



# Bilans Kapitału Ludzkiego

## Rynek pracy w województwie zachodniopomorskim w świetle danych z badań Bilans Kapitału Ludzkiego 2013

Krzysztof Kasperek, Mateusz Magierowski, Diana Turek

Szczecin 2014

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP) oraz Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych Uniwersytetu Jagiellońskiego (CEiAPP UJ) już od czterech lat prowadzą kolejne edycje jednego z największych ogólnopolskich projektów poświęconych badaniu rynku pracy – Bilansu Kapitału Ludzkiego (BKL). Dotychczas zrealizowano już cztery edycje badań: I edycja prowadzona była w IV kwartale 2010 roku, II edycję realizowano w II kwartale 2011 roku, III edycję w 2012 roku. Badania będące podstawą analiz prezentowanych w niniejszej publikacji prowadzone były w II kwartale 2013 roku. Wszystkie wyniki badań zostały opublikowane w formie serii raportów dostępnych na stronie internetowej: [www.bkl.parp.gov.pl](http://www.bkl.parp.gov.pl).

W niniejszym raporcie prezentujemy Państwu wyniki analiz skoncentrowanych na województwie zachodniopomorskim, jako punkt odniesienia przyjmując perspektywę ogólnopolską. W raporcie zaprezentowano wyniki dotyczące pięciu głównych badanych grup: ludności w wieku produkcyjnym, pracodawców, studentów, uczniów szkół ponadgimnazjalnych oraz instytucji szkoleniowych, opierając się o dane zgromadzone na potrzeby projektu przez Millward Brown S.A. Podobne raporty zostaną opracowane dla innych województw, w których realizowane będą seminaria regionalne BKL (więcej informacji na temat wydarzeń realizowanych w ramach projektu dostępnych jest na stronie [www.bkl.parp.gov.pl/wydarzenia](http://www.bkl.parp.gov.pl/wydarzenia)).

Autorzy

## Spis treści

Podsumowanie .....	5
Nota metodologiczna .....	7
Badania ludności .....	7
Badania pracodawców .....	8
Badania firm i instytucji szkoleniowych .....	9
Badania studentów .....	9
Badania uczniów .....	10
Zastosowane pojęcia i klasyfikacje .....	10
Czytanie tabel topograficznych .....	14
Czytanie tabel temperaturowych .....	14
Praca, przedsiębiorczość i wykształcenie mieszkańców województwa zachodniopomorskiego .....	16
Sytuacja zawodowa .....	18
Pracujący w województwie zachodniopomorskim .....	21
Sytuacja samozatrudnionych w województwie zachodniopomorskim .....	24
Bezrobotni w województwie zachodniopomorskim .....	27
Wykształcenie i doksztalcanie się mieszkańców województwa zachodniopomorskiego .....	30
Rynek pracy oczami przedsiębiorców województwa zachodniopomorskiego .....	34
Sytuacja z województwie zachodniopomorskim w latach 2010-2013 - główne trendy .....	35
Zapotrzebowanie na nowych pracowników .....	38
Wymagania wobec nowych pracowników .....	43
Sposoby poszukiwania pracowników .....	48

Trudności w znalezieniu odpowiednich osób do pracy.....	49
Braki kompetencji zatrudnionych pracowników.....	52
Zmiany w zatrudnieniu .....	56
Szkolenie pracowników .....	59
Instytucje szkoleniowe w województwie zachodniopomorskim: oferta, kierunki i plany rozwoju .....	61
Liczba obsługiwanych klientów.....	63
Tematyka oferowanych szkoleń .....	63
Działania w kierunku podwyższenia jakości oferowanych usług planowane na najbliższy rok.....	65
Poszerzanie działalności .....	66
Uczniowie i studenci w województwie zachodniopomorskim: plany edukacyjne, zawodowe i postrzeganie własnych kompetencji .....	68
Zadowolenie z usług edukacyjnych .....	69
Plany aktywności zawodowej i ich realizacja .....	72
Podnoszenie własnych kwalifikacji .....	75
Samooceńa kompetencji uczniów i studentów .....	79

## Podsumowanie

BKL Badanie Ludności	BKL Badanie Pracodawców
<p>Stopa bezrobocia w województwie zachodniopomorskim w latach 2010-2012 wzrosła o 7% - z 14% do 21% . Natomiast w 2013 r. spadła do poziomu 17%.</p>	<p>Zapotrzebowanie na największą liczę pracowników zgłosili pracodawcy z branż: handel, hotelarstwo, gastronomia oraz usługi specjalistyczne. Cztery kategorie zawodowe, na które zgłaszano największy popyt wśród pracodawców to: robotnicy wykwalifikowani, pracownicy z sektora usług i sprzedaży, technicy i średni personel oraz specjaliści.</p>
<p>Bezrobotni w województwie zachodniopomorskim są średnio o 3,5 roku młodszy od pracujących. Niemal 2/3 tej grupy stanowią osoby nie posiadające średniego wykształcenia - taki sam udział mają w tej zbiorowości osoby niepozostające w związku małżeńskim.</p>	<p>Pracodawcy z województwa zachodniopomorskiego wskazujący na potrzebę podniesienia kwalifikacji osób zatrudnionych zdecydowanie najczęściej mówili o potrzebie doszkalania kompetencji zawodowych, biurowych, indywidualnych, interpersonalnych.</p>
<p>Pracujący etatowo w zachodniopomorskim najczęściej są zadowoleni z warunków wykonywania pracy (75%) oraz z samej pracy jako takiej (tego co robią) (74%). Najrzadziej zgłaszają zadowolenie z możliwości awansu (42%).</p>	<p>Największy problem ze znalezieniem pracowników dotyczył trzech branż: budownictwo i transport, przemysł i górnictwo oraz edukacja. Najwięcej problemów sprawiała rekrutacja robotników wykwalifikowanych, pracowników usług i sprzedaży oraz techników i personelu średniego szczebla.</p>
<p>Odsetek osób w wieku produkcyjnym w województwie zachodniopomorskim uczestniczących w ostatnich 12 miesiącach w szkoleniach na przestrzeni lat 2010-2013 wzrósł z 9% do 14%.</p>	<p>Pracodawcy w województwie zachodniopomorskim najczęściej wskazywali na trzy główne przyczyny ograniczające wzrost zatrudnienia, były to: zbyt wysokie pozapłacowe koszty pracy, niestabilna sytuacja gospodarcza, zbyt wysokie podatki.</p>

BKL Badanie instytucji szkoleniowych	BKL Badanie uczniów i studentów
<p>Mediana rocznej liczby klientów przyjmowanych przez zachodniopomorskie instytucje szkoleniowe wzrosła w latach 2011 – 2012 i od tamtego momentu utrzymuje się na stałym poziomie.</p>	<p>Powyżej 50% badanych uczniów szkół w zachodniopomorskim deklaruje, że wybrałby by swoją szkołę ponownie, gdyby zachodziła taka konieczność.</p> <p>W przypadku studentów odsetek ten wzrasta do ponad 60%.</p>
<p>Dwa najszerzej oferowane obszary szkoleniowe w zachodniopomorskim to <b>rozwój osobisty</b> i <b>branża budowlana</b>. Najbardziej w ofertach szkoleniowych pojawiały się kursy dotyczące zarządzania przedsiębiorstwem i zasobami ludzkimi.</p>	<p>Najbardziej niezadowoleni ze swoich studiów są studenci kierunków społecznych, gospodarczych i prawniczych. Największe zadowolenie zgłaszają studenci nauk humanistycznych oraz kierunków z grupy „nauka”.</p>
<p>Każda z edycji BKL ujawniła, że zdecydowana większość instytucji szkoleniowych (ponad 70%) podejmuje działania w zakresie poszerzania swojej działalności.</p>	<p>Uczestnictwo w ponadprogramowych kursach i szkoleniach deklarowało powyżej 50% uczniów oraz 1/4 studentów. Doświadczenie pracy zarobkowej w 2103r. zgłaszało 45% studentów i 60% uczniów.</p>
<p>Działania mające na celu podniesienie jakości usług świadczonych przez zachodniopomorskie firmy szkoleniowe to najczęściej korzystanie z wyników ewaluacji przy planowaniu zajęć, polepszenie warunków do prowadzenia zajęć, oraz wykorzystanie wyników ewaluacji przy szkoleni swoich pracowników, a także podnoszenie ich kompetencji merytorycznych.</p>	<p>Połowa badanych uczniów szkół ponadgimnazjalnych jest zainteresowana podjęciem studiów wyższych. Zamiar ten częściej wyrażają osoby o wysokim statusie społeczno-ekonomicznym oraz kobiety. O ile podobna zależność utrzymuje się dla studentów studiów licencjackich (przewaga kobiet zainteresowanych studiami mgr), to w przypadku zainteresowania studiami po magisterskich odsetki kobiet i mężczyzn wyrównują się.</p>

## Nota metodologiczna

Poniżej zamieszczamy skrótowy opis metodologii badań ludności, pracodawców, instytucji szkoleniowych oraz uczniów i studentów przeprowadzonych w okresie od 5 marca do 30 czerwca 2013 r. Szczegółowe omówienie pochodzących z nich wniosków przedstawiono w odrębnych raportach<sup>1</sup>:

- Aktywność zawodowa i wykształcenie Polaków. Raport z badania ludności realizowanego w 2013 r. w ramach IV edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego;
- Zapotrzebowanie na pracowników. Raport z badań pracodawców i ofert pracy realizowanych w 2013r. w ramach IV edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego;
- Rozwijanie kompetencji przez dorosłych Polaków. Raport z badań firm i instytucji szkoleniowych realizowanych w 2013r. w ramach IV edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego;
- Przyszłe kadry polskiej gospodarki. Raport z badań studentów oraz analizy kierunków kształcenia realizowanych w 2013r. w ramach IV edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego.

---

<sup>1</sup> Dane z badań ludności, pracodawców i studentów przed poddaniem analizie zostały przeważone.

- Kogo kształcą polskie szkoły. Raport z badań uczniów i analizy kierunków kształcenia zrealizowany w 2013r. w ramach IV edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego<sup>2</sup>.

W powyższych raportach Czytelnicy mogą znaleźć zarówno analizę wszystkich wyników uzyskanych w tych badaniach, jak i szczegółowy opis metodologii. Tutaj ograniczamy się jedynie do podania podstawowych informacji o czasie realizacji badań, zastosowanych technikach i wielkości prób.

## Badania ludności

Badania ludności realizowane były metodą wywiadów osobistych (PAPI oraz CATI). Do wylosowanych osób zostały wysłane listy zapowiadające, następnie po określonym czasie ankieterzy udawali się do miejsca zamieszkania tych osób. W przypadku braku możliwości przeprowadzenia badania ankieter umawiał się z respondentem na inny termin. Badaną populacją były osoby w wieku produkcyjnym, tzn. kobiety w wieku 18–59 lat oraz mężczyźni w wieku 18–64 lata, mieszkające w Polsce w okresie badania. Dane kontaktowe pochodziły z rejestru Polski Elektroniczny System Ewidencji Ludności (PESEL). Losowanie miało charakter warstwowy proporcjonalny. Warstwy stworzono w oparciu o podział na podregiony GUS (66 podregionów

---

<sup>2</sup> Wszystkie raporty są dostępne na stronie <http://bkl.parp.gov.pl/>

w skali kraju) oraz klasy wielkości miejscowości według GUS (9 klas). Dodatkowo warstwowanie wylosowanej próby objęło rozkład płci i kohort wiekowych dla poszczególnych klas wielkości miejscowości, niezależnie dla każdego województwa. Stopień realizacji próby w całej próbie wyniósł 55%. Głównymi powodami niezrealizowania wywiadu były następujące sytuacje: kategoriowa odmowa udziału w badaniu (14%), wylosowana osoba wyprowadziła się na czas dłuższy niż 3 miesiące (11%). Ogółem w trakcie IV edycji badania ludności zrealizowano 17600 wywiadów.

Wagi post-stratyfikacyjne użyte w badaniu stanowiły kombinację wag wynikających ze schematu doboru próby (niejednakowe prawdopodobieństwo ze względu na województwo), wag wynikających ze stóp zwrotu w poszczególnych grupach oraz wag korygujących rozkład próby w stosunku do rozkładu populacji ze względu na: województwo; wiek; oraz płeć.

### **Badania pracodawców**

W trakcie IV edycji badań BKL uzyskano odpowiedzi od 16005 pracodawców. Badania prowadzone były z zastosowaniem podejścia *multi-mode*, umożliwiające Wykonawcy jednoczesne stosowanie różnych sposobów kontaktu z respondentami: osobiście, telefonicznie lub też internetowo. Ze względu na specyfikę badań główną techniką był wywiad telefoniczny, który był skutecznie zastosowany w przypadku

97% respondentów. Pozostałe wyniki uzyskano w wyniku wywiadów osobistych wspomaganymi komputerowo CAPI (2% przeprowadzonych wywiadów) oraz ankiety internetowej CAWI (1% uzyskanych wyników).

Ogólnie, w badaniach uczestniczyli pracodawcy, a nie wyłącznie przedsiębiorcy, tzn. przedstawiciele podmiotów gospodarczych funkcjonujących aktualnie na rynku, które w czasie realizacji badania terenowego zatrudniały przynajmniej jednego pracownika. W badaniu pracodawców nie uwzględniono osób samozatrudnionych, które uczestniczyły w innym module realizowanym w ramach projektu Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce – badaniach realizowanych na losowej próbie ludności. Z badanej populacji pracodawców wykluczono również podmioty z kilku sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności 2007 (PKD): rolnictwa, leśnictwa, łowiectwa i rybactwa, a także całą administrację publiczną i obronę narodową, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne, gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby oraz organizacje i zespoły eksterytorialne, organizacje członkowskie i fundacje, kościoły, związki wyznaniowe, stowarzyszenia i inne organizacje społeczne, partie polityczne, związki zawodowe, organizacje pracodawców, samorządów gospodarczych i zawodowych, wspólnoty mieszkaniowe.



W badaniu obliczone zostały dwa rodzaje wag: (1) wagi populacyjne, umożliwiające szacowanie liczebności populacyjnych oraz (2) wagi unormowane, sumujące się do liczebności próby. Wariancja wag spada silnie w przypadku analizy na poziomie województw i w kategoriach wielkości przedsiębiorstw.

### **Badania firm i instytucji szkoleniowych**

W badaniach wykorzystano dwa sposoby kontaktu z respondentami: wywiad telefoniczny wspomagany komputerowo (CATI) oraz ankietę internetową (CAWI). Za pomocą CATI zrealizowano 3722 wywiady (96%), a wykorzystując CAWI 160 ankiet (4%). W sumie w badaniu firm i instytucji szkoleniowych w 2013 r. zrealizowano 3882 wywiadów w tym ważnych 3869. Badaniem objęto te instytucje lub firmy, które:

- prowadzą działalność mieszczącą się zgodnie z Polską Klasyfikacją Działalności 2007 w obszarze kształcenia ustawicznego dorosłych, włączając w to pozaszkolne formy edukacji z zakresu nauki jazdy i pilotażu, pozaszkolne formy edukacji, gdzie indziej nie sklasyfikowane oraz nauczanie języków obcych. Po konsultacjach z przedstawicielami środowiska szkoleniowego włączono w to także firmy i instytucje, których działalność obejmuje doradztwo związane z zarządzaniem.

- nie wymieniają działalności szkoleniowej ani doradczej jako głównego obszaru swojej aktywności, jednak deklarują świadczenie usług szkoleniowych poprzez wpis do rejestrów i baz danych przeznaczonych dla sektora szkoleniowego. Do takich rejestrów zaliczono: Rejestr Instytucji Szkoleniowych czy prowadzoną przez PARP bazę inwestycjawkadry.pl.
- potwierdzały prowadzenie działalności szkoleniowej lub doradczej w procedurze weryfikacji dokonanej za pomocą kontaktu telefonicznego lub weryfikacji on-line.

### **Badania studentów**

Badania, w których uczestniczyli studenci prowadzono wiosną 2013 r. – od 11 marca do 1 lipca. W turze tej wprowadzono modyfikację schematu doboru próby polegającą na uwzględnieniu w próbie wszystkich kierunków zamawianych, na których kształcili się studenci zaklasyfikowani do populacji badanej w BKL (tzw. badanie populacyjne). W poprzedniej edycji (I edycja BKL) badanie studentów realizowano w drugiej połowie 2010 r. oraz na początku roku 2011. Badania zostały wykonane przez Millward Brown S.A. W trakcie obecnej tury projektu uzyskano odpowiedzi od 32100 studentów. Badania były prowadzone w większości przypadków z zastosowaniem techniki ankiety audytoryjnej. Populację stanowili studenci ostatnich lat kierunków stacjonarnych na uczelniach, będący:

- na ostatnim roku studiów licencjackich lub inżynierskich trwających parzystą liczbę semestrów,
- na dwóch ostatnich latach studiów licencjackich lub inżynierskich trwających nieparzystą liczbę semestrów,
- na dwóch ostatnich latach studiów magisterskich,
- na studiach magisterskich uzupełniających, niezależnie od roku studiów.

Łącznie próba liczyła więc 1 751 kierunków, z czego ostatecznie zrealizowanych zostało 32 100 ankiet na 1 597 kierunkach w tym na 173 zamawianych. Ostatecznie badanie objęło zasięgiem 194 uczelnie.

Wagi dla badania obliczono z zastosowaniem prawdopodobieństwa dostania się do próby danego kierunku. Kolejny etap ważenia zakładał zastosowanie prawdopodobieństwa uczestniczenia w badaniu studenta danego kierunku. Ekstremalne wartości wag (równe górnemu kwartylowi powiększonemu o dwukrotność rozstępu ćwiartkowego) przycięto z zastosowaniem tzw. „zawiasu Tukey’a”.

### **Badania uczniów**

Badania uczniów ostatnich dwóch roczników szkół ponadgimnazjalnych zostały przeprowadzone w ramach IV edycji projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego” przez Millward Brown S.A. w dniach od 8 marca do 17 maja 2013 r., przy czym największe natężenie prac przypadło na okres od

połowy marca do połowy kwietnia. Było to związane z wcześniejszym końcem roku szkolnego w liceach i technikach. Badanie realizowano techniką ankiety audytoryjnej, w oddziałach z wylosowanych do badania szkół. Z operatu – listy wszystkich 2240 oddziałów w każdym z województw - wylosowano (bez zwracania) po 103 oddziały do próby zasadniczej i 37 do próby rezerwowej. W celu uzyskania założonej minimalnej liczby oddziałów w przypadku każdego z województw korzystano z oddziałów z próby rezerwowej (158 przy 1474 oddziałach z próby zasadniczej).

Ogółem metodą ankiety audytoryjnej przeprowadzono wywiady w 1632 oddziałach (w tym 43 łączonych). Finalna liczba ważnych obserwacji, które poddano analizie wyniosła 36339.

### **Zastosowane pojęcia i klasyfikacje**

#### **Kompetencje**

W związku z tym, że badania BKL obejmują wiele modułów badawczych, zdecydowano się na konieczną standaryzację kluczowych pojęć, aby uzyskane wyniki mogły być następnie porównywalne pomiędzy poszczególnymi modułami. Warto wobec tego wyjaśnić na początku jakie jest rozumienie podstawowych terminów, związanych z rynkiem pracy oraz kapitałem ludzkim, które zostały przyjęte na potrzeby całego projektu.

Najważniejszym punktem całych badań było wskazanie kompetencji, które są potrzebne na rynku pracy i jaka jest ich podaż ze strony pracowników (aktualnych i potencjalnych – uczniów, studentów, bezrobotnych). Kompetencjami, w przyjętym znaczeniu, jest wiedza, umiejętności i postawy związane z wykonywaniem określonych czynności, niezależnie od tego, w jakim trybie zostały nabyte i czy są potwierdzone w wyniku procedury walidacyjnej. W przypadku czynności zawodowych, związanych z wykonywaniem określonego zawodu, mówimy o kompetencjach zawodowych. W toku prowadzonych prac konceptualizacyjnych przyjęto na potrzeby projektu rozróżnienie 11 ogólnych klas kompetencji odnoszących się do różnych sfer pracy<sup>3</sup>:

Kompetencje	Skrót	Sformułowanie w kwestionariuszu
kognitywne	<b>KOG</b>	Wyszukiwanie i analiza informacji oraz wyciąganie wniosków
techniczne	<b>TCH</b>	Obsługa, montowanie i naprawa urządzeń
matematyczne	<b>MAT</b>	Wykonywanie obliczeń
komputerowe	<b>KOM</b>	Obsługa komputera i wykorzystanie Internetu
artystyczne	<b>ART</b>	Zdolności artystyczne i twórcze

<sup>3</sup> Zaproponowana klasyfikacja kompetencji została przygotowana po analizie różnych ujęć kompetencji zawodowych stosowanych przez rozmaite instytucje na całym świecie – od instytucji zajmujących się danymi statystycznymi (np. Australian Bureau of Statistics), poprzez podmioty skupiające się na tworzeniu standardów kompetencji (np. Krajowe Standardy Klasyfikacji Zawodowych) po przedsięwzięcia odpowiadające za rozwój kompetencji zawodowych (np. O\*NET. The Occupational Information Network). Pełne omówienie wypracowanej klasyfikacji zostanie przedstawione w raporcie podsumowującym pierwszą edycję badań.

fizyczne	<b>FIZ</b>	Sprawność fizyczna
samoorganizacyjne	<b>SAM</b>	Samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy, terminowość
interpersonalne	<b>INT</b>	Kontakty z innymi ludźmi
biurowe	<b>BIU</b>	Organizowanie i prowadzenie prac biurowych
kierownicze	<b>KIE</b>	Zdolności kierownicze i organizacja pracy
dyspozycyjne	<b>DYS</b>	Dyspozycyjność

Oprócz tych jedenastu ogólnych klas kompetencji, których dotyczyły pytania stawiane pracodawcom często pojawiały się opinie dotyczące ogólnie kompetencji zawodowych. Te natomiast były rozumiane stosunkowo wąsko, jako wiedza, umiejętności i postawy określone przez specyfikę pracy w danym zawodzie. Rodziło to poważną trudność wynikającą ze znacznego zróżnicowania takich kompetencji w związku z bardzo dużym rozdrobnieniem zawodów. Przyjmując, że w nowej klasyfikacji zawodów wprowadzonej przez Międzynarodową Organizację Pracy wyodrębniono 2301 szczegółowych zawodów i specjalności, niemożliwe było opisanie kompetencji zawodowych specyficznych dla każdego z nich. W związku z tym przyjęto, że kompetencje zawodowe dotyczą danego zawodu i w oparciu o znajomość tego zawodu instytucje i osoby zainteresowane będą mogły określić jakie są wymagania wobec zasobów kompetencji zawodowych w każdym z nich.

Innym terminem funkcjonującym obok pojęcia kompetencji są kwalifikacje. W przyjętym na potrzeby projektu rozumieniu – kwalifikacje to taka wiedza i umiejętności, które zostały potwierdzone w procesie formalnej procedury walidacyjnej (w wąskim sensie za kwalifikacje można uznać tylko taki rodzaj wiedzy i umiejętności, które zostały potwierdzone przez akredytowaną przez władze publiczne jednostkę oceniającą). Kwalifikacjami będą zatem przykładowo prawo jazdy określonej kategorii, posiadanie certyfikatu językowego, itp.

### **Zawody**

Badając zasoby kompetencyjne konieczne jest ich odniesienie do wykonywanego zawodu. Pojawia się zatem potrzeba określenia znaczenia tego czym jest zawód, szczególnie w przypadku badania pracodawców. W języku specjalistów do spraw zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach częściej niż zawód używane jest pojęcie stanowisko, jako pewnej najmniejszej jednostki organizacyjnej przedsiębiorstwa, z którą związane jest wykonywanie określonego zestawu czynności wymagających posiadania przez wykonawcę określonych kompetencji i/lub kwalifikacji. Pracodawcy szukając pracowników chcą ich zatrudnić na określonym stanowisku. Stanowiska bywają również wielkozawodowe – np. monter instalacji budowlanych do którego wymagana są często kompetencje związane z takimi zawodami jak elektryk, glazurnik, tynkarz. Aby zatem usprawnić badania

wśród pracodawców pytano ich o osoby poszukiwane na konkretne stanowiska, kompetencje wymagane na określonym stanowisku, itd. Natomiast porównywalność wyników pomiędzy poszczególnymi modułami wymagała standaryzacji kodowania i wobec tego posłużono się ustaloną klasyfikacją zawodów opracowaną przez Międzynarodową Organizację Pracy w postaci ISCO-08. Wszystkie stanowiska pracy były kodowane według klucza zawodów zawartego w tym standardzie. Dlatego mówiąc o poszukiwanych pracownikach rozumiane to będzie w ujęciu zawodowym. Ponieważ szczegółowa klasyfikacja zawodów obejmuje ponad 2000 zawodów i specjalności przedstawienie informacji o wszystkich byłoby niemożliwe – chodzi zarówno o małą przejrzystość danych, ale również niewielką liczebność większości wymienianych zawodów. Dlatego zdecydowano się na agregację informacji o poszczególnych zawodach do pewnych ogólniejszych kategoryzacji w postaci grup zawodowych. Ze względów praktycznych w raporcie wykorzystywane są dwa rodzaje kategoryzacji – do tzw. grup wielkich zawierających dziewięć ogólnych grup zawodowych oraz grup dużych obejmujących 39 bardziej szczegółowych grup zawodowych.

<b>Skrót</b>	<b>Nazwa wielkiej grupy zawodowej</b>
<b>KIER</b>	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy
<b>SPEC</b>	Specjaliści
<b>SRED</b>	Technicy i inny średni personel
<b>BIUR</b>	Pracownicy biurowi
<b>USLU</b>	Pracownicy usług i sprzedawcy
<b>ROLN</b>	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy*
<b>ROBW</b>	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy
<b>OPER</b>	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń
<b>ROBN</b>	Pracownicy przy pracach prostych

\*W badaniach pracodawców pomięto tę kategorię zawodową ze względu na charakter próby, która wykluczała gospodarstwa rolne.

<b>Nazwa dużej grupy zawodowej</b>
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i dyrektorzy generalni
Kierownicy do spraw zarządzania i handlu
Kierownicy do spraw produkcji i usług
Kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych
Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych
Specjaliści do spraw zdrowia
Specjaliści nauczania i wychowania
Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania
Specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych
Specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury
Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych
Średni personel do spraw zdrowia
Średni personel do spraw biznesu i administracji
Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny
Technicy informatycy
Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni
Pracownicy obsługi klienta
Pracownicy do spraw finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej
Pozostali pracownicy obsługi biura
Pracownicy usług osobistych
Sprzedawcy i pokrewni
Pracownicy opieki osobistej i pokrewni

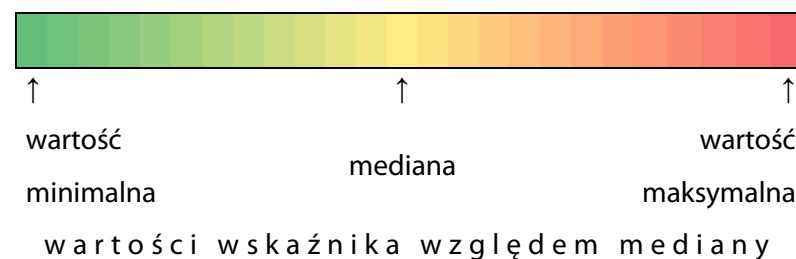
Pracownicy usług ochrony
Rolnicy produkcji towarowej
Rolnicy i rybacy pracujący na własne potrzeby
Robotnicy budowlani i pokrewni - z wyłączeniem elektryków
Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni
Rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni
Elektrycy i elektronicy
Robotnicy w przetwórstwie spoż., obróbce drewna, prod. wyr .tekst.
Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych
Monterzy
Kierowcy i operatorzy pojazdów
Pomoce domowe i sprzątaczk
Robotnicy pomocniczy w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie
Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie
Pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki
Ładowacze nieczystości i inni pracownicy przy pracach prostych

### Czytanie tabel topograficznych

W wielu tabelach w raporcie dla łatwiejszej orientacji zastosowano kolorowanie „**topograficzne**” tabel, nawiązujące do sposobu kolorowania map.

Wartościom względnie niskim odpowiada kolor zielony, przeciętnym (zbliżonym do mediany) żółty, względnie wysokim – czerwony.

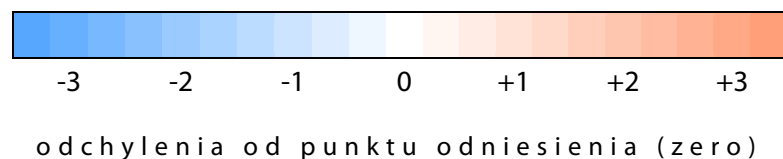
Podkreślić należy, że zarówno środek, jak i bieguny skali kolorystycznej wyznaczone są przez empiryczne wartości analizowanej zmiennej, czyli kolejno: wartość minimalną, medianową i maksymalną. Przy kolorowaniu „topograficznym” w tabeli prezentującej zróżnicowane wartości zawsze wystąpi pełna gama kolorów (od zielonego, przez żółty, po czerwony).



### Czytanie tabel temperaturowych

Innym stosowanym sposobem kolorowania tabel jest kolorowanie „temperaturowe” nawiązujące do kolorystyki związanej ze skalą temperatury: W sytuacji, gdy zwracano uwagę na bezwzględne odchylenia od konkretnego punktu odniesienia (zwłaszcza od zera), wartości będącej punktem odniesienia nadawano kolor biały, wartościom ujemnym – niebieski, a dodatnim – czerwony, przy czym im większa bezwzględna odległość od zera, tym większa intensywność koloru. Przy kolorowaniu „temperaturowym” w tabeli nie musi pojawiać się pełna gama kolorów – mogą występować głównie kolory niebieskie

(gdy większość wartości jest ujemna) lub głównie wartości czerwone (gdy większość wartości jest dodatnia); mogą też pojawiać się intensywne wartości czerwone, a tylko delikatne kolory niebieskie, gdy odchylenia dodatnie są duże, a ujemne małe (i vice versa). Konwencja temperaturowa szczególnie dobrze nadaje się do prezentacji danych pokazujących różnice między wartościami dla dwóch różnych kategorii, np. kobiet i mężczyzn.



# **Praca, przedsiębiorczość i wykształcenie mieszkańców województwa zachodniopomorskiego**



Pierwsza część raportu poświęcona jest zagadnieniom pracy, przedsiębiorczości i wykształcenia mieszkańców województwa zachodniopomorskiego w wieku produkcyjnym. Podczas analiz korzystaliśmy z danych z czterech dotychczasowych edycji badania ludności BKL, skupiając się jednak głównie na tych zgromadzonych podczas IV edycji. W tej części raportu zaprezentowaliśmy wskaźniki dotyczące sytuacji ludności na rynku pracy w ujęciu dynamicznym oraz porównawczym, skupiając się m.in. na takich grupach jak pracujący etatowo, osoby prowadzące własną działalność gospodarczą czy bezrobotni. W celu lepszego zrozumienia specyfiki sytuacji i potrzeb różnych grup funkcjonujących na rynku pracy w województwie zachodniopomorskim przedstawiliśmy szczegółowe charakterystyki tych

zbiorowości przy wykorzystaniu zmiennych społeczno-demograficznych oraz zmiennych specyficznych dla ich sytuacji zawodowej. Szczególną wagę przywiązywaliśmy do różnic w sytuacji kobiet i mężczyzn przynależących do grup o różnej pozycji na regionalnym, zachodniopomorskim rynku pracy.

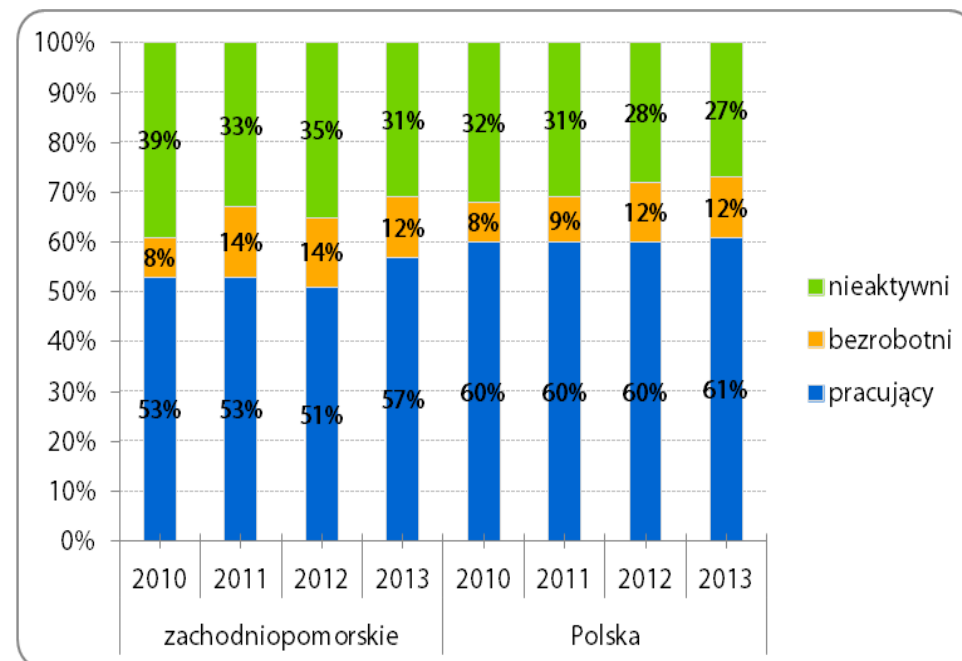
Zachęcając do lektury, zwracamy Państwa uwagę na kwestię natury metodologicznej - w przypadku niektórych grup z uwagi na małe liczebności w kontekście województwa zachodniopomorskiego dane w perspektywie porównawczej przedstawiano łącznie dla lat 2010-2013. Odpowiednie adnotacje dotyczące zakresu wykorzystywanych danych zostały w każdym przypadku umieszczone pod wykresem/tabelą.

## Sytuacja zawodowa

Podczas badania ludności w ramach czterech edycji Bilansu Kapitału Ludzkiego respondentów podzielono na trzy podstawowe grupy - według definicji nawiązujących do tych, przyjętych przez Główny Urząd Statystyczny na potrzeby Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL).

Na **wykresie 1.1.** zaprezentowano zmiany w strukturze sytuacji zawodowej ludności w wieku produkcyjnym w Polsce i województwie zachodniopomorskim na przestrzeni lat 2010-2013. Podczas gdy w skali ogólnopolskiej odsetek pracujących utrzymywał się na stałym poziomie, w zachodniopomorskim na przestrzeni ostatnich dwóch lat wzrósł on o 6%, głównie kosztem zmniejszającego się udziału nieaktywnych zawodowo.

**Wykres 1. 1.** Sytuacja zawodowa wg kategorii BAEL w 2013 r.



Źródło: BKL Badanie Ludności 2010-2013

**Tabela 1.1.** Wybrane charakterystyki pracujących, bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo w województwie zachodniopomorskim w 2013 r.\*

By lepiej zrozumieć sytuację tych trzech grup, w **tabeli 1.1** porównano ich wybrane charakterystyki społeczno-demograficzne w podziale na kobiety (K) i mężczyzn (M). Najniższą średnią wieku odnotować można w grupie bezrobotnych. Przedstawiciele tej grupy, podobnie jak nieaktywni zawodowo dużo częściej niż pracujący deklarują pozostawanie w stanie wolnym - w obu tych grupach zdecydowanie większy odsetek takich osób występuje wśród mężczyzn aniżeli w grupie kobiet. Wśród bezrobotnych mężczyzn odnotowano również najwyższy odsetek osób mieszkających na wsi. Osoby pracujące (przede wszystkim mężczyźni) zdecydowanie częściej niż bezrobotni i nieaktywni zawodowo deklarują pozostawanie w związku małżeńskim, korzystanie z Internetu oraz posiadanie przynajmniej średniego wykształcenia.

	pracujący			bezrobotni			nieaktywni			wszyscy w wieku produkcyjnym		
	M	K	Ogół	M	K	Ogół	M	K	Ogół	M	K	Ogół
średnia wieku	41,2	40,9	41	39	35	37,5	40,2	36	38,1	40,6	38,7	39,7
wykszt. przyn. średnie (%)	46	69	57	30	50	38	29	43	36	39	59	48
stan cywilny: wolny (%)	28	22	26	57	27	44	50	40	45	38	29	34
stan cywilny: w związku małż. (%)	60	62	61	31	48	38	35	42	39	49	54	51
mieszka na wsi (%)	29	27	28	48	37	44	30	35	32	32	30	31
korzysta z Internetu (%)	70	68	69	52	61	56	51	59	55	62	64	63
N	249	218	467	55	40	95	125	125	250	430	382	812

\*Braki danych nie stanowiły w przypadku żadnej ze zmiennych więcej niż 1,1% N

Źródło: BKL Badanie Ludności 2013

**Tabela 1.2. Samoocena umiejętności wg sytuacji zawodowej w 2013 r. (dane w %, skala 1-5)**

kompetencje	zachodniopomorskie			Polska		
	pracujący	bezrobotni	nieaktywni	pracujący	bezrobotni	nieaktywni
kognitywne	3,43	3,08	3,06	3,51	3,09	3,11
techniczne	3,06	2,79	2,66	3,15	2,75	2,63
matematyczne	3,35	3,14	3,10	3,44	3,02	3,05
komputerowe	3,28	2,89	2,92	3,37	2,94	2,86
artystyczne	2,73	2,58	2,60	2,68	2,41	2,49
fizyczne	3,51	3,40	3,02	3,67	3,65	3,15
samoorganizacyjne	3,64	3,37	3,01	3,73	3,32	3,13
interpersonalne	3,86	3,71	3,43	4,00	3,77	3,54
biurowe	3,16	2,79	2,73	3,12	2,59	2,60
kierownicze	3,25	2,91	2,81	3,27	2,69	2,69
dyspozycyjne	3,75	3,65	3,03	3,82	3,82	3,16
językowe	3,83	3,59	3,44	3,73	3,44	3,38
N	466	95	250	10707	2082	4082

Źródło: BKL Badanie Ludności 2013

W powyższej tabeli zaprezentowano średnie samooceny różnych umiejętności w trzech głównych grupach wyróżnionych ze względu na sytuację zawodową: pracujących, bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo. Najwyższe samooceny w przypadku wszystkich umiejętności odnotowano w grupie osób pracujących. Do grupy najwyżżej ocenianych w przekroju różnych grup umiejętności (tak w Polsce, jak i w województwie zachodniopomorskim) zaliczyć należy te

interpersonalne (najwyższe samooceny w każdej z grup), językowe, fizyczne, dyspozycyjne oraz samoorganizacyjne. Wyraźne różnice pomiędzy Polską a województwem zachodniopomorskim zaobserwowano w przypadku umiejętności fizycznych (pracujący i bezrobotni), artystycznych, biurowych, językowych i dyspozycyjnych (bezrobotni).

## Pracujący w województwie zachodniopomorskim

Pracujący na umowę o pracę - na czas określony lub nieokreślony to najliczniejsza grupa spośród aktywnych zawodowo. Respondenci pracujący etatowo podczas badania byli proszeni o dokonanie prognoz dotyczących własnej kariery zawodowej. Kwestiami poruszonymi w wywiadzie kwestionariuszowym były również zagadnienia przydatności wiedzy i umiejętności nabytych podczas edukacji w pracy. W tabeli 1.3. przedstawiono wybrane opinie i prognozy osób pracujących na umowę o pracę w podziale na płeć.

Płeć nie różnicuje chęci wykonywania pracy dłużej zarówno w województwie zachodniopomorskim, jak i w Polsce. W kontekście prognoz dotyczących spodziewanego rozwoju kobiety pracujące etatowo w województwie zachodniopomorskim nieco częściej spodziewają się, że pozostaną na tym samym stanowisku. Kobiety - tak w województwie zachodniopomorskim, jak i w skali ogólnopolskiej - częściej niż mężczyźni oceniają jako bardzo przydatne wiedzę i umiejętności nabyte w procesie edukacji.

**Tabela 1.3.** Wybrane charakterystyki osób zatrudnionych na umowę o pracę w 2013 r. (dane w %)\*

	Zatrudnieni na umowę o pracę					
	zachodniopomorskie			Polska		
	K	M	Ogół	K	M	Ogół
praca na stałe (nie traktowana tymczasowo)(%)	94	92	93	91	91	91
spodziewany rozwój kariery zawodowej: awansuje (%)	5	4	4	4	4	4
spodziewany rozwój kariery zawodowej: pozostanie na tym samym stanowisku (%)	88	81	85	90	88	89
na ile przydatne wiedza i umiejętności ze szkół: bardzo przydatne (%)	45	33	39	42	34	38
N	178	192	370	3826	4078	7904

\*Braki danych nie stanowiły w przypadku żadnej ze zmiennych więcej niż 1,6 % N

Źródło: BKL Badanie Ludności 2013

Respondenci pracujący na umowę o pracę podczas badania mieli również okazję dokonać oceny zadowolenia z różnych aspektów pracy etatowej, takich jak zarobki, możliwości awansu, warunki wykonywania pracy, pewność zatrudnienia, możliwość rozwoju osobistego i szkoleń oraz samej pracy jako takiej (czyli tego co robi podczas wykonywania swoich obowiązków pracowniczych). W **tabeli 1.4.** zaprezentowano odsetki zadowolonych („bardzo zadowolonych” oraz „zadowolonych”).

W województwie zachodniopomorskim zaobserwować można bardzo podobną strukturę odpowiedzi jak wśród pracujących w całej Polsce. Pracujący etatowo najczęściej są zadowoleni z samej pracy jako takiej i warunków jej wykonywania (istotnie wyższe odsetki w próbie ogólnopolskiej), najrzadziej zaś z możliwości awansu, rozwoju osobistego i szkoleń oraz zarobków. Tak w skali ogólnopolskiej, jak i w województwie zachodniopomorskim mężczyźni nieco częściej niż kobiety deklarowali zadowolenie ze swoich zarobków, kobiety -

**Tabela 1.4.** Zadowolenie pracujących etatowo z różnych aspektów ich pracy w 2013 r. (dane w %)\*

% zadowolonych z:	zatrudnieni na umowę o pracę					
	zachodniopomorskie			Polska		
	K	M	Ogół	K	M	Ogół
sama praca jako taka (to, co robi)	73	75	74	85	85	85
warunków wykonywania pracy	73	77	75	84	79	81
pewności zatrudnienia	65	63	64	71	71	71
zarobków	53	60	56	55	60	58
możliwości rozwoju osobistego i szkoleń	59	53	56	60	57	58
możliwości awansu	41	42	42	43	42	43
N	178	192	370	3826	4078	7904

\*Braki danych nie stanowiły w przypadku żadnej ze zmiennych więcej niż 1,6 % N

Źródło: BKL Badanie Ludności 2013

Zaobserwowana dysproporcja w zadowoleniu z zarobków pomiędzy mężczyznami i kobietami pracującymi etatowo skłania do przyjrzenia się różnicom pomiędzy deklarowanymi zarobkami obu płci. W **tabeli 1.5.** porównano średnie obcięte przeciętnych miesięcznych zarobków netto (5% skrajnych obserwacji na obu krańcach zostało wykluczonych z analizy) kobiet i mężczyzn dla województwa zachodniopomorskiego oraz Polski. W analizie uwzględnione zostały jedynie osoby pracujące wyłącznie na umowę o pracę, aby średnia informowała o zarobkach uzyskiwanych jedynie z tytułu pracy etatowej<sup>4</sup>.

zarobkach kobiet i mężczyzn. Zarówno na poziomie analizowanego województwa jak i całego kraju średnie zarobki kobiet stanowią ok. 80% zarobków mężczyzn. Tak mężczyźni, jak i kobiety pracujące wyłącznie na etat w województwie zachodniopomorskim zarabiają średnio mniej niż przedstawiciele obu płci w skali całego kraju - różnice w obrębie obu płci są bardzo podobne (mężczyźni - 113 zł, kobiety - 117 zł).

**Tabela 1. 5.** *Przeciętne miesięczne zarobki netto pracujących wyłącznie etatowo kobiet i mężczyzn (średnia obcięta 5%, dane w PLN) w zachodniopomorskim i Polsce w 2013 r.*

	Średnia obcięta 5%			Iloraz zarobków (K/M)	N		
	K	M	Ogół		K	M	Ogół
zachodniopomorskie	1645	2048	1852	0,8	334	405	739
Polska	1728	2161	1950	0,8	7518	8349	15867

*Źródło: BKL Badanie Ludności 2010-2013*

Tak w skali ogólnopolskiej, jak i w kontekście analizowanego województwa możemy zauważyć wyraźną dysproporcję w średnich

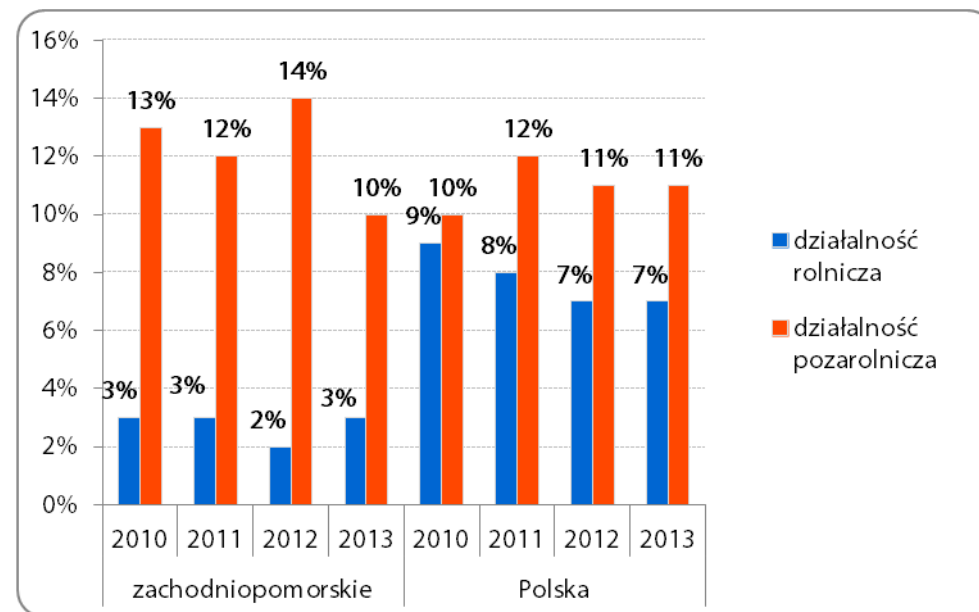
<sup>4</sup> Dokonując takich porównań należy jednocześnie pamiętać o tym, by być świadomym różnic w strukturze zawodowej pomiędzy grupami kobiet i mężczyzn.

## Sytuacja samozatrudnionych w województwie zachodniopomorskim

Przed przejściem do analizy szczegółowych charakterystyk osób samozatrudnionych, warto przyjrzeć się uprzednio jak zmieniał się udział osób prowadzących działalność rolniczą oraz pozarolniczą w ogóle pracujących. Dynamikę tych zmian w Polsce i województwie zachodniopomorskim ilustruje **wykres 1.2**.

W województwie zachodniopomorskim w latach 2010-2013 odsetek przedsiębiorców prowadzących działalność pozarolniczą utrzymywał się na stałym poziomie, by spaść o 4 p.p. w roku 2013, osiągając wartość bardzo zbliżoną do tej odnotowanej w skali całego kraju<sup>5</sup>. Udział osób prowadzących działalność rolniczą pozostawał na stałym, dwu- lub trzykrotnie mniejszym poziomie 2-3 p.p.

**Wykres 1.2.** *Odsetek przedsiębiorców prowadzących działalność rolniczą i pozarolniczą wśród ogółu pracujących w zachodniopomorskim i w Polsce w 2013 r.*



Źródło: BKL Badanie Ludności 2010-2013

<sup>5</sup> Liczba podmiotów gospodarki narodowej w województwie zachodniopomorskim (bez osób fizycznych prowadzących gospodarstwa rolne) w sektorze prywatnym wg rejestru REGON wyniosła 211108 (stan na 30.06.2013) (Miesięczna informacja o podmiotach gospodarki narodowej w rejestrze REGON (tablice) - stan na 30.06.2013).



Profile społeczno-demograficzne grup przedsiębiorców prowadzących działalność rolniczą i tych trudniących się działalnością pozarolniczą zasadniczo się od siebie różnią. Przedsiębiorcy zajmujący się działalnością pozarolniczą częściej posiadają przynajmniej średnie wykształcenie, niemal 3 razy rzadziej mieszkają na wsi i średnio o 0,5 pkt na skali wyżej cenią pracę w elastycznych ramach czasowych. Ponadto o ile w przypadku osób prowadzących działalność rolniczą udział kobiet jest w tej grupie niemal identyczny z tym odnotowanym w przypadku ogółu pracujących, wśród osób trudniących się działalnością pozarolniczą jest on ponad 15 p.p. mniejszy.

**Tabela 1.6.** Wybrane charakterystyki samozatrudnionych w województwie zachodniopomorskim w 2013 r. (dane w %)

	Własna działalność			Pracujący ogół
	rol	pozarol	ogół	
Wiek (w latach)	44	43	44	40
% kobiet	47	31	35	46
Wykształcenie przynajmniej średnie (%)	57	66	65	61
Zamieszkanie (% wieś)	83	28	38	27
Stan cywilny (% zamężna/żonaty)	82	73	75	62
Chęć: elastyczny czas pracy (skala 1-5)	3,3	3,83	3,74	3,5
N	51	212	265	1747

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010-2013

Respondentom prowadzącym własną działalność gospodarczą zadano również pytanie o główne utrudnienie w działalności firmy. Rozkłady odpowiedzi w podziale na prowadzących działalność rolniczą i pozarolniczą (sumarycznie dla wszystkich trzech lat badania) przedstawiono w **tabeli 1.7.**

Prowadzący działalność rolniczą jako główne utrudnienie/powód spodziewanego ograniczenia/zakończenia prowadzonej działalności wskazują najczęściej zbyt duże obciążenia podatkowe (nieco częściej w skali całego kraju niż w zachodniopomorskim) i uciążliwe przepisy prawne, zajmujący się działalnością rolniczą – złą sytuację finansową firmy i zbyt dużą konkurencję (województwo zachodniopomorskie). Należy jednocześnie zaznaczyć, że odpowiedzi wskazujące na uciążliwe przepisy prawne i zbyt dużą konkurencję cieszyły się relatywnie sporą popularnością we wszystkich grupach. W przypadku osób trudniących się działalnością rolniczą w skali całego kraju do utrudnień, z którymi najczęściej stykali się samozatrudnieni należy również zaliczyć własny stan zdrowia.

**Tabela 1.7.** Główne utrudnienie powód spodziewanego ograniczenia/ zakończenia prowadzonej działalności w zachodniopomorskim i w Polsce w 2013 r.

	zachodniopomorskie		Polska	
	pozarol	rol	pozarol	rol
zbyt duże obciążenia podatkowe	23	9	29	10
uciążliwe przepisy prawne	23	15	22	12
zbyt duża konkurencja	20	21	20	13
zła sytuacja finansowa firmy	8	19	7	24
stan zdrowia	8	8	7	17
brak odpowiednich pracowników	5	2	4	2
brak chęci do prowadzenia dział.	3	11	2	7
dostępność kredytu	3	4	2	4
sytuacja rodzinna	1	1	1	5
wiek	1	5	1	2
konieczność opieki nad czł. rodziny	1	1	1	2
niedostateczne doświadczenie	1	1	1	2
brak odp. certyfikatów i uprawnień	0	2	1	1
inny powód	1	0	0	0
poziom wykształcenia (tylko BKL-1)	1	0	0	0
N	208	51	4443	3254

Braki danych nie stanowiły w przypadku żadnej ze zmiennych więcej niż 0,4 % N

Źródło: BKL Badanie Ludności 2010-2013

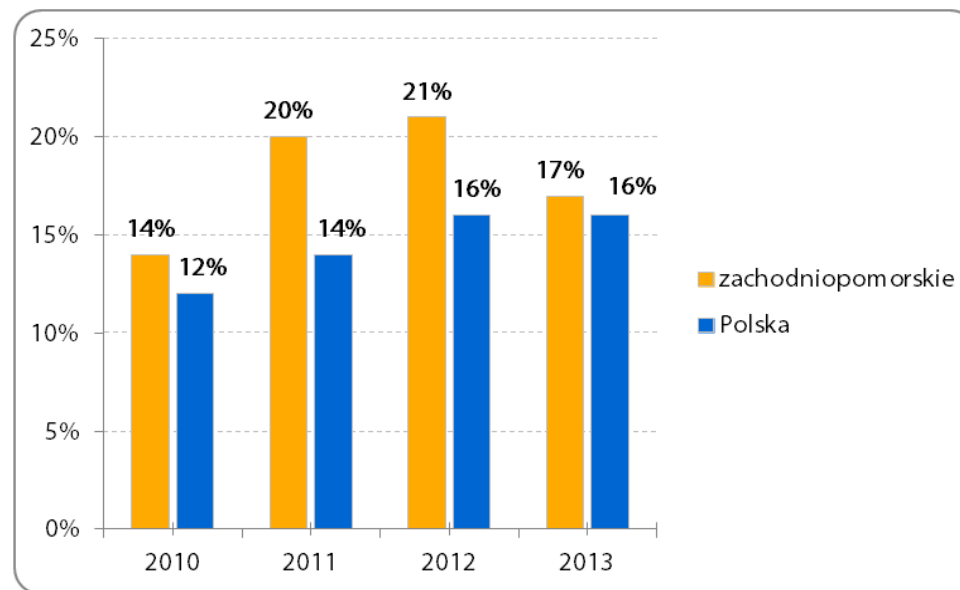
## Bezrobotni w województwie zachodniopomorskim

**Stopa bezrobocia**, rozumiana jako stosunek liczby osób nie posiadających pracy i aktywnie jej poszukujących do liczby wszystkich osób aktywnych zawodowo latach 2010-2012 wzrastała, osiągając w 2012 wartość o 5 p.p. wyższą niż w całym kraju, by rok później niemal zrównać się z wartością odnotowaną w skali ogólnopolskiej<sup>6</sup>. Dynamikę przyrostu stopy bezrobocia na przestrzeni czterech lat trwania badania BKL w Polsce i w województwie zachodniopomorskim ilustruje **wykres 1.3**. Liczebności bezrobotnych w powiatach są zbyt małe, by móc wyciągać w oparciu o nie prawomocne wnioski nawet po połączeniu danych z trzech fal badania. Mając zatem świadomość różnic pomiędzy definicjami stopy bezrobocia rejestrowanego (opierającej się o ewidencję urzędów pracy por. Janukowicz 2010) oraz stopy wyliczanej według metodologii BAEL warto przyrzeć się danym przedstawionym przez GUS (Bezrobotni oraz stopa bezrobocia wg województw, podregionów i powiatów - styczeń - sierpień 2013). Najniższe wartości w maju 2013 r. odnotowano w miastach na prawach powiatu -

<sup>6</sup>Istotną kwestią, którą należy uwzględnić podczas analizy zjawiska bezrobocia w województwie zachodniopomorskim jest fakt, że poza obszarami, które autorzy "Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Zachodniopomorskiego 2014-2020" określili mianem "głównych obszarów rozwojowych województwa" - Szczecińskiego Obszaru Metropolitalnego oraz Koszalińsko - Kołobrzesko - Białogardzkiego - nie istnieją duże zakłady pracy, co "skutkuje postępującym zmniejszeniem się mobilności zawodowej i zwiększeniem liczby osób objętych wsparciem systemu opieki społecznej" (Regionalny Program Operacyjny..., s.30)

Świnoujściu (8,7%) i Szczecinie (11,1%) oraz w powiecie kołobrzeskim (10,8%). Najwyższymi wartościami stopy bezrobocia charakteryzowały się powiaty: białogardzki (28%) i łobeski (27,4%)<sup>7</sup>. W całym województwie wartość wskaźnika wyniosła 17,2%.

**Wykres 1.3.** Stopa bezrobocia w latach 2010-2013 w Polsce i w województwie zachodniopomorskim



Źródło: BKL Badanie Ludności 2010-2013

<sup>7</sup> Na poziomie gmin największe wartości stopy bezrobocia odnotowano w czerwcu 2013 gminach powiatu szczecińskiego - Barwicach (17,9%), Szczecinku (17%) i Grzmiącej (16,9%) (Kalejdoskop Zachodniopomorskiego Rynku Pracy 2013, cz. III)

W **tabeli 1.8.** zaprezentowano rozkład odpowiedzi na pytanie o przyczyny poszukiwania pracy przez osoby bezrobotne w województwie zachodniopomorskim i całej Polsce łącznie dla trzech lat badania, uwzględniając zróżnicowanie grup ze względu na płeć.

Najczęściej przedstawiciele obu płci wskazywali na zwolnienie jako przyczynę poszukiwania pracy. Popularnym powodem we wszystkich grupach była również chęć powrotu do pracy po dłuższej przerwie.

**Tabela 1.8.** Powody poszukiwania pracy przez bezrobotnych (%) w 2013 r.\* w zachodniopomorskim i w Polsce.

	Powody poszukiwania pracy					
	zachodniopomorskie			Polska		
	K	M	ogół	K	M	ogół
zwolnienie	28	32	30	30	35	33
chęć powrotu do pracy po dł. przerwie	26	25	26	22	21	21
chęć podjęcia pierwszej pracy w życiu	16	18	17	22	18	20
potrzeba zarobienia dod. pieniędzy	19	15	17	15	14	14
inny powód	3	2	3	5	6	5
chęć zmiany dotychczasowej pracy	4	4	4	3	4	4
spodziewana redukcja zatrudnienia	2	2	2	2	3	3
przeprowadzka	2	1	2	1	0	1
N	160	225	385	3748	3518	7265

\*Braki danych nie stanowiły w przypadku żadnej z grup więcej niż 0,2 % N

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2013

Lepsze zrozumienie specyfiki bezrobocia w województwie zachodniopomorskim umożliwi uwzględnienie w analizie zmiennych dotyczących m.in. utrudnień w podejmowaniu pracy, oczekiwań płacowych, długości okresu poszukiwania pracy czy też kanałów, wykorzystywanych do tego celu przez badanych. W **tabeli 1.9.** zaprezentowano wybrane charakterystyki osób bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim i całej Polsce w podziale na płeć.

Ogląd tabeli pozwala na zauważenie następujących tendencji:

- pozostający bez pracy dłużej niż pół roku stanowią ok. 2/3 każdej z grup,
- tak mężczyźni, jak i kobiety w województwie zachodniopomorskim częściej niż w skali całej Polski wskazują na własną płeć jako utrudnienie w podjęciu pracy,
- kobiety zarówno na poziomie analizowanego województwa, jak i całego kraju częściej niż mężczyźni deklarują poszukiwanie pracy poprzez odpowiadanie na ogłoszenia zamieszczone w Internecie oraz wysoko lub bardzo wysoko oceniają u siebie podstawową dla wielu wydałoby się zawodów i prac umiejętność – komunikatywność,

- oczekiwania dotyczące płacy, którą respondent uznałby za zadowalającą są wyższe wśród bezrobotnych obu płci w zachodniopomorskim niż w całej Polsce - różnica ta może wynikać ze świadomości wyższych realiów płacowych na pobliskim niemieckim rynku pracy wśród bezrobotnych w województwie zachodniopomorskim.

**Tabela 1.9.** Wybrane charakterystyki bezrobotnych w zachodniopomorskim i Polsce w 2013 r. (dane w %)\*

	bezrobotni					
	zachodniopomorskie			Polska		
	K	M	Ogół	K	M	Ogół
pozostający bez pracy dłużej niż 6 miesięcy (%)	65	62	63	65	65	65
utrudnia podjęcie pracy: płeć (%)	10	7	8	6	1	4
utrudnia podjęcie pracy - wykształcenie (%)	36	32	33	31	30	30
bycie komunikat.: wysoka i b. wysoka samoocena (%)	65	59	62	71	60	65
szukał pracy w minionym miesiącu: odpowiadanie na ogłoszenia internet.(%)	39	31	34	45	32	38
pensja którą uznałby za w miarę zadowalającą przy podjęciu pracy (średnia obciąża 5%)	1881	2356	2150	1808	2145	1 975
N Pensja (średnia)	152	216	368	3405	3617	7 022
N	160	225	385	3524	3753	7277

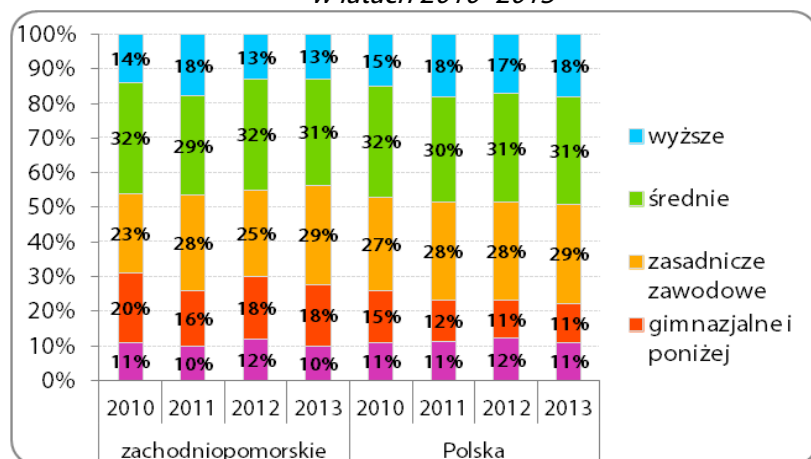
\*Braki danych nie stanowiły w przypadku żadnej z grup więcej niż 0,2% N

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2013

## Wykształcenie i doksztalcanie się mieszkańców województwa zachodniopomorskiego

Zgodnie z danymi BKL w latach 2010-2013 struktura wykształcenia ludności w wieku produkcyjnym w województwie zachodniopomorskim nie zmieniła się istotnie. W 2013 r. struktura wykształcenia w województwie zachodniopomorskim w porównaniu z tą obserwowaną w skali całego kraju charakteryzował mniejszy udział osób posiadających wyższe wykształcenie. Jednocześnie wyraźnie większy niż w skali całego kraju odsetek stanowiły osoby legitymujące się jedynie gimnazjalnym bądź niższym wykształceniem.

**Wykres 1.4.** Struktura wykształcenia w Polsce i woj. zachodniopomorskim w latach 2010-2013



Źródło: BKL - Badanie Ludności 2010-2013

Podczas gdy w całej Polsce na przestrzeni czterech analizowanych lat wzrósł udział absolwentów uczelni wyższych wśród ludności w wieku produkcyjnym, w województwie zachodniopomorskim po kilkuprocentowym wzroście w 2011 r. wrócił on do stanu sprzed roku, osiągając odsetek o 5 p.p. niższy niż w skali całego kraju. Grupę tą charakteryzują (tak w Polsce, jak i w województwie zachodniopomorskim) najwyższe wartości wskaźnika zatrudnienia (WZ), najniższe wartości stopy bezrobocia (SB) oraz najniższy procentowy udział nieaktywnych zawodowo (NIEAKT).

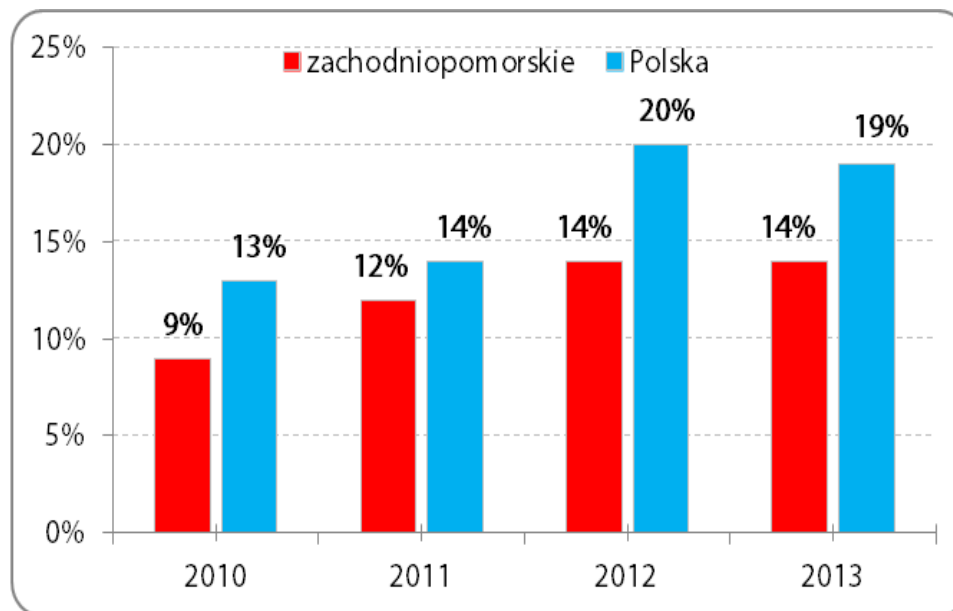
**Tabela 1.10.** Wskaźnik zatrudnienia, stopa bezrobocia i odsetek nieaktywnych zawodowo wśród absolwentów ze względu na poziom wykształcenia w zachodniopomorskim i w Polsce w 2013 r. (dane w %)

wykształcenie	zachodniopomorskie				Polska			
	WZ	SB	NIEAKT	N	WZ	SB	NIEAKT	N
gimnazjalne i niższe	37	31	46	143	37	34	44	1957
zasadnicze zawodowe	63	18	24	236	60	19	25	5040
średnie	69	13	20	249	70	14	18	5521
wyższe	78	9	13	92	85	7	8	3139

Źródło: BKL Badanie Ludności 2013

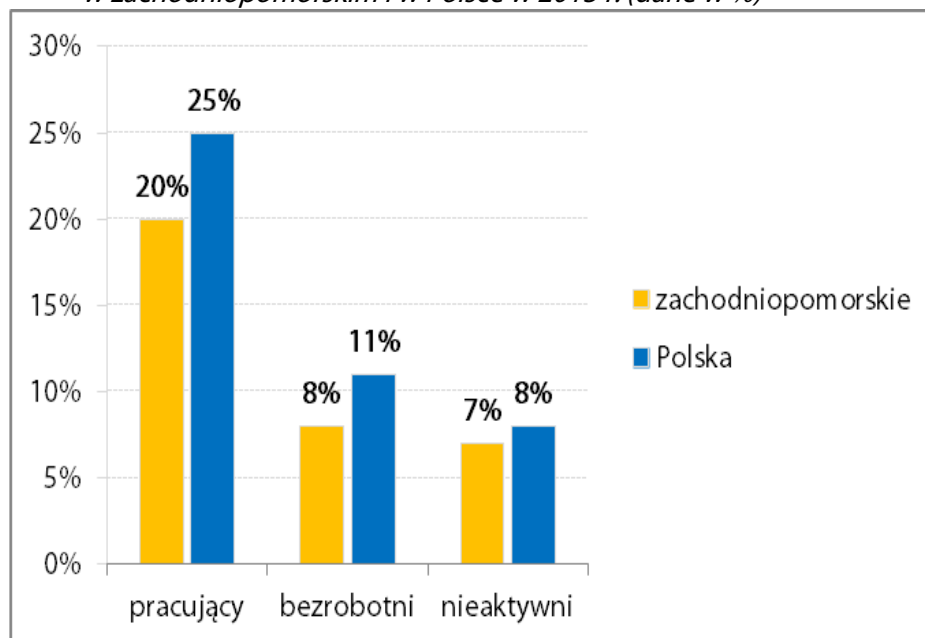
Jednym z istotnych obszarów aktywności ludności w wieku produkcyjnym, który zdiagnozować miał Bilans Kapitału Ludzkiego było doksztalanie się. Wszystkim respondentom, niezależnie od tego, czy zakończyli już edukację formalną, czy też wciąż się uczą, zadano pytanie o uczestnictwo w szkoleniach. W województwie zachodniopomorskim na przestrzeni lat 2010-2012 udział osób doksztalających się w zajęciach szkoleniowych wzrósł o 5%, w 2013 r. utrzymując się na poziomie 14% (podczas gdy w skali całego kraju wartość wskaźnika wyniosła 19%). W perspektywie całego kraju odnotowano podobną skalę przyrostu, która dokonała się w latach 2011-2012. Interpretując przedstawione na przedstawionym obok wykresie dane, należy wziąć pod uwagę fakt, że w edycjach III i IV o udział w szkoleniach pytano w inny sposób niż w pierwszych dwóch edycjach. Pytania, które zadawano respondentom w 2010 i 2011 r. mogły sprawić respondentowi nieco więcej problemów niż te zadawane w III i IV edycji, stąd odsetki osób deklarujących udział w szkoleniach mogą być w tym wypadku nieznacznie zaniżone (por. Szczucka, Turek, Worek 2012: 29).

**Wykres 1.5.** Uczestnictwo w szkoleniach w minionych 12 miesiącach (dane w %) w zachodniopomorskim i w Polsce w 2013 r. (dane w %)



Źródło: BKL Badanie Ludności 2010-2013

**Wykres. 1.6.** Uczestnictwo w szkoleniach w minionych 12 miesiącach w grupach o różnej sytuacji zawodowej w zachodniopomorskim i w Polsce w 2013 r. (dane w %)



Źródło: BKL Badanie Ludności 2013

Pracujący zarówno w Polsce, jak i w województwie zachodniopomorskim 2,5-3 razy częściej niż bezrobotni i nieaktywni zawodowo podejmowali w ostatnich 12 miesiącach aktywność szkoleniową - w skali całego kraju takich osób było w tej grupie o 5 p.p. więcej. Biorąc pod uwagę fakt, że najczęściej udział w szkoleniach wiązał się z pracą, uzasadnione wydaje się szukanie przyczyn tej różnicy w postawach pracodawców. Warto w tym kontekście zwrócić uwagę na fakt, że nieco mniejszy niż w skali całego kraju odsetek osób pracujących i jednocześnie deklarujących udział w szkoleniach w województwie zachodniopomorskim wskazywał jako przyczynę uczestnictwa w tego typu aktywności doksztalającej wymóg pracodawcy.



Struktura odpowiedzi dotycząca uczestnictwa w poszczególnych typach szkoleń była w zasadzie identyczna w Polsce i w województwie zachodniopomorskim - w 2013 r. Najczęściej uczestnictwo w nich wynikało z obowiązków pracowniczych. W dobie wielofunkcyjnego wykorzystywania Internetu zwraca uwagę niewielka popularność szkoleń e-learningowych, z których zarówno na poziomie krajowym jak i wojewódzkim korzystało 4% uczestniczących w szkoleniach.

**Tabela 1.11.** Rodzaje kursów, w których brały udział osoby deklarujące udział w szkoleniach w zachodniopomorskim i w Polsce w 2013 r. (dane w %)

	zachodnio- pomorskie	Polska
kursy obowiązkowe (np. BHP, ppoż)	42	44
kursy/szkolenia poza miejscem pracy	29	30
kursy/szkolenia w miejscu pracy (bez BHP/ppoż)	28	28
kursy/szkolenia przez Internet (e-learning)	4	4
kursy/szkolenia korespondencyjne	1	1
N	118	3337

Źródło: BKL Badanie Ludności 2013

# **Rynek pracy oczami przedsiębiorców województwa zachodniopomorskiego**

## Wprowadzenie

Zaprezentowane w niniejszym podrozdziale analizy dotyczą postrzegania sytuacji na rynku pracy przez pracodawców w woj. zachodniopomorskim. Najważniejsze dane przedstawiono w porównaniu z sytuacją na polskim rynku pracy.

Wszystkie analizy zostały wykonane w oparciu o badanie sondażowe zrealizowane wśród pracodawców w ramach IV edycji Bilansu Kapitału Ludzkiego z 2013 roku. Ankietowani reprezentowali różne branże i zatrudniali różną liczbę pracowników.

W 2013 roku uzyskano odpowiedzi od 933 pracodawców z województwa zachodniopomorskiego (16 005 w całym kraju).

Główne tematy poruszone w tej części raportu to:

- skala zapotrzebowania na nowych pracowników,
- wymagania stawiane wobec nich,
- trudności w znalezieniu odpowiednich osób do pracy,
- braki kompetencyjne wśród zatrudnionych pracowników.

## Sytuacja z województwie zachodniopomorskim w latach 2010-2013 - główne trendy

Przyglądając się danym z czterech edycji badania BKL-u zauważyć można **spadek zapotrzebowania na pracowników** w województwie zachodniopomorskim w 2013 roku w stosunku do lat poprzednich. W 2013 roku 14% pracodawców poszukiwało nowych pracowników, w 2010 roku było to 17%, 2011 – 19%, 2012 – 17%.

W każdym roku, w którym realizowano badania obserwowana jest tendencja do wykazywania większych potrzeb zatrudnieniowych wraz ze wzrostem wielkości firmy. Najczęściej nowych pracowników poszukują pracodawcy zatrudniający ponad 250 osób, najrzadziej mikroprzedsiębiorcy.

**Tabela 2.1.** Zapotrzebowanie na pracowników według wielkości przedsiębiorstwa lub instytucji w województwie zachodniopomorskim w latach 2010-2013

wielkość firmy	2010		2011		2012		2013	
	%	N	%	N	%	N	%	N
<b>1-9</b>	<b>17%</b>	127	<b>19%</b>	148	<b>17%</b>	126	<b>14%</b>	122
<b>10-49</b>	<b>18%</b>	6	<b>15%</b>	5	<b>19%</b>	7	<b>19%</b>	8
<b>50-249</b>	<b>20%</b>	2	<b>23%</b>	2	<b>20%</b>	1	<b>21%</b>	2
<b>250+</b>	<b>33%</b>	1	<b>40%</b>	1	<b>32%</b>	0	<b>32%</b>	1
<b>ogółem</b>	<b>17%</b>	135	<b>19%</b>	156	<b>17%</b>	135	<b>14%</b>	133

Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2010, 2011, 2012, 2013

**Tabela 2.2.** Zapotrzebowanie na pracowników według branży działalności pracodawcy w województwie zachodniopomorskim w latach 2010-2013\*

branża	2010		2011		2012		2013	
	%	N	%	N	%	N	%	N
przemysł i górnictwo	25%	19	44%	32	23%	17	17%	17
budow. i transport	18%	32	34%	57	23%	39	12%	24
handel, hotel., gastr.	6%	17	17%	47	16%	40	14%	43
usługi specjalistyczne	21%	38	4%	7	14%	26	15%	35
op. zdrow. i pom. społ.	33%	28	11%	10	9%	7	30%	13
ogółem	17%	135	19%	156	17%	135	14%	133

Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2010, 2011, 2012, 2013

\*Nie uwzględniono branży edukacja ze względu na małą liczebność próby.

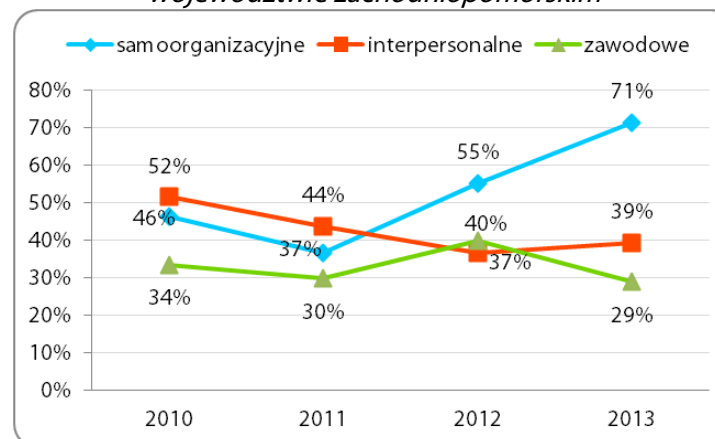
W 2013 roku w porównaniu do 2010 **największy wzrost zapotrzebowania** na pracowników nastąpił w branży **handel, hotelarstwo i gastronomia (wzrost o 158%)**. W tym samym okresie **największy spadek** gotowości do zatrudnienia nowych pracowników nastąpił w branżach: **opieka zdrowotna i pomoc społeczna (spadek o 52%)** oraz **budownictwo i transport (spadek o 25%)**. Mniejsze spadki zapotrzebowania na pracowników zanotowano również w

branży: **przemysł i górnictwo (spadek o 10%)** oraz **usługi specjalistyczne (spadek o 9%)**.

Wymagania kompetencyjne pracodawców w województwie zachodniopomorskim w latach 2010-2014 pozostawały raczej stabilne.

**Wykres 2.1** prezentuje oczekiwania kompetencyjne (na 3 najczęściej wskazywane umiejętności) wśród pracodawców w latach 2010-2013. W 2013 roku w stosunku do 2010, wyraźnie częściej pracodawcy wymagali od pracowników **kompetencji samoorganizacyjnych** (wzrost o 25 p.p.), rzadziej natomiast **kompetencji interpersonalnych** (spadek o 13 p.p.). Wymagania względem **kompetencji zawodowych** pozostawały na tym samym poziomie.

**Wykres 2.1.** Trzy najczęściej wskazywane kompetencje wymagane przez pracodawców szukających pracowników w latach 2010-2013 w województwie zachodniopomorskim



Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2010, 2011, 2012, 2013

**Tabela 2.3.** *Odsetek pracodawców poszukujących pracowników i doświadczających trudności ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy według zawodu w latach 2010-2013 w województwie zachodniopomorskim*

<b>grupa zawodowa</b>	2010	2011	2012	2013
kierownicy	12%	3%	3%	1%
specjaliści	42%	6%	18%	12%
technicy i inny średni personel	16%	14%	20%	20%
pracownicy biurowi	6%	3%	6%	8%
pracownicy usług i sprzedawcy	1%	19%	14%	23%
robotnicy wykwalifikowani	29%	36%	39%	28%
operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	14%	28%	15%	13%
robotnicy niewykwalifikowani	0%	7%	6%	13%
N	116	119	157	193

*Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2010, 2011, 2012, 2013*

W 2013 roku w porównaniu do 2010 pracodawcy z województwa zachodniopomorskiego częściej doświadczali trudności z zatrudnieniem odpowiednich osób na stanowiska: **pracowników usług i sprzedawców (wzrost o 22 p.p.)** oraz **robotników niewykwalifikowanych (wzrost o 13 p.p.)**. Stosunkowo rzadziej trudności nastroczało im znalezienie **specjalistów** (spadek o 30 p.p) oraz **kierowników** (spadek o 11 p.p.). W latach 2010-2013 niezmiennie najtrudniej było znaleźć **robotnika wykwalifikowanego**. Trudności w znalezieniu **operatorów i monterów** również pozostawały na tym samym poziomie, około 14% pracodawców zgłaszało trudności (za wyjątkiem roku 2011, kiedy było to aż 28%).

## Zapotrzebowanie na nowych pracownikach

W 2013 roku **33% pracodawców z województwa zachodniopomorskiego poszukiwało nowych pracowników** (w momencie przeprowadzania badania lub w przeciągu najbliższych 6 miesięcy). Zapotrzebowanie na nowych pracowników w województwie zachodniopomorskim było wyższe o 3 punkty procentowe niż wynik ogólnopolski (30% pracodawców w Polsce szukało nowych pracowników). Szczegóły prezentuje **tabela 2.4**.

Dodatkowych danych dostarcza analiza zapotrzebowania na pracowników według branży w jakiej działa pracodawca oraz według wielkości firmy (**tabela 2.5**). W 2013 roku w województwie zachodniopomorskim nowych pracowników poszukiwali przede wszystkim pracodawcy z branży **opieka zdrowotna i pomoc społeczna**. Aż **30%** pracodawców zajmujących się tą działalnością wskazywało na zapotrzebowanie na pracowników. Przewyższa to znacznie wynik ogólnopolski, gdzie jedynie 10% pracodawców działających w ramach opieki zdrowotnej poszukiwało pracowników.

Stosunkowo wysokie zainteresowanie zatrudnianiem nowych pracowników widoczne było w **przemysle i górnictwie**, gdzie **17%** pracodawców chciało zatrudniać. Natomiast **najmniej nowych**

**pracowników było poszukiwanych w edukacji** (4% pracodawców z tej branży planowało zatrudnienie).

**Tabela 2.4.** Odsetek pracodawców poszukujących nowych pracowników obecnie (w momencie przeprowadzania badania) lub w okresie do 6 miesięcy w woj. zachodniopomorskim i Polsce w 2013 r. (dane w %)

plany zatrudnieniowe	woj. zachodniopomorskie			Polska		
	obecnie	w najbliższych 6 miesiącach	ogółem	obecnie	w najbliższych 6 miesiącach	ogółem
	14	22	33	14	19	30
N	933	800	933	16000	13817	16000

Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2013

Plany zatrudnieniowe w województwie zachodniopomorskim były zbliżone do tych obserwowanych dla całej Polski (z wyjątkiem opisanej wcześniej branży opieka zdrowotna).

W województwie zachodniopomorskim najczęściej zapotrzebowanie na nowych pracowników zgłaszały duże firmy, zatrudniające 50 pracowników i więcej. W 2013 roku aż 23% takich przedsiębiorstw planowało zatrudniać. Odsetek ten był taki sam jak w skali kraju. W województwie zachodniopomorskim wśród dużych firmy największe zapotrzebowanie na nowych pracowników zgłaszały firmy zajmujące się **handlem, zakwaterowaniem i gastronomią**, gdzie niemal połowa badanych pracodawców (48%) planowała zatrudniać (było to o 15 punktów procentowych więcej niż w skali kraju).

**Tabela 2.5.** Odsetek firm i instytucji poszukujących pracowników według branży i wielkości zatrudnienia w woj. zachodniopomorskim i Polsce w 2013 r.

branża	Polska					woj. zachodniopomorskie				
	wielkość firmy			ogółem	N	wielkość firmy			ogółem	N
	1-9	10-49	50+			1-9	10-49	50+		
przemysł i górnictwo	15%	17%	28%	16%	2036	17%	16%	28%	17%	97
budownictwo i transport	16%	15%	24%	16%	3070	11%	16%	21%	12%	206
handel, zakwaterowanie, gastronomia, usługi wspierające	12%	16%	33%	13%	5572	13%	32%	48%	14%	320
usługi specjalistyczne	14%	11%	21%	14%	3713	15%	16%	11%	15%	233
edukacja publiczna	7%	4%	6%	6%	424	0%	9%	6%	4%	17
edukacja prywatna	12%	15%	27%	13%	274	-	-	-	-	14
opieka zdrowotna i pomoc społeczna	9%	16%	26%	10%	915	30%	23%	29%	30%	45
ogółem	13%	14%	23%	14%	16005	14%	19%	23%	14%	933

Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2013

W województwie zachodniopomorskim w segmencie małych przedsiębiorstw (10-49) najczęściej poszukiwano pracowników w branży **handel i gastronomia** (32%, o 16 punktów procentowych więcej niż w skali ogólnopolskiej). Wśród mikroprzedsiębiorców poszukujących pracowników dominowali ci reprezentujący branżę **opieka zdrowotna**

**i pomoc społeczna** (30%, o 21 punktów procentowych więcej niż w Polsce ogółem). Różnice te mogą wynikać ze specyfiki rynku pracy w województwie zachodniopomorskim, gdzie istnieje większy deficyt kandydatów do pracy w tych branżach niż ma to miejsce w skali kraju.

**Tabela 2.6.** Zapotrzebowanie na pracowników w poszczególnych zawodach wśród pracodawców szukających osób do pracy według branży prowadzonej działalności w woj. zachodniopomorskim i Polsce w 2013 r. (dane populacyjne)

woj. zachodniopomorskie	branża \ zawód	KIER	SPEC	SRED	BIUR	USLU	ROBW	OPER	ROBN	Ogółem
	przemysł i górnictwo	0	140	3024	95	45	3536	2890	1372	11102
budownictwo i transport	0	2217	98	6	98	11229	289	0	13938	
handel, hotel., gastron.	317	158	6839	1894	10692	1948	3325	3689	28862	
usługi specjalistyczne	101	5900	3014	2811	2913	2811	2811	2811	23174	
edukacja	0	451	45	0	49	0	0	0	545	
opieka zdrow. i pom. społ.	0	3100	147	0	147	2811	0	2811	9016	
ogółem	419	11966	13167	4807	13945	22336	9315	10683	86638	
Polska	przemysł i górnictwo	4156	18492	16870	5307	11272	101397	34283	12132	203908
	budownictwo i transport	3856	7172	14110	10856	11639	166637	84461	21728	320458
	handel, hotel., gastron.	5805	28387	58044	31161	180377	82639	48838	28962	464214
	usługi specjalistyczne	4600	87605	47523	36913	76896	32487	16678	5523	308226
	edukacja	962	23884	958	6005	5710	131	0	453	38103
	opieka zdrow. i pom. społ.	226	31025	13035	6362	499	3304	0	3033	57485
	ogółem	19604	196565	150541	96605	286394	386595	184260	71832	1392395

Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2013

**Tabela 2.6** ilustruje zapotrzebowanie na poszczególne zawody ze względu na branżę działalności pracodawcy. W województwie zachodniopomorskim zapotrzebowanie na największą liczę pracowników zgłosili pracodawcy z branż: **handel, hotelarstwo, gastronomia oraz**

**usługi specjalistyczne.** Zdecydowanie najmniej pracowników poszukiwano w branży **edukacja**. Stosunkowo mało poszukiwano pracowników również w **opiece zdrowotnej i pomocy społecznej.**



W 2013 roku w województwie zachodniopomorskim największe zapotrzebowanie zgłaszano na cztery następujące kategorie zawodowe:

- **robotnicy wykwalifikowani** - wśród nich najczęściej poszukiwano kolejno: robotników budowlanych, robotników obróbki metali, mechaników maszyn i urządzeń, elektryków, elektroników, robotników w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych oraz rzemieślników i robotników poligraficznych.
- **pracownicy z sektora usług i sprzedaży** – najczęściej wymieniano: sprzedawców, pracowników usług osobistych, pracowników opieki osobistej, pracowników ochrony.
- **technicy i średni personel** - najczęściej poszukiwano: średniego personelu ds. biznesu i administracji, średniego personelu ds. nauk fizycznych, chemicznych i technicznych, personelu z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury, personelu ds. zdrowia oraz techników informatyków.
- **specjaliści** – najczęściej wymieniano: specjalistów dziedzin prawa, społecznych i kultury, specjalistów ds. technologii informacyjno-komunikacyjnych, specjalistów ds. ekonomicznych i zarządzania, specjalistów ds. nauczania i wychowania oraz ds. zdrowia.

Porównując zapotrzebowanie na pracowników w województwie zachodniopomorskim do wyników ogólnopolskich zauważyć można

różnice. Otóż w Polsce cztery kategorie, na które zgłaszano największy popyt to kolejno: **robotnicy wykwalifikowani, pracownicy z sektora usług, specjaliści oraz operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń**. Znajduje to potwierdzenie w opracowaniu „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w 2013 roku” przygotowanym przez WUP w Szczecinie<sup>8</sup>. Jak wynika z analiz WUPu, wśród zawodów o najwyższym wskaźniku intensywności deficytu najczęściej pojawiają się te z grup: technicy i inny średni personel oraz robotnicy przemysłowi rzemieślnicy.

W województwie zachodniopomorskim pracodawcy z branży **budownictwo i transport** stosunkowo najczęściej poszukiwali do pracy **robotników wykwalifikowanych (ponad 11 tys.)** oraz **specjalistów (ponad 2 tys.)**.

W branży **handel, hotelarstwo i gastronomia** największy odsetek pracodawców zgłaszał zapotrzebowanie na **pracowników z sektora usług (ok. 10 tys.)** oraz **techników i średni personel (ok. 6 tys.)**.

W branżach **usługi specjalistyczne i opieka zdrowotna i pomoc społeczna** poszukiwano stosunkowo najwięcej **specjalistów** (odpowiednio 5900 i 3100).

---

<sup>8</sup> Raport dostępny w internecie: <http://www.wup.pl/pl/dla-instytucji/statystyka-badania-i-analiza/monitoring-zawodow-deficytowych/>

**Tabela 2.7.** Zapotrzebowanie na pracowników w poszczególnych zawodach wśród pracodawców szukających osób do pracy według wielkość zatrudnienia w woj. zachodniopomorskim i Polsce w 2013 r. (dane populacyjne).

zawód		wielkość firmy								
		KIER	SPEC	SRED	BIUR	USLU	ROBW	OPER	ROBN	Ogółem
woj. zachodniopomorskie	1-9	0	10611	12076	4442	12606	20884	8815	10255	79689
	10-49	419	879	1000	313	1087	1093	304	317	5413
	50+	0	476	91	52	252	358	196	111	1536
	ogółem	419	11966	13167	4807	13945	22336	9315	10683	86638
Polska	1-9	15213	166042	136639	88569	265002	356240	168974	64780	1261459
	10-49	2678	17047	8861	5276	16539	23124	11033	5113	89670
	50+	1713	13476	5041	2760	4852	7232	4253	1939	41266
	ogółem	19604	196565	150541	96605	286394	386595	184260	71832	1392395

Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2013

Zapotrzebowanie na pracowników poszczególnych kategorii zawodowych w zależności od wielkości przedsiębiorstwa ilustruje **tabela 2.7.**

Cztery kategorie, na które zgłaszano największe zapotrzebowanie na zachodniopomorskim rynku pracy (**robotnicy wykwalifikowani,**

**pracownicy z sektora usług i sprzedaży, technicy i średni personel i specjaliści**) byli najczęściej poszukiwani przez **mikroprzedsiębiorców.** Sytuacja ta jest również obserwowana w skali kraju, gdzie gotowość do zatrudniania zgłaszali głównie pracodawcy zatrudniający do 9 osób. Natomiast pracodawcy zatrudniający powyżej 50 osób najczęściej zgłaszali zapotrzebowanie na robotników wykwalifikowanych.

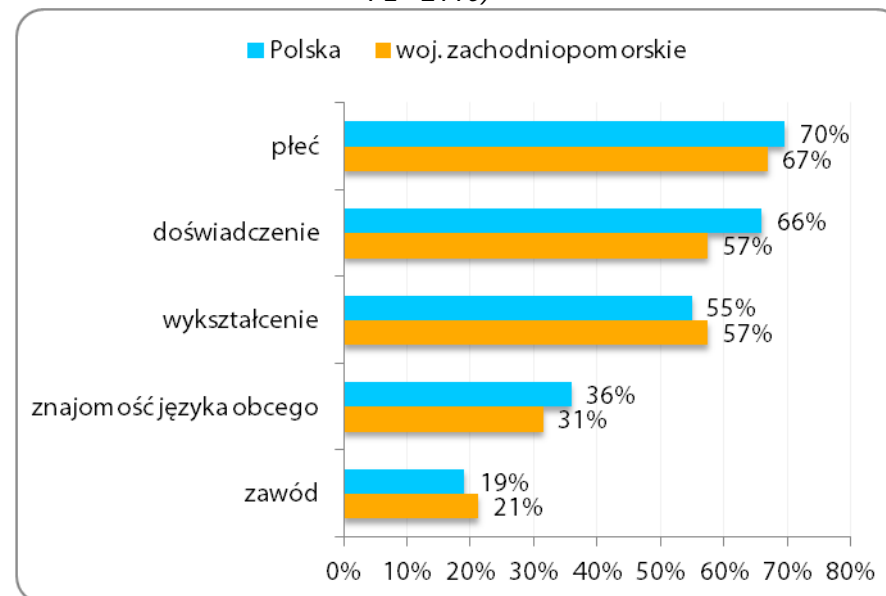
## Wymagania wobec nowych pracowników

Ogólne wymagania pracodawców z województwa zachodniopomorskiego wobec kandydatów do pracy nie różniły się znacząco od wymagań stawianych przez pracodawców z całej Polski (wykres 2.2). Najczęściej wskazywano na wymóg odpowiedniej  **płci**  (70% wskazań w Polsce, 67% w województwie zachodniopomorskim) oraz  **doświadczenia zawodowego**  (odpowiednio 66% i 57% wskazań).

Co ciekawe, wymóg posiadanego doświadczenia w województwie zachodniopomorskim był stawiany kandydatom rzadziej niż w przypadku danych ogólnopolskich (różnica 9 punktów procentowych). Wynikać to może z większych trudności w znalezieniu odpowiednich pracowników do pracy w województwie zachodniopomorskim, przez co pracodawcy nieco zaniżają swoje oczekiwania odnośnie doświadczenia zawodowego.

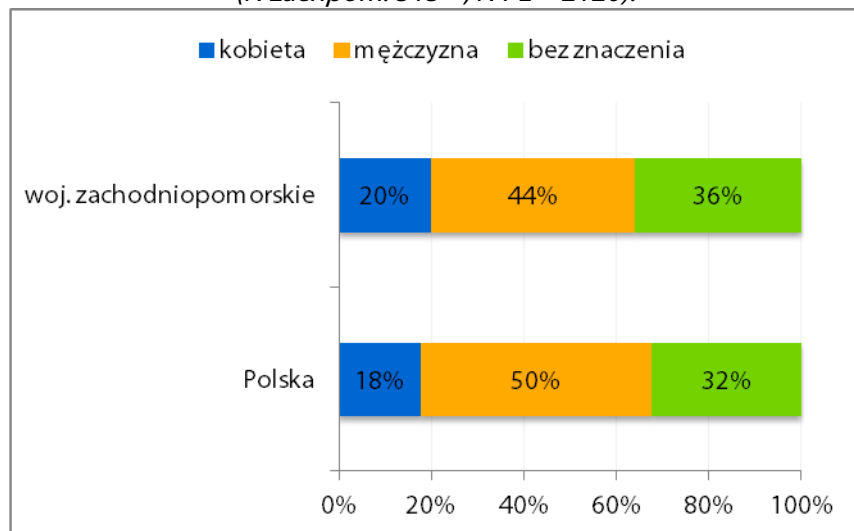
Znajomość języka obcego była wskazywana jako istotna przez 1/3 pracodawców, natomiast najrzadziej stawiano wymagania odnośnie odpowiedniego zawodu (19% wskazań w Polsce, 21% w województwie zachodniopomorskim).

**Wykres 2.2.** Ogólne wymagania pracodawców poszukujących pracowników wobec kandydatów w woj. zachodniopomorskim i Polsce w 2013 r. (N zachpom.=127, N PL =2110)



Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2013

**Wykres 2.3.** Wymagania pracodawców dotyczące płci kandydatów w woj. zachodniopomorskim i Polsce w 2013 r. (N zachpom. 313=, N PL = 2120).



Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2013

Wśród pracodawców z województwa zachodniopomorskiego, którzy wskazali, iż płeć ma znaczenie w procesie rekrutacji aż 44% przedsiębiorców preferowałoby mężczyznę (**wykres 2.3**). Z kolei 36% badanych pracodawców zadeklarowało, że płeć nie ma znaczenia, zaś 20% wolałoby zatrudnić kobietę. Odsetki te zbliżone są do wyników ogólnopolskich.

Preferowanie mężczyzn jako kandydatów do pracy można wyjaśnić specyficzną strukturą zapotrzebowania na pracowników w Polsce w

2013 roku. Pracodawcy poszukiwali przede wszystkim osób, które będą wykonywać prace robotnicze (robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń, pracownicy przy pracach prostych). W tego typu zawodach pracodawcy skłonni są bardziej zatrudniać mężczyzn.

Jak wynika z analiz ogólnopolskich, pracodawcy bardziej preferowali kobiety, gdy poszukiwali osoby na stanowisko związane z usługami i sprzedażą. Z kolei nieistotna, z perspektywy pracodawcy, była płeć w przypadku zatrudniania na stanowisko specjalistyczne bądź kierownicze.

**Tabela 2.8.** Wymagania dotyczące kompetencji do pracy w różnych zawodach zgłaszane przez pracodawców szukających pracowników w woj. zachodniopomorskim w latach 2010-2013 r.\*

kompetencje	KIER	SPEC	SRED	BIUR	USLU	ROBW	OPER	ROBN	Ogółem
kognitywne	0%	13%	19%	8%	1%	9%	0%	19%	9%
samoorganizacyjne	77%	52%	43%	81%	43%	51%	52%	59%	53%
artystyczne	0%	6%	6%	18%	14%	0%	0%	0%	5%
fizyczne	0%	0%	3%	8%	9%	29%	6%	18%	11%
interpersonalne	4%	81%	63%	17%	63%	29%	18%	25%	43%
kierownicze	71%	11%	3%	0%	0%	3%	3%	0%	5%
dyspozycyjne	22%	0%	10%	6%	1%	8%	9%	0%	6%
biurowe	0%	11%	6%	1%	0%	0%	0%	0%	3%
techniczne	21%	0%	0%	7%	9%	23%	16%	0%	10%
komputerowe	0%	4%	29%	70%	10%	0%	0%	0%	14%
matematyczne	0%	0%	0%	0%	4%	0%	4%	0%	1%
zawodowe	52%	30%	19%	1%	46%	49%	31%	19%	32%
inne	2%	3%	6%	0%	5%	6%	5%	31%	6%
językowe	0%	14%	22%	2%	10%	0%	20%	0%	10%
kwalfikacje	0%	1%	15%	0%	8%	6%	19%	13%	9%
ogółem	23	124	72	31	94	136	68	27	575

Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2010-2013

\*Ze względu na możliwość wybrania kilku odpowiedzi procenty nie sumują się do 100.

W ramach badania pracodawcy określali również szczegółowe wymogi kompetencyjne względem kandydatów do pracy. Uzyskano informacje odnośnie 14 grup kompetencji, jakich pożądanu u osób ubiegających się o pracę (tabela 2.8).

W latach 2010-2013 w województwie zachodniopomorskim ankietowani pracodawcy najczęściej oczekiwali od kandydatów do pracy **umiejętności samoorganizacyjnych** (53% wskazań) oraz **umiejętności interpersonalnych** (43%) i **zawodowych** (32%).

Do umiejętności **samoorganizacyjnych** zaliczyć można takie cechy jak: umiejętność samoorganizacji pracy, przejawianie inicjatywy, terminowość, przedsiębiorczość, odporność na stres. Na znaczenie tej kompetencji wskazywali wszyscy pracodawcy, zatrudniających w różnych zawodach. Szczególnie jednak, kompetencja ta ważna była na stanowiskach **biurowych i kierowniczych**.

Warto przyjrzeć się, jakie oczekiwania kompetencyjne formułowali pracodawcy w zależności od stanowiska, na które poszukiwano pracownika (w ramach wielkich grup zawodów).

W grupie zawodowej, w której zaobserwowano największe zapotrzebowanie na pracowników – **robotnicy wykwalifikowani** – najczęściej wskazywano na potrzebę posiadania umiejętności **samoorganizacyjnych** (51%) i **zawodowych** (49% wskazań). Istotne były również umiejętności **fizyczne, interpersonalne oraz techniczne**, polegające na obsłudze, montowaniu i naprawie urządzeń.

Od pracowników z sektora **usług i sprzedaży** pracodawcy oczekiwali przede wszystkim kompetencji **interpersonalnych**, związanych z kontaktami z ludźmi, współpracą w zespole (63% wskazań). Ponadto wymagano posiadania umiejętności **zawodowych** (kompetencji właściwych dla pracy w danym zawodzie) i **samoorganizacyjnych**.

Pracodawcy poszukujący **specjalistów** zwracali przede wszystkim uwagę na umiejętności **interpersonalne** – aż 83% badanych wskazało na istotność tej kompetencji. Ponad połowa badanych podkreśliła również rolę umiejętności **samoorganizacyjnych**.

W przypadku **pracowników biurowych** przedsiębiorcy najczęściej oczekiwali umiejętności **samoorganizacyjnych** (81%) i **komputerowych** (70%). Natomiast względem **techników i personelu średniego szczebla** formułowano oczekiwania kompetencji **interpersonalnych** (63%) oraz **samoorganizacyjnych** (43%).

Stosunkowo rzadko pracodawcy wymagali kompetencji matematycznych, biurowych i artystycznych.

**Tabela 2.9.** Sposoby poszukiwania pracowników przez pracodawców różnych branż i wielkości w woj. zachodniopomorskim i Polsce w 2013 r. (dane w %)

	sposób rekrutacji	branża											ogółem
		przem. i górn.	budow. i transp.	handel, hotel., gastron.	usługi specjalis.	eduk. publ.	eduk. pryw.	opieka zdrow.	1-9	10-49	50-249	250+	
woj. zachodniopomorskie	powiatowe urzędy pracy	74	43	56	63	68	54	85	57	72	79	67	58
	prywatne biura pośrednictwa pracy	17	7	10	10	1	1	13	10	11	12	29	10
	head hunterzy	3	2	2	0	0	0	0	1	2	2	17	1
	szkolne i akademickie ośrodki kariery	3	4	4	2	3	17	1	3	6	10	16	4
	ogłoszenia prasowe	55	44	36	38	22	36	43	40	48	57	65	40
	ogłoszenia w internecie	32	37	46	39	50	72	71	42	46	62	84	42
	ogłoszenia rozwieszane w firmie	20	17	24	18	27	9	30	20	18	24	38	20
	polecenie rodziny i znajomych	67	70	66	68	16	63	55	67	53	50	61	66
	targi pracy	5	0	0	0	3	0	13	1	6	5	26	1
	N	151	121	213	90	108	25	51	289	314	121	35	759
Polska	powiatowe urzędy pracy	63	52	55	54	85	52	67	55	68	79	74	56
	prywatne biura pośrednictwa pracy	12	7	7	8	2	3	4	7	9	15	28	8
	head hunterzy	3	2	2	4	1	2	0	2	3	7	20	3
	szkolne i akademickie ośrodki kariery	6	2	4	9	6	13	4	5	5	11	29	5
	ogłoszenia prasowe	45	42	35	36	23	37	29	37	41	53	67	37
	ogłoszenia w internecie	36	34	34	43	37	50	46	36	43	59	82	37
	ogłoszenia rozwieszane w firmie	18	13	22	13	21	9	29	18	18	24	38	18
	polecenie rodziny i znajomych	66	78	70	61	21	62	49	68	53	47	54	67
	targi pracy	4	2	2	3	3	5	2	2	4	10	25	3
	N	3069	1938	3418	2013	2498	402	966	4838	5798	2648	1022	14306

Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2013

## Sposoby poszukiwania pracowników

Pracodawcy poszukują nowych pracowników na różne sposoby (**tabela 2.9**). Jak wynika z danych BKL-u, w 2013 roku przedsiębiorcy z województwa zachodniopomorskiego rekrutowali pracowników przede wszystkim **drogą poleceń znajomych i rodziny** (66% wskazań). Korzystanie z tej metody rekrutacji jest popularne w całej Polsce – 67% pracodawców wykorzystuje ją do znalezienia nowych pracowników.

Drugim pod względem popularności sposobem rekrutacji pracowników wśród zachodniopomorskich pracodawców było korzystanie z usług **Powiatowych Urzędów Pracy** (58%). Stosunkowo często pracodawcy korzystali również z zamieszczania **ofert w internecie** (42%) i **w prasie** (40%). Co piąty pracodawca, aby znaleźć pracownika rozwieszał **ogłoszenia w obrębie własnej firmy**.

Mało rozpowszechnioną metodą poszukiwania pracowników jest korzystanie z usług tzw. „łowców głów” (**head hunterów**), którzy zajmują się składaniem konkurencyjnych ofert pracy pracownikom już zatrudnionym w innej firmie. Jedynie 1% pracodawców w województwie zachodniopomorskim deklaruje wykorzystanie tej metody. Równie rzadko pracodawcy szukają pracowników na **targach pracy**.

Wykorzystanie **szkolnych i akademickich biur karier** nie jest powszechne (4%).

Wyniki województwa zachodniopomorskiego odzwierciedlają dokładnie strukturę wyników ogólnopolskich.

Preferencje dotyczące metod rekrutacji różnią się w zależności od branży w jakiej działa firma oraz ze względu na jej wielkość. Zachodniopomorscy pracodawcy z branż: przemysł i górnictwo, edukacja publiczna, opieka zdrowotna i pomoc społeczna, częściej korzystają z usług PUP-u, niż z polecenia rodziny i znajomych. Z kolei uwzględnienie **wielkości firmy** pozwala zauważyć, iż wraz ze wzrostem firmy **rośnie zróżnicowanie w wykorzystaniu metod poszukiwania pracowników**. Firmy w województwie zachodniopomorskim zatrudniające 250 pracowników i więcej przede wszystkim zamieszczają oferty pracy w internecie (84%). Znacznie częściej niż mniejsze firmy korzystają z **prywatnych biur pośrednictwa pracy** (29%), z usług **head hunterów** (17%) oraz poszukują potencjalnych pracowników na **targach pracy** (26%).



## Trudności w znalezieniu odpowiednich osób do pracy

Wyniki badania BKL-u pozwoliły poznać skalę problemu z jakim borykają się pracodawcy, polegającym na trudnościach ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy.

Pracodawców, którzy deklarowali aktualne poszukiwanie kandydatów do pracy, pytano o ewentualne trudności w znalezieniu odpowiednich kandydatów (**tabela 2.10**). W województwie zachodniopomorskim na ten problem wskazało aż **78% pracodawców**, tyle samo co ogólnie w Polsce.

Największy problem ze znalezieniem pracowników w województwie zachodniopomorskim dotyczył trzech branż: **budownictwo i transport, przemysł i górnictwo oraz edukacja**, gdzie odpowiednio **85%, 84%**

**i 84%** pracodawców zgłaszało problemy z rekrutacją osób do pracy. Dane te są zbliżone do wyników dla całej Polski, z wyjątkiem branży edukacyjnej. Ogólnie w kraju nie zgłaszano aż tak dużych problemów ze znalezieniem pracowników w tej branży (różnica 33 punktów procentowych). Jak wynika z monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych przeprowadzonego przez WUP w 2013 roku w Szczecinie, wśród zawodów o najwyższym wskaźniku intensywności deficytu znalazł się nauczyciel przyrody w szkole podstawowej. Większość zawodów wykonywanych przez nauczycieli znajduje się w równowadze.

Trudności rekrutacyjne dotyczyły w takim samym stopniu mikro, małych i dużych przedsiębiorców.

**Tabela 2.10.** Odsetek pracodawców poszukujących pracowników i mających problemy ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy w woj. zachodniopomorskim i Polsce w 2013 r. (dane w %)

branża	przem. i górn.	budow. i transp.	handel, hotel., gastron.	usługi specjalis.	eduk.	opieka zdrow.	1-9	10-49	50+	ogółem
<b>woj. zachodniopomorskie</b>	84	85	79	75	84	67	79	71	76	78
N	14	20	32	26	1	9	95	6	2	102
<b>Polska</b>	80	85	77	75	51	73	79	75	61	78
N	258	415	540	370	30	67	1535	105	40	1679

Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2013

**Tabela 2.11.** Zawody, w których występowały największe trudności ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy, zgłaszane przez pracodawców z różnych branż i wielkości w woj. zachodniopomorskim w 2013 r. (dane w %)

wielka grupa zawodowa branża	KIER	SPEC	SRED	BIUR	USLU	ROBW	OPER	ROBN	N
przem. i górn.	9	2	11	9	0	61	27	1	41
budow. i transp.	0	6	1	6	13	59	21	7	34
handel, hotel, gastron.	0	1	25	7	46	7	10	25	59
usługi specjalis.	0	25	38	12	12	12	0	13	15
edukacja publ.	0	74	12	0	13	0	0	0	8
edukacja pryw.	0	100	0	0	0	0	0	0	4
opieka zdrow.	0	97	48	0	1	0	0	0	13
1-9	1	12	20	8	23	28	13	14	66
10-49	0	17	25	5	14	33	12	11	73
50+	6	30	12	6	16	20	14	15	35
ogółem	1	12	20	8	23	28	13	14	174

Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2013

W odniesieniu do kategorii zawodowych pracowników (tabela 2.11), najwięcej problemów sprawiała im rekrutacja **robotników wykwalifikowanych, pracowników usług i sprzedaży oraz techników i personelu średniego szczebla** (problemy zgłaszało odpowiednio 28%, 23% i 20% zachodniopomorskich pracodawców).

W przypadku branży edukacji i opieka zdrowotna pracodawcy mieli duże problemy ze znalezieniem osób na stanowiska **specjalistyczne** (ponad 3/4 badanych wskazywało na trudności). W branży opieka zdrowotna i pomoc społeczna dostrzegano również problem ze znalezieniem odpowiedniego **personelu średniego szczebla** (48%).

W branży handel, hotelarstwo, gastronomia problemy z rekrutacją dotyczyły głównie kandydatów do pracy na stanowiska **usługowe i sprzedażowe** (46% wskazań).

Pracodawcy z mikro i małych firm przede wszystkim mieli trudności ze znalezieniem **robotników wykwalifikowanych** (odpowiednio 28% i 33%). Natomiast w firmach zatrudniających ponad 50 osób, problem stanowili specjaliści – 30% pracodawców zgłaszało problemy z ich rekrutacją.

**Wykres 2.4.** Powody nieznaalezienia odpowiednich osób do pracy wśród pracodawców zgłaszających problemy z rekrutacją pracowników w woj. zachodniopomorskim i Polsce w 2013 r. (N zachpom. = 199, N PL = 3013)



Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2013

Zarówno w województwie zachodniopomorskim, jak i w całej Polsce, zdecydowana większość pracodawców, którzy mieli problem ze znalezieniem odpowiednich kandydatów do pracy, deklarowała iż głównym tego powodem było **niespełnienie ich oczekiwań przez kandydatów**. Wskazało tak **83%** zachodniopomorskich pracodawców (spośród tych, mających trudności rekrutacyjne).

Kolejne powody trudności rekrutacyjnych były rzadko wybierane przez pracodawców: **11%** przedsiębiorców z województwa zachodniopomorskiego przyznało, iż **kandydatom nie odpowiadały zaproponowane warunki pracy**, zaś **6%** pracodawców doświadczyło **braku odpowiedzi na ofertę pracy**.

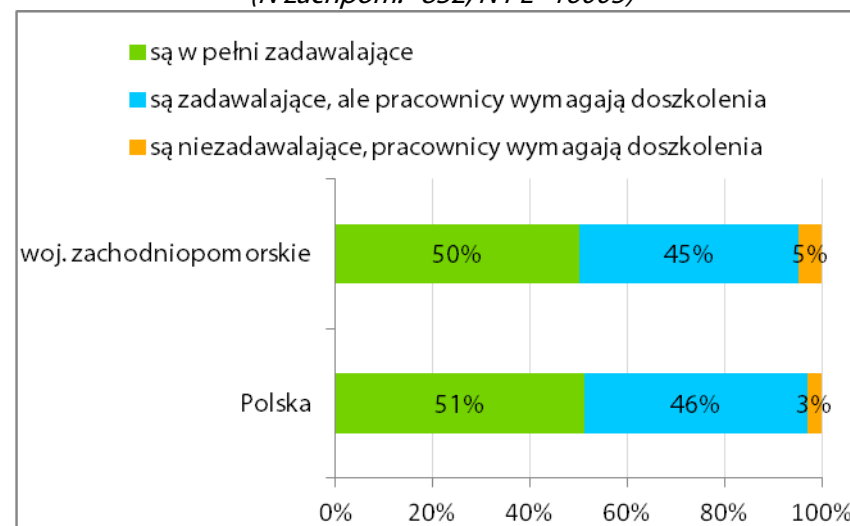
## Braki kompetencji zatrudnionych pracowników

W badaniu BKL poproszono respondentów o dokonanie oceny kompetencji aktualnie zatrudnionych pracowników. Wyniki w województwie zachodniopomorskim niemal idealnie odzwierciedlają opinie pracodawców w skali kraju (**wykres 2.5**). Połowa badanych pracodawców była **w pełni zadowolona z kompetencji swoich pracowników**. Jednakże pozostali respondenci wskazywali na konieczność doszkolenia pracowników. 45% przedsiębiorców w województwie zachodniopomorskim oceniła kompetencje pracowników jako zadowalające, ale wymagające udziału w dodatkowych szkoleniach. 5% pracodawców uznała, iż umiejętności pracowników są niezadawalające i wymagają doszkolenia.

**Tabele 2.12 i 2.13** prezentują jak pracodawcy z różnych branż i różnej wielkości firm i instytucji oceniali potrzeby doszkolenia swoich pracowników. Uwzględniono kategorię pracodawców, którzy zadeklarowali, iż kompetencje ich pracowników są zadowalające, ale wymagają doszkolenia.

Podobnie jak w Polsce ogółem, wśród zachodniopomorskim pracodawców na najwyższe potrzeby doszkolenia pracowników wskazywali pracodawcy z branży **opieka zdrowotna** (60%), **edukacja** (57%) i **usługi specjalistyczne** (52%). Najrzadziej wymagano dodatkowego doszkolenia w branży **przemysł i górnictwo** (35%).

**Wykres 2.5.** Ocena poziomu kompetencji aktualnie zatrudnionych pracowników w woj. zachodniopomorskim i Polsce w 2013 r. (N zachpom.=832, N PL=16005)



Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2013

**Tabela 2.12.** Odsetek pracodawców zadowolonych z kompetencji zatrudnionych pracowników i wskazujących na konieczność doszkolenia według branży działalności pracodawcy w woj. zachodniopomorskim i Polsce w 2013 r.

branża	Polska		woj. zachodniopomorskie	
	%	N	%	N
przem. i górn.	41%	837	35%	34
budow. i transp.	42%	1287	40%	82
handel, hotel., gastron.	41%	2261	43%	137
usługi specjalis.	53%	1973	52%	122
edukacja	57%	398	57%	18
opieka zdrow.	60%	552	60%	28
ogółem	46%	7309	45%	421

Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2013

Potrzeby doszkalania pracowników rosną wraz ze wzrostem wielkości firmy. Im większa firma, tym częściej przedsiębiorcy wskazywali na konieczność udziału w kursach doszkalających. W województwie zachodniopomorskim aż **83% firm zatrudniających ponad 250 osób** deklarowało potrzebę podniesienia kwalifikacji zatrudnionych pracowników.

**Tabela 2.13.** Odsetek pracodawców zadowolonych z kompetencji zatrudnionych pracowników i wskazujących na konieczność doszkolenia według wielkości firmy w woj. zachodniopomorskim i Polsce w 2013 r.

wielkość firmy	Polska	woj. zachodniopomorskie
1-9	45%	44%
10-49	53%	58%
50-249	63%	69%
250+	75%	83%
N	7309	421

Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2013

W mikroprzedsiębiorstwach (1-9 osób) jedynie 44% pracodawców uważa, że pracownicy wymagają doszkolenia. Takie różnice mogą wynikać z faktu posiadania większych środków na szkolenia w dużych firmach. Ponadto w dużych przedsiębiorstwach stanowiska są bardziej wyspecjalizowane i wymagają poznania wielu zasad oraz standardów funkcjonowania na początku pracy.

**Tabela 2.14.** Braki kompetencyjne u aktualnie zatrudnionych pracowników w różnych branżach i wielkościach w woj. zachodniopomorskim w 2013 r. (odsetek pracodawców, którzy wskazali na potrzebę podniesienia kompetencji zatrudnionych osób)

	przem. i górn.	budow. i transp.	handel, hotel., gastron.	usługi specjalis.	edukacja	opieka zdrow.	1-9	10-49	50+	ogółem
kompetencje kognitywne	3	3	2	0	1	0	3	0	2	2
kompetencje indywidualne, psychologiczne	26	15	22	18	14	8	20	18	17	18
kompetencje kulturalne	0	0	2	0	0	0	1	0	0	0
kompetencje fizyczne	3	1	2	0	0	0	1	0	2	1
kompetencje interpersonalne	9	3	20	10	26	14	13	18	12	15
kompetencje kierownicze	4	1	0	5	3	3	2	1	5	2
dyspozycyjne	0	0	1	2	1	0	1	0	0	1
kompetencje biurowe, proceduralne	18	25	9	32	35	19	15	27	23	22
kompetencje techniczne	18	6	8	3	3	6	7	7	9	8
kompetencje komputerowe	6	4	7	7	14	8	6	10	7	8
kompetencje matematyczne	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
kompetencje zawodowe	41	56	53	45	55	58	49	54	48	51
kompetencje inne	1	0	2	2	5	3	1	1	5	2
znajomość języków obcych	6	10	13	2	4	3	8	6	10	7
kwalifikacje - wykształcenie, uprawnienia	12	9	4	10	1	11	6	6	9	7
N	78	68	121	60	101	36	144	210	110	464

Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2013

Pracodawcy z województwa zachodniopomorskiego wskazujący na potrzebę podniesienia kwalifikacji osób zatrudnionych zdecydowanie najczęściej mówili o potrzebie doszkalania czterech rodzajów kompetencji (tabela 2.14):

- **zawodowych** (51% pracodawców),
- **biurowych, proceduralnych** (22%),
- **indywidualnych, psychologicznych** (18%),
- **interpersonalnych** (15%).

Pracodawcy z branży produkcyjnych (**przemysł i górnictwo, budownictwo i transport**), najczęściej zgłaszali zapotrzebowanie na doszkolenie swoich pracowników w zakresie umiejętności zawodowych, biurowych i indywidualnych, rzadziej zaś interpersonalnych. Dodatkowo w tych branżach wskazywano na konieczność doszkolenia umiejętności technicznych.

W branży **usługi specjalistyczne i edukacja** umiejętność biurowe pracowników nie spełniały oczekiwań pracodawców. Na potrzebę ich doszkolenia wskazywało odpowiednio 32% i 35% pracodawców z danej branży.

Zachodniopomorscy pracodawcy właściwie w ogóle nie widzieli potrzeby doszkalania następujących kompetencji: kulturalnych, matematycznych, fizycznych, dyspozycyjnych, kognitywnych i kierowniczych.

## Zmiany w zatrudnieniu

Większość badanych pracodawców w województwie zachodniopomorskim, zapytanych o prognozy dotyczące ewentualnych zmian w zatrudnieniu w ciągu najbliższego roku, deklaruje że **nie ulegnie ono zmianie (63%)**. Spadek zatrudnienia w swojej firmie prognozuje 14% badanych. Natomiast wzrost przewiduje 23%. Deklaracje na poziomie wojewódzkim są zbieżne z deklaracjami na poziomie ogólnopolskim (**tabela 2.15**).

Największą redukcję zatrudnienia przewidują pracodawcy zatrudniający powyżej 50 pracowników (28%). Najwyższy wzrost zatrudnienia przewidują mikroprzedsiębiorcy (23%).

Wśród wyróżnionych branży pracodawców największym deklarowanym **spadkiem zatrudnienia** odznacza się sektor **edukacji** (32%). Deklarowany odsetek przekracza przeciętną krajową dla tej kategorii aż o 8 punktów procentowych.

Największy **wzrost zatrudnienia** przewidują pracodawcy z branż produkcyjnych: **budownictwo i transport (34%) i przemysł i górnictwo (27%)**.

W przypadku pracodawców z branży **hotelarstwo, handel, gastronomia** oraz **usługi specjalistyczne wzrost zatrudnienia planuje 20%** pracodawców.

**Tabela 2.15.** Prognozy dotyczące zmiany zatrudnienia w ciągu kolejnych 12 miesięcy w podziale na branże i wielkość firmy w woj. zachodniopomorskim i Polsce w 2013 r. (dane w %)

	woj. zachodniopomorskie				Polska			
	spadnie	wzrosnie	bez zmian	N	spadnie	wzrosnie	bez zmian	N
przem. i górn.	12%	27%	62%	112	11%	25%	64%	2289
budow. i transp.	17%	34%	48%	156	13%	31%	56%	2676
handel, hotel., gastron.	16%	20%	64%	259	14%	20%	66%	4474
usługi specjalis.	9%	20%	71%	254	9%	24%	68%	3666
edukacja	32%	10%	58%	31	24%	16%	60%	774
opieka zdrow.	20%	18%	63%	37	8%	19%	74%	803
1-9	14%	23%	63%	820	12%	24%	64%	13771
10-49	15%	19%	66%	41	16%	18%	66%	982
50+	28%	12%	60%	10	26%	16%	58%	272
ogółem	14%	23%	63%	872	12%	23%	64%	15024

Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2013



**Tabela 2.16.** Przyczyny ograniczające wzrost zatrudnienia w zależności od branży oraz wielkości firmy/institucji w woj. zachodniopomorskim i Polsce w 2013 r.

Ograniczenia		przem. i górn.	budow. i transp.	handel, hotel, gastron.	usługi specjalis.	edukacja	opieka zdrow.	1-9	10-49	50+	ogółem
woj. zachodniopomorskie	niestabilna sytuacja gospodarcza	79%	82%	74%	77%	57%	76%	77%	73%	60%	77%
	trudny dostęp do kredytów dla firm	33%	31%	31%	19%	13%	1%	26%	20%	12%	26%
	wysokie oprocentowanie kredytów dla firm	53%	50%	44%	35%	18%	7%	42%	38%	20%	42%
	wysokie oczekiwania płacowe pracowników	51%	60%	36%	52%	47%	52%	48%	51%	44%	48%
	zbyt wysokie pozapłacowe koszty pracy	89%	86%	73%	78%	47%	84%	79%	76%	53%	79%
	zbyt wysokie podatki	77%	83%	78%	73%	40%	70%	77%	70%	53%	76%
	brak odpowiednich kandydatów do pracy	65%	36%	36%	33%	27%	29%	39%	34%	31%	38%
	skomplikowane przepisy i regulacje prawne	65%	68%	56%	39%	34%	74%	56%	54%	44%	56%
	silna konkurencja na rynku	52%	69%	66%	46%	36%	41%	57%	53%	43%	57%
	zła sytuacja finansowa firmy	27%	25%	40%	28%	47%	30%	31%	31%	24%	31%
	N	134	140	176	113	109	45	298	295	141	734
Polska	niestabilna sytuacja gospodarcza	80%	87%	80%	72%	59%	56%	78%	73%	68%	77%
	trudny dostęp do kredytów dla firm	26%	32%	24%	20%	15%	10%	24%	19%	14%	23%
	wysokie oprocentowanie kredytów dla firm	42%	52%	40%	31%	19%	25%	39%	32%	26%	39%
	wysokie oczekiwania płacowe pracowników	46%	48%	44%	43%	30%	39%	44%	43%	47%	44%
	zbyt wysokie pozapłacowe koszty pracy	81%	83%	83%	76%	57%	65%	80%	69%	62%	79%
	zbyt wysokie podatki	81%	82%	81%	72%	48%	56%	77%	65%	54%	76%
	brak odpowiednich kandydatów do pracy	44%	43%	33%	34%	18%	26%	37%	30%	29%	36%
	skomplikowane przepisy i regulacje prawne	61%	67%	60%	51%	48%	49%	59%	53%	46%	58%
	silna konkurencja na rynku	66%	72%	71%	52%	44%	32%	62%	57%	56%	62%
	zła sytuacja finansowa firmy	26%	28%	29%	26%	36%	29%	28%	31%	28%	28%
	N	3166	2013	3096	2105	2444	873	5103	5454	3397	13954

Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2013

Pracodawcy w województwie zachodniopomorskim najczęściej wskazywali na trzy główne przyczyny ograniczające wzrost zatrudnienia, były to:

- **zbyt wysokie pozapłacowe koszty pracy (79%),**
- **niestabilna sytuacja gospodarcza (77%),**
- **zbyt wysokie podatki (76%).**

Odpowiedzi te są zbieżne z tymi obserwowanymi na poziomie krajowym.

Najczęściej tego rodzaju problemy zgłaszali przedsiębiorcy z branż produkcyjnych: **przemysł i górnictwo oraz budownictwo i transport** oraz w **opiece zdrowotnej i pomocy społecznej**. W tych branżach działalności szczególnie dotkliwe były dla pracodawców **pozapłacowe koszty pracy** – ponad **80%** przedsiębiorców postrzegало to jako przeszkodę w zwiększania zatrudnienia.

Również dla mikro i małych pracodawcy opisane wcześniej czynniki zewnętrzne były traktowane jako główne ograniczenia w zwiększaniu zatrudnienia.

Innym ważnym czynnikiem zgłaszanym przez około niemal 60% pracodawców z województwa zachodniopomorskiego była **silna konkurencja na rynku oraz skomplikowane przepisy i regulacje**

**prawne**. Te utrudnienia zgłaszane były najczęściej przez pracodawców z branż **budownictwo i transport, handel, hotelarstwo, gastronomia oraz przemysł i górnictwo** (niemal 70%). **Skomplikowane przepisy i regulacje prawne** stanowiły również trudność dla pracodawców w branży **opieka zdrowotna** (74%). Co ciekawe, ograniczenie to nie jest aż tak dostrzegalne w tej branży w skali kraju (różnica o 25 punktów procentowych).

Pracodawcy z branży **edukacja** stosunkowo często wskazywali jako ograniczenie w zatrudnianiu **złą sytuację finansową firmy** (47%).

Jak wynika z danych, najsilniejszy wpływ na decyzje o zmianie zatrudnienia mają koszty, jakie ponoszą pracodawcy zatrudniając pracownika oraz regulacje prawne, na jakich to zatrudnienie się opiera.

## Szkolenie pracowników

Jak wynika z danych dotyczących prowadzenia szkoleń, w 2013 roku **41% pracodawców z województwa zachodniopomorskiego deklarowało prowadzenie kursów i szkoleń dla pracowników.**

Odsetek ten jest zbliżony do danych ogólnopolskich.

Im większa firma, tym odsetek pracodawców szkolących pracowników rośnie. Najczęściej kursy doszkalające oferowali pracodawcy z firm zatrudniających ponad 50 osób (82%). W firmach liczących od 1 do 9 pracowników szkolenia prowadzi 39% przedsiębiorców.

Wśród analizowanych branż największy odsetek pracodawców szkolił pracowników w **edukacji (52%)**. Szkolenia oferowali też pracodawcy z branż: **usługi specjalistyczne i opieka zdrowotna i pomoc społeczna** (52% w obydwu przypadkach). Najrzadziej doszkalać deklarowali pracodawcy z branży handel, hotelarstwo i gastronomia (30%). Było to o 4 punkty procentowe mniej niż w skali kraju.

**Tabela 2.17.** Odsetek pracodawców deklarujących prowadzenie kursów i szkoleń dla pracowników (poza obowiązkowymi) w 2013 r. ze względu na branżę oraz wielkość zatrudnienia w woj. zachodniopomorskim i Polsce

branża	woj. zachodniopomorskie					Polska				
	1-9	10-49	50+	ogółem	N	1-9	10-49	50+	ogółem	N
przem. i górn.	32%	47%	77%	35%	97	30%	38%	77%	33%	2036
budow. i transp.	39%	69%	65%	40%	206	36%	45%	72%	37%	3070
handel, hotel., gastron.	29%	51%	84%	30%	320	33%	52%	71%	34%	5572
usługi specjalis.	52%	66%	89%	52%	233	52%	65%	82%	52%	3711
edukacja	68%	75%	89%	72%	31	69%	83%	86%	74%	698
opieka zdrow.	50%	73%	88%	52%	45	63%	73%	83%	64%	915
ogółem	39%	60%	82%	41%	933	41%	56%	79%	42%	16002

Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2013

**Tabela 2.18.** *Formy inwestowania w rozwój kwalifikacji i umiejętności pracowników według wielkości podmiotu w woj. zachodniopomorskim i Polsce w 2013 r.*

Formy inwestowania w pracowników	woj. zachodniopomorskie					Polska				
	1-9	10-49	50+	ogółem	N	1-9	10-49	50+	ogółem	N
dofinansowanie nauki pracowników w szkołach zawodowych i średnich	5%	3%	10%	5%	933	5%	6%	9%	5%	15988
dofinansowanie nauki pracowników w szkołach wyższych	8%	19%	42%	9%	933	7%	18%	46%	8%	15990
konferencje, seminaria, warsztaty	19%	30%	48%	20%	933	19%	33%	53%	20%	15976
system oceny kompetencji pracowników	23%	32%	40%	24%	927	22%	37%	47%	23%	15908
indywidualne plany rozwoju pracowników	18%	19%	28%	18%	931	17%	23%	31%	18%	15922
dofinansowanie samokształcenia pracowników	35%	52%	60%	36%	933	39%	48%	59%	40%	15990

*Źródło: BKL - Badanie Pracodawców 2013*

Formy inwestowania w rozwój kwalifikacji i umiejętności pracowników ilustruje **tabela 2.18.** W województwie zachodniopomorskim pracodawcy najczęściej **dofinansowali samokształcenie pracowników** (36%). Popularne było inwestowanie w **system oceny kompetencji pracowników** (24%) oraz **udział pracowników w konferencjach, seminariach i warsztatach.** W województwie zachodniopomorskim w mikro (1-9 osób)

i małych firmach (10-49) znacznie rzadziej pracodawcy oferują doksztalcenie niż ma to miejsce w skali kraju. W firmach zatrudniających ponad 50 osób inwestowanie w rozwój kompetencji pracowniczych jest bardzo popularne. Aż 42% dużych pracodawców dofinansowuje naukę pracowników w szkołach wyższych.

# **Instytucje i firmy szkoleniowe w województwie zachodniopomorskim: oferta, kierunki i plany rozwoju**

Przedstawiona poniżej część raportu dotyczy badań prowadzonych wśród przedstawicieli firm i instytucji działających na rynku usług szkoleniowych. Badanie przeprowadzono na ogólnopolskiej próbie 3382 reprezentantów firm i instytucji działających w branży szkoleniowej. Do respondentów docierano przy użyciu wywiadu telefonicznego wspomaganego komputerowo (CATI) oraz ankiety internetowej (CAWI). Wśród firm szkoleniowych w woj. zachodniopomorskim na ankietę BKL odpowiedziało 148 przedstawicieli różnych firm szkoleniowych (4% firm ogólnopolskich). Mimo niewielkiej liczebności zidentyfikowanych firm w województwie (11 miejsce wśród pozostałych województw), należy zauważyć, że po uwzględnieniu liczby mieszkańców województwa przypadających na jedną firmę szkoleniową, zachodniopomorskie lokuje się na siódmym miejscu z wynikiem 2632 mieszkańców przypadających na jedną firmę lub instytucję szkoleniową.

**Tabela 4.1. Wielkość i staż działalności firmy/instytucji w zachodniopomorskim i Polsce w 2013 r. (dane w %)**

	wielkość firmy				N	staż działalności (w latach)				N
	mikro	małe	śred.	duże		1-4	5-9	10-15	16+	
zach-pom	41	39	17	3	143	13	36	21	30	141
Polska	42	40	15	3	3746	19	29	22	30	3755

Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2013

Porównanie struktury i stażu funkcjonowania na rynku firm i instytucji szkoleniowych w analizowanym województwie z danymi w skali całego

kraju, wskazuje na ich duże podobieństwo. Jedyny aspekt w którym województwo różni się od struktury krajowej, to większa niż w przypadku danych ogólnokrajowych przewaga firm o funkcjonujących na rynku pomiędzy 5, a 9 lat nad młodymi firmami działającymi do 4 lat (13 p.p. w województwie vs 10 p.p. w Polsce).

**Tabela 4.2. Kategorie przychodów instytucji i firm szkoleniowych w zachodniopomorskim i Polsce za 2012 r. (dane w %)<sup>9</sup>.**

	do 25 tys.	25 tys.- 50 tys.	51 tys. - 100 tys.	101 tys. - 200 tys.	201 tys. - 500 tys.	501 tys. - 1 mln	> 1 mln	N
zach-pom	7	12	21	16	16	14	12	97
PL	9	11	18	16	17	12	16	2592

Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2013

Struktura dochodów firm szkoleniowych w analizowanym województwie była bardzo podobna do ogólnopolskiej. Niewielkie różnice zostały zauważone w zakresie mniejszego odsetka firm deklarujących roczny dochód przekraczający 1 mln zł. (różnica 4 p.p.).

Zaprezentowane poniżej analizy dotyczą czterech aspektów pracy firm szkoleniowych:

- **liczba obsługiwanych klientów w latach 2009 - 2012,**
- **tematyka oferowanych szkoleń,**

<sup>9</sup> Pytanie o dochody jest uważane za jedno z tzw. pytań drażliwych. Wśród firm w woj. zachodniopomorskim 34% badanych nie udzieliło na nie odpowiedzi. Dla danych ogólnopolskich odsetek ten wyniósł 33%.

- planowanie działań w kierunku podwyższenia jakości oferowanych usług,
- plany dotyczące poszerzenia działalności.

### Liczba obsługiwanych klientów

Badani przedstawiciele firm i instytucji szkoleniowych w woj. zachodniopomorskim w 2012 roku pracowali średnio z 429 klientami rocznie. **Wynik ten sytuje się powyżej średniej ogólnopolskiej.**

Łączna liczba klientów badanych firm szkoleniowych z zachodniopomorskiego stanowiła między a 4, a 5% liczby wszystkich klientów tego typu instytucji w Polsce.

**Tabela 4.3.** Statystyki dotyczące liczby klientów indywidualnych oraz instytucjonalnych firm i instytucji szkoleniowych w województwie zachodniopomorskim i Polsce w latach 2009 - 2012 r.

	2009		2010		2011		2012	
	zach.	ogółem	zach.	ogółem	zach.	ogółem	zach.	ogółem
<b>mediana</b>	200	240	180	180	200	200	200	200
<b>średnia obcięta 5%</b>	308	394	362	330	410	361	429	338
<b>% sumy klientów</b>	4%	100%	4%	100%	4%	100%	5%	100%
<b>N</b>	155	3390	157	3648	153	3510	167	2979

Źródło: BKL – Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2010 - 2013

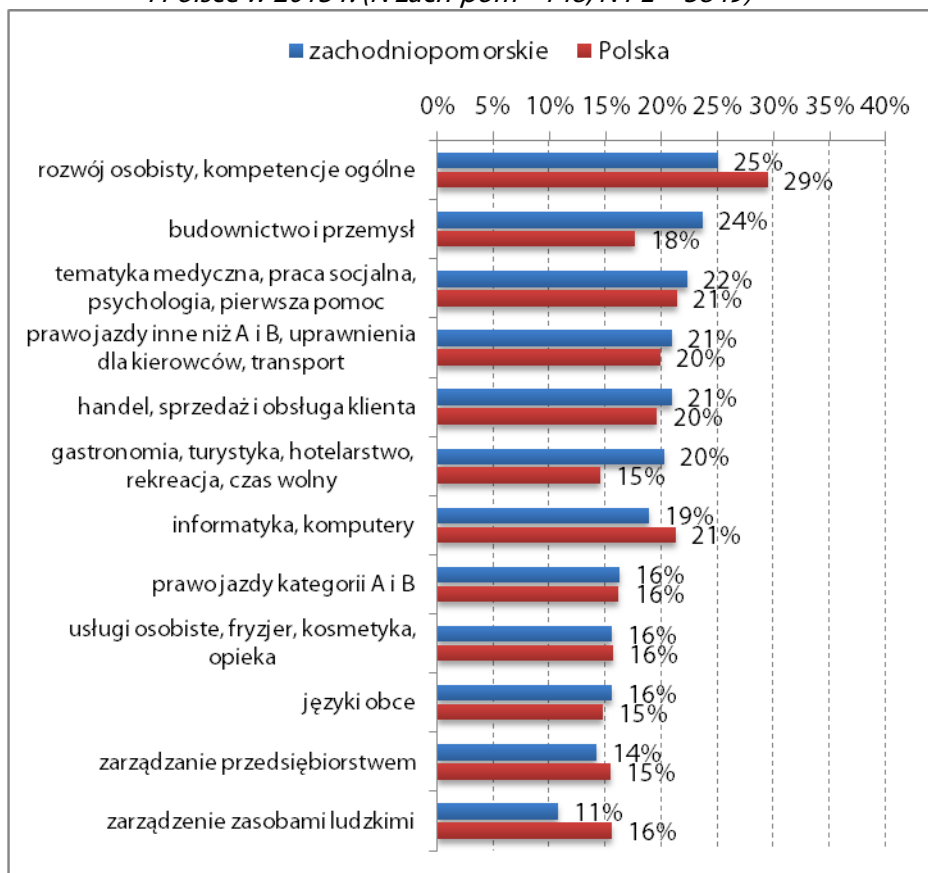
Przyglądając się liczbie klientów instytucji szkoleniowych w woj. zachodniopomorskim warto zwrócić uwagę na systematyczny przyrost przeciętnej liczby obsługiwanych klientów rocznie, obserwowany w latach 2009 – 2012.

Miarą znacznie bardziej pomocną w przypadku analizy danych o tak zróżnicowanym rozkładzie jest mediana. Prześledzenie tej wartości w trakcie minionych czterech edycji, wskazuje na chwilowy kryzys na rynku w 2010 r. (spadek liczby klientów w porównaniu z 2009), oraz powrót do normy w 2011r. i brak zmian w 2012.

Jedną z przyczyn obserwowanego wzrostu przeciętnej rocznej liczby klientów wśród zachodniopomorskich firm, może być fakt rosnącego zainteresowania podnoszenia swoich kwalifikacji, przy jednoczesnym niewielkim wzroście liczby firm szkoleniowych.

## Tematyka oferowanych szkoleń

**Wykres 4.1.** Najpopularniejsze obszary tematycznych występujące w ofertach firm i instytucji szkoleniowych w woj. zachodniopomorskim i Polsce w 2013 r. (N zach-pom= 148, N PL = 3849)



Źródło: BKL Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2013

Na podstawie porównanie oferty szkoleniowych badanych firm i instytucji (**wykres 4.1.**) można stwierdzić, że wśród najczęściej znajdujących się w ofertach zachodniopomorskich firm szkoleniowych znajdują się szkolenia dotyczące **rozwoju osobistego**, i **branży budowlanej** (szkolenia z tego zakresu znajdują się w ofercie co czwartej badanej instytucji). Co piąta instytucja szkoleniowa z województwa zachodniopomorskiego ma swojej ofercie szkolenia z kategorii **tematyki dotyczącej pomocy medycznej, psychologicznej i społecznej, specjalistycznych kategorii prawa jazdy, kategorii handel i obsługa klienta**, a także branży związanej z **rekreacją, hotelarstwem i gastronomią** oraz **branżą informatyczną**.

Różnice pomiędzy przeciętną ofertą firmy szkoleniową w kraju i woj. zachodniopomorskim są widoczne w przypadku szkoleń z zakresu **budownictwa i przemysłu** (6 p.p. powyżej przeciętnej), oraz **branży hotelarsko-gastronomiczno-turystycznej** (5 p.p. powyżej przeciętnej). Wyższe zainteresowanie szkoleniami w ostatniej z branż można tłumaczyć atrakcyjnym potencjałem turystycznym regionu który stymuluje jej rozwój.

W pozostałych przypadkach struktura ofert analizowanego województwa pokrywa się z ogólnopolską.



## Działania w kierunku podwyższenia jakości oferowanych usług planowane na najbliższy rok

Deklaracje przedstawicieli firm i instytucji szkoleniowych dotyczące działań mających podnieść jakość oferowanych przez nich usług (**tabela 4.3.**) wskazują na to, że w województwie zachodniopomorskim najpopularniejsze będą: **wykorzystanie ewaluacji w planowaniu zajęć, zapewnienie lepszych warunków do prowadzenia zajęć, wykorzystanie ewaluacji w celu rozwoju szkoleniowców** oraz **podnoszenie ich kompetencji merytorycznych** (odpowiedzi te wskazało co najmniej 3/4 badanych). **Certyfikacja umiejętności trenerskich** została wskazana jedynie przez ok. 1/3 badanych

Największe różnice w zakresie planowanych działań pomiędzy analizowanym województwem, a wynikami ogólnokrajowymi zaobserwowano w przypadku **zapewnienia lepszych warunków do prowadzenia zajęć** (różnica aż 22 p.p.) oraz **certyfikacją umiejętności trenerskich** (różnica 7 p.p.).

W przypadku zwiększonej tendencji do ulepszania warunków prowadzonych zajęć, jednym z możliwych wyjaśnień tego zjawiska może być występowanie problemów w tym zakresie (ujawnionych m.in. dzięki popularnie stosowanej ewaluacji).

**Tabela 4.4.** Rodzaje planowanych działań służących podniesieniu jakości oferowanych usług w zachodniopomorskim i Polsce w 2013 r. (dane w %).

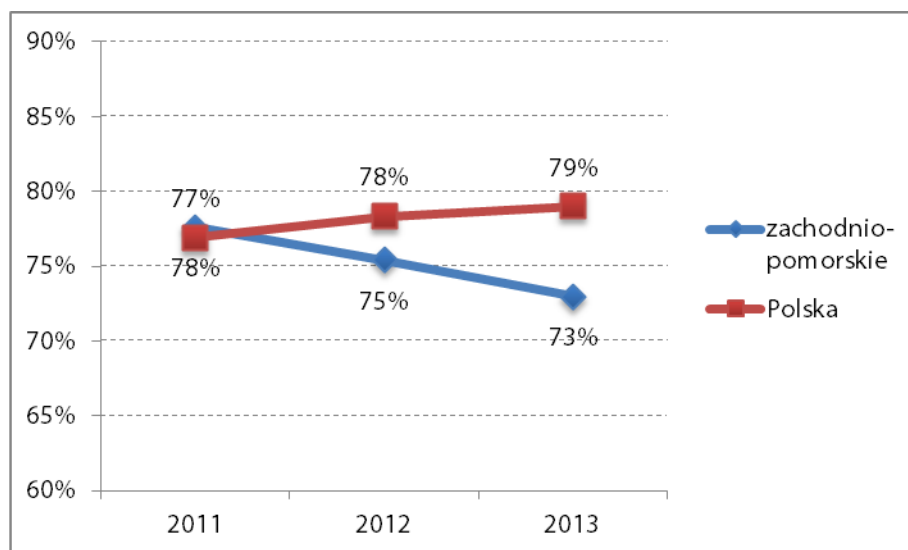
planowane działania	zach-pom	Polska
ewaluacja w planowaniu zajęć	83	82
lepsze warunki do prowadzenia zajęć	80	68
ewaluacja w rozwoju szkoleniowców	77	82
kompetencje merytoryczne osób szkolących	77	82
diagnoza potrzeb szkoleniowych	74	80
kompetencje interpersonalne osób szkolących	70	72
ocena jakości zajęć	63	62
ocena skuteczności zajęć	63	64
opracowanie standardów prowadzenia zajęć	53	58
kompetencje pedagogiczne osób szkolących	53	62
certyfikacja kompetencji trenerskich	35	42
inne	2	1
N	111	3244

Źródło: BKL Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2013

## Poszerzanie działalności

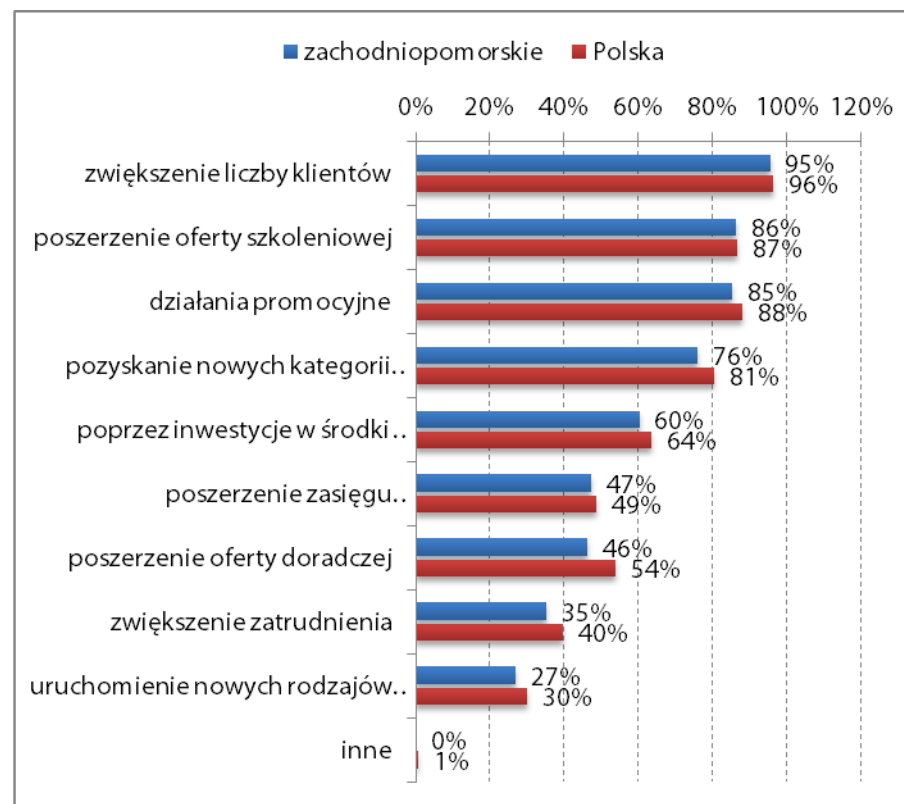
Jako optymistyczny można odczytywać rezultat, wedle którego od 3 lat odsetek badanych przedstawicieli instytucji i firm szkoleniowych deklarujących podejmowanie działań w zakresie poszerzenia swojej działalności przekracza 70%.

**Wykres 4.2.** Odsetek przedstawicieli firm szkoleniowych deklarujących że w ciągu najbliższego roku podejmą działania w zakresie poszerzenia swojej działalności w zachodniopomorskim i Polsce w 2013 r. (N zach-pom = 148, N PL = 3869)



Źródło: BKL Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2013

**Wykres 4.3.** Planowane działań podejmowanych w celu poszerzenia działalności w ciągu najbliższych 12 msc. w zachodniopomorskim i Polsce w 2013 r. (N zach-pom = 108, N PL = 3056)



Źródło: BKL Badanie firm i instytucji szkoleniowych 2013

Do najczęstszych spośród planowanych przez zachodniopomorskie firmy szkoleniowe działań należy zwiększenie liczby klientów deklarowane przez niemal każdego badanego. Na drugim i trzecim miejscu znalazły się poszerzenie oferty szkoleniowej oraz podejmowania szeroko rozumianych działań promocyjnych.

Do najmniej popularnych metod należą te związane z trwałym wzrostem kosztów pracy w postaci zwiększenia zatrudnienia oraz uruchomienia nowych rodzajów działalności.

Różnice między analizowanym województwem, a rezultatami ogólnopolskimi w popularności wybieranych rozwiązań wystąpiły

w przypadku działań w kierunku poszerzania oferty doradczej, która wydaje się mniej popularna w zachodniopomorskim (różnica 8 p.p.).

**Uczniowie i studenci w województwie  
zachodniopomorskim: plany edukacyjne, zawodowe  
i postrzeganie własnych kompetencji**

## Zadowolenie z usług edukacyjnych

**Tabela 3.1.** Studenci i uczniowie deklarujący, że gdyby mogli wybrać jeszcze raz, ponownie wybraliby naukę w danej szkole/uczelni w podziale na kierunek studiów i typ szkoły (suma % odpowiedzi „raczej tak” i „zdecydowanie tak”) w zachodniopomorskim i Polsce w 2010 i 2013 r.

kierunek studiów / typ szkoły		2013		zmiana z 2010	
		zach- pom	ogółem	zach- pom.	ogółem
studenci	human i sztuka	72	79	-3	-1
	społ, gosp, prawo	60	75	-10	-4
	nauka	74	78	-6	-4
	tech. przem. bud.	66	81	-9	-2
	ogółem	63	77	-12	-2
N studenci		1297	3289	1269	33272
uczniowie	liceum ogólnokszt.	54	62	-17	-11
	technikum	51	59	-10	-1
	szkoła zawodowa	63	71	-12	-2
	ogółem	54	62	-14	-7
	N uczniowie		2234	36301	2069

Źródło: BKL Uczniowie i Studenci 2010 i 2013

Studenci częściej niż uczniowie szkół ponadgimnazjalnych deklarowali, że ponownie wybraliby to samo miejsce nauki (różnica ok 10 p.p.). Może to być m.in. efektem tego, że decyzja dotycząca miejsca studiowania, jest w większym stopniu podyktowana indywidualnymi zainteresowaniami, niż wybór szkoły ponadgimnazjalnej. Zarówno w przypadku uczniów jak i studentów, w porównaniu z wynikami badania z 2010r. odnotowano spadek w zakresie odsetka składających takie deklaracje. Okazał się on

znacznie bardziej widoczny w przypadku badanych z zachodniopomorskiego (ok. 13 p.p spadek). Największy spadki dla tej kategorii odnotowano w przypadku studentów z kierunków społeczno-prawnogospodarczych, oraz wśród uczniów liceów ogólnokształcących

We wszystkich analizowanych przypadkach badani z zachodniopomorskiego, wyraźnie rzadziej deklarowali chęć ponownej nauki w tym samym miejscu (przeciętnie o 13 p.p. mniej w przypadku studentów i 8 p.p. w przypadku uczniów szkół ponadgimnazjalnych).

Wśród badanych studentów z próby ogólnopolskiej, największą chęć ponownego wyboru własnej uczelni zgłaszali studenci przedmiotów technicznych i humanistycznych. Natomiast w przypadku uczniów szkół ponadgimnazjalnych, najczęściej deklarowali tak uczniowie szkół zawodowych. Wzór ten jest widoczny także wśród badanych z województwa zachodniopomorskiego.

Co piąty student z zachodniopomorskiego, deklaruje, że gdyby mógł wybierać jeszcze raz, **poszedłby na inną uczelnię** (to o 10 p.p więcej, niż wynosi przeciętny wynik odnotowany w kraju). Najczęściej stanowisko to było wyrażane przez studentów z kierunków z grupy **gospodarcze, prawne i społeczne**.

W porównaniu do roku 2010, widoczny jest wzrost odsetka respondentów składających tego typu deklaracje. Jedyna kategoria badanych wśród której nie odnotowano wyraźnego wzrostu tych tendencji, to studiujący kierunki z grupy humanistycznych.

**Tabela 3.2.** *Odsetek studentów deklarujących, że gdyby mogli dokonać wyboru, wybraliby teraz inną uczelnię, w podziale na grupy kierunków studiów w zachodniopomorskim i Polsce w 2010 i 2013 r. (% odpowiedzi „tak” i „zdecydowanie tak”).*

	2013		zmiana z 2010		N 2013		N 2010	
	zach-pom	ogół	zach-pom	ogół	zach-pom	ogół	zach-pom	ogół
human. i sztuka	16	10	1	-1	129	3889	178	4524
społ, gosp, prawo	23	13	4	2	477	9472	504	10739
nauka	16	11	6	1	100	4295	154	4212
tech. przem. bud.	17	9	7	1	248	6800	213	5138
ogółem	22	12	8	1	1297	32100	1269	33272

*Źródło: BKL Studenci 2010 i 2013*

Analiza **tabela 3.3** pozwala dostrzec, że nieznacznie powyżej 50% badanych studentów z województwa zachodniopomorskiego zgodziło się ze stwierdzeniem, że w trakcie studiów nauczyli się wykorzystywać zdobywaną w ich trakcie wiedzę w praktyce. Identyczny odsetek badanych wierzy, że wiedza i umiejętności zdobywane w trakcie studiów pomogą im w znalezieniu dobrej pracy. Rezultaty województwa znajdują się poniżej 9 p.p. w porównaniu do rezultatów w skali krajowej.

**Tabela 3.3.** Odsetek studentów deklarujący, że na studiach nauczono ich wykorzystywania zdobytej wiedzy w praktyce oraz ukończenie ich zwiększyło ich szanse na znalezienie dobrej pracy (% odpowiedzi tak i zdecydowanie tak) w zachodniopomorskim i Polsce w 2010 i 2013 r.

kierunek kształcenia	wykorzystanie wiedzy w praktyce		znalezienie dobrej pracy		N 2013	
	zach-pom	ogółem	zach-pom	ogółem	zach-pom	ogółem
human i sztuka	67	71	65	62	129	3943
społ, gosp, prawo	37	53	42	55	477	9464
nauka	64	66	64	66	100	4202
tech. przem. bud.	60	62	63	72	248	6865
ogółem	53	62	53	62	1297	3289
	Różnica 2013 i 2010				N 2010	
human. i sztuka	-7	0	-10	-1	178	4524
społ, gosp, prawo	-12	-1	-7	-12	504	10739
nauka	-2	-3	-2	-4	154	4212
tech. przem. bud.	-12	-6	-9	-7	213	5138
ogółem	-11	-2	-18	-7	1269	33272

Źródło: BKL Studenci 2010 i 2013

Wśród analizowanych grup kierunków studiów, najwięcej badanych deklarujących umiejętność **praktycznego wykorzystywania zdobytej wiedzy** (2/3) znalazło się w kategorii przedmiotów **humanistycznych i artystycznych** i **nauka**, natomiast najmniej w grupie kierunków **społecznych, gospodarczych i prawniczych** (poniżej 40%). Wzór otrzymanych rezultatów dobrze oddaje ogólnopolski trend w tym zakresie, choć należy zauważyć, że rezultaty województwa znajdują się poniżej

przeciętnego wyniku krajowego. Największą różnicę 16 p.p – zaobserwowano w grupie **kierunków społeczno-prawno-gospodarczych**.

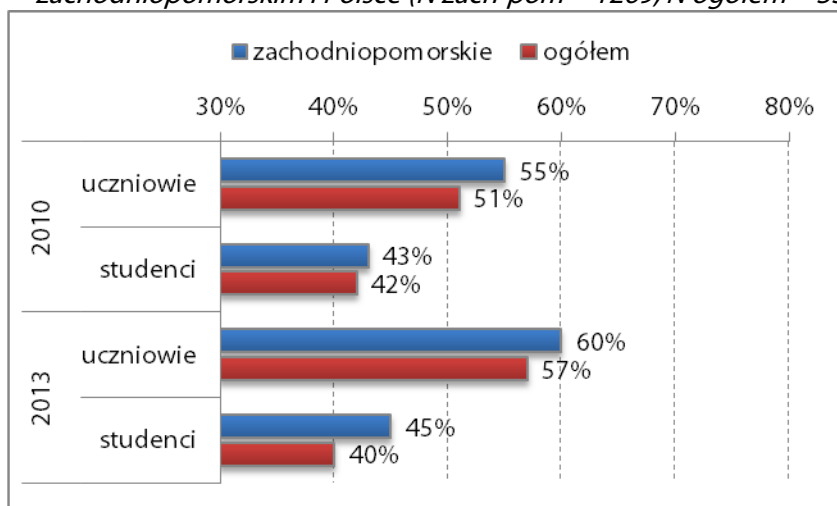
W przypadku **wiary w możliwość znalezienia dobrej pracy dzięki umiejętnościom i wiedzy wyniesionej ze studiów**, swoje kierunki studiów postrzegało w ten sposób nieznacznie powyżej połowy badanych studentów zachodniopomorskich uczelni. Podobnie jak w przypadku poprzedniego wskaźnika, odsetek ten jest 9 p.p. poniżej rezultatu ogólnopolskiego. W przypadku analizy rezultatów wyróżnionych kierunków kształcenia, podobnie (ok. 65%) ocenili swoje kierunki studenci z grup kierunków **humanistycznych i artystycznych, nauka** oraz **technika, przemysł budownictwo**. W przypadku kierunków **społecznych gospodarczych i technicznych**, podobną opinię zgłosiło wyraźnie mniej badanych (ok. 40%).

W porównaniu z wynikami badania zrealizowanych w 2010r. widoczny jest **wzrost sceptycyzmu** studiujących na zachodniopomorskich uczelniach, **zarówno pod względem możliwości wykorzystania w praktyce nabytej wiedzy i zdolności** (spadek o ok. 10 p.p.), a **także możliwości znalezienia dzięki nim dobrej pracy** (spadek aż o 18 p.p). Tendencja spadkowa widoczna jest również dla danych analizowanych w skali całego kraju, jest ona jednak zdecydowanie niższa niż w przypadku analizowanego województwa. Największy spadek odsetka wysokich ocen widoczny w zakresie obu analizowanych pytań widoczny jest wśród studentów z kierunków **społecznych, ekonomicznych i prawniczych** oraz **technicznych przemysłowych i budowlanych**.

## Plany aktywności zawodowej i ich realizacja

Uczniowie szkół ponadgimnazjalnych i studenci postrzegani jako przyszli aktorzy rynku pracy, często posiadają już pewne doświadczenie pracy zarobkowej.

**Wykres 3.1.** Uczniowie i studenci, którzy w ciągu 12 msc. od momentu badania pracowali zarobkowo dla lat 2010 i 2013 w zachodniopomorskim i Polsce (N zach-pom = 1269, N ogółem = 33272).



Źródło: BKL Uczniowie i Studenci 2010 i 2013

Podjęcie pracy zarobkowej do 12 msc. wstecz zgłosiło ok. 60% uczniów szkół ponadgimnazjalnych oraz powyżej 40% studentów. Odpowiednie w woj. zachodniopomorskim oraz dla danych ogólnopolskich były zbliżone do siebie w przypadku uczniów oraz o 5 p.p. większe w przypadku studentów.

W porównaniu z wynikami badania przeprowadzonego w 2010r. można zauważyć nieznaczny przyrost w przypadku odsetka pracujących zarobkowo uczniów, podczas gdy odsetek pracujących studentów utrzymuje się na zbliżonym poziomie.

Poza pytaniami dotyczącymi wcześniejszego doświadczenia pracy, badani uczniowie i studenci zostali poproszeni o podanie kwot zarobków netto jakich oczekiwaliby za podjęcie interesującej ich pracy w trybie 8h dziennie x 5 dni w tygodniu. W tabeli 3.4 przedstawiono mediany podanych dochodów w przypadku wynagrodzenia minimalnego (najniższego za które uczeń/student był gotów podjąć pracę) oraz kwotę uznawaną za w miarę zadowalającą.



**Tabela 3.4.** Mediany minimalnych oraz optymalnych oczekiwanych kwot wynagrodzeń netto uczniów i studentów za 40 godzinny tydzień pracy, w podziale na płeć w woj. zachodniopomorskim i Polsce w 2013 r. (dane w zł)

płeć		minimalne		zadowalające	
		uczeń	student	uczeń	student
zach-pom	k	1 500 zł	1 800 zł	2 000 zł	2 500 zł
	m	2 000 zł	2 000 zł	2 500 zł	3 000 zł
ogółem	k	1 500 zł	1 800 zł	2 000 zł	2 500 zł
	m	1800 zł	2 000 zł	2 500 zł	2 900 zł
N zach-pom	k	1086	768	1084	770
	m	973	365	969	367
N ogółem	k	17855	16390	17848	16330
	m	15978	10804	15970	10757

Źródło: BKL Uczniowie i Studenci 2013

Przeciętna najniższa wartość wynagrodzenia, za którą uczniowie szkół ponadgimnazjalnych w woj. zachodniopomorskim gotowi byli podjąć pracę wyniosła 1500 zł przypadku kobiet oraz 2000 zł w przypadku mężczyzn. Warto zwrócić uwagę że przeciętne oczekiwania w zakresie płacy minimalnej mężczyzn z województwie, są wyższe niż analogicznie wymogi w skali ogólnokrajowej (różnica 200 zł).

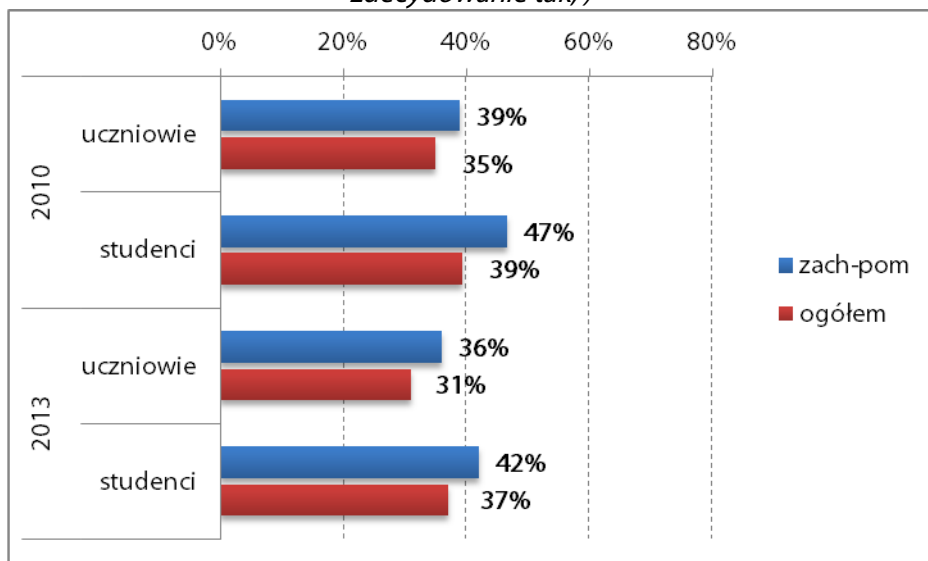
W przypadku studentów mediana minimalnego wynagrodzenia wyniosła tak jak w przypadku danych ogólnokrajowych 1800 zł w przypadku kobiet i 2000 zł w przypadku mężczyzn. Warto zwrócić uwagę na fakt, że przeciętne wymagania płacowe w zakresie płacy minimalnej uczniów i studentów płci męskiej w zachodniopomorskim są sobie równe.

W przypadku pensji uznawanej za zadowalającą przeciętna ich kwota dla zachodniopomorskich uczniów wyniosła 2500 zł (mężczyźni) oraz 2000 zł. (kobiety). Odpowiada to wartościom mediany obserwowanym w skali całego kraju. Mediana wynagrodzeń uznawanych przez zachodniopomorskich studentów wyniosła 2500 zł (kobiety) oraz 3000 zł (mężczyźni). Przeciętne oczekiwane wynagrodzenie mężczyzn, przewyższa analogiczną kwotą ogólnokrajową o 100 zł.

Kolejne z analizowanych pytań dotyczących planów zawodowych, dotyczyło planów zakładania działalności gospodarczej. Analizę tego zagadnienia przedstawiono na **wykręsie 3.2.**

Zamiar założenia własnej działalności gospodarczej 2013 wśród badanych w województwie zachodniopomorskim deklarowało około 40% badanych uczniów i studentów, z niewielką przewagą tych drugich (więcej o 6 p.p.). Za optymistyczny dla województwa rezultat można uznać fakt, że zarówno w edycji badania z 2010r. jak i z 2013 odsetek badanych uczniów i studentów zainteresowanych założeniem własnej działalności gospodarczej przekracza przeciętny rezultat krajowy (wyraźniej w przypadku studentów niż uczniów).

**Wykres 3.2.** *Odsetek uczniów i studentów planujących założenie działalności gospodarczej w latach 2010 i 2013 w woj. zachodniopomorskim i Polsce w 2010 i 2013 r. (% odpowiedzi tak i zdecydowanie tak,)*



Źródło: BKL Uczniowie i Studenci 2010 i 2013

**Tabela 3.5.** *Odsetek studentów deklarujących chęć poszukiwania pracy w zawodzie wyuczonym w trakcie studiów w latach 2010 i 2013 w podziale na grupy kierunków studiów w woj. zachodniopomorskim i Polsce w 2013 r.*

pracę w wyuczonym zawodzie		hum. i sztuka	społ. gosp prawo	nauka	Tech. przem i budow	ogółem
2013	ogółem	83%	81%	89%	92%	86%
	zach-pom	87%	78%	88%	90%	84%
różnica z 2010	ogółem	4%	-2%	0%	0%	1%
	zach-pom	-1%	1%	-6%	0%	-1%
N 2013	ogółem	3943	9464	4202	6865	32089
	zach-pom	129	477	100	248	1297
N 2010	ogółem	4494	10695	4206	5133	33171
	zach-pom	173	499	153	213	1257

Źródło: BKL Studenci 2010 i 2013

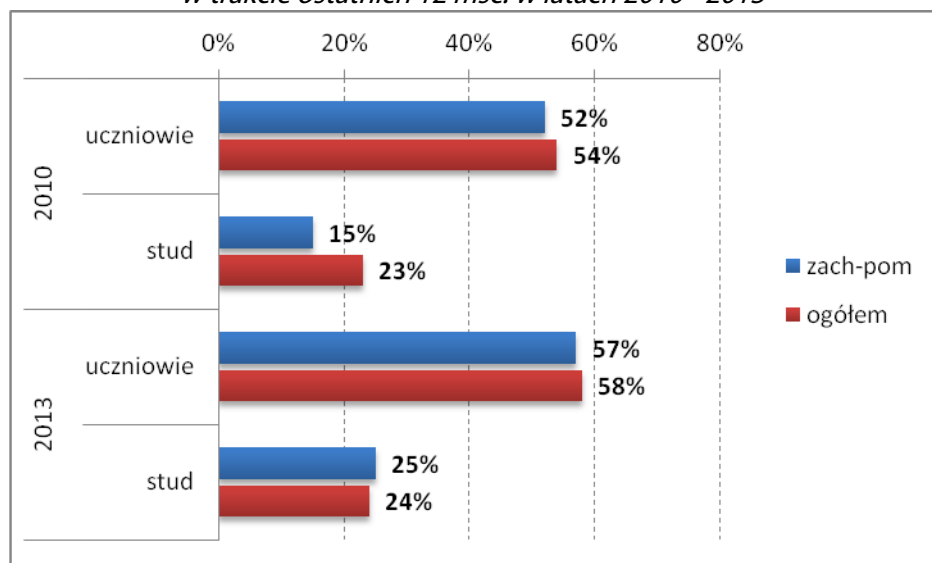
Zdecydowana większość studentów, niezależnie od studiowanego kierunku deklaruje, że po jego zakończeniu zamierza poszukiwać pracy w wyuczonym tam zawodzie. Jedyną kategorią kierunków w województwie, gdzie odsetek deklarujących tego typu postawy spada, (nieznacznie) poniżej 80% są kierunki z grupy społeczno-gospodarczo-prawniczych.

W porównaniu z wynikami badania z 2010 r. jedyną zauważalną zmianą w województwie jest nieznaczny spadek odsetka osób zainteresowanych poszukiwaniem pracy w zawodzie w przypadku studentów kształcących się na kierunkach z grupy **nauka**.

## Podnoszenie własnych kwalifikacji

Aby możliwe było staranie się o najbardziej intratne oferty dostępne na rynku pracy, bezsporna wydaje się konieczność podnoszenia swoich kwalifikacji. Prezentowane poniżej dane, mają na celu streszczenie najważniejszych wyników badań uczniów i studentów w tym zakresie.

**Wykres 3.3.** Uczniowie i studenci którzy deklaruwali uczestnictwo w jakichkolwiek formach doksztalcania się/zajęć dodatkowych etc. w trakcie ostatnich 12 msc. w latach 2010 - 2013



Źródło: BKL Uczniowie i Studenci 2010 i 2013

W porównaniu z edycją badania z 2010r. wśród obu kategorii badanych uczących się w województwie zachodniopomorskim obserwuje się wzrost odsetka osób deklarujących podejmowanie tego typu aktywności. Jest to

widoczne zwłaszcza w przypadku studentów, gdzie wskaźnik ten wzrósł o 10 p.p.).

W tabeli 3.6 przedstawiono plany dotyczące podejmowania przez uczniów dalszego kształcenia po ukończeniu obecnej szkoły.

**Tabela 3.6.** Uczniowie planujący dalsze kształcenie po ukończeniu obecnej szkoły w podziale na typ szkoły w woj. zachodniopomorskim i Polsce w 2010 i 2013 r. (% odpowiedzi tak).

typ szkoły	2013		2013 - 2010		N 2013		N 2010	
	zach-pom	ogółem	zach-pom	ogółem	zach-pom	ogółem	zach-pom	Ogółem
liceum ogólnoksz	93	93	-1	-3	1294	18880	1021	17716
technikum	67	66	-14	-13	702	12045	692	10863
szkoła zawodowa	68	63	-11	-15	218	4011	243	4962
ogółem	82	80	-5	-8	2234	36339	2069	35712

Źródło: BKL Uczniowie 2010 i 2013

Zdecydowana większość badanych uczniów szkół ponadgimnazjalnych (powyżej 80%) w woj. zachodniopomorskim planuje kontynuować kształcenie się po ukończeniu szkoły. Spośród wymienionych typów szkół, najczęściej deklarują to uczniowie liceów ogólnokształcących gdzie deklarują to niemalże wszyscy uczniowie (powyżej 90%). W przypadku szkół zawodowych i techników, chęć taka zgłaszają ok. 2/3 badanych uczniów.

W porównaniu z wynikami z 2010r. W województwie zachodniopomorskim zauważalnie zmniejszył się odsetek zainteresowanych dalszym kształceniem uczniów technikum oraz szkół zawodowych (spadek odpowiednio o 14 i 11 p.p.).

Zależności obserwowane na poziomie analizowanego województwa dobrze oddają trend obserwowany na poziomie ogólnopolskim. Warto przy tym odnotować, że w **przypadku zachodniopomorscy uczniowie szkół zawodowych częściej niż przeciętnie ich rówieśnicy z całego kraju deklarowali chęć dalszego kształcenia się, a także odnotowali mniejszy spadek tych deklaracji w porównaniu do 2010r.**

Jedną z najpopularniejszych dalszych form kształcenia wybieranych przez uczniów szkół ponadgimnazjalnych jest podejmowanie studiów dziennych. Dane dotyczące deklaracji nt ten temat zawarto w **tabeli 3.7.**

**Tabela 3.7.** *Odsetek uczniów zainteresowanych podjęciem studiów wyższych po ukończeniu szkoły, w podziale na status społeczno-ekonomiczny i płeć w woj. zachodniopomorskim i Polsce w 2010 i 2013r, (% odpowiedzi tak).*

status społ-ekon i płeć		2013		2013 - 2010		N 2013		N 2010	
		zach-pom	ogół	zach-pom	ogół	zach-pom	ogół	zach-pom	ogół
status społ-ekonom.	niski	38	35	0	-1	774	15160	871	16679
	średni	55	51	1	0	502	7826	437	8351
	wysoki	75	73	4	1	561	7654	563	7813
płeć	k	57	53	3	0	1166	19146	1059	18913
	m	46	40	-1	-2	1068	17193	1003	16700
	ogółem	51	47	1	-1	2234	36339	2062	35613

*Źródło: BKL Uczniowie 2010 i 2013*

Połowa uczniów szkół ponadgimnazjalnych z woj. zachodniopomorskiego deklaruje chęć podjęcia studiów dziennych. Wartość ta nie uległa wyraźnej zmianie w porównaniu z wynikami badania w 2010 r. Trend wojewódzki dobrze obrazuje tendencję obserwowaną na poziomie krajowym

Wyraźne zróżnicowanie pod względem zainteresowania podjęciem studiów dziennych jest widoczne pod względem **statusu społeczno-ekonomicznego**<sup>10</sup>. Wraz z jego wzrostem, wyraźnie wzrastał odsetek uczniów zainteresowanych podjęciem studiów dziennych. Zróżnicowanie w

<sup>10</sup>Wskaźnik SES utworzono sumując punkty przypisane określonym poziomom wykształcenia ojca/opiekuna i matki/opiekunki (1 – podstawowe lub niepełne podstawowe, 2 – zasadnicze zawodowe, 3 – średnie, 4 – wyższe). W wyniku tej operacji powstał sumowany indeks przyjmujący wartości pomiędzy 2 a 8. Zmienna ta podobnie jak w badaniach Dolaty (2011), została przekodowana do postaci przyjmującej 3 wartości: (niski SES: 2-5 pkt) (42% próby), średni SES – 6 punktów (22% próby) oraz wysoki SES – 7-8 punktów (21% próby). Uczniów u których niemożliwe było policzenie indeksu SES potrącono jako braki danych (16% próby)

zakresie chęci podjęcia studiów wyższych było widoczne także ze względu na płeć osób badanych. W woj. zachodniopomorskim kobiety wyrażały taką chęć częściej o ok. 10 p.p.

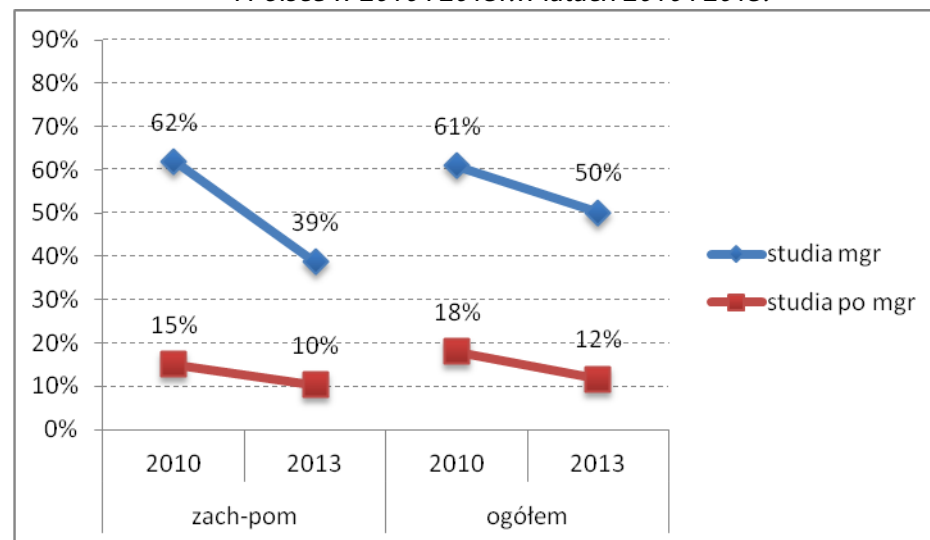
W populacji studentów zainteresowanie podejmowaniem dalszego kształcenia po ukończeniu studiów zostało przedstawione w rozbiciu na 2 wskaźniki:

- **chęć kontynuacji nauki na studiach magisterskich na tym samym kierunku** - dla studentów studiów licencjackich/inżynierskich;
- **chęć kontynuacji nauki na studiach doktoranckich/podyplomowych/MBA na tym samym kierunku** - dla studentów studiów magisterskich;

Zestawienie wymienionych wskaźników przedstawiono na **wykresie 3.4.**

Analiza na poziomie województwa zachodniopomorskiego, wykazuje iż w zakresie tego samego kierunku 2013r. **dalszym kształceniem na studiach mgr było ok. 60% słuchaczy studiów licencjackich/inżynierskich.** W przypadku dalszego kształcenia po studiach magisterskich zainteresowanie nim wyrażała **co dziesiąta** osoba badana. W przypadku obu wskaźników **wartość odsetka na poziomie analizowanego województwa była bardzo zbliżona do przeciętnej wartości na poziomie całego kraju.**

**Wykres 3.4.** *Odsetek studentów zainteresowanych podjęciem dalszego kształcenie w ramach tego samego kierunku na studiach magisterskich (studenci z tytułem licencjata/inżyniera) oraz doktoranckich/MBA/podyplomowych (studenci z tytułem mgr), w woj. zachodniopomorskim i Polsce w 2010 i 2013r. w latach 2010 i 2013.*



*Źródło: BKL Studenci 2010 i 2013*

W kontekście wyników badania z 2010r. wyraźnie rysuje się trend zmniejszającej się popularności podejmowania kolejnych etapów studiów wyższych. W woj. zachodniopomorskim odnotowano spadek o 23 p.p. W przypadku studiów magisterskich oraz 5 p.p. w przypadku zamiarów kontynuacji studiów po uzyskaniu tytułu mgr. W przypadku kontynuacji nauki na studiach mgr jest to spadek znacznie bardziej wyraźny niż obserwowany w skali całego kraju (22 p.p. vs 11 p.p.).

Zróźnicowanie zainteresowania dalszym kształceniem wśród studentów ze względu na płeć przedstawiono w **tabeli 3.8**.

**Tabela 3.8.** *Odsetek studentów zainteresowanych podjęciem dalszego kształcenie w ramach tego samego kierunku na studiach magisterskich (studenci z tytułem licencjata/inżyniera) oraz doktoranckich/MBA/podyplomowych (studenci z tytułem mgr), w podziale na płeć w roku – w woj. zachodniopomorskim i Polsce w 2013 r.*

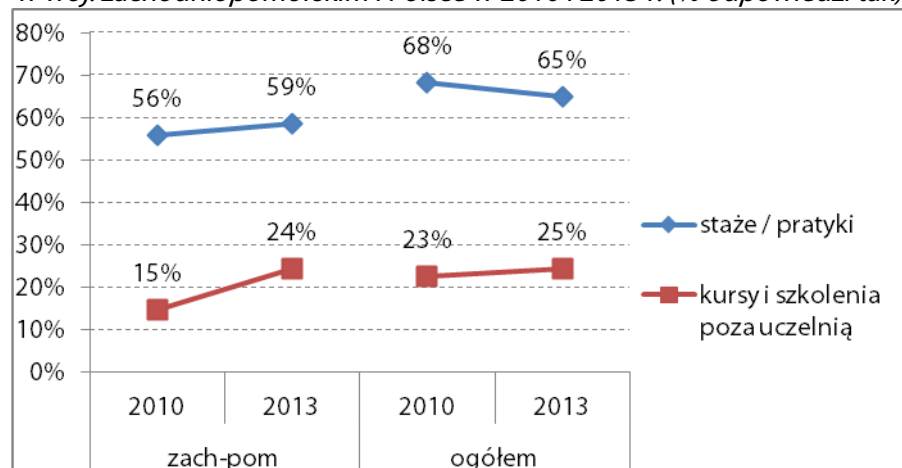
dalsze kształcenie		K	M	N kobiety	N mężcz.
studia mgr	zach-pom	41	51	438	232
	ogółem	35	49	9948	7301
studia po mgr	zach-pom	11	12	426	183
	ogółem	10	11	9008	5037

*Źródło: BKL Studenci 2013*

W przypadku podejmowania dalszego kształcenia na tym samym kierunku w ramach studiów magisterskich, kobiety kształące się w woj. zachodniopomorskim wyrażają taki zamiar częściej niż mężczyźni (różnica 10 p.p.). Analizowanego odsetki zrównują się w deklaracjach wyrażanych przez studentów studiów magisterskich, gdzie odsetek zainteresowanych dalszym kształceniem w ramach tego samego kierunku jest zbliżony u obu płci.

Wartym odnotowania jest fakt, iż na etapie studiów licencjackich kobiety w woj. zachodniopomorskim częściej deklarują zamiar kontynuacji kształcenia, niż odpowiadający im odsetek kobiet na poziomie ogólnokrajowym.

**Wykres 3.5.** *Odsetek studentów uczestniczących w stażach i praktykach oraz deklarujących korzystania z jakichkolwiek form podnoszenia swoich kwalifikacji organizowanych poza zajęciami organizowanymi na uczelni w woj. zachodniopomorskim i Polsce w 2010 i 2013 r. (% odpowiedzi tak).*



*Źródło: BKL Studenci 2010 i 2013*

Warto odnotować, że wśród studentów zachodniopomorskich uczelni w porównaniu badania z 2010r nastąpił wzrost osób deklarujących uczestnictwo w szkoleniach organizowanych przez inne podmioty niż uczelnia (wzrost o 9 p.p.). Mniej optymistycznym rezultatem jest fakt, iż w porównaniu z przeciętnym wynikiem odnotowanym w Polsce, znacząco mniejszy odsetek studentów z analizowanego województwa deklaruje uczestnictwo w jakichkolwiek stażach i praktykach w trakcie studiów (różnica 5 p.p.).

## Samooceana kompetencji uczniów i studentów

**Tabela 3.6.** Średnia wartość samooceny studentów 12 grup kompetencji w podziale na płeć (skala 1-5) w latach w woj. zachodniopomorskim i Polsce w 2010-2013 r.

kompetencje	zachodniopomorskie			różnica z wynikiem ogólnopolskim			różnica z zach-pom 2010		
	K	M	ogółem	K	M	ogółem	K	M	ogółem
KOMP	4,21	4,34	4,25	0,05	-0,04	0,00	0,15	0,08	0,10
INTER	4,26	4,08	4,20	0,10	0,08	0,10	0,18	0,15	0,18
JZK	4,10	4,12	4,11	-0,03	0,12	0,03	-	-	-
DYSP	4,15	4,12	4,14	0,08	0,09	0,09	0,18	0,18	0,18
SAMOORG	3,99	3,84	3,94	0,06	0,05	0,06	-0,01	0,09	0,05
KOGN	3,82	3,92	3,85	-0,02	0,00	-0,02	-0,01	0,03	0,00
KIER	3,66	3,84	3,72	0,01	0,14	0,05	-0,03	0,06	-0,01
FIZ	3,48	3,86	3,61	-0,03	0,06	-0,02	-0,12	0,01	-0,10
BIUR	3,78	3,50	3,69	0,07	0,07	0,09	0,00	-0,02	0,02
MAT	3,32	3,45	3,36	-0,04	-0,15	-0,09	-0,04	-0,10	-0,08
ART.	3,35	2,89	3,20	-0,02	-0,06	-0,01	-0,10	-0,36	-0,17
TCH	2,32	3,27	2,63	-0,08	-0,04	-0,13	-0,29	-0,03	-0,27
N*	864	415	1279	18955	12338	31293	717	522	1240

Źródło: BKL Studenci 2010 i 2013

Podobnie jak w przypadku danych ogólnopolskich, do najwyżej ocenianych kompetencji zachodniopomorskich studentów należały kompetencje 2 kategorii tzw. **kompetencji „twardych”** w postaci **ogólnie rozumianych kompetencji komputerowych** oraz **biegłe posługiwanie się językiem polskim**, a także w zakresie tzw. **kompetencji miękkich, umiejętności interpersonalne**, oraz **związane z dyspozycyjnością**. Wśród **najniżej ocenianych** kompetencji znalazły się kompetencje **związane z obsługą montażem i naprawą urządzeń technicznych** oraz **zdolności artystyczne**.

Różnice w ocenie kompetencji na poziomie analizowanego województwa z ich przeciętnymi ocenami w skali całego kraju odnotowano w następujących przypadkach:

- **powyżej przeciętnego wyniku w kraju:** kompetencje **interpersonalne** (mężczyźni) oraz **językowe** (kobiety), a także kierownicze (mężczyźni)
- **poniżej przeciętnego wyniku w kraju:** kompetencje matematyczne (mężczyźni) oraz kompetencje **techniczne**.

W porównaniu z edycją badania z 2010r. najbardziej wyraźnie różnice odnotowano w przypadku następujących kompetencji:

- **wzrost samoocen** w zakresie kompetencji: **komputerowych** (głównie kobiet), **interpersonalnych, dyspozycyjnych**,
- **spadek samoocen** w zakresie kompetencji: **fizycznych** (głównie kobiet) **matematycznych** (głównie mężczyzn), **artystycznych** (głównie mężczyzn) oraz **technicznych** (kobiety).



**Tabela 3.7.** Kompetencje uczniów w podziale na płeć (skala 1-5) w woj. zachodniopomorskim i Polsce w latach 2010i 2013

kompetencje	zachodniopomorskie			różnica z wynikiem ogólnopolskim			różnica z zach-pom 2010		
	K	M	ogółem	K	M	ogółem	K	M	ogółem
KOMP	4,06	4,28	4,17	0,03	0,00	0,02	0,11	0,08	0,09
INTER	4,18	4,04	4,11	-0,02	0,02	0,00	0,05	0,12	0,09
DYSP	3,93	3,92	3,93	-0,01	0,02	0,01	-	-	-
FIZ	3,59	4,13	3,85	-0,04	0,07	0,01	0,01	0,23	0,11
JZK	3,87	3,78	3,83	-0,01	0,10	0,04	0,07	-0,04	0,02
SAMOORG	3,81	3,66	3,74	0,01	0,00	0,01	0,07	-0,02	0,03
KIER	3,49	3,65	3,57	-0,01	0,10	0,05	0,03	0,01	0,02
KOGN	3,51	3,67	3,58	0,02	0,12	0,07	0,08	0,16	0,12
BIUR	3,29	3,10	3,20	-0,08	0,04	-0,02	0,05	-0,03	0,01
MAT	3,04	3,31	3,17	-0,09	0,04	-0,03	-0,09	-0,04	-0,07
ART.	3,28	2,90	3,10	0,00	0,10	0,05	0,00	-0,01	0,00
TCH	2,06	3,31	2,66	-0,03	-0,02	-0,02	-0,05	-0,03	-0,05
N*	1149	1046	2196	18793	16748	35541	1036	975	2013

Źródło: BKL Uczniowie 2010i 2013

Uczniowie ze szkół ponadgimnazjalnych w woj. zachodniopomorskim, przeciętnie niżej oceniali swoje kompetencje, niż studenci z tego województwa. W kategorii najwyżej ocenianych kompetencji (średnia samoocen powyżej 4,0) znalazły się jedynie ogólnie rozumiane kompetencje **komputerowe** oraz **interpersonalne**. Dwie najniżej oceniane grupy kompetencji, to podobnie jak w przypadku badanych studentów, kompetencje **techniczne** i **artystyczne**.

Różnice w ocenie kompetencji na poziomie analizowanego województwa z ich przeciętnymi ocenami w skali całego kraju odnotowano w następujących przypadkach:

- **powyżej przeciętnego wyniku w kraju:** kompetencje **językowe, kierownicze kognitywne** i **artystyczne** (mężczyźni);
- **nie odnotowano wyników poniżej przeciętnego wyniku krajowego.**

W porównaniu z edycją badania z 2010r. najbardziej wyraźnie różnice odnotowano w przypadku następujących kompetencji:

- **wzrost samoocen** w zakresie kompetencji: **komputerowych** (głównie kobiet), **interpersonalnych**, **fizycznych** **i kognitywnych** (mężczyzn), **dyspozycyjnych**,
- **nie odnotowano wyników poniżej przeciętnej wartości w 2010 r.**

## **Źródła :**

*Analiza rynku pracy województwa zachodniopomorskiego. I półrocze 2013.* Szczecin: Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie. Dostępny w Internecie:

[http://www.wup.pl/images/uploads/Analiza\\_ryнку\\_pracy\\_wojew%C3%B3dztwa\\_zachodniopomorskiego\\_w\\_I\\_P%C3%93%C5%81\\_2013ROKU.pdf](http://www.wup.pl/images/uploads/Analiza_ryнку_pracy_wojew%C3%B3dztwa_zachodniopomorskiego_w_I_P%C3%93%C5%81_2013ROKU.pdf) (data dostępu: 23.05.2014).

*Bezrobotni oraz stopa bezrobocia wg województw, podregionów i powiatów - styczeń - sierpień 2013.* Dostępny w Internecie: [http://old.stat.gov.pl/gus/5840\\_1487\\_PLK\\_HTML.htm?action=show\\_archive](http://old.stat.gov.pl/gus/5840_1487_PLK_HTML.htm?action=show_archive) (tablica). (data dostępu: 27.05.2014).

*Biuletyn Statystyczny Województwa Zachodniopomorskiego, IV kwartał 2013.* Urząd Statystyczny w Szczecinie. Dostępny w Internecie: <http://szczecin.stat.gov.pl/opracowania-biezace/komunikaty-i-biuletyny/inne-opracowania/biuletyn-statystyczny-wojewodztwa-zachodniopomorskiego-iv-kwartal-2013,3,1.html> (data dostępu: 22.05.2014).

Janukowicz, P. 2010. Bezrobocie rejestrowane a bezrobocie według BAEL. „Polityka społeczna”. 1/2010, 18-20.

*Kalejdoskop zachodniopomorskiego rynku pracy 2013. Cz. III.* Szczecin: Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie. Dostępny w Internecie: [http://www.wup.pl/images/uploads/II\\_DLA\\_INSTYTUCJI/badania/Kalejdoskop\\_Zachodniopomorskiego\\_Rynku\\_Pracy\\_III\\_2013.pdf](http://www.wup.pl/images/uploads/II_DLA_INSTYTUCJI/badania/Kalejdoskop_Zachodniopomorskiego_Rynku_Pracy_III_2013.pdf) (data dostępu: 27.05.2014).

*Miesięczna informacja o podmiotach gospodarki narodowej w rejestrze REGON (tablice) - stan na 30.06.2013.* Dostępny w Internecie: <http://bip.stat.gov.pl/dzialalnosc-statystyki-publicznej/rejestr-regon/liczba-podmiotow-w-rejestrze-regon-tablice/miesieczna-informacja-o-podmiotach-gospodarki-narodowej-w-rejestrze-regon-archiwum> (data dostępu: 27.05.2014).

*Regionalny Program Operacyjny Województwa Zachodniopomorskiego 2014-2020.* Dostępny w Internecie: [http://www.perspektywa2020.wzp.pl/rpo/perspektywa\\_2020/wiadomosci/p-r-m-a-22498/wiadomosci.htm](http://www.perspektywa2020.wzp.pl/rpo/perspektywa_2020/wiadomosci/p-r-m-a-22498/wiadomosci.htm) (data dostępu: 27.05.2014).

Szczucka, A., Turek, K., Worek, B. 2012. *Kształcenie przez całe życie. Na podstawie badań zrealizowanych w 2012 r. w ramach III edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego.* Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.