



Wojewódzki Urząd Pracy
w Szczecinie



POTRZEBY ZATRUDNIENIOWE ZACHODNIOPOMORSKICH PRACODAWCÓW W ZAKRESIE ZAWODÓW, KWALIFIKACJI I UMIEJĘTNOŚCI

RAPORT KOŃCOWY SKRÓCONY



Szczecin 2015

SPIS TREŚCI

Streszczenie	3
Metoda	7
Cele badania	7
Techniki badawcze	7
Wywiady telefoniczne wspomagane komputerowo (CATI)	7
Zogniskowane wywiady grupowe (FGI)	9
Wyniki badania	10
Zapotrzebowanie na pracę	10
Zapotrzebowanie na zawody	23
Zapotrzebowanie na kwalifikacje i umiejętności zawodowe	40
Wnioski i rekomendacje	64
Aneks	67
Kwestionariusz wywiadu telefonicznego wspomaganego komputerowo (CATI)	67
Scenariusz zogniskowanego wywiadu grupowego (FGI)	74

STRESZCZENIE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

METODA

CELE BADANIA

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

- 1) **Określenie zapotrzebowania na zawody na rynku pracy.**
- 2) **Określenie popytu na kwalifikacje i umiejętności zawodowe na wojewódzkim rynku pracy.**
- 3) **Określenie zapotrzebowania na pracę w celu podniesienia efektywności prowadzonych działań na rzecz wzrostu i promocji zatrudnienia.**

TECHNIKI BADAWCZE

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

WYWIADY TELEFONICZNE WSPOMAGANE KOMPUTEROWO (CATI)

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

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

Respondentami w badaniu ilościowym techniką wywiadu telefonicznego wspomaganego komputerowo (CATI) byli pracodawcy działający na terenie województwa zachodniopomorskiego – osoby zarządzające firmą bądź instytucją (dyrektorzy, prezesi, właściciele) lub osoby przez nie oddelegowane,

a w szczególności kierownicy oraz pracownicy działów zarządzania zasobami ludzkimi.

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

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

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

Źródło: opracowanie własne

ZOGNISKOWANE WYWIADY GRUPOWE (FGI)

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

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

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

WYNIKI BADANIA

ZAPOTRZEBOWANIE NA PRACĘ

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

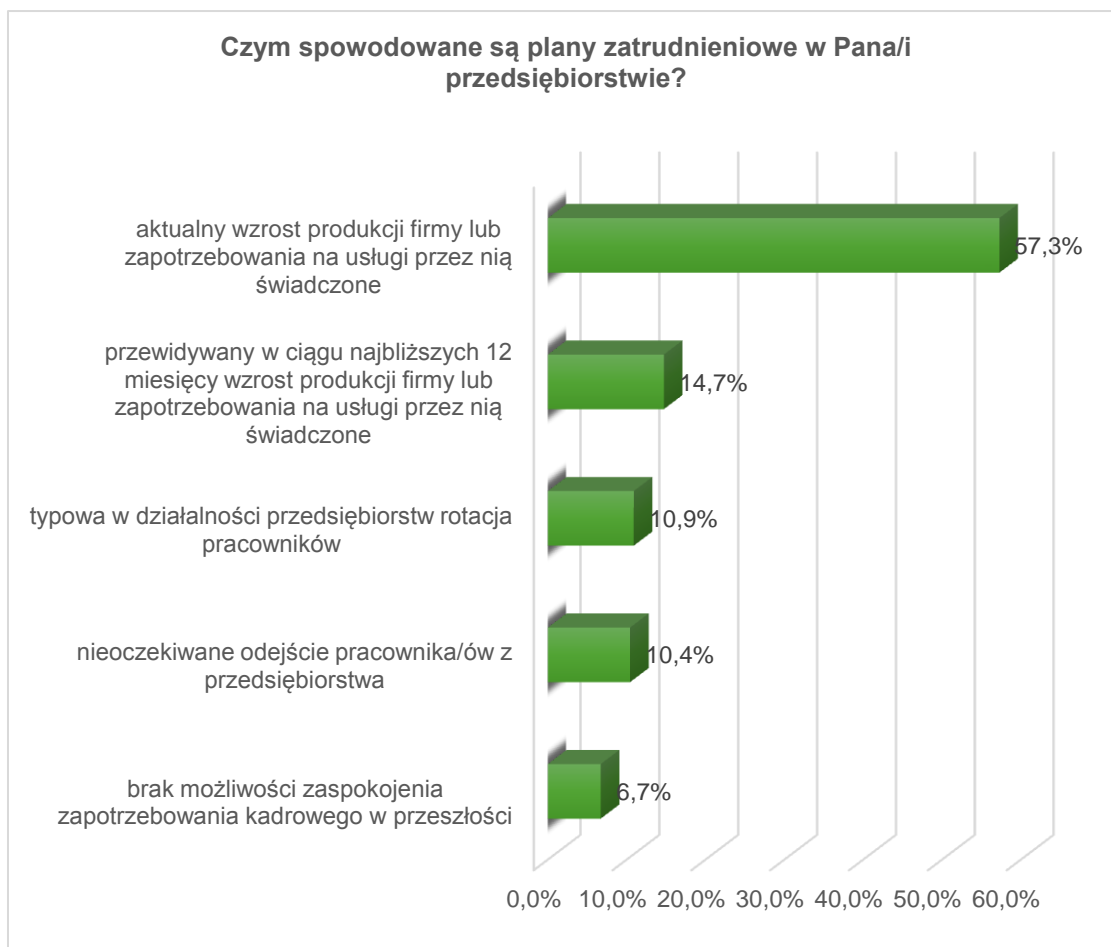
Rysunek 1. Zapotrzebowanie na pracowników na zachodniopomorskim rynku pracy.



Źródło: opracowanie własne (n=4216)

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

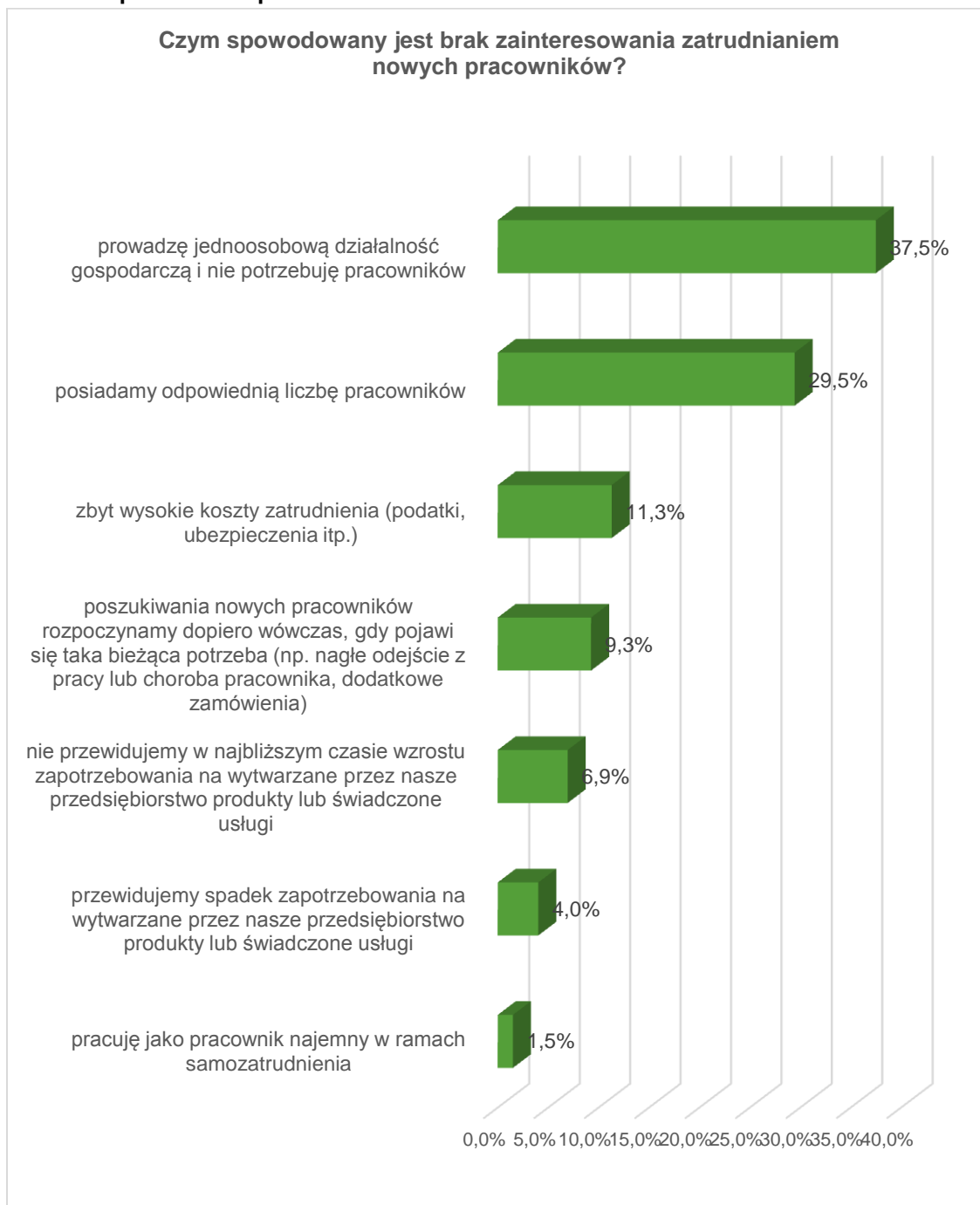
Rysunek 2. Przyczyny zatrudniania nowych pracowników w województwie zachodniopomorskim.



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

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

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

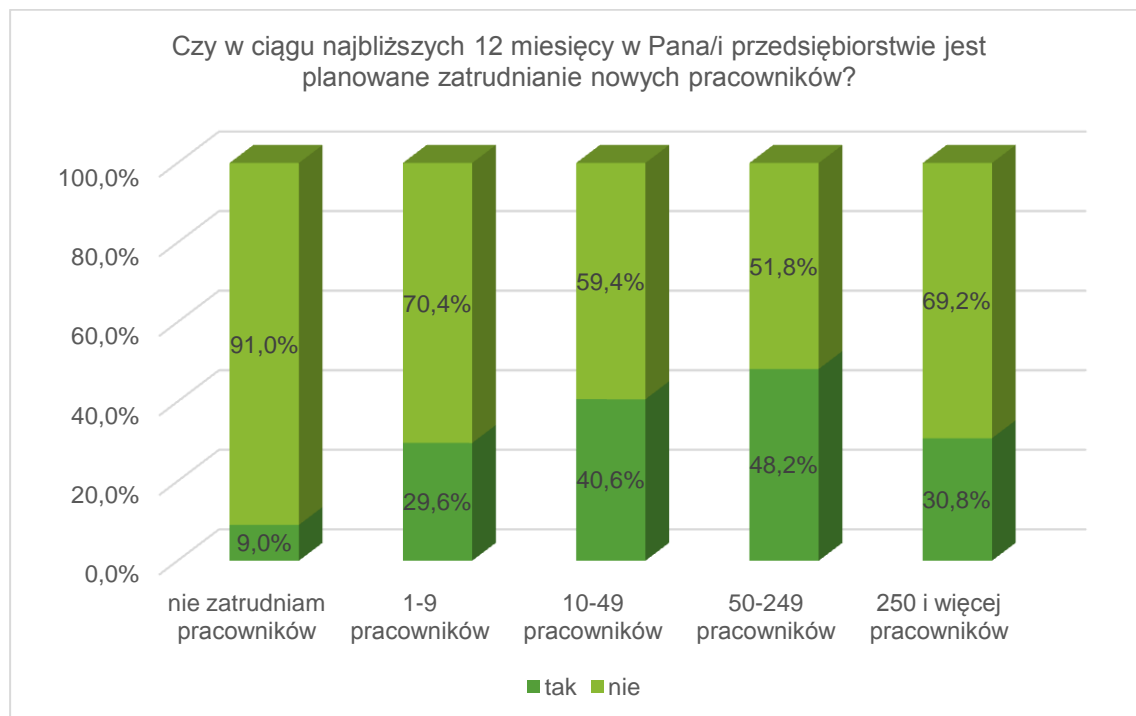


Źródło: opracowanie własne (n=3575; pytanie wielokrotnego wyboru)

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

pracowników są podmioty gospodarki narodowej zatrudniające od 50 do 249 pracowników – blisko połowa badanych o tej wielkości zatrudnienia planuje w ciągu najbliższych 12 miesięcy je zwiększyć.

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



Źródło: opracowanie własne (n=4216)

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

Tabela 2. Podmioty gospodarki narodowej, planujące zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy według sekcji PKD.

Sekcja PKD		Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy w Pana/i przedsiębiorstwie jest planowane zatrudnianie nowych pracowników?		Ogółem
		Nie	Tak	
sekcja a	Liczebność	76	17	93
	%	2,4%	1,7%	2,2%

sekcja b	Liczebność	1	4	5
	%	0,0%	0,4%	0,1%
sekcja c	Liczebność	193	107	300
	%	6,0%	10,5%	7,1%
sekcja d	Liczebność	53	21	74
	%	1,7%	2,1%	1,8%
sekcja e	Liczebność	31	10	41
	%	1,0%	1,0%	1,0%
sekcja f	Liczebność	304	162	466
	%	9,5%	15,8%	11,1%
sekcja g	Liczebność	775	190	965
	%	24,3%	18,6%	22,9%
sekcja h	Liczebność	144	79	223
	%	4,5%	7,7%	5,3%
sekcja i	Liczebność	152	61	213
	%	4,8%	6,0%	5,1%
sekcja j	Liczebność	39	15	54
	%	1,2%	1,5%	1,3%
sekcja k	Liczebność	210	28	238
	%	6,6%	2,7%	5,6%
sekcja l	Liczebność	47	13	60
	%	1,5%	1,3%	1,4%
sekcja m	Liczebność	307	82	389
	%	9,6%	8,0%	9,2%
sekcja n	Liczebność	47	16	63
	%	1,5%	1,6%	1,5%
sekcja o	Liczebność	11	2	13
	%	0,3%	0,2%	0,3%
sekcja p	Liczebność	65	33	98
	%	2,0%	3,2%	2,3%
sekcja q	Liczebność	240	36	276
	%	7,5%	3,5%	6,5%
sekcja r	Liczebność	69	16	85
	%	2,2%	1,6%	2,0%
sekcja s	Liczebność	424	127	551
	%	13,3%	12,4%	13,1%
sekcja t	Liczebność	5	4	9
	%	0,2%	0,4%	0,2%
Ogółem	Liczebność	3193	1023	4216
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne (n=4216)

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

Rysunek 5. Zapotrzebowanie na pracowników w podregionie miasto Szczecin.



Źródło: opracowanie własne (n=1061)

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

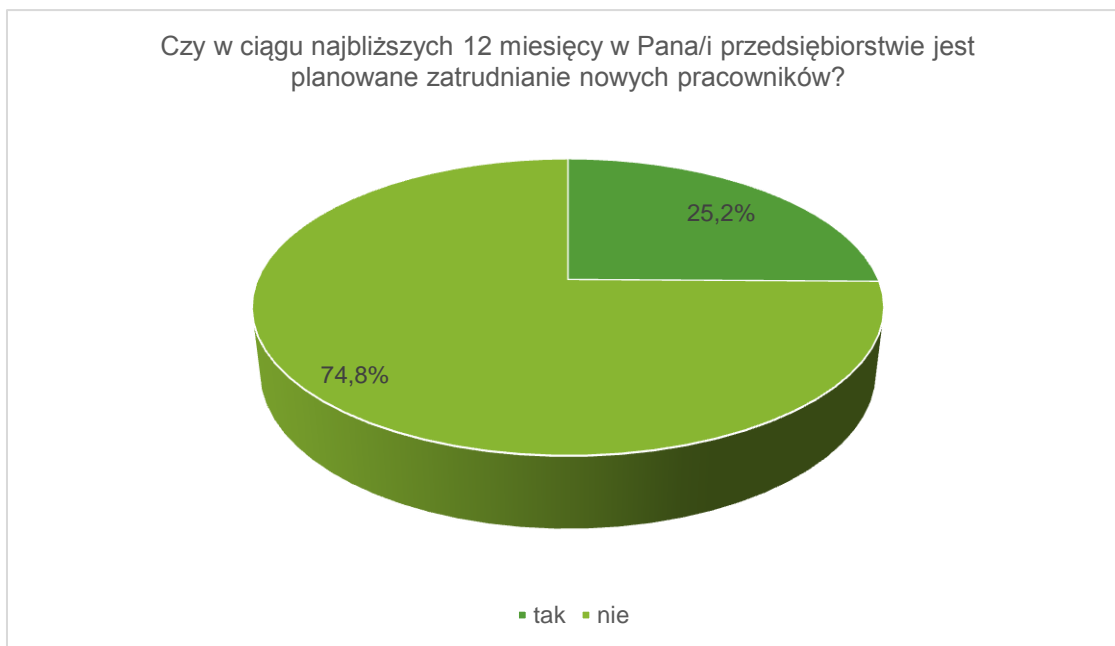
Tabela 3. Struktura podmiotów gospodarki narodowej, planujących zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy według sekcji PKD – podregion miasto Szczecin.

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

Źródło: opracowanie własne (n=273)

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

Rysunek 6. Zapotrzebowanie na pracowników w podregionie koszalińskim.



Źródło: opracowanie własne (n=1053)

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

Tabela 4. Struktura podmiotów gospodarki narodowej, planujących zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy według sekcji PKD – podregion koszaliński.

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

budownictwo	18,9%
handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych i motocykli	14,4%
przetwórstwo przemysłowe	8,3%
zakwaterowanie i gastronomia	7,6%
transport i gospodarka magazynowa	6,8%
działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	4,5%
finanse i ubezpieczenia	3,4%
opieka zdrowotna i pomoc społeczna	3,0%
rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	2,7%
kultura, rozrywka, rekreacja	2,7%
usługi administrowania i działalność wspierająca	2,3%
wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	1,5%
informacja i komunikacja	1,5%
edukacja	1,5%
górnictwo i wydobywanie	0,4%
obsługa rynku nieruchomości	0,4%
administracja publiczna, świadczenia społeczne i obrona narodowa	0,4%
RAZEM	100,0%

Źródło: opracowanie własne (n=265)

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

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



Źródło: opracowanie własne (n=1039)

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

Tabela 5. Struktura podmiotów gospodarki narodowej, planujących zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy według sekcji PKD – podregion szczecinecko-pyrzycki.

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

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

Źródło: opracowanie własne (n=229)

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

Rysunek 8. Zapotrzebowanie na pracowników w podregionie szczecińskim.



Źródło: opracowanie własne (n=1063)

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

Tabela 6. Struktura podmiotów gospodarki narodowej, planujących zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy według sekcji PKD – podregion szczeciński.

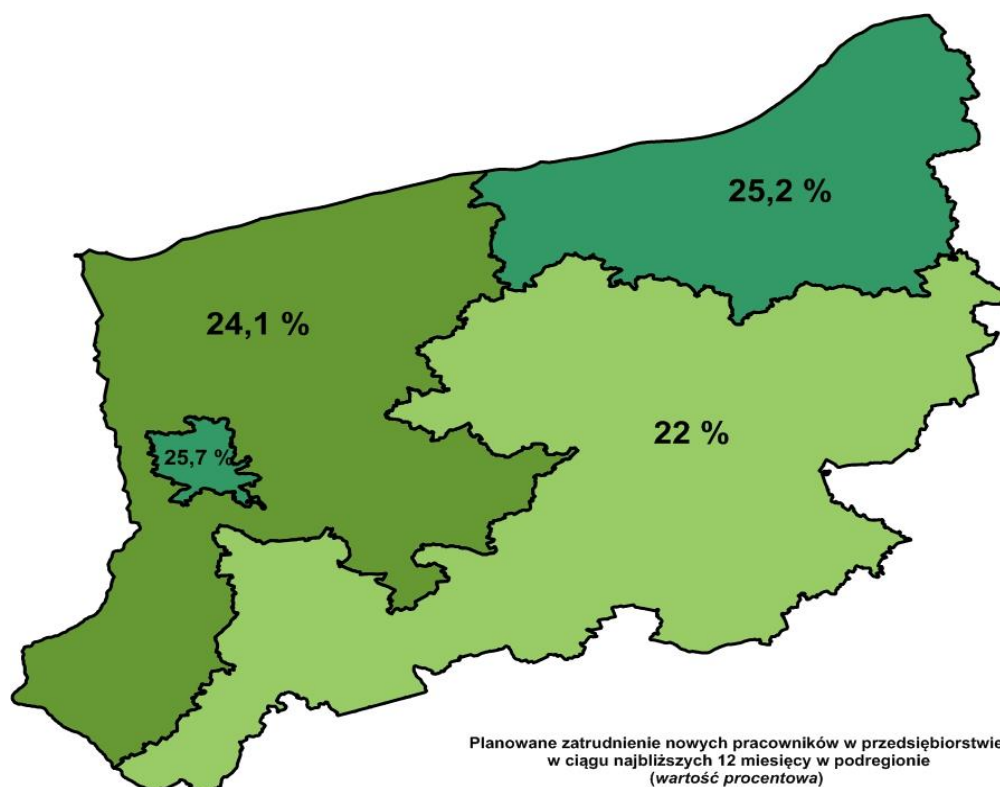
Działalność według sekcji PKD	Udział w strukturze podmiotów planujących zwiększenie zatrudnienia
handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych i motocykli	21,5%
budownictwo	16,4%
przetwórstwo przemysłowe	14,5%
działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	8,2%
transport i gospodarka magazynowa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

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

Źródło: opracowanie własne (n=256)

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

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

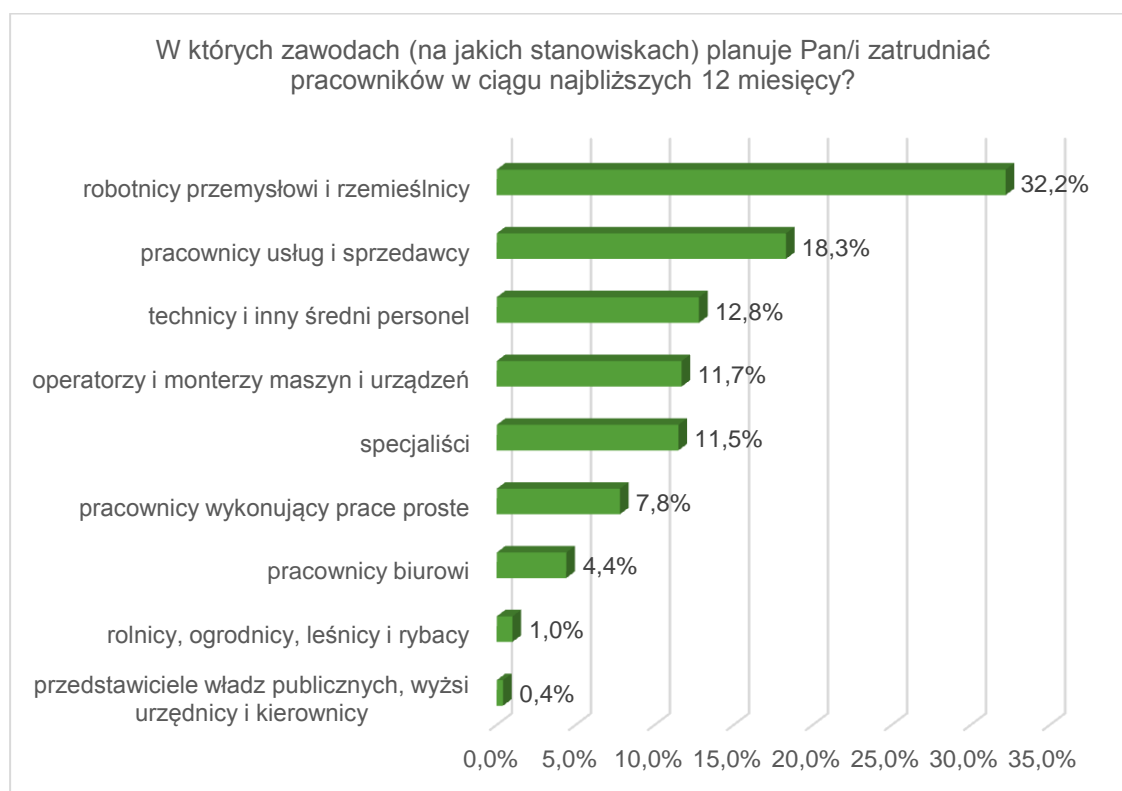


Źródło: opracowanie własne (n=4216)

ZAPOTRZEBOWANIE NA ZAWODY

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

Rysunek 10. Zawody i stanowiska objęte działaniami rekrutacyjnymi w województwie zachodniopomorskim w ciągu najbliższych 12 miesięcy – wielkie grupy zawodowe.

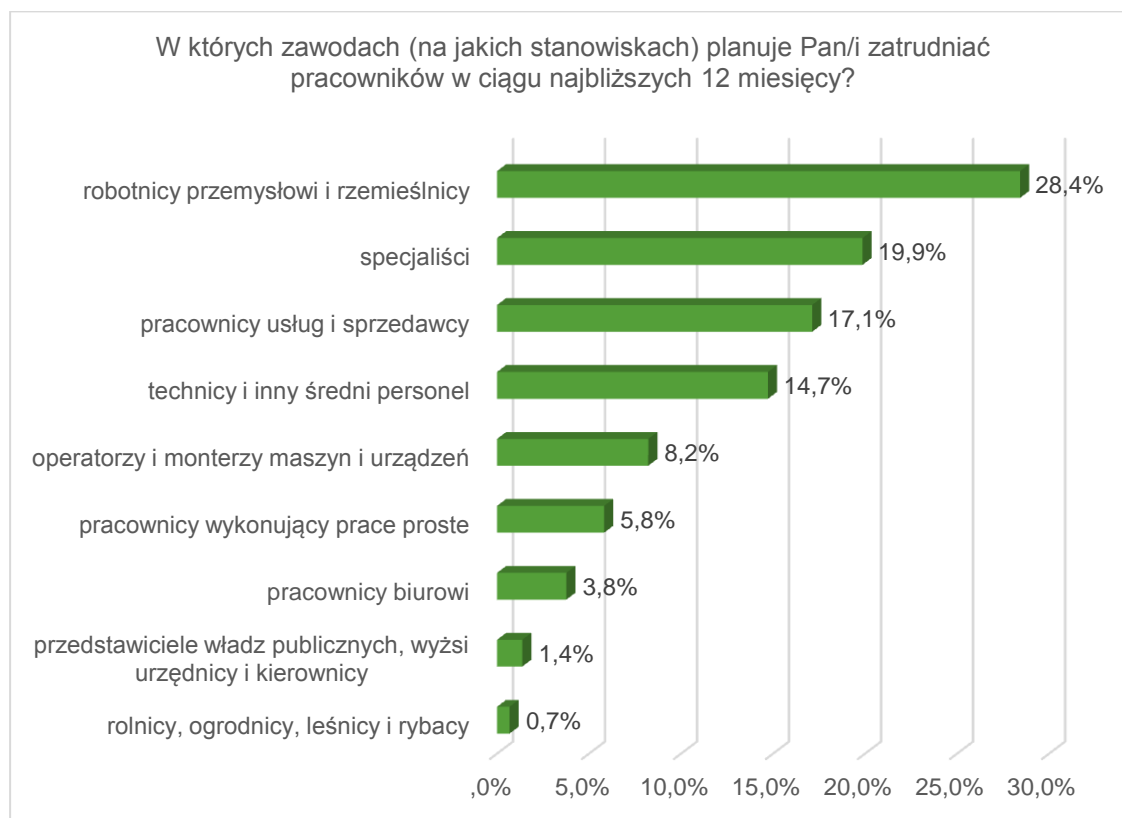


Źródło: opracowanie własne (n=1108)

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

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

Rysunek 11. Zawody i stanowiska objęte działaniami rekrutacyjnymi w podregionie miasto Szczecin w ciągu najbliższych 12 miesięcy – wielkie grupy zawodowe.



Źródło: opracowanie własne (n=292)

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

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

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

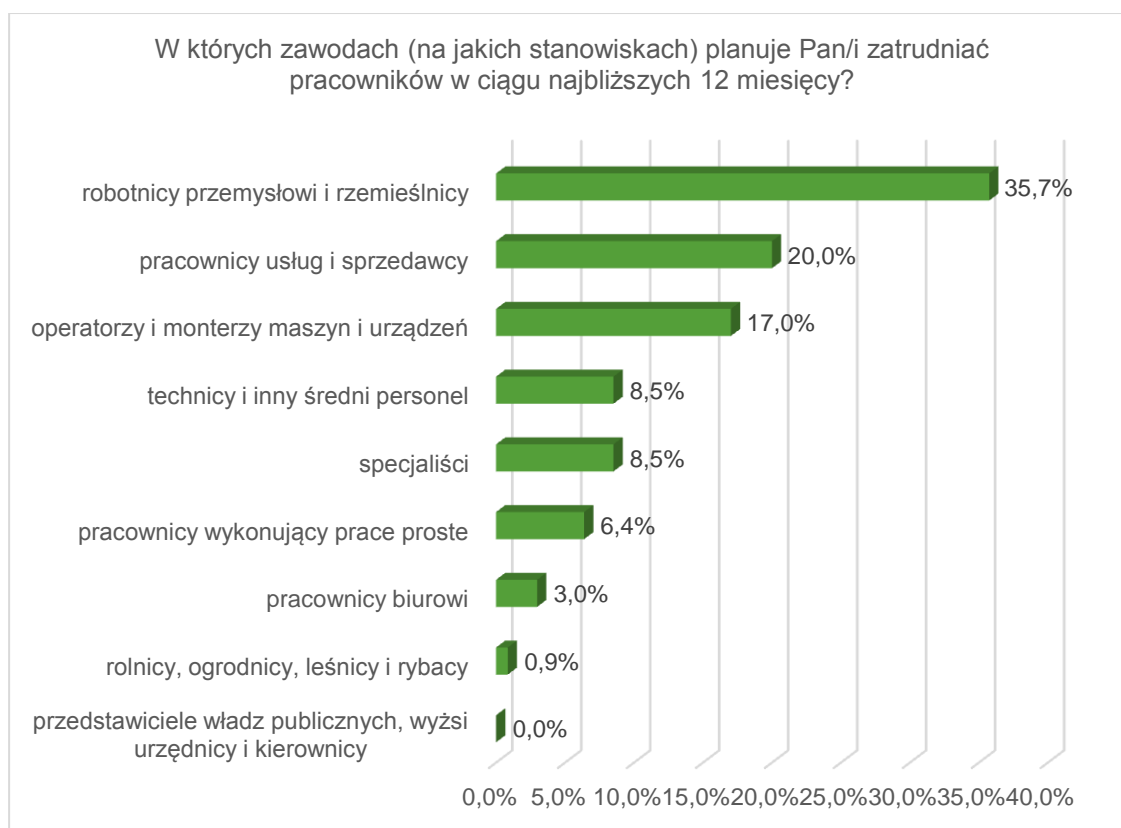


Źródło: opracowanie własne (n=303)

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

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

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

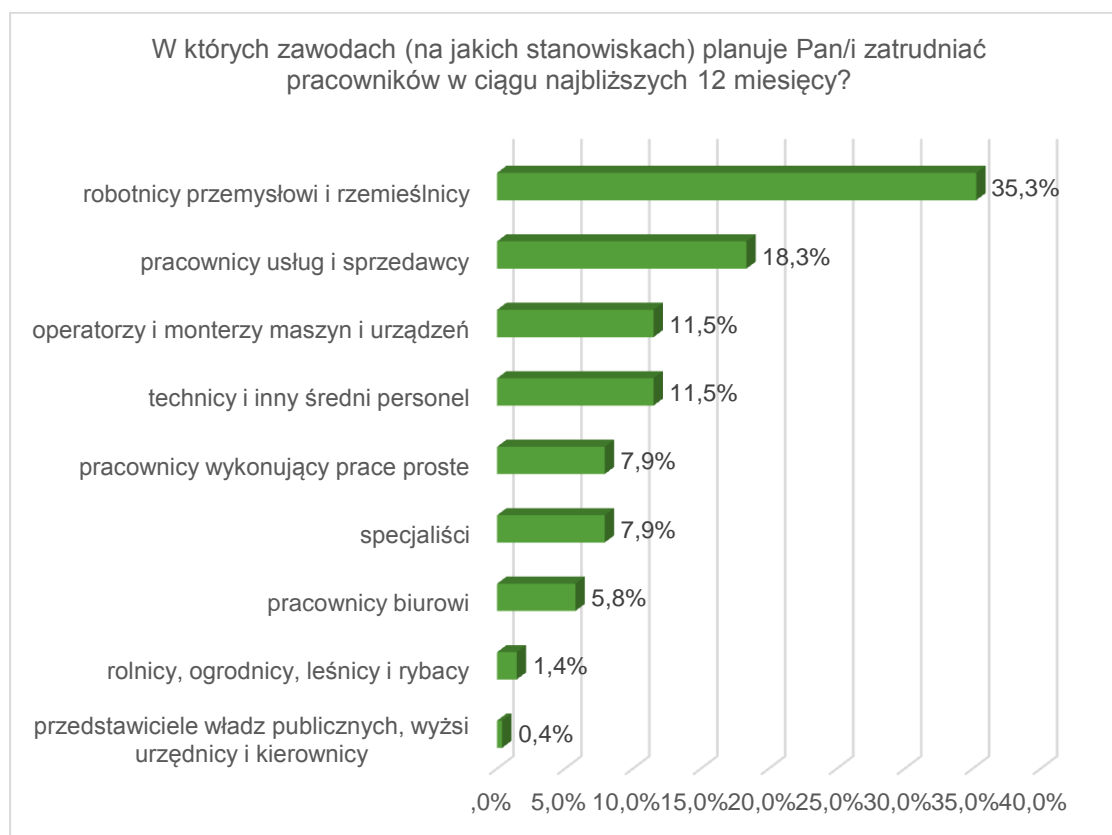


Źródło: opracowanie własne (n=235)

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

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

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



Źródło: opracowanie własne (n=278)

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

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

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

Tabela 7. Zapotrzebowanie na zawody i stanowiska.

Nr grupy zawodowej	Zawód/stanowisko	Województwo zachodniopomorskie	Miasto Szczecin	Koszaliński	Szczecinecko-pyrzycki	Szczeciński
5	Sprzedawca	76	21	22	16	17
7	Mechanik pojazdów samochodowych	52	14	18	13	7
8	Kierowca samochodu ciężarowego	51	7	11	20	13
9	Pomocniczy robotnik budowlany	40	10	14	10	6
5	Kucharz	28	3	8	8	9
7	Spawacz	27	8	6	8	5
7	Stolarz	26	2	7	9	8
7	Murarz	25	4	5	4	12
3	Księgowy	22	7	9	1	5
5	Kelner	20	0	11	3	6
4	Technik prac biurowych	19	4	4	5	6
7	Elektryk	17	3	6	4	4
5	Technik handlowiec	15	8	2	2	3
3	Przedstawiciel handlowy	13	5	5	2	1
7	Ślusarz	13	2	6	1	4

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

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

9	Robotnik magazynowy	3	0	2	1	0
2	Inżynier technologii żywności	2	1	1	0	0
2	Architekt	2	1	0	0	1
2	Architekt wnętrz	2	0	0	2	0
2	Grafik komputerowy multimedialny	2	1	1	0	0
2	Farmaceuta - analityka farmaceutyczna	2	1	0	1	0
2	Nauczyciel matematyki	2	1	0	1	0
2	Nauczyciel przedszkola	2	0	1	0	1
2	Wykładowca na kursach (edukator, trener)	2	2	0	0	0
2	Doradca finansowy	2	0	1	1	0
2	Doradca personalny	2	0	0	1	1
2	Psycholog	2	0	2	0	0
2	Chemik	2	2	0	0	0
2	Inżynier budownictwa	2	0	1	0	1
2	Asystent prawny	2	1	1	0	0
3	Technik elektronik	2	0	1	1	0
3	Technik automatyk	2	1	0	0	1
3	Technik chłodnictwa i klimatyzacji	2	0	1	0	1
3	Protetyk słuchu	2	1	1	0	0
3	Weterynaryjny kontroler sanitarny	2	0	0	2	0
3	Doradca do spraw rynku nieruchomości	2	1	1	0	0
3	Opiekun osoby starszej	2	1	0	0	1
3	Trener sportu	2	1	0	0	1
4	Asystent do spraw księgowości	2	1	0	0	1
5	Robotnik gospodarczy	2	0	1	1	0
5	Organizator usług pogrzebowych	2	0	1	1	0
5	Konsultant/agent sprzedaży bezpośredniej	2	2	0	0	0
5	Telemarketer	2	1	0	1	0
5	Ekspedient w punkcie usługowym	2	0	0	2	0

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

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

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

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

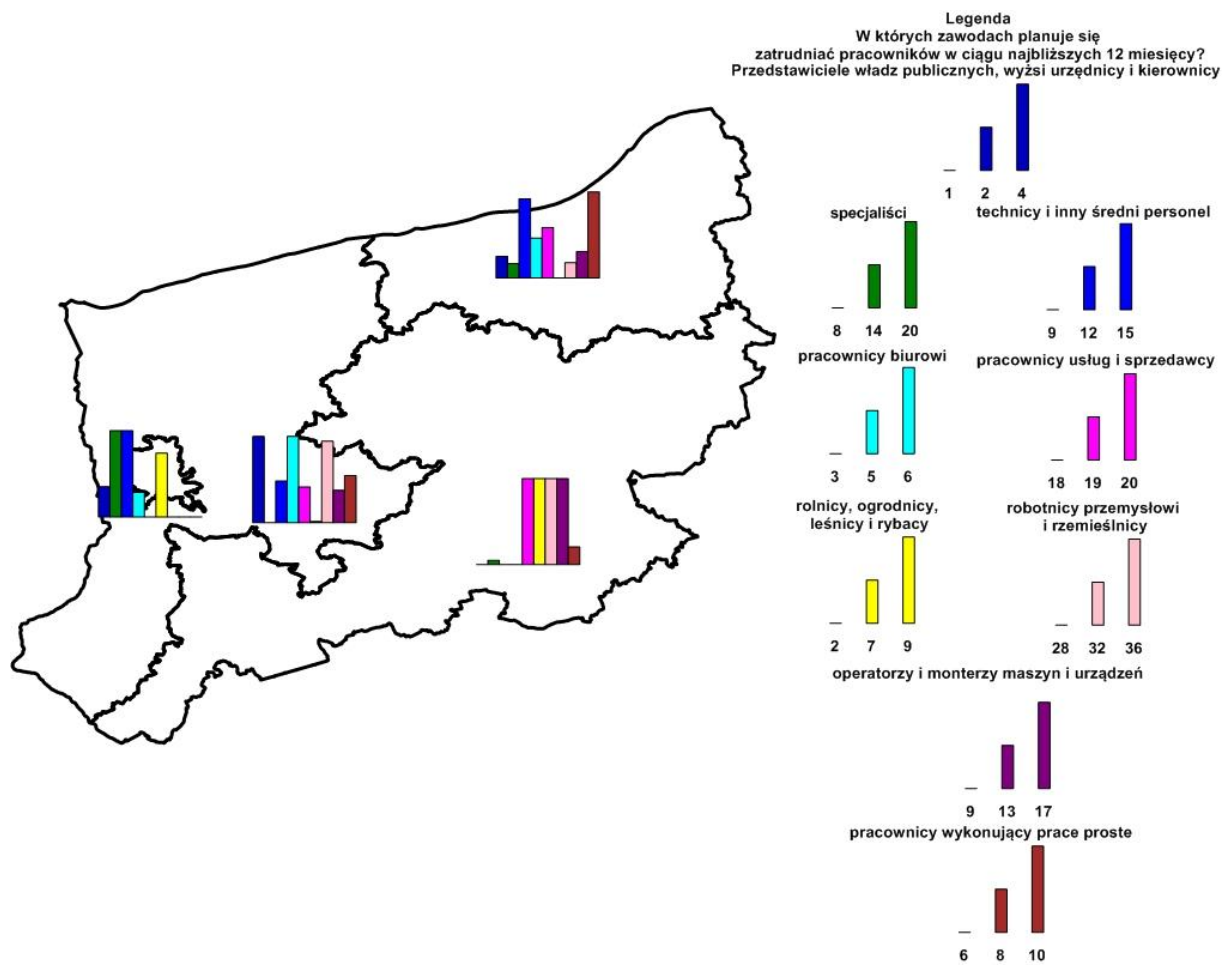
5	Akwizytor	1	1	0	0	0
5	Asystent nauczyciela przedszkola	1	0	1	0	0
5	Pracownik ochrony fizycznej	1	0	1	0	0
6	Rolnik upraw polowych	1	0	1	0	0
6	Hodowca trzody chlewnej	1	0	0	1	0
6	Kierownik gospodarstwa produkcji zwierzęcej	1	0	0	0	1
6	Rybak śródlądowy	1	0	1	0	0
6	Rybak rybołówstwa morskiego	1	0	0	0	1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

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

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

Źródło: opracowanie własne (n=1096)

Rysunek 15. Zapotrzebowanie na pracowników w podziale na wielkie grupy zawodowe w poszczególnych podregionach województwa zachodniopomorskiego.

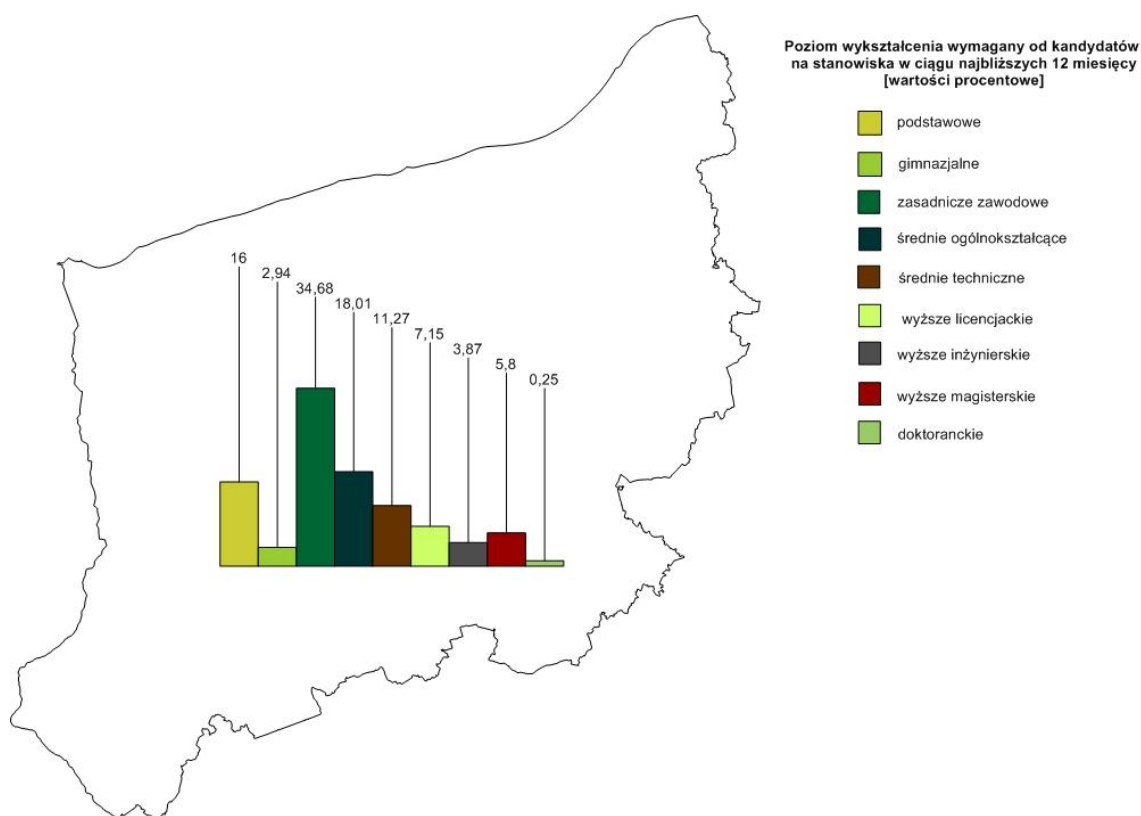


Źródło: opracowanie własne (n=1096)

ZAPOTRZEBOWANIE NA KWALIFIKACJE I UMIEJĘTNOŚCI ZAWODOWE

Zachodniopomorskich pracodawców poproszono o wskazanie poziomu zatrudnienia, jaki będzie oczekiwany od kandydatów na stanowiska w perspektywie najbliższego roku. **Od osób ubiegających się o pracę w zawodach wskazanych przez badane firmy i instytucje zdecydowanie najczęściej wymagane będzie posiadanie wykształcenie zasadniczego zawodowego (34,7%).**

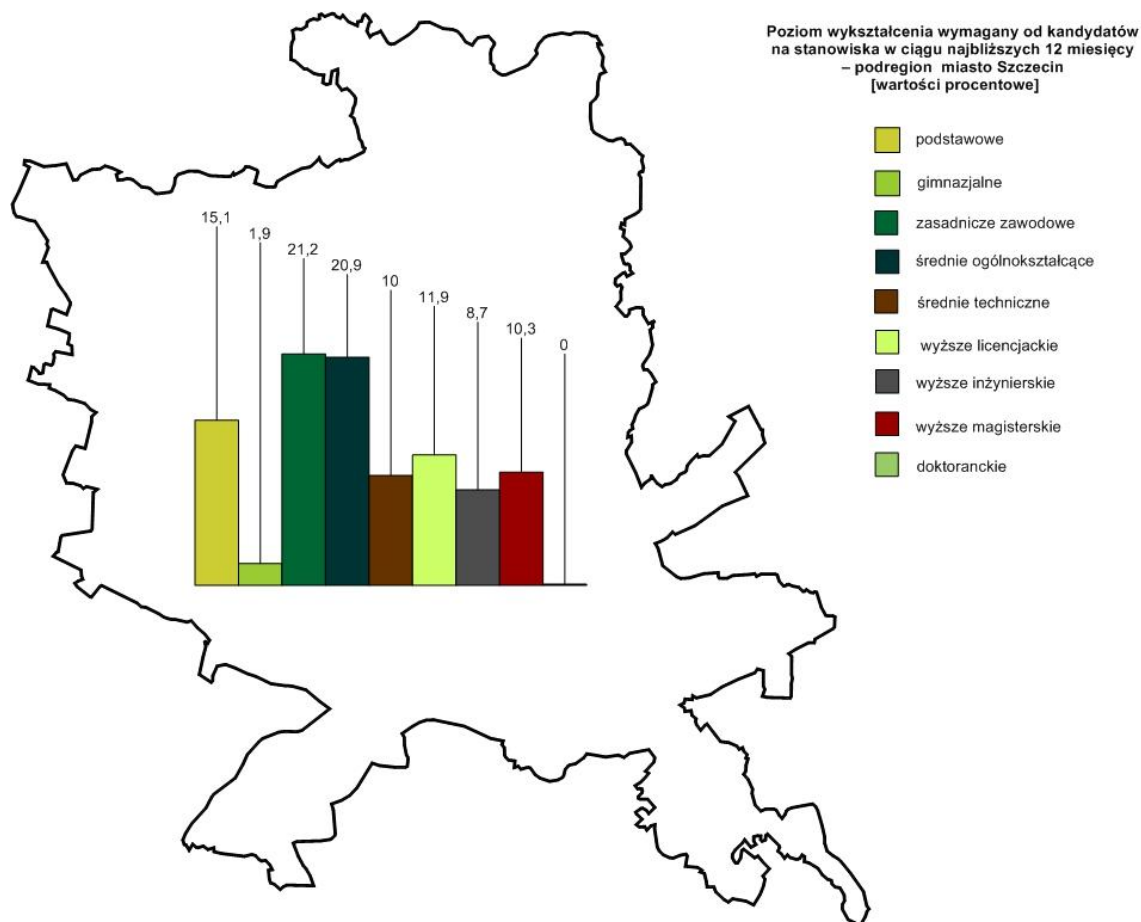
Rysunek 16. Poziom wykształcenia wymagany od kandydatów na stanowiska w ciągu najbliższych 12 miesięcy.



Źródło: opracowanie własne (n=1188)

Kandydaci ubiegający się o pracę na planowane do utworzenia stanowiska w podregionie miasto Szczecin będą musieli wykazać się wyższym na tle tendencji regionalnych poziomem wykształcenia. **Pracodawcy ze Szczecina oczekiwac będą bowiem przede wszystkim wykształcenia wyższego (30,9%).**

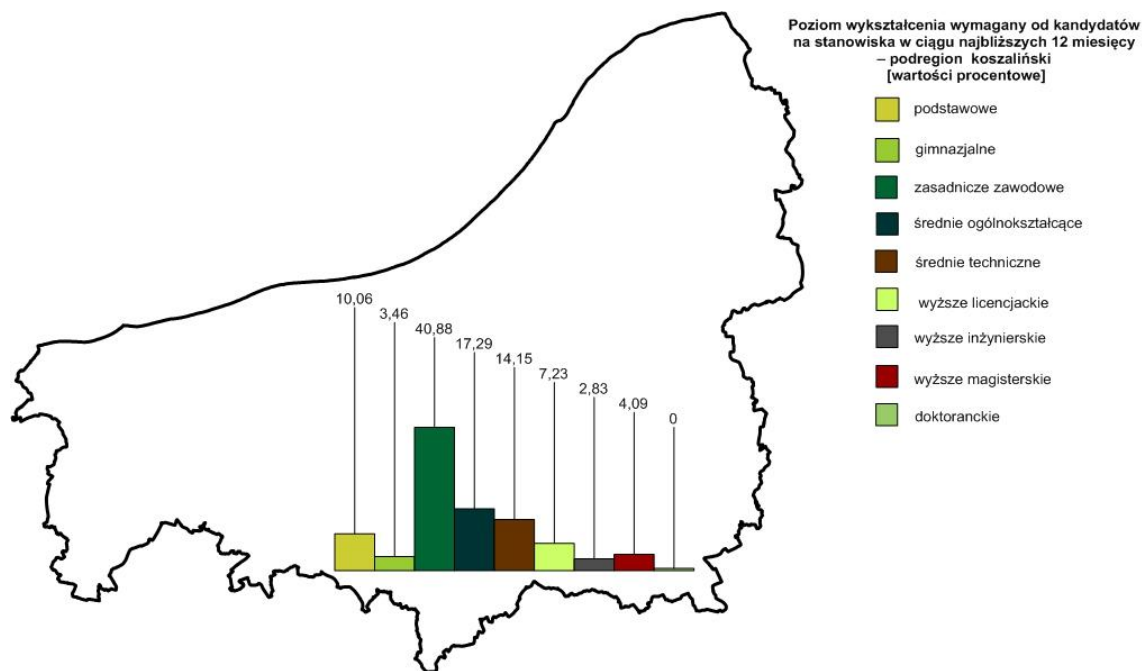
Rysunek 17. Poziom wykształcenia wymagany od kandydatów na stanowiska w ciągu najbliższych 12 miesięcy – podregion miasto Szczecin.



Źródło: opracowanie własne (n=311)

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

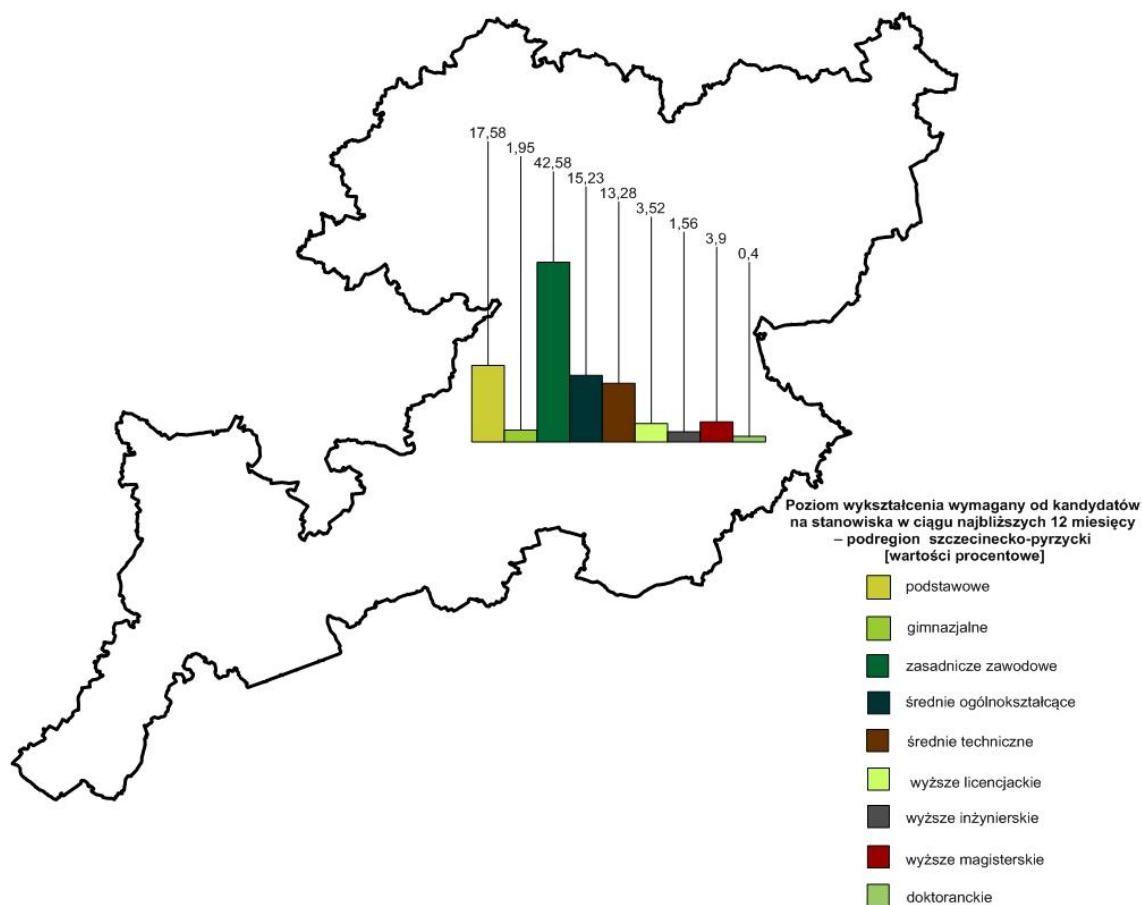
Rysunek 18. Poziom wykształcenia wymagany od kandydatów na stanowiska w ciągu najbliższych 12 miesięcy – podregion koszaliński.



Źródło: opracowanie własne (n=318)

Największe zapotrzebowanie na osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym występuje w podregionie szczecinecko-pyrzyckim. Aż 42,6% zawodów, w jakich planowana jest rekrutacja nowych pracowników, wiąże się z takim wymaganiem stawianym kandydatom. Do objęcia 17,6% stanowisk objętych rekrutacją wystarczające będzie posiadanie wykształcenia podstawowego, co czyni je drugim pod względem częstości wskazań poziomem wykształcenia oczekiwanym od kandydatów do pracy.

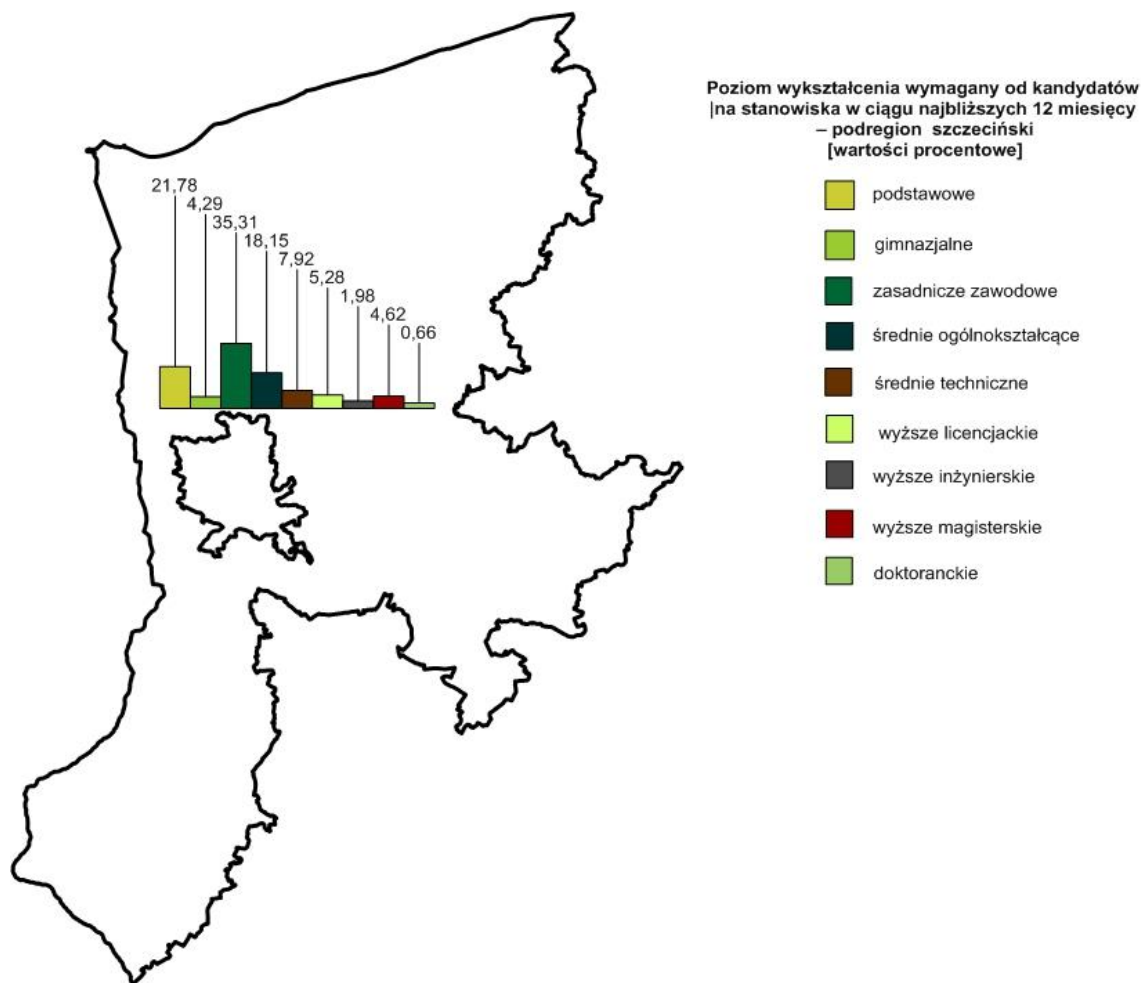
Rysunek 19. Poziom wykształcenia wymagany od kandydatów na stanowiska w ciągu najbliższych 12 miesięcy – podregion szczecińsko-pyrzycki.



Źródło: opracowanie własne (n=256)

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

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



Źródło: opracowanie własne (n=303)

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

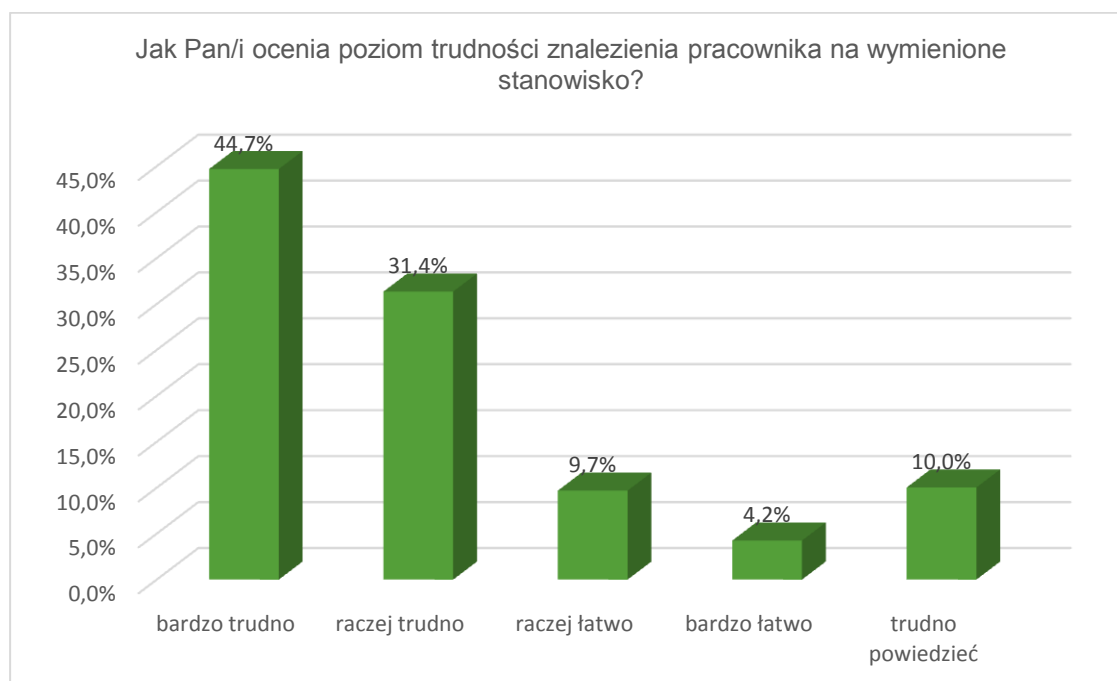
Tabela 28. Poziom wykształcenia wymagany od kandydatów na najczęściej wskazywane stanowiska objęte rekrutacją w ciągu najbliższych 12 miesięcy.

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

Źródło: opracowanie własne (n=530)

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

Rysunek 21. Poziom trudności znalezienia kandydatów na stanowiska.



Źródło: opracowanie własne (n=1177)

Oprócz posiadania odpowiedniego poziomu wykształcenia oraz określonych doświadczeń zawodowych, pracodawcy stawiają kandydatom na planowane do obsadzenia stanowiska dodatkowe wymagania. Badanie pozwoliło ustalić, jakie certyfikaty, dyplomy i umiejętności powinni posiadać kandydaci ubiegający się o pracę na określonych przez uczestniczące w badaniu podmioty stanowiskach. **Najwięcej firm i instytucji uczestniczących w badaniu zwróci uwagę na to, czy kandydat do pracy posiada prawo jazdy kategorii B lub C (48).** Wśród najczęściej wymaganych od pracowników umiejętności znajdzie się także znajomość języków obcych (35) oraz obsługa komputera (17).

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

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

Tabela 25. Wymagane od kandydatów certyfikaty i umiejętności – specjaliści.

Rodzaj certyfikatu/umiejętność	Liczba wskazań
brak	84
obsługa komputera	5
znajomość języka angielskiego	4
umiejętności związane z danym zawodem	3
certyfikat znajomości języka angielskiego	2
kurs pielęgniarstwa rodzinnego	2
wykształcenie	2
certyfikat spawacza	1
certyfikaty dla programistów	1
HACCP certyfikat	1
kurs pedagogiczny	1
kursy pielęgniarki długoterminowej	1
odpowiednie kursy dla pielęgniarki środowiskowej	1
odpowiednie umiejętności	1
odpowiednie uprawnienia	1
specjalizacja kardiologiczna	1
szkolenia	1
szkolenia w zakresie audytora energetycznego	1
umiejętność nawiązywania kontaktów	1
umiejętności programistyczne	1
umiejętności graficzne i programowe	1
umiejętności manualne	1
umiejętności negocjacji	1
umiejętności zdobyte podczas kształcenia się	1
umiejętność malowania i pisania ręcznego pism historycznych i ich kopiowania	1
umiejętność obsługi baz danych	1
umiejętność pracy w zespole	1
uprawnienia na pilarza	1
uprawnienia zgodne z rozporządzeniem ministra zdrowia	1
wiedza	1
wymagane szkolenia	1

znajomość programów html	1
znajomość języka niemieckiego	1
znajomość języków obcych	1
znajomość oprogramowania	1

Źródło: opracowanie własne (n=130)

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

Tabela 26. Wymagane od kandydatów certyfikaty i umiejętności – technicy i inny średni personel.

Rodzaj certyfikatu/umiejętność	Liczba wskazań
brak	98
obsługa komputera	5
komunikatywność	3
prawo jazdy kat. B	3
znajomość języka angielskiego	3
certyfikat księgowego	2
wykształcenie	2
znajomość języka niemieckiego	2
certyfikat instruktora nauki pływania	1
certyfikaty związane z zawodem	1
licencja detektywa	1
operatywny	1
pracownik biurowy	1
prawo jazdy	1
programistyczne	1
ukończony kurs masażu	1
umiejętności dekarские	1
umiejętności florystyczne	1
umiejętności manualne	1
umiejętności związane z danym zawodem	1
umiejętność	1
wiedza	1
zdane egzaminy przeprowadzane przez firmy na temat procedur	1
znajomość odpowiednich programów internetowych	1

znajomość biegła języka niemieckiego lub angielskiego	1
znajomość języka programowania	1
znajomość języków obcych	1
znajomość w sprawach ubezpieczeń	1

Źródło: opracowanie własne (n=138)

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

Tabela 27. Wymagane od kandydatów certyfikaty i umiejętności – pracownicy biurowi

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

Źródło: opracowanie własne (n=47)

Zdecydowana większość zawodów zaliczanych do grupy **pracowników usług i sprzedawców** nie będzie wiązać się z koniecznością posiadania certyfikatów, dyplomów bądź specyficznych umiejętności. Podmioty gospodarki narodowej oczekują najczęściej **znajomości języków obcych, umiejętności obsługi kasy fiskalnej, umiejętności obsługi komputera, komunikatywności oraz umiejętności sprzedażowych.** Z uwagi na fakt, iż omawiana grupa zawodowa jest wewnątrz silnie zróżnicowana, w badaniu odnotowano szereg typowych dla poszczególnych branż kompetencji – certyfikat fryzjerstwa, kurs na instruktora jazdy, umiejętności kucharskie czy też zdolności artystyczne. Pracodawcy deklarują także, iż w przypadku omawianej grupy zawodowej istotne jest posiadanie odpowiedniego wykształcenia.

Tabela 28. Wymagane od kandydatów certyfikaty i umiejętności – pracownicy usług i sprzedawcy.

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

Źródło: opracowanie własne (n=205)

Niewielki odsetek zachodniopomorskich pracodawców planuje zatrudnić **rolników, ogrodników, leśników i rybaków** w ciągu najbliższego roku. Większość wymienionych przez podmioty stanowisk nie wiąże się z koniecznością posiadania certyfikatów. Wśród wymagań stawianych przez pracodawców odnotowano jedynie **kurs na drwala motorniczego, prawo jazdy kategorii B, umiejętność obsługi pilarki spalinowej oraz uprawnienia na prowadzenie wózka widłowego.**

Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy będą najczęściej poszukiwani na zachodniopomorskim rynku pracy w ciągu najbliższych 12 miesięcy.

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

Tabela 29. Wymagane od kandydatów certyfikaty i umiejętności – robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy.

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

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

Źródło: opracowanie własne (n=355)

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

Tabela 30. Wymagane od kandydatów certyfikaty i umiejętności –operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń.

Rodzaj certyfikatu/umiejętność	Liczba wskazań
brak	70
prawo jazdy kat. C	13
prawo jazdy	5
prawo jazdy kat. B	5
prawo jazdy kat. C+E	5
certyfikat na przewóz towarów	4
prawo jazdy kat. D	2
zdolności manualne	2
badanie ABR	1

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

Źródło: opracowanie własne (n=129)

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

Tabela 31. Wymagane od kandydatów certyfikaty i umiejętności – pracownicy przy pracach prostych.

Rodzaj certyfikatu/umiejętność	Liczba wskazań
brak	73
certyfikat opiekuna medycznego	1
certyfikat w zawodzie blacharza lub hydraulika	1
prawo jazdy kat. B	1
umiejętności związane z wykonywanym zawodem	1
umiejętności budowlane	1
umiejętności murarskie	1
umiejętność poruszania się po kuchni	1

uprawnienia na obsługę koparko ładowarki	1
wiedza	1
wykształcenie	1
znajomość języków obcych	1

Źródło: opracowanie własne (n=84)

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

Rysunek 26. Oczekiwania dotyczące specyficznych cech posiadanych przez pracownika.

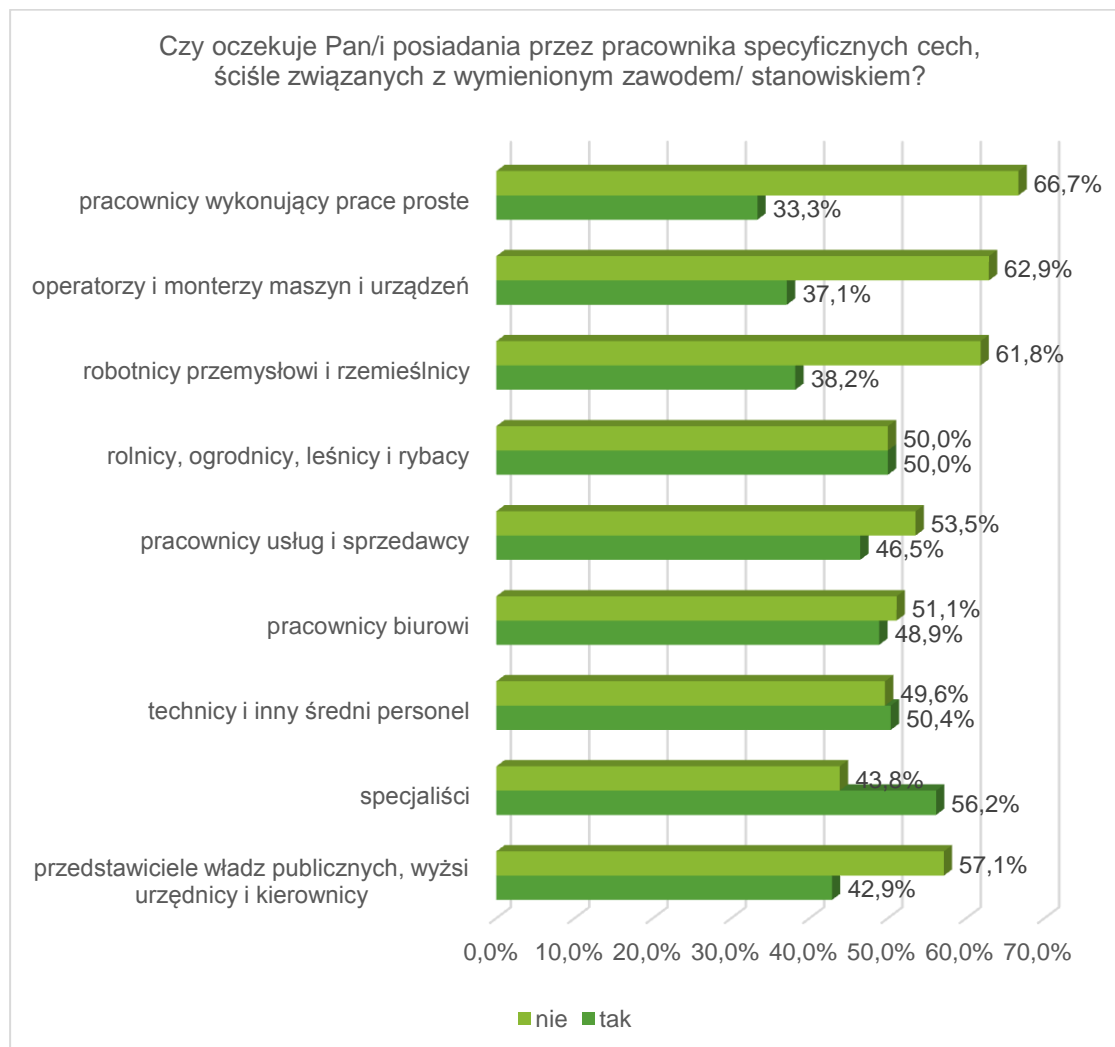


Źródło: opracowanie własne (n=1073)

Indywidualne cechy kandydata będą brane pod uwagę głównie podczas rekrutacji na stanowiska kierownicze (57,1%) oraz specjalistyczne (56,2%). Ponad połowa pracodawców będzie również oczekiwać posiadania odpowiednich cech od techników i średniego personelu (50,4%). Najmniej pracodawców uznaje za istotne posiadanie specyficznych cech od kandydatów ubiegających się o stanowiska zaliczane do grupy zawodowej pracowników przy pracach prostych (33,3%). Od najczęściej poszukiwanych robotników przemysłowych i rzemieślników również rzadko oczekiwane będzie spełnienie wymogu posiadania konkretnych cech (38,2), a jeszcze mniejsze wymagania w omawianym obszarze stawiane będą operatorom i monterom maszyn i urządzeń (37,1%). Co ciekawe, mniej niż połowa podmiotów oczekuje posiadania określonych cech od pracowników biurowych oraz pracowników

usług i sprzedawców, ponieważ takie stanowiska wymagają kontaktów z interesantami i klientami.

Rysunek 27. Oczekiwania dotyczące specyficznych cech posiadanych przez pracownika w ujęciu wielkich grup zawodowych.



Źródło: opracowanie własne (n=1073)

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

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

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

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

Źródło: opracowanie własne (n=205)

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

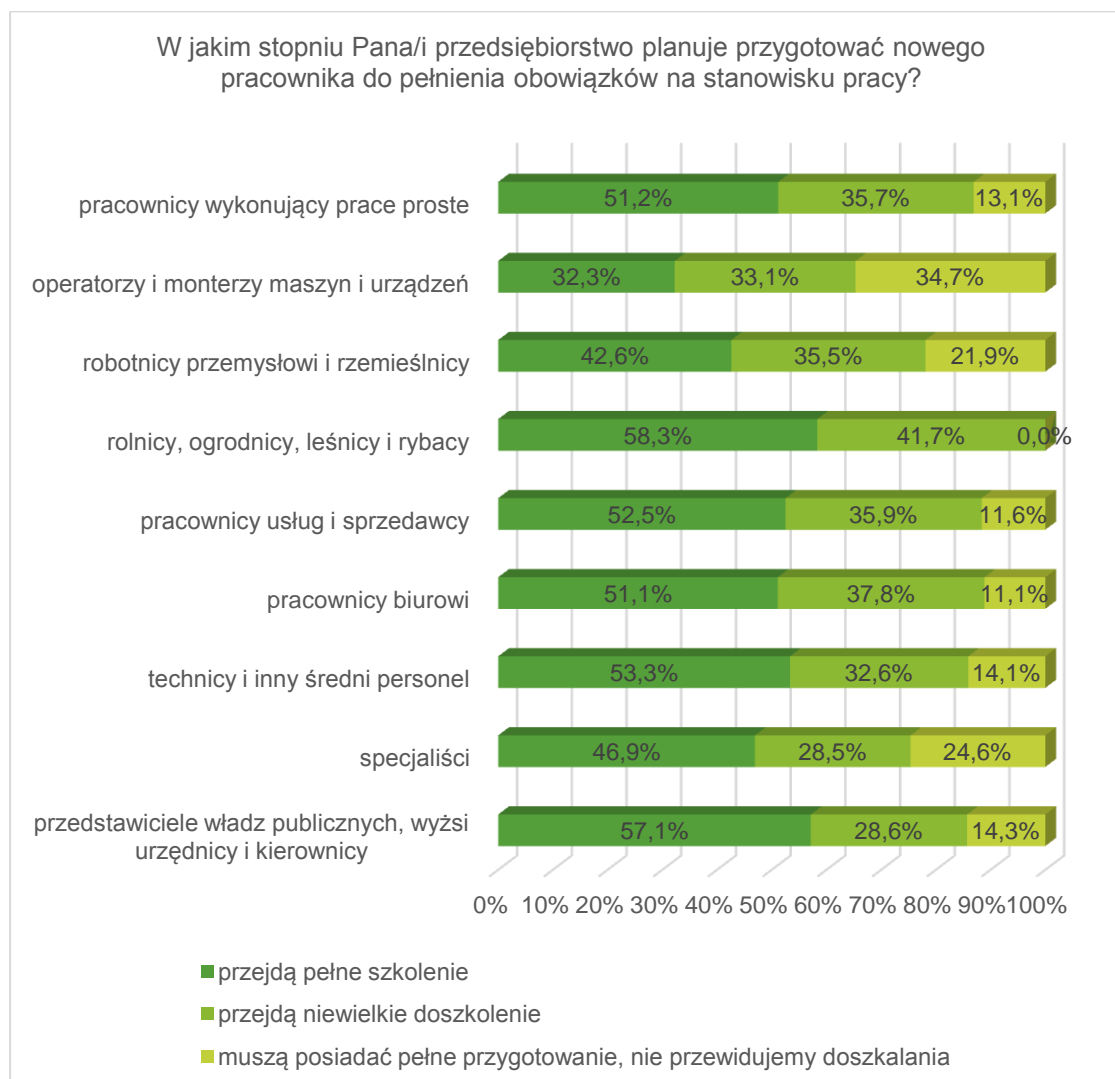
Rysunek 28. Stopień przygotowania nowego pracownika do pełnienia obowiązków zawodowych.



Źródło: opracowanie własne (n=1073)

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

Rysunek 29. Stopień przygotowania nowego pracownika do pełnienia obowiązków zawodowych w ujęciu wielkich grup zawodowych.



Źródło: opracowanie własne (n=1073)

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

Tabela 32. Cechy kandydatów do pracy bez względu na zajmowane stanowisko lub wykonywany zawód.

Co powinno Pana/i zdaniem cechować kandydata do pracy w Pana/i przedsiębiorstwie bez względu na zajmowane stanowisko lub wykonywany zawód?	Liczba wskazań
pracowitość	805

rzetelność	619
uczciwość	567
punktualność	433
komunikatywność	187
dyspozycyjność	184
odpowiedzialność	180
zaangażowanie	173
umiejętności	152
lojalność	145
wykształcenie	127
kreatywność	113
kwalfikacje	109
doświadczenie	95
solidność	87
kompetentność	84
fachowość	74
dokładność	73
samodzielność	67
wiedza	67
otwartość	58
umiejętność pracy w zespole	55
kultura osobista	52
miła aparycja	44
chęć do nauki	43
uprzejmość	37
umiejętności interpersonalne	34
znajomość języków obcych	32
obowiązkowość	31
kontaktowość	29
abstynencja	27
inteligencja	26
odporność na stres	21
zdyscyplinowanie	21
znajomość zawodu	20
życzliwość	20
empatia	19
brak nałogów	18
opanowanie	18
schludność	18
przygotowanie	17
systematyczność	17
zorganizowanie	17
operatywność	15

prawo jazdy	15
znajomość branży	15
cierpliwość	14
elastyczność	13
chęć rozwoju	12
prawdomówność	12
profesjonalizm	12
umiejętność logicznego myślenia	12
zdolności manualne	11
bystrość	10
dyscyplina	10
ambicja	9
operatywność	9
skrupulatność	9
sprawność fizyczna	9
szybkość uczenia się	9
wytrwałość	9
zdolności	8
młody wiek	7
myślenie	7
terminowość	7
uprawnienia	7
zainteresowanie branżą/zawodem	7
determinacja	6
odporność na stres	6
produktywność	6
wiarygodność	6
zamiłowanie do wykonywanego zawodu	6
brak oczekiwań	5
posłuszeństwo	5
precyzja	5
staranność	5
własna inicjatywa	5
zaradność	5
asertywność	4
błyskotliwość	4
identyfikowanie się z firmą	4
innowacyjność	4
motywacja do pracy	4
odporność na stres	4
odpowiednie podejście do ludzi	4

przedsiębiorczość	4
samodyscyplina	4
zainteresowanie pracą	4
zdrowie	4
normalność	3
odwaga	3
podzielność uwagi	3
prezencja	3
rozsądnosc	3
szacunek	3
szybkość	3
wszechstronność	3
wyobraźnia	3
wyobraźnia przestrzenna	3
asertywność	2
chęć do współpracy	2
dynamiczność	2
dyskrecja	2
funkcjonalność	2
koncentracja	2
mobilność	2
obrotność	2
odpowiednie podejście do pracy	2
osobowość	2
poczucie humoru	2
pomocny	2
pozytywne nastawienie do życia	2
rozwaga	2
słowność	2
wielozadaniowość	2
wrażliwość	2
zdeterminowanie	2
aktywność	1
analityczny sposób myślenia	1
badania i kursy	1
bezkonfliktowość	1
brak leku wysokości	1
charyzma	1
dbałość o miejsce pracy	1
dbałość o sprzęt	1
dedukcja	1
dobra prezencja	1

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

Źródło: opracowanie własne (n=4216)

WNIOSKI I REKOMENDACJE

WNIOSKI

- **24,3% zachodniopomorskich firm i instytucji planuje zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy.** Średnio co czwarta zachodniopomorska firma bądź instytucja planuje zatem zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższego roku.
- **Poszukiwanie nowych kandydatów do pracy jest najsilniej uwarunkowane bieżącymi potrzebami pracodawcy i aktualnym natężeniem zleceń.** Decyzja o zatrudnieniu częściej stanowi rezultat aktualnie obserwowanej sytuacji w firmie bądź instytucji, natomiast rzadziej wynika ona z minionych doświadczeń firmy bądź prognoz dotyczących intensywności prac przy realizacji zleceń.
- **Plany związane z zatrudnieniem osób na stanowiska w perspektywie najbliższego roku najrzadziej deklarują podmioty, które obecnie nie zatrudniają żadnych pracowników.** Jedynie 9,0% takich przedsiębiorstw zamierza poszukiwać kandydatów do pracy.
- **Najsilniej zainteresowane zatrudnianiem nowych pracowników są podmioty gospodarki narodowej zatrudniające od 50 do 249 pracowników** – blisko połowa badanych o tej wielkości zatrudnienia planuje w ciągu najbliższych 12 miesięcy je zwiększyć.
- W ogólnej strukturze podmiotów planujących zatrudnienie nowych pracowników dominują pracodawcy z **branży handlowej i motoryzacyjnej** (sekcja G). Stanowią oni 18,6% wszystkich firm i instytucji potwierdzających zainteresowanie powiększeniem zespołu pracowników. Podmioty planujące zwiększenie zatrudnienia działają również głównie w **branży budowlanej** (sekcja F) oraz **usługowej** (sekcja S).
- **W województwie zachodniopomorskim obserwuje się zwiększone zapotrzebowanie na robotników przemysłowych i rzemieślników. 32,2% zawodów i specjalności, na jakie objęte badaniem firmy i instytucje poszukiwać będą nowych pracowników, należy do wskazanej grupy zawodowej.** Średnio co trzecie stanowisko objęte działaniami rekrutacyjnymi w ciągu najbliższych 12 miesięcy dotyczyć będzie zawodów zaliczanych do grupy robotników przemysłowych i rzemieślników.
- W ciągu najbliższego roku zachodniopomorscy pracodawcy będą poszukiwać pracowników głównie na stanowisko **sprzedawcy (76), mechanika pojazdów samochodowych (52), kierowcy samochodu ciężarowego (51), robotnika budowlanego (40), kucharza (28), spawacza (27), stolarza (26), murarza (25), księgowego (22) oraz kelnera (20).**
- **Od osób ubiegających się o pracę w zawodach wskazanych przez badane firmy i instytucje zdecydowanie najczęściej wymagane będzie posiadanie wykształcenie zasadniczego zawodowego (34,7%).** Może mieć to związek z wyraźnym w regionie

zapotrzebowaniem na robotników przemysłowych, rzemieślników, a także operatorów i monterów maszyn i urządzeń. Pozostałe poziomy wykształcenia badane podmioty wskazywały wyraźnie rzadziej. 18,0% zawodów objętych planami rekrutacyjnymi wymagać będzie od kandydatów posiadania wykształcenia średniego ogólnokształcącego, natomiast 16,8% wyższego – licencjackiego, inżynierskiego bądź magisterskiego.

REKOMENDACJE

ZWIĘKSZENIE EFEKTYWNOŚCI SYSTEMU KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO

Firmy i instytucje w regionie wymagać będą od kandydatów na oferowane stanowiska przede wszystkim wykształcenia zasadniczego zawodowego. Uczestnicy badania oceniają trudność znalezienia pracownika spełniającego oczekiwania jako wysoką, co może świadczyć o niedostosowaniu kompetencji kandydatów do potrzeb i oczekiwań pracodawców. Aby możliwe było zwiększenie efektywności systemu kształcenia zawodowego należy skupić się na trzech rodzajach działań. **Po pierwsze: konieczne jest rozwijanie i pogłębianie współpracy między jednostkami sektora edukacyjnego a przedstawicielami biznesu.** Współpraca ta nie powinna się ograniczać wyłącznie do organizowania praktyk i staży zawodowych – a tak jest dziś najczęściej, ale również obejmować kwestię wspólnego tworzenia oferty edukacyjnej i dostosowywania programów nauczania do bieżących i prognozowanych potrzeb rynku pracy. Krótko mówiąc, niezbędne jest wykorzystanie unikatowej wiedzy pracodawców do tworzenia programów kształcenia zawodowego (np. w postaci klas patronackich). Jest to tym bardziej konieczne, że przedsiębiorcy dostrzegają potrzebę większego zaangażowania swoich struktur i zasobów finansowych w rozwój kwalifikacji i kompetencji pracowników. **Po drugie, szkoły zawodowe powinny przygotowywać uczniów nie tylko do wykonywania określonego zawodu, ale również rozwijać u nich kompetencje społeczne i interpersonalne, których dziś, zdaniem badanych, tym uczniom brakuje.** Respondenci postulują położenie większego nacisku na doradztwo zawodowe, naukę przedsiębiorczości i rozwój psychologiczny młodzieży szkolnej. Przykładanie tak dużej wagi do tych kwestii bierze się stąd, iż dla potencjalnego pracodawcy, jak twierdzą respondenci, predyspozycje i cechy osobowościowe są czasem nie mniej ważne niż odpowiednie przygotowanie merytoryczne i doświadczenie zawodowe. Pierwszorzędną rolę w miejscu pracy przypisano następującym kompetencjom interpersonalnym: komunikatywności, umiejętności pracy zespołowej, kreatywności oraz zdolność adaptowania do zmieniającego się środowiska pracy. Jednocześnie jest to lista kompetencji, które należy rozwijać i pielęgnować u uczniów, bowiem jest to dziś obszar poważnych zaniedbań ze strony systemu edukacji. Po trzecie wreszcie: uczestnicy badania zwrócili

uwagę na potrzebę organizowania wspólnych targów pracy i innych wydarzeń, które przekażą uczniom informacje o profilu działania regionalnych firm, procesach produkcyjnych i aktualnych ofertach pracy.

INTENSYFIKACJA DZIAŁAŃ NA RZECZ PROMOCJI KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO

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

ANEKS

KWESTIONARIUSZ WYWIADU TELEFONICZNEGO WSPOMAGANEGO KOMPUTEROWO (CATI)

Podregion PL _ _ _

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Czym spowodowany jest brak zainteresowania zatrudnianiem nowych pracowników?

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

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

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

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

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

.....

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

[prosimy zaznaczyć wszystkie właściwe odpowiedzi]

a - typowa w działalności przedsiębiorstw rotacja pracowników

b - brak możliwości zaspokojenia zapotrzebowania kadrowego w przeszłości

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

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

e - nieoczekiwane odejście pracownika/ów z przedsiębiorstwa

f - inne, jakie?

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

[prosimy wymienić maksymalnie 5 zawodów lub stanowisk]

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

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

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

[prosimy wymienić maksymalnie 5 cech]

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

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

[prosimy wymienić maksymalnie 5 cech]

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

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

[wybór prosimy zaznaczyć literą X w odpowiednim polu]

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

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

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

[prosimy wskazać maksymalnie 3 zawody lub stanowiska]

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

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

[prosimy wskazać maksymalnie 3 zawody lub stanowiska]

- a -
- b -
- c -

DZIĘKUJEMY ZA WZIĘCIE UDZIAŁU W BADANIU

SCENARIUSZ ZOGNISKOWANEGO WYWIADU GRUPOWEGO (FGI)

Przedstawienie moderatora:

Dzień dobry,

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

Przedstawienie celu spotkania:

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

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

Informacja o nagraniu:

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

Część I

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

Część II

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

WPROWADZENIE W DYSKUSJĘ:

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

BLOK PYTAŃ 1: Zapotrzebowanie na zawody, kwalifikacje i umiejętności

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

BLOK PYTAŃ 2: Trudności w poszukiwaniu pracowników

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

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

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

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

[Podziękowanie za poświęcony czas i rozmowę]