96	55	28	7	9	530

Źródło: opracowanie własne (n=530)

Od kandydatów na stanowiska zaliczane do wielkiej grupy zawodowej przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników wymagane będzie głównie wykształcenie wyższe magisterskie (37,5%).

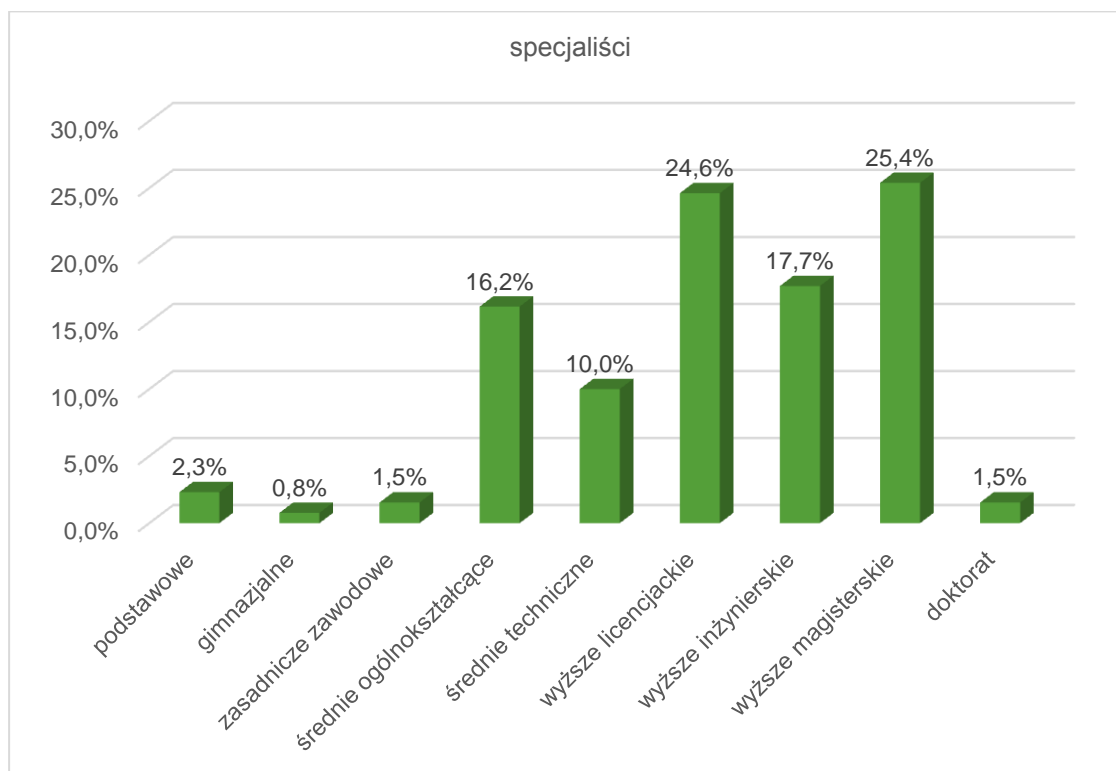
Rysunek 22. Poziom wykształcenia wymagany od kandydatów na stanowiska w ciągu najbliższych 12 miesięcy – przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy.



Źródło: opracowanie własne (n=8)

Zachodniopomorscy pracodawcy mają wyraźnie wyższe wymagania odnośnie poziomu wykształcenia wobec kandydatów na planowane do utworzenia stanowiska specjalistyczne. Niezwykle rzadko wskazują oni bowiem wykształcenie podstawowe, gimnazjalne i zasadnicze zawodowe jako oczekiwane od kandydatów poziomu wykształcenia. **67,7% zawodów, w jakich badane podmioty planują zatrudnić specjalistów, wiąże się z koniecznością posiadania wykształcenia zawodowego licencjackiego, inżynierskiego bądź magisterskiego.**

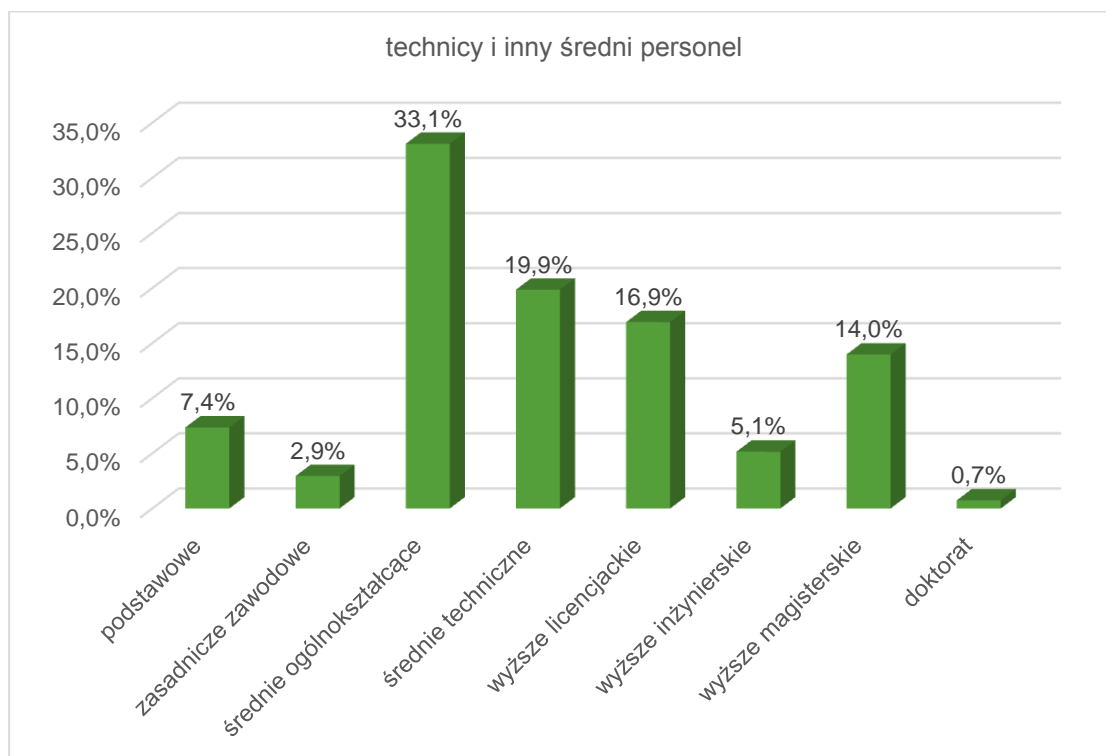
Rysunek 23. Poziom wykształcenia wymagany od kandydatów na stanowiska w ciągu najbliższych 12 miesięcy – specjaliści.



Źródło: opracowanie własne (n=130)

Co trzecie stanowisko, na które poszukiwani będą nowi pracownicy w grupie zawodowej techników i średniego personelu związane będzie z wymogiem posiadania wykształcenia wyższego (36,0%). Najbardziej cenni będą kandydaci posiadający tytuł licencjata (16,9%), następnie magistra (14,0%) oraz inżyniera (5,1%). Do uzyskania zatrudnienia przydatne będzie również wykształcenie średnie ogólnokształcące, wymagane od kandydatów w przypadku 33,1% podanych przez pracodawców zawodów. W przypadku wskazanej wielkiej grupy zawodowej zdecydowanie spada znaczenie wykształcenia na poziomie zasadniczym zawodowym, co jest popularną tendencją w przypadku innych zawodów i stanowisk.

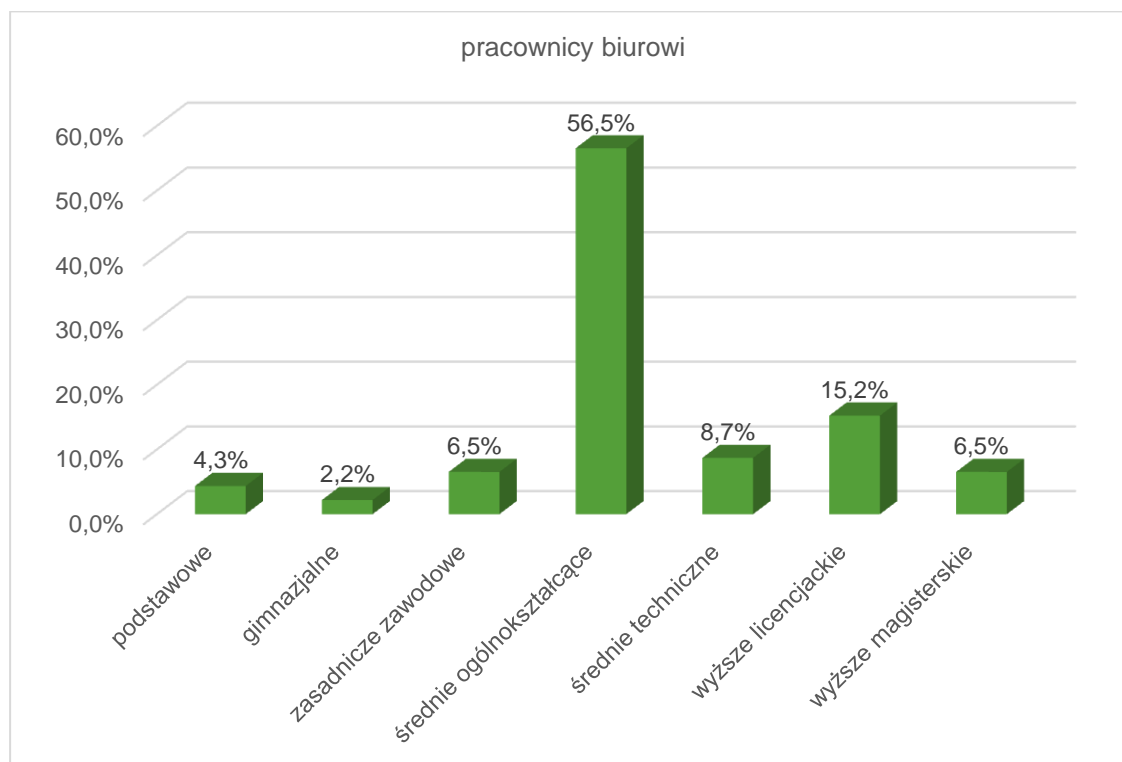
Rysunek 24. Poziom wykształcenia wymagany od kandydatów na stanowiska w ciągu najbliższych 12 miesięcy – technicy i inny średni personel.



Źródło: opracowanie własne (n=136)

W przypadku pracowników biurowych, dominującym poziomem wykształcenia oczekiwanym od kandydatów jest średnie ogólnokształcące. Aż 56,5% zawodów wskazanych przez pracodawców w kontekście planów rekrutacyjnych w obrębie omawianej grupy zawodowej wiąże się z posiadaniem wskazanego poziomu wykształcenia. W przypadku 21,7% stanowisk planowanych do utworzenia atutem będzie posiadanie wykształcenia wyższego – licencjackiego bądź magisterskiego.

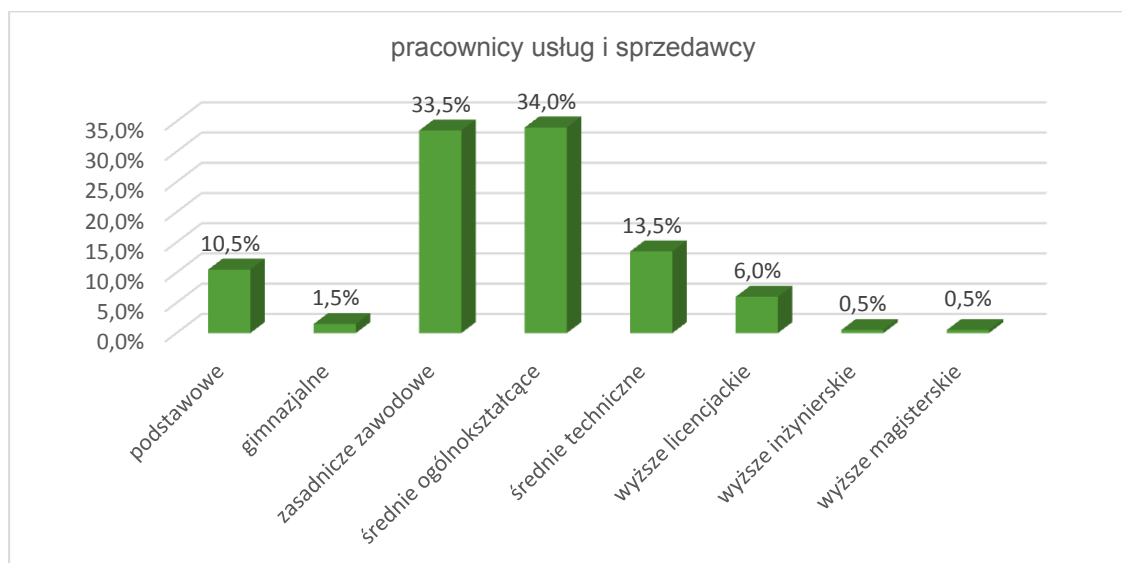
Rysunek 25. Poziom wykształcenia wymagany od kandydatów na stanowiska w ciągu najbliższych 12 miesięcy – pracownicy biurowi.



Źródło: opracowanie własne (n=46)

Pracownicy usług i sprzedawcy stanowią jedną z silniej poszukiwanych wielkich grup zawodowych na zachodniopomorskim rynku pracy. **Od kandydatów ubiegających się o tworzone w ciągu najbliższego roku stanowiska w obszarze usług i sprzedaży wymagane będą głównie dwa poziomy wykształcenia – zasadnicze zawodowe, co dotyczy 33,5% wskazanych przez pracodawców zawodów oraz średnie ogólnokształcące, oczekiwane w przypadku 34,0% zawodów.** Jedynie 7,0% stanowisk, na które zachodniopomorskie firmy poszukiwać będą pracowników w perspektywie kolejnych 12 miesięcy, wiązać się będą z koniecznością posiadania wykształcenia wyższego. Do zajmowania co 10 stanowiska w ramach omawianej grupy zawodowej wystarczające będzie natomiast wykształcenie podstawowe.

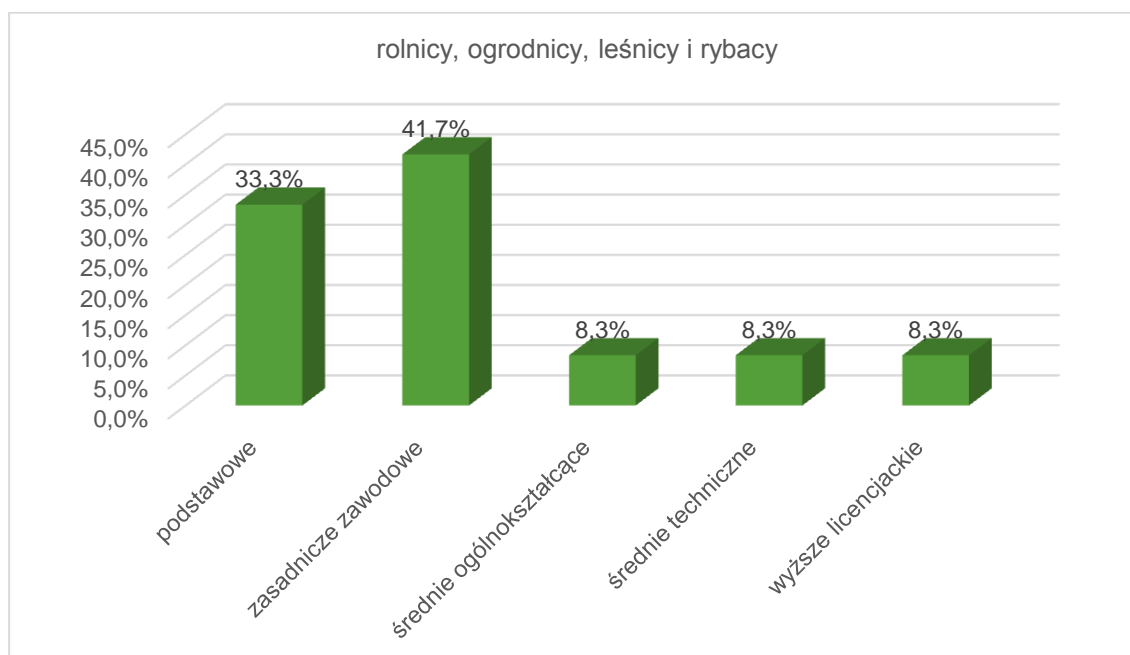
Rysunek 26. Poziom wykształcenia wymagany od kandydatów na stanowiska w ciągu najbliższych 12 miesięcy – pracownicy usług i sprzedawcy.



Źródło: opracowanie własne (n=200)

Zapotrzebowanie na rolników, ogrodników, leśników i rybaków określane jest jako niewielkie w ciągu najbliższych 12 miesięcy w województwie zachodniopomorskim. **Wymaganym poziomem wykształcenia na stanowiska związane z rolnictwem, ogrodnictwem, leśnictwem i rybactwem będzie wykształcenie podstawowe (33,3%) i zasadnicze zawodowe (41,7%).**

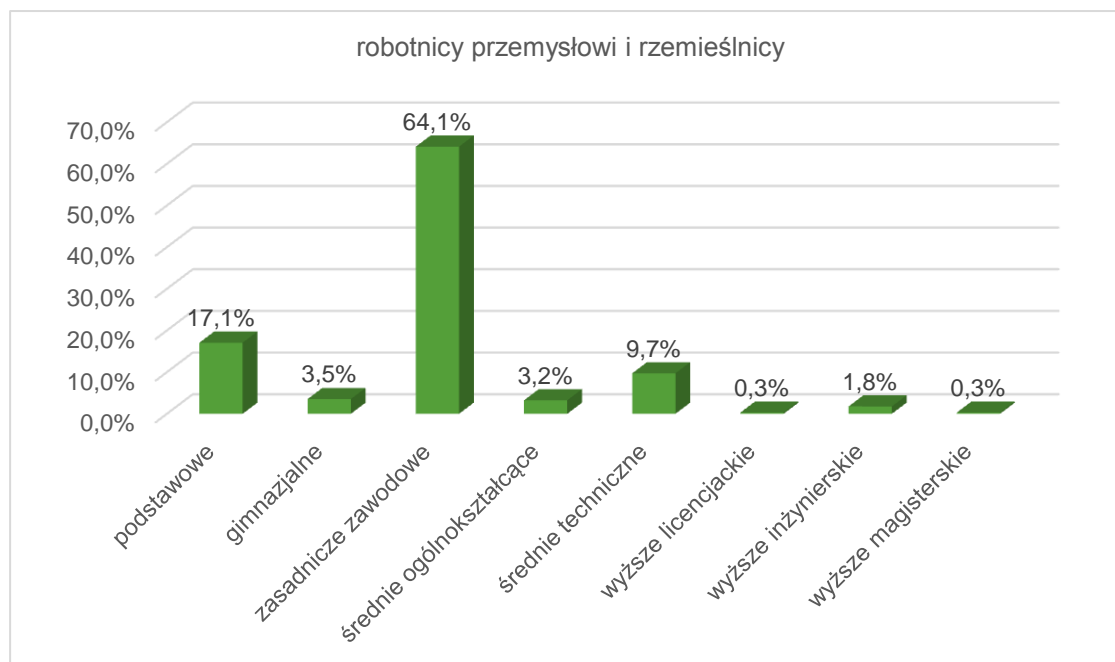
Rysunek 27. Poziom wykształcenia wymagany od kandydatów na stanowiska w ciągu najbliższych 12 miesięcy – rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy.



Źródło: opracowanie własne (n=12)

W ciągu najbliższych 12 miesięcy na zachodniopomorskim rynku pracy poszukiwani będą głównie robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy. **Badanie ukazało, iż pracodawcy mają wyraźne oczekiwania względem poziomu wykształcenia robotników przemysłowych i rzemieślników - zdecydowana większość stanowisk, bo aż 64,1%, wiązać się będzie z posiadaniem wykształcenia zasadniczego zawodowego.**

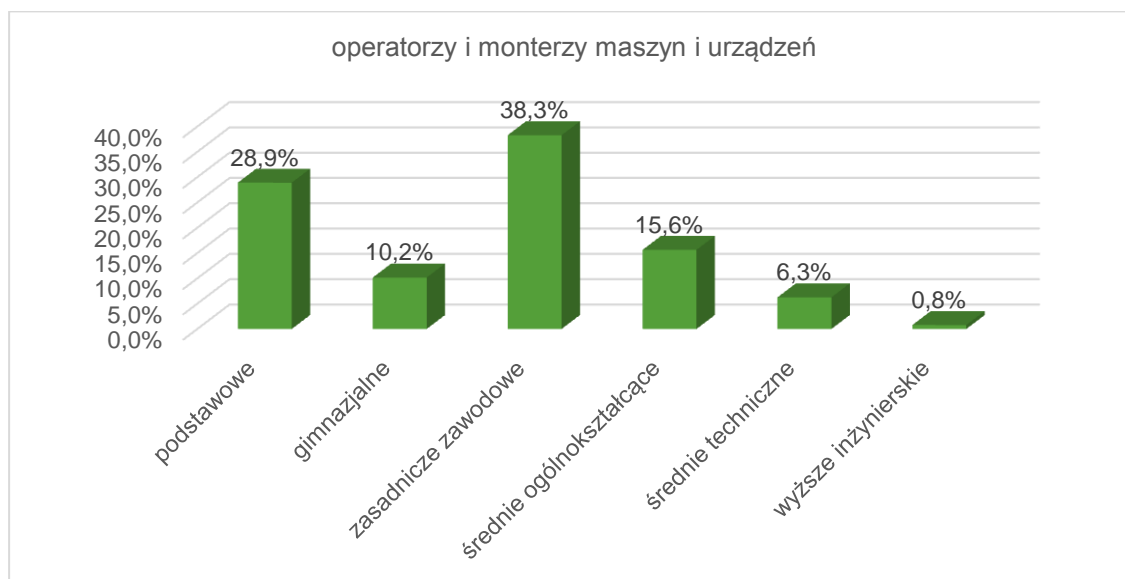
Rysunek 28. Poziom wykształcenia wymagany od kandydatów na stanowiska w ciągu najbliższych 12 miesięcy – robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy.



Źródło: opracowanie własne (n=12)

Kandydaci na stanowisko operatorów bądź monterów maszyn i urządzeń powinni posiadać przede wszystkim wykształcenie zasadnicze zawodowe. Dotyczy to 38,3% zawodów wskazanych przez pracodawców, w jakich zatrudniani będą nowi pracownicy w ciągu najbliższego roku. Znaczna część stanowisk w ramach omawianej wielkiej grupy zawodowej wiązać się będzie z wymogiem w postaci wykształcenia podstawowego (28,9%). Wyraźnie mniejszy jest odsetek stanowisk w ramach omawianej grupy zawodowej, do zajmowania których wystarczające będzie wykształcenie podstawowe bądź gimnazjalne. Co warto podkreślić, zachodniopomorscy pracodawcy nie oczekują od operatorów i monterów wykształcenia wyższego – jedynie w przypadku 0,8% podanych w kontekście planów rekrutacyjnych stanowisk wymagane będzie wykształcenie wyższe inżynierskie.

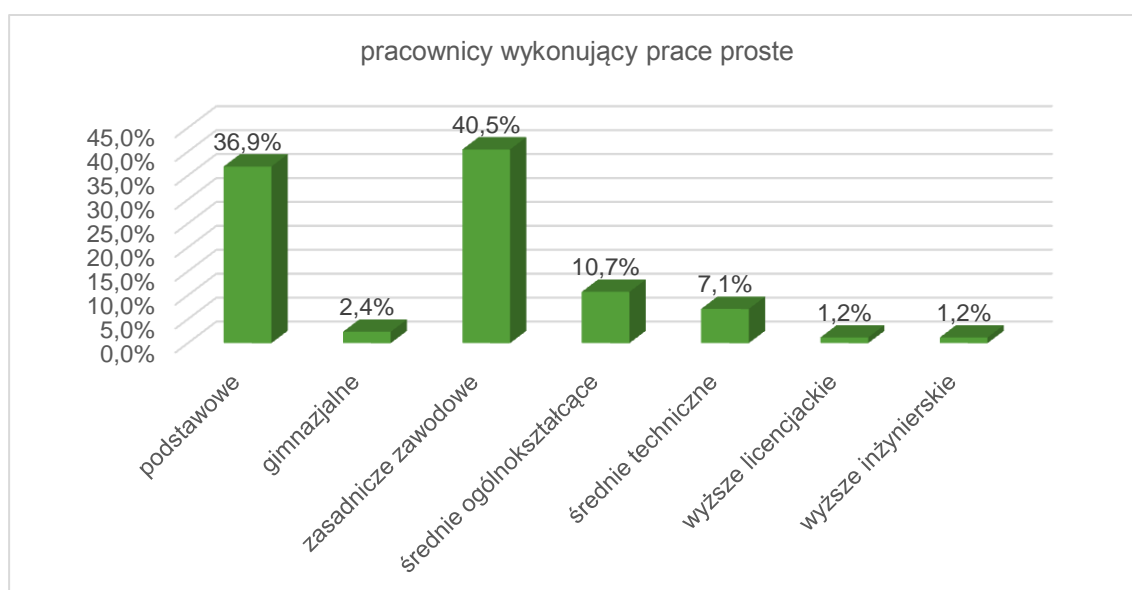
Rysunek 29. Poziom wykształcenia wymagany od kandydatów na stanowiska w ciągu najbliższych 12 miesięcy – operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń.



Źródło: opracowanie własne (n=128)

Od pracowników wykonujących prace proste oczekiwane będą głównie dwa poziomy wykształcenia – zasadnicze zawodowe (40,5%) oraz podstawowe (36,9%). Co 10 stanowisko w ramach wskazanej grupy zawodowej wymaga posiadania wykształcenia średniego ogólnokształcącego, natomiast 7,1% stanowisk średniego technicznego. Oczekiwania co do poziomu wykształcenia pracowników wykonujących prace proste są zatem wyraźnie sprecyzowane i koncentrują się na dwóch głównych poziomach wykształcenia.

Rysunek 30. Poziom wykształcenia wymagany od kandydatów na stanowiska w ciągu najbliższych 12 miesięcy – pracownicy wykonujący prace proste.



Źródło: opracowanie własne (n=84)

Z obserwacji badanych wynika, że **uzyskanie wykształcenia wyższego nie daje automatycznie przewagi nad kandydatami z niższym wykształceniem w procesie rekrutacji**, gdyż zazwyczaj nie są z nim skorelowane cechy i predyspozycje, których oczekuje pracodawca. Jedna z respondentek podzieliła się z innymi uczestnikami badania jakościowymi spostrzeżeniami po przeprowadzeniu testów preselekcyjnych na stanowiska merytoryczne w przedsiębiorstwie, w którym pracuje. Jak przyznała, *„są zapraszane osoby przeważnie z wykształceniem wyższym i z wykształceniem średnim. I co ciekawe – z wykształceniem średnim szybciej rozwiążą te testy i zrobią mniej błędów niż te osoby z wykształceniem wyższym. A to jest typowy test – nie trzeba się znać na instalacji. Tam pokazane są 3-4 zawory, mówi się którędy wchodzi gaz, którędy wychodzi, które kurki zamkniesz jak ci przekręcimy w drugą stronę zawór. To jest typowy test zdolności logicznego myślenia – żadna filozofia (...). I więcej osób prawidłowo wypełni po szkole średniej taki test niż po studiach”*.

Zdaniem respondentów, to **uczelnie wyższe ponoszą pewną część odpowiedzialności za niedopasowanie kwalifikacji młodych ludzi do aktualnych potrzeb rynku pracy**. Jeden z badanych stwierdził, że *„uczelnie nie produkują ogólnie rozwiniętych młodych ludzi tylko produkują dyplomy”*. W czasach wyżu demograficznego szkoły wyższe, chcąc sprostać rosnącym aspiracjom edukacyjnym społeczeństwa polskiego, musiały obniżyć poziom nauczania. Obecnie, przy niżu demograficznym, ich kondycja jest z kolei uzależniona od liczby studentów, co również nie sprzyja podnoszeniu wymogów w procesie nauczania. Dodatkowo respondenci zauważyli, że oferta edukacyjna regionalnych szkół wyższych w niewielkim stopniu skorelowana jest z oczekiwaniami przedsiębiorców. Natomiast realizowane przez te uczelnie programy nauczania zawierają zbyt mało treści praktycznych. Innym problemem jest to, że na terenie województwa zachodniopomorskiego współpraca między sferą nauki a biznesem nie zdołała się jeszcze zinstytucjonalizować w takim stopniu, jak w innych regionach. W efekcie, uczelnie wyższe przekazują studentom wiedzę teoretyczną, która znajduje później niewielkie zastosowanie w sferze zawodowej.

Respondenci przyznawali, że dyplom ukończenia studiów wyższych w znacznej mierze zdewaluował się jako nośnik informacji o predyspozycjach intelektualnych absolwenta. Jeden z badanych ocenił to następująco: *„Nie zawsze uzyskanie dyplomu wyższej uczelni świadczy to samo, co świadczyło jeszcze parę lat temu. Jednak jak ktoś uzyskał tytuł magistra to to rzeczywiście coś znaczyło. Teraz magister jest już powszechnym tytułem”*. Dyplom ukończenia studiów wyższych nie jest też miarodajnym wskaźnikiem dla pracodawców w ocenie umiejętności i predyspozycji kandydatów w procesie rekrutacyjnym.

Drugim problemem, na który zwracali uwagę respondenci, ma związek ze **słabo rozwiniętą siecią szkół zawodowych i niskim poziomem**

przygotowania młodych ludzi do podjęcia pracy po zakończeniu edukacji szkolnej. Spośród ogółu badanych zdecydowana większość przypisywała szkołom zawodowym ogromną rolę w zakresie przygotowania merytorycznego i praktycznego do wykonywania określonego zawodu. Samą zaś edukację w szkołach zawodowych uważali za kluczowy element poprawienia sytuacji na rynku pracy pod kątem rozwinięcia kompetencji i kwalifikacji pracowników. Respondenci zgadzali się też w kwestii, że to właśnie absolwenci szkół zawodowych mają większe szanse na zatrudnienie niż absolwenci uczelni wyższych, kończący kierunki na które nie zgłasza zapotrzebowanie regionalny rynek pracy. Jak ujął to jeden z uczestników badania, *„absolwenci (szkół zawodowych – przyp. red.) mają chyba największą obecnie szansę (...) na zatrudnienie w przyszłości. Myślę, że w tym kierunku generalnie powinno to pójść... aby przybywało może i szkół, ale przede wszystkim uczniów w tych szkołach i żeby jakość tych szkół była po prostu dobra, bo jakby tutaj duże zapotrzebowanie ze strony pracodawców właśnie na takich młodych ludzi, ale po pierwsze wykształconych, ale też wykształconych zgodnie z preferencjami pracodawców, czyli jakby tu zachodzi taka konieczność współpracy szkół zawodowych już bezpośrednio z pracodawcami”*. Niestety, jak zauważyli respondenci, obecna sytuacja w regionalnym systemie szkolnictwa zawodowego nie pozwala realizować tych funkcji w dostatecznym stopniu. Jest to złożony problem, na który składają się różne czynniki.

Po pierwsze: **szkół zawodowych działających w regionie, w opinii respondentów, jest po prostu za mało**, by mogły one dostarczać wykwalifikowane kadry zaspakajające potrzeby przedsiębiorców zarówno pod względem ilościowym, jak i jakościowym. Jak wyjaśniał jeden z respondentów ze Szczecina, *„upadek szkolnictwa zawodowego to był upadek systemowy związany z bardzo prostą sprawą – z upadkiem gospodarki. Bo 90-parę proc. szkół zawodowych – znam bardzo dobrze temat – było powiązanych z przedsiębiorstwami. Tak jak u nas mieliśmy szkoły pracujące na potrzeby stoczni, portu i budownictwa i tak dalej i tak dalej. Cieszymy się w ogóle z tego, że przez te lata zespół szkół budowlanych jest najsprawniejszym i ciągle rozbudowuje te swoje kierunki. Ale to jest specyfika budownictwa. I tak nie zaspokoi potrzeb”*. Inni respondenci zauważali, że przez wiele lat po transformacji ustrojowej brakowało inicjatyw, mających na celu odtworzenie sieci szkolnictwa zawodowego. Inwestowano natomiast w rozwój szkół ogólnokształcących, które co prawda przygotowywały dość dobrze młodzież do pójścia na studia wyższe, ale zawodziły jeśli chodzi o przygotowanie praktyczne młodych ludzi do podjęcia pracy. Nie był to zresztą ich cel. Badani skonstatowali, że dopiero od paru ostatnich lat widać realne zainteresowanie odbudową szkolnictwa zawodowego. Działania te uruchomiono jednak na tyle niedawno, że pozytywne efekty nie są jeszcze w pełni widoczne. Respondenci zgodnie przyznają, że bez rozwoju szkolnictwa zawodowego nie nastąpi w województwie zachodniopomorskim poprawa sytuacji na rynku pracy i tym

samym okaże się niemożliwe zwiększenie dostępności do wysoko wykwalifikowanych specjalistów. Utracą na tym przede wszystkim regionalne firmy.

Po drugie: **profil kształcenia zawodowego w wymienionych wyżej szkołach nie jest do końca skorelowany z potrzebami regionalnych przedsiębiorców.** Z jednej strony bierze się to stąd, że dyrekcja szkół bardzo rzadko śledzi i analizuje aktualne i prognozowane trendy funkcjonujące na rynku pracy i pod ich kątem profiluje specjalizacje. Zresztą, jak zauważano, reagowanie na owe trendy nie zawsze jest możliwe z powodu braku odpowiedniej kadry i czasu potrzebnego na skorygowanie oferty edukacyjnej. Z drugiej jednak strony, nadal istnieje deficyt formalnych więzi między szkołami zawodowymi a przedstawicielami biznesu. Choć w tym względzie odnotowano znaczny progres w porównaniu z poprzednimi latami. Egzemplifikacją tego są inicjatywy integrujące szkoły zawodowe i firmy. W ich wyniku dochodzi do nawiązania obustronnej współpracy między tymi podmiotami. Przybiera ona postać: staży i praktyk zawodowych, włączania pracodawców w opiniowanie programów nauczania, doposażenia przez firmy bazy technicznej szkół, organizowania spotkań w przedsiębiorstwach celem zapoznawania uczniów z procesami produkcyjnymi. Jedną z takich inicjatyw jest utworzenie klasy „patronackiej” w koszalińskim Zespole Szkół nr 10 im. Bolesława Chrobrego przez Mercedes Benz Polska przy wsparciu firmy Mojsiuk, diler tej marki w regionie. Podobnych inicjatyw jest w regionie więcej (np. porozumienie o współpracy między Zespołem Szkół nr 7 im. Bronisława Bukowskiego w Koszalinie a firmą Agrobud, potentatem branży budowlanej). Stopniowo implementowane są też inne rozwiązania. Jak choćby koncepcja utworzenia szkoły przyzakładowej. *„U nas w zakładach – jak tłumaczy respondentka pracująca w przedsiębiorstwie chemicznym – sytuacja wygląda tak, że wróciliśmy do tego, co było robione (...) jak ja przyszłam do pracy, więc z 15-17 lat temu. Wracamy, otwieramy szkołę przyzakładową znowu. Przy współpracy z powiatem polickim, ze szkołą Białą. Technik technologii chemicznej. (...) Kiedyś te szkoły przyzakładowe były, kształciły gotowych pracowników do pracy, a później ktoś chyba wymyślił, że tego jest za dużo, zamknęli te szkoły przyzakładowe i w tym roku pierwszy raz otworzyliśmy nabór. Objeździliśmy wszystkie gimnazja, jakie były w Policach”.* Można postawić tezę, że nie ma jednego, powszechnie obowiązującego modelu na dopasowanie profilu szkół zawodowych do potrzeb rynku pracy. Te zaś, które są obecnie wdrażane w regionie są wypadkową wielu czynników, począwszy od wcześniejszych doświadczeń przedsiębiorstw w zakresie współpracy z sektorem nauki, poprzez możliwości sfinansowania poszczególnych projektów edukacyjnych, kończąc na gotowości szkół zawodowych do dopasowania swojego profilu do bieżących potrzeb zgłaszanych przez środowisko biznesowe.

Posiadanie doświadczenia zawodowego nie będzie dla zachodniopomorskich pracodawców szczególnie istotne podczas

poszukiwań odpowiednich kandydatów na stanowiska. W przypadku większości wielkich grup zawodowych posiadanie doświadczenia nie będzie wymagane w ciągu najbliższych 12 miesięcy.

50,0% stanowisk zaliczanych do grupy zawodowej władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników nie będzie wiązać się z koniecznością wykazania doświadczenia zawodowego. **W przypadku 50,0% zawodów kierowniczych wymagane będzie jednak posiadanie określonego stażu pracy, wynoszącego średnio 33 miesiące.** Zawody kierownicze, w jakich zachodniopomorskie podmioty zatrudniać będą nowych pracowników w ciągu najbliższego roku będą zatem wiązać się z koniecznością posiadania stażu pracy na poziomie blisko 3 lat. Pracodawcy nie oczekują jednak od kierowników doświadczenia zawodowego na podobnym bądź tym samym stanowisku. Znaczenie doświadczenia zawodowego na podobnym stanowisku wzrasta w przypadku zawodów specjalistycznych. **46,9% zawodów specjalistycznych, w jakich zatrudniani będą pracownicy w ciągu najbliższego roku, wiązać się będzie z wymogiem posiadania odpowiedniego stażu pracy bądź doświadczeń na konkretnym, podobnym do oferowanego stanowisku.** Określony w miesiącach wymagany staż pracy wynosi średnio 23 miesiące, czyli blisko 2 lata. Oczekiwany staż pracy na podobnym bądź wymienionym przez pracodawcę stanowisku wynosi natomiast 20 miesięcy. **43,4% zawodów w ramach grupy zawodowej techników i średniego personelu, w jakich zachodniopomorscy pracodawcy planują zatrudniać pracowników, wiąże się z posiadaniem staży pracy bądź doświadczenia na konkretnym stanowisku.** Większość stanowisk w ramach tej grupy zawodowej nie wymaga zatem posiadania doświadczenia zawodowego. **W przypadku pracowników biurowych, doświadczenie zawodowe nie jest konieczne dla 63,0% wymienionych przez badanych pracodawców zawodów.** Wykazanie się doświadczeniem zawodowym dotyczy w najmniejszym stopniu rolników, ogrodników, leśników i rybaków – podczas rekrutacji na 66,7% wskazanych przez pracodawców stanowisk w ramach tej grupy nie będzie wymagane doświadczenie zawodowe.

Tabela 22. Doświadczenie zawodowe wymagane od kandydatów na stanowiska w ciągu najbliższych 12 miesięcy – wielkie grupy zawodowe.

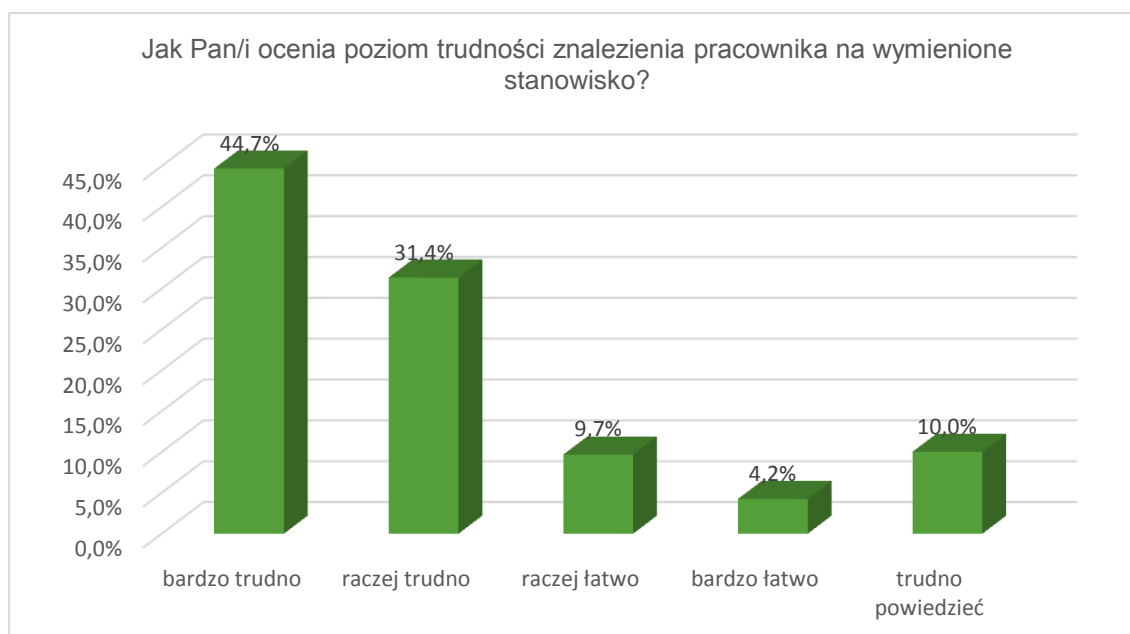
Wielka grupa zawodowa	doświadczenie zawodowe nie jest konieczne	wymagany staż pracy	staż pracy na wymienionym lub podobnym stanowisku pracy	inne
przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%
specjaliści	52,3%	20,0%	26,9%	0,8%

technicy i inny średni personel	55,9%	19,9%	23,5%	0,7%
pracownicy biurowi	63,0%	15,2%	21,7%	0,0%
pracownicy usług i sprzedawcy	55,0%	23,0%	20,5%	1,5%
rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	66,7%	8,3%	16,7%	8,3%
robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	38,6%	34,2%	26,5%	,6%
operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	45,3%	32,0%	19,5%	3,1%
pracownicy wykonujący prace proste	46,4%	31,0%	21,4%	1,2%

Źródło: opracowanie własne (n=1083)

Zachodniopomorskich pracodawców poproszono o określenie poziomu trudności znalezienia odpowiedniego pracownika na stanowisko wskazane w kontekście planów rekrutacyjnych w perspektywie najbliższego roku. **Aż 76,0% ocenia znalezienie pracownika w podanym przez siebie zawodzie jako bardzo trudne lub raczej trudne.** Można zatem wnioskować o niedostosowaniu kompetencji bądź cech indywidualnych kandydatów do specyfiki danego zawodu. Jedynie 13,9% ocenia to zadanie jako łatwe, natomiast co 10 podmiot miał trudności z zajęciem jednoznacznego stanowiska w tej sprawie.

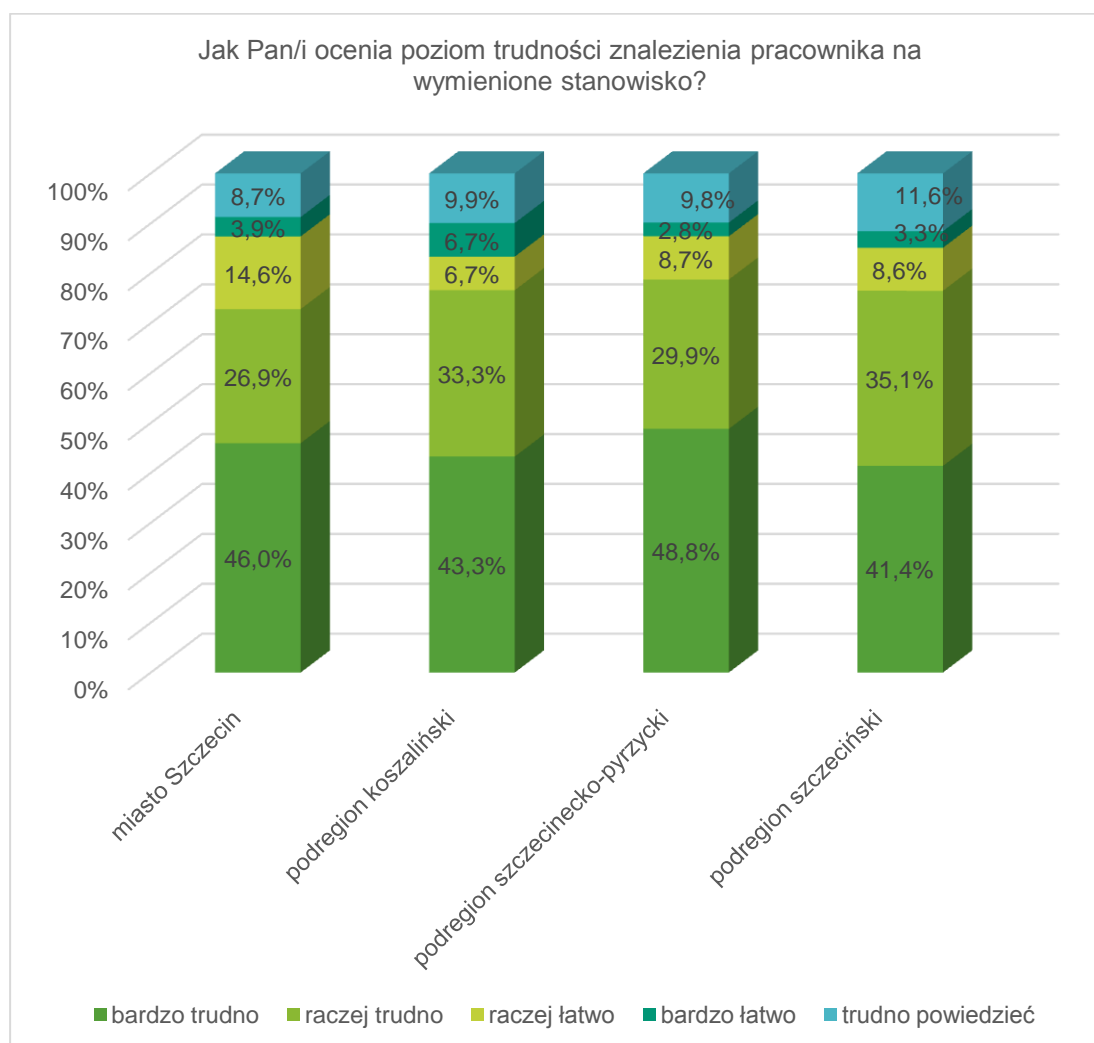
Rysunek 31. Poziom trudności znalezienia kandydatów na stanowiska.



Źródło: opracowanie własne (n=1177)

Znalezienie odpowiedniego pracownika jest najtrudniejsze w podregionie szczecinecko-pyrzyckim, gdzie aż 78,7% uczestniczących w badaniu firm i instytucji deklaruje problemy z pozyskaniem właściwej osoby na planowane do obsadzenia stanowiska. Najmniejsze trudności ze znalezieniem odpowiedniego pracownika na wytypowane do działań rekrutacyjnych stanowiska dostrzegają podmioty gospodarki narodowej działające w Szczecinie, choć ich odsetek jest również bardzo wysoki i kształtuje się na poziomie 72,8%. W podregionie koszalińskim 76,6% pracodawców spodziewa się trudności z zatrudnieniem właściwych pracowników w ciągu najbliższego roku, natomiast w podregionie szczecińskim odsetek takich podmiotów wynosi 76,5%.

Rysunek 32. Poziom trudności znalezienia kandydatów na stanowiska w podziale na podregiony województwa zachodniopomorskiego.



Źródło: opracowanie własne (n=1083)

Największy odsetek zachodniopomorskich pracodawców zamierza zatrudnić robotników przemysłowych i rzemieślników w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Za niepokojący należy zatem uznać fakt, iż w opinii badanych podmiotów

najtrudniej znaleźć odpowiedniego pracownika właśnie w ramach tej wielkiej grupy zawodowej. **Aż 88,5% uczestniczących w badaniu podmiotów gospodarki narodowej deklaruje, iż trudno znaleźć robotnika przemysłowego bądź rzemieślnika na planowane do przekazania stanowiska.** W opinii zachodniopomorskich pracodawców trudno znaleźć również spełniających oczekiwania operatorów i monterów maszyn i urządzeń. Odsetek takich podmiotów wynosi 80,6%. Przedsiębiorcy dostrzegają także trudności ze znalezieniem pracowników usług i sprzedawców, a ich odsetek wynosi 77,8%. W województwie zachodniopomorskim poziom trudności znalezienia odpowiednich pracowników w perspektywie najbliższego roku oceniany jest zatem jako bardzo wysoki, a dotyczy to w szczególności tych zawodów i stanowisk, jakie szczególnie często wskazywane są przez pracodawców w kontekście działań rekrutacyjnych.

Tabela 23. Poziom trudności znalezienia kandydatów na stanowiska w podziale na wielkie grupy zawodowe.

Wielka grupa zawodowa	Jak Pan/i ocenia poziom trudności znalezienia pracownika na wymienione stanowisko?				
	bardzo trudno	raczej trudno	raczej łatwo	bardzo łatwo	trudno powiedzieć
przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	57,1%	0,0%	28,6%	0,0%	14,3%
specjaliści	41,5%	26,2%	16,2%	7,7%	8,5%
technicy i inny średni personel	31,9%	29,6%	16,3%	3,7%	18,5%
pracownicy biurowi	22,2%	37,8%	22,2%	4,4%	13,3%
pracownicy usług i sprzedawcy	43,9%	33,8%	8,1%	3,5%	10,6%
rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	58,3%	16,7%	0,0%	8,3%	16,7%
robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	54,7%	33,7%	4,1%	1,2%	6,2%
operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	47,6%	33,1%	7,3%	6,5%	5,6%
pracownicy wykonujący prace proste	42,9%	34,5%	3,6%	4,8%	14,3%

Źródło: opracowanie własne (n=1083)

W województwie zachodniopomorskim dostrzega się **problem w postaci niedostosowania kwalifikacji pracowników do potrzeb regionalnego rynku pracy.** Nie jest to zresztą problem, który charakteryzowałby wyłącznie

województwo zachodniopomorskie. Zachowuje on bowiem aktualność również w kontekście innych regionów. Mimo to uczestnicy badań jakościowych stwierdzili, iż skala tego problemu jest dużo większa niż w innych regionach. Wynika to z faktu, iż województwo z racji położenia geograficznego (przy granicy z Niemcami, z dobrym połączeniem morskim z państwami skandynawskimi) szczególnie narażone jest na **odpływ pracowników do lepiej rozwiniętych gospodarczo państw, oferujących korzystniejsze warunki zatrudnienia**. Badany przedsiębiorca ze Szczecina opisał to zjawisko w następujący sposób: *„my jesteśmy miastem przygranicznym i to jest nasza specyfika jak całej grupy miast leżących przy granicy. To jest cały ten pas zachodni. Od Opola aż po Dolny Śląsk i tak dalej. Nasz subregion ma te same problemy. Bo to proszę państwa widać w urzędzie pracy, gdy pod urząd pracy podjeżdżają bezrobotni samochodami na blachach niemieckich, żeby się odhaczyć”*. Inny respondent stwierdził, że *„jesteśmy narażeni (jako województwo – przyp. red.) na zjawisko drenażu zewnętrznego, czyli z krajów skandynawskich i bogatej Europy Zachodniej”*. Innym problemem, przyczyniającym się do pogorszenia sytuacji na regionalnym rynku pracy, jest **relatywnie słabo rozwinięta sieć uczelni wyższych**, co prowadzi do odpływu części młodzieży do większych ośrodków akademickich (Wrocław, Poznań, Warszawa, Kraków) i szukanie w tych miastach szans na zatrudnienie po studiach. W ocenie respondentów, sytuacja ta nie sprzyja interesom regionalnych firm, gdyż zmniejsza się w ten sposób dostępność do dobrze wykwalifikowanych specjalistów na regionalnym rynku pracy.

Zdecydowana większość badanych podkreślała, że przedsiębiorstwa, w których pracują, tradycyjnie mają poważne trudności z rekrutacją nowych pracowników. Wynikają one z tego, że **kandydaci generalnie nie spełniają podstawowych wymogów** (np. brak odpowiedniego doświadczenia lub brak niezbędnych uprawnień), **mają wygórowane oczekiwania finansowe** (oderwane od realiów rynkowych), bądź **brakuje jakiegokolwiek zainteresowania aplikowaniem na dane stanowisko**. Jeden z respondentów, reprezentujący przedsiębiorstwo z sektora metalowego, porównując obecną sytuację z rekrutacją pracowników w jego firmie z sytuacją z lat poprzednich stwierdził, że *„przed laty było tak, że jak się kończył rok akademicki, czy rok szkolny to absolwentów zgłaszało się naprawdę dużo. Na różne stanowiska. W tym roku – żaden. Przynajmniej w mojej firmie. Żadna aplikacja nie wpłynęła. Pomimo, że wyczuwając to zagrożenie (...) prowokowaliśmy ten rynek do jakiejś reakcji”*.

Ograniczone możliwości znalezienia na regionalnym rynku pracy odpowiednich kandydatów na nowe stanowiska pracy skłaniają pracodawców do poszukiwania innych rozwiązań. Część przedsiębiorców koncentruje się na własnym otoczeniu wewnętrznym. Skutkuje to **wykorzystaniem posiadanych zasobów kadrowych do obsadzenia wakujących stanowisk**. Odbywa się to na drodze awansu wewnętrznego (pracownicy niższego szczebla przechodzą

na szczebel wyższy), przekwalifikowania (nabywanie nowych umiejętności przez część zatrudnionych w danej firmie), bądź relokacji. Choć w ten sposób przedsiębiorcy ci nie przyczyniają się bezpośrednio do obniżenia skali bezrobocia w województwie, to jednak zwiększa się dzięki temu kapitał wiedzy i umiejętności już zatrudnionych pracowników, co również ma niebagatelne znaczenie. Przykład takich działań podała respondentka pracująca w firmie z sektora chemicznego: *„jak są otwierane nowe instalacje (...) to jest pomysł taki (...), że wysyła się pracowników na studia podyplomowe roczne. Jeździli do Politechniki Warszawskiej – był kierunek otworzony pod takim kątem, jaki był potrzebny firmie. 20 osób jeździło (...), co dwa tygodnie na zjazdy. Pracowali w laboratoriach udostępnianych przez Politechnikę Warszawską (...). Czy jak było zapotrzebowanie doszkolić specjalistów ds. controllingu to nie z rynku braliśmy tylko przekwalifikowaliśmy panie księgowo. Również chodziły na roczne studia, żeby przekwalifikować je na controlling (...) A tak to mówię – w zakładach problem. Średnie technik chemik – zdarzają się osoby, że się przelokowują do nas. Czy z Tarnowa czy z Kędzierzyna czy teraz nawet z Mazur (...)”*. Inni przedsiębiorcy skupiają się z kolei na penetracji otoczenia zewnętrznego. W tym celu szukają kandydatów poza regionem (nierzadko także poza granicami kraju) lub skłaniają pracowników innych firm do zmiany miejsca zatrudnienia oferując im bardziej konkurencyjne warunki zatrudnienia. Jeden z respondentów, reprezentujący agencję pracy tymczasowej, opowiedział o jednej z takich sytuacji: *„mieliśmy do zatrudnienia 4 spawaczy w Koszalinie. Ostatecznie, żeby przyciągnąć osoby zainteresowane ofertą, podnieśliśmy wynagrodzenie z klientem do kwoty 4500 brutto. I przy takiej kwocie 4 osoby z innych firm znalazły się chętne do pracy”*. Przy realizacji powyższej strategii firmy często korzystają z usług urzędów pracy lub agencji tymczasowego zatrudnienia. Można jeszcze wymienić trzeci typ firm, które, antycypując przyszłe potrzeby zatrudnieniowe, decydują się na rozwijanie różnego rodzaju projektów edukacyjno-szkoleniowych, które mają przysłużyć się do wyszkolenia, adekwatnych do ich potrzeb, pracowników. W tym celu rozwijają współpracę ze szkołami zawodowymi i uczelniami wyższymi, organizują programy stażowe bądź same biorą na siebie zadanie wyedukowania młodych ludzi (np. poprzez tworzenie szkół przykładowych). Ostatnie rozwiązanie jest jednak rzadko implementowane ze względu na wysokie koszty. Na sfinansowanie takiego przedsięwzięcia mogą sobie pozwolić jedynie duże zakłady pracy, które posiadają ponadprzeciętne potrzeby zatrudnieniowe i wymagają ściśle określonych kwalifikacji, w które nie są w stanie wyposażyć uczniów istniejące szkoły zawodowe.

Negatywna ocena rynku pracy skłania ponadto pracodawców do podejmowania wysiłków ukierunkowanych na **stabilizowanie zatrudnienia w ich firmach**. Przyjmuje to zazwyczaj formę podnoszenia wynagrodzeń dla stałych pracowników, inwestowania w ich rozwój, czy też oferowania im różnych świadczeń pozapłacowych (np. organizowanie pracownikom dojazdu do pracy).

Potwierdzają to liczne obserwacje badanych, niezależnie od miejsca, w którym pracują. Respondent na co dzień zatrudniony w terminalu portowym w Świnoujściu stwierdził, że w jego firmie panuje pod względem zatrudnienia „(...) *constans. Dbamy o tych, których mamy, bo był moment, że była huśtawka. Ale teraz staraliśmy się to ustabilizować. Też właśnie wzięliśmy trochę dotacji żeby dokształcić tych, których mamy (...)*”. Inny badany, reprezentujący firmę specjalizującą się w produkcji wyrobów gumowych, dodał, że przedsiębiorstwo, w którym pracuje, w pierwszej kolejności stara się inwestować w posiadaną już kadrę. Jak wyjaśniał, „*My też taką filozofię wyznajemy, dlatego, że to jest po prostu bardziej opłacalne. Ten pracownik czuje się dowartościowany, lepiej pracuje, chętniej to robi. Jakoś każdy idzie na jakieś ustępstwa żeby jakiś kompromis wypracować i naprawdę to przynosi lepsze efekty niż kogoś zupełnie takiego świeżego, zielonego, z ulicy. To są specyficzne zakłady, gdzie pracujemy*”.

Jak wynika z badań fokusowych, niedopasowanie kwalifikacji osób ubiegających się o zatrudnienie do oczekiwań pracodawców przyjmuje różne formy. Jedną z częściej występujących jest **posiadanie nieadekwatnego wykształcenia**. Chodzi o taki rodzaj wykształcenia, na który nie ma aktualnie popytu na regionalnym rynku pracy. Wobec powyższego pojawiają się zawody nadwyżkowe, których rynek pracy nie jest w stanie wchłonąć. Respondenci do takich zawodów zaliczali: ekonomistów, socjologów, politologów, psychologów oraz absolwentów administracji i prawa. Przyczyn popularności kierunków, które stwarzają ograniczone szanse na znalezienie pracy po studiach, respondenci upatrywali w różnych czynnikach. Jeden z badanych zauważył, że „*jeśli chodzi o szkolnictwo, w pewnym okresie czasu popełniono taki błąd, że jakby szkolnictwo skierowało się w kierunku takich nauk humanistycznych, natomiast gdzieś z boku zostały szkoły zawodowe i szkoły techniczne*”. Inni badani podkreślali, że pójście na studia i uzyskanie wykształcenia wyższego stało się niemal powszechnym zjawiskiem wśród młodych ludzi, pewnego rodzaju schematem postępowania, który odtwarzano bez analizy potrzeb zgłaszanych przez rynek pracy. Decyzja o pójściu na studia wyższe była nierzadko podejmowana pod presją rodziców. Za decyzją tą nie szła jednak refleksja, czy kandydat ma odpowiednie predyspozycje, czy wybrany kierunek studiów oferuje odpowiednie przygotowanie do wykonywania jakiegoś zawodu i wreszcie, czy uczelnia wyższa gwarantuje odpowiednią jakość procesu nauczania.

Oprócz posiadania odpowiedniego poziomu wykształcenia oraz określonych doświadczeń zawodowych, pracodawcy stawiają kandydatom na planowane do obsadzenia stanowiska dodatkowe wymagania. Badanie pozwoliło ustalić, jakie certyfikaty, dyplomy i umiejętności powinni posiadać kandydaci ubiegający się o pracę na określonych przez uczestniczące w badaniu podmioty stanowiskach. **Najwięcej firm i instytucji uczestniczących w badaniu zwróci uwagę na to, czy kandydat do pracy posiada prawo jazdy kategorii B lub C (48).** Wśród

najczęściej wymaganych od pracowników umiejętności znajdzie się także znajomość języków obcych (35) oraz obsługa komputera (17).

Zachodniopomorscy pracodawcy rzadko wskazywali konkretne certyfikaty i umiejętności, jakich będą oczekiwać od kandydatów na **stanowiska kierownicze** objęte planami rekrutacyjnymi w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Wśród precyzowanych przez nich oczekiwań znalazły się uprawnienia **budowlane**, co pokrywa się z zapotrzebowaniem na kierowników budowy.

Stanowiska specjalistyczne wskazane przez pracodawców będą się wiązać głównie ze **znajomością języków obcych oraz umiejętnością obsługi komputera**. Wśród cenionych kompetencji pracodawcy wskazali tu także umiejętność nawiązywania kontaktów, negocjacji, obsługi baz danych, graficzne i programistyczne oraz pracy w zespole. Wśród dokumentów poświadczających posiadanie odpowiednich kwalifikacji pracodawcy wymienili uprawnienia Ministra Zdrowia, uprawnienia na pilarza, szkolenia w zakresie audytora energetycznego, posiadanie odpowiednich specjalizacji, kursy dla pielęgniarek, kursy pedagogiczne, certyfikat HACCP, certyfikat spawacza, certyfikat programisty oraz certyfikat poświadczający znajomość języka obcego.

Tabela 24. Wymagane od kandydatów certyfikaty i umiejętności – specjaliści.

Rodzaj certyfikatu/umiejętność	Liczba wskazań
brak	84
obsługa komputera	5
znajomość języka angielskiego	4
umiejętności związane z danym zawodem	3
certyfikat znajomości języka angielskiego	2
kurs pielęgniarstwa rodzinnego	2
wykształcenie	2
certyfikat spawacza	1
certyfikaty dla programistów	1
HACCP certyfikat	1
kurs pedagogiczny	1
kursy pielęgniarki długoterminowej	1
odpowiednie kursy dla pielęgniarki środowiskowej	1
odpowiednie umiejętności	1
odpowiednie uprawnienia	1
specjalizacja kardiologiczna	1
szkolenia	1
szkolenia w zakresie audytora energetycznego	1
umiejętność nawiązywania kontaktów	1
umiejętności programistyczne	1
umiejętności graficzne i programowe	1
umiejętności manualne	1
umiejętności negocjacji	1

umiejętności zdobyte podczas kształcenia się	1
umiejętność malowania i pisania ręcznego pism historycznych i ich kopiowania	1
umiejętność obsługi baz danych	1
umiejętność pracy w zespole	1
uprawnienia na pilarza	1
uprawnienia zgodne z rozporządzeniem ministra zdrowia	1
wiedza	1
wymagane szkolenia	1
znajomość programów html	1
znajomość języka niemieckiego	1
znajomość języków obcych	1
znajomość oprogramowania	1

Źródło: opracowanie własne (n=130)

Zdecydowana większość zachodniopomorskich pracodawców nie posiada konkretnych oczekiwań dotyczących certyfikatów i umiejętności posiadanych przez kandydatów na stanowiska zaliczane do grupy zawodowej **techników i średniego personelu**. Wśród wskazanych kursów, uprawnień bądź kwalifikacji wymieniano głównie **obsługę komputera, prawo jazdy kategorii B, znajomość języka angielskiego bądź niemieckiego oraz certyfikat księgowego**. W przypadku omawianej grupy zawodowej pracodawcy deklarowali również konieczność bycia komunikatywnym i operatywnym. Pracodawcy wskazali również umiejętności związane z programowaniem oraz obsługą odpowiednich programów komputerowych.

Tabela 25. Wymagane od kandydatów certyfikaty i umiejętności – technicy i inny średni personel.

Rodzaj certyfikatu/umiejętność	Liczba wskazań
brak	98
obsługa komputera	5
komunikatywność	3
prawo jazdy kat. B	3
znajomość języka angielskiego	3
certyfikat księgowego	2
wykształcenie	2
znajomość języka niemieckiego	2
certyfikat instruktora nauki pływania	1
certyfikaty związane z zawodem	1
licencja detektywa	1
operatywny	1
pracownik biurowy	1
prawo jazdy	1
programistyczne	1
ukończony kurs masażu	1

umiejętności dekarские	1
umiejętności florystyczne	1
umiejętności manualne	1
umiejętności związane z danym zawodem	1
umiejętność	1
wiedza	1
zdane egzaminy przeprowadzane przez firmy na temat procedur	1
znajomość odpowiednich programów internetowych	1
znajomość biegła języka niemieckiego lub angielskiego	1
znajomość języka programowania	1
znajomość języków obcych	1
znajomość w sprawach ubezpieczeń	1

Źródło: opracowanie własne (n=138)

Większość uczestniczących w badaniu pracodawców planujących zatrudnić **pracowników biurowych** w ciągu najbliższych 12 miesięcy, nie będzie wymagać od kandydatów posiadania konkretnych certyfikatów bądź uprawnień. W ramach omawianej grupy zawodowej znaczenie ma jednak **umiejętność obsługi komputera, prawo jazdy oraz znajomość języków obcych – angielskiego i niemieckiego**.

Tabela 26. Wymagane od kandydatów certyfikaty i umiejętności – pracownicy biurowi

Rodzaj certyfikatu/umiejętność	Liczba wskazań
brak	33
obsługa komputera	4
prawo jazdy	2
znajomość języka angielskiego	2
certyfikat ds. finansowych	1
komunikatywność	1
specjalizacja ortodontji	1
umiejętności marketingowe	1
znajomość języka niemieckiego	1
znajomość języków obcych	1

Źródło: opracowanie własne (n=47)

Zdecydowana większość zawodów zaliczanych do grupy **pracowników usług i sprzedawców** nie będzie wiązać się z koniecznością posiadania certyfikatów, dyplomów bądź specyficznych umiejętności. Podmioty gospodarki narodowej oczekują najczęściej **znajomości języków obcych, umiejętności obsługi kasy fiskalnej, umiejętności obsługi komputera, komunikatywności oraz umiejętności sprzedażowych**. Z uwagi na fakt, iż

omawiana grupa zawodowa jest wewnętrznie silnie zróżnicowana, w badaniu odnotowano szereg typowych dla poszczególnych branż kompetencji – certyfikat fryzjerstwa, kurs na instruktora jazdy, umiejętności kucharskie czy też zdolności artystyczne. Pracodawcy deklarują także, iż w przypadku omawianej grupy zawodowej istotne jest posiadanie odpowiedniego wykształcenia.

Tabela 27. Wymagane od kandydatów certyfikaty i umiejętności – pracownicy usług i sprzedawcy.

Rodzaj certyfikatu/umiejętność	Liczba wskazań
brak	162
wykształcenie	4
znajomość języka niemieckiego	3
certyfikat fryzjerstwa	2
komunikatywność	2
kurs na instruktora jazdy	2
obsługa kasy fiskalnej	2
obsługa komputera	2
umiejętności kucharskie	2
znajomość języka niemieckiego	2
znajomość języków obcych	2
artystyczne	1
certyfikat znajomości języka angielskiego	1
certyfikaty gastronomiczne	1
dyplom czeladniczy	1
florystyczne	1
książeczka Sanepidu	1
kurs językowy	1
obsługa komputera	1
otwartość	1
podstawowe	1
praktyka gastronomiczna	1
prawo jazdy kat. B	1
szkolenie przedłużania paznokci i rzęs	1
ukończone kursy	1
umiejętności interpersonalne	1
umiejętności sprzedażowe	1
umiejętność sprzedaży	1
uprawnienia blacharza samochodowego	1
zdolności manualne	1
znajomość języka angielskiego	1

Źródło: opracowanie własne (n=205)

Niewielki odsetek zachodniopomorskich pracodawców planuje zatrudnić **rolników, ogrodników, leśników i rybaków** w ciągu najbliższego roku. Większość wymienionych przez podmioty stanowisk nie wiąże się z koniecznością posiadania certyfikatów. Wśród wymagań stawianych przez

pracodawców odnotowano jedynie **kurs na drwala motorniczego, prawo jazdy kategorii B, umiejętność obsługi pilarki spalinowej oraz uprawnienia na prowadzenie wózka widłowego.**

Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy będą najczęściej poszukiwani na zachodniopomorskim rynku pracy w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Zdecydowana większość pracodawców nie posiada jednak specyficznych i jasno określonych wymagań dotyczących uprawnień posiadanych przez kandydatów na stanowiska. Dla części pracodawców wystarczające będzie posiadanie przez kandydata odpowiedniego wykształcenia, korespondującego z danym zawodem. Cenne będą również wszelkiego rodzaju **kursy, certyfikaty i uprawnienia umożliwiające wykonywanie obowiązków zawodowych**, takie jak uprawnienia spawalnicze, elektryczne, stolarskie, murarskie, budowlane czy też ślusarskie. W tej grupie zawodowej pracodawcy podkreślają istotność konkretnych kompetencji i umiejętności, ściśle związanych z danym zawodem.

Tabela 28. Wymagane od kandydatów certyfikaty i umiejętności – robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy.

Rodzaj certyfikatu/umiejętność	Liczba wskazań
brak	285
wykształcenie	7
prawo jazdy kat. B	5
umiejętności związane z danym zawodem	3
uprawnienia spawalnicze	3
umiejętności stolarskie	2
uprawnienia elektryczne	2
wykształcenie zawodowe	2
znajomość języków obcych	2
certyfikat montera elektronika	1
certyfikat spawacza	1
certyfikat ukończenia kursu na wychowawcę kolonii	1
certyfikat z weterynarii	1
certyfikaty budowlane	1
certyfikaty elektryczne	1
kurs na montera rusztowań	1
kurs na obrabiarki cnc	1
kursy budowlane	1
manualne	1
naprawa pomp spryskowych	1
nurkowanie	1
paszport spawacza	1
podstawowe	1
prawo jazdy	1
prawo jazdy kat. D	1
stolarskie	1

umiejętności manualne	1
umiejętności budowlane	1
umiejętności cukiernicze	1
umiejętności eksploatacyjne	1
umiejętności malarskie	1
umiejętności murarskie	1
umiejętności piekarskie	1
umiejętności spawalnicze	1
umiejętności ślusarskie	1
umiejętność czytania rysunków technicznych	1
umiejętność obróbki stali	1
umiejętność pieczenia	1
umiejętność szycia na maszynie przemysłowej	1
uprawnienia w zawodzie mechanik	1
uprawnienia diagnosty samochodowego	1
uprawnienia lakiernicze	1
uprawnienia na obsługę maszyn	1
uprawnienia na wózek widłowy	1
uprawnienia odnośnie instalacji	1
uprawnienia ślusarza	1
uprawnienia w danym zawodzie	1
wielofunkcyjność	1
wymagane	1
znajomość budowy samochodów	1
znajomość fachu	1
znajomość języka niemieckiego	1
znajomość rysunku technicznego	1

Źródło: opracowanie własne (n=355)

Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń, jakich zachodniopomorscy pracodawcy planują zatrudnić w ciągu najbliższego roku, powinni posiadać głównie **prawo jazdy odpowiedniej kategorii**. Najczęściej wskazywaną była kategoria C, choć w badaniu odnotowano również kategorię B, D oraz C+E. Ponadto, od kandydatów na stanowiska oczekiwane będą uprawnienia dotyczące przewozu towarów oraz osób. Koresponduje to z wysokim zapotrzebowaniem na kierowców w regionie, a zwłaszcza kierowców samochodów ciężarowych. Inne podawane przez badane podmioty uprawnienia i certyfikaty korespondują ściśle ze specyfiką danego zawodu.

Tabela 29. Wymagane od kandydatów certyfikaty i umiejętności –operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń.

Rodzaj certyfikatu/umiejętność	Liczba wskazań
brak	70
prawo jazdy kat. C	13
prawo jazdy	5

prawo jazdy kat. B	5
prawo jazdy kat. C+E	5
certyfikat na przewóz towarów	4
prawo jazdy kat. D	2
zdolności manualne	2
badanie ABR	1
certyfikat elektryczny	1
certyfikat morski	1
elektryczne	1
karta kierowcy	1
kurs na przewóz towarów	1
kurs operatora pilarki spalinowej	1
licencja na wykonywanie czynności w zakresie ubezpieczeń i administracji	1
mechanik maszyn rolniczych	1
obsługa komputera	1
obsługa maszyn do szycia	1
prawo jazdy kat. A	1
prawo jazdy kat. T	1
uprawnienia ADR	1
uprawnienia do lokomotywy spalinowej	1
uprawnienia do obsługi koparkoładowarek	1
uprawnienia do przewozu osób	1
uprawnienia na obsługę maszyn	1
uprawnienia na obsługę koparko ładowarki	1
uprawnienia na prowadzenia koparko ładowarki	1
wykształcenie	1
znajomość języka angielskiego	1
znajomość języka niemieckiego	1

Źródło: opracowanie własne (n=129)

Większość pracodawców nie będzie wymagać uprawnień i certyfikatów od **pracowników wykonujących prace proste**, jacy zostaną przyjęci w ciągu najbliższego roku. Wśród wskazanych certyfikatów wymieniono tu certyfikat opiekuna medycznego oraz certyfikat w zawodzie blacharza lub hydraulika. Wskazano również prawo jazdy kategorii B oraz **szereg umiejętności związanych ściśle z wykonywanym zawodem**.

Tabela 30. Wymagane od kandydatów certyfikaty i umiejętności – pracownicy przy pracach prostych.

Rodzaj certyfikatu/umiejętność	Liczba wskazań
brak	73
certyfikat opiekuna medycznego	1
certyfikat w zawodzie blacharza lub hydraulika	1
prawo jazdy kat. B	1

umiejętności związane z wykonywanym zawodem	1
umiejętności budowlane	1
umiejętności murarskie	1
umiejętność poruszania się po kuchni	1
uprawnienia na obsługę koparko ładowarki	1
wiedza	1
wykształcenie	1
znajomość języków obcych	1

Źródło: opracowanie własne (n=84)

Większość pracodawców nie oczekuje posiadania przez pracownika specyficznych cech ściśle związanych z wymienionym zawodem bądź stanowiskiem i stanowią oni 56,5% uczestniczących w badaniu firm i instytucji. Takie oczekiwania zadeklarowało w badaniu 43,5% podmiotów gospodarki narodowej.

Rysunek 33. Oczekiwania dotyczące specyficznych cech posiadanych przez pracownika.



Źródło: opracowanie własne (n=1073)

Indywidualne cechy kandydata będą brane pod uwagę głównie podczas rekrutacji na stanowiska kierownicze (57,1%) oraz specjalistyczne (56,2%). Ponad połowa pracodawców będzie również oczekiwać posiadania odpowiednich cech od techników i średniego personelu (50,4%). Najmniej pracodawców uznaje za istotne posiadanie specyficznych cech od kandydatów ubiegających się o stanowiska zaliczane do grupy zawodowej pracowników przy pracach prostych (33,3%). Od najczęściej poszukiwanych robotników przemysłowych i rzemieślników również rzadko oczekiwane będzie spełnienie

wymogu posiadania konkretnych cech (38,2), a jeszcze mniejsze wymagania w omawianym obszarze stawiane będą operatorom i monterom maszyn i urządzeń (37,1%). Co ciekawe, mniej niż połowa podmiotów oczekuje posiadania określonych cech od pracowników biurowych oraz pracowników usług i sprzedawców, ponieważ takie stanowiska wymagają kontaktów z interesantami i klientami.

Rysunek 34. Oczekiwania dotyczące specyficznych cech posiadanych przez pracownika w ujęciu wielkich grup zawodowych.



Źródło: opracowanie własne (n=1073)

Najbardziej pożądaną cechą od kandydatów ubiegających się o stanowiska pracy w województwie zachodniopomorskim w ciągu najbliższego roku jest komunikatywność. Wśród najczęściej wskazywanych cech znalazły się także dokładność, sumienność, uczciwość, posiadanie określonych umiejętności, umiejętność pracy zespołowej oraz odpowiedzialność. Umiarkowane znaczenie przypisuje się fachowości, rzetelności, schludności, sprawności fizycznej, odporności na stres oraz samodzielności.

Tabela 31. Cechy wymagane od kandydatów na stanowiska w ciągu najbliższych 12 miesięcy.

Specyficzna cecha związana z zawodem / stanowiskiem	Liczba wskazań
komunikatywność	24
dokładność	15
sumienność	12
uczciwość	11
umiejętności	11
umiejętność pracy w zespole	8
odpowiedzialność	7
fachowość	5
rzetelność	5
schludność	5
sprawność fizyczna	5
odporność na stres	4
samodzielność	4
wiedza	4
chęć do pracy	3
dyspozycyjność	3
koncentracja	3
miła aparycja	3
otwartość	3
pracowitość	3
punktualność	3
zaangażowanie	3
brak nałogów	2
doświadczenie	2
empatia	2
kompetentność	2
kultura osobista	2
łatwość uczenia się	2
mobilność	2
opanowanie	2
operatywność	2
solidność	2
umiejętność logicznego myślenia	2
wyobraźnia przestrzenna	2
zdolności manualne	2
zdrowie	2
aktywność	1
brak lęku wysokości	1
chęć do nauki	1
cierpliwość	1
estetyka	1

godzien zaufania	1
inteligencja	1
język angielski	1
kobieta	1
kreatywność	1
książeczka sanitarno-epidemiologiczna	1
kwalfikacje	1
logiczne myślenie	1
obowiązkowość	1
poczucie humoru	1
przywódcość	1
refleks	1
skromność	1
sposrzegawczość	1
stabilność emocjonalna	1
systematyczność	1
szybka ocena ludzi	1
wielofunkcyjność	1
wykształcenie	1
wytrwałość	1
zaradność	1
zdyscyplinowanie	1
znajomość wykonywanego zawodu	1
życzliwość	1

Źródło: opracowanie własne (n=205)

W przypadku **stanowisk kierowniczych** zachodniopomorscy pracodawcy zwracali uwagę na konieczność posiadania przez nich jedynie trzech specyficznych cech, takich jak **dokładność, systematyczność i opanowanie**.

W przypadku **specjalistów** badani uznali, iż szczególne znaczenie ma dla nich posiadanie przez kandydata do pracy określonych umiejętności oraz następujących cech: **sumienności, dokładności, komunikatywności, uczciwości**, empatii, odpowiedzialności, rzetelności i zaangażowania.

Tabela 32. Cechy wymagane od kandydatów na stanowiska w ciągu najbliższych 12 miesięcy - specjaliści.

Specyficzna cecha związana z zawodem / stanowiskiem	Liczba wskazań
umiejętności	5
sumienność	4
dokładność	3
komunikatywność	3
uczciwość	3
empatia	2

odpowiedzialność	2
rzetelność	2
zaangażowanie	2
doświadczenie	1
fachowość	1
kompetentność	1
opanowanie	1
otwartość	1
umiejętność pracy w zespole	1
schludność	1
solidność	1
sprawność fizyczna	1
wiedza	1
zainteresowanie wykonywanym zawodem	1
znajomość wykonywanego zawodu	1

Źródło: opracowanie własne (n=38)

Od kandydatów na stanowiska zaliczane do grupy zawodowej techników i średniego personelu oczekiwana będzie głównie fachowość, rzetelność i umiejętność pracy w zespole. Pozostałe specyficzne cechy wskazywane były sporadycznie.

Tabela 33. Cechy wymagane od kandydatów na stanowiska w ciągu najbliższych 12 miesięcy – technicy i średni personel.

Specyficzna cecha związana z zawodem / stanowiskiem	Liczba wskazań
fachowość	2
rzetelność	2
umiejętność pracy w zespole	2
empatia	1
język angielski	1
kobieta	1
kompetentność	1
komunikatywność	1
łatwość uczenia się	1
odporność na stres	1
sprawność fizyczna	1
stabilność emocjonalna	1
sumienność	1
uczciwość	1
umiejętności	1
wiedza	1
wyobraźnia przestrzenna	1
zdolności manualne	1
zdrowie	1

Źródło: opracowanie własne (n=38)

Pracownicy biurowi, jacy zostaną zatrudnieni przez zachodniopomorskie firmy i instytucje powinni cechować się **komunikatywnością, odpowiedzialnością** i dokładnością. Powinni także być godni zaufania, schludni i skromni, a ponadto spostrzegawczy, sumienni i posiadający zdolność pracy w zespole.

Tabela 34. Cechy wymagane od kandydatów na stanowiska w ciągu najbliższych 12 miesięcy – pracownicy biurowi.

Specyficzna cecha związana z zawodem / stanowiskiem	Liczba wskazań
komunikatywność	3
odpowiedzialność	2
dokładność	1
godzien zaufania	1
refleks	1
schludność	1
skromność	1
spozstrzegawczość	1
sumienność	1
umiejętność pracy w zespole	1
zdrowie	1

Źródło: opracowanie własne (n=14)

Podczas rekrutacji na stanowiska związane z **usługami i sprzedażą** atutem będzie posiadanie takich cech indywidualnych, jak **komunikatywność, sumienność, dyspozycyjność, otwartość, pracowitość i uczciwość**. Pracodawcy wskazali tu również takie cechy, jak aktywność i brak nałogów. Wśród cech typowych dla omawianej grupy zawodowej, które nie pojawiły się w przypadku innych, należy wskazać estetykę, kulturę osobistą, umiejętność posiadania odpowiedniego podejścia do ludzi oraz umiejętność odpowiedniego prezentowania swojej osoby.

Tabela 35. Cechy wymagane od kandydatów na stanowiska w ciągu najbliższych 12 miesięcy – pracownicy usług i sprzedawcy.

Specyficzna cecha związana z zawodem / stanowiskiem	Liczba wskazań
komunikatywność	4
sumienny	3
dyspozycyjność	2
otwartość	2
pracowitość	2
uczciwość	2
aktywność	1
brak nałogów	1
chęć do nauki	1

dokładność	1
doświadczenie	1
estetyka	1
inteligencja	1
koncentracja	1
książeczka sanitarno-epidemiologiczna	1
kultura osobista	1
odporność na stres	1
poczucie humoru	1
prezencja	1
schludność	1
solidność	1
sprawność fizyczna	1
szybka ocena ludzi	1
umiejętności	1
umiejętność prezentowania się	1
wykształcenie	1

Źródło: opracowanie własne (n=35)

Uczestniczący w badaniu pracodawcy wskazali jedynie trzy specyficzne cechy, jakie powinni posiadać **rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy** zatrudniani w perspektywie najbliższego roku, a są to **brak nałogów, uczciwość i zaangażowanie**.

Komunikatywność, stanowiąca najbardziej oczekiwaną cechę kandydatów na stanowiska w perspektywie najbliższego roku, jest również najistotniejszą cechą podczas poszukiwań odpowiednich **robotników przemysłowych i rzemieślników**. Pracodawcy oczekują od osób ubiegających się o takie stanowiska również **samodzielności, dokładności, kreatywności, punktualności oraz umiejętności pracy w zespole**. Wśród umiarkowanie pożądanых cech znalazły się chęć do pracy, fachowość, koncentracja, mobilność, odpowiedzialność, operatywność, sprawność fizyczna, sumienność, umiejętność logicznego myślenia oraz wiedza.

Tabela 36. Cechy wymagane od kandydatów na stanowiska w ciągu najbliższych 12 miesięcy – robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy.

Specyficzna cecha związana z zawodem / stanowiskiem	Liczba wskazań
komunikatywność	8
samodzielność	4
dokładność	3
kreatywność	3
punktualność	3
umiejętności	3
umiejętność pracy w zespole	3
chęć do pracy	2

fachowość	2
koncentracja	2
mobilność	2
odpowiedzialność	2
operatywność	2
sprawność fizyczna	2
sumienność	2
umiejętność logicznego myślenia	2
wiedza	2
brak lęku wysokości	1
kultura osobista	1
kwalfikacje	1
miła aparycja	1
obowiązkowość	1
przywódcość	1
rzetelność	1
schludność	1
wyobraźnia przestrzenna	1
zdolności manualne	1
zdyscyplinowanie	1

Źródło: opracowanie własne (n=58)

Pracodawcy zadeklarowali, iż od **operatorów i monterów maszyn i urządzeń** zatrudnianych w ciągu najbliższego roku wymagana będzie przede wszystkim **dokładność, uczciwość, odporność na stres oraz umiejętność pracy w zespole**. Pozostałe cechy oczekiwane od kandydatów do pracy wymieniane były sporadycznie.

Tabela 37. Cechy wymagane od kandydatów na stanowiska w ciągu najbliższych 12 miesięcy – operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń.

Specyficzna cecha związana z zawodem / stanowiskiem	Liczba wskazań
dokładność	5
uczciwość	3
odporność na stres	2
umiejętność pracy w zespole	2
cierpliwość	1
dyspozycyjność	1
komunikatywność	1
kreatywność	1
logiczne myślenie	1
pracowitość	1
schludność	1
szybkość uczenia się	1
umiejętności	1

wiedza	1
wielofunkcyjność	1
zaradność	1

Źródło: opracowanie własne (n=24)

Firmy i instytucje nie posiadają dużych oczekiwań związanych z kandydatami do **prac prostych**. W ciągu najbliższych 12 miesięcy jako atut traktować będą głównie **komunikatywność**.

Tabela 38. Cechy wymagane od kandydatów na stanowiska w ciągu najbliższych 12 miesięcy – pracownicy przy pracach prostych.

Specyficzna cecha związana z zawodem / stanowiskiem	Liczba wskazań
komunikatywność	4
odpowiedzialność	1
uczciwość	1
umiejętności	1
wytrwałość	1
chęć do pracy	1
dokładność	1
życzliwość	1
sumienność	1

Źródło: opracowanie własne (n=12)

Uczestnicy badania, jakkolwiek przyznali że wykształcenie nadal odgrywa dość istotną rolę (im wyższe stanowisko, tym bardziej rosną oczekiwania w zakresie wykształcenia), to jednocześnie unikali stwierdzeń, że lepsze wykształcenie wiąże się z lepszym przygotowaniem do pracy. Z punktu widzenia pracodawców, znacznie ważniejsze u kandydata okazuje się odpowiednie doświadczenie zawodowe, wykazywanie się wiedzą praktyczną, a w przypadku jej braku, **umiejętnością szybkiego uczenia się i przyswajania nowych informacji**. Znaczenie zdolności do uczenia się w kontekście procesu rekrutacyjnego wskazał respondent, reprezentujący branżę budowlaną, który szczegółowo opisał jak wygląda system wdrażania praktykantów do pracy w jego firmie: „organizujemy, co roku, w takim okresie wiosennym spotkanie ze studentami wydziału budownictwa i architektury, którzy są na ostatnim roku, czy w pobliżu wyjścia z uczelni. Prezentujemy naszą firmę i zapraszamy wszystkich, kto by chciał podjąć u nas praktykę. Te osoby są weryfikowane, pod ten system, który powiedziałem, bo nie sprawdzamy wiedzy, umiejętności tylko sprawdzamy chęć do uczenia się. Tych ludzi około 10-15 przyjmujemy, co roku na asystentów, na inżynierów budowy – to jest funkcja bez odpowiedzialności materialnej, tylko jest odpowiedzialność własna, osobista przed wypadkiem i tak dalej. I oni podczas tej 2-3 miesięcznej, bo tam jest chyba 160 dni, coś takiego, to trwa – są weryfikowani poprzez swoją pracę, swoją działalność, są obserwowani i tak dalej. (...) W związku z tym, że jak oni

są sprawdzeni to im proponujemy podjęcie pracy i oni widząc, jakie są warunki, podejmują pracę, dalej są inżynierem budowy tylko na innej już budowie i potem dążą do bycia majstrem. Oczywiście nie jest to takie proste – u nas to trwa 2-3 lata. I w ten sposób jakby uzupełniamy albo wymieniamy kadrę. To jest sposób od 5 czy 6 lat praktykowany i on daje na razie pozytywne rezultaty, ale to jest jakby niesystemowe rozwiązanie”.

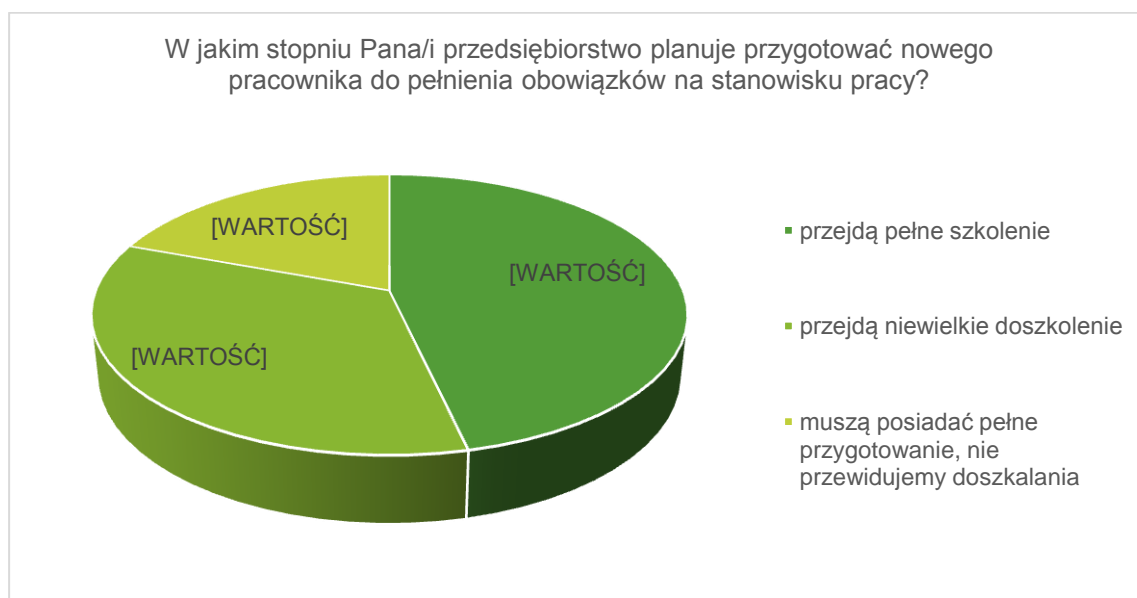
Z punktu widzenia pracodawców nie mniej istotne są **kompetencje miękkie (komunikatywność, umiejętność pracy zespołowej, elastyczność) i znajomość języków obcych** (w trakcie badania wymieniono jako ważne następujące języki: angielski, niemiecki, szwedzki, francuski). Pożądanymi cechami są ponadto: **zdolność logicznego myślenia, samodzielność w działaniu, wykazywanie się zaangażowaniem, inicjatywą i kreatywnością**. Co ciekawe, przedsiębiorcy oczekują kreatywnych pomysłów nie tylko od pracowników umysłowych, ale także są otwarci na wkład ze strony pracowników fizycznych. Jak wynika z relacji jednej z respondentek, wkład ten potrafi być bardzo istotny dla poprawienia funkcjonowania całego zakładu produkcyjnego. Uczestniczka badania twierdziła: *„widziałam ostatnio, że naszych pracowników – aparatowego i mistrza CIOP – wyróżnili z Warszawy odnośnie jakichś sit, które oni wymyślili na wydziale fosforowym. Mamy nawet taki projekt – Mam Pomysł. Oceniają w ramach tego konkursu. Różne są. Bo niektóre wymalują klatki i wymieniają spłuczki od toalety, a niektórzy mają naprawdę takie wartościowe pomysły. I to są pracownicy na stanowiskach fizycznych. Więc tutaj jest też to wykorzystywane. Ta innowacyjność osób. Usprawnienia w dziale”.*

Jednocześnie respondenci twierdzili, że trudno jest znaleźć na rynku pracy osoby, które odpowiadałyby oczekiwaniom pracodawców i posiadały pożądane cechy indywidualne. Nie tylko brak doświadczenia i niewłaściwe wykształcenie okazują się barierą, ale także **słabo rozwinięte umiejętności interpersonalne, niechęć do pracy oraz wykazywanie się brakiem sumienności i zaangażowania**. Poszukujących zatrudnienia cechuje również, jak twierdzą respondenci, **niechęć do rozwijania kwalifikacji i zdobywania nowej wiedzy**. Ma to dla przedsiębiorców poważne konsekwencje w dobie zmian technologicznych i konieczności dostosowywania procesu produkcyjnego do coraz bardziej wyśrubowanych norm i standardów. W takich warunkach kluczowe jest, ażeby kadra pracownicza była w stanie nabyć w stosunkowo krótkim czasie umiejętność obsługi nowych maszyn i ciągów produkcyjnych. Bez chęci uczenia się i rozwijania swojej wiedzy praktycznej jest to niemożliwe. Jeden z badanych ze Szczecinka przyznał, że *„coraz więcej rzeczy mamy skomputeryzowanych i my się praktycznie sami musimy uczyć jak te maszyny obsługiwać. Ewentualnie tą wiedzę pozyskujemy od dostawcy urządzeń, jeżeli kupujemy nowe. Jak kupujemy używane to nie mamy szans”.* Inny respondent również podkreślał relewantność cechy związanej z chęcią uczenia się. Stwierdzał on: *„jeżeli nam brakuje dzisiaj fachowców do postawienia ich przy*

maszynach, to dla nas teraz liczy się nie dyplom, nie to, co on tam jest napisane, tylko jego chęci do ewentualnej nauki czy do zaadaptowania się w danych okolicznościach”.

46,4% zachodniopomorskich firm i instytucji zamierza w pełni przygotować nowego pracownika do pełnienia obowiązków na objętym przez niego stanowisku pracy. Odsetek podmiotów angażujących się we wdrażanie nowych osób do pracy jest zatem wysoki. 34,2% pracodawców zapewni nowym pracownikom niewielkie doszkolenie niezbędne do wykonywania obowiązków służbowych. 19,4% firm i instytucji planujących zatrudnić nowych pracowników w ciągu kolejnych 12 miesięcy oczekuje od nich pełnego przygotowania do codziennej pracy. Doszkalanie nowych pracowników nie przewiduje zatem średnio co 5 podmiot gospodarki narodowej, zamierzający przyjąć nowe osoby do pracy w perspektywie najbliższego roku.

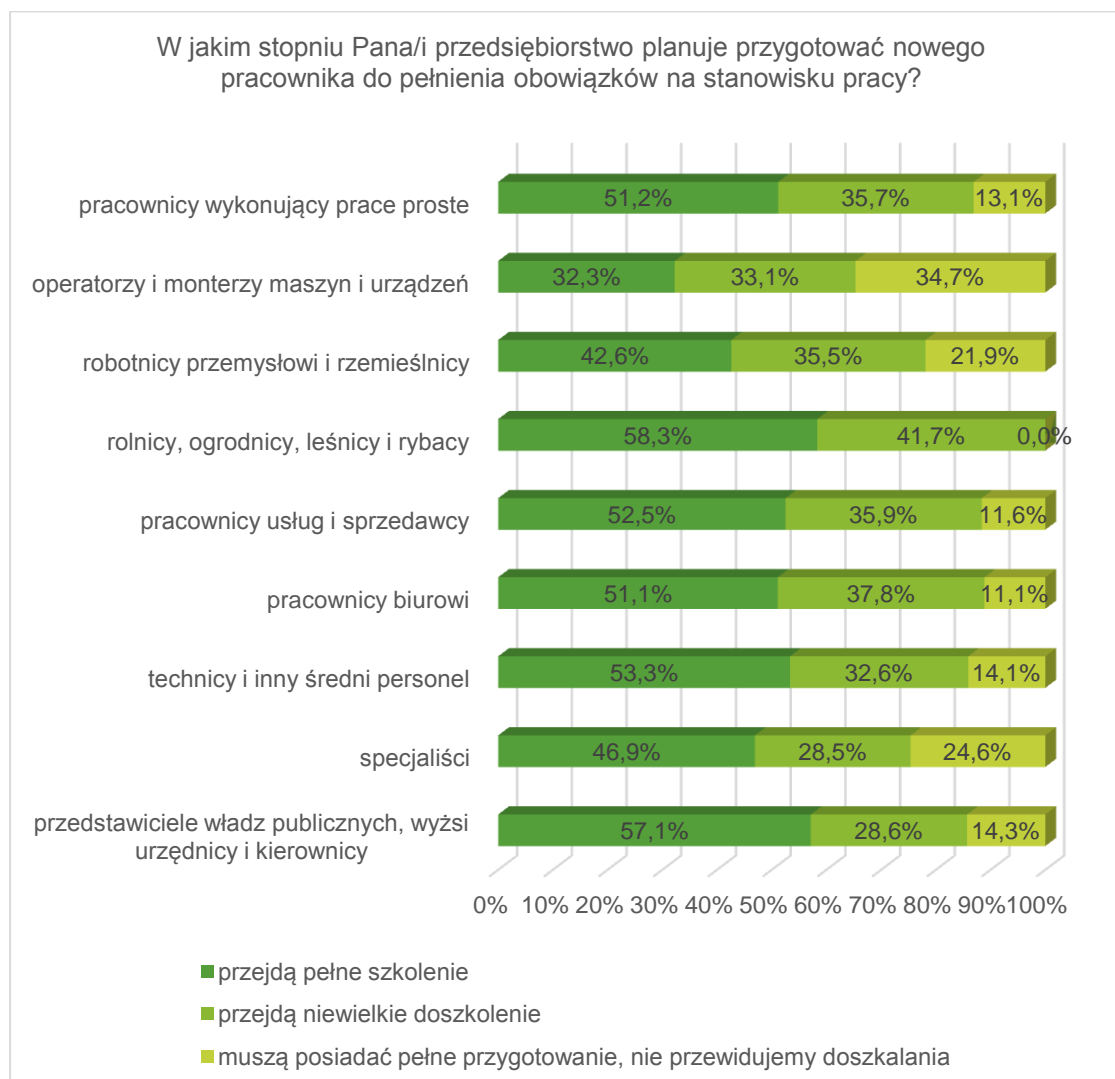
Rysunek 35. Stopień przygotowania nowego pracownika do pełnienia obowiązków zawodowych.



Źródło: opracowanie własne (n=1073)

Stopień przygotowania nowo zatrudnionego pracownika zależy od rodzaju objętego przez niego stanowiska. **Najpełniejsze przygotowanie do samodzielnej pracy oczekiwane jest od operatorów i monterów maszyn i urządzeń oraz osób zatrudnianych na stanowiskach specjalistycznych.** Pracodawcy zapewnią szkolenia przygotowujące do pełnienia obowiązków głównie rolników, ogrodników, leśników i rybaków, pracowników wykonujących prace proste, pracowników biurowych oraz pracowników usług i sprzedawców.

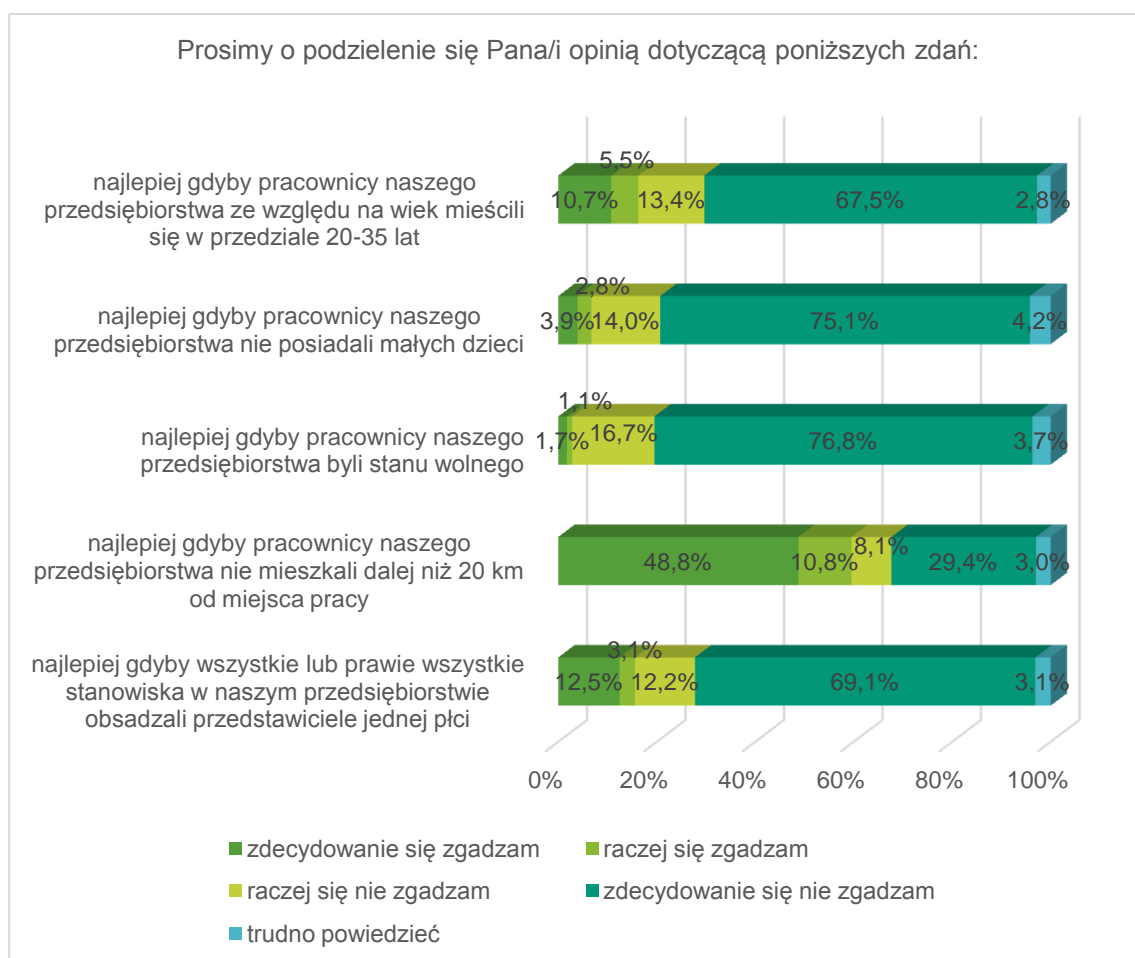
Rysunek 36. Stopień przygotowania nowego pracownika do pełnienia obowiązków zawodowych w ujęciu wielkich grup zawodowych.



Źródło: opracowanie własne (n=1073)

Zachodniopomorscy pracodawcy cenią pracowników, którzy mieszkają nie dalej niż 20 km od miejsca pracy. Odsetek takich firm i instytucji wynosi 59,5%. 16,3% badanych podmiotów gospodarki narodowej deklaruje, iż wśród pracowników preferowane są osoby w przedziale wiekowym 20 – 35 lat. 15,6% zgodziło się ze stwierdzeniem, iż najlepszą sytuacją byłoby obsadzenie wszystkich stanowisk w firmie pracownikami jednej płci. Jedynie 6,8% pracodawców preferuje pracowników, którzy nie posiadają małych dzieci, a 2,8% pracowników stanu wolnego.

Rysunek 37. Pożądany profil pracownika.



Źródło: opracowanie własne (n=2810)

Bez względu na zajmowane stanowisko bądź wykonywany zawód, odpowiedniego kandydata do pracy powinna cechować pracowitość, rzetelność, uczciwość, punktualność oraz komunikatywność. Często wskazywanymi cechami pożądanymi u zatrudnianych pracowników są również dyspozycyjność, odpowiedzialność i zaangażowanie. Pracodawcy cenią sobie również posiadanie przez pracownika odpowiednich umiejętności, lojalności, posiadania odpowiedniego wykształcenia i kwalifikacji, a także kreatywności.

Tabela 39. Cechy kandydatów do pracy bez względu na zajmowane stanowisko lub wykonywany zawód.

Co powinno Pana/i zdaniem cechować kandydata do pracy w Pana/i przedsiębiorstwie bez względu na zajmowane stanowisko lub wykonywany zawód?	Liczba wskazań
pracowitość	805
rzetelność	619
uczciwość	567
punktualność	433
komunikatywność	187

dyspozycyjność	184
odpowiedzialność	180
zaangażowanie	173
umiejętności	152
lojalność	145
wykształcenie	127
kreatywność	113
kwalfikacje	109
doświadczenie	95
solidność	87
kompetentność	84
fachowość	74
dokładność	73
samodzielność	67
wiedza	67
otwartość	58
umiejętność pracy w zespole	55
kultura osobista	52
miła aparycja	44
chęć do nauki	43
uprzejmość	37
umiejętności interpersonalne	34
znajomość języków obcych	32
obowiązkowość	31
kontaktowość	29
abstynencja	27
inteligencja	26
odporność na stres	21
zdyscyplinowanie	21
znajomość zawodu	20
życzliwość	20
empatia	19
brak nałogów	18
opanowanie	18
schludność	18
przygotowanie	17
systematyczność	17
zorganizowanie	17
operatywność	15
prawo jazdy	15
znajomość branży	15
cierpliwość	14
elastyczność	13

chęć rozwoju	12
prawdomówność	12
profesjonalizm	12
umiejętność logicznego myślenia	12
zdolności manualne	11
bystrość	10
dyscyplina	10
ambicja	9
operatywność	9
skrupulatność	9
sprawność fizyczna	9
szybkość uczenia się	9
wytrwałość	9
zdolności	8
młody wiek	7
myślenie	7
terminowość	7
uprawnienia	7
zainteresowanie branżą/zawodem	7
determinacja	6
odporność na stres	6
produktywność	6
wiarygodność	6
zamiłowanie do wykonywanego zawodu	6
brak oczekiwań	5
posłuszeństwo	5
precyzja	5
staranność	5
własna inicjatywa	5
zaradność	5
asertywność	4
błyskotliwość	4
identyfikowanie się z firmą	4
innowacyjność	4
motywacja do pracy	4
odporność na stres	4
odpowiednie podejście do ludzi	4
przedsiębiorczość	4
samodyscyplina	4
zainteresowanie pracą	4
zdrowie	4

normalność	3
odwaga	3
podzielność uwagi	3
prezencja	3
rozsądnosc	3
szacunek	3
szybkość	3
wszechstronność	3
wyobraźnia	3
wyobraźnia przestrzenna	3
asertywność	2
chęć do współpracy	2
dynamiczność	2
dyskrecja	2
funkcjonalność	2
koncentracja	2
mobilność	2
obrotność	2
odpowiednie podejście do pracy	2
osobowość	2
poczucie humoru	2
pomocny	2
pozytywne nastawienie do życia	2
rozwaga	2
słowność	2
wielozadaniowość	2
wrażliwość	2
zdeterminowanie	2
aktywność	1
analityczny sposób myślenia	1
badania i kursy	1
bezkonfliktowość	1
brak leku wysokości	1
charyzma	1
dbałość o miejsce pracy	1
dbałość o sprzęt	1
dedukcja	1
dobra prezencja	1
dobry wzrok i słuch	1
dobry warunki fizyczne	1
dokumenty	1
elokwencja	1

entuzjazm	1
estetyka	1
etyka zawodowa	1
improvizacja	1
konsekwentność	1
łagodność	1
małomówność	1
nauka języka	1
nie mieć oporu przebywania z nieboszczykami	1
niekaralność	1
odporność na stres	1
odpowiednie nastawienie	1
pełnosprawność	1
pewność siebie	1
pilność	1
podstawowe cechy	1
pokorność	1
porządność	1
posiada dużą ilość zawodów	1
posiadanie grupy niepełnosprawności	1
poświęcenie	1
pozytywne nastawienie	1
przestrzeganie zasad	1
roztropność	1
rzeczowość	1
skromność	1
stabilność zatrudnienia	1
stanowczość	1
uczynność	1
umiejętności interpersonalne	1
uprawnienia na broń	1
uwaga	1
wyrozumiałość	1

Źródło: opracowanie własne (n=4216)

Uczestniczące w badaniu firmy i instytucje poproszono również o określenie, **jakie cechy posiadane przez pracowników stanowią największy problem ze względu na specyfikę branży bez względu na zajmowane stanowisko lub wykonywany zawód.** Pracodawcy najczęściej wskazywali **lenistwo, brak uczciwości, brak punktualności, brak rzetelności oraz nadużywanie**

alkoholu. Wśród umiarkowanie często wskazywanych cech należy wskazać brak chęci do pracy, brak zaangażowania, brak odpowiedzialności, nałogi, brak dyspozycyjności oraz brak komunikatywności.

Tabela 40. Cechy pracowników stanowiące największy problem ze względu na specyfikę pracy.

Jakie Pana/i zdaniem cechy posiadane przez pracowników stanowią największy problem ze względu na specyfikę pracy w Państwa przedsiębiorstwie bez względu na zajmowane stanowisko lub wykonywany zawód?	Liczba wskazań
lenistwo	392
brak uczciwości	320
brak punktualności	319
brak rzetelności	269
nadużywanie alkoholu	233
brak chęci do pracy	186
brak zaangażowania	186
brak odpowiedzialności	152
nałogi	137
brak takich cech	129
brak dyspozycyjności	88
brak komunikatywności	80
brak umiejętności	63
brak lojalności	59
brak dokładności	53
brak wiedzy	47
brak doświadczenia	45
brak kwalifikacji	44
brak zdyscyplinowania	43
brak wykształcenia	40
brak kompetentności	38
brak kultury osobistej	34
lekceważenie pracy	34
brak samodzielności	32
brak solidności	29
brak kreatywności	27
postawa roszczeniowa	27
brak schludności	25
brak obowiązkowości	24
brak umiejętności pracy w zespole	21
złodziejstwo	20
absencja chorobowa	19
arogancja	19
brak prawdomówności	19

brak zorganizowania	18
brak życzliwości	18
nieodpowiednie podejście do ludzi/ do pracy	18
brak zainteresowania pracą	17
brak logicznego myślenia	16
niedbałość	16
brak fachowości	15
wysokie oczekiwania finansowe	15
brak systematyczności	14
bezmyślność	13
zarozumiałość	13
brak chęci do nauki	12
brak pracowitości	12
brak znajomości branży / zawodu	12
brak znajomości języków obcych	12
materializm	12
niesubordynacja	12
brak cierpliwości	11
brak opanowania	11
brak przygotowania	11
brak słowności	11
brak uprzejmości	11
konfliktowość	11
brak konsekwentności	10
brak terminowości	10
brak wiarygodności	9
roztargnienie	9
brak empatii	8
brak odporności na stres	8
nerwowość	8
brak chęci rozwoju	7
brak motywacji do pracy	7
brak profesjonalizmu	7
brak skrupulatności	7
brak szacunku	7
nadmierna pewność siebie	7
niska inteligencja	7
opryskliwość	7
bierność	6
brak elastyczności	6
kombinatorstwo	6
wulgarność	6
bałaganiarstwo	5
brak chęci do współpracy	4

brak koncentracji	4
brak otwartości	4
brak prawa jazdy	4
brak zdolności manualnych	4
lekkomyślność	4
młody wiek	4
nadmierna ambicja	4
przemądrzałość	4
upartość	4
brak asertywności	3
brak dbałości	3
brak elokwencji	3
brak identyfikowania się z firmą	3
brak innowacyjności	3
chamstwo	3
dyspozycyjność	3
introwertyk	3
karalność	3
nieodpowiednie zachowanie	3
niepełnosprawność	3
powolność	3
trudności w przyswajaniu wiedzy	3
agresja	2
bojaźń	2
brak gospodarności	2
brak inicjatywy	2
brak pewności siebie	2
brak precyzji	2
brak roztropności	2
brak umiejętności interpersonalnych	2
brak wyobraźni	2
brak wytrwałości	2
brak zaradności	2
brak zdolności	2
chaotyczność	2
chorowitość	2
emocjonalność	2
gadulstwo	2
ignorancja	2
indywidualizm	2
komunikatywność	2
niemiła aparycja	2
wada wzroku	2
wybuchowość	2
zawiść	2

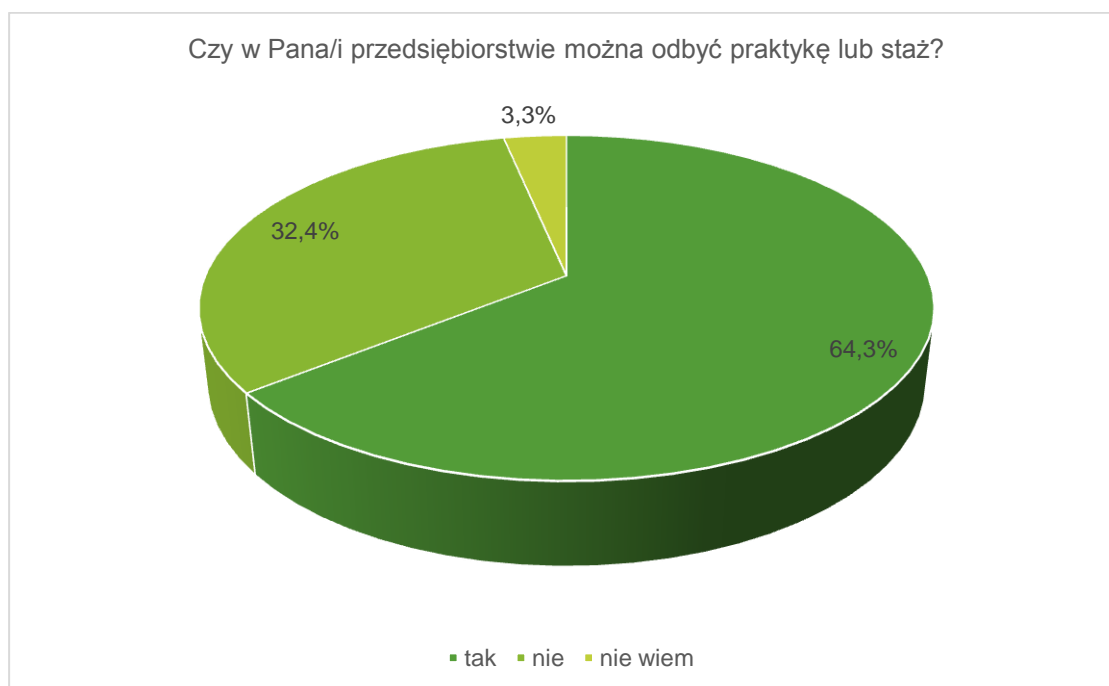
apolityczność	1
brak ambicji	1
brak błyskotliwości	1
brak doświadczenia	1
brak dyskrecji	1
brak funkcjonalności	1
brak mobilności	1
brak operatywności	1
brak produktywności	1
brak przyjęcia krytyki	1
brak samodyscypliny	1
brak taktu	1
brak tolerancji	1
brak wrażliwości społecznej	1
brak wyobraźni przestrzennej	1
brak zachowania bezpieczeństwa	1
demoralizacja	1
duża rotacja pracowników	1
egocentryzm	1
koszty	1
lokalizacja daleka od miejsca pracy	1
megalomania	1
mobbing	1
nadgorliwość	1
naiwność	1
niedopilnowanie spraw	1
nieporęczność	1
nieprzewidywalność	1
nieprzystosowanie do pracy w dużej firmie	1
nieśmiałość	1
nonszalancja	1
płaca	1
ponurość	1
posiadanie małych dzieci	1
precyzja	1
problem finansowy	1
problemowość	1
problemy osobiste	1
przejdą doszkalanie po czym odchodzą z firmy	1
rezygnacja	1
rutyna	1
tataże	1
uległość	1
wada wymowy	1

zasiłki chorobowe	1
zła opinia od wcześniejszych pracodawców	1

Źródło: opracowanie własne (n=4216)

64,3% zachodniopomorskich pracodawców oferuje możliwość odbycia praktyki bądź stażu. 32,4% nie realizuje takich praktyk, natomiast 3,3% respondentów nie potrafiło udzielić w tej kwestii jednoznacznej informacji. Wyraźna większość pracodawców z województwa zachodniopomorskiego angażuje się zatem w organizację praktyk lub stażu, a średnio co 3 firma lub instytucja w regionie nie przejawia takiej działalności. **Praktykę można najczęściej odbyć na następujących stanowiskach: sprzedawca, księgowy, technik prac biurowych, mechanik pojazdów samochodowych, kucharz, robotnik budowlany, technik administracji oraz stolarz.**

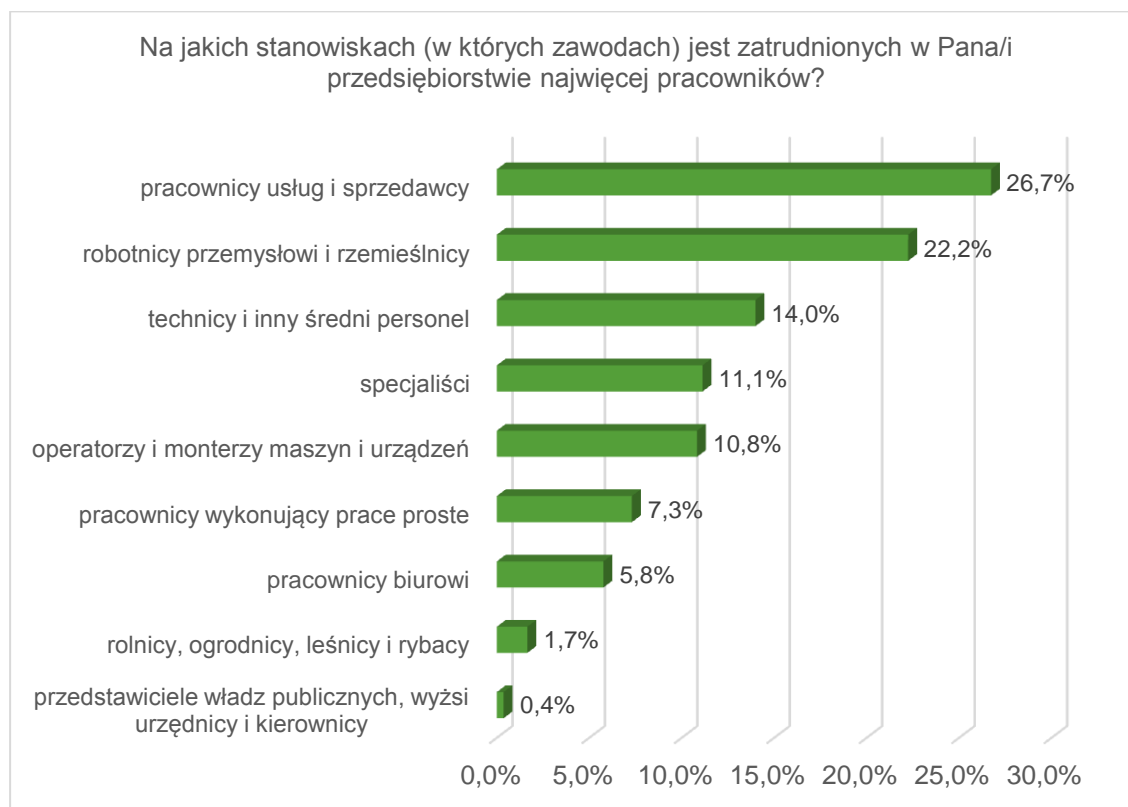
Rysunek 38. Podmioty gospodarki narodowej oferujące praktyki lub staże.



Źródło: opracowanie własne (n=4216)

Zachodniopomorskie podmioty gospodarki narodowej zatrudniają głównie pracowników usług i sprzedawców, robotników przemysłowych i rzemieślników oraz techników i średni personel. Najmniej osób zatrudnionych jest jako przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy, rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy oraz pracownicy biurowi.

Rysunek 39. Stanowiska i zawody, w których zatrudnionych jest najwięcej pracowników w ujęciu wielkich grup zawodowych.



Źródło: opracowanie własne (n=4216)

WNIOSKI I REKOMENDACJE

WNIOSKI

- **24,3% zachodniopomorskich firm i instytucji planuje zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy.** Średnio co czwarta zachodniopomorska firma bądź instytucja planuje zatem zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższego roku.
- **Poszukiwanie nowych kandydatów do pracy jest najsilniej uwarunkowane bieżącymi potrzebami pracodawcy i aktualnym natężeniem zleceń.** Decyzja o zatrudnieniu częściej stanowi rezultat aktualnie obserwowanej sytuacji w firmie bądź instytucji, natomiast rzadziej wynika ona z minionych doświadczeń firmy bądź prognoz dotyczących intensywności prac przy realizacji zleceń.
- **Plany związane z zatrudnieniem osób na stanowiska w perspektywie najbliższego roku najrzadziej deklarują podmioty, które obecnie nie zatrudniają żadnych pracowników.** Jedynie 9,0% takich przedsiębiorstw zamierza poszukiwać kandydatów do pracy.
- **Najsilniej zainteresowane zatrudnianiem nowych pracowników są podmioty gospodarki narodowej zatrudniające od 50 do 249**

pracowników – blisko połowa badanych o tej wielkości zatrudnienia planuje w ciągu najbliższych 12 miesięcy je zwiększyć.

- W ogólnej strukturze podmiotów planujących zatrudnienie nowych pracowników dominują pracodawcy z **branży handlowej i motoryzacyjnej** (sekcja G). Stanowią oni 18,6% wszystkich firm i instytucji potwierdzających zainteresowanie powiększeniem zespołu pracowników. Podmioty planujące zwiększenie zatrudnienia działają również głównie w **branży budowlanej** (sekcja F) oraz **usługowej** (sekcja S).
- **W województwie zachodniopomorskim obserwuje się zwiększone zapotrzebowanie na robotników przemysłowych i rzemieślników. 32,2% zawodów i specjalności, na jakie objęte badaniem firmy i instytucje poszukiwać będą nowych pracowników, należy do wskazanej grupy zawodowej.** Średnio co trzecie stanowisko objęte działaniami rekrutacyjnymi w ciągu najbliższych 12 miesięcy dotyczyć będzie zawodów zaliczanych do grupy robotników przemysłowych i rzemieślników.
- W ciągu najbliższego roku zachodniopomorscy pracodawcy będą poszukiwać pracowników głównie na stanowisko **sprzedawcy (76), mechanika pojazdów samochodowych (52), kierowcy samochodu ciężarowego (51), robotnika budowlanego (40), kucharza (28), spawacza (27), stolarza (26), murarza (25), księgowego (22) oraz kelnera (20).**
- **Od osób ubiegających się o pracę w zawodach wskazanych przez badane firmy i instytucje zdecydowanie najczęściej wymagane będzie posiadanie wykształcenia zasadniczego zawodowego (34,7%).** Może mieć to związek z wyraźnym w regionie zapotrzebowaniem na robotników przemysłowych, rzemieślników, a także operatorów i monterów maszyn i urządzeń. Pozostałe poziomy wykształcenia badane podmioty wskazywały wyraźnie rzadziej. 18,0% zawodów objętych planami rekrutacyjnymi wymagać będzie od kandydatów posiadania wykształcenia średniego ogólnokształcącego, natomiast 16,8% wyższego – licencjackiego, inżynierskiego bądź magisterskiego.

REKOMENDACJE

ZWIĘKSZENIE ZAWODOWEGO

EFEKTYWNOŚCI

SYSTEMU

KSZTAŁCENIA

Firmy i instytucje w regionie wymagać będą od kandydatów na oferowane stanowiska przede wszystkim wykształcenia zasadniczego zawodowego. Uczestnicy badania oceniają trudność znalezienia pracownika spełniającego oczekiwania jako wysoką, co może świadczyć o niedostosowaniu kompetencji kandydatów do potrzeb i oczekiwań pracodawców. Aby możliwe było zwiększenie efektywności systemu kształcenia zawodowego należy skupić się na trzech rodzajach działań. **Po pierwsze: konieczne jest rozwijanie**

i pogłębianie współpracy między jednostkami sektora edukacyjnego a przedstawicielami biznesu. Współpraca ta nie powinna się ograniczać wyłącznie do organizowania praktyk i staży zawodowych – a tak jest dziś najczęściej, ale również obejmować kwestię wspólnego tworzenia oferty edukacyjnej i dostosowywania programów nauczania do bieżących i prognozowanych potrzeb rynku pracy. Krótko mówiąc, niezbędne jest wykorzystanie unikatowej wiedzy pracodawców do tworzenia programów kształcenia zawodowego (np. w postaci klas patronackich). Jest to tym bardziej konieczne, że przedsiębiorcy dostrzegają potrzebę większego zaangażowania swoich struktur i zasobów finansowych w rozwój kwalifikacji i kompetencji pracowników. **Po drugie, szkoły zawodowe powinny przygotowywać uczniów nie tylko do wykonywania określonego zawodu, ale również rozwijać u nich kompetencje społeczne i interpersonalne, których dziś, zdaniem badanych, tym uczniom brakuje.** Respondenci postulują położenie większego nacisku na doradztwo zawodowe, naukę przedsiębiorczości i rozwój psychologiczny młodzieży szkolnej. Przykładanie tak dużej wagi do tych kwestii bierze się stąd, iż dla potencjalnego pracodawcy, jak twierdzą respondenci, predyspozycje i cechy osobowościowe są czasem nie mniej ważne niż odpowiednie przygotowanie merytoryczne i doświadczenie zawodowe. Pierwszorzędną rolę w miejscu pracy przypisano następującym kompetencjom interpersonalnym: komunikatywności, umiejętności pracy zespołowej, kreatywności oraz zdolność adaptowania do zmieniającego się środowiska pracy. Jednocześnie jest to lista kompetencji, które należy rozwijać i pielęgnować u uczniów, bowiem jest to dziś obszar poważnych zaniedbań ze strony systemu edukacji. Po trzecie wreszcie: uczestnicy badania zwrócili uwagę na potrzebę organizowania wspólnych targów pracy i innych wydarzeń, które przekażą uczniom informacje o profilu działania regionalnych firm, procesach produkcyjnych i aktualnych ofertach pracy.

INTENSYFIKACJA DZIAŁAŃ NA RZECZ PROMOCJI KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO

Wyniki przeprowadzonego badania jednoznacznie wskazują na niski stopień dopasowania kompetencji pracowników do potrzeb i oczekiwań pracodawców. Przedstawiciele podmiotów gospodarki narodowej zwracają uwagę na zbyt dużą ilość osób kształcących się w kierunkach humanistycznych oraz wybierających uczelnie wyższe. Brakuje natomiast fachowców w postaci absolwentów szkół zawodowych i technicznych, posiadających konkretne umiejętności i uprawnienia związane z danym zawodem. **Należy zmieniać świadomość młodzieży i rodziców oraz przekonywać ich do zalet pójścia do szkoły zawodowej za pomocą kampanii społecznej, spotkań z pracodawcami czy targów pracy.**

BIBLIOGRAFIA

1. Błasiak-Grudzień R. (red), „Analiza zmian na rynku pracy województwa zachodniopomorskiego w latach 2009-2013” [online], Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, Szczecin 2014. Dostępny w: https://www.wup.pl/images/uploads/II_DLA_INSTYTUCJI/statystyka_analizy_badania/analizy_i_opracowania/2013/Analiza_zmian_na_rynku_pracy_wojew%C3%B3dztwa_zachodniopomorskiego_w_latach_2009_-_2013.pdf.
2. Kasperek K., Magierowski M., Turek D., „Rynek pracy w województwie zachodniopomorskim w świetle danych z badań Bilans Kapitału Ludzkiego 2013” [online], Szczecin 2014. Dostępny w http://bkl.parp.gov.pl/system/files/Downloads/20140715143936/RAPORT_BKL_zachodniopomorskie_final_ver_2.pdf?1405428147
3. „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie zachodniopomorskim w 2014 r.” [online], Wydział Badań i Analiz, Szczecin 2015. Dostępny w: https://www.wup.pl/images/uploads/II_DLA_INSTYTUCJI/statystyka_analizy_badania/analizy_i_opracowania/2014/Monitoring_zawod%C3%B3w_deficytowych_i_nadwy%C5%BCkowych_w_2014_roku.pdf.
4. Nowak P. (red), „Ogólnopolskie Forum Obserwatorów Rynku Pracy” [online], Ogólnopolskie Forum Obserwatoriów Rynku Pracy, Szczecin 2009. Dostępny w <https://www.wup.pl/images/uploads/Konferencjapublikacja.pdf>.
5. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz.U. 2014 poz. 1145).
6. „Słownik pojęć dla bazy standardów” [online], 2009. Dostępny w: www.kwalifikacje.praca.gov.pl.
7. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2004 nr 99 poz. 1001).
8. „Uwarunkowania rozwoju potencjału zatrudnienia a technologie informatyczne i innowacje w województwie zachodniopomorskim Wnioski i rekomendacje dla regionu” [online], Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy, Szczecin 2009. Dostępny w: https://www.wup.pl/images/uploads/potrzeby_szkoleniowe.pdf.

ANEKS

KWESTIONARIUSZ WYWIADU TELEFONICZNEGO WSPOMAGANEGO KOMPUTEROWO (CATI)

Podregion PL _ _ _

(424 - miasto Szczecin, 426 - koszaliński, 427 - szczecinecko-pyrzycki, 428 - szczeciński)

1. Jaka jest główna sekcja PKD prowadzonej przez Pana/ią działalności?
[prosimy zaznaczyć właściwą odpowiedź]

SEKCJA PKD	Główna forma działalności
sekcja a - rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	
sekcja b - górnictwo i wydobywanie	
sekcja c - przetwórstwo przemysłowe	
sekcja d - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	
sekcja e - dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	
sekcja f - budownictwo	
sekcja g - handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	
sekcja h - transport i gospodarka magazynowa	
sekcja i - działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	
sekcja j - informacja i komunikacja	
sekcja k - działalność finansowa i ubezpieczeniowa	
sekcja l - działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	
sekcja m - działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	
sekcja n - działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	
sekcja o - administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	

sekcja p - edukacja	
sekcja q - opieka zdrowotna i pomoc społeczna	
sekcja r - działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	
sekcja s - pozostała działalność usługowa	
sekcja t - gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	
sekcja u - organizacje i zespoły eksterytorialne	

2. Jaka jest liczba aktualnie zatrudnionych pracowników w Pana/i firmie?

- a - nie zatrudniam pracowników
- b - 1-9
- c - 10-49
- d - 50 – 249
- e – 250 i więcej

3. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy w Pana/i przedsiębiorstwie jest planowane zatrudnianie nowych pracowników?

- a - tak *[prosimy przejść do pytania 5]*
- b - nie *[prosimy przejść do pytania 4]*

4. Czym spowodowany jest brak zainteresowania zatrudnianiem nowych pracowników?

[prosimy zaznaczyć właściwe odpowiedzi – wskazanie przez respondenta odpowiedzi f lub g, bez względu na inne wybory powoduje zakończenie wywiadu]

- a - posiadamy odpowiednią liczbę pracowników *[prosimy przejść do pytania 8]*
- b - zbyt wysokie koszty zatrudnienia (podatki, ubezpieczenia itp.) *[prosimy przejść do pytania 8]*
- c - przewidujemy spadek zapotrzebowania na wytwarzane przez nasze przedsiębiorstwo produkty lub świadczone usługi *[prosimy przejść do pytania 8]*
- d - nie przewidujemy w najbliższym czasie wzrostu zapotrzebowania na wytwarzane przez nasze przedsiębiorstwo produkty lub świadczone usługi *[prosimy przejść do pytania 8]*
- e - poszukiwania nowych pracowników rozpoczynamy dopiero wówczas, gdy pojawi się taka bieżąca potrzeba (np. nagłe odejście z pracy lub choroba pracownika, dodatkowe zamówienia itp.) *[prosimy przejść do pytania 8]*

f - prowadzę jednoosobową działalność gospodarczą i nie potrzebuję pracowników
[koniec wywiadu]

g - pracuję jako pracownik najemny w ramach samozatrudnienia **[koniec wywiadu]**

5. Prosimy oszacować przewidywaną, przybliżoną liczbę odpowiadającą zapotrzebowaniu na nowych pracowników w Pana/i przedsiębiorstwie w ciągu najbliższych 12 miesięcy:

.....

6. Czym spowodowane są plany zatrudnieniowe w Pana/i przedsiębiorstwie?

[prosimy zaznaczyć wszystkie właściwe odpowiedzi]

a - typowa w działalności przedsiębiorstw rotacja pracowników

b - brak możliwości zaspokojenia zapotrzebowania kadrowego w przeszłości

c - aktualny wzrost produkcji firmy lub zapotrzebowania na usługi przez nią świadczone

d - przewidywany w ciągu najbliższych 12 miesięcy wzrost produkcji firmy lub zapotrzebowania na usługi przez nią świadczone

e - nieoczekiwane odejście pracownika/ów z przedsiębiorstwa

f - inne, jakie?

7. W których zawodach (na jakich stanowiskach) planuje Pan/i zatrudnić pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy?

[prosimy wymienić maksymalnie 5 zawodów lub stanowisk]

zawód / stanowisko <i>[każda z odpowiedzi powinna zostać zakodowana wg klasyfikacji ISCO – 08]</i>	Wymagane dla wskazanego zawodu lub stanowiska wykształcenie pracownika	Wymagane doświadczenie zawodowe	Wymagane umiejętności, certyfikaty	Jak Pan/i ocenia poziom trudności znalezienia pracownika na wymienione stanowisko?	Czy oczekuje Pan/i posiadania przez pracownika specyficznych cech, ściśle związanych z wymienionym zawodem/ stanowiskiem?	W jakim stopniu Pana/i przedsiębiorstwo planuje przygotować nowego pracownika do pełnienia obowiązków na stanowisku pracy?
a.	<input type="checkbox"/> a - podstawowe <input type="checkbox"/> b - gimnazjalne <input type="checkbox"/> c - zasadnicze zawodowe (jaka specjalność?...) <input type="checkbox"/> d - średnie ogólnokształcące <input type="checkbox"/> e - średnie techniczne (jaka specjalność? ...) <input type="checkbox"/> f - wyższe licencjackie	<input type="checkbox"/> a - doświadczenie zawodowe nie jest konieczne <input type="checkbox"/> b - wymagany staż pracy (w miesiącach) <input type="checkbox"/> c - staż pracy	<input type="checkbox"/> a - bardzo trudno <input type="checkbox"/> b - raczej trudno <input type="checkbox"/> c - raczej łatwo <input type="checkbox"/> d - bardzo łatwo <input type="checkbox"/> e - trudno powiedzieć	<input type="checkbox"/> a - nie <input type="checkbox"/> b - tak, jakich? <i>[prosimy wymienić maksymalnie 5 cech]</i>	<input type="checkbox"/> a - przejdą pełne szkolenie <input type="checkbox"/> b – przejdą niewielkie doszkolenie <input type="checkbox"/> c - muszą posiadać pełne przygotowanie, nie przewidujemy doszkalanania

	(jaki kierunek/specjalność? ...) <input type="checkbox"/> g - wyższe inżynierskie (jaki kierunek/specjalność? ...) <input type="checkbox"/> h - wyższe magisterskie (jaki kierunek/specjalność? ...) <input type="checkbox"/> i - doktorat (jaka specjalność? ...)	na wymienionym lub podobnym stanowisku pracy (w <i>miesiącach</i>): <input type="checkbox"/> d - inne, jakie?	
b.....						
c.....						
d.....						
e.....						

8. Co powinno Pana/i zdaniem cechować kandydata do pracy w Pana/i przedsiębiorstwie bez względu na zajmowane stanowisko lub wykonywany zawód?

[prosimy wymienić maksymalnie 5 cech]

- 8.1.....
 8.2.....
 8.3.....
 8.4.....
 8.5.....

9. Jakie Pana/i zdaniem cechy posiadane przez pracowników stanowią największy problem ze względu na specyfikę pracy w Państwa przedsiębiorstwie bez względu na zajmowane stanowisko lub wykonywany zawód?

[prosimy wymienić maksymalnie 5 cech]

- 9.1.....
 9.2.....
 9.3.....
 9.4.....
 9.5.....

10. Prosimy o podzielenie się Pana/i opinią dotyczącą poniższych zdań:

[wybór prosimy zaznaczyć literą X w odpowiednim polu]

cecha	zdecydowanie się zgadzam	raczej się zgadzam	raczej się nie zgadzam	zdecydowanie się nie zgadzam	trudno powiedzieć
<i>Ze względu na specyfikę Pana/i przedsiębiorstwa:</i>					
- najlepiej gdyby wszystkie lub prawie wszystkie stanowiska w naszym przedsiębiorstwie obsadzali przedstawiciele jednej płci					
- najlepiej gdyby pracownicy naszego przedsiębiorstwa nie mieszkali dalej niż 20 km od miejsca pracy					
- najlepiej gdyby					

pracownicy naszego przedsiębiorstwa byli stanu wolnego					
- najlepiej gdyby pracownicy naszego przedsiębiorstwa nie posiadali małych dzieci					
- najlepiej gdyby pracownicy naszego przedsiębiorstwa ze względu na wiek mieścili się w przedziale 20-35 lat					

11. Na jakich stanowiskach (w których zawodach) można odbyć w Pana/i przedsiębiorstwie praktykę lub staż?

[prosimy wskazać maksymalnie 3 zawody lub stanowiska]

- a -
- b -
- c -
- f - w naszym przedsiębiorstwie nie organizujemy praktyk i staży

12. Na jakich stanowiskach (w których zawodach) jest zatrudnionych w Pana/i przedsiębiorstwie najwięcej pracowników?

[prosimy wskazać maksymalnie 3 zawody lub stanowiska]

- a -
- b -
- c -

DZIĘKUJEMY ZA WZIĘCIE UDZIAŁU W BADANIU

SCENARIUSZ ZOGNISKOWANEGO WYWIADU GRUPOWEGO (FGI)

Przedstawienie moderatora:

Dzień dobry,

Nazywam się ... i reprezentuję firmę Openfield, która prowadzi badanie na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie poświęcone potrzebom zatrudnieniowym zachodniopomorskich pracodawców w zakresie zawodów, kwalifikacji i umiejętności.

Przedstawienie celu spotkania:

Prowadzone badanie ma dostarczyć informacji niezbędnych do realizacji programów związanych z podniesieniem poziomu efektywności działań w zakresie wzrostu i promocji zatrudnienia z uwzględnieniem potrzeb przedsiębiorców, pracodawców. W ramach prowadzonych prac badawczych identyfikowane jest zapotrzebowanie na zawody na rynku pracy, a także na kwalifikacje i umiejętności zawodowe. Wyniki badania posłużą lepszemu planowaniu działań dostosowanych do potrzeb regionalnego rynku pracy.

Zostali Państwo zaproszeni do badania jako przedstawiciele podmiotów/klastrow/specjalnych stref ekonomicznych/parków technologicznych lub przemysłowych/związków zawodowych z uwagi na Państwa doświadczenie i wiedzę na temat specyficznych potrzeb pracodawców w regionie zachodniopomorskim. Mam tutaj przygotowane różne pytania, ale bardzo mi zależy, by Państwo opowiadali swobodnie o swoich doświadczeniach i prezentowali swoje poglądy. Proszę pamiętać, że nie ma tu ani dobrych, ani złych odpowiedzi. Dla nas ważna jest każda Państwa opinia.

Informacja o nagraniu:

Nasza rozmowa zostanie nagrana a następnie poddana transkrypcji, byśmy nie pominęli żadnego istotnego szczegółu na etapie analizy. Zarówno nagranie, jak i wyniki badania, zostaną wykorzystane tylko do celów badawczych, a Pana/i wypowiedzi traktowane są jako poufne.

Część I

[Przedstawienie się uczestników wywiadu w celu przełamania barier w komunikacji i zapewnienia komfortowej atmosfery, pozwalającej wszystkim na nieskrępowane wypowiedzi. Poinformowanie uczestników o zasadach obowiązujących podczas wywiadu, by zapewnić dyskusji sprawny przebieg, sprzyjający uzyskaniu wysokiej jakości materiału badawczego]

Część II

[Dyskusja grupowa. Poniższy zestaw pytań wskazuje zasadnicze kwestie, które zostaną poruszone przez moderatora wywiadu oraz uzupełniane za pomocą dodatkowych, pogłębiających pytań]

WPROWADZENIE W DYSKUSJĘ:

1. Jak Państwo oceniają sytuację na rynku pracy w województwie w ostatnich latach?
 - a. Jakie zmiany Państwo dostrzegają?
 - b. Jakie czynniki przyczyniają się do tych zmian?
2. Czy zmieniają się trendy jeżeli chodzi o zapotrzebowanie na różne zawody, kwalifikacje, umiejętności poszukiwane na rynku pracy?
 - a. Na czym polegają te zmiany?
 - b. W jakich branżach, obszarach są one najbardziej zauważalne? Z czego to wynika?

BLOK PYTAŃ 1: Zapotrzebowanie na zawody, kwalifikacje i umiejętności

3. Na jakie zawody obecnie jest największe zapotrzebowanie? Jacy specjaliści są najbardziej poszukiwani na rynku pracy?
 - a. Z czego to wynika?
 - b. czy łatwo jest znaleźć osoby gotowe podjąć się tych zawodów?
4. W jakim stopniu bierze się pod uwagę wykształcenie potencjalnego pracownika?
 - a. Na jakie stanowiska zatrudnia się absolwentów szkół zawodowych, a na jakie absolwenci takich szkół się nie nadają?
 - b. Czy zawsze lepsze wykształcenie oznacza lepsze przygotowanie do pracy?
 - i. Dlaczego?
 - ii. W jakich przypadkach ta zasada się nie sprawdza?
5. Jakie obszary są najważniejsze w procesie poszukiwania i zatrudniania pracowników?
 - a. *Zwrócić uwagę na:* wykształcenie, kwalifikacje/ukończone kursy, doświadczenie, staż pracy, znajomość języków obcych, oczekiwania potencjalnych pracowników

BLOK PYTAŃ 2: Trudności w poszukiwaniu pracowników

6. Czy dostrzegają Państwo deficyt niektórych zawodów na rynku pracy w regionie?
 - a. Osób w jakich zawodach brakuje?
 - b. Jakie działania są podejmowane w związku z tymi brakami?

7. Czy trudno znaleźć pracownika o odpowiednich kwalifikacjach i umiejętnościach?
 - a. Z czego wynikają te trudności?
8. Jakie problemy pojawiają się w procesie zatrudniania pracowników związane z kandydatami:
 - a. *Zwrócić uwagę na:* brak kwalifikacji, doświadczenia, wiedzy, oczekiwania kandydatów)

BLOK PYTAŃ 3: Wskazanie działań na rzecz wzrostu i promocji zatrudnienia

9. Jakie działania powinny zostać podjęte na rzecz promocji zatrudnienia w regionie?
10. Na rozwój jakich kompetencji i umiejętności należy zwrócić szczególną uwagę?
11. Jakie zawody można określić zawodami przyszłości, to jest takimi, w których spodziewają się Państwo zwiększonego zapotrzebowania?

[Podziękowanie za poświęcony czas i rozmowę]