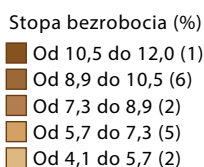
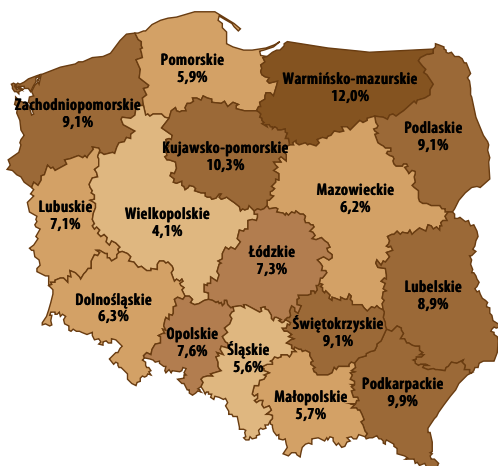
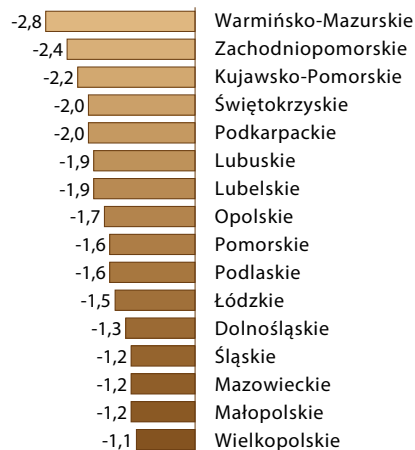


### STOPA BEZROBOCIA REJESTROWANEGO

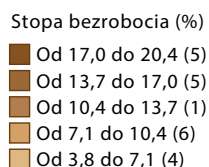
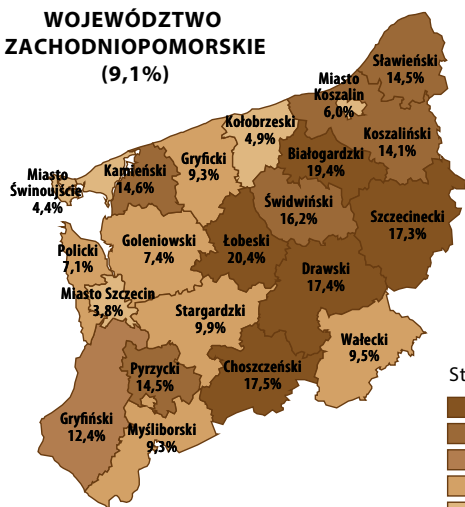
**POLSKA**  
(7,0%)



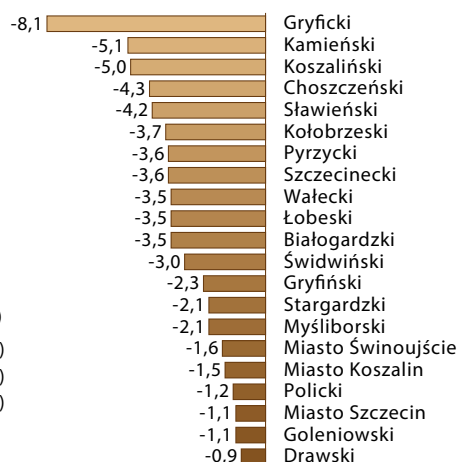
**zmiana stopy bezrobocia w okresie**  
**styczeń 2017 r. - sierpień 2017 r.**



**WOJEWÓDZTWO**  
**ZACHODNIOPOMORSKIE**  
(9,1%)



**zmiana stopy bezrobocia w okresie**  
**styczeń 2017 r. - sierpień 2017 r.**



### Zachodniopomorskie fakty

	Sierpień 2016 r.	Sierpień 2017 r.
Liczba bezrobotnych zarejestrowanych na koniec miesiąca	63 513	54 197
Liczba bezrobotnych kobiet	35 433	31 708
Bezrobotni z prawem do zasiłku	10 427	8 473
Bezrobotni zamieszkali na wsi	26 564	23 431
Stopa bezrobocia rejestrowanego	10,7%	9,1%
Wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej zgłoszone w miesiącu	6 842	7 353
Wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej na koniec miesiąca	6 327	6 184
Liczba bezrobotnych na 1 wolne miejsce pracy lub miejsce aktywizacji zawodowej (na koniec miesiąca)	10	9
Liczba podjęć pracy w miesiącu	4 198	3 859

Źródło: sprawozdanie o rynku pracy MPiPS-01, MRPiPS-01 i dane GUS.

# Rozwój na miarę Twojej firmy

SKORZYSTAJ ZE WSPARCIA DLA BIZNESU I WYBIERZ USŁUGI  
ROZWOJOWE SZYTE NA MIARĘ – UZYSKAJ NAWET

**DO 80% ZWROTU KOSZTÓW  
ZA SZKOLENIA I KURSY**



Wojewódzki Urząd Pracy  
w Szczecinie



## Fundusze Unijne wspierają przedsiębiorców poprzez Podmiotowy System Finansowania Usług Rozwojowych.

Podmiotowy System Finansowania (PSF) usług rozwojowych to sposób dystrybucji środków finansowych przeznaczonych na wspieranie rozwoju sektora **mikro, małych i średnich przedsiębiorstw** i ich pracowników oraz osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą, oparty na podejściu popytowym. Wdrażany jest w ramach Działania 6.1 Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Zachodniopomorskiego 2014-2020.

Na realizację projektów w ramach PSF przewidziano kwotę w wysokości **68,5 mln zł** na okres 4 lat. System popytowy umożliwia przedsiębiorcy **samodzielnie wybrać usługę rozwojową jakiej potrzebuje, a więc szkolenie, kurs lub inną formę** z puli oferowanej w ramach Bazy Usług Rozwojowych (BUR) i otrzymać refundację w wysokości od 50% do nawet 80% kosztów, w przypadku, gdy usługa rozwojowa kierowana jest do pracowników powyżej 50 roku życia lub/i o niskich kwalifikacjach lub do przedsiębiorstw wysokiego wzrostu albo działających w obszarze inteligentnych specjalizacji województwa lub w Specjalnej Strefie Włączenia. Wysokość wsparcia zależy od wielkości przedsiębiorstwa. W ramach jednej umowy wynosi ona **15 tys. zł dla mikroprzedsiębiorstwa, 75 tys. zł dla małego i aż 400 tys. zł dla dużego przedsiębiorstwa**.

Usługi rozwojowe dostępne w ramach Bazy Usług Rozwojowych obejmują usługi szkoleniowe, usługi rozwojowe o charakterze

zawodowym, usługi e-learningowe i inne takie jak na przykład coaching, mentoring czy studia podyplomowe.

Baza usług rozwojowych ma formę wyszukiwarki online. System filtrów ułatwia znalezienie odpowiedniej usługi. W sytuacji, gdy poszukiwana usługa nie jest oferowana w bazie istnieje możliwość skorzystania z giełdy usług. Za jej pomocą przedsiębiorca może zgłosić zapotrzebowanie na sprecyzowaną usługę szkoleniową dla swojej firmy. Narzędzie pozwala także na ocenę dostępnych szkoleń i kursów.

Dodatkowo wprowadzono znaczne ułatwienia w ubieganiu się o refundację. W tym celu wybrano tzw. Operatorów Podmiotowego Systemu Finansowania, którzy na każdym etapie, od rekrutacji, po wybór usługi mają świadczyć przedsiębiorcom pomoc. Mobilny Doradca przyjedzie do przedsiębiorcy w dogodnym terminie, pomagając w przygotowaniu dokumentacji aplikacyjnej oraz radząc w wyborze konkretnej usługi odpowiadającej potrzebom przedsiębiorstwa.

**Jeśli firma planuje podnieść kwalifikacje i umiejętności swoich pracowników powinna kontaktować się z Operatorem Podmiotowego Systemu Finansowania usług rozwojowych, działającym na terenie województwa zachodniopomorskiego.** W regionie zachodniopomorskim zostały wybrane trzy jednostki pełniące funkcję Operatora:

► **Koszalińska Agencja Rozwoju Regionalnego SA,**  
[www.uslugirozwojowe.karsa.pl](http://www.uslugirozwojowe.karsa.pl)

► **Polska Fundacja Przedsiębiorczości,**  
[www.fur.pfp.com.pl](http://www.fur.pfp.com.pl)

► **Zachodniopomorska Agencja Rozwoju Regionalnego SA.,**  
[www.zarr.com.pl](http://www.zarr.com.pl)

Baza Usług Rozwojowych, prowadzona przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości, dostępna jest pod adresem [www.uslugirozwojowe.parp.gov.pl](http://www.uslugirozwojowe.parp.gov.pl).

▲ **Uzyskanie finansowania usług rozwojowych – krok po kroku**

### Przedsiębiorca:

- we współpracy z Operatorem bądź samodzielnie określa swoje potrzeby rozwojowe;
- wypełnia formularz rekrutacyjny;
- zawiera umowę z Operatorem;
- wybiera w Bazie Usług Rozwojowych lub zamawia na giełdzie usług interesującą go ofertę i ją opłaca;
- uczestniczy w wybranym wsparciu;
- ocenia usługę i odbiera od Operatora zwrot kosztów poniesionych na daną usługę.

### Operator:

- wylicza dla przedsiębiorcy jego wkład własny;
- wystawia przedsiębiorcy zaświadczenia o udzielonej pomocy de minimis;
- zawiera umowę wsparcia z przedsiębiorcą;
- zajmuje się obsługą finansową;
- refunduje wydatki przedsiębiorcy na podstawie dokumentów finansowych dostarczonych Operatorowi po zakończeniu wsparcia;
- zapewnia bieżącą obsługę w BUR.

**Nie czekaj! Już dziś zgłoś się do jednego z wybranych Operatorów i skorzystaj ze wsparcia na miarę Twoich potrzeb!**

## Korzyści dla przedsiębiorcy



MOBILNY  
DORADCA



WYSZUKIWARKA  
ONLINE



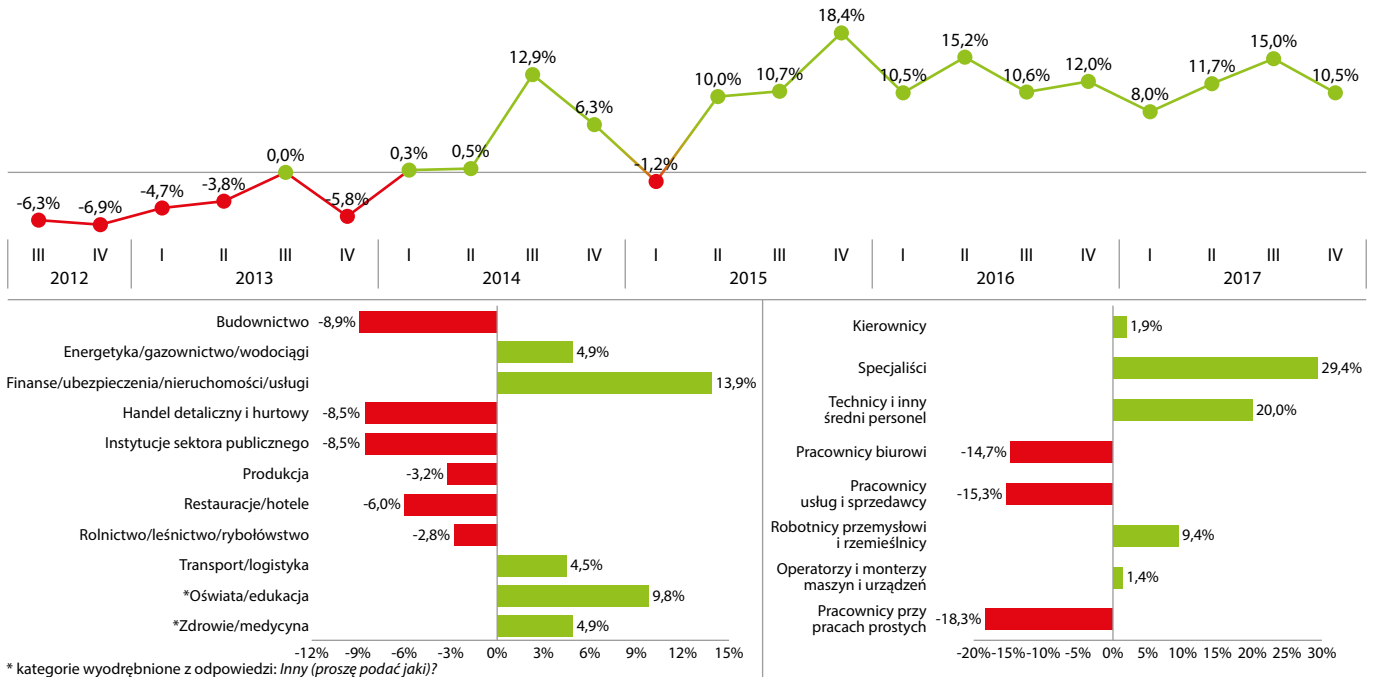
GIEŁDA USŁUG

## NASTROJE ZATRUDNIENIOWE PRACODAWCÓW W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM W IV KWARTALE 2017 R.

Badanie „Nastroje zatrudnieniowe pracodawców w województwie zachodniopomorskim w IV kwartale 2017 r.” przeprowadzono w okresie od 07 do 25 września 2017 r. Celem niniejszego badania było rozpoznanie planów zatrudnieniowych pracodawców z terenu województwa zachodniopomorskiego w kontekście

zatrudnienia oraz redukcji personelu w IV kwartale 2017 roku. W ramach prowadzonego badania została wykorzystana metoda badań ilościowych – CAWI (wywiad wspomagany komputerowo przy pomocy strony internetowej). Zbieranie danych nastąpiło na podstawie wyników ankiety internetowej obejmującej próbę 209 pod-

miotów gospodarczych. Pełne wyniki ze wszystkich badań związanych z rynkiem pracy, w postaci raportów i opracowań, dostępne są na stronie **Zachodniopomorskiego Obserwatorium Rynku Pracy (www.zorp.wup.pl)**.



\* kategorie wyodrębnione z odpowiedzi: Inny (proszę podać jaki)?

Źródło: Nastroje zatrudnieniowe pracodawców w woj. zachodniopomorskim w IV kwartale 2017.

## NA CO ZWRÓCIĆ UWAGĘ REKRUTUJĄC PRACOWNIKA, JAKIEGO MAGNESU UŻYĆ.

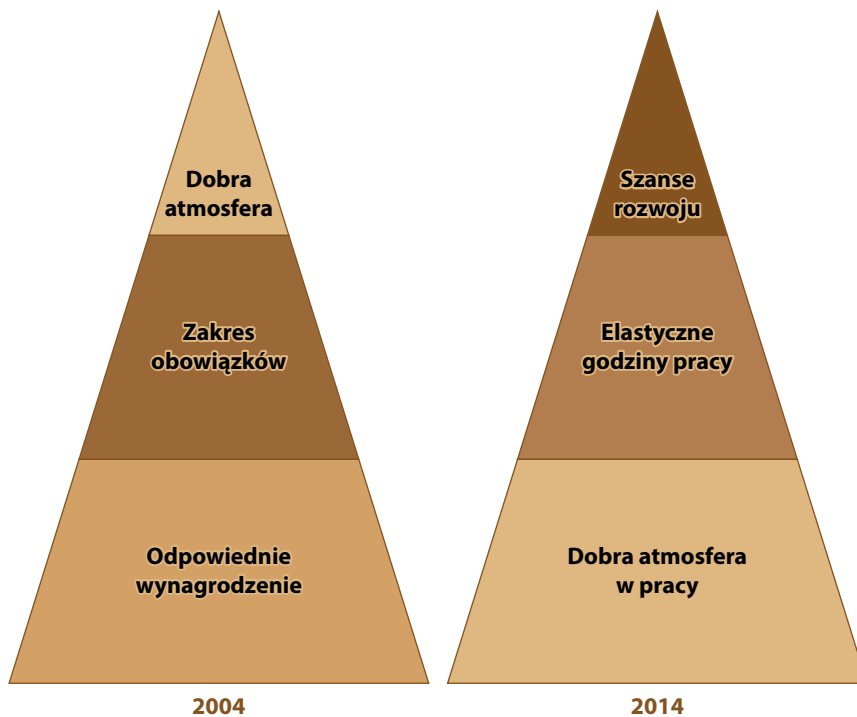
Na przestrzeni ostatnich lat nastąpiły wyraźne zmiany na rynku pracy. Dominujący na początku nowego milenium „rynek pracodawcy” ustąpił miejsca „rynkowi pracownika”. Wiele firm dostrzega te zmiany i reaguje na nie, poszukując sposobów zatrzymania wykwalifikowanej kadry i zdobywania nowej. Nie jest to łatwe zadanie, gdyż współcześni pracownicy, szczególnie ci zatrudniani w dużych przedsiębiorstwach i korporacjach, są bardzo wymagający, a jeżeli pracodawca nie spełnia ważnych dla nich kryteriów, mogą sprawnie zmienić miejsce pracy. Magnesem przyciągającym i zatrzymującym jest dla nich: dostęp do dobrych jakościowo szkoleń, jasna ścieżka kariery, odpowiednia gratyfikacja finansowa i bonusy pozapłacowe przy zachowaniu właściwej atmosfery w pracy, a także na wielu etatowych stanowiskach możliwość pracy zdalnej. Istotna jest dla nich także możliwość rozwoju w strukturach firmy z zachowaniem jednocześnie równowagi pomiędzy pracą a życiem prywatnym (work life balance). Rodzi to nowe wyzwania dla pracodawców, gdyż z jednej strony muszą pozyskać i utrzymać świetnych pracowników z odpowiednimi



umiejętnościami i potencjałem rozwojowym, z drugiej dbać o stały rozwój przedsiębiorstwa i jego stabilną sytuację finansową. Te firmy, które kompleksowo będą potrafiły rozwiązać ten problem, odczują mniejsze straty zatrudnieniowe, a tym samym większą stabilizację i rozwój. Reagowanie na konkurencyjne otoczenie i wypracowanie skutecznej strategii firmy poprzez nowe spojrzenie na politykę kadrową i zasoby kapitału ludzkiego, powinno dotyczyć nie tylko dużych firm,

ale także tych mniejszych, i to z różnych sektorów i branż. Trudności na rynku pracy wynikają ze zmian zachodzących w demografii społeczeństwa, sytuacji gospodarczej i politycznej kraju. Na zastrzeżenie się rywalizacji o kandydatów ma wpływ proces starzenia się ludności, zmiany legislacyjne dotyczące systemu emerytalnego, kurczenie się zasobów kadrowych, wzrost liczby wakatów, niski poziom bezrobocia. Wiele firm już ma trudności rekrutacyjne, gdyż konkurencyjne firmy zachęcają do

## Kryteria oceny atrakcyjności pracodawcy



zmiany miejsca zatrudnienia oferując głównie wyższe wynagrodzenie. Dotyczy to przede wszystkim osób zatrudnionych na etacie na poziomach płacy minimalnej, szczególnie wśród pracowników fizycznych i niewykwalifikowanych. To właśnie tej grupy osób, gotowych do podjęcia pracy na podstawowych stanowiskach, brakuje dziś w największym stopniu naszej gospodarce.

Zwrot w kierunku kandydatów jest także widoczny w lokalnych, prasowych ofertach pracy firm przemysłowych. Ich ogłoszenia nie zawierają już krótkich informacji z nazwą stanowiska lub z wyszczególnieniem wymagań, np. podają korzyści zatrudnienia, np. umowę o pracę na czas nieokreślony, prywatną opiekę medyczną, pomoc w zorganizowaniu dojazdu do pracy. Coraz częściej pojawiają się dopiski o przyjmowaniu chętnych osób do przyuczenia do zawodu. W prasie ukazują się też częściej artykuły promujące duże firmy, głównie produkcyjne i budowlane, celem pozyskania nowych kandydatów do pracy. Zawarty w nich opis działalności, prezentacja działów i możliwości osobistego rozwoju wyraźnie skierowane są do osób poszukujących pracy, w tym do studentów i absolwentów szkół zawodowych. To zaangażowanie w pracę jest podstawowym kryterium stawianym kandydatom. Ważny jest także zapał i chęć do pracy, samokształcenie, realizowanie stawianych wyzwań. Co za to oferują? Czym firmy kuszą młodych kandydatów do pracy? Głównie zatrudnieniem na podstawie umów o pracę i terminową wypłatą wynagrodzenia, także dobrymi warunkami socjalnymi, do-

brym i nowoczesnym sprzętem, ciekawą i rozwojową pracą. Dzięki tym bonusom skierowaną do pracowników licząc na ich lojalność, a jednocześnie firmy przy pomocy tych pakietów walczą o pozyskanie nowych specjalistów.

Dla większości kandydatów wysokość wynagrodzenia to nie jedyne kryterium oceny pracodawców, acz podstawowe. Ważne jest też, by mogli pracować w firmie, organizacji cieszącej się dobrą opinią wśród zatrudnionych, czyli takiej, w której docenia się dobrych pracowników i panuje właściwa atmosfera. Dla młodego pokolenia dwuziostoparolatków, które ceni podróże, możliwość realizacji swoich pasji i wolny czas, istotna jest „fajna atmosfera”. Wiedzą, że klimat tworzą ludzie, dlatego ważna jest dla nich możliwość pracy zespołowej czy firmowe spotkania integracyjne. Badania przeprowadzone w 2004, a następnie w 2014 roku, przez Uniwersytet w Bambergu<sup>1</sup> dotyczące kryteriów oceny dobrego wizerunku firmy dowodzą, że nastąpiło wyraźne ich przetasowanie. W 2004 roku jako najważniejsze respondenci wskazywali zakres przyszłych obowiązków i oferowane wynagrodzenie (odpowiednio 68% i 64%). Na trzecim miejscu znalazła się atmosfera w pracy (53%). Zupełnie inaczej sytuacja wygląda obecnie. W badaniu przeprowadzonym w 2014, to atmosfera w pracy jest najważniejsza dla kandydatów. Aż 94,3% ankietowanych wskazało ten czynnik. Na drugim miejscu uplasowały się elastyczne godziny pracy (85,9%), a zaraz za nimi szanse rozwoju zawodowego (84,5%) oraz możliwość dalszej nauki i wymiany

wiedzy (83,7%). Co ciekawe, wynagrodzenie znalazło się na ostatnim miejscu powodów czynników decydujących o zmianie pracy. Badanie to pokazuje jak bardzo przez ostatnią dekadę zmieniły się priorytety i potrzeby kandydatów. Możliwość rozwoju, dobra atmosfera i elastyczne godziny są cenione o wiele bardziej, niż wynagrodzenie czy zakres obowiązków. Dużo większą wagę potencjalni pracownicy przykładają także do równowagi pomiędzy życiem rodzinnym, a zawodowym (w 2004 roku 27%, w 2014 67,9%). Czynniki finansowe schodzą więc na dalszy plan. Firmy, które uwzględnią zmiany w piramidzie potrzeb kandydatów, jakie zaszły na przestrzeni ostatnich lat i dostosują się do dzisiejszych potrzeb pracowników, staną się atrakcyjnym pracodawcą na rynku pracy.

Firmy, które już dbają o atmosferę, jednocześnie dbając o dobre samopoczucie pracowników na różnych szczeblach, są magnesem dla potencjalnych kandydatów i nie będą miały zauważalnej rotacji pracowników. Potwierdza to badanie przeprowadzone przez Holtoma i Brookska (2008)<sup>2</sup> ukazujące zestawienie przyczyn rotacji możliwych do uniknięcia, a leżących po stronie pracodawcy. Wśród czynników, na które wpływ ma pracodawca, autorzy wymienili: satysfakcję z pracy, zaangażowanie pracownika, stres w pracy, poczucie pewności pracy, treść pracy (zakres obowiązków), sposób zarządzania organizacją (m.in. rodzaj przywództwa, sprawiedliwość, wyznaczone cele). Wiele firm poszukując nowych pracowników coraz częściej korzysta z wyników badań, budując strategię rekrutacyjną, w tym przygotowując ofertę oraz prowadząc rozmowy z potencjalnymi pracownikami. W dobie trudności z pozyskaniem pracowników do pracy, już na etapie rekrutacji, firmy powinny starać się wywrzeć na nich dobre pierwsze wrażenie i utrzymać je, by móc jak najdłużej zatrzymać u siebie odpowiedniego dla nich pracownika. Zmiany, jakie zaszły na rynku pracy powinny uświadomić wielu pracodawcom, że **rozmowa kwalifikacyjna to nie tylko wybór pracownika dokonywany przez pracodawcę, ale również wybór najlepszego pracodawcy przez kandydata**. Oczekiwanie kandydatów do pracy uległy zmianom i aktualnie aspekt finansowy nie jest najważniejszy, dominują czynniki pozapłacowe, społeczne, w których liczy się dobra atmosfera w firmie, czy elastyczny czas pracy. To coraz częściej wskazywane powody decydujące o ubieganiu się o zatrudnienie w konkretnej firmie (ale również o pozostaniu w danej pracy). Dlatego przed działami HR, które mają trudności z rekrutacją, stoi dziś trudne wyzwanie – jak pozyskać i utrzymać w firmie utalentowanych specjalistów, menadżerów lub po prostu – dobrych, lojalnych pracowników.

1 <http://informacje.monsterpolska.pl/atmosfera-w-pracy-kluczowa-dla-kandydatow/article.aspx>

2 Rynek pracy.pl 32/2017: „Rotacje pracowników – koszty, rodzaje, przyczyny”

## PORADNICTWO ZAWODOWE, SZKOLENIE BEZROBOTNYCH, STAŻ I PRZYGOTOWANIE DOROSŁYCH W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM W 2016 ROKU

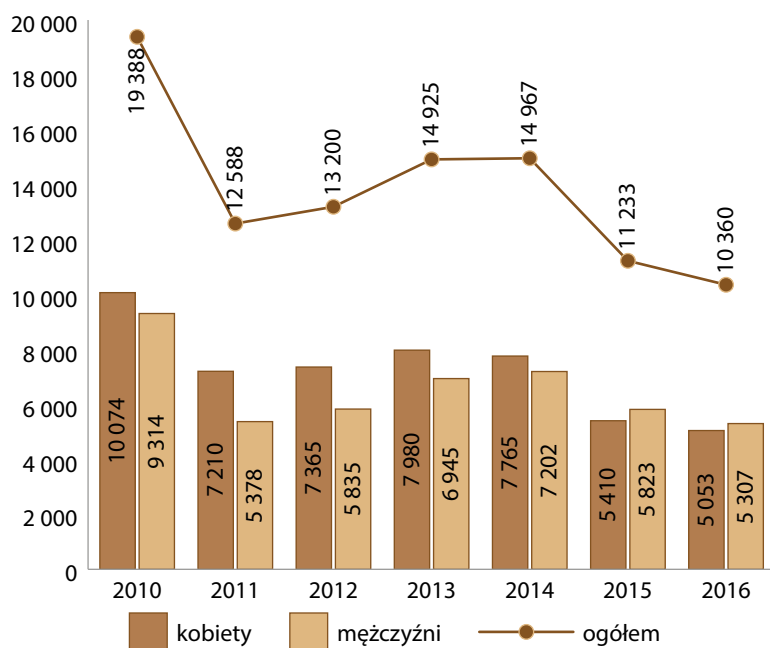
Dokonujące się przemiany w sferze gospodarczej i społecznej oraz procesy restrukturyzacji zatrudnienia spowodowały, że wiele osób staje przed problemem utraty dotychczasowego zatrudnienia i koniecznością poszukiwania nowego miejsca pracy. Często jedną z głównych przeszkód w znalezieniu nowej pracy jest brak odpowiednich kwalifikacji lub umiejętności. Zgodnie z ustawą z dnia 24 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy Art. 34. powiatowe urzędy pracy prowadzą pośrednictwo pracy dla zarejestrowanych osób, a w razie braku możliwości zapewnienia odpowiedniego zatrudnienia:

- ▶ Świadczą usługi poradnictwa zawodowego;
- ▶ Inicjują, organizują i finansują szkolenia bezrobotnych i innych uprawnionych osób oraz przyznają i wypłacają dodatki szkoleniowe lub stypendia;
- ▶ Inicjują i dofinansowują tworzenie dodatkowych miejsc pracy;
- ▶ Inicjują oraz finansują w zakresie określonym w ustawie inne instrumenty rynku pracy;
- ▶ Inicjują i realizują projekty lokalne;
- ▶ Przyznają i wypłacają zasiłki i inne świadczenia z tytułu bezrobocia.

### Paradnictwo indywidualne

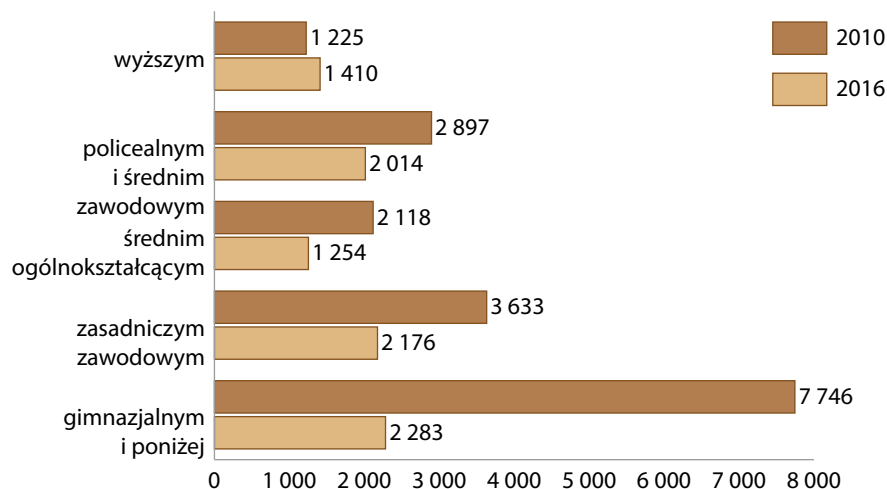
Indywidualne poradnictwo jest złożonym procesem, podczas którego doradca zawodowy w sposób świadomy i celowy wykorzystuje procedury i techniki rozmowy doradczej, motywując klienta do swobodnego wypowiedzenia się i aktywnego współdziałania w rozwiązywaniu jego problemów.

### Liczba osób, które skorzystały z porady indywidualnej w latach 2010-2016



Źródło: opracowanie własne WUP w Szczecinie na podstawie sprawozdania MPiPS-01, załącznik 4

### Struktura osób bezrobotnych korzystających z poradnictwa zawodowego według wykształcenia w latach 2010-2016



Źródło: opracowanie własne WUP w Szczecinie na podstawie sprawozdania MPiPS-01, załącznik 4

Podstawową metodą pracy doradców zawodowych z indywidualnymi klientami jest rozmowa doradcza, przebiegająca zgodnie ze ściśle określonymi fazami i etapami oraz z wykorzystaniem specyficznych technik.

W 2016 roku liczba osób, które skorzystały z porady w formie indywidualnej wyniosła 10 360 osób. W porównaniu do 2015 roku liczba osób objętych poradą indywidualną zmalała o niemal tysiąc osób. Procentowy udział kobiet w ogólnej liczbie osób korzystających z porady indywidualnej w 2016 roku wyniósł 48,8%.

Z porady indywidualnej w 2016 roku skorzystało 9 137 osób bezrobotnych, stanowili 88,2% z ogólnej liczby osób korzystają-

cych z tej formy pomocy. W porównaniu do 2015 roku liczba bezrobotnych korzystających z porady w PUP lub CiPKZ zmalała o 998 osób. Osoby poszukujące pracy które skorzystały z usługi stanowiły w 2016 roku zaledwie 0,8%, w badanym okresie najwyższy procentowy udział powyższej kategorii wystąpił w 2010 roku, wyniósł 1,1%.

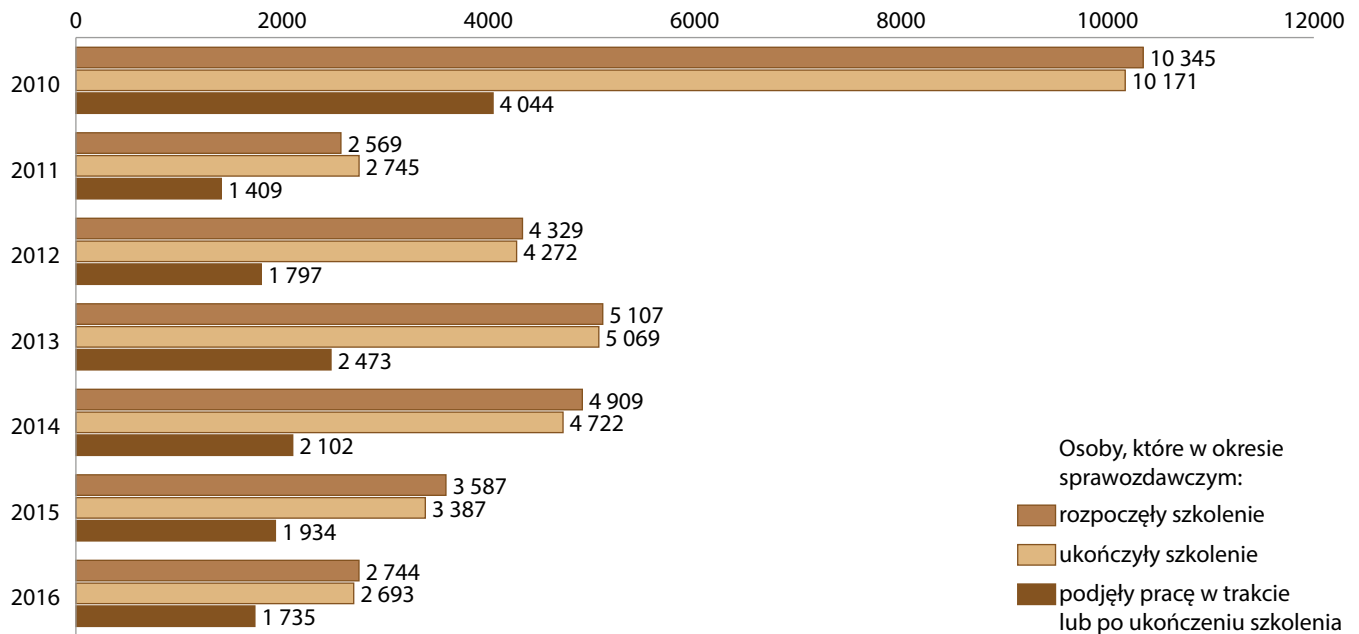
Struktura bezrobotnych według wieku, korzystających z poradnictwa indywidualnego przedstawia się następująco: do 30 lat – 36,2%, od 30 do 50 – 48,4%, powyżej 50 roku życia – 15,5%. Grupa bezrobotnych zamieszkałych na wsi zdecydowanie najczęściej korzystała z usług poradnictwa indywidualnego, w 2016 roku stanowili 36,3% z ogólnej liczby bezrobotnych. Osoby będące w rejestrze do 6 miesięcy stanowiły 69,1% z ogółu.

### Paradnictwo grupowe

Bardzo często stosowaną przez doradców zawodowych formą pomocy w rozwiązywaniu specyficznych problemów zawodowych jest grupowe poradnictwo zawodowe. Jest to skuteczny sposób pracy z ludźmi, którzy pracując w grupie i będąc jej członkiem, w atmosferze akceptacji i otwartości, mają możliwość zbadania i zdefiniowania własnego problemu zawodowego, dokonania adekwatnej oceny siebie oraz rozwijania umiejętności podejmowania decyzji dotyczących planowania kariery zawodowej.

W omawianym okresie (lata 2010-2016) zdecydowanie największa liczba osób skorzystała z porady grupowej w 2010 roku, 4 254 osoby. Najmniej osób korzystających z opisywanej formy wsparcia odnotowano w 2016 roku, 2 483 osoby. W 2016 roku na jedną grupę średnio przypada nieco poniżej 8 osób, podczas gdy na początku omawianego okresu wskaźnik ten wyniósł 9,9.

## Liczba osób rozpoczynających szkolenie w latach 2010-2016 ogółem



Źródło: opracowanie własne WUP w Szczecinie na podstawie sprawozdania MPiPS-01, załącznik 4

W badanym okresie zdecydowanie największy wzrost zainteresowania poradnictwem zawodowym w badanej grupie zaobserwowano ze strony osób z wykształceniem wyższym, w 2016 roku z tej formy pomocy skorzystało o niemal 200 osób więcej niż w 2010 roku. W pozostałych kategoriach zainteresowanie poradnictwem zawodowym zmalało, przy czym największy spadek dotyczył osób z wykształceniem gimnazjalnym i niższym – 5 463 osoby.

### ▲ Szkolenia

Szkolenie – oznacza pozaszkolne zajęcia edukacyjne mające na celu uzyskanie lub uzupełnienie umiejętności i kwalifikacji zawodowych oraz ogólnych, w tym umiejętności poszukiwania zatrudnienia.

W 2010 roku 98,3% z osób, które rozpoczęły szkolenie ukończyło je, w 2016 roku szkolenie ukończyło 98,1% z nich. 39,8% osób spośród tych, którzy ukończyli szkolenie w 2010 roku podjęło pracę w trakcie lub po ukończeniu szkolenia, podczas gdy w 2016 roku udział ten wynosił 64,4%.

Osoby bezrobotne i poszukujące pracy zdecydowanie najczęściej wybierały szkolenie z zakresu usług transportowych (w tym kurs prawa jazdy) oraz z innych obszarów szkoleń nieujętych w pozostałych katego-

riach. W 2016 roku wśród pięciu najczęściej wybieranych obszarów szkoleń znalazło się zarządzanie i administrowanie.

W latach 2010-2016 najczęściej osób kończących szkolenie było w wieku 25-34 lata. W 2010 roku stanowili 34,5% z ogólnej liczby osób kończących szkolenie, w 2012 natomiast 30,8%, w roku 2016 ich udział wzrósł do 32,4%.

W badanym okresie najmniejszą grupę osób kończących szkolenie stanowiły osoby z wykształceniem wyższym, w 2010 roku ich udział w ogółem wynosił 12,5% w roku 2016 wzrósł nieznacznie osiągając wartość 14,7%. Udział osób legitymujących się wykształceniem policealnym i średnim zawodowym wynosił niemal 1/4 z ogółu. W przypadku osób z wykształceniem gimnazjalnym i niższym w 2010 roku udział w ogółem wynosił 22,8%, w 2016 roku wzrósł do 19,4%. Natomiast w przypadku osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym udział w 2010 roku wynosił 24,3%, w 2016 roku 21,6%.

### ▲ Staż

Staż – oznacza nabywanie przez bezrobotnego umiejętności praktycznych do wykonywania pracy przez wykonywanie zadań w miejscu pracy bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą.

W latach 2010-2016 zdecydowanie więcej osób rozpoczęło staż w 2010 roku – 15 596 osób, jednocześnie w tym roku 36,1% osób podjęło prace w trakcie trwania programu lub do 3 miesięcy po jego ukończeniu. Natomiast w 2016 roku staż rozpoczęło 7 265 osób, pracę znalazło 89,0% z nich.

W 2016 roku w stosunku do poprzedniego roku odnotowano spadek zainteresowania programem stażu o ponad 2,5 tysiąca osób. W badanym roku staż ukończyło ponad 7,5 tysiąca osób, w porównaniu z rokiem poprzednim ich liczba zmniejszyła się o 916 osób. Niemal co trzeci z kończących staż (30,7%) stanowiły osoby w wieku 18-24 lat oraz 35-44 lat (38,6%). Najmniejszym zainteresowaniem opisywana forma wsparcia cieszyła się wśród osób w wieku 35-44 lata, ich udział w ogółem określono na poziomie 14,0%.

W strukturze kończących staż przeważają osoby z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym, udział tej grupy wynosi 23,7%. Niewiele mniejszy udział stanowiły osoby, które ukończyły studia wyższe – 25,8% oraz szkoły średnie ogólnokształcące – 19,6%.

#### Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie

ul. A. Mickiewicza 41, 70-383 Szczecin

www.wup.pl • sekretariat@wup.pl  
tel.: (91) 42 56 101 • fax.: (91) 42 56 103

#### Filia Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Koszalinie

ul. Słowiańska 15a, 75-846 Koszalin

filia@wup.pl  
tel.: (94) 34 45 033 • fax.: (94) 34 45 030