



**Wojewódzki Urząd Pracy**  
w Szczecinie



**„Stan i perspektywy zatrudnieniowe  
zachodniopomorskich podmiotów gospodarki  
narodowej. Przygotowanie zawodowe  
w odniesieniu do cech psychospołecznych  
oraz edukacji zawodowej”**

**Raport Końcowy Skrócony**

Szczecin 2014

|                                             |                                                                                        |
|---------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Badanie realizowane<br/>na zlecenie:</b> | <b>Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie</b><br>ul. A. Mickiewicza 41<br>70-383 Szczecin |
|---------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|

|                               |                                                                                   |
|-------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Wykonawca<br/>badania:</b> | <b>Biostat Piszczek, Wolny Spółka Jawna</b><br>ul. Kowalczyka 17<br>44-206 Rybnik |
|-------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|

|                           |                              |
|---------------------------|------------------------------|
| <b>Termin realizacji:</b> | Październik-grudzień 2014 r. |
|---------------------------|------------------------------|

|                                                                                                        |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Streszczenie .....                                                                                     | 4  |
| 1. Wprowadzenie.....                                                                                   | 7  |
| Analiza desk research.....                                                                             | 9  |
| Sondaż diagnostyczny – badania CATI .....                                                              | 9  |
| Badania jakościowe – indywidualny wywiad pogłębiony IDI.....                                           | 9  |
| 2. Potrzeby pracodawców w zakresie przygotowania zawodowego pracowników ....                           | 10 |
| 3. Potrzeby pracodawców w zakresie cech psychospołecznych pracowników .....                            | 45 |
| 4. Stan i perspektywy aktywności pracodawców w obszarze praktyk zawodowych i szkolnictwa wyższego..... | 54 |
| 5. Formy i bariery aktywności rekrutacyjnej pracodawców.....                                           | 64 |
| 6. Wnioski i rekomendacje.....                                                                         | 69 |
| Spis tabel .....                                                                                       | 80 |
| Spis rysunków .....                                                                                    | 82 |

## Streszczenie

Niniejszy raport zawiera wyniki badania pn. „Stan i perspektywy zatrudnieniowe zachodniopomorskich podmiotów gospodarki narodowej. Przygotowanie zawodowe w odniesieniu do cech psychospołecznych oraz edukacji zawodowej” przeprowadzonego na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie w październiku i listopadzie 2014 roku.

W celu zdiagnozowania stanu i perspektyw zatrudnieniowych zachodniopomorskich podmiotów gospodarki narodowej postawiono 15 problemów badawczych zgrupowanych w następujących obszarach: potrzeby pracodawców w zakresie przygotowania zawodowego pracowników, potrzeby pracodawców w zakresie cech psychospołecznych pracowników, stan i perspektywy aktywności pracodawców w obszarze praktyk zawodowych i szkolnictwa wyższego, formy i bariery aktywności rekrutacyjnej pracodawców. Obszary te stanowiły wyznaczyć zasadniczą strukturę raportu.

Badania miały charakter ilościowy i jakościowy. Ilościowej analizie poddane zostały dane i opracowania Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie na temat wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej z podziałem na grupy zawodowe w poszczególnych powiatach. Zasadniczą część ilościowych analiz stanowiło opracowanie wyników badań zrealizowanych przy pomocy wywiadów telefonicznych CATI wśród zachodniopomorskich pracodawców. Łączna ilość przebadanych podmiotów – z uwzględnieniem podziału na powiaty i wielkości przedsiębiorstw – wyniosła 1051. Jakościowa część badań polegała na przeprowadzeniu oraz na analizie 30 indywidualnych wywiadów pogłębionych z liderami zatrudnienia w podregionach województwa. Koncepcja metodologiczna badań została szczegółowo przedstawiona w rozdziale pierwszym.

W rozdziale drugim przedstawione zostały potrzeby pracodawców w zakresie przygotowania zawodowego pracowników. Najogólniejsze wnioski z tej części raportu przedstawiają się następująco:

W województwie zachodniopomorskim w ostatnich 12 miesiącach 50,3% pracodawców zatrudniło nowych pracowników. W okresie kolejnych 12 miesięcy należy oczekiwać spadku zainteresowania przyjmowaniem nowych pracowników – jedynie 25,0% pracodawców zadeklarowało taką potrzebę. W okresie od 3 do 5 lat zamiar zatrudnienia nowych pracowników wyraziło jedynie 22,5% pracodawców.

W najbliższych 12 miesiącach największym zapotrzebowaniem będą cieszyły się zawody takie, jak: sprzedawca, pracownik obsługi biurowej, technik handlowiec, robotnik przy pracach prostych w przemyśle, kierowca i operator pojazdów, spawacz.

Dla większości najczęściej wskazywanych zawodów pracodawcy oczekiwali pracowników z wykształceniem co najmniej zasadniczym zawodowym. Wykształcenie gimnazjalne lub niższe było wskazywane tylko w przypadku pracowników przy pracach prostych. Wykształcenie średnie ogólnokształcące częściej było oczekiwane w zawodzie sprzedawcy i w zawodzie technika handlowca. W zawodach tych preferowane było również wykształcenie średnie techniczne, które częściej wskazywane było zwłaszcza przy zawodach takich, jak elektryk, przedstawiciel handlowy. Wykształcenie wyższe preferowane było w przypadku pracowników obsługi biurowej, księgowych, oraz kasjerów handlowych, a także w specjalizacji elektronika, robotyka, automatyka.

W rozdziale trzecim przedstawione zostały potrzeby pracodawców w zakresie cech psychospołecznych pracowników. Najogólniejsze wnioski z tej części raportu przedstawiają się następująco:

Od nowo zatrudnianych pracowników pracodawcy oczekiwali przede wszystkim chęci do pracy, punktualności, lojalności i umiejętności dostosowania się do oczekiwań, umiejętności pracy w zespole zadaniowym, umiejętności samodzielnej organizacji pracy.

Najbardziej niepożądane cechy przyszłych pracowników to – zgodnie z deklaracjami zachodniopomorskich pracodawców – przede wszystkim niepunktualność, niesystematyczność, niesamodzielność, konfliktowość oraz niedyskrecja.

W odniesieniu do większości zawodów płeć nie odgrywała kluczowej roli przy rekrutacji. Kobiety częściej niż mężczyźni były preferowane jako pracownicy obsługi biurowej. Mężczyźni byli natomiast preferowani w takich zawodach jak magazynier, mechanik samochodów osobowych, monter instalacji centralnego ogrzewania i ciepłej wody, pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle, spawacze i pokrewni. W trzech zawodach (robotnik budowlany, stolarz, ślusarz) pracodawcy preferowali wyłącznie mężczyzn.

W rozdziale czwartym przedstawiony został stan i perspektywy pracodawców w obszarze praktyk zawodowych i szkolnictwa wyższego. Badania ukazały, że w okresie ostatnich 12 miesięcy pracodawcy z województwa zachodniopomorskiego częściej organizowali praktyki niż staże zawodowe. Organizacja praktyk częściej przyjmowała nieinstytucjonalizowany charakter niż organizacja staży.

Kluczowym powodem skłaniającym do przyjmowania praktykantów było przekonanie, że praktyki to dobry sposób na przeszkolenie przyszłego pracownika. W dalszej kolejności badani wskazywali na korzyści finansowe z tytułu zatrudnienia takich osób, a także na potencjał wiedzy i umiejętności praktykantów. Pracodawcy skłonni przyjmować stażystów rzadziej niż pracodawcy skłonni do przyjmowania

praktykantów kierowali się przekonaniem, że określona forma stanowi dobry sposób na przeszkolenie pracownika, częściej natomiast wskazywali na korzyści finansowe z tytułu zatrudnienia stażystów.

Najistotniejszą trudnością związaną z organizacją praktyk wskazywaną przez pracodawców niezamierzających przyjmować praktykantów była organizacja miejsca pracy dla takich osób. Nieco rzadziej badani wskazywali – między innymi – na brak motywacji do pracy u praktykantów oraz na zbyt małą efektywność pracy takich osób. Organizacji staży nie sprzyjał w szczególności brak motywacji stażystów do pracy. Przeszkodą okazywało się także zorganizowanie miejsca pracy dla takich osób.

Zdecydowana większość badanych firm nie kontaktowała się z placówkami edukacyjnymi lub z instytucjami rynku pracy w zakresie organizacji praktyk i staży. Pracodawcy najczęściej współpracowali ze szkołami oraz w porozumieniu z Urzędami Pracy w zakresie ustalania programów praktyk i staży.

Zdecydowana większość przedsiębiorstw nie wykazywała jakiegokolwiek zaangażowania we współpracę ze szkołami i placówkami edukacyjnymi w zakresie tworzenia programów kształcenia oraz oferty edukacyjnej. Pracodawcy najczęściej angażowali się we współpracę z placówkami edukacyjnymi w zakresie organizowania kształcenia praktycznego dla uczniów lub kursów zawodowych. Rzadziej realizowana była współpraca z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego

Rozdział piąty – ostatni - dotyczył form i barier aktywności rekrutacyjnej pracodawców. Badania ukazały, że najczęściej stosowane sposoby pozyskiwania pracowników przez zachodniopomorskich pracodawców to umieszczanie ogłoszeń w Internecie oraz polecanie kandydatów na stanowisko przez znajomych lub krewnych.

Większość pracodawców nie miało problemów ze znalezieniem odpowiedniego pracownika na określone stanowisko. Najczęściej trudności ze znalezieniem nowych pracowników dotyczyły pracodawców, którzy deklarowali zamiar zatrudnienia nowych osób w okresie najbliższych 12 miesięcy. Trudności ze znalezieniem pracowników najczęściej wynikały z niespełniania oczekiwań przez kandydatów z zakresu wiedzy i umiejętności zawodowych. Trudnością często okazywał się też brak uprawnień, formalnych kwalifikacji i wykształcenia

W części końcowej przedstawione zostały wnioski, na podstawie których sformułowane zostały rekomendacje.

W aneksie, oprócz zastosowanych narzędzi badawczych, znalazły się szczegółowe zestawienia analiz prowadzonych na poziomie powiatów.

## 1. Wprowadzenie

Przeciwdziałanie bezrobociu może dokonywać się poprzez odpowiednie dopasowywanie wykształcenia, kwalifikacji i kompetencji potencjalnych pracowników do oczekiwań pracodawców. Istotne zatem staje się rozpoznanie zapotrzebowania pracodawców na wykonawców określonych zawodów, z uwzględnieniem ich oczekiwań w zakresie wykształcenia, kwalifikacji zawodowych oraz kompetencji miękkich, a następnie – z wykorzystaniem odpowiednich praktyk instytucjonalnych – skierowanie osób poszukujących lub zamierzających poszukiwać zatrudnienia do określonych branży, miejsc pracy, na odpowiednie stanowiska, czy też – na odpowiednie szkolenia, kursy, staże lub praktyki. Ponadto, istotne staje się nie tylko monitorowanie oczekiwań pracodawców względem pracowników, ale także włączanie pracodawców w działania, które – w skutkach – zminimalizują nierównowagę między popytem a podażą na rynku pracy. Organizacja wspomnianych już staży i praktyk, a w pewnym zakresie również kursów i szkoleń, wymaga zaangażowania zarówno ze strony (potencjalnych) pracowników jak i pracodawców.

W celu zdiagnozowania stanu i perspektyw zatrudnieniowych zachodniopomorskich podmiotów gospodarki narodowej w kontekście przygotowania zawodowego, cech psychospołecznych, oraz edukacji zawodowej ze szczególnym uwzględnieniem perspektyw udziału pracodawców w kształtowaniu oferty edukacyjnej postawione zostały następujące problemy badawcze zgrupowane w odpowiednich obszarach:

### Potrzeby pracodawców w zakresie przygotowania zawodowego pracowników

- Jakie potrzeby deklarują zachodniopomorscy pracodawcy w zakresie przygotowania zawodowego potencjalnych pracowników kierowanych przez nich podmiotów gospodarki narodowej (zawód wg ISCO-08, wykształcenie, specjalność, uprawnienia, doświadczenie, kwalifikacje zawodowe, popyt na pracę, itp.)?
- Jakie potrzeby w zakresie przygotowania zawodowego przewidują zachodniopomorscy pracodawcy w perspektywie najbliższych 12 miesięcy oraz 3-5 lat w reprezentowanych przez nich branżach (wg PKD 2007)? (przewidywany zmiany w poziomie popytu na zawody – wg ISCO-08, zmiany dot. specjalności, uprawnień, kwalifikacji zawodowych, itp.)
- Jaki jest stan zatrudnienia w badanych podmiotach gospodarki narodowej w podziale zawodowym (wg ISCO-08) oraz branżę prowadzonej przez zachodniopomorskich pracodawców działalności (wg PKD 2007)? (zawód, specjalność)
- Czy deklarowane zapotrzebowanie pracodawców na wykonawców określonych zawodów znajduje odzwierciedlenie w ilości zgłaszanych

ofert w Urzędach Pracy? W jaki sposób kwestia ta przedstawia się w podziale na powiaty województwa?

Potrzeby pracodawców w zakresie cech psychospołecznych pracowników (umiejętności, cechy osobowościowe, wiek, miejsce zamieszkania, sytuacja rodzinna, itp.

- Jakie potrzeby deklarują zachodniopomorscy pracodawcy w zakresie cech psychospołecznych potencjalnych pracowników w reprezentowanych przez nich podmiotach gospodarki narodowej (zestawienie cech pożądanых i niepożądanych z uwzględnieniem kategorii zawodowej)?
- W przypadku rekrutacji do jakich zawodów oraz w jakich okolicznościach cechy takie jak płeć, wiek, sytuacja rodzinna, miejsce zamieszkania okazują się ważniejsze lub nie mniej ważne niż poziom wykształcenia oraz inne pozaedukacyjne kwalifikacje?
- Jakie potrzeby w zakresie cech psychospołecznych przewidują zachodniopomorscy pracodawcy w perspektywie najbliższych 12 miesięcy oraz 3-5 lat w reprezentowanych przez nich branżach i podmiotach gospodarki narodowej? (umiejętności, cechy osobowościowe, wiek, miejsce zamieszkania, sytuacja rodzinna, itp.)

Stan i perspektywy aktywności pracodawców w obszarze praktyk zawodowych i szkolnictwa wyższego

- Jakie są postawy zachodniopomorskich pracodawców związane z organizacją praktyk i staży zawodowych (przyjmowanie na praktyki i staże, formy współpracy z instytucjami rynku pracy, itp.)?
- Jakie są w opinii zachodniopomorskich pracodawców uwarunkowania (czynniki sprzyjające i bariery) organizowania praktyk zawodowych?
- Czy na decyzje o organizacji praktyk i staży może rzutować ocena potencjalnych praktykantów i stażystów w zakresie kompetencji zawodowych oraz cech psychospołecznych?
- Jaki jest poziom i forma zaangażowania zachodniopomorskich pracodawców w tworzeniu programów kształcenia i oferty edukacyjnej oraz współpracy ze szkołami i placówkami edukacyjnymi?

Formy i bariery aktywności rekrutacyjnej pracodawców

- W jaki sposób zachodniopomorscy pracodawcy pozyskują pracowników? (najczęściej stosowane oraz najefektywniejsze sposoby pozyskiwania pracowników)
- Jakie trudności w pozyskiwaniu pracowników wskazują zachodniopomorscy pracodawcy?

W celu uzyskania odpowiedzi na pytania badawcze przeprowadzona została analiza danych pierwotnych WUP w Szczecinie oraz empiryczne badania ilościowe i jakościowe.

### **Analiza desk research**

Wykonawca przeprowadził analizę desk research w oparciu o dane i opracowania Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie. Analizie poddane zostały dane na temat wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej (w tym pracy subsydiowanej) z podziałem na grupy zawodowe w poszczególnych powiatach. Dane te zostały zestawione z danymi pierwotnymi uzyskanymi przez Wykonawcę przy pomocy sondażu diagnostycznego.

Porównanie danych pozwoliło na dokonanie częściowej obiektywizacji zapotrzebowania pracodawców na wykonawców określonych zawodów (deklarowane a zgłaszane zapotrzebowanie w obrębie określonych zawodów i powiatów). W celu realizacji tej części badania Wykonawca skorzystał z bazy internetowej WUP w Szczecinie „Bezrobotni według zawodów i specjalności”<sup>1</sup>.

### **Sondaż diagnostyczny – badania CATI**

Badanie ilościowe na reprezentatywnej próbie pracodawców w powiatach województwa zachodniopomorskiego zostało przeprowadzone metodą sondażu diagnostycznego przy pomocy kwestionariusza wywiadu telefonicznego wspomaganego komputerowo (CATI). Ustalenie liczby badanych pracodawców na poziomie 1051 umożliwiło wnioskowanie na temat ogółu populacji, przy założeniu maksymalnego błędu statystycznego na poziomie 3% oraz przy poziomie ufności wynoszącym 95%.

### **Badania jakościowe – indywidualny wywiad pogłębiony IDI**

Badania jakościowe przeprowadzone zostały z wykorzystaniem scenariusza indywidualnego wywiadu pogłębionego (IDI). Zastosowany został celowy dobór próby. Badaniami objęci zostali liderzy zatrudnienia z uwzględnieniem poszczególnych podregionów województwa (NUTS 3; szczeciński, Szczecin, stargardzki, koszaliński). Podmioty (w liczbie 30) będące liderami zatrudnienia wybrane zostały z listy największych pracodawców w podregionach województwa zachodniopomorskiego, opracowanej na podstawie bazy danych HBI. Na każdy z podregionów nie przypadało mniej niż 5 liderów zatrudnienia.

---

<sup>1</sup> <http://www.wup.pl/pl/dla-instytucji/statystyka-badania-i-analiza/bezrobotni-wedug-zawodow-i-specjalnoci/>

## 2. Potrzeby pracodawców w zakresie przygotowania zawodowego pracowników

Na podstawie danych opublikowanych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie („Bezrobotni według zawodów i specjalności”), ustalono, że w na terenie województwa zachodniopomorskiego zgłoszonych zostało w I półroczu 2014 r. łącznie 29 349 wolnych miejsc pracy oraz miejsc aktywizacji zawodowej (w tym pracy subsydiowanej). Najwięcej ofert zgłoszono w Szczecinie (5 545; 18,9% ogółu zgłoszonych miejsc pracy). W Koszalinie bezrobotnym zaproponowano o ponad trzy tysiące mniej miejsc – 2 397 ofert, co stanowi 8,2% wszystkich wakatów na terenie województwa zachodniopomorskiego. Kolejność powiatów pod względem liczby zgłaszanych ofert: powiat gryficki (1 778 ofert; 6,1%), stargardzki (1 753 oferty; 6,0%), szczecinecki (1 637; 5,6%), świdwiński (1 629 ofert; 5,6%), goleniowski (1 346; 4,6%), myśliborski (1 331; 4,5%), koszaliński (1 272; 4,3%), sławieński (1 166; 4,0%), kołobrzeski (1 144; 3,9%), choszczeński (1 126; 3,8%) i drawski (1 121; 3,8%). Najmniej ofert odnotowano w powiecie Miasto Świnoujście (584; 2,0%) oraz w powiatach białogardzkim (629; 2,1%) i polickim (636; 2,2%).

Wśród grup zawodów największe zapotrzebowanie zgłoszono w następujących: pracownicy usług osobistych (5 386 ofert; 18,4% ogółu), sprzedawcy i pokrewni (3 071 ofert; 10,5%), sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni (1 958 ofert; 6,7%). Duże zapotrzebowanie zgłoszono również w grupach: ładowacze nieczystości i inni pracownicy przy pracach prostych (1 654 ofert; 5,6%), robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni (1 539 ofert; 5,2%), robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie (1 515 ofert; 5,2%), robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków) (1 502 oferty; 5,1%), pomoce domowe i sprzątaczkę (1 224 oferty; 4,2%), robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni (1 147 ofert; 3,9%), średni personel do spraw biznesu i administracji (1 138 ofert; 3,9%). Na zachodniopomorskim rynku pracy pod względem zgłoszonych ofert zatrudnienia dominują dwa duże miasta: Szczecin i Koszalin. Publikowane są w nich również oferty skierowane do grup zawodowych, na które zapotrzebowanie w innych powiatach jest rzadkie. Dominującymi grupami zawodów, do których kierowane są oferty pracy w większości powiatów, są pracownicy usług osobistych oraz sprzedawcy i pokrewni.

**Tabela 1. Dane na temat wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej (w tym pracy subsydiowanej) z podziałem na grupy zawodowe w 11 z 21 powiatów województwa zachodniopomorskiego**

| Symbol grupy dużej | Zawody i specjalności                                                     | Powiaty      |              |         |             |           |           |           |             |                 |             |         |
|--------------------|---------------------------------------------------------------------------|--------------|--------------|---------|-------------|-----------|-----------|-----------|-------------|-----------------|-------------|---------|
|                    |                                                                           | białogardzki | choszczeński | drawski | goleńiowski | gryfiński | gryfiński | kamieński | kołobrzeski | Miasto Koszalin | koszaliński | łobeski |
| 01                 | Oficerowie sił zbrojnych                                                  | 0            | 0            | 0       | 0           | 0         | 0         | 0         | 0           | 0               | 0           | 0       |
| 02                 | Podoficerowie sił zbrojnych                                               | 0            | 0            | 0       | 0           | 0         | 0         | 0         | 0           | 0               | 0           | 0       |
| 03                 | Żołnierze szeregowi                                                       | 0            | 0            | 0       | 0           | 0         | 0         | 0         | 0           | 0               | 0           | 0       |
| 11                 | Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i dyrektorzy generalni | 0            | 0            | 0       | 0           | 0         | 0         | 0         | 0           | 0               | 0           | 0       |
| 12                 | Kierownicy do spraw zarządzania i handlu                                  | 2            | 2            | 2       | 2           | 2         | 0         | 4         | 10          | 4               | 2           | 0       |
| 13                 | Kierownicy do spraw produkcji i usług                                     | 3            | 2            | 1       | 7           | 3         | 1         | 1         | 0           | 10              | 0           | 0       |
| 14                 | Kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych     | 0            | 0            | 0       | 2           | 4         | 0         | 0         | 0           | 2               | 5           | 0       |
| 21                 | Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych                | 3            | 4            | 6       | 14          | 12        | 6         | 34        | 2           | 30              | 3           | 1       |
| 22                 | Specjaliści do spraw zdrowia                                              | 2            | 1            | 1       | 7           | 10        | 2         | 4         | 34          | 10              | 10          | 7       |
| 23                 | Specjaliści nauczania i wychowania                                        | 1            | 6            | 14      | 14          | 22        | 3         | 30        | 7           | 14              | 10          | 6       |
| 24                 | Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania                          | 6            | 17           | 8       | 7           | 9         | 13        | 17        | 19          | 125             | 14          | 1       |
| 25                 | Specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych             | 0            | 1            | 0       | 0           | 1         | 1         | 2         | 0           | 5               | 0           | 0       |
| 26                 | Specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury             | 1            | 1            | 3       | 3           | 1         | 1         | 7         | 7           | 12              | 1           | 0       |

|    |                                                                          |     |     |     |     |     |     |    |     |     |     |     |
|----|--------------------------------------------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|-----|-----|-----|-----|
| 31 | Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych              | 13  | 6   | 7   | 14  | 3   | 12  | 17 | 4   | 33  | 3   | 5   |
| 32 | Średni personel do spraw zdrowia                                         | 10  | 11  | 10  | 14  | 18  | 12  | 5  | 17  | 17  | 10  | 14  |
| 33 | Średni personel do spraw biznesu i administracji                         | 30  | 23  | 31  | 40  | 22  | 31  | 25 | 25  | 228 | 5   | 34  |
| 34 | Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny | 8   | 51  | 14  | 23  | 33  | 36  | 29 | 14  | 17  | 16  | 11  |
| 35 | Technicy informatycy                                                     | 0   | 1   | 2   | 3   | 5   | 2   | 1  | 5   | 7   | 1   | 2   |
| 41 | Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni                     | 67  | 94  | 113 | 72  | 97  | 101 | 10 | 8   | 186 | 110 | 73  |
| 42 | Pracownicy obsługi klienta                                               | 1   | 26  | 5   | 15  | 60  | 20  | 64 | 40  | 27  | 27  | 2   |
| 43 | Pracownicy do spraw finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej    | 7   | 18  | 20  | 86  | 22  | 18  | 26 | 15  | 117 | 13  | 6   |
| 44 | Pozostali pracownicy obsługi biura                                       | 10  | 46  | 4   | 72  | 1   | 13  | 16 | 12  | 32  | 15  | 13  |
| 51 | Pracownicy usług osobistych                                              | 103 | 152 | 275 | 173 | 562 | 129 | 62 | 262 | 83  | 253 | 212 |
| 52 | Sprzedawcy i pokrewni                                                    | 60  | 150 | 71  | 131 | 157 | 144 | 59 | 139 | 243 | 120 | 44  |
| 53 | Pracownicy opieki osobistej i pokrewni                                   | 10  | 17  | 8   | 10  | 19  | 6   | 5  | 2   | 12  | 10  | 9   |
| 54 | Pracownicy usług ochrony                                                 | 3   | 8   | 33  | 13  | 10  | 15  | 7  | 30  | 26  | 9   | 0   |
| 61 | Rolnicy produkcji towarowej                                              | 2   | 3   | 10  | 6   | 7   | 22  | 6  | 2   | 5   | 9   | 1   |
| 62 | Leśnicy i rybacy                                                         | 5   | 7   | 15  | 7   | 6   | 4   | 5  | 2   | 2   | 8   | 24  |
| 63 | Rolnicy i rybacy pracujący na własne potrzeby                            | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0  | 0   | 0   | 0   | 0   |
| 71 | Robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)                | 15  | 40  | 31  | 62  | 117 | 41  | 89 | 90  | 134 | 24  | 14  |
| 72 | Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni         | 26  | 23  | 17  | 80  | 55  | 38  | 19 | 20  | 154 | 28  | 8   |

|                         |                                                                                                |             |              |              |              |              |             |             |              |              |              |             |
|-------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------|-------------|--------------|--------------|--------------|-------------|
| 73                      | Rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni                                                         | 6           | 0            | 1            | 4            | 2            | 1           | 0           | 0            | 3            | 2            | 1           |
| 74                      | Elektrycy i elektronicy                                                                        | 7           | 7            | 5            | 17           | 8            | 6           | 7           | 6            | 23           | 6            | 1           |
| 75                      | Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni | 48          | 36           | 53           | 60           | 29           | 27          | 9           | 51           | 273          | 22           | 39          |
| 81                      | Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych                                      | 24          | 35           | 16           | 28           | 28           | 15          | 13          | 9            | 154          | 11           | 66          |
| 82                      | Monterzy                                                                                       | 4           | 1            | 1            | 33           | 5            | 0           | 0           | 3            | 13           | 0            | 3           |
| 83                      | Kierowcy i operatorzy pojazdów                                                                 | 38          | 24           | 40           | 57           | 64           | 15          | 13          | 10           | 38           | 19           | 20          |
| 91                      | Pomoce domowe i sprzątaczk                                                                     | 15          | 34           | 18           | 56           | 144          | 61          | 71          | 73           | 55           | 50           | 15          |
| 92                      | Robotnicy pomocniczy w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie                                   | 20          | 14           | 2            | 7            | 16           | 6           | 3           | 1            | 0            | 44           | 27          |
| 93                      | Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie                       | 25          | 81           | 57           | 133          | 57           | 25          | 13          | 87           | 75           | 48           | 66          |
| 94                      | Pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki                                                   | 11          | 15           | 12           | 40           | 119          | 68          | 3           | 123          | 39           | 31           | 1           |
| 95                      | Sprzedawcy uliczni i pracownicy świadczący usługi na ulicach                                   | 0           | 0            | 0            | 0            | 0            | 0           | 0           | 5            | 0            | 0            | 0           |
| 96                      | Ładowacze nieczystości i inni pracownicy przy pracach prostych                                 | 43          | 169          | 215          | 34           | 48           | 29          | 15          | 10           | 189          | 333          | 84          |
| <b>Suma (powiat)</b>    |                                                                                                | <b>629</b>  | <b>1 126</b> | <b>1 121</b> | <b>1 346</b> | <b>1 778</b> | <b>924</b>  | <b>691</b>  | <b>1 144</b> | <b>2 397</b> | <b>1 272</b> | <b>810</b>  |
| <b>Odsetek (powiat)</b> |                                                                                                | <b>2,1%</b> | <b>3,8%</b>  | <b>3,8%</b>  | <b>4,6%</b>  | <b>6,1%</b>  | <b>3,1%</b> | <b>2,4%</b> | <b>3,9%</b>  | <b>8,2%</b>  | <b>4,3%</b>  | <b>2,8%</b> |

Źródło: baza internetowa WUP w Szczecinie „Bezrobotni według zawodów i specjalności”, <http://www.wup.pl/pl/dla-instytucji/statystyka-badania-i-analiza/bezrobotni-wedug-zawodow-i-specjalnoci/>

**Tabela 2. Dane na temat wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej (w tym pracy subsydiowanej) z podziałem na grupy zawodowe w 10 z 21 powiatów województwa zachodniopomorskiego**

| Symbol grupy dużej | Zawody i specjalności                                                     | Powiaty     |         |          |            |              |             |            |                    |         |                 |
|--------------------|---------------------------------------------------------------------------|-------------|---------|----------|------------|--------------|-------------|------------|--------------------|---------|-----------------|
|                    |                                                                           | myśliborski | policki | pyrzycki | sławieński | starogardzki | szczeciński | świdwiński | Miasto Świnoujście | walecki | Miasto Szczecin |
| 01                 | Oficerowie sił zbrojnych                                                  | 0           | 0       | 0        | 0          | 0            | 0           | 0          | 0                  | 0       | 0               |
| 02                 | Podoficerowie sił zbrojnych                                               | 0           | 0       | 0        | 0          | 0            | 0           | 0          | 0                  | 0       | 0               |
| 03                 | Żołnierze szeregowi                                                       | 0           | 0       | 0        | 0          | 0            | 0           | 0          | 0                  | 0       | 0               |
| 11                 | Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i dyrektorzy generalni | 0           | 0       | 1        | 0          | 0            | 0           | 0          | 0                  | 0       | 0               |
| 12                 | Kierownicy do spraw zarządzania i handlu                                  | 5           | 1       | 0        | 1          | 2            | 3           | 0          | 3                  | 0       | 7               |
| 13                 | Kierownicy do spraw produkcji i usług                                     | 1           | 0       | 2        | 2          | 6            | 6           | 3          | 1                  | 4       | 9               |
| 14                 | Kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych     | 3           | 2       | 1        | 1          | 0            | 2           | 0          | 2                  | 0       | 2               |
| 21                 | Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych                | 7           | 6       | 0        | 2          | 11           | 14          | 6          | 4                  | 4       | 79              |
| 22                 | Specjaliści do spraw zdrowia                                              | 0           | 2       | 2        | 24         | 9            | 5           | 1          | 9                  | 3       | 28              |
| 23                 | Specjaliści nauczania i wychowania                                        | 10          | 7       | 8        | 18         | 31           | 19          | 23         | 4                  | 3       | 14              |
| 24                 | Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania                          | 21          | 14      | 2        | 7          | 15           | 16          | 13         | 6                  | 12      | 127             |
| 25                 | Specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych             | 1           | 0       | 0        | 1          | 1            | 0           | 1          | 0                  | 1       | 8               |
| 26                 | Specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury             | 2           | 2       | 7        | 13         | 7            | 8           | 2          | 4                  | 1       | 30              |

|    |                                                                          |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
|----|--------------------------------------------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 31 | Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych              | 3   | 8   | 2   | 14  | 14  | 13  | 10  | 10  | 11  | 51  |
| 32 | Średni personel do spraw zdrowia                                         | 16  | 9   | 6   | 11  | 16  | 20  | 48  | 4   | 8   | 53  |
| 33 | Średni personel do spraw biznesu i administracji                         | 53  | 27  | 33  | 23  | 26  | 22  | 77  | 11  | 64  | 308 |
| 34 | Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny | 79  | 12  | 13  | 16  | 32  | 25  | 27  | 5   | 5   | 422 |
| 35 | Technicy informatycy                                                     | 1   | 1   | 0   | 1   | 3   | 2   | 2   | 0   | 0   | 21  |
| 41 | Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni                     | 111 | 29  | 70  | 52  | 158 | 114 | 52  | 33  | 41  | 367 |
| 42 | Pracownicy obsługi klienta                                               | 21  | 5   | 9   | 29  | 7   | 21  | 11  | 58  | 16  | 41  |
| 43 | Pracownicy do spraw finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej    | 34  | 6   | 28  | 15  | 48  | 23  | 14  | 2   | 24  | 237 |
| 44 | Pozostali pracownicy obsługi biura                                       | 17  | 9   | 6   | 1   | 5   | 29  | 33  | 2   | 5   | 78  |
| 51 | Pracownicy usług osobistych                                              | 169 | 171 | 92  | 374 | 428 | 525 | 558 | 99  | 172 | 532 |
| 52 | Sprzedawcy i pokrewni                                                    | 160 | 34  | 84  | 137 | 127 | 167 | 73  | 114 | 50  | 807 |
| 53 | Pracownicy opieki osobistej i pokrewni                                   | 13  | 11  | 11  | 17  | 45  | 17  | 14  | 3   | 8   | 34  |
| 54 | Pracownicy usług ochrony                                                 | 1   | 18  | 8   | 15  | 0   | 27  | 9   | 24  | 4   | 108 |
| 61 | Rolnicy produkcji towarowej                                              | 22  | 1   | 8   | 2   | 9   | 22  | 9   | 4   | 32  | 2   |
| 62 | Leśnicy i rybacy                                                         | 11  | 4   | 3   | 2   | 7   | 17  | 4   | 0   | 3   | 3   |
| 63 | Rolnicy i rybacy pracujący na własne potrzeby                            | 0   | 0   | 0   | 0   | 1   | 0   | 200 | 0   | 0   | 0   |
| 71 | Robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)                | 59  | 17  | 35  | 52  | 76  | 92  | 26  | 14  | 42  | 432 |
| 72 | Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni         | 60  | 51  | 129 | 17  | 65  | 68  | 34  | 21  | 51  | 575 |

|                         |                                                                                                |              |             |             |              |              |              |              |             |             |              |
|-------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------------|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------|-------------|--------------|
| 73                      | Rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni                                                         | 4            | 1           | 1           | 2            | 11           | 1            | 4            | 0           | 1           | 13           |
| 74                      | Elektrycy i elektronicy                                                                        | 6            | 2           | 7           | 5            | 33           | 26           | 12           | 10          | 6           | 104          |
| 75                      | Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni | 94           | 30          | 46          | 60           | 51           | 31           | 60           | 9           | 20          | 99           |
| 81                      | Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych                                      | 10           | 15          | 40          | 28           | 16           | 25           | 14           | 2           | 24          | 40           |
| 82                      | Monterzy                                                                                       | 156          | 70          | 21          | 20           | 33           | 19           | 1            | 0           | 1           | 7            |
| 83                      | Kierowcy i operatorzy pojazdów                                                                 | 36           | 11          | 15          | 22           | 36           | 49           | 20           | 15          | 44          | 213          |
| 91                      | Pomoce domowe i sprzątaczk                                                                     | 41           | 9           | 27          | 72           | 40           | 35           | 37           | 42          | 22          | 307          |
| 92                      | Robotnicy pomocniczy w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie                                   | 26           | 7           | 8           | 7            | 209          | 2            | 42           | 0           | 19          | 1            |
| 93                      | Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie                       | 38           | 15          | 42          | 49           | 104          | 96           | 94           | 29          | 226         | 155          |
| 94                      | Pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki                                                   | 20           | 14          | 12          | 41           | 18           | 41           | 19           | 40          | 22          | 57           |
| 95                      | Sprzedawcy uliczni i pracownicy świadczący usługi na ulicach                                   | 0            | 0           | 0           | 0            | 0            | 0            | 0            | 0           | 0           | 3            |
| 96                      | Ładowacze nieczystości i inni pracownicy przy pracach prostych                                 | 20           | 15          | 82          | 13           | 53           | 35           | 76           | 0           | 20          | 171          |
| <b>Suma (powiat)</b>    |                                                                                                | <b>1 331</b> | <b>636</b>  | <b>861</b>  | <b>1 166</b> | <b>1 753</b> | <b>1 637</b> | <b>1 629</b> | <b>584</b>  | <b>969</b>  | <b>5 545</b> |
| <b>Odsetek (powiat)</b> |                                                                                                | <b>4,5%</b>  | <b>2,2%</b> | <b>2,9%</b> | <b>4,0%</b>  | <b>6,0%</b>  | <b>5,6%</b>  | <b>5,6%</b>  | <b>2,0%</b> | <b>3,3%</b> | <b>18,9%</b> |

Źródło: baza internetowa WUP w Szczecinie „Bezrobotni według zawodów i specjalności”, <http://www.wup.pl/pl/dla-instytucji/statystyka-badania-i-analiza/bezrobotni-wedug-zawodow-i-specjalnoci/>

Wyniki badań ilościowych przeprowadzonych na reprezentatywnej próbie pracodawców w powiatach województwa zachodniopomorskiego wskazują, że zapotrzebowanie na pracowników największe jest u pracodawców w powiecie Miasto Szczecin: 251 miejsc pracy, co stanowi 27% ogółu zapotrzebowania zgłoszonego w całym województwie (931). W innych powiatach zapotrzebowanie jest stosunkowo niskie: powiat kamieński (93 miejsca pracy; 10,0% ogółu ofert zgłoszonych w województwie), stargardzki (89; 9,6%), gryfiński (88; 9,5%), Miasto Koszalin (64; 6,9%), powiat kołobrzeski (53; 5,7%), sławieński (47; 5,0%), policki (40; 4,3%). W pozostałych powiatach przedsiębiorcy zadeklarowali poszukiwanie od dwóch do trzydziestu pracowników. Najmniej pracowników poszukuje się w powiecie białogardzkim (2; 0,2%) i świdwińskim (3; 0,3%).

Grupy zawodów, w których pracodawcy zgłosili największe zapotrzebowanie, to przede wszystkim sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni (140 miejsc pracy; 15% ogółu), przy czym oferty skierowane dla tej grupy pojawiały się głównie w powiatach Miasto Szczecin (70) i stargardzkim (51). Wielu pracowników poszukuje się też w grupie sprzedawców i pokrewnych (130; 14,0%), szczególnie na terenach powiatów kołobrzeskiego (36) i Miasto Szczecin (33). Wśród ofert skierowanych do trzeciej z najczęściej występujących dużych grup – robotników obróbki metali, mechaników maszyn i urządzeń i pokrewnych (115 miejsc pracy; 12,4% ogółu) – dominują oferty zatrudnienia w powiatach gryfickim (49 miejsc pracy) i Miasto Koszalin (22). Ponad połowę deklaracji zatrudnienia dla grupy robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni zgłoszono w powiecie sławieńskim (31 z 89) i w Szczecinie (20). Zapotrzebowanie na pracowników grup: robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków) (53; 5,7%), robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie (50; 5,4%), kierowcy i operatorzy pojazdów (47; 5,0%), pomoce domowe i sprzątaczkę (41; 4,4%), pracownicy usług osobistych (41; 4,4%). Najmniej ofert dotyczyło grup: kierownicy do spraw produkcji i usług, specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych, specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury, technicy informatycy, pozostali pracownicy obsługi biura, w których zadeklarowano po 2 miejsca pracy, co stanowi 0,2% ogółu. Nie zgłoszono zapotrzebowania w następujących grupach: oficerowie sił zbrojnych, podoficerowie sił zbrojnych, żołnierze szeregowi, przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i dyrektorzy generalni, kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych, leśnicy i rybacy, rolnicy i rybacy pracujący na własne potrzeby, monterzy, robotnicy pomocniczy w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie, sprzedawcy uliczni i pracownicy świadczący usługi na ulicach.

Wyniki analizy pozwalają stwierdzić, że na zachodniopomorskim rynku pracy, w zakresie zgłaszanego przez pracodawców zapotrzebowania na pracowników, dominuje Szczecin. Dużo mniej wolnych miejsc pracy deklaruje się w powiatach kamieńskim, stargardzkim, gryfińskim, czy w Koszalinie. Wśród najczęściej poszukiwanych grup zawodów dominują sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni, oraz sprzedawcy i pośredni.

Porównanie danych uzyskanych z opracowania Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie i danych zebranych przy pomocy sondażu diagnostycznego wśród pracodawców, pozwoliło na dokonanie częściowej obiektywizacji stopnia zapotrzebowania pracodawców na wykonawców określonych zawodów (porównano deklarowane przez pracodawców i zgłaszane w urzędach pracy zapotrzebowanie w obrębie określonych zawodów w poszczególnych powiatach). Analiza danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie pozwala stwierdzić, że najwięcej wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej (w tym pracy subsydiowanej) w województwie zachodniopomorskim zgłoszono w I półroczu 2014 r. w Szczecinie (5 545 ofert, co stanowi 18,9% ogółu). Dominującą rolę tego miasta na rynku pracy województwa zachodniopomorskiego potwierdzili także pracodawcy – zadeklarowane przez nich wolne miejsca pracy w tym mieście stanowią 27% ogółu deklarowanych dla całego województwa ofert. W pozostałych powiatach zarówno zgłoszonych do Wojewódzkiego Urzędu Pracy, jak i deklarowanych w ankietach wolnych miejsc pracy jest dużo mniej, niż w stolicy województwa. Zestawienie danych z powiatów, w których występuje największa liczba wolnych miejsc pracy uwidacznia również różnice pomiędzy zapotrzebowaniem pracodawców deklarowanym w ankietach a tym zgłaszanym do Wojewódzkiego Urzędu Pracy. Wyniki te są zbliżone jedynie w dwóch powiatach: stargardzkim i w Koszalinie, gdzie wynoszą od 6 do 9,6% ogółu wolnych miejsc pracy. Najmniejszą liczbę wolnych miejsc pracy zgłoszono i zadeklarowano w powiecie białogardzkim - 2,1% ofert zgłoszonych do WUP i 0,2% deklaracji pracodawców w czasie sondażu diagnostycznego.

Deklarowane i zgłaszane zapotrzebowanie największe jest w kilku grupach zawodów:

- pracownicy usług osobistych,
- sprzedawcy i pokrewni,
- sekretarki,
- operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni,
- ładownice nieczystości,
- inni pracownicy przy pracach prostych,

przy czym występują tutaj znaczne różnice pomiędzy zgłaszanymi ofertami a deklarowanym zapotrzebowaniem. Analiza ofert zgłoszonych do WUP wykazuje, że prawie jedna piąta z nich dotyczy pracowników usług osobistych (18,4%), ponad jedna dziesiąta sprzedawców i pokrewnych (10,5%), a kolejną grupą, do której skierowane są oferty są sekretarki oraz operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni (6,7%). W czasie sondażu pracodawcy zadeklarowali następujące zapotrzebowanie: sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych



i pokrewni (15% ogółu), sprzedawcy i pokrewni (14,0%), robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewnych (12,4%), robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni (9,6%). Warto przy tym zaznaczyć, że wśród najczęściej wymienianych przez pracodawców grup, prawie wszystkie lub ponad połowę deklaracji zgłoszono w dwóch powiatach (np.: Szczecin i powiat stargardzki w przypadku sekretarek, operatorów urządzeń biurowych i pokrewnych). W sondażu pracodawcy zadeklarowali mniejsze zapotrzebowanie na pracowników: 12 grup dużych nie pojawiło się wśród deklaracji w ogóle, a w przypadku 13 grup zapotrzebowanie nie przekroczyło 1%. Najmniejszym zainteresowaniem cieszą się pracownicy w obrębie grup: sprzedawcy uliczni i pracownicy świadczący usługi na ulicach, kierownicy do spraw produkcji i usług, specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych, specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury, technicy informatycy, pozostali pracownicy obsługi biura.

W badaniu ilościowym wzięło udział 1051 respondentów reprezentujących przedsiębiorstwa z przedstawionych poniżej sekcji PKD. Najliczniej był reprezentowany handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów (G) – 235 przedsiębiorstw (22,4% ogółu). Dużo mniej przedsiębiorstw reprezentowało przetwórstwo przemysłowe (C) - 125 (11,9%), pozostałą działalność usługową; gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby (S i T) – 121 (11,5%) oraz inne (107; 10,2%). Szczegółowe dane przedstawiono w poniższej tabeli.

**Tabela 3. Badane przedsiębiorstwa z uwzględnieniem sekcji PKD**

| Sekcja PKD                                                                                                                                                           | Liczba | Odsetek przedsiębiorstw |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|-------------------------|
| Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów (G)                                                                                                                    | 235    | 22,4%                   |
| Przetwórstwo przemysłowe (C)                                                                                                                                         | 125    | 11,9%                   |
| Pozostała działalność usługowa; Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby (S i T) | 121    | 11,5%                   |
| Inne                                                                                                                                                                 | 107    | 10,2%                   |
| Działalność finansowa i ubezpieczeniowa (K)                                                                                                                          | 98     | 9,3%                    |
| Budownictwo (F)                                                                                                                                                      | 60     | 5,7%                    |
| Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (M)                                                                                                                  | 42     | 4,0%                    |
| Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (I)                                                                                               | 39     | 3,7%                    |
| Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (Q)                                                                                                                               | 32     | 3,0%                    |
| Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (A)                                                                                                                       | 30     | 2,9%                    |
| Edukacja (P)                                                                                                                                                         | 30     | 2,9%                    |
| Transport i gospodarka magazynowa (H)                                                                                                                                | 29     | 2,8%                    |
| Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne (O)                                                                                   | 21     | 2,0%                    |



|                                                                                                                             |    |      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|------|
| Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją (E)                               | 20 | 1,9% |
| Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (R)                                                                    | 20 | 1,9% |
| Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (D) | 16 | 1,5% |
| Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (N)                                                  | 14 | 1,3% |
| Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości (L)                                                                      | 8  | 0,8% |
| Górnictwo i wydobywanie (B)                                                                                                 | 2  | 0,2% |
| Informacja i komunikacja (J)                                                                                                | 2  | 0,2% |

Źródło: opracowanie własne

Najwięcej badanych reprezentowało mikroprzedsiębiorstwa (931 firm, co stanowi 88,6% ogółu). Małe przedsiębiorstwa reprezentowane były przez 95 respondentów (9%), a średnie i duże przez 25 pracodawców (2,4%).

Tabela 4. Wielkość badanych przedsiębiorstw

| Wielkość przedsiębiorstwa | Liczba | Odsetek przedsiębiorstw |
|---------------------------|--------|-------------------------|
| Do 9                      | 931    | 88,6%                   |
| 10-49                     | 95     | 9,0%                    |
| 50 i więcej               | 25     | 2,4%                    |

Źródło: opracowanie własne

Najwięcej badanych firm zlokalizowanych jest na terenie Szczecina (322; 30,6% ogółu badanych). Niemal czterokrotnie mniej zlokalizowanych jest na terenie Koszalina (87; 8,3%). Szczegóły przedstawia poniższa tabela.

Tabela 5. Przedsiębiorstwa w podziale na powiaty

| Powiat                                  | Liczba | Odsetek przedsiębiorstw |
|-----------------------------------------|--------|-------------------------|
| Szczecin (miasto na prawach powiatu)    | 322    | 30,6%                   |
| Koszalin (miasto na prawach powiatu)    | 87     | 8,3%                    |
| kołobrzeski                             | 61     | 5,8%                    |
| stargardzki                             | 59     | 5,6%                    |
| policki                                 | 48     | 4,6%                    |
| goleniowski                             | 43     | 4,1%                    |
| gryfiński                               | 41     | 3,9%                    |
| szczecinecki                            | 38     | 3,6%                    |
| gryficki                                | 36     | 3,4%                    |
| koszaliński                             | 34     | 3,2%                    |
| myśliborski                             | 34     | 3,2%                    |
| kamieński                               | 34     | 3,2%                    |
| Świnoujście (miasto na prawach powiatu) | 31     | 2,9%                    |
| drawski                                 | 28     | 2,7%                    |
| ślawieński                              | 28     | 2,7%                    |
| wałecki                                 | 27     | 2,6%                    |
| białogardzki                            | 24     | 2,3%                    |
| świdwiński                              | 22     | 2,1%                    |
| choszczeński                            | 20     | 1,9%                    |



|          |    |      |
|----------|----|------|
| pyrzycki | 18 | 1,7% |
| łobeski  | 16 | 1,5% |

Źródło: opracowanie własne

W ciągu najbliższych 12 miesięcy w województwie zachodniopomorskim największe zapotrzebowanie na nowych pracowników wśród badanych przedsiębiorców panowało będzie w powiecie miasto Szczecin (237 ofert), stargardzkim (81) i gryfińskim (61 oferty). Najmniejsze zapotrzebowanie będzie panowało w powiatach białogardzkim i świdwińskim (po 2 oferty).

**Tabela 6. Grupy zawodów, w których przedsiębiorcy planują zatrudnienie pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy (kody 2-cyfrowe)**

| Powiat                        |                                                                                                | Liczba stanowisk | Udział stanowisk do liczby firm w próbie | Ilość ofert pracy | Odsetek ogółu ofert w powiecie |
|-------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------------------------------------|-------------------|--------------------------------|
| Kod grupy zawodów             | Nazwa grupy zawodów                                                                            |                  |                                          |                   |                                |
| <b>01.Powiat białogardzki</b> |                                                                                                | 2                | 8,33%                                    | 2                 | 100,00%                        |
| 52                            | Sprzedawcy i pokrewni                                                                          | 2                | 8,33%                                    | 2                 | 100,00%                        |
| <b>02.Powiat drawski</b>      |                                                                                                | 8                | 28,57%                                   | 14                | 100,00%                        |
| 41                            | Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni                                           | 2                | 7,14%                                    | 2                 | 14,29%                         |
| 54                            | Pracownicy usług ochrony                                                                       | 2                | 7,14%                                    | 2                 | 14,29%                         |
| 75                            | Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni | 2                | 7,14%                                    | 4                 | 28,57%                         |
| 93                            | Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie                       | 2                | 7,14%                                    | 6                 | 42,86%                         |
| <b>03.Powiat kołobrzeski</b>  |                                                                                                | 17               | 27,87%                                   | 51                | 100,00%                        |
| 22                            | Specjaliści do spraw zdrowia                                                                   | 1                | 1,64%                                    | 1                 | 1,96%                          |
| 51                            | Pracownicy usług osobistych                                                                    | 2                | 3,28%                                    | 2                 | 3,92%                          |
| 52                            | Sprzedawcy i pokrewni                                                                          | 7                | 11,48%                                   | 36                | 70,59%                         |
| 71                            | Robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)                                      | 3                | 4,92%                                    | 5                 | 9,80%                          |
| 74                            | Elektrycy i elektronicy                                                                        | 1                | 1,64%                                    | 3                 | 5,88%                          |
| 75                            | Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni | 2                | 3,28%                                    | 2                 | 3,92%                          |
| 93                            | Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie                       | 1                | 1,64%                                    | 2                 | 3,92%                          |
| <b>04.Powiat koszaliński</b>  |                                                                                                | 11               | 32,35%                                   | 13                | 100,00%                        |
| 26                            | Specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury                                  | 1                | 2,94%                                    | 2                 | 15,38%                         |
| 44                            | Pozostali pracownicy obsługi biura                                                             | 1                | 2,94%                                    | 2                 | 15,38%                         |
| 72                            | Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni                               | 5                | 14,71%                                   | 5                 | 38,46%                         |
| 81                            | Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych                                      | 2                | 5,88%                                    | 2                 | 15,38%                         |
| 83                            | Kierowcy i operatorzy pojazdów                                                                 | 2                | 5,88%                                    | 2                 | 15,38%                         |
| <b>05.Powiat sławieński</b>   |                                                                                                | 12               | 42,86%                                   | 38                | 100,00%                        |
| 22                            | Specjaliści do spraw zdrowia                                                                   | 2                | 7,14%                                    | 4                 | 10,53%                         |



|                                              |                                                                                                |           |               |           |                |
|----------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|---------------|-----------|----------------|
| 52                                           | Sprzedawcy i pokrewni                                                                          | 2         | 7,14%         | 2         | 5,26%          |
| 75                                           | Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni | 7         | 25,00%        | 31        | 81,58%         |
| 94                                           | Pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki                                                   | 1         | 3,57%         | 1         | 2,63%          |
| <b>06.Powiat szczecinecki</b>                |                                                                                                | <b>13</b> | <b>34,21%</b> | <b>23</b> | <b>100,00%</b> |
| 13                                           | Kierownicy do spraw produkcji i usług                                                          | 1         | 2,63%         | 1         | 4,35%          |
| 21                                           | Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych                                     | 2         | 5,26%         | 4         | 17,39%         |
| 31                                           | Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych                                    | 1         | 2,63%         | 1         | 4,35%          |
| 41                                           | Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni                                           | 1         | 2,63%         | 1         | 4,35%          |
| 51                                           | Pracownicy usług osobistych                                                                    | 1         | 2,63%         | 9         | 39,13%         |
| 52                                           | Sprzedawcy i pokrewni                                                                          | 7         | 18,42%        | 7         | 30,43%         |
| <b>07.Powiat świdwiński</b>                  |                                                                                                | <b>2</b>  | <b>9,09%</b>  | <b>2</b>  | <b>100,00%</b> |
| 72                                           | Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni                               | 2         | 9,09%         | 2         | 100,00%        |
| <b>08.Powiat wałecki</b>                     |                                                                                                | <b>3</b>  | <b>11,11%</b> | <b>9</b>  | <b>100,00%</b> |
| 42                                           | Pracownicy obsługi klienta                                                                     | 1         | 3,70%         | 3         | 33,33%         |
| 71                                           | Robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)                                      | 2         | 7,41%         | 6         | 66,67%         |
| <b>09.Koszalin miasto na prawach powiatu</b> |                                                                                                | <b>33</b> | <b>37,93%</b> | <b>52</b> | <b>100,00%</b> |
| 31                                           | Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych                                    | 1         | 1,15%         | 1         | 1,92%          |
| 41                                           | Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni                                           | 5         | 5,75%         | 9         | 17,31%         |
| 42                                           | Pracownicy obsługi klienta                                                                     | 3         | 3,45%         | 5         | 9,62%          |
| 51                                           | Pracownicy usług osobistych                                                                    | 4         | 4,60%         | 5         | 9,62%          |
| 52                                           | Sprzedawcy i pokrewni                                                                          | 3         | 3,45%         | 3         | 5,77%          |
| 71                                           | Robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)                                      | 2         | 2,30%         | 4         | 7,69%          |
| 72                                           | Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni                               | 12        | 13,79%        | 22        | 42,31%         |
| 74                                           | Elektrycy i elektronicy                                                                        | 1         | 1,15%         | 1         | 1,92%          |
| 94                                           | Pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki                                                   | 2         | 2,30%         | 2         | 3,85%          |
| <b>10.Powiat choszczeński</b>                |                                                                                                | <b>5</b>  | <b>25,00%</b> | <b>9</b>  | <b>100,00%</b> |
| 21                                           | Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych                                     | 1         | 5,00%         | 1         | 11,11%         |
| 41                                           | Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni                                           | 2         | 10,00%        | 2         | 22,22%         |
| 52                                           | Sprzedawcy i pokrewni                                                                          | 2         | 10,00%        | 6         | 66,67%         |
| <b>11.Powiat gryficki</b>                    |                                                                                                | <b>6</b>  | <b>16,67%</b> | <b>16</b> | <b>100,00%</b> |
| 41                                           | Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni                                           | 2         | 5,56%         | 2         | 12,50%         |
| 83                                           | Kierowcy i operatorzy pojazdów                                                                 | 2         | 5,56%         | 10        | 62,50%         |
| 93                                           | Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie                       | 2         | 5,56%         | 4         | 25,00%         |
| <b>12.Powiat myśliborski</b>                 |                                                                                                | <b>8</b>  | <b>23,53%</b> | <b>16</b> | <b>100,00%</b> |
| 24                                           | Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania                                               | 1         | 2,94%         | 1         | 6,25%          |
| 43                                           | Pracownicy do spraw finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej                          | 1         | 2,94%         | 1         | 6,25%          |



|                                              |                                                                                                |           |               |            |                |
|----------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|---------------|------------|----------------|
| 71                                           | Robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)                                      | 4         | 11,76%        | 8          | 50,00%         |
| 91                                           | Pomoce domowe i sprzątaczk                                                                     | 2         | 5,88%         | 6          | 37,50%         |
| <b>13.Powiat pyrzycki</b>                    |                                                                                                | <b>9</b>  | <b>50,00%</b> | <b>14</b>  | <b>100,00%</b> |
| 21                                           | Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych                                     | 1         | 5,56%         | 2          | 14,29%         |
| 52                                           | Sprzedawcy i pokrewni                                                                          | 3         | 16,67%        | 7          | 50,00%         |
| 93                                           | Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie                       | 4         | 22,22%        | 4          | 28,57%         |
| 96                                           | Ładowacze nieczystości i inni pracownicy przy pracach prostych                                 | 1         | 5,56%         | 1          | 7,14%          |
| <b>14.Powiat stargardzki</b>                 |                                                                                                | <b>21</b> | <b>35,59%</b> | <b>81</b>  | <b>100,00%</b> |
| 21                                           | Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych                                     | 1         | 1,69%         | 5          | 6,17%          |
| 33                                           | Średni personel do spraw biznesu i administracji                                               | 5         | 8,47%         | 5          | 6,17%          |
| 41                                           | Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni                                           | 2         | 3,39%         | 51         | 62,96%         |
| 51                                           | Pracownicy usług osobistych                                                                    | 2         | 3,39%         | 2          | 2,47%          |
| 52                                           | Sprzedawcy i pokrewni                                                                          | 4         | 6,78%         | 6          | 7,41%          |
| 72                                           | Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni                               | 2         | 3,39%         | 2          | 2,47%          |
| 74                                           | Elektrycy i elektronicy                                                                        | 2         | 3,39%         | 6          | 7,41%          |
| 75                                           | Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni | 2         | 3,39%         | 3          | 3,70%          |
| 96                                           | Ładowacze nieczystości i inni pracownicy przy pracach prostych                                 | 1         | 1,69%         | 1          | 1,23%          |
| <b>15.Powiat łobeski</b>                     |                                                                                                | <b>4</b>  | <b>25,00%</b> | <b>6</b>   | <b>100,00%</b> |
| 21                                           | Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych                                     | 1         | 6,25%         | 2          | 33,33%         |
| 51                                           | Pracownicy usług osobistych                                                                    | 1         | 6,25%         | 1          | 16,67%         |
| 75                                           | Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni | 2         | 12,50%        | 3          | 50,00%         |
| <b>16.Szczecin miasto na prawach powiatu</b> |                                                                                                | <b>91</b> | <b>28,26%</b> | <b>237</b> | <b>100,00%</b> |
| 21                                           | Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych                                     | 1         | 0,31%         | 5          | 2,11%          |
| 22                                           | Specjaliści do spraw zdrowia                                                                   | 1         | 0,31%         | 1          | 0,42%          |
| 31                                           | Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych                                    | 1         | 0,31%         | 5          | 2,11%          |
| 33                                           | Średni personel do spraw biznesu i administracji                                               | 10        | 3,11%         | 16         | 6,75%          |
| 41                                           | Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni                                           | 11        | 3,42%         | 70         | 29,54%         |
| 42                                           | Pracownicy obsługi klienta                                                                     | 2         | 0,62%         | 2          | 0,84%          |
| 43                                           | Pracownicy do spraw finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej                          | 2         | 0,62%         | 6          | 2,53%          |
| 51                                           | Pracownicy usług osobistych                                                                    | 9         | 2,80%         | 15         | 6,33%          |
| 52                                           | Sprzedawcy i pokrewni                                                                          | 18        | 5,59%         | 33         | 13,92%         |
| 54                                           | Pracownicy usług ochrony                                                                       | 2         | 0,62%         | 11         | 4,64%          |
| 71                                           | Robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)                                      | 4         | 1,24%         | 11         | 4,64%          |
| 72                                           | Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni                               | 7         | 2,17%         | 7          | 2,95%          |
| 73                                           | Rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni                                                         | 2         | 0,62%         | 5          | 2,11%          |
| 74                                           | Elektrycy i elektronicy                                                                        | 2         | 0,62%         | 6          | 2,53%          |



|                                                 |                                                                                                |           |               |           |                |
|-------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|---------------|-----------|----------------|
| 75                                              | Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni | 8         | 2,48%         | 20        | 8,44%          |
| 83                                              | Kierowcy i operatorzy pojazdów                                                                 | 7         | 2,17%         | 16        | 6,75%          |
| 93                                              | Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie                       | 3         | 0,93%         | 7         | 2,95%          |
| 96                                              | Ładowacze nieczystości i inni pracownicy przy pracach prostych                                 | 1         | 0,31%         | 1         | 0,42%          |
| <b>17.Powiat goleniowski</b>                    |                                                                                                | <b>9</b>  | <b>20,93%</b> | <b>14</b> | <b>100,00%</b> |
| 31                                              | Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych                                    | 1         | 2,33%         | 3         | 21,43%         |
| 43                                              | Pracownicy do spraw finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej                          | 2         | 4,65%         | 2         | 14,29%         |
| 51                                              | Pracownicy usług osobistych                                                                    | 2         | 4,65%         | 2         | 14,29%         |
| 72                                              | Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni                               | 2         | 4,65%         | 4         | 28,57%         |
| 75                                              | Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni | 2         | 4,65%         | 3         | 21,43%         |
| <b>18.Powiat gryfiński</b>                      |                                                                                                | <b>13</b> | <b>31,71%</b> | <b>61</b> | <b>100,00%</b> |
| 52                                              | Sprzedawcy i pokrewni                                                                          | 3         | 7,32%         | 3         | 4,92%          |
| 72                                              | Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni                               | 5         | 12,20%        | 49        | 80,33%         |
| 75                                              | Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni | 5         | 12,20%        | 9         | 14,75%         |
| <b>19.Powiat kamieński</b>                      |                                                                                                | <b>19</b> | <b>55,88%</b> | <b>41</b> | <b>100,00%</b> |
| 22                                              | Specjaliści do spraw zdrowia                                                                   | 2         | 5,88%         | 15        | 36,59%         |
| 34                                              | Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny                       | 2         | 5,88%         | 2         | 4,88%          |
| 41                                              | Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni                                           | 1         | 2,94%         | 3         | 7,32%          |
| 52                                              | Sprzedawcy i pokrewni                                                                          | 2         | 5,88%         | 4         | 9,76%          |
| 71                                              | Robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)                                      | 2         | 5,88%         | 5         | 12,20%         |
| 72                                              | Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni                               | 3         | 8,82%         | 3         | 7,32%          |
| 83                                              | Kierowcy i operatorzy pojazdów                                                                 | 3         | 8,82%         | 3         | 7,32%          |
| 93                                              | Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie                       | 4         | 11,76%        | 6         | 14,63%         |
| <b>20.Powiat policki</b>                        |                                                                                                | <b>22</b> | <b>45,83%</b> | <b>40</b> | <b>100,00%</b> |
| 21                                              | Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych                                     | 1         | 2,08%         | 1         | 2,50%          |
| 34                                              | Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny                       | 1         | 2,08%         | 1         | 2,50%          |
| 52                                              | Sprzedawcy i pokrewni                                                                          | 3         | 6,25%         | 8         | 20,00%         |
| 71                                              | Robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)                                      | 2         | 4,17%         | 5         | 12,50%         |
| 72                                              | Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni                               | 4         | 8,33%         | 4         | 10,00%         |
| 93                                              | Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie                       | 6         | 12,50%        | 9         | 22,50%         |
| 96                                              | Ładowacze nieczystości i inni pracownicy przy pracach prostych                                 | 5         | 10,42%        | 12        | 30,00%         |
| <b>21.Świnoujście miasto na prawach powiatu</b> |                                                                                                | <b>4</b>  | <b>12,90%</b> | <b>14</b> | <b>100,00%</b> |
| 24                                              | Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania                                               | 1         | 3,23%         | 1         | 7,14%          |
| 71                                              | Robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)                                      | 1         | 3,23%         | 3         | 21,43%         |
| 72                                              | Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni                               | 2         | 6,45%         | 10        | 71,43%         |

Źródło: opracowanie własne



Na terenie województwa zachodniopomorskiego do zawodów, na które w najbliższych 12 miesiącach będzie panowało największe zapotrzebowanie wśród badanych przedsiębiorców, wymienić możemy sprzedawcę (7,8% wskazań), pozostałych pracowników obsługi biurowej (7,2%), technika handlowca (5,6%), a także pozostałych robotników przy pracach prostych w przemyśle (5%). Osoby w takich zawodach jak: magazynier, robotnik budowlany, stolarz i przedstawiciel handlowy najrzadziej będą mogli znaleźć zatrudnienie w najbliższych 12 miesiącach (po 1,7% wskazań).

**Tabela 7. Stanowiska/zawody, w których panowało będzie największe zapotrzebowanie na pracowników w najbliższych 12 miesiącach (kody 6-cyfrowe)<sup>2</sup>**

| Lp. | Kod zawodu        | Nazwa zawodu                                                               | Liczba pracodawców | Odsetek pracodawców | Liczba miejsc pracy |
|-----|-------------------|----------------------------------------------------------------------------|--------------------|---------------------|---------------------|
| 1.  | 522301            | Sprzedawca                                                                 | 28                 | 7,8%                | 59                  |
| 2.  | 411090            | Pozostali pracownicy obsługi biurowej                                      | 26                 | 7,2%                | 140                 |
| 3.  | 522305            | Technik handlowiec                                                         | 20                 | 5,6%                | 46                  |
| 4.  | 932990            | Pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle                      | 18                 | 5,0%                | 15                  |
| 5.  | 83 <sup>3</sup>   | Kierowcy i operatorzy pojazdów                                             | 16                 | 4,5%                | 19                  |
| 6.  | 7212 <sup>4</sup> | Spawacze i pokrewni                                                        | 14                 | 3,9%                | 64                  |
| 7.  | 512001            | Kucharz                                                                    | 11                 | 3,1%                | 21                  |
| 8.  | 751201            | Cukiernik                                                                  | 10                 | 2,8%                | 17                  |
| 9.  | 722204            | Ślusarz                                                                    | 10                 | 2,8%                | 16                  |
| 10. | 514101            | Fryzjer                                                                    | 9                  | 2,5%                | 13                  |
| 11. | 331301            | Księgowy                                                                   | 9                  | 2,5%                | 9                   |
| 12. | 723105            | Mechanik samochodów osobowych                                              | 9                  | 2,5%                | 9                   |
| 13. | 962990            | Pozostali pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani | 8                  | 2,2%                | 26                  |
| 14. | 741103            | Elektryk                                                                   | 7                  | 1,9%                | 17                  |
| 15. | 523002            | Kasjer handlowy                                                            | 7                  | 1,9%                | 8                   |
| 16. | 712602            | Monter instalacji centralnego ogrzewania i ciepłej wody                    | 7                  | 1,9%                | 16                  |
| 17. | 432103            | Magazynier                                                                 | 6                  | 1,7%                | 9                   |
| 18. | 931301            | Robotnik budowlany                                                         | 6                  | 1,7%                | 11                  |
| 19. | 752205            | Stolarz                                                                    | 6                  | 1,7%                | 24                  |
| 20. | 332203            | Przedstawiciel handlowy                                                    | 5                  | 1,4%                | 10                  |

<sup>2</sup> W zestawieniu ujęto zawody/stanowiska, na które w skali całego województwa wskazało co najmniej pięciu przedsiębiorców. Z analiz wyłączono zawody, które wskazało mniej niż pięciu respondentów, gdyż wnioskowanie oparte na tak niereprezentatywnej próbie byłoby nieuprawnione.

<sup>3</sup> Ze względu na mało precyzyjne wypowiedzi respondentów nie było możliwe w tym obszarze wyodrębnienie 6-cyfrowych kodów zawodów.

<sup>4</sup> Ze względu na mało precyzyjne wypowiedzi respondentów nie było możliwe w tym obszarze wyodrębnienie 6-cyfrowych kodów zawodów.



Źródło: opracowanie własne

Zachodniopomorscy przedsiębiorcy podczas wywiadów w większości deklarowali, że nie będą zwiększać zatrudnienia w perspektywie najbliższych 12 miesięcy. Planują utrzymać obecny stan.

Uczestniczących w badaniu telefonicznym przedsiębiorców zapytano o preferowane wykształcenie pracowników mających w ciągu najbliższych 12 miesięcy znaleźć zatrudnienie we wskazanych przez nich zawodach (i stanowiskach). W analizie zostały uwzględnione te zawody, które zostały wymienione co najmniej 5 razy. W większości przypadków (65%) pracodawcy deklarowali, że wymagają co najmniej wykształcenia zasadniczego zawodowego.

**Tabela 8. Preferowane wykształcenie pracowników, których przedsiębiorstwa planują zatrudnić w najczęściej wskazywanych zawodach (stanowiskach) w ciągu najbliższych 12 miesięcy**

| Kod                 | Kod    | Zawód                                 | Wykształcenie          |                          |                     |                    |         |                    |                   |
|---------------------|--------|---------------------------------------|------------------------|--------------------------|---------------------|--------------------|---------|--------------------|-------------------|
| Duża grupa zawodowa | Zawód  | Specjalizacja                         | gimnazjalne lub niższe | średnie ogólnokształcące | Zasadnicze zawodowe | średnie techniczne | wyższe  | nie jest tak ważne | trudno powiedzieć |
| 33                  | 331301 | Księgowy                              |                        |                          |                     |                    | 100,0 % |                    |                   |
|                     |        | Finanse i rachunkowość                |                        |                          |                     |                    | 22,2 %  |                    |                   |
|                     |        | Księgowość                            |                        |                          |                     |                    | 55,6 %  |                    |                   |
|                     |        | trudno powiedzieć                     |                        |                          |                     |                    | 22,2 %  |                    |                   |
|                     | 332203 | Przedstawiciel handlowy               |                        |                          |                     | 100,0 %            |         |                    |                   |
|                     | 522305 | Technik handlowiec                    |                        |                          |                     | 60,0 %             |         |                    |                   |
|                     |        | trudno powiedzieć                     |                        |                          |                     | 40,0 %             |         |                    |                   |
| 41                  | 411090 | Pozostali pracownicy obsługi biurowej |                        |                          |                     | 7,7 %              | 61,5 %  | 30,8 %             |                   |
|                     |        | Ekonomiczno-administracyjny           |                        |                          |                     |                    | 12,5 %  |                    |                   |
|                     |        | Informatyka                           |                        |                          |                     |                    | 43,8 %  |                    |                   |
|                     |        | trudno powiedzieć                     |                        |                          |                     | 100,0 %            | 43,8 %  |                    |                   |
| 43                  | 432103 | Magazynier                            |                        |                          | 40,0 %              | 20,0 %             |         | 40,0 %             |                   |
|                     | 331403 | Technik ekonomista                    |                        |                          |                     | 100,0 %            |         |                    |                   |
|                     |        | trudno powiedzieć                     |                        |                          | 100,0 %             |                    |         |                    |                   |



|    |        |                                                                     |  |        |        |         |        |        |        |
|----|--------|---------------------------------------------------------------------|--|--------|--------|---------|--------|--------|--------|
| 51 | 512001 | Kucharz                                                             |  |        | 45,5%  | 45,5 %  |        | 9,1%   |        |
|    |        | Kucharz małej gastronomii                                           |  |        | 60,0%  | 100,0%  |        |        |        |
|    |        | trudno powiedzieć                                                   |  |        | 40,0%  |         |        |        |        |
|    | 514101 | Fryzjer                                                             |  |        | 100,0% |         |        |        |        |
|    |        | Fryzjer damsko/męski                                                |  |        | 55,6%  |         |        |        |        |
|    |        | trudno powiedzieć                                                   |  |        | 44,4%  |         |        |        |        |
| 52 | 523002 | Kasjer handlowy                                                     |  |        | 28,6%  | 28,6 %  | 42,9 % |        |        |
|    |        | Ekonomia                                                            |  |        |        |         | 100,0% |        |        |
|    |        | Kasjer                                                              |  |        | 100,0% |         |        |        |        |
|    |        | trudno powiedzieć                                                   |  |        |        | 100,0 % |        |        |        |
|    | 522301 | Sprzedawca                                                          |  | 28,6%  | 57,1%  |         |        | 14,3%  |        |
|    |        | Handlowiec                                                          |  |        | 12,5%  |         |        |        |        |
|    |        | Sprzedawca                                                          |  |        | 6,3%   |         |        |        |        |
|    |        | trudno powiedzieć                                                   |  |        | 81,3%  |         |        |        |        |
|    | 522305 | Technik handlowiec                                                  |  | 25,0%  |        | 40,0 %  | 10,0%  | 5,0%   | 20,0%  |
|    |        | Technik budownictwa                                                 |  |        |        | 25,0 %  |        |        |        |
|    |        | trudno powiedzieć                                                   |  | 100,0% |        | 75,0 %  |        | 100,0% | 100,0% |
|    |        | Zarządzanie i marketing                                             |  |        |        |         | 100,0% |        |        |
| 71 | 712601 | Monter instalacji centralnego ogrzewania i ciepłej wody - Hydraulik |  |        | 42,9%  |         |        | 57,1%  |        |
|    |        | trudno powiedzieć                                                   |  |        | 100,0% |         |        |        |        |
| 72 | 723103 | Mechanik samochodów osobowych                                       |  |        | 100,0% |         |        |        |        |
|    |        | Mechanik pojazdów samochodowych                                     |  |        | 88,9%  |         |        |        |        |
|    |        | trudno powiedzieć                                                   |  |        | 11,1%  |         |        |        |        |
|    | 7212   | Spawacze i pokrewni                                                 |  |        | 71,4%  |         |        | 28,6%  |        |
|    | 721204 | Spawacz                                                             |  |        | 100,0% |         |        |        |        |
|    | 722204 | Ślusarz                                                             |  |        |        |         |        | 80,0%  | 20,0%  |
|    |        | trudno powiedzieć                                                   |  |        |        |         |        | 100,0% | 100,0% |
| 74 | 741103 | Elektryk                                                            |  |        | 14,3%  | 71,4 %  | 14,3%  |        |        |
|    |        | Elektronika, robotyka, automatyka                                   |  |        |        |         | 100,0% |        |        |
|    | 742102 | Monter-elektronik                                                   |  |        |        | 40,0%   |        |        |        |
|    |        | trudno powiedzieć                                                   |  |        | 100,0% | 60,0 %  |        |        |        |
| 75 | 751201 | Cukiernik                                                           |  |        | 90,0%  |         |        | 10,0%  |        |
|    |        | Cukiernik                                                           |  |        | 66,7%  |         |        |        |        |
|    |        | trudno powiedzieć                                                   |  |        | 33,3%  |         |        | 100,0% |        |
|    | 752205 | Stolarz                                                             |  |        | 100,0% |         |        |        |        |
|    | 752208 | meblowy                                                             |  |        | 33,3%  |         |        |        |        |



|    |        |                                                                                   |         |  |              |  |  |              |  |
|----|--------|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|--|--------------|--|--|--------------|--|
|    |        | trudno powiedzieć                                                                 |         |  | 66,7%        |  |  |              |  |
| 83 | 832201 | <b>Kierowca mechanik</b>                                                          |         |  | <b>53,3%</b> |  |  | <b>46,7%</b> |  |
|    |        | Mechanik                                                                          |         |  | 12,5%        |  |  |              |  |
|    |        | trudno powiedzieć                                                                 |         |  | 87,5%        |  |  | 100,0%       |  |
| 93 | 931301 | <b>Pomocniczy robotnik budowlany</b>                                              |         |  | <b>60,0%</b> |  |  | <b>40,0%</b> |  |
|    | 712604 | Monter instalacji i urządzeń sanitarnych                                          |         |  | 33,3%        |  |  |              |  |
|    |        | trudno powiedzieć                                                                 |         |  | 66,7%        |  |  |              |  |
| 96 | 962990 | <b>Pozostali pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani</b> | 37,5 %  |  | <b>62,5%</b> |  |  |              |  |
|    |        | trudno powiedzieć                                                                 | 100,0 % |  | 100,0%       |  |  |              |  |

Źródło: opracowanie własne

Przedsiębiorcy, z którymi przeprowadzono wywiady indywidualne, w większości nie mają większych wymagań co do wykształcenia osób, które zatrudniają na szeregowie stanowiska w działach produkcyjnych. Na stanowiska kierownicze badani pracodawcy rekrutują tylko i wyłącznie osoby z wykształceniem wyższym. Najczęściej są to absolwenci inżynierskich studiów z zakresu elektrotechniki, pomiarów elektrycznych, metrologii elektrycznej czy automatyki przemysłowej.

Badani telefonicznie pracodawcy, wśród uprawnień wymaganych podczas rekrutacji, w najczęściej wskazywanych zawodach, w których w najbliższych 12 miesiącach planowane jest zatrudnianie, wymieniali różnorodne propozycje, także te dotyczące cech psychospołecznych, wykształcenia i doświadczenia.

**Tabela 9. Wskazane oraz wymagane uprawnienia pracowników w zawodach, w których planowane jest zatrudnienie w najbliższych 12 miesiącach**

| Kod grupy dużej | Kod zawodu | Uprawnienia wskazane                         | Odsetek wskazań w obrębie zawodu | Uprawnienia wymagane | Odsetek wskazań w obrębie zawodu |
|-----------------|------------|----------------------------------------------|----------------------------------|----------------------|----------------------------------|
| 33              | 331301     | <b>Księgowy</b>                              |                                  |                      |                                  |
|                 |            | brak/nie podano                              | 55,6%                            | brak/nie podano      | 77,8%                            |
|                 |            | certifikat księgowy                          | 22,2%                            | certifikat           | 22,2%                            |
|                 |            | wyższe wykształcenie w tym kierunku          | 22,2%                            |                      |                                  |
| 33              | 332203     | <b>Przedstawiciel handlowy</b>               |                                  |                      |                                  |
|                 |            | prawo jazdy kat. B                           | 100,0%                           | prawo jazdy kat. B   | 100,0%                           |
| 41              | 411090     | <b>Pozostali pracownicy obsługi biurowej</b> |                                  |                      |                                  |
|                 |            | brak/nie podano                              | 69,2%                            | brak/nie podano      | 69,2%                            |
|                 |            | obsługa komputera i programów płatniczych    | 3,8%                             | obsługa komputera    | 3,8%                             |



|    |        |                                                                            |       |                                                                |       |
|----|--------|----------------------------------------------------------------------------|-------|----------------------------------------------------------------|-------|
|    |        | studia administracyjne                                                     | 3,8%  | obsługa sprzętu                                                | 7,7%  |
|    |        | umiejętność obsługi komputera                                              | 23,1% | umiejętność obsługi komputera                                  | 19,2% |
| 43 | 432103 | <b>Magazynier</b>                                                          |       |                                                                |       |
|    |        | brak/nie podano                                                            | 40,0% | brak/nie podano                                                | 40,0% |
|    |        | doświadczenie                                                              | 20,0% | kursy                                                          | 20,0% |
|    |        | obsługa maszyn magazynowych (sztaplarka)                                   | 20,0% | nie karani                                                     | 20,0% |
|    |        | umiejętność obsługi komputera, prawo jazdy kat. B, znajomość języka obcego | 20,0% | znajomość języka angielskiego, niemieckiego, obsługa komputera | 20,0% |
| 51 | 514101 | <b>Fryzjer</b>                                                             |       |                                                                |       |
|    |        |                                                                            |       |                                                                |       |
|    |        | fryzjerskie                                                                | 55,6% | fryzjerskie                                                    | 55,6% |
|    |        | kursy stylizacji, koloryzacji                                              | 11,1% | brak/nie podano                                                | 22,2% |
|    |        | brak/nie podano                                                            | 22,2% | po szkole fryzjerskiej                                         | 11,1% |
|    |        | po szkole fryzjerskiej                                                     | 11,1% | ukończenie szkoły fryzjerskiej                                 | 11,1% |
|    | 512001 | <b>Kucharz</b>                                                             |       |                                                                |       |
|    |        | brak/nie podano                                                            | 81,8% | brak/nie podano                                                | 81,8% |
|    |        | szkoła kucharzy                                                            | 18,2% | szkoła kucharzy                                                | 18,2% |
|    |        |                                                                            |       |                                                                |       |
| 52 | 523002 | <b>Kasjer handlowy</b>                                                     |       |                                                                |       |
|    |        | brak/nie podano                                                            | 42,9% | brak/nie podano                                                | 42,9% |
|    |        | kwalifikacje                                                               | 42,9% | kwalifikacje                                                   | 42,9% |
|    |        | praktyka w obsłudze kasy                                                   | 14,3% | praktyka w obsłudze kasy                                       | 14,3% |
|    | 522301 | <b>Sprzedawca</b>                                                          |       |                                                                |       |
|    |        | brak/nie podano                                                            | 67,9% | brak/nie podano                                                | 75,0% |
|    |        |                                                                            |       | podstawowe badania pracownicze                                 | 7,1%  |
|    |        | język niemiecki                                                            | 7,1%  | praktyka w obsłudze kasy                                       | 3,6%  |
|    |        | kwalifikacje                                                               | 7,1%  | programy operacyjne                                            | 7,1%  |
|    |        | kwalifikacje motoryzacyjne                                                 | 7,1%  |                                                                |       |
|    |        |                                                                            |       | samodzielna obsługa klienta, obsługa komputera, kasy fiskalnej | 7,1%  |
|    |        | obsługa kasy fiskalnej                                                     | 7,1%  |                                                                |       |
|    |        | praktyka w obsłudze kasy                                                   | 3,6%  |                                                                |       |
|    | 522305 | <b>Technik handlowiec</b>                                                  |       |                                                                |       |
|    |        | biegła obsługa komputera, komunikatywność                                  | 10,0% | brak/nie podano                                                | 55,0% |
|    |        | brak/nie podano                                                            | 70,0% | język rosyjski, angielski                                      | 5,0%  |
|    |        | język angielski                                                            | 10,0% | prawo jazdy                                                    | 30,0% |



|    |        |                                                                |        |                                 |        |
|----|--------|----------------------------------------------------------------|--------|---------------------------------|--------|
|    |        | prawo jazdy                                                    | 10,0%  | znajomość Excela                | 10,0%  |
| 71 | 712601 | <b>Monter instalacji centralnego ogrzewania i ciepłej wody</b> |        |                                 |        |
|    |        | brak/nie podano                                                | 85,7%  | brak/nie podano                 | 85,7%  |
|    |        | budowlaniec                                                    | 14,3%  | prawo jazdy kat. B              | 14,3%  |
| 72 | 723103 | <b>Mechanik samochodów osobowych</b>                           |        |                                 |        |
|    |        | brak/nie podano                                                | 44,4%  | brak/nie podano                 | 88,9%  |
|    |        | mechanik samochodowy                                           | 22,2%  | mechanik samochodowy            | 11,1%  |
|    |        | spawalnictwo                                                   | 22,2%  |                                 |        |
|    |        | wykształcenie zawodowe                                         | 11,1%  |                                 |        |
|    | 7212   | <b>Spawacze i pokrewni</b>                                     |        |                                 |        |
|    |        | doświadczenie                                                  | 14,3%  | brak/nie podano                 | 35,7%  |
|    |        | kursy                                                          | 7,1%   | CO <sub>2</sub> , argon         | 35,7%  |
|    |        | kwalifikacje                                                   | 28,6%  | spawarskie                      | 28,6%  |
|    |        | MIG, TIG                                                       | 28,6%  |                                 |        |
|    |        | spawarskie                                                     | 21,4%  |                                 |        |
|    | 722204 | <b>Ślusarz</b>                                                 |        |                                 |        |
|    |        | brak/nie podano                                                | 100,0% | brak/nie podano                 | 100,0% |
| 74 | 741103 | <b>Elektryk</b>                                                |        |                                 |        |
|    |        | brak/nie podano                                                | 14,3%  | brak/nie podano                 | 14,3%  |
|    |        | kwalifikacje zawodowe - ogólnie                                | 42,9%  | kwalifikacje zawodowe - ogólnie | 42,9%  |
|    |        | sepowskie                                                      | 28,6%  | sepowskie                       | 28,6%  |
|    |        | uprawnienia                                                    | 14,3%  | uprawnienia                     | 14,3%  |
| 75 | 751201 | <b>Cukiernik</b>                                               |        |                                 |        |
|    |        | brak/nie podano                                                | 80,0%  | brak/nie podano                 | 80,0%  |
|    |        | książeczka zdrowia                                             | 10,0%  | czeladnicze                     | 10,0%  |
|    | 752205 | manualność                                                     | 10,0%  | manualność                      | 10,0%  |
|    |        | kwalifikacje                                                   | 16,7%  | czeladnicze                     | 16,7%  |
|    |        | brak/nie podano                                                | 66,7%  | kwalifikacje                    | 16,7%  |
| 83 | 832201 | prawo jazdy                                                    | 16,7%  | brak/nie podano                 | 66,7%  |
|    |        | <b>Kierowca mechanik</b>                                       |        |                                 |        |
|    |        | brak/nie podano                                                | 26,7%  | brak/nie podano                 | 26,7%  |
|    |        | kurs ADR do kierowców                                          | 13,3%  | prawo jazdy kat. C + E          | 20,0%  |
|    |        | młody                                                          | 13,3%  | prawo jazdy                     | 46,6%  |
|    |        | operator koparki                                               | 6,7%   | prawo jazdy kat. B, C           | 6,7%   |
|    |        | prawo jazdy                                                    | 33,3%  |                                 |        |
| 93 | 931301 | uprawnienia na przyczepy i naczepy                             | 6,7%   |                                 |        |
|    |        | <b>Pomocniczy robotnik budowlany</b>                           |        |                                 |        |
|    |        | brak/nie podano                                                | 40,0%  | brak/nie podano                 | 40,0%  |
|    |        | obsługa maszyn do 1 kW, prawo jazdy kat. B, E                  | 20,0%  | prawo jazdy kat. B              | 60,0%  |



|    |        |                                                                                   |        |                 |        |
|----|--------|-----------------------------------------------------------------------------------|--------|-----------------|--------|
|    |        | prawo jazdy                                                                       | 40,0%  |                 |        |
|    | 932990 | <b>Pozostali robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle</b>                    |        |                 |        |
|    |        | brak/nie podano                                                                   | 88,9%  | brak/nie podano | 88,9%  |
|    |        | fach w ręku                                                                       | 11,1%  | kierownicze     | 11,1%  |
| 96 | 962990 | <b>Pozostali pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani</b> |        |                 |        |
|    |        | brak/nie podano                                                                   | 100,0% | brak/nie podano | 100,0% |

Źródło: opracowanie własne

Uczestniczącym w badaniu przedsiębiorców zapytano także o ich oczekiwania z zakresu doświadczenia zawodowego poszukiwanych w najbliższych 12 miesiącach pracowników. Respondenci zostali poproszeni o przyporządkowanie dla każdego z wymienionych wcześniej stanowisk/zawodów jednej spośród siedmiu możliwości:

1. Niezbędne kilkuletnie doświadczenie zawodowe na takim samym lub podobnym stanowisku
2. Niezbędne kilkuletnie doświadczenie zawodowe na jakimkolwiek stanowisku
3. Wskazane doświadczenie zawodowe na takim samym lub podobnym stanowisku
4. Wskazane doświadczenie zawodowe na jakimkolwiek stanowisku
5. Doświadczenie zawodowe nie jest szczególnie istotne
6. Preferowane osoby bez dotychczasowego doświadczenia zawodowego
7. Inne określenie, jakie?

Okazało się, że oczekiwania pracodawców odnośnie posiadanego doświadczenia są różnorodne. Kilkuletnie doświadczenie na takim samym lub podobnym stanowisku było wskazywane przez większość pracodawców planujących zatrudnienie w zawodach: cukiernik (70%), elektryk (71,4%), fryzjer (100%), kierowcy i operatorzy pojazdów (53,3%), księgowy (77,8%), magazynier (60%), stolarz (100%). Bardzo rzadko wskazywano odpowiedź „niezbędne kilkuletnie doświadczenie zawodowe na jakimkolwiek stanowisku”.

**Tabela 10. Oczekiwania pracodawców w obszarze doświadczenia zawodowego w zawodach, w których planowane jest zatrudnienie w najbliższych 12 miesiącach**

| Lp. | Kod zawodu | Zawód     | 1)    | 2) | 3) | 4) | 5)    | 6)    | 7) |
|-----|------------|-----------|-------|----|----|----|-------|-------|----|
| 1.  | 751201     | Cukiernik | 70,0% |    |    |    | 30,0% |       |    |
| 2.  | 741103     | Elektryk  | 71,4% |    |    |    | 14,3% | 14,3% |    |



|     |                   |                                                                            |         |       |        |        |         |        |        |
|-----|-------------------|----------------------------------------------------------------------------|---------|-------|--------|--------|---------|--------|--------|
| 3.  | 514101            | Fryzjer                                                                    | 100,0 % |       |        |        |         |        |        |
| 4.  | 523002            | Kasjer handlowy                                                            | 42,9%   |       |        | 28,6 % |         | 28,6 % |        |
| 5.  | 83 <sup>5</sup>   | Kierowcy i operatorzy pojazdów                                             | 53,3%   |       | 13,3 % |        |         | 33,3 % |        |
| 6.  | 331301            | Księgowy                                                                   | 77,8%   |       | 22,2 % |        |         |        |        |
| 7.  | 512001            | Kucharz                                                                    | 45,5%   | 9,1 % |        | 18,2 % |         | 27,3 % |        |
| 8.  | 432103            | Magazynier                                                                 | 60,0%   |       | 40,0 % |        |         |        |        |
| 9.  | 723105            | Mechanik samochodów osobowych                                              | 22,2%   |       | 77,8 % |        |         |        |        |
| 10. | 712602            | Monter instalacji centralnego ogrzewania i ciepłej wody                    |         |       |        |        | 100,0 % |        |        |
| 11. | 411090            | Pozostali pracownicy obsługi biurowej                                      | 19,2%   | 3,8 % | 11,5 % | 15,4 % | 50,0%   |        |        |
| 12. | 962990            | Pozostali pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani |         |       | 62,5 % |        | 37,5%   |        |        |
| 13. | 932990            | Pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle                      | 38,9%   |       | 16,7 % | 5,6%   | 38,9%   |        |        |
| 14. | 332203            | Przedstawiciel handlowy                                                    |         |       | 40,0 % |        | 60,0%   |        |        |
| 15. | 931301            | Robotnik budowlany                                                         |         |       |        | 40,0 % | 60,0%   |        |        |
| 16. | 7212 <sup>6</sup> | Spawacze i pokrewni                                                        | 28,6%   |       |        | 7,1%   | 28,6%   | 35,7 % |        |
| 17. | 522301            | Sprzedawca                                                                 | 32,1%   |       | 14,3 % | 25,0 % | 21,4%   | 7,1%   |        |
| 18. | 752205            | Stolarz                                                                    | 100,0 % |       |        |        |         |        |        |
| 19. | 722204            | Ślusarz                                                                    | 40,0%   |       |        |        | 40,0%   |        | 20,0 % |
| 20. | 522305            | Technik handlowiec                                                         | 40,0%   |       | 40,0 % |        | 15,0%   |        | 5,0%   |

Źródło: opracowanie własne

<sup>5</sup> Ze względu na mało precyzyjne wypowiedzi respondentów nie było możliwe w tym obszarze wyodrębnienie 6-cyfrowych kodów zawodów.

<sup>6</sup> Ze względu na mało precyzyjne wypowiedzi respondentów nie było możliwe w tym obszarze wyodrębnienie 6-cyfrowych kodów zawodów.



Uczestnicy wywiadów indywidualnych zadeklarowali, że najczęściej oczekują od potencjalnych pracowników doświadczenia 2-3 letniego. Nierzadko jednak mają problem ze znalezieniem odpowiednich kandydatów. Wtedy są zmuszeni do zweryfikowania swoich oczekiwań.

Za 3-5 lat w województwie zachodniopomorskim największe zapotrzebowanie na nowych pracowników wśród badanych przedsiębiorców panować będzie w powiatach m. Szczecin oraz białogardzkim. Ilość planowanych nowych miejsc pracy w tych powiatach stanowiła będzie odpowiednio 27 oraz 24. Szczegółowe dane odnośnie planowanego za 3-5 lat zatrudnienia w poszczególnych grupach zawodów w powiatach województwa zachodniopomorskiego zaprezentowano w tabeli.

**Tabela 11. Grupy zawodów, w których panowało będzie zapotrzebowanie za 3-5 lat (kody 2-cyfrowe)**

| Powiat                        |                                                                          | Liczba stanowisk | Udział stanowisk do liczby firm w próbie | Ilość ofert pracy | Odsetek ogółu ofert w powiecie |
|-------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|------------------|------------------------------------------|-------------------|--------------------------------|
| Kod grupy zawodów             | Nazwa grupy zawodów                                                      |                  |                                          |                   |                                |
| <b>01.Powiat białogardzki</b> |                                                                          | <b>9</b>         | <b>37,50%</b>                            | <b>24</b>         | <b>100,00%</b>                 |
| 12                            | Kierownicy do spraw zarządzania i handlu                                 | 1                | 4,17%                                    | 2                 | 8,33%                          |
| 33                            | Średni personel do spraw biznesu i administracji                         | 5                | 20,83%                                   | 7                 | 29,17%                         |
| 52                            | Sprzedawcy i pokrewni                                                    | 3                | 12,50%                                   | 15                | 62,50%                         |
| <b>02.Powiat drawski</b>      |                                                                          | <b>4</b>         | <b>14,29%</b>                            | <b>10</b>         | <b>100,00%</b>                 |
| 93                            | Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie | 4                | 14,29%                                   | 10                | 100,00%                        |
| <b>03.Powiat kołobrzeski</b>  |                                                                          | <b>12</b>        | <b>19,67%</b>                            | <b>19</b>         | <b>100,00%</b>                 |
| 21                            | Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych               | 2                | 3,28%                                    | 4                 | 21,05%                         |
| 26                            | Specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury            | 1                | 1,64%                                    | 1                 | 5,26%                          |
| 33                            | Średni personel do spraw biznesu i administracji                         | 3                | 4,92%                                    | 6                 | 31,58%                         |
| 52                            | Sprzedawcy i pokrewni                                                    | 2                | 3,28%                                    | 2                 | 10,53%                         |
| 83                            | Kierowcy i operatorzy pojazdów                                           | 4                | 6,56%                                    | 6                 | 31,58%                         |
| <b>04.Powiat koszaliński</b>  |                                                                          | <b>1</b>         | <b>2,94%</b>                             | <b>4</b>          | <b>100,00%</b>                 |
| 93                            | Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie | 1                | 2,94%                                    | 4                 | 100,00%                        |
| <b>05.Powiat sławieński</b>   |                                                                          | <b>8</b>         | <b>28,57%</b>                            | <b>12</b>         | <b>100,00%</b>                 |
| 51                            | Pracownicy usług osobistych                                              | 8                | 28,57%                                   | 12                | 100,00%                        |
| <b>06.Powiat szczeciński</b>  |                                                                          | <b>6</b>         | <b>15,79%</b>                            | <b>6</b>          | <b>100,00%</b>                 |
| 21                            | Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych               | 1                | 2,63%                                    | 1                 | 16,67%                         |
| 22                            | Specjaliści do spraw zdrowia                                             | 1                | 2,63%                                    | 1                 | 16,67%                         |
| 31                            | Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych              | 1                | 2,63%                                    | 1                 | 16,67%                         |
| 32                            | Średni personel do spraw zdrowia                                         | 1                | 2,63%                                    | 1                 | 16,67%                         |



|                               |                                                                           |           |               |           |                |
|-------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|-----------|---------------|-----------|----------------|
| 33                            | Średni personel do spraw biznesu i administracji                          | 2         | 5,26%         | 2         | 33,33%         |
| <b>07.Powiat świdwiński</b>   |                                                                           | <b>11</b> | <b>50,00%</b> | <b>19</b> | <b>100,00%</b> |
| 33                            | Średni personel do spraw biznesu i administracji                          | 2         | 9,09%         | 5         | 26,32%         |
| 93                            | Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie  | 9         | 40,91%        | 14        | 73,68%         |
| <b>08.Powiat wałecki</b>      |                                                                           | <b>10</b> | <b>37,04%</b> | <b>10</b> | <b>100,00%</b> |
| 54                            | Pracownicy usług ochrony                                                  | 1         | 3,70%         | 1         | 10,00%         |
| 81                            | Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych                 | 4         | 14,81%        | 4         | 40,00%         |
| 93                            | Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie  | 5         | 18,52%        | 5         | 50,00%         |
| <b>09.Powiat m.Koszalin</b>   |                                                                           | <b>13</b> | <b>14,94%</b> | <b>15</b> | <b>100,00%</b> |
| 22                            | Specjaliści do spraw zdrowia                                              | 1         | 1,15%         | 2         | 13,33%         |
| 33                            | Średni personel do spraw biznesu i administracji                          | 2         | 2,30%         | 2         | 13,33%         |
| 52                            | Sprzedawcy i pokrewni                                                     | 3         | 3,45%         | 3         | 20,00%         |
| 74                            | Elektrycy i elektronicy                                                   | 2         | 2,30%         | 3         | 20,00%         |
| 83                            | Kierowcy i operatorzy pojazdów                                            | 5         | 5,75%         | 5         | 33,33%         |
| <b>10.Powiat choszczeński</b> |                                                                           | <b>4</b>  | <b>20,00%</b> | <b>4</b>  | <b>100,00%</b> |
| 33                            | Średni personel do spraw biznesu i administracji                          | 4         | 20,00%        | 4         | 100,00%        |
| <b>11.Powiat gryficki</b>     |                                                                           | <b>3</b>  | <b>8,33%</b>  | <b>4</b>  | <b>100,00%</b> |
| 26                            | Specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury             | 3         | 8,33%         | 4         | 100,00%        |
| <b>13.Powiat pyrzycki</b>     |                                                                           | <b>10</b> | <b>55,56%</b> | <b>20</b> | <b>100,00%</b> |
| 24                            | Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania                          | 2         | 11,11%        | 10        | 50,00%         |
| 52                            | Sprzedawcy i pokrewni                                                     | 7         | 38,89%        | 9         | 45,00%         |
| 93                            | Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie  | 1         | 5,56%         | 1         | 5,00%          |
| <b>14.Powiat stargardzki</b>  |                                                                           |           | <b>0,00%</b>  | <b>8</b>  | <b>100,00%</b> |
| 11                            | Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i dyrektorzy generalni | 1         | 1,69%         | 3         | 37,50%         |
| 52                            | Sprzedawcy i pokrewni                                                     | 2         | 3,39%         | 2         | 25,00%         |
| 83                            | Kierowcy i operatorzy pojazdów                                            |           | 0,00%         | 3         | 37,50%         |
| <b>15.Powiat łobeski</b>      |                                                                           | <b>3</b>  | <b>18,75%</b> | <b>4</b>  | <b>100,00%</b> |
| 24                            | Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania                          | 2         | 12,50%        | 2         | 50,00%         |
| 33                            | Średni personel do spraw biznesu i administracji                          | 1         | 6,25%         | 2         | 50,00%         |
| <b>16.Powiat m. Szczecin</b>  |                                                                           | <b>12</b> | <b>3,73%</b>  | <b>27</b> | <b>100,00%</b> |
| 12                            | Kierownicy do spraw zarządzania i handlu                                  | 1         | 0,31%         | 2         | 7,41%          |
| 21                            | Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych                | 1         | 0,31%         | 1         | 3,70%          |
| 24                            | Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania                          | 1         | 0,31%         | 3         | 11,11%         |
| 35                            | Technicy informatycy                                                      | 2         | 0,62%         | 2         | 7,41%          |
| 52                            | Sprzedawcy i pokrewni                                                     | 2         | 0,62%         | 13        | 48,15%         |
| 74                            | Elektrycy i elektronicy                                                   | 2         | 0,62%         | 2         | 7,41%          |



|                                 |                                                                                                |    |        |    |         |
|---------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|----|--------|----|---------|
| 83                              | Kierowcy i operatorzy pojazdów                                                                 | 2  | 0,62%  | 3  | 11,11%  |
| 93                              | Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie                       | 1  | 0,31%  | 1  | 3,70%   |
| <b>17.Powiat goleniowski</b>    |                                                                                                | 1  | 2,33%  | 1  | 100,00% |
| 75                              | Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni | 1  | 2,33%  | 1  | 100,00% |
| <b>19.Powiat kamieński</b>      |                                                                                                | 2  | 5,88%  | 4  | 100,00% |
| 32                              | Średni personel do spraw zdrowia                                                               | 1  | 2,94%  | 1  | 25,00%  |
| 93                              | Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie                       | 1  | 2,94%  | 3  | 75,00%  |
| <b>20.Powiat policki</b>        |                                                                                                | 3  | 6,25%  | 5  | 100,00% |
| 32                              | Średni personel do spraw zdrowia                                                               | 1  | 2,08%  | 1  | 20,00%  |
| 93                              | Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie                       | 2  | 4,17%  | 4  | 80,00%  |
| <b>21.Powiat m. Świnoujście</b> |                                                                                                | 10 | 32,26% | 15 | 100,00% |
| 33                              | Średni personel do spraw biznesu i administracji                                               | 2  | 6,45%  | 2  | 13,33%  |
| 51                              | Pracownicy usług osobistych                                                                    | 3  | 9,68%  | 6  | 40,00%  |
| 91                              | Pomoce domowe i sprzątaczk                                                                     | 2  | 6,45%  | 2  | 13,33%  |
| 94                              | Pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki                                                   | 3  | 9,68%  | 5  | 33,33%  |

Źródło: opracowanie własne

Na terenie województwa zachodniopomorskiego do zawodów, na które za 3 do 5 lat panowało będzie wśród badanych przedsiębiorców największe zapotrzebowanie zaliczyć możemy przede wszystkim robotników przy pracach prostych w przemyśle. Osoby posiadające taki zawód będą mogły znaleźć zatrudnienie w 20% firm, w których za 3 do 5 lat planowane jest przyjęcie nowych pracowników. Stosunkowo duży podaż pracy panował będzie także w szeroko pojętej grupie kierowców i operatorów pojazdów. Osoby z tej grupy będą poszukiwane przez 13,7% przedsiębiorstw. Szczegółowe dane liczbowe i procentowe w omawianym zakresie przedstawiono w poniższej tabeli.

**Tabela 12. Stanowiska/zawody, w których panowało będzie największe zapotrzebowanie za 3-5 lat (kody 6-cyfrowe)<sup>7</sup>**

| Lp. | Kod zawodu      | Zawód                                                 | Ilość pracodawców | Odsetek pracodawców | Ilość miejsc pracy |
|-----|-----------------|-------------------------------------------------------|-------------------|---------------------|--------------------|
| 1.  | 932990          | Pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle | 19                | 20,0%               | 31                 |
| 2.  | 83 <sup>8</sup> | Kierowcy i operatorzy pojazdów                        | 13                | 13,7%               | 17                 |

<sup>7</sup> W zestawieniu ujęto zawody/stanowiska, na które w skali całego województwa wskazało, co najmniej pięciu przedsiębiorców. Z analiz wyłączono zawody, które wskazało mniej niż pięciu respondentów, gdyż wnioskowanie oparte na tak niereprezentatywnej próbie byłoby nieuprawnione.

<sup>8</sup> Ze względu na mało precyzyjne wypowiedzi respondentów nie było możliwe w tym obszarze wyodrębnienie kodów 6-cyfrowych zawodów.

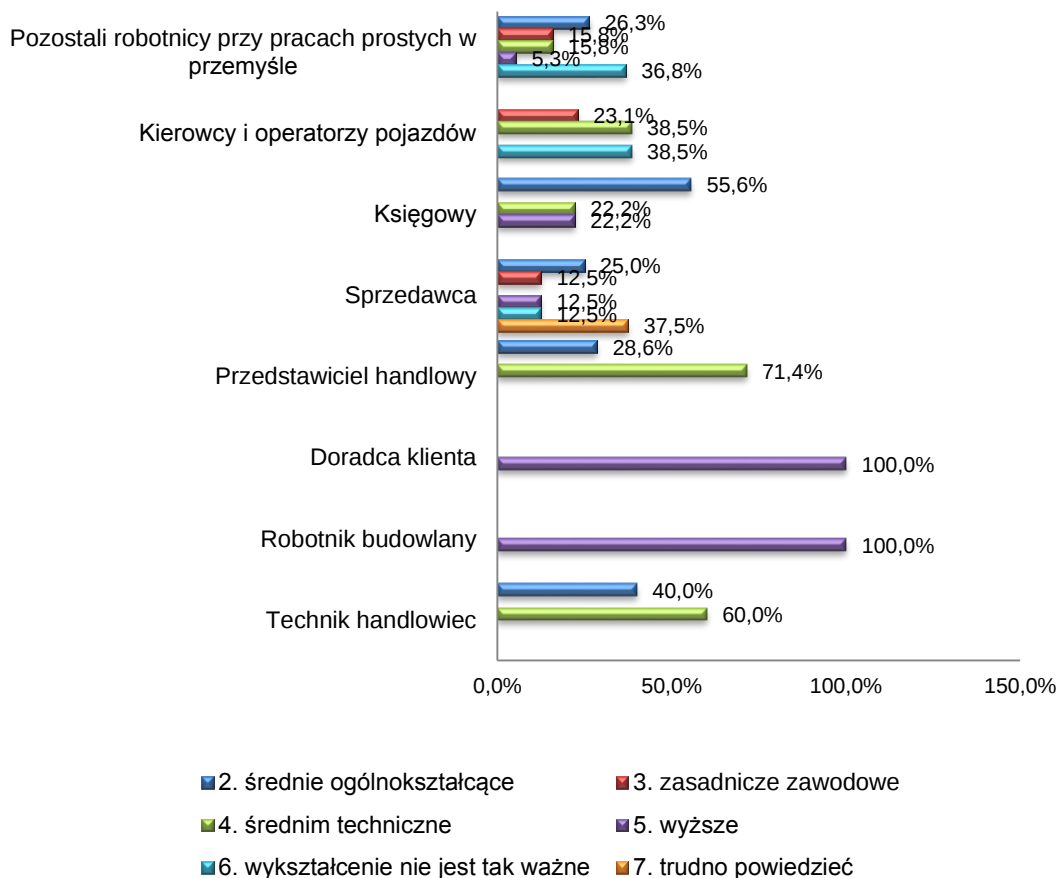


|    |        |                         |   |      |    |
|----|--------|-------------------------|---|------|----|
| 3. | 331301 | Księgowy                | 9 | 9,5% | 11 |
| 4. | 522301 | Sprzedawca              | 8 | 8,4% | 11 |
| 5. | 332203 | Przedstawiciel handlowy | 7 | 7,4% | 10 |
| 6. | 524902 | Doradca klienta         | 6 | 6,3% | 6  |
| 7. | 931301 | Robotnik budowlany      | 5 | 5,3% | 11 |
| 8. | 522305 | Technik handlowiec      | 5 | 5,3% | 27 |

**Źródło: opracowanie własne**

Uczestniczących w badaniu przedsiębiorców zapytano także o preferowane wykształcenie pracowników mających w przewidywanym okresie znaleźć zatrudnienie na wskazanych wcześniej stanowiskach/zawodach. W przypadku najczęściej wymienianego stanowiska, a mianowicie pracownika przy pracach prostych w przemyśle, preferencje pracodawców odnośnie wykształcenia są dosyć zróżnicowane. Najczęściej jednak deklarowano, że wykształcenie nie odgrywa znaczącej roli.

**Rysunek 1. Oczekiwania pracodawców wobec wykształcenia potencjalnych pracowników za 3-5 lat**



**Źródło: opracowanie własne**

Pracownicy przy pracach prostych w przemyśle, których planuje się zatrudnić za 3-5 lat w zdecydowanej większości przypadków nie będą zobligowani do posiadania dodatkowych uprawnień czy umiejętności (78,9%). Czasami wymagać się będzie od nich posiadania prawa jazdy kategorii B czy też uprawnień do pracy na wysokościach (po 10,5%). W przypadku niektórych ofert pracy wskazane, aczkolwiek niewymagane będzie posiadanie prawa jazdy kategorii E lub ukończenie kursu płytkarza, glazurnika oraz ustawiania rusztowań (również po 10,5% wskazań). Należy jednak podkreślić, że w obrębie wszystkich analizowanych zawodów, w wyraźnej większości przedsiębiorcy nie zgłosili wymagań oraz oczekiwań względem dodatkowych uprawnień potencjalnych pracowników. Szczegółowy rozkład wskazań respondentów zaprezentowano w poniższej tabeli.



**Tabela 13. Wymagane oraz wskazane uprawnienia pracowników mających zostać zatrudnionych za 3-5 lat**

| Uprawnienia wymagane                                         | Odsetek wskazań w obrębie zawodu | Uprawnienia wskazane                             | Odsetek wskazań w obrębie zawodu |
|--------------------------------------------------------------|----------------------------------|--------------------------------------------------|----------------------------------|
| <b>Pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle</b> |                                  |                                                  |                                  |
| brak/nie podano                                              | 78,9%                            | brak/nie podano                                  | 78,9%                            |
| pr. jazdy kat. B                                             | 10,5%                            | pr. jazdy kat. E                                 | 10,5%                            |
| prace na wysokościach                                        | 10,5%                            | kurs płytkarza, glazurnika, ustawianie rusztowań | 10,5%                            |
| <b>Kierowcy i operatorzy pojazdów</b>                        |                                  |                                                  |                                  |
| prawo jazdy kat. B                                           | 30,8%                            | brak/nie podano                                  | 61,5%                            |
| prawo jazdy kat. C+E                                         | 15,4%                            | prawo jazdy (nie wyszczególniono kat.)           | 38,5%                            |
| prawo jazdy (nie wyszczególniono kat.)                       | 23,1%                            |                                                  |                                  |
| brak/nie podano                                              | 30,8%                            |                                                  |                                  |
| <b>Księgowy</b>                                              |                                  |                                                  |                                  |
| brak/nie podano                                              | 77,8%                            | brak/nie podano                                  | 77,8%                            |
| rachunkowość i finanse                                       | 11,1%                            | obsługa komputera                                | 11,1%                            |
| znajomość ustaw o podatku dochodowym, VAT                    | 11,1%                            | rachunkowość i finanse                           | 11,1%                            |
| <b>Sprzedawca</b>                                            |                                  |                                                  |                                  |
| brak/nie podano                                              | 75,0%                            | brak/nie podano                                  | 75,0%                            |
| obsługa klienta                                              | 12,5%                            | komunikatywność                                  | 12,5%                            |
| znajomość handlu                                             | 12,5%                            | umiejętności praktyczne                          | 12,5%                            |
| <b>Przedstawiciel handlowy</b>                               |                                  |                                                  |                                  |
| brak/nie podano                                              | 28,6%                            | brak/nie podano                                  | 85,7%                            |
| znajomość towaru                                             | 28,6%                            | licencja agenta                                  | 14,3%                            |
| prawo jazdy kat. B                                           | 28,6%                            |                                                  |                                  |
| licencja agenta                                              | 14,3%                            |                                                  |                                  |
| <b>Doradca klienta</b>                                       |                                  |                                                  |                                  |
| brak/nie podano                                              | 100,0%                           | brak/nie podano                                  | 100,0%                           |
| <b>Robotnik budowlany</b>                                    |                                  |                                                  |                                  |
| uprawnienia budowlane                                        | 60,0%                            | uprawnienia budowlane                            | 60,0%                            |
| uprawnienia budowlane – nadzór                               | 40,0%                            | uprawnienia budowlane – nadzór                   | 40,0%                            |
| <b>Technik handlowiec</b>                                    |                                  |                                                  |                                  |
| brak/nie podano                                              | 60,0%                            | brak/nie podano                                  | 60,0%                            |
| szkolenia produktowe/egzamin KNS                             | 40,0%                            | szkolenia produktowe/egzamin KNS                 | 40,0%                            |

**Źródło: opracowanie własne**

Uczestniczącym w badaniu przedsiębiorców zapytano także o ich oczekiwania z zakresu doświadczenia zawodowego poszukiwanych



pracowników. Respondenci zostali poproszeni o przyporządkowanie dla każdego z wymienionych wcześniej stanowisk/zawodów jednej z kafeterii siedmiu odpowiedzi:

- 1) Niezbędne kilkuletnie doświadczenie zawodowe na takim samym lub podobnym stanowisku
- 2) Niezbędne kilkuletnie doświadczenie zawodowe na jakimkolwiek stanowisku
- 3) Wskazane doświadczenie zawodowe na takim samym lub podobnym stanowisku
- 4) Wskazane doświadczenie zawodowe na jakimkolwiek stanowisku
- 5) Doświadczenie zawodowe nie jest szczególnie istotne
- 6) Preferowane osoby bez dotychczasowego doświadczenia zawodowego
- 7) Inne określenie, jakie?

Okazało się, że oczekiwania pracodawców w okresie 3 do 5 lat odnośnie posiadanego doświadczenia są raczej wygórowane. Doświadczenie na takim samym lub podobnym stanowisku muszą posiadać wszyscy robotnicy budowlani oraz technicy handlowcy oraz zdecydowana większość doradców klienta (83,3%), księgowych (77,8%) oraz kierowców i operatorów pojazdów (76,9%). Zupełnie inaczej sytuacja przedstawia się w przypadkach robotników przy pracach prostych w przemyśle. Doświadczenie na tym stanowisku nie jest wymagane, aczkolwiek w większości przypadków jest ono wskazane.



**Tabela 14. Oczekiwania pracodawców z zakresu doświadczenia zawodowego pracowników mających zostać zatrudnionych za 3-5 lat**

| Lp. | Kod zawodu | Zawód                                                 | 1)     | 2)    | 3)    | 4)    | 5)    | 7)   |
|-----|------------|-------------------------------------------------------|--------|-------|-------|-------|-------|------|
| 1.  | 932990     | Pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle | 0,0%   | 31,6% | 21,1% | 26,3% | 21,1% | 0,0% |
| 2.  | 83         | Kierowcy i operatorzy pojazdów                        | 76,9%  | 0,0%  | 23,1% | 0,0%  | 0,0%  | 0,0% |
| 3.  | 331301     | Księgowy                                              | 77,8%  | 0,0%  | 0,0%  | 0,0%  | 22,2% | 0,0% |
| 4.  | 522301     | Sprzedawca                                            | 12,5%  | 0,0%  | 25,0% | 0,0%  | 62,5% | 0,0% |
| 5.  | 332203     | Przedstawiciel handlowy                               | 28,6%  | 0,0%  | 42,9% | 0,0%  | 28,6% | 0,0% |
| 6.  | 524902     | Doradca klienta                                       | 83,3%  | 0,0%  | 0,0%  | 0,0%  | 16,7% | 0,0% |
| 7.  | 931301     | Robotnik budowlany                                    | 100,0% | 0,0%  | 0,0%  | 0,0%  | 0,0%  | 0,0% |
| 8.  | 522305     | Technik handlowiec                                    | 100,0% | 0,0%  | 0,0%  | 0,0%  | 0,0%  | 0,0% |

**Źródło: opracowanie własne**

W ramach badania zebrano także informacje odnośnie oczekiwań z zakresu pozaszkolnych kwalifikacji zawodowych potencjalnych pracowników. Okazało się, że przeważająca część przedsiębiorców planująca zatrudnić robotników przy pracach prostych w przemyśle nie ma w tym względzie żadnych oczekiwań (52,6%). W 31,6% przedsiębiorstw mile widziane jest poświadczenie odbycia praktyki zawodowej, a 15,8% wskazane jest ukończenie kursów z zakresu glazurnictwa i płytkarstwa (10,5%) czy też obsługi oprogramowania (5,3%). Ukończenie kursów wskazane jest także w przypadku zawodów kierowcy i operatorzy pojazdów (30,8%), sprzedawca (12,5%) oraz przedstawiciel handlowy (42,9%). Poświadczenie odbycia praktyki zawodowej największe znaczenie ma w przypadku zawodu księgowy (77,8%).

**Tabela 15. Oczekiwania pracodawców z zakresu pozaszkolnych kwalifikacji zawodowych pracowników mających zostać zatrudnionych za 3-5 lat**

| Zawód                                                 | Wskazane ukończenie kursów |       | Wskazane poświadczenie odbycia praktyki zawodowej | Brak oczekiwań |
|-------------------------------------------------------|----------------------------|-------|---------------------------------------------------|----------------|
| Pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle | 15,8%                      |       | 31,6%                                             | 52,6%          |
|                                                       | glazurnik, płytkarz        | 10,5% |                                                   |                |
|                                                       | obsługa oprogramowania     | 5,3%  |                                                   |                |
| Kierowcy i operatorzy pojazdów                        | 30,8%                      |       | 38,5%                                             | 30,8%          |
|                                                       | prawo jazdy kat. B         | 15,4% |                                                   |                |
|                                                       | prawo jazdy kat. D+E       | 15,4% |                                                   |                |
| Księgowy                                              | 0,0%                       |       | 77,8%                                             | 22,2%          |
| Sprzedawca                                            | 12,5%                      |       | 25,0%                                             | 62,5%          |



|                         |                    |       |       |        |
|-------------------------|--------------------|-------|-------|--------|
|                         | kursy zawodowe     | 12,5% |       |        |
| Przedstawiciel handlowy | 42,9%              |       | 28,6% | 28,6%  |
|                         | język angielski    | 28,6% |       |        |
|                         | prawo jazdy kat. B | 14,3% |       |        |
| Doradca klienta         | 0,0%               |       | 16,7% | 83,3%  |
| Robotnik budowlany      | 0,0%               |       | 0,0%  | 100,0% |
| Technik handlowiec      | 0,0%               |       | 60,0% | 40,0%  |

**Źródło: opracowanie własne**

W odniesieniu do niemal wszystkich zawodów, w których badani przedsiębiorcy zamierzają zatrudnić pracowników za 3-5 lat, wymagania odnośnie wykształcenia w większości firm nie ulegną zmianie. Wyjątek pod tym względem stanowi zawód księgowy, gdyż w 55,6% firm osoby ubiegające się o to stanowisko będą musiały wykazać się wykształceniem wyższym niż jest to wymagane w chwili obecnej. Szczegółowe dane odnośnie przewidywanych zmian oczekiwań dotyczących wykształcenia potencjalnych pracowników przedstawiono w tabeli.

**Tabela 16. Oczekiwania pracodawców dotyczące wykształcenia pracowników mających zostać zatrudnionych za 3-5 lat w odniesieniu do sytuacji obecnej**

| Lp. | Kod zawodu | Zawód                                                 | Wykształcenie         |                           |                   |
|-----|------------|-------------------------------------------------------|-----------------------|---------------------------|-------------------|
|     |            |                                                       | wyższe niż dotychczas | takie samo jak dotychczas | trudno powiedzieć |
| 1.  | 932990     | Pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle | 21,1%                 | 52,6%                     | 26,3%             |
| 2.  | 83         | Kierowcy i operatorzy pojazdów                        | 0,0%                  | 100,0%                    | 0,0%              |
| 3.  | 331301     | Księgowy                                              | 55,6%                 | 22,2%                     | 22,2%             |
| 4.  | 522301     | Sprzedawca                                            | 12,5%                 | 50,0%                     | 37,5%             |
| 5.  | 332203     | Przedstawiciel handlowy                               | 28,6%                 | 71,4%                     | 0,0%              |
| 6.  | 524902     | Doradca klienta                                       | 0,0%                  | 100,0%                    | 0,0%              |
| 7.  | 931301     | Robotnik budowlany                                    | 0,0%                  | 100,0%                    | 0,0%              |
| 8.  | 522305     | Technik handlowiec                                    | 0,0%                  | 100,0%                    | 0,0%              |

**Źródło: opracowanie własne**

Podobnie sytuacja przedstawia się w zakresie uprawnień posiadanych przez poszukiwanych pracowników. We wszystkich zawodach, za wyjątkiem księgowego wymagana ilość uprawnień za 3-5 lat będzie w większości firm taka sama jak dotychczas. Osobom chcącym aplikować na stanowisko księgowego za 3-5 lat w zakresie posiadanych uprawnień stawiane będą wymagania wyższe niż do tej pory.



**Tabela 17. Oczekiwania pracodawców dotyczące uprawnień pracowników mających zostać zatrudnionych za 3-5 lat w odniesieniu do sytuacji obecnej**

| Lp. | Kod zawodu | Zawód                                                 | Uprawnienia                  |                                |                               |                   |
|-----|------------|-------------------------------------------------------|------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|-------------------|
|     |            |                                                       | większa ilość niż dotychczas | taka sama ilość jak dotychczas | mniejsza ilość niż dotychczas | Trudno powiedzieć |
| 1.  | 932990     | Pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle | 21,10%                       | 52,60%                         | 0,00%                         | 26,30%            |
| 2.  | 83         | Kierowcy i operatorzy pojazdów                        | 0,00%                        | 100,00%                        | 0,00%                         | 0,00%             |
| 3.  | 331301     | Księgowy                                              | 55,60%                       | 0,00%                          | 22,20%                        | 22,20%            |
| 4.  | 522301     | Sprzedawca                                            | 12,50%                       | 50,00%                         | 0,00%                         | 37,50%            |
| 5.  | 332203     | Przedstawiciel handlowy                               | 0,00%                        | 100,00%                        | 0,00%                         | 0,00%             |
| 6.  | 524902     | Doradca klienta                                       | 0,00%                        | 100,00%                        | 0,00%                         | 0,00%             |
| 7.  | 931301     | Robotnik budowlany                                    | 0,00%                        | 100,00%                        | 0,00%                         | 0,00%             |
| 8.  | 522305     | Technik handlowiec                                    | 0,00%                        | 100,00%                        | 0,00%                         | 0,00%             |

Źródło: opracowanie własne

Zawód księgowego jest także jedynym, dla którego w większości firm wzrosną wymagania dotyczące doświadczenia zawodowego. Za 3-5 lat doświadczenie dłuższe niż wymagane jest obecnie posiadać będą musieli aplikanci ubiegający się o stanowisko w 55,6% przedsiębiorstw. Większego stażu pracy wymagać będą także niektóre firmy planujące zwiększyć zatrudnienie na stanowisku robotnika przy pracach prostych w przemyśle (21,1%) oraz sprzedawcy (37,5%). Szczegółowe dane w omawianym zakresie prezentuje poniższa tabela.

**Tabela 18. Oczekiwania pracodawców dotyczące doświadczenia zawodowego pracowników mających zostać zatrudnionych za 3-5 lat w odniesieniu do sytuacji obecnej**

| Lp. | Kod zawodu | Zawód                                                 | Doświadczenie zawodowe |                           |                   |
|-----|------------|-------------------------------------------------------|------------------------|---------------------------|-------------------|
|     |            |                                                       | dłuższe niż dotychczas | takie samo jak dotychczas | trudno powiedzieć |
| 1.  | 932990     | Pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle | 21,1%                  | 52,6%                     | 26,3%             |
| 2.  | 83         | Kierowcy i operatorzy pojazdów                        | 0,0%                   | 100,0%                    | 0,0%              |
| 3.  | 331301     | Księgowy                                              | 55,6%                  | 22,2%                     | 22,2%             |
| 4.  | 522301     | Sprzedawca                                            | 37,5%                  | 25,0%                     | 37,5%             |
| 5.  | 332203     | Przedstawiciel handlowy                               | 0,0%                   | 100,0%                    | 0,0%              |
| 6.  | 524902     | Doradca klienta                                       | 0,0%                   | 100,0%                    | 0,0%              |
| 7.  | 931301     | Robotnik budowlany                                    | 0,0%                   | 100,0%                    | 0,0%              |
| 8.  | 522305     | Technik handlowiec                                    | 0,0%                   | 100,0%                    | 0,0%              |

Źródło: opracowanie własne



Zgromadzone w ramach badania wyniki wskazują, że w ciągu najbliższych 3-5 lat zmiany dotyczące wymagań odnośnie ukończonych kursów na wyraźną skalę mają nastąpić w przypadku zawodów księgowy oraz doradca klienta. Przedsiębiorstwa, które zakładają, że ich oczekiwania w omawianym zakresie wzrosną stanowiły odpowiednio 55,6% oraz 50,0% firm planujących zatrudnienie nowych pracowników w wyżej wymienionych zawodach.

**Tabela 19. Oczekiwania pracodawców dotyczące kursów ukończonych przez pracowników mających zostać zatrudnionych za 3-5 lat w odniesieniu do sytuacji obecnej**

| Lp. | Kod zawodu | Zawód                                                 | Ukończone kursy              |                                |                   |
|-----|------------|-------------------------------------------------------|------------------------------|--------------------------------|-------------------|
|     |            |                                                       | większa ilość niż dotychczas | taka sama ilość jak dotychczas | trudno powiedzieć |
| 1.  | 932990     | Pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle | 21,1%                        | 52,6%                          | 26,3%             |
| 2.  | 83         | Kierowcy i operatorzy pojazdów                        | 0,0%                         | 100,0%                         | 0,0%              |
| 3.  | 331301     | Księgowy                                              | 55,6%                        | 22,2%                          | 22,2%             |
| 4.  | 522301     | Sprzedawca                                            | 12,5%                        | 50,0%                          | 37,5%             |
| 5.  | 332203     | Przedstawiciel handlowy                               | 0,0%                         | 100,0%                         | 0,0%              |
| 6.  | 524902     | Doradca klienta                                       | 50,0%                        | 50,0%                          | 0,0%              |
| 7.  | 931301     | Robotnik budowlany                                    | 0,0%                         | 100,0%                         | 0,0%              |
| 8.  | 522305     | Technik handlowiec                                    | 0,0%                         | 100,0%                         | 0,0%              |

Źródło: opracowanie własne

Uczestniczącym w badaniu przedsiębiorców poproszono także o udzielenie informacji, jakich kompetencji będzie oczekiwało przedsiębiorstwo od nowo zatrudnianych pracowników za 3-5 lat. Respondenci ocenili oczekiwanie poszczególnych kompetencji w skali od 1 do 5. Wartość 1 oznaczała „Nie będziemy mieli oczekiwań w tym zakresie. Wartość 5 przypisywano kompetencjom, którym odpowiadało stwierdzenie „Będziemy mieli bardzo wysokie oczekiwania w tym zakresie”.

Zgromadzone wyniki wskazują, że dla zachodniopomorskich przedsiębiorców największą wartość przedstawiają chęci do pracy. Średnia ocena w tym przypadku była najwyższa i wyniosła 4,9. Tylko nieznacznie niżej – 4,8 – oceniona została punktualność. W następnej kolejności pracodawcy od potencjalnych pracowników oczekiwali będą umiejętności pracy w zespole zadaniowym (4,6), lojalności i umiejętności dostosowania się do oczekiwań (4,5), umiejętności nawiązywania kontaktów z ludźmi (4,5) oraz umiejętności samodzielnej organizacji pracy (4,5). Listę pozostałych oczekiwań zachodniopomorskich przedsiębiorców względem nowo zatrudnianych pracowników zaprezentowano w poniższej tabeli.



Tabela 20. Kompetencje oczekiwane od nowo zatrudnionych pracowników za 3-5 lat

| Oczekiwane kompetencje                                                         | Średnia ocena |
|--------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| Chęci do pracy                                                                 | 4,9           |
| Punktualność                                                                   | 4,8           |
| Umiejętność pracy w zespole zadaniowym                                         | 4,6           |
| Lojalność i umiejętność dostosowania się do oczekiwań                          | 4,5           |
| Umiejętność nawiązywania kontaktów z ludźmi                                    | 4,5           |
| Umiejętność samodzielnej organizacji pracy                                     | 4,5           |
| Odporność na stres                                                             | 4,4           |
| Dyspozycyjność czasowej                                                        | 4,3           |
| Umiejętność rozwiązywania konfliktów                                           | 4,2           |
| Umiejętność podejmowania decyzji                                               | 4,2           |
| Ukierunkowanie na rozwój zawodowy                                              | 4,1           |
| Specyficzne umiejętności praktyczne związane z określonym zawodem/stanowiskiem | 4,1           |
| Przygotowanie teoretyczne do wykonywania określonego zawodu                    | 4,0           |
| Sprawność fizyczna                                                             | 3,8           |
| Umiejętność posługiwania się językiem obcym                                    | 2,9           |

Źródło: opracowanie własne

Większość badanych w czasie indywidualnych wywiadów pogłębionych pracodawców nie potrafiła wskazać jakie będą mieć potrzeby za 3-5 lat w zakresie przygotowania zawodowego pracowników. Tłumaczyli to brakiem lub trwającym pracami nad planami strategicznymi dotyczącymi rozwoju firmy. Część przedsiębiorców uznała jednak, że zwiększy się zatrudnienie w ich zakładach, ponieważ jest to związane z rozwojem ich przedsiębiorstw lub całej branży.



### 3. Potrzeby pracodawców w zakresie cech psychospołecznych pracowników

Uczestniczącym w badaniu przedsiębiorców poproszono o udzielenie informacji, jakich kompetencji oczekuje się od nowo zatrudnianych pracowników. Respondenci oceniali oczekiwanie poszczególnych kompetencji w skali od 1 do 5. Wartość 1 oznaczała „Nie mamy oczekiwań w tym zakresie”. Wartość 5 przypisywano kompetencjom, którym odpowiadało stwierdzenie „Mamy bardzo wysokie oczekiwania w tym zakresie”.

Zgromadzone wyniki wskazują, że dla zachodniopomorskich przedsiębiorców największą wartość przedstawiają chęci do pracy. Średnia ocena w tym przypadku była najwyższa i wyniosła 4,9. Tylko nieznacznie niżej – na 4,8 – oceniona została punktualność. W następnej kolejności pracodawcy od potencjalnych pracowników oczekiwali lojalności i umiejętności dostosowania się do oczekiwań (4,5), umiejętności pracy w zespole zadaniowym a także samodzielnej organizacji pracy (w obu przypadkach średnia ocena wynosi 4,4). Listę pozostałych oczekiwań zachodniopomorskich przedsiębiorców względem nowo zatrudnianych pracowników zaprezentowano w poniższej tabeli.

**Tabela 21. Kompetencje oczekiwane od nowo zatrudnionych pracowników**

| Oczekiwane kompetencje                                                         | Średnia ocena |
|--------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| Chęci do pracy                                                                 | 4,9           |
| Punktualność                                                                   | 4,8           |
| Lojalność i umiejętność dostosowania się do oczekiwań                          | 4,5           |
| Umiejętność pracy w zespole zadaniowym                                         | 4,4           |
| Umiejętność samodzielnej organizacji pracy                                     | 4,4           |
| Umiejętność nawiązywania kontaktów z ludźmi                                    | 4,2           |
| Umiejętność podejmowania decyzji                                               | 4,2           |
| Odporność na stres                                                             | 4,2           |
| Ukierunkowanie na rozwój zawodowy                                              | 4,2           |
| Dyspozycyjność czasowa                                                         | 4,1           |
| Umiejętność rozwiązywania konfliktów                                           | 4,1           |
| Specyficzne umiejętności praktyczne związane z określonym zawodem/stanowiskiem | 4,0           |
| Przygotowanie teoretyczne do wykonywania określonego zawodu                    | 3,8           |
| Sprawność fizyczna                                                             | 3,7           |
| Umiejętność posługiwania się językiem obcym                                    | 2,4           |

*Źródło: opracowanie własne*

Badani pracodawcy mieli także ocenić, których kompetencji będą oczekiwać w mniejszym (ocena 1), takim samym (ocena 2) lub większym stopniu (ocena 3) podczas rekrutacji pracowników w perspektywie 3 do 5 lat. Wyniki wskazują, że pracodawcy nie zmniejszą swoich wymagań co do kompetencji, jakich oczekują od nowo zatrudnianych pracowników w dniu dzisiejszym. W większości



przypadków (w 14 z 15 wskazywanych kompetencji) wymagania co do oczekiwanych kompetencji wzrosną, jednak nieznacznie.

**Tabela 22. Stopień oczekiwanych od kandydatów kompetencji podczas rekrutacji nowych pracowników w perspektywie 3-5 lat**

| Oczekiwane kompetencje                                                               | Średnia ocena |
|--------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| Umiejętności samodzielnej organizacji pracy                                          | 2,3           |
| Chęci do pracy                                                                       | 2,3           |
| Umiejętności pracy w zespole zadaniowym                                              | 2,3           |
| Lojalności i umiejętności dostosowania się do oczekiwań                              | 2,3           |
| Punktualności                                                                        | 2,2           |
| Specyficznych umiejętności praktycznych związanych z określonym zawodem/stanowiskiem | 2,2           |
| Umiejętności podejmowania decyzji                                                    | 2,2           |
| Odporności na stres                                                                  | 2,2           |
| Dyspozycyjności czasowej                                                             | 2,2           |
| Przygotowania teoretycznego do wykonywania określonego zawodu                        | 2,2           |
| Ukierunkowania na rozwój zawodowy                                                    | 2,2           |
| Umiejętności nawiązywania kontaktów z ludźmi                                         | 2,2           |
| Umiejętności rozwiązywania konfliktów                                                | 2,2           |
| Sprawności fizycznej                                                                 | 2,1           |
| Umiejętności posługiwania się językiem obcym                                         | 2,0           |

Źródło: opracowanie własne

Zostały również zbadane cechy pracownicze, społeczne i osobowościowe, które są niepożądane przy zatrudnianiu nowych pracowników. Każda cecha została oceniona w skali od 0 do 5, gdzie 0 to „cecha akceptowalna”, a 5 – „niepożądana w bardzo dużym stopniu”. Najbardziej niepożądane cechy u przyszłych pracowników, niezależnie od wielkości przedsiębiorstwa, jakie reprezentował badany, to: niepunktualność, niesystematyczność, niesamodzielność, konfliktowość oraz niedyskrecja. Dla tych pięciu cech średnia ocena wyniosła przynajmniej 4,0. Warto zauważyć, że te cechy są najbardziej niepożądane dla mikroprzedsiębiorców (średnia ocena 4,3 i 4,4). Szczegółowe dane zaprezentowane za pomocą średniej wartości obliczonej dla danej cechy przedstawione są w poniższej tabeli.

**Tabela 23. Niepożądane cechy pracownicze, społeczne i osobowościowe u pracowników**

| Lp. | Cechy pracownicze, społeczne i osobowościowe | Średnia wartość dla wielkości przedsiębiorstwa |       |             |        |
|-----|----------------------------------------------|------------------------------------------------|-------|-------------|--------|
|     |                                              | Do 9                                           | 10-49 | 50 i więcej | Ogółem |
| 1.  | Niepunktualność                              | 4,4                                            | 4,4   | 4,2         | 4,4    |
| 2.  | Niesystematyczność                           | 4,4                                            | 4,3   | 4,1         | 4,4    |
| 3.  | Niesamodzielność                             | 4,3                                            | 4,3   | 3,8         | 4,3    |
| 4.  | Konfliktowość                                | 4,3                                            | 4,3   | 4,0         | 4,3    |
| 5.  | Niedyskrecja                                 | 4,3                                            | 4,0   | 4,1         | 4,3    |
| 6.  | Nieumiejętność dostosowania się do oczekiwań | 4,1                                            | 4,0   | 3,7         | 4,1    |
| 7.  | Trudności komunikacyjne                      | 4,1                                            | 3,8   | 3,6         | 4,1    |



|     |                                                         |     |     |     |     |
|-----|---------------------------------------------------------|-----|-----|-----|-----|
| 8.  | Brak cierpliwości                                       | 3,9 | 3,7 | 3,6 | 3,9 |
| 9.  | Brak odporności na stres                                | 3,7 | 3,7 | 3,4 | 3,7 |
| 10. | Brak skłonności do poszerzania wiedzy                   | 3,4 | 3,2 | 3,4 | 3,3 |
| 11. | Niemobilność (trudności z dojazdem)                     | 3,2 | 2,9 | 3,3 | 3,2 |
| 12. | Roszczeniowość płacowa                                  | 3,2 | 3,1 | 2,9 | 3,2 |
| 13. | Nikotynizm                                              | 3,0 | 3,1 | 2,6 | 3,0 |
| 14. | Niepełnosprawność lub problemy zdrowotne                | 2,8 | 3,0 | 3,2 | 2,8 |
| 15. | Ukierunkowanie na zawieranie relacji<br>znajomościowych | 2,7 | 2,8 | 2,9 | 2,7 |
| 16. | Ukierunkowanie na życie rodzinne                        | 2,0 | 2,2 | 2,3 | 2,1 |

Źródło: opracowanie własne

Uczestniczącym w badaniu dano także możliwość sformułowania innej cechy niepożądaną u pracownika. Zaledwie 17 respondentów skorzystało z tej opcji. Najczęściej podawaną cechą były używki i uzależnienie – 6 razy.

Badani pracodawcy, z którymi przeprowadzono indywidualne wywiady pogłębione, wymieniając cechy psychospołeczne, których szukają wśród potencjalnych pracowników, wskazali przede wszystkim na umiejętność pracy w zespole a także związaną z nią umiejętność komunikacji. Cechy te są mile widziane wśród pracowników niezależnie od stanowiska. Poza tym pracodawcy oczekują, że pracownicy będą samodzielni i zaangażowani w pracę.

Wśród niepożądanych cech wśród personelu zajmującego niższe stanowiska, przedsiębiorcy wymieniają brak sumienności w pracy i częste nieobecności. W grupie pracowników średniego szczebla istotny jest także brak samodzielności i brak umiejętności pracy grupie. Wśród kadry wyższego szczebla niepożądaną jest natomiast brak umiejętności zarządzania podwładnymi. Bez względu na stanowisko przedsiębiorcy nie chcą pracować z osobami agresywnymi albo takimi, które są zamknięte na nową wiedzę. Bardzo źle jest widziany brak umiejętności skoncentrowania się na określonym zadaniu, czy też brak umiejętności współpracy z otoczeniem. Przedsiębiorcy, którzy wypowiadali się w wywiadach pogłębionych zgodnie przyznawali, że poziom wykształcenia i kwalifikacje pozaedukacyjne są ważniejsze od cech takich jak płeć, wiek, czy sytuacja rodzinna:

Zakres badania sondażowego preferencji pracodawców obejmował płeć poszukiwanych w najbliższych 12 miesiącach pracowników. Odpowiedzi respondentów wskazują, że w przypadku większości zawodów (60%) płeć nie odgrywa kluczowej roli, przy czym w takich zawodach jak cukiernik, księgowy i przedstawiciel handlowy odsetek odpowiedzi „płeć jest bez znaczenia” wynosi 100%. Kobiety nie są preferowane w żadnym z analizowanych zawodów, warto jednak podkreślić, że w przypadku pozostałych pracowników obsługi biurowej w niemal jednej trzeciej przypadków (30,8%) wskazano kobiety (w 61,5% „płeć jest bez znaczenia” i w 7,7% mężczyźni). Mężczyźni są preferowani w takich



zawodach jak magazynier (60%), mechanik samochodów osobowych (77,8%), monter instalacji centralnego ogrzewania i ciepłej wody (57,1%), pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle (83,3%), spawacze i pokrewni (85,7%). W trzech z analizowanych zawodów pracodawcy preferują wyłącznie mężczyzn: robotnik budowlany, stolarz, ślusarz.

Wiek również nie odgrywał roli w przypadku zdecydowanej większości z wymienianych najczęściej zawodów (14 na 20 zawodów, co stanowi 70%), przy czym w trzech przypadkach: pozostali pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani, przedstawiciel handlowy, stolarz, 100% badanych wskazało odpowiedź „wiek jest bez znaczenia”.

**Tabela 24. Oczekiwania pracodawców odnośnie wieku pracowników w zawodach, w których planowane jest zatrudnienie w ciągu najbliższych 12 miesięcy**

| Lp. | Kod zawodu | Zawód                                                                      | Do 25 lat | 26-35 lat | 36-45 lat | Od 46 do 55 lat | Wiek jest bez znaczenia | Trudno powiedzieć |
|-----|------------|----------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------------|-------------------------|-------------------|
| 1.  | 751201     | Cukiernik                                                                  |           |           |           |                 | 80,0%                   | 20,0%             |
| 2.  | 741103     | Elektryk                                                                   |           |           | 14,3%     |                 | 85,7%                   |                   |
| 3.  | 514101     | Fryzjer                                                                    |           | 77,8%     |           |                 | 22,2%                   |                   |
| 4.  | 523002     | Kasjer handlowy                                                            |           | 28,6%     |           |                 | 71,4%                   |                   |
| 5.  | 83         | Kierowcy i operatorzy pojazdów                                             |           |           | 46,7%     |                 | 53,3%                   |                   |
| 6.  | 331301     | Księgowy                                                                   |           | 22,2%     |           |                 | 77,8%                   |                   |
| 7.  | 512001     | Kucharz                                                                    | 18,2%     |           | 27,3%     | 18,2%           | 36,4%                   |                   |
| 8.  | 432103     | Magazynier                                                                 |           | 40,0%     | 40,0%     |                 | 20,0%                   |                   |
| 9.  | 723105     | Mechanik samochodów osobowych                                              |           | 55,6%     | 11,1%     |                 | 33,3%                   |                   |
| 10. | 712602     | Monter instalacji centralnego ogrzewania i ciepłej wody                    |           |           | 57,1%     |                 | 42,9%                   |                   |
| 11. | 411090     | Pozostali pracownicy obsługi biurowej                                      | 15,4%     | 7,7%      |           |                 | 76,9%                   |                   |
| 12. | 962990     | Pozostali pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani |           |           |           |                 | 100,0%                  |                   |
| 13. | 932990     | Pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle                      |           |           |           | 16,7%           | 83,3%                   |                   |
| 14. | 332203     | Przedstawiciel handlowy                                                    |           |           |           |                 | 100,0%                  |                   |
| 15. | 931301     | Robotnik budowlany                                                         |           | 40,0%     | 40,0%     |                 | 20,0%                   |                   |
| 16. | 7212       | Spawacze i pokrewni                                                        |           | 7,1%      |           | 21,4%           | 71,4%                   |                   |



|     |        |                    |       |       |       |  |        |  |
|-----|--------|--------------------|-------|-------|-------|--|--------|--|
| 17. | 522301 | Sprzedawca         |       | 14,3% | 17,9% |  | 67,9%  |  |
| 18. | 752205 | Stolarz            |       |       |       |  | 100,0% |  |
| 19. | 722204 | Ślusarz            |       | 40,0% |       |  | 60,0%  |  |
| 20. | 522305 | Technik handlowiec | 20,0% |       | 25,0% |  | 55,0%  |  |

Źródło: opracowanie własne

Dla części pracodawców kwestia odległości miejsca zamieszkania potencjalnego pracownika (w zawodach, w których planowane jest zatrudnianie w ciągu najbliższych 12 miesięcy) od miejsca pracy jest problematyczna do ustalenia. Pozostali respondenci wskazali konkretnie, na ile kwestia ta jest dla nich istotna. Raczej nieistotna lub zupełnie nieistotna była w przypadku 8 zawodów (40% wszystkich analizowanych). Bardzo istotna jest dla połowy planujących zatrudniać w zawodzie cukiernik i chodzi tu o odległość powyżej 15 kilometrów, która w tym zawodzie zdaniem przedsiębiorców jest niepożądana. W przypadku kierowców i operatorów pojazdów 87,5% badanych określiło czynnik odległości jako bardzo istotny, przy czym 25% z nich uważa za niepożądaną odległość powyżej 15 kilometrów a 62,5% z nich odległość powyżej 50 kilometrów. W przypadku robotników budowlanych dla 60% pracodawców kwestia ta jest bardzo istotna i wszyscy wskazali tutaj odległość powyżej 15 kilometrów. Odległość była raczej istotna przede wszystkim dla przedsiębiorców planujących zatrudnianie w zawodach fryzjer (55,6%; powyżej 30 kilometrów), księgowy (77,8%; powyżej 50 kilometrów), mechanik samochodów osobowych (55,6%; powyżej 30 kilometrów), monter instalacji centralnego ogrzewania i ciepłej wody (100%; powyżej 30 kilometrów) oraz spawacze i pokrewni (61,5%; powyżej 15 kilometrów). Szczegółowe dane przedstawiono poniżej.

**Tabela 25. Istotność kwestii dotyczącej bliskości miejsca zamieszkania pracowników w zawodach, w których planowane jest zatrudnienie w ciągu najbliższych 12 miesięcy**

| Zawód                          | Istotność bliskości miejsca zamieszkania/odległość niepożądana |       |                |       |                   |                     |                   |
|--------------------------------|----------------------------------------------------------------|-------|----------------|-------|-------------------|---------------------|-------------------|
|                                | Bardzo istotna                                                 |       | Raczej istotna |       | Raczej nieistotna | Zupełnie nieistotna | Trudno powiedzieć |
| Cukiernik                      | 50,0%                                                          |       |                |       | 25,0%             |                     | 25,0%             |
|                                | > 15 km                                                        | 50,0% |                |       |                   |                     |                   |
| Elektryk                       |                                                                |       |                |       | 66,7%             | 33,3%               |                   |
| Fryzjer                        |                                                                |       | 55,6%          |       | 22,2%             | 22,2%               |                   |
|                                |                                                                |       | > 30 km        | 55,6% |                   |                     |                   |
| Kasjer handlowy                | 28,6%                                                          |       | 42,9%          |       | 28,6%             |                     |                   |
|                                | > 15 km                                                        | 28,6% | > 50 km        | 42,9% |                   |                     |                   |
| Kierowcy i operatorzy pojazdów | 87,5%                                                          |       |                |       | 12,5%             |                     |                   |
|                                | > 15 km                                                        | 25,0% |                |       |                   |                     |                   |
|                                | > 50 km                                                        | 62,5% |                |       |                   |                     |                   |
| Księgowy                       |                                                                |       | 77,8%          |       |                   | 22,2%               |                   |
|                                |                                                                |       | > 50 km        | 77,8% |                   |                     |                   |
| Magazynier                     |                                                                |       |                |       | 60,0%             | 40,0%               |                   |



|                                                                            |         |       |         |        |       |        |        |
|----------------------------------------------------------------------------|---------|-------|---------|--------|-------|--------|--------|
| Mechanik samochodów osobowych                                              |         |       | 55,6%   |        | 11,1% | 33,3%  |        |
|                                                                            |         |       | >30 km  | 55,6%  |       |        |        |
| Monter instalacji centralnego ogrzewania i ciepłej wody                    |         |       | 100,0%  |        |       |        |        |
|                                                                            |         |       | >30 km  | 100,0% |       |        |        |
| Pozostali pracownicy obsługi biurowej                                      |         |       |         |        | 22,7% | 77,3%  |        |
| Pozostali pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani | 37,5%   |       |         |        |       | 62,5%  |        |
|                                                                            | > 50 km | 37,5% |         |        |       |        |        |
| Pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle                      | 16,7%   |       | 25,0%   |        | 25,0% | 33,3%  |        |
|                                                                            | > 15 km | 8,3%  | >50 km  | 25,0%  |       |        |        |
|                                                                            | > 50 km | 8,3%  |         |        |       |        |        |
| Przedstawiciel handlowy                                                    |         |       |         |        |       | 100,0% |        |
| Robotnik budowlany                                                         | 60,0%   |       |         |        |       |        | 40,0%  |
|                                                                            | > 15 km | 60,0% |         |        |       |        |        |
| Spawacze i pokrewni                                                        |         |       | 61,5%   |        |       | 38,5%  |        |
|                                                                            |         |       | >15 km  | 61,5%  |       |        |        |
| Sprzedawca                                                                 | 22,7%   |       | 22,7%   |        | 31,8% | 22,7%  |        |
|                                                                            | >15 km  | 22,7% | > 30 km | 9,1%   |       |        |        |
|                                                                            |         |       | > 50 km | 13,6%  |       |        |        |
| Stolarz                                                                    | 33,3%   |       |         |        |       | 66,7%  |        |
|                                                                            | > 30 km | 33,3% |         |        |       |        |        |
| Ślusarz                                                                    |         |       |         |        |       |        | 100,0% |
| Technik handlowiec                                                         | 25,0%   |       | 33,3%   |        |       | 16,7%  | 25,0%  |
|                                                                            | > 50 km | 25,0% | >30 km  | 33,3%  |       |        |        |

Źródło: opracowanie własne

Stan cywilny potencjalnych pracowników ma jakiegokolwiek znaczenie w zaledwie dwóch zawodach, w których planowane jest zatrudnianie w ciągu najbliższych 12 miesięcy: spawacze i pokrewni (28,6%) oraz ślusarz (40%). Dla zdecydowanej większości pracodawców (95%) stan cywilny i fakt posiadania rodziny przez przyszłego pracownika nie ma znaczenia, przy czym w przypadku 10 z tych 19 zawodów takiej odpowiedzi udzielili wszyscy lub prawie wszyscy pracodawcy. Dane te obrazuje poniższa tabela.



Tabela 26. Oczekiwania pracodawców odnośnie stanu cywilnego w zawodach, w których planowane jest zatrudnienie w ciągu najbliższych 12 miesięcy

| Lp. | Kod zawodu | Zawód                                                                      | Osoby w związku małżeńskim | Sytuacja rodzinna jest bez znaczenia | Trudno powiedzieć |
|-----|------------|----------------------------------------------------------------------------|----------------------------|--------------------------------------|-------------------|
| 1.  | 751201     | Cukiernik                                                                  |                            | 60,0%                                | 40,0%             |
| 2.  | 741103     | Elektryk                                                                   |                            | 57,1%                                | 42,9%             |
| 3.  | 514101     | Fryzjer                                                                    |                            | 77,8%                                | 22,2%             |
| 4.  | 523002     | Kasjer handlowy                                                            |                            | 100,0%                               |                   |
| 5.  | 83         | Kierowcy i operatorzy pojazdów                                             |                            | 93,3%                                | 6,7%              |
| 6.  | 331301     | Księgowy                                                                   |                            | 100,0%                               |                   |
| 7.  | 512001     | Kucharz                                                                    |                            | 81,8%                                | 18,2%             |
| 8.  | 432103     | Magazynier                                                                 |                            | 100,0%                               |                   |
| 9.  | 723105     | Mechanik samochodów osobowych                                              |                            | 100,0%                               |                   |
| 10. | 712602     | Monter instalacji centralnego ogrzewania i ciepłej wody                    |                            | 57,1%                                | 42,9%             |
| 11. | 411090     | Pozostali pracownicy obsługi biurowej                                      |                            | 80,8%                                | 19,2%             |
| 12. | 962990     | Pozostali pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani |                            | 100,0%                               |                   |
| 13. | 932990     | Pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle                      |                            | 100,0%                               |                   |
| 14. | 332203     | Przedstawiciel handlowy                                                    |                            | 100,0%                               |                   |
| 15. | 931301     | Robotnik budowlany                                                         |                            | 100,0%                               |                   |
| 16. | 7212       | Spawacze i pokrewni                                                        | 28,6%                      | 71,4%                                |                   |
| 17. | 522301     | Sprzedawca                                                                 |                            | 82,1%                                | 17,9%             |
| 18. | 752205     | Stolarz                                                                    |                            | 66,7%                                | 33,3%             |
| 19. | 722204     | Ślusarz                                                                    | 40,0%                      | 40,0%                                | 20,0%             |
| 20. | 522305     | Technik handlowiec                                                         |                            | 95,0%                                | 5,0%              |

Źródło: opracowanie własne

W przypadku zawodów, w których będzie się rekrutować za 3-5 lat, wiek odgrywał największą rolę w przypadku robotników przy pracach prostych w przemyśle, księgowy, robotnik budowlany oraz przedstawicieli handlowych. W pierwszym z wymienionych zawodów preferowane będą głównie osoby w wieku 36-45 lat (42,1%). Na stanowiskach księgowy i robotnik budowlany preferować się będzie osoby od 26 do 35 roku życia (odpowiednio: 55,6% i 100%). W przypadku przedstawiciela handlowego większe szanse zatrudnienia za 3-5 lat będą miały osoby młodsze – w wieku 26-35 lat (42,9%) lub do 25 roku życia (28,6%). Szczegółowe dane w omawianym zakresie przedstawiono w tabeli.



**Tabela 27. Oczekiwania pracodawców odnośnie wieku pracowników podczas rekrutacji w perspektywie 3-5 lat**

| Lp. | Kod zawodu | Zawód                                                 | Do 25 lat | 26-35 lat | 36-45 lat | 46-55 lat | Bez znaczenia | Trudno powiedzieć |
|-----|------------|-------------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|---------------|-------------------|
| 1.  | 932990     | Pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle | 0,0%      | 0,0%      | 42,1 %    | 0,0%      | 26,3%         | 31,6%             |
| 2.  | 83         | Kierowcy i operatorzy pojazdów                        | 0,0%      | 0,0%      | 38,5 %    | 23,1 %    | 38,5%         | 0,0%              |
| 3.  | 331301     | Księgowy                                              | 0,0%      | 55,6 %    | 0,0%      | 0,0%      | 44,4%         | 0,0%              |
| 4.  | 522301     | Sprzedawca                                            | 0,0%      | 37,5 %    | 0,0%      | 0,0%      | 62,5%         | 0,0%              |
| 5.  | 332203     | Przedstawiciel handlowy                               | 28,6 %    | 42,9 %    | 0,0%      | 0,0%      | 28,6%         | 0,0%              |
| 6.  | 524902     | Doradca klienta                                       | 0,0%      | 0,0%      | 0,0%      | 16,7 %    | 83,3%         | 0,0%              |
| 7.  | 931301     | Robotnik budowlany                                    | 0,0%      | 100,0 %   | 0,0%      | 0,0%      | 0,0%          | 0,0%              |
| 8.  | 522305     | Technik handlowiec                                    | 0,0%      | 0,0%      | 40,0 %    | 0,0%      | 60,0%         | 0,0%              |

Źródło: opracowanie własne

Dla znacznej grupy pracodawców zamierzających zatrudniać za 3-5 lat, kwestia odległości miejsca zamieszkania potencjalnych pracowników ma znaczenie. W przypadku robotników przy pracach prostych w przemyśle określiło ją jako bardzo istotną 47,4% badanych, za odległość niepożądaną wskazując wyższą niż 15 km (26,3%) oraz 50 km (21,1%). Odległość od miejsca pracy stanowi ważną kwestię również w przypadku zawodów: kierowcy i operatorzy pojazdów (raczej istotna dla 38,5% - dla wszystkich odpowiadających w ten sposób problematyczna jest odległość powyżej 200 km), sprzedawca (raczej istotna dla 37,5% - dla wszystkich powyżej 30 km) oraz przedstawiciel handlowy (bardzo istotna dla 42,9%, przy czym dla 28,6% chodzi o odległość powyżej 15 km; raczej istotna dla 28,6% - dla wszystkich powyżej 30 km).

**Tabela 28. Istotność kwestii dotyczącej bliskości miejsca zamieszkania podczas rekrutacji nowych pracowników w perspektywie 3-5 lat**

| Zawód                                                 | Istotność bliskości miejsca zamieszkania/odległość niepożądana |        |                |       |                                          |
|-------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|--------|----------------|-------|------------------------------------------|
|                                                       | Bardzo istotna                                                 |        | Raczej istotna |       | Raczej nieistotna<br>Zupełnie nieistotna |
| Pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle | 47,4%                                                          |        | 0,0%           |       | 31,6%<br>21,1%                           |
|                                                       | > 15 km                                                        | 26,3 % |                |       |                                          |
|                                                       | > 50 km                                                        | 21,1 % |                |       |                                          |
| Kierowcy i operatorzy pojazdów                        | 15,4%                                                          |        | 38,5%          |       | 38,5%<br>7,7%                            |
|                                                       | nie podano                                                     | 15,4 % | > 200 km       | 38,5% |                                          |



|                         |            |         |         |       |
|-------------------------|------------|---------|---------|-------|
| Księgowy                | 0,0%       | 0,0%    | 55,6%   | 44,4% |
| Sprzedawca              | 0,0%       | 37,5%   | 12,5%   | 50,0% |
|                         |            | > 30 km | 37,5%   |       |
| Przedstawiciel handlowy | 42,9%      | 28,6%   | 28,6%   | 0,0%  |
|                         | > 15 km    | 28,6%   |         |       |
|                         | nie podano | 14,3%   | > 30 km | 28,6% |
| Doradca klienta         | 0,0%       | 0,0%    | 33,3%   | 66,7% |
| Robotnik budowlany      | 0,0%       | 0,0%    | 100,0%  | 0,0%  |
| Technik handlowiec      | 0,0%       | 0,0%    | 100,0%  | 0,0%  |

Źródło: opracowanie własne

W przypadku zawodów pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle, kierowcy i operatorzy pojazdów, przedstawiciel handlowy, robotnik budowlany oraz technik handlowiec wszyscy pracodawcy planujący zatrudniać w perspektywie 3-5 lat zadeklarowali, że sytuacja rodzinna pracowników jest bez znaczenia. Pozostali przedsiębiorcy wskazywali na brak znaczenia tejże kwestii bądź też uchylali się od odpowiedzi, co obrazuje poniższa tabela.

**Tabela 29. Oczekiwania pracodawców odnośnie stanu cywilnego pracowników podczas rekrutacji w perspektywie 3-5 lat**

| Lp. | Kod zawodu | Zawód                                                 | Sytuacja rodzinna jest bez znaczenia | Trudno powiedzieć |
|-----|------------|-------------------------------------------------------|--------------------------------------|-------------------|
| 1.  | 932990     | Pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle | 100,0%                               | 0,0%              |
| 2.  | 83         | Kierowcy i operatorzy pojazdów                        | 100,0%                               | 0,0%              |
| 3.  | 331301     | Księgowy                                              | 22,2%                                | 77,8%             |
| 4.  | 522301     | Sprzedawca                                            | 62,5%                                | 37,5%             |
| 5.  | 332203     | Przedstawiciel handlowy                               | 100,0%                               | 0,0%              |
| 6.  | 524902     | Doradca klienta                                       | 0,0%                                 | 100,0%            |
| 7.  | 931301     | Robotnik budowlany                                    | 100,0%                               | 0,0%              |
| 8.  | 522305     | Technik handlowiec                                    | 100,0%                               | 0,0%              |

Źródło: opracowanie własne

Przedsiębiorcy biorący udział w indywidualnych wywiadach pogłębionych mieli bardzo duże problemy z określeniem tego, jakich cech psychospołecznych będą oczekiwać od pracowników w perspektywie 12 miesięcy oraz 3-5 lat. Najczęściej odpowiadali, że nie przewidują zmian w tym zakresie. Poniżej przykładowe odpowiedzi.



#### 4. Stan i perspektywy aktywności pracodawców w obszarze praktyk zawodowych i szkolnictwa wyższego

W ostatnim roku, praktyki zawodowe cieszyły się wśród pracodawców województwa zachodniopomorskiego większą popularnością niż staże.

Na terenie województwa zachodniopomorskiego w ciągu ostatnich 12 miesięcy praktyki zawodowe były realizowane przez 32,0% badanych pracodawców.

Uczestniczącym w badaniu pracodawców zapytano także o realizację staży zawodowych na przestrzeni ostatnich 12 miesięcy. Staże zawodowe były realizowane przez 22,6% pracodawców.

Na terenie województwa zachodniopomorskiego w ciągu najbliższych 12 miesięcy 28,3% pracodawców zamierzało realizować praktyki zawodowe, a zatem nieznacznie mniejsza część niż w roku ubiegłym (32,0%). Spadek zainteresowania organizacją praktyk należy jednak odnosić wyłącznie do mikroprzedsiębiorstw (w których odpowiedni odsetek wyniósł 26,7%) oraz do małych firm (z wartością odsetka równą 37,9%). Średnie i duże przedsiębiorstwa zamierzały organizować praktyki częściej niż w okresie ostatnich 12 miesięcy (48,0%).

Staże zawodowe w ciągu najbliższych 12 miesięcy zamierzało realizować 25,2% pracodawców z województwa zachodniopomorskiego, a zatem tylko nieznacznie więcej niż w ostatnim roku (22,6%). Największy odsetek przedsiębiorstw planujących realizować staże zawodowe został odnotowany w kategorii średnich i dużych przedsiębiorstw (44,0%).

Pracodawców realizujących praktyki zawodowe na przestrzeni ostatnich 12 miesięcy różnicował sposób pozyskiwania kandydatów. Zdecydowana większość pracodawców realizujących praktyki w okresie ostatnich 12 miesięcy (72,6%) nie przyjmowała praktykantów za pośrednictwem instytucji. Jak wynika z deklaracji – do tych przedsiębiorstw – praktykanci zgłaszali się samodzielnie.

Firmy, które sprowadzały praktykantów za pośrednictwem instytucji (27,1%), najczęściej wykorzystywały w tym celu Urząd Pracy (11,9%) oraz szkoły (11,6%). Z pomocy instytucjonalnej w zakresie pozyskiwania praktykantów częściej korzystały firmy średnie i duże (36,4%). Do tych przedsiębiorstw – jak wynika z deklaracji badanych – praktykanci rzadziej zgłaszali się samodzielnie (63,6%).



Tabela 30. Sposoby pozyskiwania praktykantów przez przedsiębiorców

| Sposób pozyskiwania praktykantów                         | Odsetek przedsiębiorstw |       |             |        |
|----------------------------------------------------------|-------------------------|-------|-------------|--------|
|                                                          | Do 9                    | 10-49 | 50 i więcej | Ogółem |
| Kandydaci zgłaszali się samodzielnie do przedsiębiorstwa | 72,9%                   | 73,2% | 63,6%       | 72,6%  |
| Za pośrednictwem instytucji                              | 27,1%                   | 24,4% | 36,4%       | 27,1%  |
| Biura Pracy                                              | 0,4%                    | 2,4%  | 0,0%        | 0,6%   |
| Cech rzemiosł                                            | 0,7%                    | 0,0%  | 0,0%        | 0,6%   |
| Fundusz Aktywności Osób Niepełnosprawnych                | 0,7%                    | 0,0%  | 0,0%        | 0,6%   |
| Ochotnicze Hufce Pracy                                   | 0,7%                    | 0,0%  | 0,0%        | 0,6%   |
| Szkoła                                                   | 12,3%                   | 7,3%  | 9,1%        | 11,6%  |
| Uczelnia wyższa                                          | 1,4%                    | 0,0%  | 0,0%        | 1,2%   |
| Urząd Pracy                                              | 10,9%                   | 14,6% | 27,3%       | 11,9%  |
| W inny sposób                                            | 0,0%                    | 2,4%  | 0,0%        | 0,3%   |
| Strony internetowe                                       | 0,0%                    | 2,4%  | 0,0%        | 0,3%   |

Źródło: opracowanie własne

W województwie zachodniopomorskim – w zakresie organizacji staży – pomoc instytucjonalna okazywała się bardziej znacząca niż w zakresie organizacji praktyk. Chociaż nieznaczna większość przedsiębiorstw pozyskiwała stażystów poprzez samodzielne zgłoszenia kandydatów (50,2%), niewiele niższy okazał się odsetek pracodawców korzystających w tym celu z pośrednictwa instytucji (47,3%) – głównie takich jak Urząd Pracy (36,7%). Znacznie rzadziej, w powyższym kontekście, wskazywane były szkoły (3,8%) oraz Ośrodki Pomocy Społecznej (0,8%). Nieznaczna część badanych zaliczyła do pomocy instytucjonalnej także staże realizowane w ramach projektów (1,3%). W przypadku 2,5% badanych przedsiębiorstw kandydaci byli pozyskiwani w inny sposób. Podobnie jak w przypadku praktyk, z pomocy instytucjonalnej przy realizacji staży zawodowych częściej korzystali pracodawcy zatrudniający przynajmniej 50 pracowników (60,0%). W mikroprzedsiębiorstwach oraz w przedsiębiorstwach małych odsetki korzystających z pomocy instytucjonalnej były wyraźnie niższe (kolejno: 47,1% i 44,7%).

Na podstawie zrealizowanych badań jakościowych można stwierdzić, że zachodniopomorscy pracodawcy – w każdym subregionie – skłaniali się do organizowania praktyk zawodowych przede wszystkim z zamiarem pozyskania młodych, pracowitych ludzi, których poprzez praktyki będzie można wdrożyć do pracy. Zdaniem respondentów umiejętności uzyskane w szkołach i na uczelniach nie wystarczają, żeby w sposób bezproblemowy rozpocząć pracę. Osoby kończące szkoły po zatrudnieniu muszą zostać przyuczone do zawodu przez pracowników z dłuższym stażem. Praktyki ułatwiają ten proces.



Pracodawcy, którzy realizowali praktyki zawodowe w ciągu ostatnich 12 miesięcy, deklarowali poziom zadowolenia z praktykantów i stażystów. W odniesieniu do praktykantów, najczęściej wybierane były odpowiedzi wskazujące na umiarkowane zadowolenie („raczej tak”; 50,9%). Najwyższy poziom zadowolenia z praktykantów (odpowiedzi „zdecydowanie tak”) wskazało 20,8% badanych. Niezadowolenie z praktykantów zadeklarowało łącznie 13,1%. Zadowolenie z praktykantów częściej deklarowane było przez pracodawców zatrudniających od 10 do 49 pracowników (83,0%) oraz przez pracodawców zatrudniających co najmniej 50 pracowników (81,8%), niż przez przedstawicieli mikroprzedsiębiorstw (69,7%). Ostatnim częściej zdarzało się także deklarować niezadowolenie z praktykantów (14,4%).

**Tabela 31. Poziom zadowolenia pracodawców z praktykantów**

| Poziom zadowolenia z praktykantów | Odsetek przedsiębiorstw |       |             |        |
|-----------------------------------|-------------------------|-------|-------------|--------|
|                                   | Do 9                    | 10-49 | 50 i więcej | Ogółem |
| zdecydowanie tak                  | 20,4%                   | 22,0% | 27,3%       | 20,8%  |
| raczej tak                        | 49,3%                   | 61,0% | 54,5%       | 50,9%  |
| ani tak, ani nie                  | 14,4%                   | 9,8%  | 9,1%        | 13,7%  |
| raczej nie                        | 8,1%                    | 4,9%  | 9,1%        | 7,7%   |
| zdecydowanie nie                  | 6,3%                    | 0,0%  | 0,0%        | 5,4%   |
| trudno powiedzieć                 | 1,4%                    | 2,4%  | 0,0%        | 1,5%   |

Źródło: opracowanie własne

Zadowolenie ze stażystów było deklarowane przez pracodawców nieznacznie częściej niż zadowolenie z praktykantów. Podobnie jak w przypadku praktykantów, wyraźnie dominowały odpowiedzi zaświadczające o umiarkowanym (53,6%) niż zdecydowanym (26,6%) zadowoleniu. Niezadowolenie częściej było wyrażane przez pracodawców zatrudniających co najwyżej 9 pracowników (7,4%). Warto zauważyć, że żadna z badanych średnich i dużych firm nie deklarowała niezadowolenia ze stażystów.

**Tabela 32. Poziom zadowolenia pracodawców ze stażystów**

| Poziom zadowolenia ze stażystów | Odsetek przedsiębiorstw |       |             |        |
|---------------------------------|-------------------------|-------|-------------|--------|
|                                 | Do 9                    | 10-49 | 50 i więcej | Ogółem |
| zdecydowanie tak                | 24,9%                   | 34,2% | 30,0%       | 26,6%  |
| raczej tak                      | 52,9%                   | 52,6% | 70,0%       | 53,6%  |
| ani tak, ani nie                | 11,6%                   | 5,3%  | 0,0%        | 10,1%  |
| raczej nie                      | 2,1%                    | 2,6%  | 0,0%        | 2,1%   |
| zdecydowanie nie                | 5,3%                    | 0,0%  | 0,0%        | 4,2%   |
| trudno powiedzieć               | 3,2%                    | 5,3%  | 0,0%        | 3,4%   |

Źródło: opracowanie własne

Przedsiębiorców zamierzających realizować praktyki zawodowe na przestrzeni najbliższych 12 miesięcy, zapytano o powody przyjmowania



praktykantów. Respondenci zostali poproszeni o wybór maksymalnie trzech powodów z kafeterii składającej się z ośmiu odpowiedzi.

Kluczowym powodem przyjmowania praktykantów było przekonanie, że praktyki to dobry sposób na przeszkolenie przyszłego pracownika (63,0%). W dalszej kolejności respondenci zaznaczali: korzyści finansowe z tytułu zatrudnienia takich osób (22,9%). Dostrzegany był również potencjał wiedzy i umiejętności praktykantów: na użyteczne umiejętności lub wiedzę praktykanta, a także na „świeże spojrzenie” praktykanta wskazywało kolejno 20,5% i 19,2% badanych. Znacznie rzadziej – jako powód przyjmowania praktykantów – wskazywana była łatwość zorganizowania miejsca pracy dla praktykantów (16,2%) oraz łatwość nawiązania umów lub porozumień ze szkołami (11,1%). Sporadycznie, istotnym powodem przyjmowania praktykantów było posiadanie wiedzy o sposobach rekrutacji (1,3%).

**Tabela 33. Powody skłaniające pracodawców do przyjmowania praktykantów**

| Powody skłaniające<br>pracodawców do przyjmowania<br>praktykantów               | Odsetek przedsiębiorstw |       |             |        |
|---------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-------|-------------|--------|
|                                                                                 | Do 9                    | 10-49 | 50 i więcej | Ogółem |
| Wiedza o sposobach rekrutacji takich osób                                       | ,4%                     | 0,0%  | 25,0%       | 1,3%   |
| Łatwość nawiązania umów / porozumień ze szkołami                                | 9,6%                    | 11,1% | 41,7%       | 11,1%  |
| Łatwość zorganizowania miejsca pracy dla praktykantów                           | 15,7%                   | 25,0% | 0,0%        | 16,2%  |
| Korzyści finansowe z tytułu zatrudnienia takich osób                            | 24,1%                   | 13,9% | 25,0%       | 22,9%  |
| Przekonanie, że praktyki to dobry sposób na przeszkolenie przyszłego pracownika | 66,7%                   | 44,4% | 41,7%       | 63,0%  |
| „Świeże spojrzenie” praktykanta                                                 | 18,9%                   | 16,7% | 33,3%       | 19,2%  |
| Użyteczne umiejętności lub wiedza praktykanta                                   | 20,9%                   | 19,4% | 16,7%       | 20,5%  |
| Inne powody/                                                                    | 1,2%                    | 11,1% | 0,0%        | 2,4%   |

Źródło: opracowanie własne

Przedstawicielom przedsiębiorstw, które nie zamierzały realizować praktyk zawodowych w ciągu najbliższych 12 miesięcy, zadane zostało pytanie o problemy związane z przyjmowaniem praktykantów. Badani zwracali uwagę przede wszystkim na trudności w zorganizowaniu miejsca pracy dla praktykantów (20,7%). Nieco mniej wskazań dotyczyło natomiast braku motywacji do pracy u praktykantów (13,4%), zbyt małej efektywności pracy takich osób (12,2%), braku zadań możliwych do wykonania przez praktykantów (11,5%) oraz braku korzyści finansowych z tytułu ich zatrudniania (7,8%). Sporadycznie wskazywano na brak wiedzy o sposobach rekrutacji, na niewystarczający poziom zaufania do takich osób oraz na trudności w nawiązywaniu umów ze szkołami. Największa część badanych (42,8%) wybierała jednak opcję „inne powody”. Odpowiedzi udzielane



w ramach tej opcji wskazywały jednak przede wszystkim na brak trudności oraz na brak zapotrzebowania na praktykantów (23,6%). Większość pozostałych (12,3%) odnosiła się do braku kompetencji praktykantów.

Tabela 34. Problemy związane z przyjmowaniem praktykantów

| Problemy związane z przyjmowaniem praktykantów                                      | Odsetek przedsiębiorstw |       |             |        |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-------|-------------|--------|
|                                                                                     | Do 9                    | 10-49 | 50 i więcej | Ogółem |
| Brak wiedzy o sposobach rekrutacji takich osób                                      | 7,0%                    | 5,1%  | 0,0%        | 6,8%   |
| Trudności w nawiązaniu umów ze szkołami                                             | 4,5                     | 1,7   | 0           | 4,2%   |
| Trudności w zorganizowaniu miejsca pracy dla praktykantów                           | 20,8%                   | 20,3% | 15,4%       | 20,7%  |
| Trudności nadzorowania pracy praktykantów                                           | 9,1%                    | 8,5%  | 0,0%        | 8,9%   |
| Brak zadań możliwych do wykonania przez praktykantów                                | 11,6%                   | 10,2% | 15,4%       | 11,5%  |
| Zbyt mała efektywność pracy takich osób                                             | 12,3%                   | 11,9% | 7,7%        | 12,2%  |
| Brak gwarancji zatrudnienia dla takich osób                                         | 6,6%                    | 15,3% | 15,4%       | 7,4%   |
| Niewystarczający poziom zaufania dla takich osób                                    | 5,0%                    | 1,7%  | 7,7%        | 4,8%   |
| Brak korzyści finansowych z tytułu zatrudnienia takich osób                         | 8,5%                    | 1,7%  | 0,0%        | 7,8%   |
| Brak motywacji do pracy u takich osób                                               | 13,0%                   | 16,9% | 15,4%       | 13,4   |
| Inne powody, jakie?                                                                 | 42,8%                   | 42,4% | 46,2%       | 42,8   |
| Brak zapotrzebowania/zainteresowania/ nie przyjmujemy praktykantów / brak trudności | 23,0%                   | 28,8% | 30,8%       | 23,6%  |
| Biurokracja/ brak czasu                                                             |                         |       |             | 2,7%   |
| Brak kompetentnych praktykantów                                                     |                         |       |             | 12,2%  |
| Brak środków                                                                        |                         |       |             | 0,7%   |
| Brak zainteresowania ze strony szkół / praktykantów                                 |                         |       |             | 1,5%   |
| Jesteśmy za małą firmą                                                              |                         |       |             | 0,3%   |
| Inne                                                                                |                         |       |             | 2,0%   |

Źródło: opracowanie własne

Powody przyjmowania stażystów wskazywali również pracodawcy zamierzający realizować staże zawodowe na przestrzeni najbliższych 12 miesięcy. Respondenci zostali poproszeni o wybór maksymalnie trzech powodów z kafeterii składającej się z ośmiu odpowiedzi. Kluczowymi powodami przyjmowania stażystów było: przekonanie, że staże to dobry sposób na przeszkolenie przyszłego pracownika (50,2%), a także korzyści finansowe z tytułu zatrudnienia takich osób (33,6%). Zauważyć należy, że pracodawcy skłonni przyjmować stażystów rzadziej niż pracodawcy skłonni przyjmować praktykantów – podejmując odpowiednie decyzje - kierowali się przekonaniem, że określona forma stanowi dobry sposób na przeszkolenie pracownika, częściej natomiast wskazywali na korzyści finansowe z tytułu zatrudnienia takich osób. Podobnie jak w przypadku pracodawców przyjmujących praktykantów, średnie i duże przedsiębiorstwa częściej niż pozostałe przyjmowały stażystów ze



względu na łatwość porozumienia się w Urzędami Pracy (54,5%) oraz ze względu na wiedzę o sposobach rekrutacji takich osób (36,4%). Średnie i duże przedsiębiorstwa rzadziej niż przedsiębiorstwa małe i mikroprzedsiębiorstwa przyjmowały stażystów z powodu możliwości odniesienia korzyści finansowych (18,2%); ostatnie składały takie deklaracje wyraźnie częściej (34,7%).

**Tabela 35. Powody skłaniające pracodawców do przyjmowania stażystów**

| Powody skłaniające pracodawców do przyjmowania stażystów                     | Odsetek przedsiębiorstw |       |             |        |
|------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-------|-------------|--------|
|                                                                              | Do 9                    | 10-49 | 50 i więcej | Ogółem |
| Wiedza o sposobach rekrutacji takich osób                                    | 2,3%                    | 6,3%  | 36,4%       | 4,2%   |
| Łatwość porozumienia się z Urzędami Pracy                                    | 14,9%                   | 21,9% | 54,5%       | 17,4%  |
| Łatwość zorganizowania miejsca pracy dla stażystów                           | 15,8%                   | 15,6% | 18,2%       | 15,8%  |
| Korzyści finansowe z tytułu zatrudnienia takich osób                         | 34,7%                   | 31,3% | 18,2%       | 33,6%  |
| Przekonanie, że staże to dobry sposób na przeszkolenie przyszłego pracownika | 51,8%                   | 40,6% | 45,5%       | 50,2%  |
| „Świeże spojrzenie” stażysty                                                 | 18,9%                   | 15,6% | 27,3%       | 18,9%  |
| Użyteczne umiejętności lub wiedza stażysty                                   | 19,8%                   | 21,9% | 9,1%        | 19,6%  |
| Inne powody, jakie?                                                          | 2,3%                    | 6,3%  | 0,0%        | 2,6%   |

Źródło: opracowanie własne

Przedstawicielom przedsiębiorstw, które nie zamierzały realizować staży zawodowych w ciągu najbliższych 12 miesięcy, zadane zostało pytanie o problemy związane z przyjmowaniem stażystów. Respondentów poproszono o przypisanie odpowiedzi do 11 różnych kategorii. Respondenci zwrócili uwagę na: brak motywacji do pracy stażystów (13,7%) oraz na trudności w zorganizowaniu miejsca pracy dla stażystów (12,7%). Dalsze wskazania dotyczyły zbyt małej efektywności pracy takich osób (8,8%), trudności nadzorowania pracy stażystów (8,0%), braku zadań możliwych do wykonania przez stażystów (7,6%). Sporadycznie wskazywane było następujące powody: trudności w porozumieniu się z Urzędami Pracy, niewystarczający poziom zaufania do stażystów, brak korzyści finansowych z tytułu zatrudnienia stażystów, brak wiedzy o sposobach rekrutacji stażystów.



Tabela 36. Trudności związane z przyjmowaniem stażystów

| Problemy związane z przyjmowaniem stażystów                                         | Odsetek przedsiębiorstw |       |             |        |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-------|-------------|--------|
|                                                                                     | Do 9                    | 10-49 | 50 i więcej | Ogółem |
| Brak wiedzy o sposobach rekrutacji takich osób                                      | 3,9%                    | 7,9%  | 0,0%        | 4,2%   |
| Trudności w porozumieniu się z Urzędami Pracy                                       | 5,8%                    | 11,1% | 0,0%        | 6,1%   |
| Trudności w zorganizowaniu miejsca pracy dla stażystów                              | 13,1%                   | 9,5%  | 7,1%        | 12,7%  |
| Trudności nadzorowania pracy stażystów                                              | 8,2%                    | 7,9%  | 0,0%        | 8,0%   |
| Brak zadań możliwych do wykonania przez stażystów                                   | 7,6%                    | 6,3%  | 14,3%       | 7,6%   |
| Zbyt mała efektywność pracy takich osób                                             | 9,2%                    | 6,3%  | 0,0%        | 8,8%   |
| Brak gwarancji zatrudnienia dla takich osób                                         | 7,8%                    | 11,1% | 0,0%        | 7,9%   |
| Niewystarczający poziom zaufania dla takich osób                                    | 5,5%                    | 3,2%  | 7,1%        | 5,3%   |
| Brak korzyści finansowych z tytułu zatrudnienia takich osób                         | 7,8%                    | 11,1% | 0,0%        | 7,9%   |
| Brak motywacji do pracy u takich osób                                               | 13,5%                   | 17,5% | 7,1%        | 13,7%  |
| Inne powody, jakie?                                                                 | 48,5%                   | 36,5% | 78,6%       | 48,1%  |
| Brak zapotrzebowania/zainteresowania/ nie przyjmujemy praktykantów / brak trudności | 35,4%                   | 1,9%  | 1,1%        | 38,4%  |
| Brak zainteresowania ze strony stażystów                                            |                         |       |             | 5,1%   |
| Brak kompetentnych stażystów                                                        |                         |       |             | 1,7%   |
| Brak czasu                                                                          |                         |       |             | 0,3%   |
| Uregulowania prawne                                                                 |                         |       |             | 0,6%   |
| Brak środków                                                                        |                         |       |             | 0,05%  |
| Inne                                                                                |                         |       |             | 1,4%   |

Źródło: opracowanie własne

Pracodawcy biorący udział w wywiadach pogłębionych, zatrudniający najczęściej pracowników w podregionach województwa na ogół organizowali praktyki i staże. Tam, gdzie nie tego typu działania nie były podejmowane, barierą okazywał się brak personelu, który mógłby szkolić praktykantów. W kontekście praktyk pracodawcy wspominali o – dawniej funkcjonujących szkołach przykładowych - których likwidacja zmniejszyła zapotrzebowanie na praktykantów. Pracodawcom trudno było określić, w jakim stopniu staże są organizowane bezpośrednio przez przedsiębiorstwo, w jakim natomiast za pośrednictwem Urzędu Pracy bądź też z inicjatywy samych zainteresowanych (w takim przypadku to pracodawca zwracał się do Urzędu Pracy w sprawie możliwości zorganizowania stażu). W większości przypadków były to staże płatne - poprzez Urząd Pracy. Stażyści po zakończeniu stażu zatrudniani byli w przedsiębiorstwach zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Pracodawcy w czasie badania sondażowego zostali zbadani także pod kątem współpracy z placówkami edukacyjnymi lub z instytucjami rynku pracy w zakresie



organizacji praktyk i staży. Zdecydowana większość badanych firm (77,9%) nie kontaktowała się z ww. instytucjami.

W przedsiębiorstwach, które współpracowały z różnymi instytucjami w zakresie organizacji praktyk i staży, najczęściej wskazywaną formą współpracy było ustalanie programów praktyk w porozumieniu ze szkołami (38,4%) oraz ustalanie programów stażów w porozumieniu z Urzędami Pracy (38,4%). Na spotkania z potencjalnymi stażystami lub praktykantami za pośrednictwem Urzędów Pracy lub szkół wskazywało 17,7% badanych, na szkolenia dla kandydatów na praktyki i staże (16,4%), na wysyłanie ofert do szkół (15,1%), na ustalanie kwestii związanych z uzyskaniem przez przedsiębiorstwo dofinansowania, refundacji, środków finansowych, itp. na staż – 11,6%.

**Tabela 37. Formy współpracy z placówkami edukacyjnymi i instytucjami rynku pracy wykorzystywane przez pracodawców**

| Formy współpracy                                                                                                                          | Odsetek przedsiębiorstw |        |             |        |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|--------|-------------|--------|
|                                                                                                                                           | Do 9                    | 10-49  | 50 i więcej | Ogółem |
| Ustalanie programów praktyk w porozumieniu ze szkołami                                                                                    | 34,4 %                  | 54,5 % | 71,4 %      | 38,4%  |
| Ustalanie programów stażów w porozumieniu z Urzędami pracy                                                                                | 37,5 %                  | 42,4 % | 42,9 %      | 38,4%  |
| Wysyłanie ofert praktyk/staży do szkół                                                                                                    | 12,5 %                  | 24,2 % | 42,9 %      | 15,1%  |
| Ustalanie kwestii związanych z uzyskaniem przez przedsiębiorstwo dofinansowania, refundacji, środków finansowych, itp. na staż            | 12,0 %                  | 9,1%   | 14,3 %      | 11,6%  |
| Spotkania z potencjalnymi stażystami lub praktykantami za pośrednictwem Urzędów Pracy lub szkół                                           | 18,8 %                  | 6,1%   | 42,9 %      | 17,7%  |
| Szkolenia dla kandydatów na praktyki i staże                                                                                              | 13,5 %                  | 27,3 % | 42,9 %      | 16,4%  |
| Inne formy, jakie?<br>/badania naukowe; szkolenia powiązane z birem pracy;<br>starania o stażystów z UP; zatrudnienie absolwenta na staż/ | 12,5 %                  | 0,0%   | 0,0%        | 10,3%  |

Źródło: opracowanie własne

Badanych zapytano także o zaangażowanie we współpracę ze szkołami i placówkami edukacyjnymi w zakresie tworzenia programów kształcenia oraz oferty edukacyjnej. Zdecydowana większość przedsiębiorstw (83,2%) nie wykazywała jakiegokolwiek zaangażowania w tym zakresie. Najczęściej zaangażowanie tego typu było deklarowane przez średnie i duże przedsiębiorstwa (24,0%), najrzadziej – przez mikroprzedsiębiorstwa (8,2%).

Zainteresowanie współpracą ze szkołami i placówkami edukacyjnymi w zakresie tworzenia programów kształcenia oraz oferty edukacyjnej deklarowała



wyraźna mniejszość badanych (27,2%). Jedynie 7,2% pracodawców wyrażało zainteresowanie w sposób zdecydowany.

**Tabela 38. Poziom zainteresowania przedsiębiorstw współpracą przy tworzeniu programów kształcenia oraz oferty edukacyjnej**

| Poziom zainteresowania współpracą | Odsetek przedsiębiorstw |       |             |        |
|-----------------------------------|-------------------------|-------|-------------|--------|
|                                   | Do 9                    | 10-49 | 50 i więcej | Ogółem |
| zdecydowanie tak                  | 7,2%                    | 7,4%  | 8,0%        | 7,2%   |
| raczej tak                        | 18,9%                   | 28,4% | 28,0%       | 20,0%  |
| ani tak, ani nie                  | 6,2%                    | 4,2%  | 4,0%        | 6,0%   |
| raczej nie                        | 28,9%                   | 35,8% | 24,0%       | 29,4%  |
| zdecydowanie nie                  | 32,2%                   | 16,8% | 24,0%       | 30,6%  |
| trudno powiedzieć                 | 6,6%                    | 7,4%  | 12,0%       | 6,8%   |

Źródło: opracowanie własne

Pracodawców, którzy wyrazili zainteresowanie współpracą ze szkołami i placówkami edukacyjnymi w zakresie tworzenia programów kształcenia oraz oferty edukacyjnej bądź przynajmniej – w odpowiedzi na powyższe pytanie – wybrali opcje „ani tak, ani nie” lub „trudno powiedzieć” zapytano o preferowany rodzaj współpracy. Największa część badanych – udzielając odpowiedzi na pytanie otwarte – odniosła się w powyższym kontekście do praktyk i staży (44%). Znacznie rzadziej (8,6%) pracodawcy preferowali współpracę polegającą na prowadzeniu wykładów i zajęć praktycznych.

**Tabela 39. Preferowane formy współpracy w zakresie tworzenia programów kształcenia oraz oferty edukacyjnej**

| Rodzaj współpracy                                     | Odsetek przedsiębiorstw |       |             |        |
|-------------------------------------------------------|-------------------------|-------|-------------|--------|
|                                                       | Do 9                    | 10-49 | 50 i więcej | Ogółem |
| przy dostosowaniu programu nauczania                  | 5,2%                    | 15,6% | 0,0%        | 6,2%   |
| przy egzaminach maturalnych                           | 0,0%                    | 4,4%  | 0,0%        | 0,5%   |
| inne                                                  | 8,8%                    | 0,0%  | 0,0%        | 7,6%   |
| nie jestem zainteresowany współpracą                  | 0,6%                    | 0,0%  | 0,0%        | 0,5%   |
| pokazywać kierunki które interesują szkoły            | 0,6%                    | 0,0%  | 0,0%        | 0,5%   |
| przy organizacji praktyk i staży                      | 42,8%                   | 48,9% | 61,5%       | 44,0%  |
| przy prowadzeniu zajęć (wykładów, zajęć praktycznych) | 8,6%                    | 6,7%  | 15,4%       | 8,6%   |
| trudno powiedzieć                                     | 29,3%                   | 24,4% | 23,1%       | 28,6%  |
| przy tworzeniu nowych kierunków edukacji              | 4,1%                    | 0,0%  | 0,0%        | 3,6%   |

Źródło: opracowanie własne

W ramach współpracy ze szkołami i placówkami edukacyjnymi w liderzy zatrudnienia w podregionach województwa przede wszystkim przyjmowały uczniów, studentów oraz absolwentów na praktyki i staże. Przedsiębiorstwa,



niezależnie od reprezentowanego podregionu, w większości były zainteresowane współpracą ze szkołami i placówkami edukacyjnymi, nie tylko w ramach praktyk i staży. Rzadko jednak wdrażane były konkretne projekty; częściej były konstruowane plany na przyszłość.



## 5. Formy i bariery aktywności rekrutacyjnej pracodawców

Najczęściej stosowane sposoby pozyskiwania pracowników to: umieszczanie ogłoszeń w Internecie (34,6%) oraz polecanie kandydatów na stanowisko przez znajomych lub krewnych (33,4%). Nierzadko zdarzało się również, że pracodawcy zatrudniali pracowników, którzy samodzielnie zgłaszali się do przedsiębiorstwa (29,5%). W mikroprzedsiębiorstwach znacznie częściej niż w pozostałych firmach pracownicy byli polecani przez znajomych i krewnych (35,2%). W małych przedsiębiorstwach, częściej niż w pozostałych, nowych pracowników zatrudniano z polecenia innych pracowników (32,6%), oraz z polecenia innych przedsiębiorstw lub organizacji (7,4%). W przedsiębiorstwach tych nieco częściej także pozyskiwano pracowników poprzez ogłoszenia prasowe (28,4%) i poprzez firmy rekrutacyjne (3,2%). W średnich i dużych przedsiębiorstwach najczęstszym sposobem pozyskiwania pracowników były oferty Urzędu Pracy (52,0%) oraz ogłoszenia w Internecie (52,0%). Do tych firm częściej niż do pozostałych kandydaci sami zgłaszali się w celu podjęcia pracy (40%). Szczegółowe wyniki przedstawiono w poniższej tabeli.

Tabela 40. Dotychczasowe sposoby pozyskiwania pracowników przez pracodawców

| Dotychczasowy sposób pozyskiwania pracowników                                    | Odsetek przedsiębiorstw |       |             |        |
|----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-------|-------------|--------|
|                                                                                  | Do 9                    | 10-49 | 50 i więcej | Ogółem |
| Kandydaci na stanowisko byli polecani nam przez naszych znajomych lub krewnych   | 35,2%                   | 21,1% | 12,0%       | 33,4   |
| Kandydaci na stanowisko byli polecani nam przez naszych pracowników              | 26,1%                   | 32,6% | 24,0%       | 26,6   |
| Kandydatów na stanowisko oferował nam Urząd Pracy                                | 25,8%                   | 31,6% | 52,0%       | 26,9   |
| Kandydaci na stanowisko byli polecani nam przez przedsiębiorstwa lub organizacje | 2,4%                    | 7,4%  | 0,0%        | 2,8    |
| Umieszczaliśmy ogłoszenia w prasie                                               | 20,2%                   | 28,4% | 20,0%       | 20,9   |
| Umieszczaliśmy ogłoszenia w Internecie                                           | 33,9%                   | 36,8% | 52,0%       | 34,6   |
| Braliśmy udział w targach pracy                                                  | 0,4%                    | 1,1%  | 0,0%        | 0,5    |
| Kandydaci sami pytali o możliwość podjęcia pracy w przedsiębiorstwie             | 29,1%                   | 30,5% | 40,0%       | 29,5   |
| Korzystaliśmy z ofert firm rekrutacyjnych                                        | 0,8%                    | 3,2%  | 0,0%        | 1,0    |
| Pozyskiwaliśmy pracowników w inny sposób, jaki?                                  | 6,6%                    | 7,4%  | 12,0%       | 6,8    |

Źródło: opracowanie własne

Najefektywniejszymi sposobami pozyskiwania nowych pracowników okazały się te, które były najczęściej stosowane: polecanie kandydatów na stanowisko przez znajomych lub krewnych (21,9%) oraz umieszczanie ogłoszeń w Internecie (21,9%). Na trzecim miejscu pod względem efektywności znalazła się odpowiedź mogąca podważać sens poszukiwań pracowników „kandydaci sami pytali o możliwość podjęcia pracy w przedsiębiorstwie” (18,1%). W dalszej kolejności



badani wskazywali na polecenia ze strony innych pracowników (13,1%) oraz na oferty z Urzędu Pracy (11,9%). Znacznie mniej skuteczne okazało się umieszczanie ogłoszeń prasowych (4,9%) oraz polecenia ze strony innych organizacji (1,0%).

Wskazania przedstawicieli mikroprzedsiębiorstw okazały się bardzo zbliżone do ogólnego rozkładu odpowiedzi. Mikroprzedsiębiorstwa znacznie częściej niż pozostałe jako najskuteczniejszą formę rekrutacji wskazywały polecenia ze strony znajomych i krewnych (23,7%). W małych przedsiębiorstwach sposób ten został uznany za najskuteczniejszy jedynie przez 9,5% badanych, żaden z przedstawicieli przedsiębiorstw średnich i dużych nie uznał tego sposobu za najskuteczniejszy. W małych przedsiębiorstwach najskuteczniejszy sposób pozyskiwania pracowników to, po prostu, oczekiwanie na samodzielne zgłoszenia zainteresowanych (21,1%). W dalszej kolejności pracodawcy tej kategorii wskazywali na ogłoszenia w Internecie (20,0%). Na trzeciej pozycji pod względem skuteczności – w przypadku tych przedsiębiorstw – uplasowało się korzystanie z ofert Urzędu Pracy (17,9%). Ogłoszenia w Internecie (36,0%) oraz oferty Urzędu Pracy (20,0%) to natomiast najskuteczniejsze formy poszukiwania pracowników w opinii przedstawicieli średnich i dużych firm.

**Tabela 41. Efektywność dotychczasowych sposobów pozyskiwania pracowników przez pracodawców**

| Efektywność sposobów pozyskiwania pracowników                                    | Odsetek przedsiębiorstw |        |             |        |
|----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|--------|-------------|--------|
|                                                                                  | Do 9                    | 10-49  | 50 i więcej | Ogółem |
| Kandydaci na stanowisko byli poleceni nam przez naszych znajomych lub krewnych   | 23,7 %                  | 9,5%   | 0,0%        | 21,9%  |
| Kandydaci na stanowisko byli poleceni nam przez naszych pracowników              | 13,0 %                  | 14,7 % | 12,0%       | 13,1%  |
| Kandydatów na stanowisko oferował nam Urząd Pracy                                | 11,1 %                  | 17,9 % | 20,0%       | 11,9%  |
| Kandydaci na stanowisko byli poleceni nam przez przedsiębiorstwa lub organizacje | 0,9%                    | 3,2%   | 0,0%        | 1,0%   |
| Umieszczaliśmy ogłoszenia w prasie                                               | 4,8%                    | 6,3%   | 4,0%        | 4,9%   |
| Umieszczaliśmy ogłoszenia w Internecie                                           | 21,7 %                  | 20,0 % | 36,0%       | 21,9%  |
| Braliśmy udział w targach pracy                                                  | 0,2%                    | 0,0%   | 0,0%        | 0,2%   |
| Kandydaci sami pytali o możliwość podjęcia pracy w przedsiębiorstwie             | 17,8 %                  | 21,1 % | 16,0%       | 18,1%  |
| Korzystaliśmy z ofert firm rekrutacyjnych                                        | 0,3%                    | 0,0%   | 0,0%        | 0,3%   |
| Pozyskiwaliśmy pracowników w inny sposób, jaki?                                  | 6,4%                    | 7,4%   | 12,0%       | 6,7%   |

Źródło: opracowanie własne

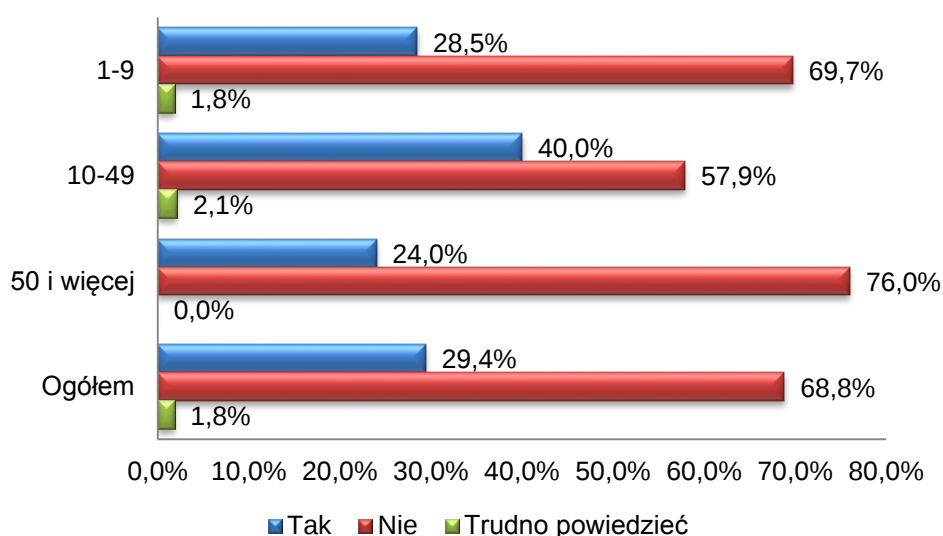
W większości firm będących liderami zatrudnienia w subregionach, jeśli zważyć na wypowiedzi uczestników indywidualnych wywiadów pogłębionych, stosowane były zróżnicowane sposoby pozyskiwania pracowników: oferty



wywieszane na tablicach ogłoszeniowych i w Urzędach Pracy, oferty w portalach internetowych (dotyczących zatrudnienia i lokalnych), w gazetach lokalnych, na uczelniach, usługi profesjonalnych agencji rekrutacyjnych. Niektóre firmy poprzestawały na kwestionariuszach rekrutacyjnych i cv, które wypełniały osoby zainteresowane pracą, a także na poleceniu kandydata przez odchodzącego na emeryturę pracownika lub przez obecnych pracowników. Najpopularniejsze sposoby rekrutacji to wykorzystywanie własnej bazy potencjalnych pracowników (nadsyłane przez kandydatów cv), zapraszanie na rozmowy kwalifikacyjne osób polecanych przez obecnych pracowników, a także korzystanie z usług agencji rekrutacyjnych i portali internetowych.

Na terenie województwa zachodniopomorskiego 68,8% pracodawców nie miało problemów ze znalezieniem odpowiedniego pracownika na określone stanowisko. Największy odsetek firm mających trudności ze znalezieniem odpowiedniego kandydata można było zaobserwować w przypadku średnich przedsiębiorstw (40%).

**Rysunek 2. Trudności ze znalezieniem odpowiedniego pracownika na określone stanowisko w ciągu ostatnich 12 miesięcy**



Źródło: opracowanie własne

Pracodawcy, którzy zatrudniali w ostatnich 12 miesiącach nowych pracowników częściej deklarowali trudności ze znalezieniem pracowników niż pracodawcy, którzy nie zatrudnili nowych pracowników w tym czasie (kolejno: 41,0% i 17,6%). Najczęściej trudności ze znalezieniem nowych pracowników dotyczyły pracodawców, którzy deklarowali zamiar zatrudnienia nowych osób w okresie najbliższych 12 miesięcy (47,9%).



**Tabela 42. Trudności ze znalezieniem odpowiedniego pracownika na określone stanowisko w ciągu ostatnich 12 miesięcy z uwzględnieniem sytuacji i potrzeb zatrudnieniowych pracodawców**

| Pracodawcy z uwzględnieniem sytuacji i potrzeb zatrudnieniowych                         | Trudności z zatrudnieniem pracowników w ostatnich miesiącach |        |                   | Ogółem |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|--------|-------------------|--------|
|                                                                                         | Tak                                                          | Nie    | Trudno powiedzieć |        |
| Pracodawcy, którzy zatrudnili w okresie ostatnich 12 miesięcy pracowników               | 41,0%                                                        | 57,8 % | 1,1%              | 100,0% |
| Pracodawcy, którzy nie zatrudnili w okresie ostatnich 12 miesięcy pracowników           | 17,6%                                                        | 79,9 % | 2,5%              | 100,0% |
| Pracodawcy, którzy zamierzają zatrudnić nowych pracowników w najbliższych 12 miesiącach | 47,9%                                                        | 49,4 % | 2,7%              | 100,0% |
| Ogółem                                                                                  | 29,4%                                                        | 68,8 % | 1,8%              | 100,0% |

Źródło: opracowanie własne

Najczęściej trudności wynikały z niespełniania oczekiwań przez kandydatów z zakresu wiedzy i umiejętności zawodowych (52,4%). W dalszej kolejności badani zwracali uwagę na brak uprawnień, formalnych kwalifikacji i wykształcenia (34,8%). Problemy związane z brakiem uprawnień, formalnych kwalifikacji i wykształcenia wśród kandydatów na stanowiska najczęściej dotyczyły średnich i dużych firm (50,0%), najrzadziej natomiast były dostrzegane w mikroprzedsiębiorstwach (33,7%). W mikroprzedsiębiorstwach częściej niż w pozostałych firmach problemem okazywał się brak osób zainteresowanych podjęciem pracy na oferowanych stanowiskach (21,1%). Szczegółowe wyniki przedstawia poniższa tabela.

**Tabela 43. Trudności związane ze znalezieniem nowego pracownika**

| Trudności ze znalezieniem odpowiedniego pracownika                                                 | Odsetek przedsiębiorstw |       |             |        |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-------|-------------|--------|
|                                                                                                    | Do 9                    | 10-49 | 50 i więcej | Ogółem |
| Zainteresowani nie spełniali naszych oczekiwań z zakresu wiedzy i umiejętności zawodowych          | 53,2%                   | 50,0% | 33,3%       | 52,4%  |
| Zainteresowani nie posiadali odpowiednich uprawnień, formalnych kwalifikacji i wykształcenia       | 33,7%                   | 40,0% | 50,0%       | 34,8%  |
| Zainteresowani nie posiadali odpowiednich cech psychospołecznych                                   | 18,8%                   | 7,5%  | 16,7%       | 17,4%  |
| Zainteresowani mieli za wysokie oczekiwania płacowe                                                | 23,0%                   | 22,5% | 16,7%       | 22,9%  |
| Nie pojawiły się osoby zainteresowane podjęciem pracy na oferowanych stanowiskach                  | 29,1%                   | 22,5% | 16,7%       | 28,0%  |
| Inne trudności /brak doświadczenia, brak specjalistów w danej dziedzinie, brak kompetentnych osób, | 5,0%                    | 10,0% | 0,0%        | 5,5%   |

Źródło: opracowanie własne

Grupę przedsiębiorstw, która miała trudności ze znalezieniem odpowiedniego pracownika na określone stanowisko, poproszono o sprecyzowanie na jakie stanowiska rekrutacja sprawiała największe problemy. Respondenci określili, że



przedstawiciel handlowy to stanowisko, które powoduje największe trudności z rekrutacją nowego pracownika (27 wskazań). W poniższej tabeli przedstawiono szczegółowe wyniki badania, przy czym umieszczone zostały jedynie zawody, które zostały wskazane przynajmniej 5 razy.

Tabela 44. Zawody/stanowiska, w których rekrutacja sprawiała największe trudności

| Lp. | Stanowisko                              | Wskazania przedsiębiorstw |       |             |        |
|-----|-----------------------------------------|---------------------------|-------|-------------|--------|
|     |                                         | Do 9                      | 10-49 | 50 i więcej | Ogółem |
| 1.  | Przedstawiciel handlowy                 | 25                        | 2     |             | 27     |
| 2.  | Sprzedawca                              | 19                        |       | 1           | 20     |
| 3.  | Fryzjer                                 | 17                        | 1     |             | 18     |
| 4.  | Kelner                                  | 10                        | 3     |             | 13     |
| 5.  | Piekarz                                 | 10                        | 2     | 1           | 13     |
| 6.  | Technik handlowiec                      | 12                        | 1     |             | 13     |
| 7.  | Handlowiec                              | 10                        | 1     |             | 11     |
| 8.  | Pomoc kuchenna                          | 9                         | 2     |             | 11     |
| 9.  | Cukiernik                               | 9                         | 1     |             | 10     |
| 10. | Pracownik biurowy                       | 7                         | 2     |             | 9      |
| 11. | Magazynier                              | 7                         | 1     |             | 8      |
| 12. | Grabarz                                 | 6                         |       |             | 6      |
| 13. | Inżynier elektronik                     | 5                         |       |             | 5      |
| 14. | Kierowca                                | 5                         |       |             | 5      |
| 15. | Kucharz                                 | 3                         | 2     |             | 5      |
| 16. | Kwiaciarz bukieciarz                    | 5                         |       |             | 5      |
| 17. | Pracownik działu handlowego i produkcji | 3                         | 2     |             | 5      |
| 18. | Pracownik fizyczny                      | 5                         |       |             | 5      |
| 19. | Programista                             | 3                         | 2     |             | 5      |

Źródło: opracowanie własne

Nieznaczna część badanych pracodawców w czasie indywidualnych wywiadów pogłębionych wskazała, że nie miała trudności w znalezieniu pracowników we wskazanych zawodach lub na wskazane stanowiska. W zdecydowanej większości przypadków respondenci, niezależnie od reprezentowanego podregionu uważali, że najłatwiej jest zatrudnić pracowników fizycznych i pracowników z wykształceniem zawodowym i ogólnym, np. pracowników produkcyjnych, handlowców, pracowników obsługi klienta, pracowników do prostych prac biurowych. Najtrudniejsze jest pozyskanie kadry zarządzającej.



## 6. Wnioski i rekomendacje

Tabela 45. Potrzeby pracodawców w zakresie przygotowania zawodowego pracowników – wnioski i rekomendacje

| Wnioski                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Rekomendacje                                                                                                                                                                                                                                                                | Adresat rekomendacji                                                                                                                                                                                                                                              |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Większość pracodawców podczas badania telefonicznego zapowiedziała, że nie planuje w najbliższych 12 miesiącach zatrudnić nowych pracowników.</p> <p>Na terenie województwa zachodniopomorskiego do zawodów, na które w najbliższych 12 miesiącach będzie panowało największe zapotrzebowanie wśród badanych przedsiębiorców, wymienić możemy sprzedawcę, pracowników obsługi biurowej, technika handlowca, a także pozostałych robotników przy pracach prostych w przemyśle.</p> <p>W większości przypadków pracodawcy deklarowali, że wymagają co najmniej wykształcenia zasadniczego zawodowego w przypadku takich zawodów jak fryzjer, mechanik samochodów osobowych czy stolarz.</p> <p>Wykształcenie gimnazjalne lub niższe było wskazywane tylko w przypadku pozostałych pracowników przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowanych.</p> <p>Duża grupa pracodawców wymaga od kandydatów na stanowisko sprzedawcy wykształcenia średniego.</p> <p>Wykształcenie średnie techniczne jest preferowane w przypadku elektryków i techników handlowców. Należy jednak zaznaczyć, że w specjalizacji elektronika, robotyka, automatyka wymagane jest wykształcenie wyższe (elektryk), podobnie jak w przypadku zarządzania i marketingu (technik handlowiec).</p> <p>Wykształcenie wyższe preferowane jest w przypadku pozostałych pracowników obsługi biurowej i księgowych oraz kasjerów handlowych.</p> | <p>Należy położyć większy nacisk w zakresie kształcenia sprzedawców na poziomie szkoły średniej.</p> <p>Powinno się w sposób szczególny preferować kształcenie w zawodach technicznych na wszystkich poziomach edukacji.</p>                                                | <p>WUP w Szczecinie/ jednostki PUP/ Uczelnie, szkoły i placówki edukacyjne, Fundusz Aktywności Osób Niepełnosprawnych, Ochotnicze Hufce Pracy, Ośrodki Pomocy Społecznej, inne ośrodki dysponujące instrumentami wsparcia dla osób wchodzących na rynek pracy</p> |
| <p>Pracodawcy najczęściej wymagają doświadczenia zawodowego na takim samym lub podobnym stanowisku.</p> <p>Ukończenie kursów wskazane jest w przypadku fryzjerów, w tym kursów fryzjerskich, mistrzowskich i pedagogicznych oraz stylizacji i koloryzacji. Wskazane jest to również w przypadku magazynierów (kursy na wózki widłowe). Robotnicy budowlani powinni ukończyć kursy spawania CO<sub>2</sub> i argonem, powinni posiadać prawo jazdy i mieć ukończone kursy budowlane.</p> <p>Poświadczenie odbycia praktyki zawodowej wskazywane było przez większość respondentów, którzy w najbliższych 12 miesiącach planują zatrudniać pracowników w zawodach: księgowy, pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle, sprzedawca, pozostali pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani, mechanik samochodów osobowych.</p> <p>Wskazane jest poświadczenie odbycia praktyki przez wszystkich kandydatów na miejsca pracy w zawodzie stolarz.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | <p>Należy kierować osoby poszukujące pracy w określonych zawodach na odpowiednie kursy wskazywane przez pracodawców</p> <p>Należy kierować osoby poszukujące pracy na praktyki zawodowe, co dotyczy zwłaszcza osób chcących wykonywać zawody, których podjęcie w opinii</p> | <p>Uczelnie, szkoły i placówki edukacyjne, Fundusz Aktywności Osób Niepełnosprawnych, Ochotnicze Hufce Pracy, Ośrodki Pomocy Społecznej, i inne ośrodki dysponujące instrumentami wsparcia dla osób wchodzących na rynek pracy</p>                                |



|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                  |                                                                                           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | pracodawców winno być poprzedzone zdobyciem doświadczenia zawodowego                                                                                                             |                                                                                           |
| <p>Analizując wymagania pracodawców co do najbliższych 12 miesięcy z uwagi na wielkość przedsiębiorstwa, sektory PKD i grupy zawodowe należy zauważyć, że:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Pracodawcy będą w większości wymagać takiego samego wykształcenia jak dotychczas.</li><li>• Większość badanych będzie od potencjalnych pracowników wymagać takiej samej ilości uprawnień jak dotychczas, tak samo nie zmienią się wymagania co do doświadczenia zawodowego i ukończonych kursów.</li></ul> <p>Spośród najistotniejszych kryteriów rekrutacyjnych w grupie mikroprzedsiębiorstw najczęściej wskazywano doświadczenie zawodowe oraz posiadane kwalifikacje. Najrzadziej brano pod uwagę wiek i stan cywilny. W grupie małych przedsiębiorstw najczęściej bierze się pod uwagę kwalifikacje, następnie doświadczenie zawodowe, płeć i cechy osobowości. W grupie przedsiębiorstw średnich i dużych najczęściej zwraca się uwagę na doświadczenie zawodowe i posiadane kwalifikacje oraz ukończone kursy lub praktyki.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Planując działania należy uwzględnić, że pracodawcy nie zmieniają w znaczny sposób swoich wymagań wobec pracowników w zakresie wykształcenia, kursów i doświadczenia zawodowego. | WUP w Szczecinie<br><br>/ jednostki PUP/ szkoły i placówki edukacyjne i organy prowadzące |
| <p>Za 3-5 lat w województwie zachodniopomorskim największe zapotrzebowanie na nowych pracowników wśród badanych przedsiębiorców panować będzie w powiatach m. Szczecin oraz białogardzkim.</p> <p>Na terenie województwa zachodniopomorskiego do zawodów, na które za 3 do 5 lat panowało będzie wśród badanych przedsiębiorców największe zapotrzebowanie zaliczyć możemy przede wszystkim robotników przy pracach prostych w przemyśle. W tym przypadku wykształcenie nie będzie odgrywało dla pracodawców kluczowej roli. W zdecydowanej większości przypadków nie będą zobligowani do posiadania dodatkowych uprawnień czy umiejętności.</p> <p>Od osób mających pracować w zawodzie księgowego, którym stawiać się będzie dodatkowe wymagania, oczekiwać się będzie znajomości zagadnień z zakresu finansów i rachunkowości oraz znajomości ustaw o podatku dochodowym VAT. Dodatkowo mile widziana będzie umiejętność obsługi komputera.</p> <p>W okresie 3 do 5 lat pracodawcy będą wymagać doświadczenia na takim samym lub podobnym stanowisku od wszystkich robotników budowlanych oraz techników handlowców oraz zdecydowanej większości doradców klienta, księgowych oraz kierowców i operatorów pojazdów.</p> <p>W odniesieniu do niemal wszystkich zawodów, w których badani przedsiębiorcy zamierzają zatrudnić pracowników za 3-5 lat, wymagania odnośnie wykształcenia w większości firm nie ulegną zmianie.</p> | Należy zachęcać osoby chcące znaleźć zatrudnienie w zawodzie księgowego do ciągłego podnoszenia swoich kwalifikacji.                                                             | WUP w Szczecinie<br><br>/ jednostki PUP/ szkoły i placówki edukacyjne i organy prowadzące |

Źródło: opracowanie własne



Tabela 46. Potrzeby pracodawców w zakresie cech psychospołecznych pracowników – wnioski i rekomendacje

| Wnioski                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Rekomendacje                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Adresat rekomendacji                                                                                                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Dla zachodniopomorskich przedsiębiorców największą wartość przedstawiają następujące kompetencje (w skali od 1 do 5, gdzie 5 to ocena najwyższa):</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• chęci do pracy (średnia ocena 4,9),</li><li>• punktualność (4,8),</li><li>• lojalność i umiejętność dostosowania się do oczekiwań (4,5).</li></ul> <p>Niezależnie od stanowiska istotne są również: umiejętność pracy w zespole, umiejętność komunikacji, samodzielność.</p> <p>W perspektywie 3-5 lat pracodawcy nie zmniejszą swoich wymagań, co do kompetencji, jakich oczekują od nowo zatrudnianych pracowników w dniu dzisiejszym. W większości przypadków wymagania co do oczekiwanych kompetencji wzrosną, jednak nieznacznie.</p> <p>Najbardziej niepożądane cechy pracownicze, społeczne i osobowościowe przy zatrudnianiu nowych pracowników (w skali od 0 do 5, gdzie 0 to „cecha akceptowalna”, a 5 – „niepożądana w bardzo dużym stopniu”):</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• niepunktualność (średnia ocena powyżej 4,0),</li><li>• niesystematyczność (średnia ocena powyżej 4,0),</li><li>• niesamodzielność (średnia ocena powyżej 4,0),</li><li>• konfliktowość (średnia ocena powyżej 4,0),</li><li>• niedyskrecja (średnia ocena powyżej 4,0).</li></ul> <p>Cechy te są najbardziej niepożądane dla mikroprzedsiębiorców (średnia ocena 4,3 i 4,4).</p> <p>Niepożądane cechy wśród personelu zajmującego niższe stanowiska, to brak sumienności w pracy i częste nieobecności. W grupie pracowników średniego szczebla istotny jest brak samodzielności i brak umiejętności pracy grupie. Wśród kadry wyższego szczebla niepożądaną jest brak umiejętności zarządzania podwładnymi.</p> <p>Bez względu na stanowisko przedsiębiorcy nie chcą pracować z osobami agresywnymi i zamkniętymi na nową wiedzę.</p> | <p>Należy zintensyfikować działania związane z kształtowaniem kompetencji miękkich osób bezrobotnych (zajęcia, warsztaty), by wyeliminować cechy przez pracodawców niepożądane i promować preferowane.</p> <p>Należy kierować osoby poszukujące pracy określonych zawodów zważając na zgodność ich cech osobowościowych z preferencjami pracodawców</p> | <p>WUP<br/>w Szczecinie</p> <p>/ jednostki<br/>PUP</p>                                                                           |
| <p>Poziom wykształcenia i kwalifikacje pozaedukacyjne są dla przedsiębiorców ważniejsze od cech takich jak płeć, wiek, czy sytuacja rodzinna. Zdaniem części pracodawców miejsce zamieszkania odgrywa pewne znaczenie.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <p>Należy zintensyfikować działania w zakresie dokształcania osób bezrobotnych.</p> <p>Należy utrzymać bądź zwiększyć poziom dostępu do praktyk i staży, a także kursów kończących się uzyskaniem certyfikatów, rozwijających kwalifikacje pozaedukacyjne.</p>                                                                                          | <p>WUP<br/>w Szczecinie</p> <p>/ jednostki<br/>PUP /</p> <p>szkoły<br/>i placówki<br/>edukacyjne /<br/>firmy<br/>szkoleniowe</p> |



Płeć poszukiwanych w najbliższych 12 miesiącach pracowników w przypadku większości zawodów (60%) nie odgrywa kluczowej roli. Kobiety nie są preferowane w żadnym z analizowanych zawodów. Mężczyźni są preferowani w zawodach:

- magazynier (60%),
- mechanik samochodów osobowych (77,8%),
- monter instalacji centralnego ogrzewania i ciepłej wody (57,1%),
- pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle (83,3%),
- spawacze i pokrewni (85,7%).

W trzech z analizowanych zawodów pracodawcy preferują wyłącznie mężczyzn:

- robotnik budowlany,
- stolarz,
- ślusarz.

Podobnie jak w przypadku planów zatrudnieniowych w najbliższym czasie, płeć poszukiwanych w najbliższych 3-5 latach pracowników w przypadku większości stanowisk nie odgrywa kluczowej roli. Preferowanie mężczyzn zadeklarowano w przypadku zawodów:

- pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle (63,2%),
- kierowcy i operatorzy pojazdów (76,9%),
- sprzedawcy (37,5%).

W zawodach, w których planuje się zatrudnianie w ciągu najbliższych 12 miesięcy, wiek nie odgrywał roli w przypadku zdecydowanej większości z nich (14 na 20 zawodów, co stanowi 70%).

- W zawodach fryzjer i mechanik samochodów osobowych preferuje się osoby w wieku 26-35 lat (odpowiednio: 77,8% i 55,6%).
- Przedział wiekowy 36-45 lat preferowany jest w zawodzie monter instalacji centralnego ogrzewania i ciepłej wody (57,1%).
- Bardzo rzadko i tylko w kilku zawodach preferowani byłiby kandydaci w wieku od 46 do 55 lat.
- Równie rzadko na zatrudnienie mogą liczyć ludzie w wieku do 25 lat.

W zawodach, w których będzie się rekrutować za 3-5 lat, wiek odgrywał rolę w połowie z nich, a więc w większej części przypadków niż w czasie zatrudniania w najbliższych miesiącach. Największą rolę odgrywał w zawodach:

- robotników przy pracach prostych w przemyśle (osoby w wieku 36-45 lat wskazało 42,1% badanych chcących zatrudniać w tym zawodzie),
- księgowych (osoby w wieku od 26 do 35 lat: 55,6%),
- robotnicy budowlani (osoby w wieku od 26 do 35 lat: 100%),
- przedstawiciele handlowi (26-35 lat - 42,9%; do 25 roku życia - 28,6%).

Kwestia odległości miejsca zamieszkania potencjalnego pracownika (w zawodach, w których planowane jest zatrudnianie w ciągu najbliższych 12 miesięcy) raczej nieistotna lub zupełnie nieistotna była w przypadku 8 zawodów (40% wszystkich analizowanych). Kwestia ta jest istotna dla planujących zatrudniać w zawodach:

- cukiernik (bardzo istotna: 50%; problematyczna jest odległość powyżej 15 kilometrów),
- kierowcy i operatorzy pojazdów (bardzo istotna: 87,5%; 25% uważa za niepożądaną odległość powyżej 15 kilometrów a 62,5% odległość powyżej 50 kilometrów),
- robotnicy budowlani (bardzo istotna: 60%; wszyscy wskazali odległość powyżej 15 kilometrów),
- fryzjer (raczej istotna: 55,6%; powyżej 30 kilometrów),
- księgowy (raczej istotna: 77,8%; powyżej 50 kilometrów),
- mechanik samochodów osobowych (raczej istotna: 55,6%; powyżej 30 kilometrów),
- monter instalacji centralnego ogrzewania i ciepłej wody (raczej istotna: 100%; powyżej 30 kilometrów),
- spawacze i pokrewni (raczej istotna: 61,5%; powyżej 15 kilometrów).

Dla połowy pracodawców zamierzających zatrudniać za 3-5 lat, kwestia odległości miejsca zamieszkania potencjalnych pracowników ma znaczenie

Należy zintensyfikować działania skierowane na zwiększenie szans zatrudnienia wśród osób do 25 roku życia i powyżej 46 roku życia.

Należy umożliwić dofinansowanie dojazdów nowozatrudnionych pracowników do miejsc pracy oddalonych 0 15 - 30 kilometrów.

Należy zintensyfikować działania na rzecz uświadomienia pracodawcom wartości kandydatów do pracy będących osobami posiadającymi dzieci, zwłaszcza młodsze.

Należy kontynuować dotychczasowe działania w zakresie wyrównywania szans w dostępie do zatrudnienia ze względu na płeć, wiek, stan cywilny i rodzinny oraz przekonywać pracodawców do mniejszej istotności ww. cech przy wykonywaniu zawodów

WUP  
w Szczecinie  
  
/ jednostki  
PUP /



i dotyczy w większości innych zawodów niż wymienione w planach zatrudnieniowych w najbliższych 12 miesiącach. W przypadku 3-5 lat są to:

- robotnicy przy pracach prostych w przemyśle (bardzo istotna: 47,4%; powyżej 15 km - 26,3%; powyżej 50 km - 21,1%),
- kierowcy i operatorzy pojazdów (raczej istotna: 38,5% - dla wszystkich powyżej 200 km),
- sprzedawca (raczej istotna: 37,5% - dla wszystkich powyżej 30 km),
- przedstawiciel handlowy (bardzo istotna: 42,9%; powyżej 15 km - 28,6%; raczej istotna: 28,6% - dla wszystkich powyżej 30 km).

Dla zdecydowanej większości pracodawców (95%) stan cywilny i fakt posiadania rodziny przez przyszłego pracownika nie ma znaczenia. Stan cywilny potencjalnych pracowników ma jakiegokolwiek znaczenie w zaledwie dwóch zawodach, w których planowane jest zatrudnianie w ciągu najbliższych 12 miesięcy:

- spawacze i pokrewni (28,6%),
- ślusarz (40%).

Stan cywilny jest również bez znaczenia w większości zawodów, w jakich pracodawcy planują zatrudniać pracowników w perspektywie 3-5 lat (przedsiębiorcy wskazywali na brak znaczenia tejże kwestii bądź też uchylali się od odpowiedzi).

Jeśli chodzi o preferencje dotyczące posiadania dzieci przez potencjalnych pracowników (pracownicy bezdzietni, posiadający dzieci do 6 roku życia, dzieci w wieku szkolnym, dorosłe dzieci), w przypadku połowy z zawodów, w których planuje się zatrudnianie w najbliższych 12 miesiącach nie potrafiono odnieść się do tej kwestii. Tylko w przypadku mechaników samochodów osobowych i księgowych preferuje się pracowników z dziećmi w ponad połowie przypadków.

W perspektywie 3-5 lat preferencje pracodawców w tym zakresie w większości nie ulegną zmianie i posiadanie dzieci przez kandydatów do pracy nie będzie odgrywało dużego znaczenia (przy czym część badanych nie potrafiła odnieść się do tej kwestii). Jedynie w przypadku księgowego ponad połowa badanych wskazała, że nie będzie preferować kandydatów bezdzietnych.

Źródło: opracowanie własne

**Tabela 47. Stan i perspektywy aktywności pracodawców w obszarze praktyk zawodowych i szkolnictwa wyższego – wnioski i rekomendacje**

| Wnioski                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Rekomendacje                                                                                                                                                                                     | Adresat rekomendacji                           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|
| <p>W ostatnim roku, praktyki zawodowe (32,0%) cieszyły się wśród pracodawców województwa zachodniopomorskiego większą popularnością niż staże (22,6%).</p> <p>W ciągu najbliższych 12 miesięcy należy oczekiwać bardzo nieznacznego spadku zainteresowania praktykami zawodowymi (o 3,7%) oraz nieznacznego wzrostu zainteresowania stażami zawodowymi (o 2,6%)</p> <p>Praktyki i staże rzadziej były organizowane w mikroprzedsiębiorstwach niż w firmach małych oraz dużych i średnich</p> | <p>Należy zintensyfikować działania w zakresie promocji staży i praktyk wśród pracodawców niezależnie od ilości zatrudnianych pracowników, jednak z ukierunkowaniem na mikroprzedsiębiorstwa</p> | <p>WUP w Szczecinie</p> <p>/ jednostki PUP</p> |
| <p>Zdecydowana większość pracodawców realizujących praktyki w okresie ostatnich 12 miesięcy (72,6%) nie przyjmowała praktykantów za pośrednictwem instytucji, lecz realizowała indywidualne potrzeby zainteresowanych. Za pośrednictwem instytucji praktykantów przyjmowało</p>                                                                                                                                                                                                              | <p>Należy przekonywać pracodawców do współpracy instytucjonalnej zwłaszcza w zakresie organizacji praktyk, eksponując atuty tej współpracy. Działania te powinny być skierowane do</p>           | <p>WUP w Szczecinie</p> <p>/ jednostki PUP</p> |



|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>jedynie 27,1%, z czego większość – za pośrednictwem UP i szkół.</p> <p>W zakresie organizacji staży zawodowych pomoc instytucjonalna okazywała się bardziej znacząca (47,3%) niż w zakresie organizacji praktyk (27,1%). Znacząca większość pracodawców korzystała ze wsparcia UP.</p> <p>Firmy średnie i duże częściej korzystały z pomocy instytucjonalnej w zakresie pozyskiwania praktykantów (36,4%) i stażystów (60,0%)</p>                                                                       | <p>wszystkich przedsiębiorstwach, niezależnie od ich wielkości, jednak z ukierunkowaniem na przedsiębiorstwa zatrudniające mniej niż 50 pracowników.</p> <p>Należy przekonywać pracodawców zatrudniających mniej niż 50 pracowników, do współpracy instytucjonalnej zwłaszcza w zakresie organizacji staży, eksponując atuty tej współpracy.</p>                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                    |
| <p>Pracodawcy znacznie rzadziej organizowali praktyki i staże we współpracy z uczelniami wyższymi (1,2%), biurami pracy (0,6%), cechami (0,6%), Fundusz Aktywności Osób Niepełnosprawnych (0,6%), Ochotnicze Hufce Pracy (0,6%), Ośrodek Pomocy Społecznej (0,8%). Niewielka część realizowała staże w ramach dofinansowywanych projektów (1,3%).</p>                                                                                                                                                      | <p>Należy zintensyfikować współpracę z pracodawcami w zakresie organizacji staży i praktyk</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | <p>Uczelnie, Fundusz Aktywności Osób Niepełnosprawnych, Ochotnicze Hufce Pracy, Ośrodki Pomocy Społecznej, inne ośrodki dysponujące instrumentami wsparcia dla osób wchodzących na rynek pracy</p> |
| <p>Nieciągłość współpracy instytucjonalnej – część pracodawców niedoinformowana w zakresie wdrażania ofert, mimo monitorowania potrzeb pracodawców przez UP</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | <p>Należy wzmocnić przekonanie pracodawców, że działania podejmowane przez UP stanowią właściwą odpowiedź na zapotrzebowanie pracodawców; należy częściej informować ankietowanych pracodawców o wdrożeniu interesujących ich rozwiązań</p>                                                                                                                                                                                                                                                             | <p>WUP w Szczecinie<br/>/ jednostki PUP</p>                                                                                                                                                        |
| <p>Zadowolenie ze stażystów (80,2%) było deklarowane przez pracodawców nieco częściej niż zadowolenie z praktykantów (71,7%). W obu przypadkach dominowało jednak umiarkowane zadowolenie (kolejno: 53,6% i 50,9%).</p> <p>Niezadowolenie z praktykantów i stażystów wyrażane było znacznie rzadziej (13,1% i 6,3%) Przedstawiciele mikroprzedsiębiorstw częściej niż przedstawiciele małych oraz średnich i dużych przedsiębiorstw wyrażali niezadowolenie z praktykantów (14,4%) i stażystów (7,4%).</p> | <p>Należy zintensyfikować działania szkoleniowe ukierunkowane na zaznajomienie potencjalnych i faktycznych praktykantów ze specyfiką pracy w przedsiębiorstwach</p> <p>Należy zintensyfikować działania szkoleniowe dla pracodawców zatrudniających do 9 osób, w celu lepszego zapoznania ich z kompetencjami i cechami psycho-społecznymi praktykantów. Należy zachęcać pracodawców do organizacji praktyk we współpracy z odpowiednimi instytucjami, wykazując, że instytucje te potrafią dokonać</p> | <p>WUP w Szczecinie<br/><br/>/ jednostki PUP/ szkoły i placówki edukacyjne i organy prowadzące</p>                                                                                                 |



|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | odpowiedniego doboru praktykantów do potrzeb pracodawców oraz że są w stanie współpracować w zakresie podtrzymywania motywacji praktykantów do pracy                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                |
| <p>Najczęściej wskazywane powody przyjmowania praktykantów:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• przekonanie, że praktyki to dobry sposób na przeszkolenie przyszłego pracownika (40,1%).</li><li>• korzyści finansowe z tytułu zatrudnienia takich osób (14,6%).</li><li>• użyteczne umiejętności lub wiedza praktykanta (13,1%),</li><li>• „świeże spojrzenie” praktykanta (12,2%)</li></ul> <p>Najczęściej wskazywane powody przyjmowania stażystów:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• przekonanie, że staże to dobry sposób na przeszkolenie przyszłego pracownika (50,2%);</li><li>• korzyści finansowe z tytułu zatrudnienia stażystów (33,6%);</li><li>• użyteczne umiejętności lub wiedza stażysty (19,6%),</li><li>• „świeże spojrzenie” stażysty (18,9%),</li><li>• łatwość porozumienia się z Urzędami Pracy (17,4%)</li><li>• łatwość zorganizowania miejsca pracy dla stażystów (15,8%)</li></ul> | Należy zachęcać przedsiębiorstwa do organizacji praktyk i stażów poprzez wskazywanie odpowiednich korzyści wynikających z przyjmowania praktykantów i stażystów (głównie: sposób na przeszkolenie przyszłego pracownika, korzyści finansowe)                                               | WUP w Szczecinie<br><br>/ jednostki PUP/ szkoły i placówki edukacyjne i organy prowadzące                                                                                      |
| <p>Najczęściej wskazywane trudności związane z przyjmowaniem praktykantów</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• trudności w zorganizowaniu miejsca pracy dla praktykantów (20,7%).</li><li>• brak motywacji do pracy u praktykantów (13,4%),</li><li>• zbyt mała efektywność pracy takich osób (12,2%),</li><li>• brak zadań możliwych do wykonania przez praktykantów (11,5%)</li></ul> <p>Najczęściej wskazywane trudności związane z przyjmowaniem stażystów:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• brak motywacji do pracy stażystów (13,7%);</li><li>• trudności w zorganizowaniu miejsca pracy dla stażystów (12,7%)</li><li>• zbyt mała efektywność pracy stażystów (8,8%)</li></ul>                                                                                                                                                                                                                         | Przy konstruowaniu programów staży i praktyk oraz przy konstruowaniu odpowiednich projektów lub wytycznych do ich oceny należy w większym stopniu zwracać uwagę na wsparcie pracodawców w zakresie organizacji miejsca pracy dla praktykantów i stażystów                                  | WUP w Szczecinie<br><br>/ jednostki PUP/ szkoły i placówki edukacyjne / Instytucje składające wnioski o dofinansowanie/ Instytucje dokonujące wyboru wniosków o dofinansowanie |
| <p>Znacznie częściej niż w przypadku przedsiębiorstw mniejszych - w średnich i dużych - o przyjmowaniu praktykantów i stażystów decydowała łatwość nawiązania umów lub porozumień ze szkołami lub z UP oraz wiedza o sposobach rekrutacji takich osób</p> <p>Mikroprzedsiębiorstwa częściej niż większe przedsiębiorstwa przyjmowały stażystów z powodu możliwości odniesienia korzyści finansowych (34,7%)</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Należy dążyć do upraszczania umów lub porozumień zawieranych z mikroprzedsiębiorstwami. Upraszczenie umów lub porozumień może być ukierunkowane na korzyści finansowe przedsiębiorstw, jednak z zachowaniem nadrzędnych – z punktu widzenia instytucji rynku pracy – celów szkoleń i staży | WUP w Szczecinie<br><br>/ jednostki PUP/ szkoły i placówki edukacyjne i organy prowadzące                                                                                      |
| Dla pracodawców bardziej liczyły się cechy osobowościowe praktykantów i stażystów (motywacja do pracy). Powyższe wiązało się z przekonaniem o braku wystarczających                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Należy kontynuować działania szkoleniowe dla praktykantów i stażystów także w zakresie                                                                                                                                                                                                     | WUP w Szczecinie                                                                                                                                                               |



|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| kompetencji uczniów, studentów i absolwentów w zakresie wykonywania określonych zawodów.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | postaw psychospołecznych oraz w zakresie motywacji do pracy.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | / jednostki PUP/<br>szkoły i placówki<br>edukacyjne i organy<br>prowadzące                                                                                                |
| <p>Zdecydowana większość badanych firm (77,9%) nie współpracowała z placówkami edukacyjnymi lub z instytucjami rynku pracy w zakresie organizacji praktyk i staży.</p> <p>Najczęściej wskazywaną formą współpracy było ustalanie programów praktyk/ staży w porozumieniu ze szkołami oraz z Urzędami Pracy (38,4%).</p> <p>Współpraca rzadziej sprowadzała się do:</p> <p>spotkań z potencjalnymi stażystami lub praktykantami za pośrednictwem Urzędów Pracy lub szkół (17,7%) szkoleń dla kandydatów na praktyki i staże (16,4%),</p> <p>wysyłania ofert do szkół (15,1%), ustalania kwestii związanych z uzyskaniem przez przedsiębiorstwo dofinansowania, refundacji, środków finansowych, itp. na staż (11,6%)</p> <p>Współpracę częściej deklarowały małe przedsiębiorstwa (34,7%), najrzadziej natomiast mikroprzedsiębiorstwa (20,6%)</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | <p>Należy zwiększyć zakres współpracy z przedsiębiorstwami, a zwłaszcza z mikroprzedsiębiorstwami przy organizacji praktyk i staży, poprzez częstsze inicjowanie spotkań z praktykantami i stażystami, częstszą organizację szkoleń dla kandydatów na praktyki i staże, a także – w kwestiach finansowania praktyk i staży</p> <p>Należy zachęcać pracodawców do częstszego składania ofert szkołom i placówkom edukacyjnym</p>                                                                                                                                                                                                                         | <p>WUP w Szczecinie</p> <p>/ jednostki PUP/<br/>szkoły i placówki<br/>edukacyjne i organy<br/>prowadzące</p>                                                              |
| <p>Zdecydowana mniejszość przedsiębiorstw (9,1%) współpracowała ze szkołami i placówkami edukacyjnymi w zakresie tworzenia programów kształcenia oraz oferty edukacyjnej</p> <p>Zainteresowanie taką formą współpracy deklarowało jednak 27,2% przedsiębiorstw, z czego 7,2% - w sposób zdecydowany</p> <p>Najczęściej wskazywaną formą współpracy było</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• organizowanie kształcenia praktycznego dla uczniów lub kursów zawodowych (34,4%).</li><li>• udzielanie uczniom doradztwa edukacyjno-zawodowego (16,7%).</li><li>• zainteresowanie ze strony instytucji powiatowych i gminnych potrzebami zatrudnieniowymi przedsiębiorstw (16,7%).</li><li>• uczestnictwo przedsiębiorstw projektowaniu wybranych kierunków kształcenia lub zajęć (15,6%)</li></ul> <p>W znikomym stopniu współpraca dotyczyła:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• kształcenia dla nauczycieli, przekazywania szkołom lub instytucjom edukacyjnym odpowiedniego wyposażenia do nauki zawodów,</li><li>• przyjmowania uczniów w ramach wycieczek przedmiotowych</li><li>• udzielania szkołom lub instytucjom edukacyjnym rekomendacji w zakresie odpowiedniego wyposażenia</li></ul> <p>Najczęściej zaangażowanie tego typu było deklarowane przez średnie i duże przedsiębiorstwa (24,0%), najrzadziej – przez mikroprzedsiębiorstwa (8,2%).</p> | <p>Należy zachęcać przedsiębiorstwa do współpracy w zakresie tworzenia programów kształcenia, nie tylko w zakresie organizacji praktyk i staży. W zakresie organizacji praktyk i staży należy stosować preferencje dla przedsiębiorstw, które zdecydują się na poszerzenie współpracy o inne rzadziej preferowane formy.</p> <p>Należy zwiększyć współpracę z przedsiębiorstwami w zakresie tworzenia programów kształcenia, zwłaszcza w obszarach, w których współpraca była prowadzona w znikomym stopniu</p> <p>Należy zwiększyć współpracę z mikroprzedsiębiorstwami w zakresie tworzenia programów kształcenia poprzez prowadzenie konsultacji</p> | <p>WUP w Szczecinie</p> <p>/ jednostki PUP/<br/>szkoły i placówki<br/>edukacyjne i organy<br/>prowadzące szkoły<br/>i placówki<br/>edukacyjne i organy<br/>prowadzące</p> |



Największa część badanych preferowała współpracę w zakresie organizacji praktyk i staży (44%). Znacznie rzadziej (8,6%) pracodawcy preferowali współpracę polegającą na prowadzeniu wykładów i zajęć praktycznych. Oprócz powyższych propozycji, badani odnosili się do współpracy w zakresie dostosowywania programów nauczania (6,2%).

branżowych z udziałem takich przedsiębiorstw

**Źródło: opracowanie własne**



Tabela 48. Formy i bariery aktywności rekrutacyjnej pracodawców – wnioski i rekomendacje

| Wnioski                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Rekomendacje                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Adresat rekomendacji                                                                             |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Najczęściej stosowane sposoby pozyskiwania pracowników to:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>umieszczanie ogłoszeń w Internecie (34,6%)</li><li>polecanie kandydatów na stanowisko przez znajomych lub krewnych (33,4%).</li><li>oczekiwanie na samodzielne zgłoszenia pracowników (29,5%).</li></ul> <p>Najczęściej stosowane sposoby pozyskiwania pracowników okazały się również najefektywniejszymi w opinii pracodawców</p> <p>Nieco rzadziej rekrutując nowych pracowników w przedsiębiorstwach korzystano z rekomendacji zatrudnionych pracowników (26,6%).</p> <p>Pracodawcy z województwa zachodniopomorskiego w dość umiarkowanym stopniu współpracowali z innymi instytucjami, organizacjami i firmami w zakresie pozyskiwania pracowników.</p> <p>Współpraca z instytucjami najczęściej sprowadzała się do korzystania z ofert Urzędu Pracy (26,9%).</p> <p>Znacznie mniej popularne okazywało się:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>pozyskiwanie pracowników z polecenia przez inne przedsiębiorstwa lub organizacje (2,8%),</li><li>pozyskiwanie pracowników za pośrednictwem firm rekrutacyjnych (1,0%)</li><li>pozyskiwanie pracowników na targach pracy (0,5%).</li></ul> <p>Liderzy zatrudnienia wykorzystywali zróżnicowane formy rekrutacji. Z firm rekrutacyjnych korzystali głównie poszukując pracowników na stanowiska wymagające średnich i wyższych kwalifikacji. Rekrutacja pracowników średniego i wyższego szczebla w oparciu o oferty UP nie była postrzegana jako najskuteczniejszy sposób pozyskania pracowników</p> <p>Liderzy zatrudnienia za najskuteczniejszy sposób rekrutacji uznawali portale internetowe, na których ogłoszenia zamieszczali zarówno pracodawcy, jak i osoby poszukujące pracy.</p> <p>W zależności od wielkości przedsiębiorstw stosowane były nieco inne formy rekrutacji:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>W mikroprzedsiębiorstwach znacznie częściej niż w pozostałych firmach pracownicy byli polecani przez znajomych i krewnych (35,2%)</li><li>W małych przedsiębiorstwach, częściej niż w pozostałych, nowych pracowników zatrudniano z polecenia innych pracowników (32,6%), oraz z polecenia innych przedsiębiorstw lub organizacji (7,4%). W przedsiębiorstwach tych nieco częściej także pozyskiwano pracowników poprzez ogłoszenia prasowe (28,4%) i poprzez firmy rekrutacyjne (3,2%)</li><li>W średnich i dużych przedsiębiorstwach najczęstszym sposobem pozyskiwania pracowników były oferty Urzędu Pracy (52,0%) oraz ogłoszenia w Internecie (52,0%). Do tych firm częściej niż do pozostałych kandydaci sami zgłaszali się w celu podjęcia pracy (40%).</li></ul> | <p>Należy zintensyfikować działania mające na celu zachęcenie mikroprzedsiębiorstw oraz małych przedsiębiorstw do korzystania z ofert Urzędu Pracy</p> <p>Należy podjąć działania w celu wzbogacenia oferty Targów Pracy z uwzględnieniem zapotrzebowania ze strony pracodawców oraz zachęcać pracodawców oraz osoby poszukujące pracy do korzystania z tej instytucji.</p> | <p>WUP w Szczecinie</p> <p>/ jednostki PUP/ szkoły i placówki edukacyjne i organy prowadzące</p> |



Trudności w pozyskaniu pracowników w okresie 12 miesięcy deklarowało 29,4% przedsiębiorstw.

Najczęściej trudności w pozyskaniu pracowników dotyczyły małych przedsiębiorstw (40%).

Pracodawcy, którzy zatrudniali w ostatnich 12 miesiącach nowych pracowników częściej deklarowali trudności ze znalezieniem pracowników niż pracodawcy, którzy nie zatrudnili nowych pracowników w tym czasie (kolejno: 41,0% i 17,6%).

Najczęściej trudności ze znalezieniem nowych pracowników dotyczyły pracodawców, którzy deklarowali zamiar zatrudnienia nowych osób w okresie najbliższych 12 miesięcy (47,9%).

Trudności w pozyskaniu pracowników wynikały:

- z niespełniania oczekiwań przez kandydatów z zakresu wiedzy i umiejętności zawodowych (52,4%);
- z braku odpowiednich uprawnień, formalnych kwalifikacji i wykształcenia kandydatów (34,8%);
- z braku osób zainteresowanych podjęciem pracy na określonym stanowisku (28,0%);
- ze zbyt wysokich wymagań płacowych kandydatów (22,9%);
- z braku odpowiednich cech psychospołecznych kandydatów (17,4%)

Problemy związane z brakiem uprawnień, formalnych kwalifikacji i wykształcenia wśród kandydatów na stanowiska najczęściej dotyczyły średnich i dużych firm (50,0%), najrzadziej mikroprzedsiębiorstw (33,7%)

W mikroprzedsiębiorstwach częściej niż w pozostałych firmach problemem okazywał się brak osób zainteresowanych podjęciem pracy na oferowanych stanowiskach (21,1%).

- Pracodawcom najtrudniej było zrekrutować pracowników w zawodach: przedstawiciel handlowy, sprzedawca, fryzjer, kelner, piekarz, technik handlowiec, handlowiec, pomoc kuchenna, cukiernik, pracownik biurowy
- Liderzy zatrudnienia mieli trudności zwłaszcza z pozyskaniem kadry zarządzającej, osób kompetentnych z zakresu IT, osób ze średnim i wyższym wykształceniem technicznym (np. mechanik, automatyk, elektryk) oraz specjalistów ze znajomością języków obcych.
- Trudności rekrutacyjne w przypadku liderów zatrudnienia związane z brakiem odpowiednich uprawnień, dotyczyły następujących zawodów i uprawnień: energetyków (D+E), operatorów wózków, suwnicowych, automatyków, operatorów maszyn (znajomość oprzyrządowania), pracowników produkcyjnych (znajomość rysunku technicznego), spawaczy.
- Liderzy zatrudnienia – w związku z trudnościami rekrutacyjnymi wynikającymi z braku odpowiedniego wykształcenia i uprawnień – zważali przede wszystkim na motywację pracowników oraz na ich cechy psychospołeczne, następnie organizowali dla nich odpowiednie szkolenia i kursy

Należy zintensyfikować działania w zakresie organizacji praktyk, staży, kursów i szkoleń praktycznych, podnoszących poziom wiedzy i umiejętności zawodowych.

Należy preferować staże, praktyki, kursy i szkolenia w trakcie których pracownicy uzyskują formalne uprawnienia i kwalifikacje. Powyższe działania winny być w szczególności ukierunkowane na zawody, w których pracodawcom najtrudniej było przeprowadzić rekrutację oraz na zawody wymagające wyższych kwalifikacji, jakie wskazywali liderzy zatrudnienia.

Należy zintensyfikować współpracę ze średnimi i dużymi przedsiębiorstwami w zakresie organizacji kursów i szkoleń, w taki sposób, aby mogły wziąć w nich udział pracownicy innych mniejszych przedsiębiorstw

WUP  
w Szczecinie

/ jednostki  
PUP/

szkoły  
i placówki  
edukacyjne  
i organy  
prowadzące/

Instytucje  
dokonujące  
wyboru  
wniosków  
o dofinansow  
anie

Źródło: opracowanie własne



## Spis tabel

|                                                                                                                                                                                                 |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabela 1. Dane na temat wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej (w tym pracy subsydiowanej) z podziałem na grupy zawodowe w 11 z 21 powiatów województwa zachodniopomorskiego ..... | 11 |
| Tabela 2. Dane na temat wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej (w tym pracy subsydiowanej) z podziałem na grupy zawodowe w 10 z 21 powiatów województwa zachodniopomorskiego ..... | 14 |
| Tabela 3. Badane przedsiębiorstwa z uwzględnieniem sekcji PKD .....                                                                                                                             | 19 |
| Tabela 4. Wielkość badanych przedsiębiorstw .....                                                                                                                                               | 20 |
| Tabela 5. Przedsiębiorstwa w podziale na powiaty .....                                                                                                                                          | 20 |
| Tabela 6. Grupy zawodów, w których przedsiębiorcy planują zatrudnienie pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy (kody 2-cyfrowe) .....                                                      | 21 |
| Tabela 7. Stanowiska/zawody, w których panowało będzie największe zapotrzebowanie na pracowników w najbliższych 12 miesiącach (kody 6-cyfrowe) ....                                             | 25 |
| Tabela 8. Preferowane wykształcenie pracowników, których przedsiębiorstwa planują zatrudnić w najczęściej wskazywanych zawodach (stanowiskach) w ciągu najbliższych 12 miesięcy .....           | 26 |
| Tabela 9. Wskazane oraz wymagane uprawnienia pracowników w zawodach, w których planowane jest zatrudnienie w najbliższych 12 miesiącach .....                                                   | 28 |
| Tabela 10. Oczekiwania pracodawców w obszarze doświadczenia zawodowego w zawodach, w których planowane jest zatrudnienie w najbliższych 12 miesiącach ....                                      | 31 |
| Tabela 11. Grupy zawodów, w których panowało będzie zapotrzebowanie za 3-5 lat (kody 2-cyfrowe) .....                                                                                           | 33 |
| Tabela 12. Stanowiska/zawody, w których panowało będzie największe zapotrzebowanie za 3-5 lat (kody 6-cyfrowe).....                                                                             | 35 |
| Tabela 13. Wymagane oraz wskazane uprawnienia pracowników mających zostać zatrudnionych za 3-5 lat.....                                                                                         | 38 |
| Tabela 14. Oczekiwania pracodawców z zakresu doświadczenia zawodowego pracowników mających zostać zatrudnionych za 3-5 lat.....                                                                 | 40 |
| Tabela 15. Oczekiwania pracodawców z zakresu pozaszkolnych kwalifikacji zawodowych pracowników mających zostać zatrudnionych za 3-5 lat.....                                                    | 40 |
| Tabela 16. Oczekiwania pracodawców dotyczące wykształcenia pracowników mających zostać zatrudnionych za 3-5 lat w odniesieniu do sytuacji obecnej.....                                          | 41 |
| Tabela 17. Oczekiwania pracodawców dotyczące uprawnień pracowników mających zostać zatrudnionych za 3-5 lat w odniesieniu do sytuacji obecnej.....                                              | 42 |
| Tabela 18. Oczekiwania pracodawców dotyczące doświadczenia zawodowego pracowników mających zostać zatrudnionych za 3-5 lat w odniesieniu do sytuacji obecnej.....                               | 42 |
| Tabela 19. Oczekiwania pracodawców dotyczące kursów ukończonych przez pracowników mających zostać zatrudnionych za 3-5 lat w odniesieniu do sytuacji obecnej.....                               | 43 |
| Tabela 20. Kompetencje oczekiwane od nowo zatrudnionych pracowników za 3-5 lat                                                                                                                  | 44 |
| Tabela 21. Kompetencje oczekiwane od nowo zatrudnionych pracowników .....                                                                                                                       | 45 |



|                                                                                                                                                                                            |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabela 22. Stopień oczekiwanych od kandydatów kompetencji podczas rekrutacji nowych pracowników w perspektywie 3-5 lat .....                                                               | 46 |
| Tabela 23. Niepożądane cechy pracownicze, społeczne i osobowościowe u pracowników .....                                                                                                    | 46 |
| Tabela 24. Oczekiwania pracodawców odnośnie wieku pracowników w zawodach, w których planowane jest zatrudnienie w ciągu najbliższych 12 miesięcy .....                                     | 48 |
| Tabela 25. Istotność kwestii dotyczącej bliskości miejsca zamieszkania pracowników w zawodach, w których planowane jest zatrudnienie w ciągu najbliższych 12 miesięcy .....                | 49 |
| Tabela 26. Oczekiwania pracodawców odnośnie stanu cywilnego w zawodach, w których planowane jest zatrudnienie w ciągu najbliższych 12 miesięcy .....                                       | 51 |
| Tabela 27. Oczekiwania pracodawców odnośnie wieku pracowników podczas rekrutacji w perspektywie 3-5 lat .....                                                                              | 52 |
| Tabela 28. Istotność kwestii dotyczącej bliskości miejsca zamieszkania podczas rekrutacji nowych pracowników w perspektywie 3-5 lat .....                                                  | 52 |
| Tabela 29. Oczekiwania pracodawców odnośnie stanu cywilnego pracowników podczas rekrutacji w perspektywie 3-5 lat .....                                                                    | 53 |
| Tabela 30. Sposoby pozyskiwania praktykantów przez przedsiębiorców .....                                                                                                                   | 55 |
| Tabela 31. Poziom zadowolenia pracodawców z praktykantów .....                                                                                                                             | 56 |
| Tabela 32. Poziom zadowolenia pracodawców ze stażystów .....                                                                                                                               | 56 |
| Tabela 33. Powody skłaniające pracodawców do przyjmowania praktykantów .....                                                                                                               | 57 |
| Tabela 34. Problemy związane z przyjmowaniem praktykantów .....                                                                                                                            | 58 |
| Tabela 35. Powody skłaniające pracodawców do przyjmowania stażystów .....                                                                                                                  | 59 |
| Tabela 36. Trudności związane z przyjmowaniem stażystów .....                                                                                                                              | 60 |
| Tabela 37. Formy współpracy z placówkami edukacyjnymi i instytucjami rynku pracy wykorzystywane przez pracodawców .....                                                                    | 61 |
| Tabela 38. Poziom zainteresowania przedsiębiorstw współpracą przy tworzeniu programów kształcenia oraz oferty edukacyjnej .....                                                            | 62 |
| Tabela 39. Preferowane formy współpracy w zakresie tworzenia programów kształcenia oraz oferty edukacyjnej .....                                                                           | 62 |
| Tabela 40. Dotychczasowe sposoby pozyskiwania pracowników przez pracodawców .....                                                                                                          | 64 |
| Tabela 41. Efektywność dotychczasowych sposobów pozyskiwania pracowników przez pracodawców .....                                                                                           | 65 |
| Tabela 42. Trudności ze znalezieniem odpowiedniego pracownika na określone stanowisko w ciągu ostatnich 12 miesięcy z uwzględnieniem sytuacji i potrzeb zatrudnieniowych pracodawców ..... | 67 |
| Tabela 43. Trudności związane ze znalezieniem nowego pracownika .....                                                                                                                      | 67 |
| Tabela 44. Zawody/stanowiska, w których rekrutacja sprawiała największe trudności .....                                                                                                    | 68 |
| Tabela 45. Potrzeby pracodawców w zakresie przygotowania zawodowego pracowników – wnioski i rekomendacje .....                                                                             | 69 |
| Tabela 46. Potrzeby pracodawców w zakresie cech psychospołecznych pracowników – wnioski i rekomendacje .....                                                                               | 71 |



|                                                                                                                                          |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabela 47. Stan i perspektywy aktywności pracodawców w obszarze praktyk zawodowych i szkolnictwa wyższego – wnioski i rekomendacje ..... | 73 |
| Tabela 48. Formy i bariery aktywności rekrutacyjnej pracodawców – wnioski i rekomendacje.....                                            | 78 |

## **Spis rysunków**

|                                                                                                                           |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Rysunek 1. Oczekiwania pracodawców wobec wykształcenia potencjalnych pracowników za 3-5 lat .....                         | 36 |
| Rysunek 2. Trudności ze znalezieniem odpowiedniego pracownika na określone stanowisko w ciągu ostatnich 12 miesięcy ..... | 66 |