

NAUKA. PRACA. BIZNES W SZCZECINIE.

Kapitał ludzki i perspektywy szczecińskiego ryнку pracy

RAPORT AGENCJI ROZWOJU METROPOLII SZCZECIŃSKIEJ I ANTAL | 2022

NAUKA. PRACA. BIZNES W SZCZECINIE.

Kapitał ludzki i perspektywy szczecińskiego rynku pracy

RAPORT AGENCJI ROZWOJU METROPOLII SZCZECIŃSKIEJ I ANTAL

2022



Spis treści

<u>Wstęp</u>	Antal: Słowo wstępu	6
	Prezydent Miasta Szczecin: Słowo wstępu	8
<u>Część 1</u>	Szczecin – wprowadzenie	10
	1.01. Położenie Szczecina	13
	1.02. Populacja w Szczecinie	14
	1.03. Zatrudnienie w Szczecinie	16
	1.04. Obcokrajowcy w Szczecinie	19
<u>Część 2</u>	Potencjał wiedzy i edukacji w Szczecinie	20
	2.01. Szkolnictwo średnie	22
	2.02. Edukacja wyższa	24
	2.03. Doświadczenie zawodowe szczecińskich studentów i absolwentów	30
	2.04. Edukacja w zakresie języków obcych	34
	2.05. Edukacja cudzoziemców	36
	2.06. Ocena oferty edukacyjnej przez studentów	37
	2.07. Współpraca z instytucjami edukacyjnymi	44
<u>Część 3</u>	Branże wiodące w Szczecinie	50
	3.01. Kluczowe branże w Szczecinie	52
	3.02. Logistyka	53
	3.03. Odnawialne źródła energii	61
	3.04. ICT	68
	3.05. SSC/BPO	78
<u>Część 4</u>	Potencjał rynku pracy	88
	4.01. Plany pracodawców i ocena rynku	90
	4.02. Wynagrodzenia w Szczecinie	92
	4.03. Świadczenia pozapłatowe oferowane w Szczecinie	94
	4.04. Wybrane firmy w Szczecinie i okolicach	96
	4.05. Jakość życia i możliwość relokacji	99
Metodologia		106
Źródła		110
O Antal		111

“Szczecin to miasto, które nie boi się marzyć, stawia na kreatywność i nie unika zmian. Szczecin taki jest, bo tacy są jego mieszkańcy – zdolni, ambitni, pracowici.”

– PIOTR KRZYTEK

PREZYDENT MIASTA SZCZECIN

Słowo wstępu

Szczecin to wspaniałe miasto. Pełne energii, dumnie spoglądające w przyszłość, ale niezapominające o swojej historii. Miasto, które nie boi się marzyć, stawia na kreatywność i nie unika zmian. Nowoczesne i otwarte. Europejskie.

Szczecin taki jest, bo tacy są jego mieszkańcy – zdolni, ambitni, pracowici. Nie mam co do tego najmniejszych wątpliwości. Co więcej sądzę, że przedstawiciele biznesu podzielają moje zdanie. Świadczą o tym nowe inwestycje i rozwój obecnych w aglomeracji szczecińskiej firm.

Transgraniczne, nadwodne położenie, przedsiębiorczy mieszkańcy i potencjał uczelni sprawiają, że Szczecin, jako zielony port położony na skrzyżowaniu szlaków komunikacyjnych, jest centrum wymiany towarów, usług i pomysłów. Mamy świadomość naszego potencjału, dlatego wspieramy naturalną przedsiębiorczość mieszkańców, w sposób szczególny stawiając na branżę portową i offshorową, zieloną energię, logistykę, turystykę wodną oraz nowoczesne technologie pracujące na rzecz handlu i wymiany dóbr.

O kształcenie specjalistów i zabezpieczenie kadr w kluczowych sektorach dba 12 uczelni wyższych działających w naszym mieście. Rokrocznie w Szczecinie kształcą się ponad 30 tys. studentów, a rynek pracy zasila 8 tys. absolwentów różnych kierunków i specjalności.

To talenty, z których wiele świadomie decyduje się łączyć swoją przyszłość ze Szczecinem. Nie tylko dzięki pracy zaspokajającej potrzeby, ale także dzięki miastu, które sprzyja zachowaniu równowagi i odpoczynkowi. To wartości, które powinny być obecne w życiu każdego człowieka, a w szczególności pracownika.

O potencjale naszego miasta i jego mieszkańców mogę opowiadać długo. Liczę na to, że po lekturze raportu moja pewność w tym temacie nie będzie nikogo dziwić.

Spotkajmy się w Szczecinie!

Piotr Krzystek

PREZYDENT MIASTA SZCZECIN

ANTAL

Słowo wstępu

Rozwój gospodarczy miast w bardzo dużym stopniu kształtowany jest przez nowe inwestycje zarówno zagraniczne, jak i lokalne. Z naszych obserwacji wynika, że jednym z kluczowych czynników wpływających na decyzję firm o wyborze lokalizacji dla działalności operacyjnej jest kapitał ludzki danego regionu.

Widzimy także, że jego znaczenie w ostatnich latach wyraźnie rośnie, coraz częściej stając się najważniejszym kryterium w procesie decyzyjnym. Jest to wynik zmian zachodzących na rynkach światowych. Czwarta rewolucja przemysłowa oznacza pełną koegzystencję człowieka z automatyką oraz systemami IT w globalnym środowisku, która w naturalny sposób wymusza wiele zmian zarówno w organizacjach produkcyjnych, jak i firmach usługowych. Priorytetem dla firm staje się pozyskanie pracowników sprawnie obracających się w świecie nowych technologii.

Międzynarodowy charakter pracy i coraz powszechniejsza praca zdalna wymagają znajomości języków obcych – już nie tylko angielskiego, ale również języków słowiańskich, skandynawskich czy azjatyckich. Dostosowanie się do dynamicznie zmieniających się potrzeb rynkowych oznacza konieczność monitorowania przepływu kapitału ludzkiego i rozwijania puli talentów.

Regularnie prowadzone badania rynku pracy pozwalają na dokonanie trafnej oceny obecnego stanu i podjęcie działań mających na celu zwiększenie dostępności potrzebnych kompetencji.

W tym procesie niebagatelną rolę odgrywają władze miasta, które dzielą się wiedzą i kreują zrównoważoną strategię rozwoju dla aglomeracji.

Mamy nadzieję, że niniejszy materiał, który został opracowany z inicjatywy Agencji Rozwoju Metropolii Szczecińskiej, będzie narzędziem pozwalającym kształtować plany inwestycyjne przedsiębiorców oraz pokazywać potencjał miasta kandydatom do pracy. To decyzje obu tych grup wpływają na poziom atrakcyjności rynku pracy i tempo rozwoju gospodarczego.

Zgromadzony materiał badawczy na temat puli talentów pozwala ocenić Szczecin jako jedno z najbardziej perspektywicznych miejsc pod kątem lokowania inwestycji spośród innych miast polskich i europejskich oraz jako atrakcyjny ośrodek dla obecnych i potencjalnych mieszkańców miasta.

Artur Skiba

PREZES ANTAL

“Zgromadzony materiał badawczy na temat puli talentów pozwala ocenić Szczecin jako jedno z najbardziej perspektywicznych miejsc pod kątem lokowania inwestycji.”

– ARTUR SKIBA

CZĘŚĆ 1

Szczecin – wprowadzenie

1.01.

Położenie Szczecina

Stolica województwa zachodniopomorskiego i centrum aglomeracji szczecińskiej, zlokalizowana w północno-zachodniej części Polski, stanowi ważny międzynarodowy węzeł transportowy na trasie transeuropejskiego korytarza transportowego Północ-Południe: od południowej Skandynawii przez szlak odrzański, Czechy, Austrię aż do portów Morza Śródziemnego.

Leży na trasie łączącej Rosję i Finlandię poprzez Bałtyk z Europą Zachodnią. Z racji nadgranicznego położenia i bliskości Morza Bałtyckiego, dostępnego przez żeglowną Odrę oraz Zalew Szczeciński, Szczecin stanowi główny ośrodek gospodarczy regionu.

Położenie Szczecina zapewnia doskonałą łączność i dostęp do rynków zbytu i zaopatrzenia w Polsce, Europie i na świecie:

- **12 km** do granicy niemieckiej,
- **65 km** do Morza Bałtyckiego,
- **127 km** do Berlina,
- **428 km** do Kopenhagi,
- **505 km** do Pragi,
- **566 km** do Warszawy.

Port Lotniczy Szczecin-Goleniów (SZZ) jest oddalony od Szczecina 35 minut jazdy samochodem i oferuje regularne połączenia międzynarodowe do Norwegii, Irlandii oraz Anglii. Pas startowy o długości 2500 m pozwala obsłużyć każdy rodzaj samolotu.

W ok. 1,5 godziny jazdy samochodem można dojechać do międzynarodowego portu lotniczego Berlin Brandenburg im. Willy'ego Brandta.

Na terenie Szczecina znajduje się pełnomorski Port Szczecin-Świnoujście, który wraz ze Świnoujściem tworzy jeden z największych w regionie Morza Bałtyckiego uniwersalnych kompleksów portowych.

Miasto posiada doskonałe połączenie z systemem autostrad Europy Zachodniej przez autostradę A6 i z nowymi drogami ekspresowymi i autostradami w Polsce przez drogi ekspresowe S3 i S6.

Natomiast połączenia kolejowe prowadzą bezpośrednio m. in. do Niemiec, Holandii, Czech.

Najważniejsze linie kolejowe prowadzą z terminalu cargo Port Świnoujście do Berlina, Wiednia i Sofii oraz trasą: Hamburg – Berlin – Zachodniopomorskie – Gdańsk – Kaliningrad – St. Petersburg.



Dane o mieście Szczecin

STAN NA LUTY 2022 R.

396,5 tys.

Ludność

(stan na 30.06.2021 r.)

55,1 tys.

Przeciętne zatrudnienie

w sektorze przedsiębiorstw

6,0 tys.

Bezrobotni zarejestrowani

w urzędach pracy

3,3 %

Stopa bezrobocia rejestrowanego

6 587,86 zł

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie

brutto w sektorze przedsiębiorstw

72,4 tys.

Podmioty gospodarki narodowej

758,7 tys. ton

Obroty ładunkowe w portach morskich

135

Mieszkania oddane do użytkowania

145,1

Dynamika produkcji sprzedanej przemysłu

Źródło danych – GUS: szczecin.stat.gov.pl/szczecin (luty 2022)

1.02.

Populacja w Szczecinie

Wraz ze wzrostem liczby ludności Szczecina następują zmiany w strukturze ludności według wieku.

Do 2019 r. liczba ludności w wieku przedprodukcyjnym wzrastała, a na koniec 2020 r. nieco spadła w porównaniu do 2019 r. i wyniosła 54 932 osób.

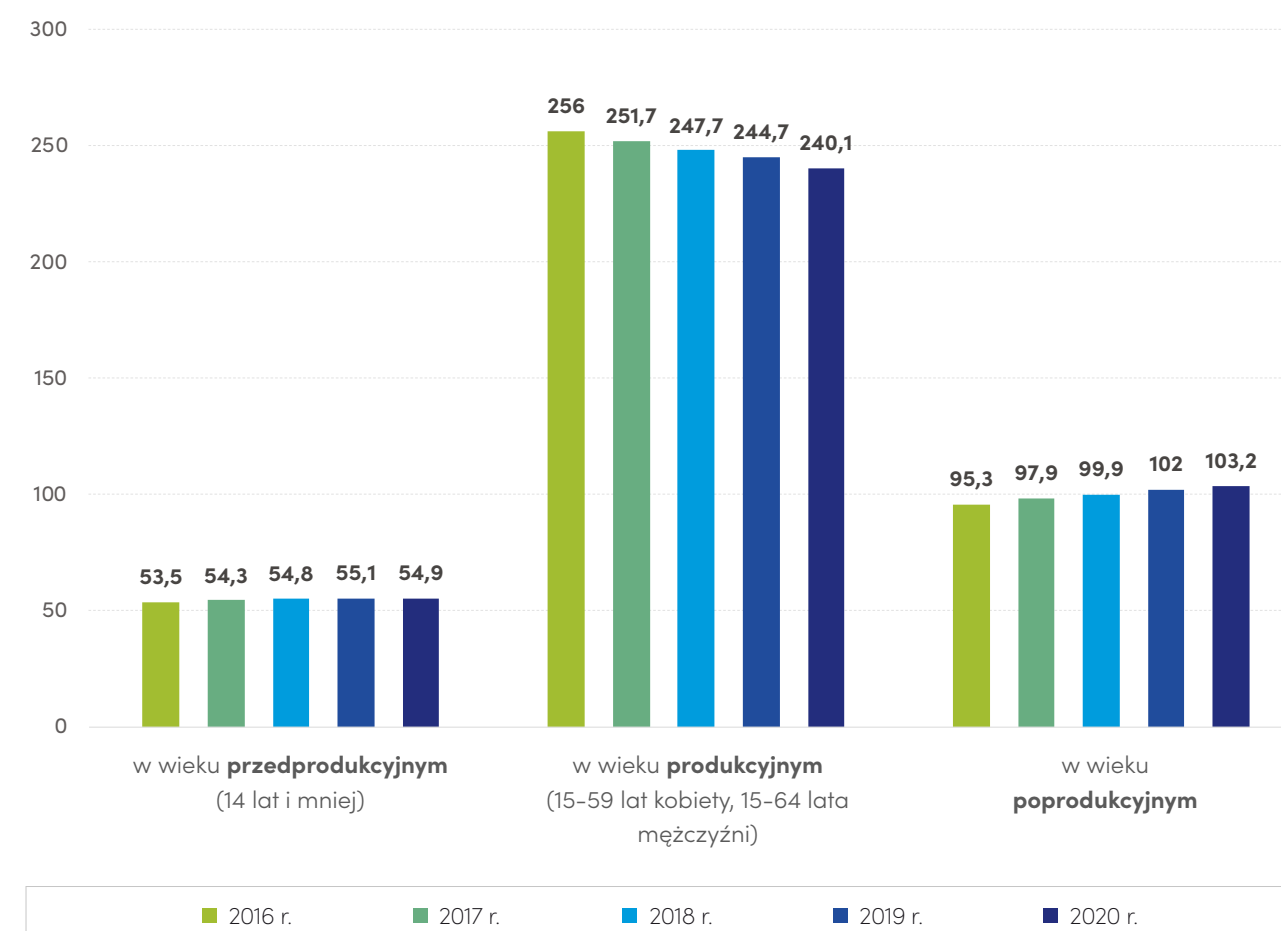
Struktura ludności według grup ekonomicznych w zestawieniu z ostatnimi latami przedstawiono na wykresie poniżej.

Analiza struktury ludności Szczecina ze względu na wiek ekonomiczny wskazuje, że:

widoczny jest potencjał w utrzymującym się odsetku osób w wieku przedprodukcyjnym, które w kolejnych latach będą stawiać pierwsze kroki na szczecińskim rynku pracy.

WYKRES 1.1.

Struktura ludności według grup ekonomicznych [TYS.]



Źródło danych – GUS: Ludność w wieku przedprodukcyjnym (14 lat i mniej), produkcyjnym i poprodukcyjnym wg płci (dane dla Szczecina)

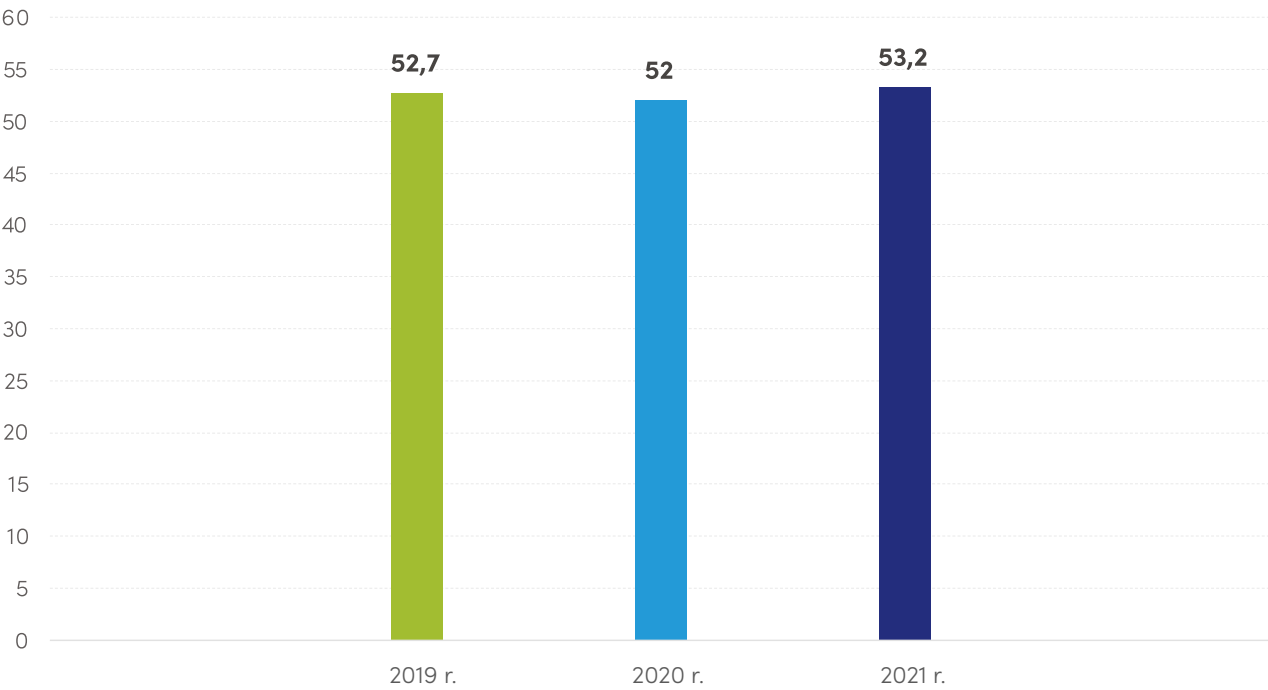
1.03.

Zatrudnienie w Szczecinie

W grudniu 2021 r. przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw było o 0,4% niższe niż w poprzednim miesiącu i wyniosło 53,5 tys. osób. W porównaniu z analogicznym miesiącem poprzedniego roku wzrosło o 4,0%.

W okresie styczeń–grudzień 2021 r. przeciętne zatrudnienie ukształtowało się na poziomie 53,2 tys. osób i w porównaniu z analogicznym okresem poprzedniego roku zwiększyło się o 2,4% (w województwie zachodniopomorskim odnotowano spadek o 0,3%). W skali województwa przeciętne zatrudnienie w Szczecinie stanowiło 28,2%.

WYKRES 1.2.
Przeciętne zatrudnienie w Szczecinie [TYS.]



Źródło danych – GUS: Biuletyn statystyczny Szczecina 04 kwartał 2021 r.

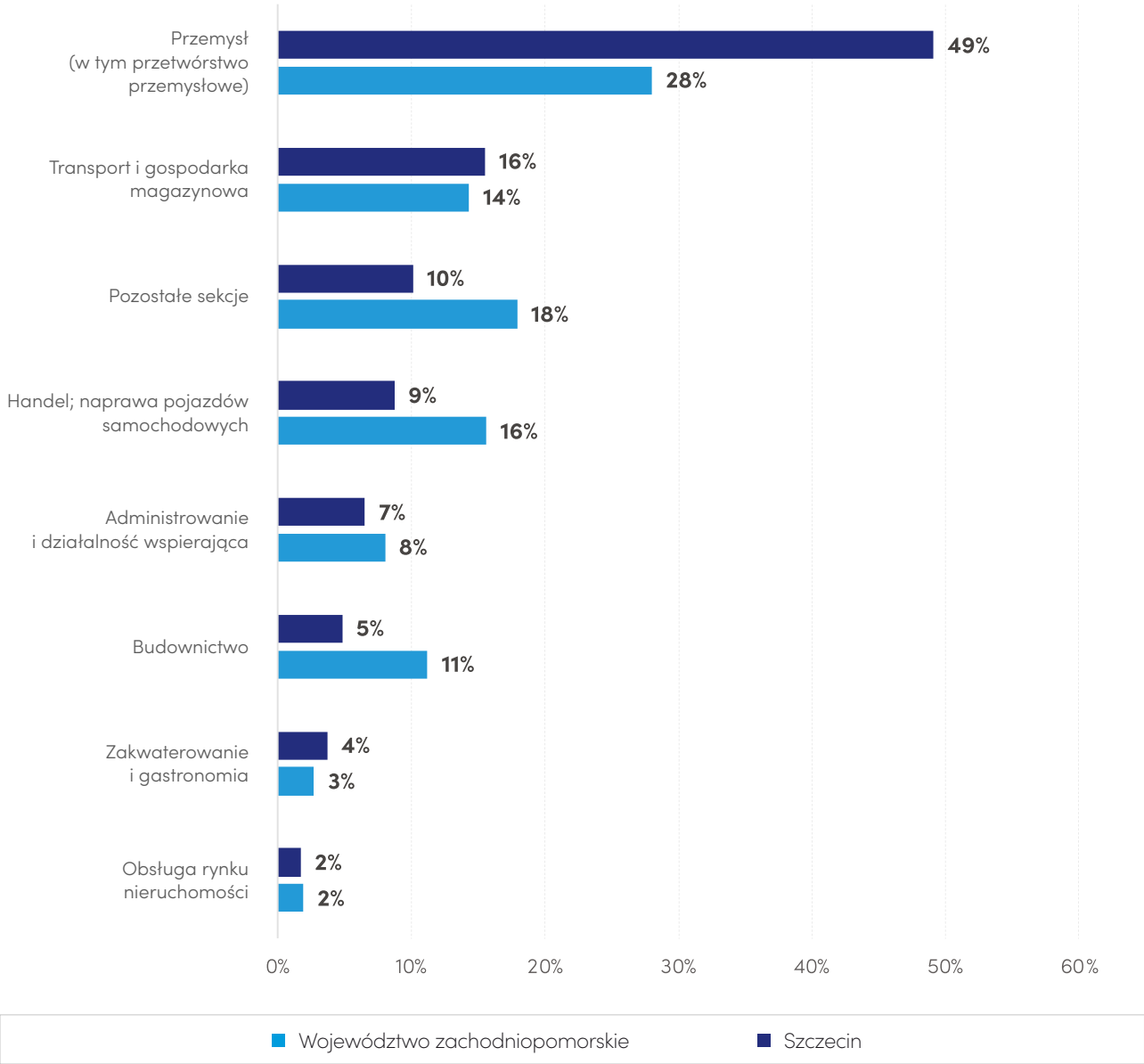
Wzrost zatrudnienia w skali roku odnotowano m.in. w sekcjach:

- budownictwo (o 15,3%),
- działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (o 9,8%) oraz
- administrowanie i działalność wspierająca (o 8,0%).

Natomiast **spadek** odnotowano m.in. w:

- działalności związanej z rynkiem nieruchomości (o 5,0%),
- handlu hurtowym i detalicznym (o 3,7%) oraz
- przetwórstwie przemysłowym (o 1,6%).

WYKRES 1.3.
Struktura zatrudnienia w sektorze przedsiębiorstw w okresie styczeń–grudzień 2021 r.



Źródło danych – GUS: Biuletyn statystyczny Szczecina 04 kwartał 2021 r.

W grudniu 2021 r. w Powiatowym Urzędzie Pracy w Szczecinie zostało zarejestrowanych 629 osób bezrobotnych, w tym 298 kobiet.

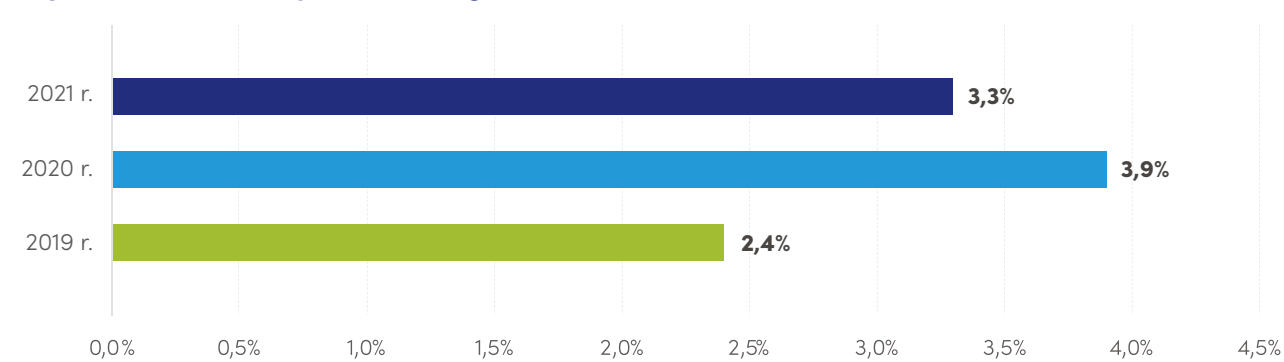
Po raz pierwszy do ewidencji bezrobotnych trafiły 123 osoby, a 506 osób znalazło się w niej po raz kolejny. Z rejestru bezrobotnych zostało wyrejestrowanych 760 osób, spośród których 464 (61,1%) podjęły pracę. Według stanu na koniec grudnia 2021 r. liczba zarejestrowanych bezrobotnych wyniosła 6067 osób, tj. o 15,5% mniej niż przed rokiem (w województwie zachodniopomorskim nastąpił spadek o 16,5%).

Kobiety stanowiły 47,8% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych (przed rokiem – 47,2%).

W końcu grudnia 2021 r. bez prawa do zasiłku pozostawało 5527 bezrobotnych, a ich udział w liczbie bezrobotnych ogółem zwiększył się w skali roku o 3,3 p. proc. – do 91,1% (w województwie nastąpił wzrost o 2,3 p. proc. – do 86,7%).

WYKRES 1.4.

Stopa bezrobocia rejestrowanego w Szczecinie [%]



Źródło danych – GUS: Biuletyn statystyczny Szczecina 04 kwartał 2021 r.

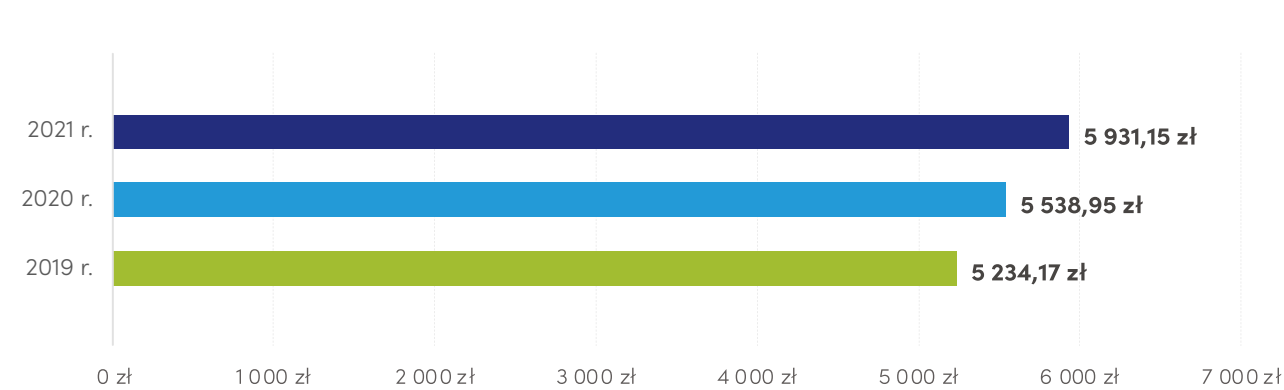
Spośród powiatów w województwie zachodniopomorskim **najwyższą stopę bezrobocia** na koniec października 2021 r. odnotowano w **powiecie białogardzkim – 17,5%**, a **najniższą w Szczecinie – 3,5%**.

W grudniu 2021 r. przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw wyniosło 6 632,49 zł i w porównaniu z poprzednim miesiącem zwiększyło się o 8,7%, a w ciągu roku o 9,0%.

Przeciętne wynagrodzenie w województwie zachodniopomorskim ukształtowało się na poziomie 6 107,95 zł, czyli o 11,2% wyższym niż w analogicznym miesiącu poprzedniego roku. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw w okresie styczeń–grudzień 2021 r. wyniosło 5 931,15 zł, tj. o 7,1% więcej niż w analogicznym okresie roku poprzedniego (w województwie wyniosło 5450,87 zł – wzrost o 8,6%).

WYKRES 1.5.

Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w sektorze przedsiębiorstw w Szczecinie [Zł]



Źródło danych – GUS: Biuletyn statystyczny Szczecina 04 kwartał 2021 r.

Przeciętne wynagrodzenie brutto było o 8,6% wyższe niż w województwie, a w przypadku przedsiębiorstw z sekcji przetwórstwo przemysłowe – o 15,1%.

W okresie styczeń–grudzień 2021 r. w porównaniu z analogicznym okresem poprzedniego roku w większości sekcji sektora przedsiębiorstw odnotowano wzrost przeciętnych wynagrodzeń.

1.04. Obcokrajowcy w Szczecinie

Na koniec 2020 r. w województwie zachodniopomorskim było 28,6 tys. cudzoziemców zgłoszonych do ubezpieczeń emerytalnych i rentowych zgodnie z raportem ZUS Cudzoziemcy w polskim systemie ubezpieczeń społecznych.

Najliczniejszą grupą w dalszym ciągu są **obywatele Ukrainy**, których w Szczecinie zostało zgłoszonych niemal 19 tys., a w Koszalinie 5,3 tys. W kraju również najwięcej zatrudnionych jest mieszkańców Ukrainy, których liczba na koniec października sięgnęła prawie 514 tys. Liczną grupę cudzoziemców stanowią także Białorusini, których na Pomorzu Zachodnim pracuje 1119. Są też legalnie zatrudnieni pracownicy z Tadżykistanu, Meksyku czy Malezji. 821 obcokrajowców założyło w woj. zachodniopomorskim działalność gospodarczą, w tym 214 to obywatele Ukrainy.

Z badania *Imigranci na regionalnym rynku pracy: doświadczenia cudzoziemców i skala zjawiska w województwie zachodniopomorskim* wynika, że Polska jest państwem, w którym czują się oni stosunkowo dobrze, a warunki życia oceniają pozytywnie. Szczecin zebrał takie same opinie.

W badaniu realizowanym w listopadzie i grudniu 2018 r. w wywiadach wzięło udział 45 osób (25 mężczyzn i 20 kobiet) w wieku 18–59 lat. Wśród respondentów znaleźli się głównie Ukraińcy, oprócz nich także obywatele Armenii, Rosji i Białorusi. Ze względu na specyfikę zjawiska zespół badaczy skupił się na:

- 1 **wskaźnikach imigracji zarobkowej w województwie zachodniopomorskim** (analiza danych urzędowych Departamentu Rynku Pracy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie);
- 2 **ocenie sytuacji imigrantów zarobkowych na zachodniopomorskim rynku pracy** na podstawie opinii cudzoziemców oraz ekspertów (wywiady indywidualne i grupowe).

Badania i analizę danych realizowano w listopadzie i grudniu 2018 r. Na etapie prac analitycznych dysponowano częstkowymi statystykami publicznymi za I półrocze 2018 r. Indywidualne i grupowe wywiady pogłębione realizowano na terenie dwóch miast: Szczecina i Goleniowa. Wybór ten był podyktowany analizą danych z raportu Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie Powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcom na podstawie oświadczenia pracodawcy w województwie zachodniopomorskim w 2017 roku.

Umowy o pracę stosunkowo rzadko zawierano z cudzoziemcami, z wyjątkiem osób przebywających przez dłuższy okres w Polsce lub posiadających wysokie kwalifikacje. Według badanych w wykonywaniu każdej pracy najbardziej liczy się zaangażowanie i jakość wykonywanej pracy, a w mniejszym stopniu posiadane kwalifikacje. Respondenci uważali, że ich zaangażowanie i efektywność pracy była dostrzegane przez pracodawców.

W kwestii wynagradzania za wykonywaną pracę panuje przeświadczenie, że za pracę, która wymaga podobnych kompetencji, cudzoziemcy otrzymują niższe wynagrodzenie niż Polacy.

Mimo to respondenci wyrażali również pozytywne opinie na temat warunków płacowych, socjalnych, przestrzegania przepisów BHP czy traktowania pracowników przez pracodawców.

Jednym z kluczowych pytań w badaniu była kwestia ewentualnej dalszej migracji do Niemiec.

Połowa pracujących imigrantów opowiadała się za pozostaniem w regionie zachodniopomorskim.

Część respondentów brała pod uwagę możliwość wyjazdu do pracy do Niemiec i w tym przypadku najistotniejszym argumentem za wyjazdem były względy finansowe.

CZĘŚĆ 2

Potencjał wiedzy i edukacji w Szczecinie

2.01. Szkolnictwo średnie

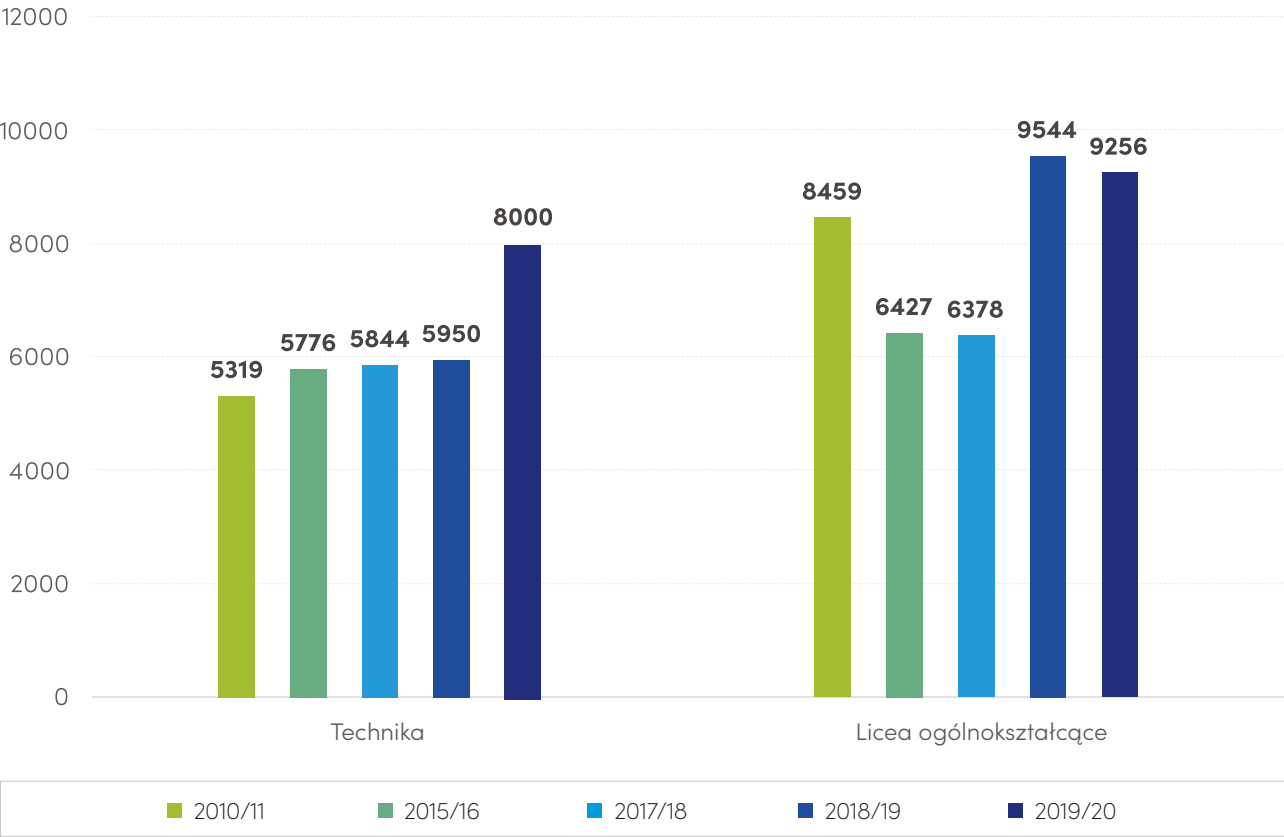
W roku szkolnym 2019/20 w Szczecinie w szkołach technicznych uczyło się 8 tys. osób, a w porównaniu do poprzednich lat został odnotowany wzrost liczby uczniów o 26%.

W Rankingu Liceów Ogólnokształcących 2021 w Polsce opracowanym przez Perspektywy na 3. miejscu uplasowało się XIII Liceum Ogólnokształcące w Szczecinie. Kolejne, na miejscu 50. – II Liceum Ogólnokształcące im. Mieszka I.

Natomiast w Rankingu Wojewódzkim Techników 2021 8. miejsce zajęło Technikum Organizacji i Zarządzania (ZS nr 8), a na 11. miejscu uplasowało się Technikum Informatyczne SCI.

WYKRES 2.1.

Liczba uczniów w Szczecinie



Źródło danych – GUS: Rocznik Statystyczny Szczecina 2020. Edukacja według szczebli kształcenia

26%

wzrost liczby uczniów w ostatnich latach

3. miejsce

XIII Liceum Ogólnokształcące w Szczecinie

8. miejsce

Technikum Organizacji i Zarządzania

Profile i specjalizacje

Pierwsze decyzje dotyczące rozwijania swoich zainteresowań uczniowie mogą podejmować już na poziomie edukacji średniego stopnia.

Wybierając konkretne specjalizacje, czyli profile w ramach podstawy programowej, uczniowie liceum mogą poznać szerzej przedmioty, które pomogą im dostać się na wymarzone studia.

Na podstawie – otouczelnie: <https://www.otouczelnie.pl/artukul/239/Licea-w-Szczecinie> [data pobrania: 04.04.2022r.]

Klasy patronackie i współpraca z biznesem

KLASY PATRONACKIE

Szkoły średnie aktywnie współpracują z przedstawicielami zarówno uczelni wyższych, jak i biznesu m.in. poprzez **klasy patronackie**, czyli połączenie szkolnej wiedzy teoretycznej i pierwszych praktycznych doświadczeń w pracy.

Tworzone w szkołach średnich, m.in. zawodowych przy współpracy z prywatnymi przedsiębiorstwami, cieszą się dużą popularnością – jak wskazuje Ministerstwo Rozwoju i Technologii.

Od stycznia 2015 r. obowiązuje znowelizowana ustawa o specjalnych strefach ekonomicznych, co ostatecznie wpłynęło na wprowadzenie zmian w przepisach. Jedną z wprowadzonych zmian była ścisła współpraca zarządców stref ze szkołami i uczelniami. Formą takiej współpracy może być właśnie tworzenie klas patronackich.

WSPÓŁPRACA Z BIZNESEM

Tymczasem nie tylko prywatne firmy, ale również uczelnie wyższe angażują się we współpracę ze szkołami średnimi.

W Szczecinie realizowane są m.in. profile:

- biologiczno-medyczny / biologiczno-chemiczny,
- matematyczno-fizyczno-informatyczny,
- humanistyczno-społeczny,
- społeczno-prawny,
- matematyczno-przyrodniczy,
- językowo-geograficzny,
- dziennikarski.

Jednym z projektów działających w Szczecinie służących rozwijaniu współpracy między biznesem a szkołami średnimi jest projekt **Zachodniopomorskich Szkół Kreatywnych** – powołany do życia przez Fundację Edukacyjną Równe Szanse. Jego celem jest wspieranie osób w różnym wieku w zakresie rozwoju umiejętności i zainteresowań.

Patronem projektu jest Zachodniopomorska Szkoła Biznesu w Szczecinie, która uruchomiła pod swoimi skrzydłami Technikum Kreatywne mające na celu przygotowanie uczniów do podjęcia studiów.

Technikum jest niepubliczną szkołą średnią z uprawnieniami szkoły publicznej. Kształci w zawodach **Technik Informatyk** (ze specjalnościami: tworzenia gier komputerowych oraz grafiki komputerowej i komunikacji wizualnej) oraz **Technik Fotografii i Multimediiów** (ze specjalnościami: Fotografia kreatywna i Kreacje multimedialne).

Szkoła łączy w sobie technikum informatyczne z wiedzą humanistyczną. Zajęcia prowadzą tam m.in. wykładowcy Zachodniopomorskiej Szkoły Biznesu w Szczecinie (ZPSB).

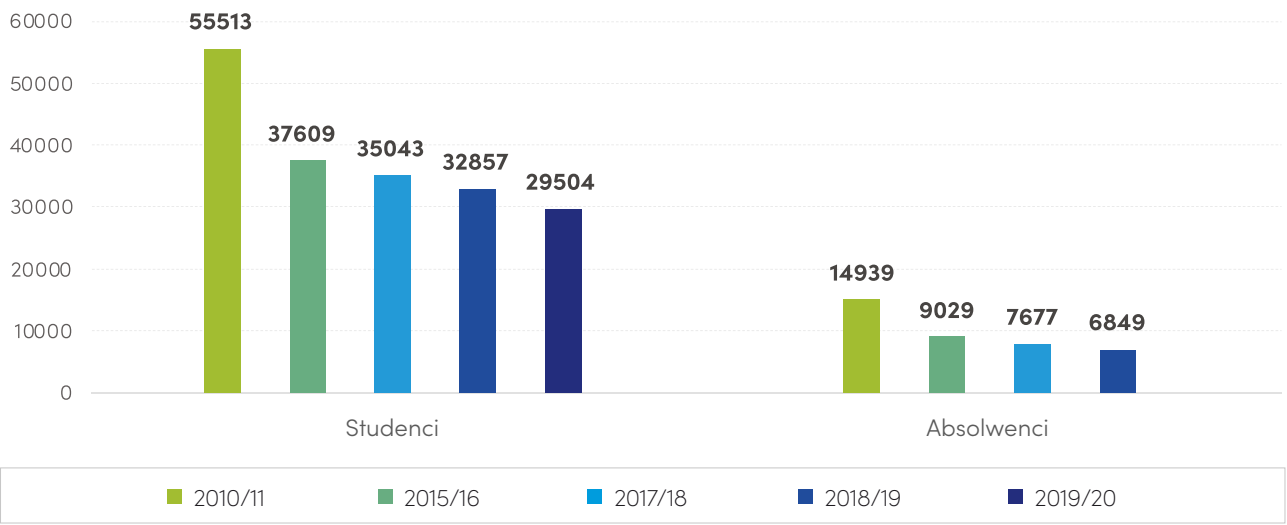
2.02. Edukacja wyższa

Szczecin jest największym ośrodkiem akademickim w województwie zachodniopomorskim. Działają tu duże uczelnie, takie jak Uniwersytet Szczeciński, Akademia Morska, Zachodniopomorski Uniwersytet Technologiczny, Pomorski Uniwersytet Szczeciński, Akademia Sztuki oraz uczelnie prywatne.

Każdego roku kształci się tu ponad 35 tys. studentów. Dobre uczelnie to jednak nie jedyna wizytówka akademickiego Szczecina. Bogata oferta miasta dostosowana do oczekiwań rynku akademickiego obejmuje rozwiązania takie jak stypendia naukowe, nagrody za najlepsze prace dyplomowe oraz programy mieszkalne.

WYKRES 2.2.

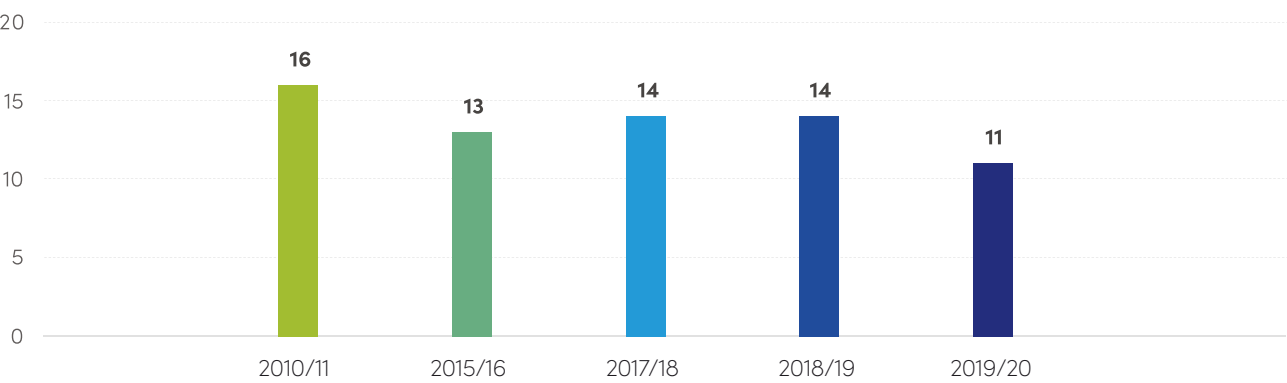
Liczba studentów i absolwentów w Szczecinie



Źródło danych – GUS: Rocznik Statystyczny Szczecina 2020 (Uczelnie)

WYKRES 2.3.

Liczba szkół wyższych w Szczecinie



Źródło danych – GUS: Rocznik Statystyczny Szczecina 2020 (Uczelnie)

Kierunki studiów

WYBIERANYCH NAJCZĘŚCIEJ PRZEZ PRZYSZŁYCH STUDENTÓW W SZCZECINIE

Oferta edukacyjna Szczecina jest bardzo bogata – kandydaci na studia w roku akademickim 2022/2023 mogą wybierać aż z ponad 160 kierunków studiów w pięciu wyższych uczelniach publicznych oraz kilku niepublicznych.

Gmina Miasto Szczecin, wychodząc naprzeciw oczekiwaniom uczelni, wspiera ich działania w pozyskiwaniu studentów m.in. poprzez udział w zagranicznych targach edukacyjnych czy giełdach branżowych. „Dom dla Studenta” oraz „Dom dla Absolwenta” to wspólne programy Gminy Miasto Szczecin oraz Szczecińskiego Towarzystwa Budownictwa Społecznego (STBS), skierowane do do studentów i absolwentów szczecińskich uczelni na stałe mieszkających poza Szczecinem, których

celem jest stworzenie przyjaznego systemu zaspokajania potrzeb mieszkaniowych w czasie nauki.

Zgodnie z listą kierunków cieszącą się największą popularnością w roku akademickim 2020, którą opublikował Uniwersytet Szczeciński, największym zainteresowaniem cieszyła się psychologia. Kolejne kierunki to prawo oraz filologia angielska. Lista 15 najpopularniejszych kierunków na Uniwersytecie Szczecińskim pokrywa się w dużej części z popularnością kierunków w skali całego kraju. Znajdują się więc na niej zarządzanie, logistyka czy finanse i rachunkowość. Poniżej pełna lista kierunków wybieranych najczęściej przez przyszłych studentów w Szczecinie.

Najpopularniejsze kierunki studiów:

- 1

Psychologia
- 2

Prawo
- 3

Filologia angielska
- 4

Zarządzanie
- 5

Global communication
(studia w j. angielskim)
- 6

Finanse i rachunkowość
- 7

Logistyka
- 8

Bezpieczeństwo wewnętrzne
- 9

Pedagogika
- 10

Ekonomiczno-prawny
- 11

Wychowanie fizyczne
- 12

Turystyka i rekreacja
- 13

Filologia germańska
z dodatkowym językiem obcym
- 14

Kognitywistyka komunikacji
- 15

Optyka okularowa

Źródło danych: <http://kandydaci.usz.edu.pl/15-najpopularniejszych-kierunkow-na-us-2/> [dostęp: 04.04.2022r.]

Uniwersytet Szczeciński dominuje w regionie pod względem ilości prowadzonych kierunków studiów. Spośród nich największym zainteresowaniem cieszy się psychologia, filologia angielska, kognitywistyka komunikacji, bezpieczeństwo wewnętrzne oraz narodowe a także mikrobiologia i prawo.

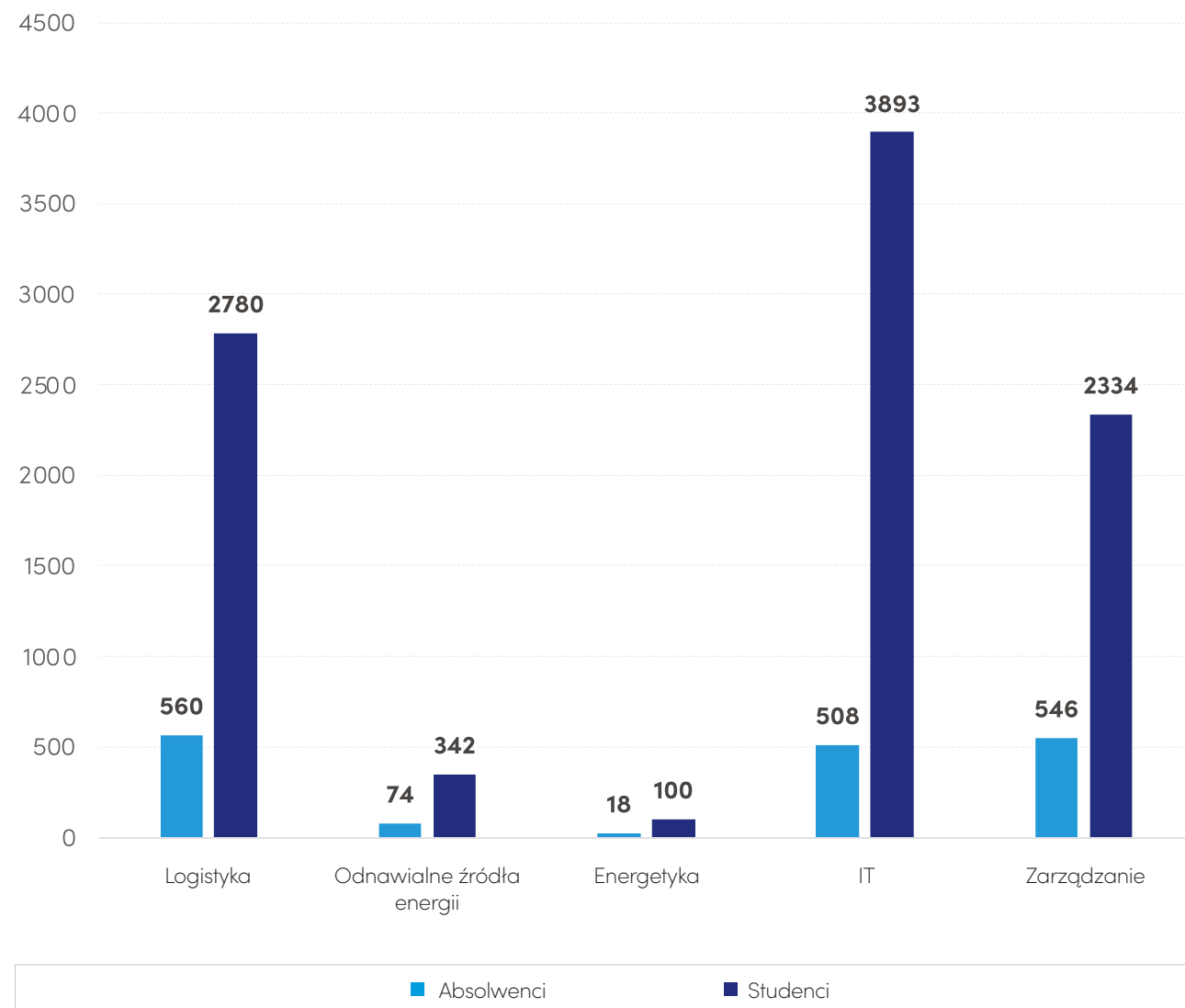
Na Zachodniopomorskim Uniwersytecie Technologicznym (ZUT) prowadzone są 43 kierunki. Na Wydziale Techniki Morskiej i Transportu można podjąć studia na kierunkach takich jak budowa jachtów czy energetyka morska i wiatrowa.

Oprócz tego ZUT kształci także między innymi przyszłych inżynierów architektury, ekonomii, rybactwa, ogrodnictwa, gospodarki przestrzennej i nanotechnologii.

W Szczecinie za sprawą Pomorskiego Uniwersytetu Medycznego (PUM) swoje miejsce mogą odnaleźć także przyszli lekarze. Kierunki Wydziału Lekarsko-Stomatologicznego czy te proponowane przez Wydział Nauk o Zdrowiu – położnictwo, ratownictwo medyczne lub zdrowie publiczne – to tylko niektóre z nauk medycznych, których zgłębienie umożliwia szczeciński PUM.

WYKRES 2.4.

Kierunki studiów



Źródło danych – GUS: Szkolnictwo wyższe w roku akademickim 2020-2021 (stan 31 grudnia 2020 r.)

Antal to więcej niż rekrutacja

NARZĘDZIA, DORADZTWO, BADANIA RYNKU PRACY



Antal to więcej niż rekrutacja. Nasza oferta obejmuje pełen zakres usług HR: wyspecjalizowane dywizje rekrutacyjne, RPO, Market Research, HR Consulting oraz Employer Branding. Nie ma dwóch takich samych projektów, dlatego do każdego z Klientów podchodzimy indywidualnie. Przy wykorzystaniu naszej wiedzy i doświadczenia, przygotowujemy zestaw dedykowanych rozwiązań, uwzględniających specyfikę branży, wyzwania oraz potrzeby organizacji. **Skontaktuj się z nami i poznaj pełen zakres naszych usług.**

“Zachodniopomorski Uniwersytet Technologiczny w Szczecinie stale poszerza grono przedsiębiorstw z branży biotechnologicznej, budowlanej, IT, mechanicznej, portowej i morskiej oraz chemicznej, z którymi realizuje wspólne cele badawcze i projekty dydaktyczne.”

– MATEUSZ LIPKA

Komentarz eksperta

[Mateusz Lipka](#)

[Rzecznik prasowy, Zachodniopomorski Uniwersytet Technologiczny w Szczecinie](#)

Odpowiedni wybór kierunku studiów oraz rozwój naukowy to nie wszystko. W Zachodniopomorskim Uniwersytecie Technologicznym w Szczecinie (ZUT) od ponad dekady stawiamy na budowanie relacji z otoczeniem społeczno-gospodarczym północno-zachodniej Polski oraz Euroregionu Pomerania m.in. poprzez podpisywanie porozumień o współpracy z przedsiębiorstwami z branży technologicznej, organizowanie staży i praktyk studenckich, współpracę z jednostkami samorządu terytorialnego, organizację giełd kooperacyjnych oraz spotkań w formule B2B. Dzięki temu możemy zaproponować naszym studentom mnóstwo ścieżek rozwoju oraz wdrażanie ich w rynek pracy.

Jednym z naszych celów strategicznych w obszarze jakości kształcenia jest wdrażanie innowacyjnych programów studiów, które tworzymy we współpracy z otoczeniem gospodarczym. Realizujemy go m.in. poprzez zawieranie umów patronackich z firmami działającymi na terenie Szczecińskiego Obszaru Metropolitalnego oraz organizowanie praktyk i staży w firmach ściśle współpracujących z uczelnią.

Na każdym wydziale nawiązywane są relacje z otoczeniem biznesowym. Niektóre z wydziałów mają własne rady przemysłowo-programowe, w których zasiadają przedstawiciele biznesu. Ustawa *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* wprowadziła do polskiego systemu szkolnictwa wyższego w 2019 r. radę uczelni. Zgodnie z ustawą w jej skład wchodzi m.in. osoby, które mają doświadczenie w skutecznym zarządzaniu w biznesie. Do Rady Uczelni ZUT należą: Zbigniew Cenker (przewodniczący rady), dyrektor STr Shipping and Trading, Edward Osina, prezes firmy Calbud oraz Tomasz Panas z Grupy Azoty.

Jednym z organów powołanych do udzielania pomocy studentom i absolwentom ZUT w znalezieniu zatrudnienia zgodnego z ich kwalifikacjami oraz planami zawodowymi jest Biuro Karier

Zachodniopomorskiego Uniwersytetu Technologicznego w Szczecinie.

Biuro Karier ZUT pomaga młodym ludziom wejść na rynek pracy m.in. poprzez prowadzenie rozmów doradczych umożliwiających określenie celów zawodowych, zapoznanie z technikami poszukiwania pracy zgodnymi ze standardami rekrutacji, powiadamianie o możliwościach podnoszenia lub poszerzenia kwalifikacji zawodowych, przedstawianie perspektyw rozwoju zawodowego, informowanie o dynamice zmian na lokalnym rynku pracy i możliwościach podnoszenia kwalifikacji zawodowych (kursy, szkolenia, studia podyplomowe), prowadzenie grupowych zajęć warsztatowych dla studentów i absolwentów, gromadzenie informacji o firmach działających w kraju, pozyskiwanie atrakcyjnych ofert pracy, przeprowadzanie naboru i preselekcji na zlecenie pracodawcy.

Zachodniopomorski Uniwersytet Technologiczny w Szczecinie stale poszerza grono przedsiębiorstw z branży biotechnologicznej, budowlanej, IT, mechanicznej, portowej i morskiej oraz chemicznej, z którymi realizuje wspólne cele badawcze i projekty dydaktyczne.

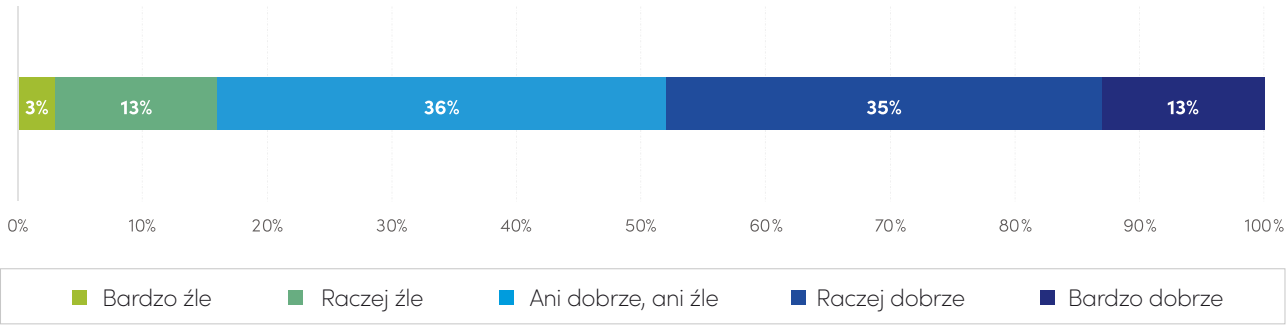
2.03. Doświadczenie zawodowe szczecińskich studentów i absolwentów

W badaniu Studia wyższe a pierwsze kroki na rynku pracy w Szczecinie przeprowadzonym przez Antal wzięło udział 118 studentów.

Ponad połowa z nich studiuje na stopniu licencjackim, 1/3 na stopniu magisterskim, a pozostała część na studiach jednolitych magisterskich.

WYKRES 2.5.

Jak oceniasz możliwości rozwoju swojej kariery zawodowej w Szczecinie?



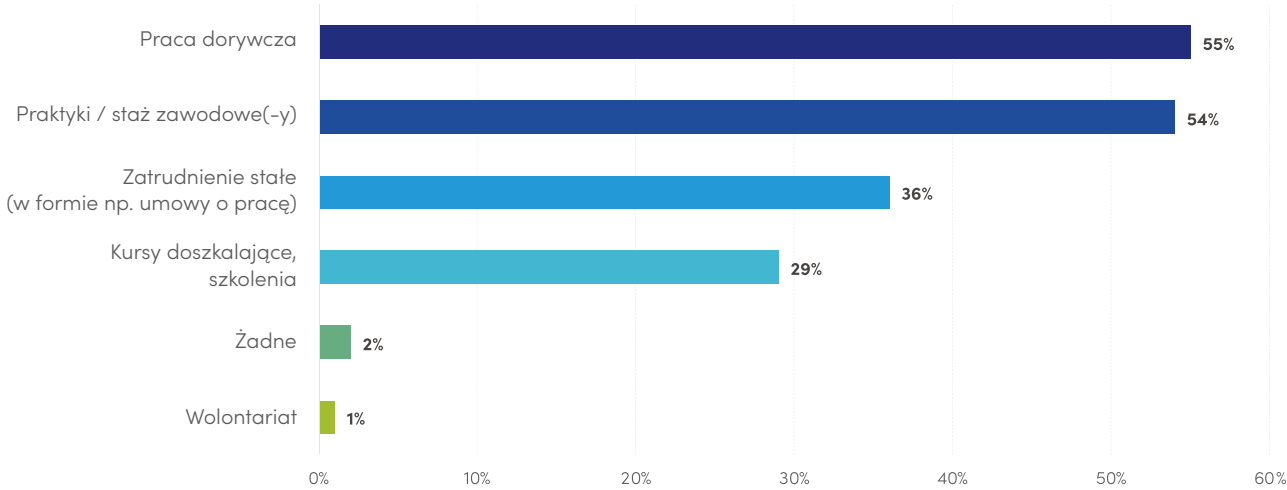
Badanie Antal: Studia wyższe a pierwsze kroki na rynku pracy w Szczecinie

Większość ocen studentów dotyczących możliwości rozwoju kariery w Szczecinie jest raczej pozytywna.

Prawie połowa ocenia te możliwości bardzo i raczej dobrze, a ponad 1/3 badanych jako ani dobre, ani złe.

WYKRES 2.6.

Jakie doświadczenie zawodowe posiadasz?



Badanie Antal: Studia wyższe a pierwsze kroki na rynku pracy w Szczecinie

Rynek pracy Szczecina jest miejscem, w którym studenci stawiali i stawiają już pierwsze kroki.

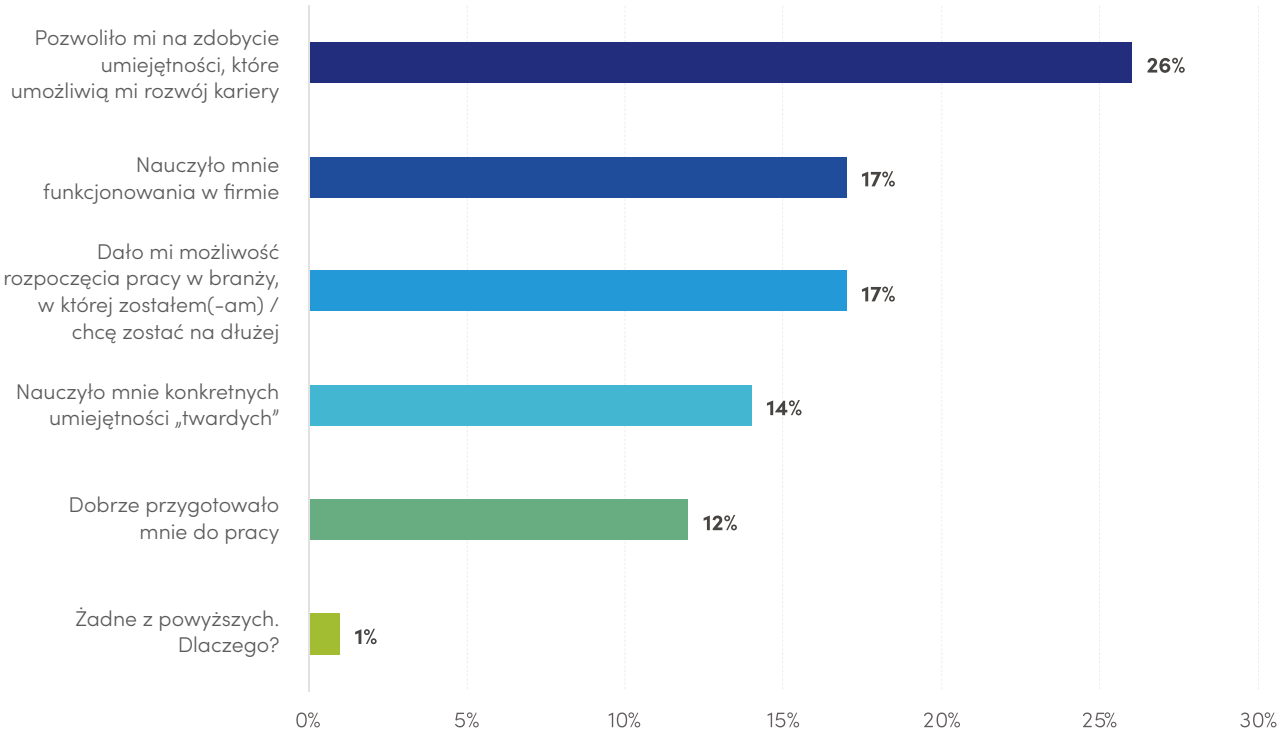
Swoje doświadczenie zawodowe zdobywają, biorąc udział głównie w oferowanych przez firmy praktykach

bądź stażach zawodowych oraz pracując dorywczo – wskazało tak ponad 50% badanych.

Ponad 1/3 pracuje już w formie stałej np. umowy o pracę, a prawie 1/3 studentów doszkała się na kursach oraz różnego rodzaju szkoleniach.

WYKRES 2.7.

W jaki sposób zdobyte doświadczenie wpłynęło na rozwój twojej kariery zawodowej?



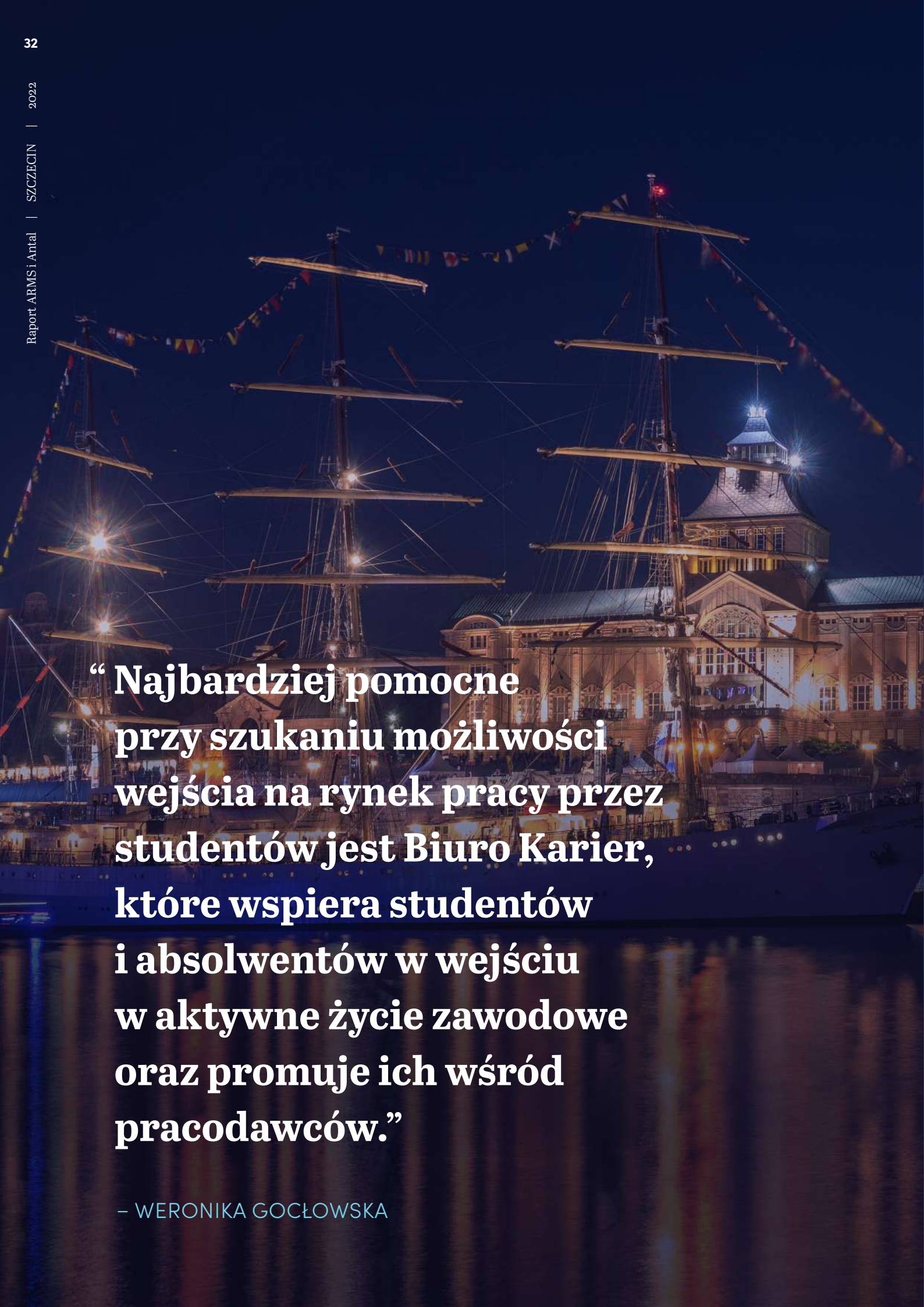
Badanie Antal: Studia wyższe a pierwsze kroki na rynku pracy w Szczecinie

Żadne z powyższych. Dlaczego?

- Aktualna praca zupełnie odbiega od mojej przyszłej ścieżki zawodowej.
- Jeszcze studiuję.
- Niestety nie mam zbyt dużego doświadczenia.
- Student nie ma za dużego wyboru pójścia do normalnej pracy. Jedyne propozycje zawodowe, jakie otrzymałam do tej pory, to praca w sieciowych sklepach.
- Pracuję w innej branży.

86% badanych wskazuje, że zdobyte dotychczas doświadczenie wpłynęło na rozwój ich kariery zawodowej.

Prawie 1/3 respondentów ocenia, że dzięki niemu zdobyło umiejętności, które umożliwiają rozwój kariery. 17% badanych studentów stwierdziło, że zdobyte doświadczenie nauczyło ich funkcjonowania w firmie oraz dało szansę na rozpoczęcie pracy w branży, w której planują zostać na dłużej. Więcej niż co 10 badany jest zdania, że został dobrze przygotowany do przyszłej pracy.



“Najbardziej pomocne przy szukaniu możliwości wejścia na rynek pracy przez studentów jest Biuro Karier, które wspiera studentów i absolwentów w wejściu w aktywne życie zawodowe oraz promuje ich wśród pracodawców.”

– WERONIKA GOCŁOWSKA

Komentarz eksperta

[Weronika Gocłowska](#)

[Rzecznik prasowy, Akademia Morska w Szczecinie](#)

Akademia Morska w Szczecinie w ramach współpracy z firmami podejmuje liczne działania na rzecz wspierania studentów na rynku pracy. Poza obowiązkowymi praktykami, które studenci powinni odbyć w trakcie realizacji programu studiów, organizujemy również między innymi Targi Pracy / Dni Pracodawcy.

Celem tych wydarzeń jest zapoznanie studentów Akademii z możliwościami, jakie obecnie daje rynek pracy. Naszymi wystawcami były przede wszystkim firmy z szeroko pojętej branży morskiej, począwszy od przedstawicieli armatorów, rekrutujących kadry morskie, poprzez firmy przeprowadzające remonty jednostek pływających oraz rzeczoznawców morskich, kończąc na Urzędzie Morskim w Szczecinie. Wśród naszych wystawców były również firmy z branży TSL, produkcyjnej oraz IT, a także przedstawiciele instytucji państwowych.

Warto również wspomnieć o programie stypendialnym Mentorship, który współorganizujemy już po raz drugi wraz z firmą Unibaltic. Program Mentorship ma na celu motywowanie do dalszego rozwoju i pracy. W ramach programu stypendysta w okresie nauki otrzymuje stypendium oraz gwarantowane zatrudnienie na statkach armatora Unibaltic Shipping po zakończeniu nauki. Poza tym na uczelni wprowadziliśmy również program stażowy PATRONATY. Program miał na celu umożliwienie studentom dostępu do najnowszych narzędzi i technologii oraz metodologii projektowania urządzeń z zakresu intralogistyki w firmie Europa Systems. Wzięliśmy również udział w ogólnopolskiej akcji "Gra o karierę – Biura Karier dla Ciebie". Jest to ogólnopolski projekt pod patronatem Komisji ds. Akademickich Biur Karier przy Konferencji Rektorów Akademickich Szkół Polskich (KRASP) oraz Przewodniczącego KRASP. Celem projektu jest promocja działalności Biur Karier na uczelniach wyższych w całej Polsce, zacieśnienie współpracy między Biurami Karier i utrwalenie ich pozytywnego wizerunku zarówno w środowisku zewnętrznym, jak i uniwersyteckim.

Najbardziej pomocne przy szukaniu możliwości wejścia na rynek pracy przez studentów jest na naszej uczelni Biuro

Karier, które wspiera studentów i absolwentów w wejściu w aktywne życie zawodowe oraz promuje ich wśród pracodawców. Oferuje ono bezpłatne warsztaty i szkolenia poświęcone planowaniu kariery zawodowej i poszukiwaniu pracy oraz doskonaleniu własnych umiejętności. Biuro Karier organizuje także spotkania z przedstawicielami firm, Targi Pracy oraz konkursy, dzięki czemu studenci mogą bezpośrednio poznać przyszłych pracodawców podczas wręczania nagród ufundowanych przez przedsiębiorstwa, które angażowały się we współorganizację konkursów fotograficznych czy też filmowych. W ramach współpracy Biura Karier z Oldendorff Carriers oraz CARNIVAL MARITIME (Aida Cruises & Costa Crociere) zorganizowano wydarzenie „Akcja Rekrutacja”, na którym studenci AMS (Akademii Morskiej w Szczecinie) mogli aplikować na stanowiska kadeta. Akademia Morska prowadzi natomiast projekt „Nowe Horyzonty”, dzięki któremu absolwenci AMS mogą odbyć płatny trzymiesięczny staż w firmach współpracujących z Akademią.

Jest też wiele innych firm, które wykazują chęć współpracy z naszą uczelnią. Są to przede wszystkim firmy z branży morskiej, armatorzy, u których nasi studenci odbywają niezbędne praktyki w ramach wymogów międzynarodowej konwencji wyszkolenia marynarzy (STCW). Ponadto współpracujemy z firmami z branż: IT, TSL, geodezyjnej, projektowej, motoryzacyjnej, produkcyjnej, OZE, etc. Uczelnia nawiązuje współpracę również w zakresie prowadzenia wspólnych projektów i badań na zlecenie biznesu, co roku wzbogacając swoje portfolio o nowych partnerów – od fundacji i stowarzyszeń, przez instytucje publiczne, jak policja, po największych graczy na rynku, jak ORLEN SA, Azoty Police, RWE.

2.04. Edukacja w zakresie języków obcych

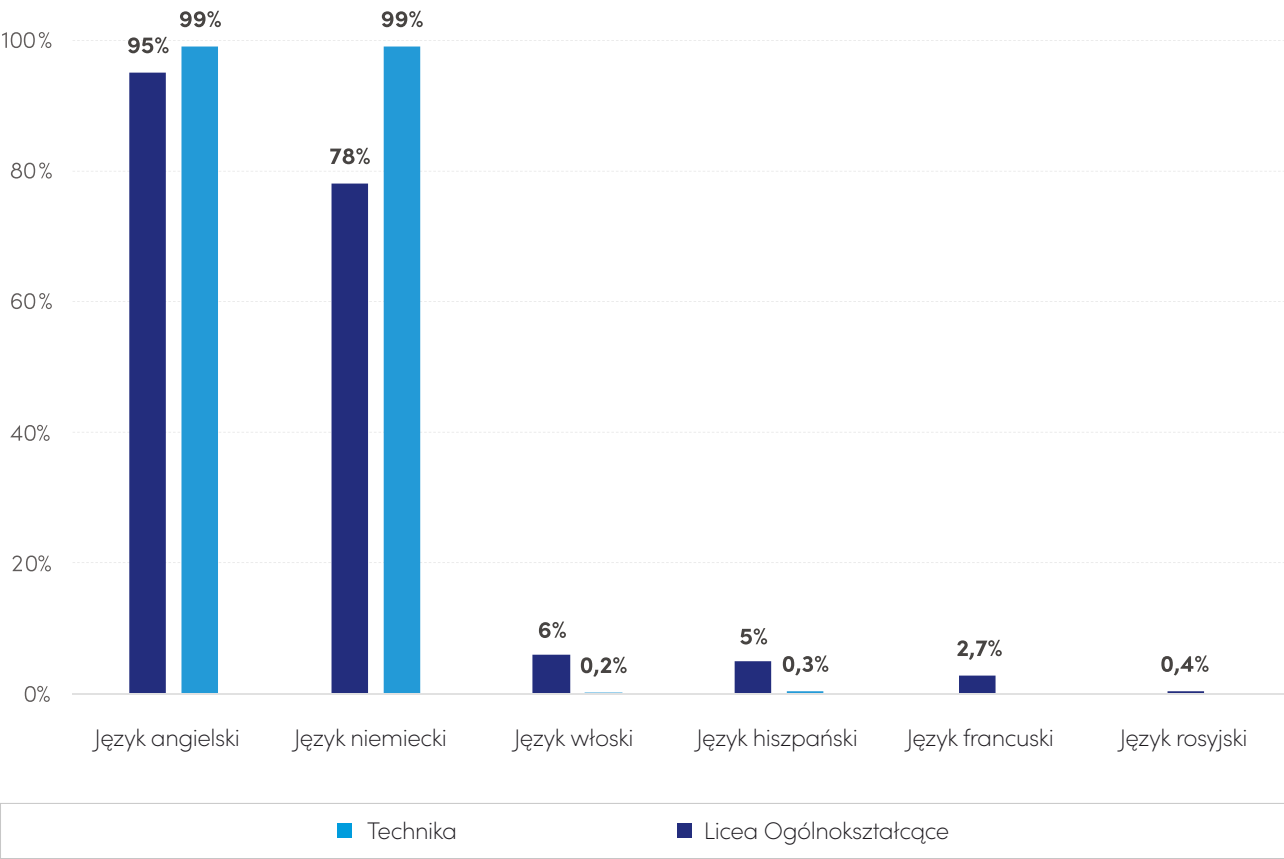
Uczniowie szkół średnich już na tym etapie edukacji posługują się językami obcymi.

Najbardziej popularne języki na poziomie szkolnictwa średniego oraz technikum to **angielski** (kolejno 95% oraz 99%) i **niemiecki** (78% i 99%).

Następne w rankingu popularności nauczania w szkołach są **język włoski** oraz **hiszpański**.

WYKRES 2.8.

Języki obce na poziomie szkolnictwa średniego oraz technikum



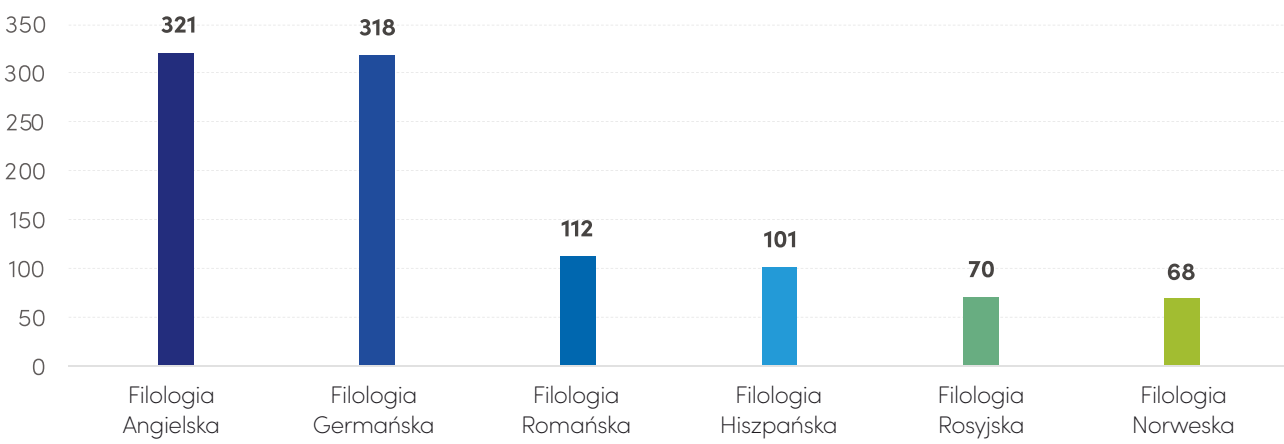
Źródło danych – GUS: Nauczanie języków obcych w % ogółu uczniów w szkole.

W Szczecinie najwięcej studentów (tak jak i w pozostałych polskich miastach, jak Warszawa, Wrocław czy Gdańsk) decyduje się na studiowanie filologii angielskiej.

Kolejne w popularności są filologie **germańska** i **hiszpańska**. Mniejszym zainteresowaniem cieszą się filologie romańska, rosyjska oraz norweska, ale i tak na tych kierunkach uczy się od 136 do 206 studentów.

WYKRES 2.9.

Liczba studentów na poszczególnych filologiach



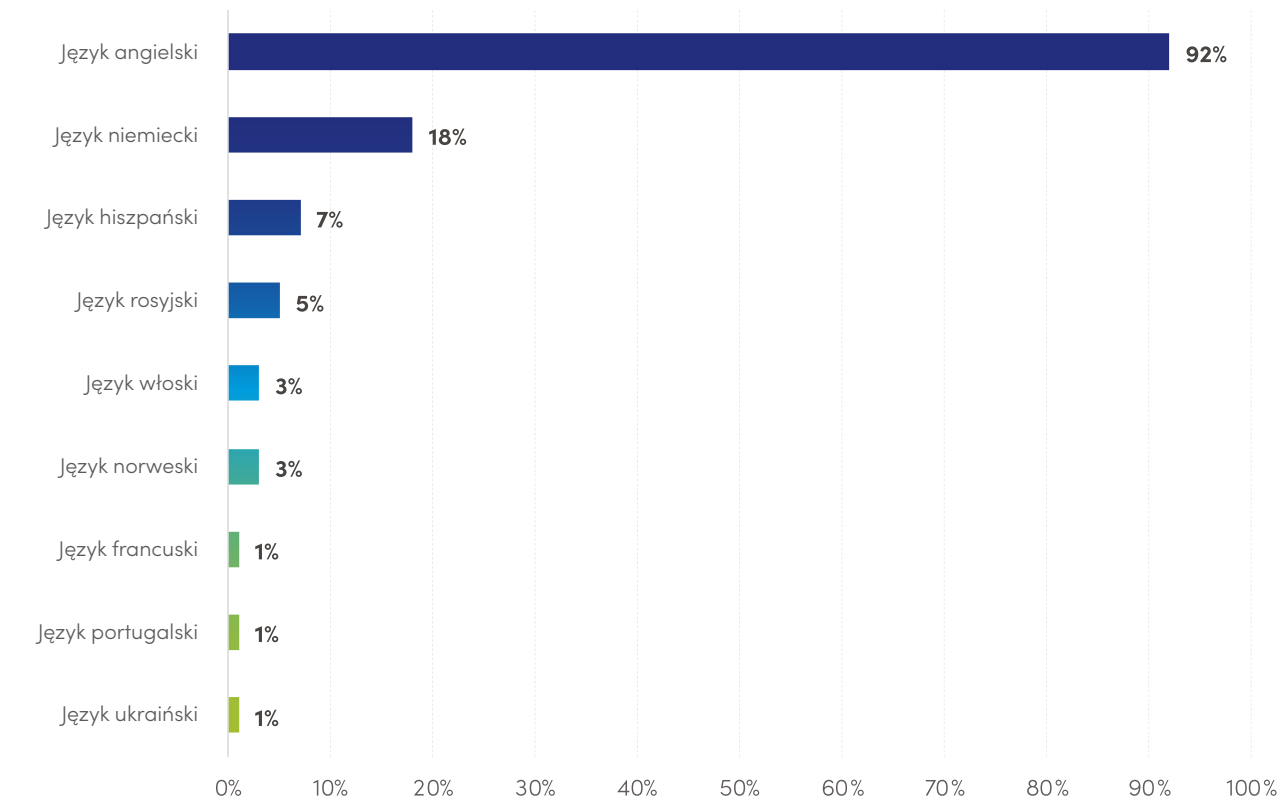
Źródło danych – GUS: Szkolnictwo wyższe w roku akademickim 2020-2021 (wyniki wstępne, stan na 31 grudnia 2020 r.)

Zdecydowanie najwięcej studentów posługuje się językiem angielskim na poziomie co najmniej B1 – wskazało tak 92% badanych.

Mniej niż 20% twierdzi, że zna język niemiecki na tym poziomie. 7% wskazuje znajomość na poziomie co najmniej B1 języka rosyjskiego i hiszpańskiego.

WYKRES 2.10.

Jaki język obcy znasz na poziomie co najmniej B1?



Badanie Antal: Studia wyższe a pierwsze kroki na rynku pracy w Szczecinie

2.05. Edukacja cudzoziemców

Od kilku lat zauważalny jest wzrost liczby studentów cudzoziemców podejmujących naukę na szczecińskich uczelniach wyższych. Pochodzą oni głównie z krajów Unii Europejskiej (zwykle są to studenci przyjeżdżający na wymianę międzyuczelnianą, np. program Erasmus+), ale także z Europy Wschodniej (Ukraina, Rosja, Białoruś, Gruzja), krajów azjatyckich (Kazachstan, Indie, Chiny, Filipiny) oraz pozostałych zakątków globu.

W roku akademickim 2018/2019 w Szczecinie studio- wało **ponad 1400 osób z zagranicy**, najwięcej z:

- Ukrainy,
- Niemiec,
- Norwegii,

ale też z tak dalekich krajów jak:

- Kazachstan,
- Indie,
- Nepal czy
- Nigeria.

Oprócz osób przyjeżdżających w ramach krótko- terminowej wymiany studenckiej (np. program Erasmus+) znaczną liczbę stanowili studenci na pełnym cyklu studiów, podejmujący naukę w języku polskim, ale także po angielsku czy też niemiecku. Prawie 90% z nich studiuje na zasadach pełnej odpłatności.

Każdego roku szczecińskie uczelnie wyższe udostępniają w swojej ofercie łącznie ponad 25 kierunków studiów adresowanych do cudzoziemców, które prowadzone są w całości w języku obcym.

Źródło danych: Centrum Informacyjne dla Cudzoziemców w Szczecinie

Osoby niebędące obywatelami polskimi, podle- gające obowiązkowi szkolnemu i nauki, korzystają z nauki i opieki w publicznych szkołach na warunkach dotyczących obywateli polskich.

Osoby te przyjmowane są do publicznych szkół podstawowych zgodnie z miejscem zamieszkania ucznia.

Dla uczniów niebędących obywatelami polskimi szkoły organizują bezpłatną naukę języka polskiego w formie dodatkowych zajęć lekcyjnych.

Takie zajęcia są prowadzone indywidualnie lub w grupach w wymiarze pozwalającym na opanowanie języka polskiego w stopniu umożli- wiającym udział w obowiązkowych zajęciach edukacyjnych, nie niższym niż dwie godziny lekcyjne tygodniowo.

Jednocześnie uczeń przez 12 miesięcy może korzystać z dodatkowych zajęć wyrównawczych z innych przedmiotów nauczania, jeśli taką potrzebę stwierdzi nauczyciel prowadzący.

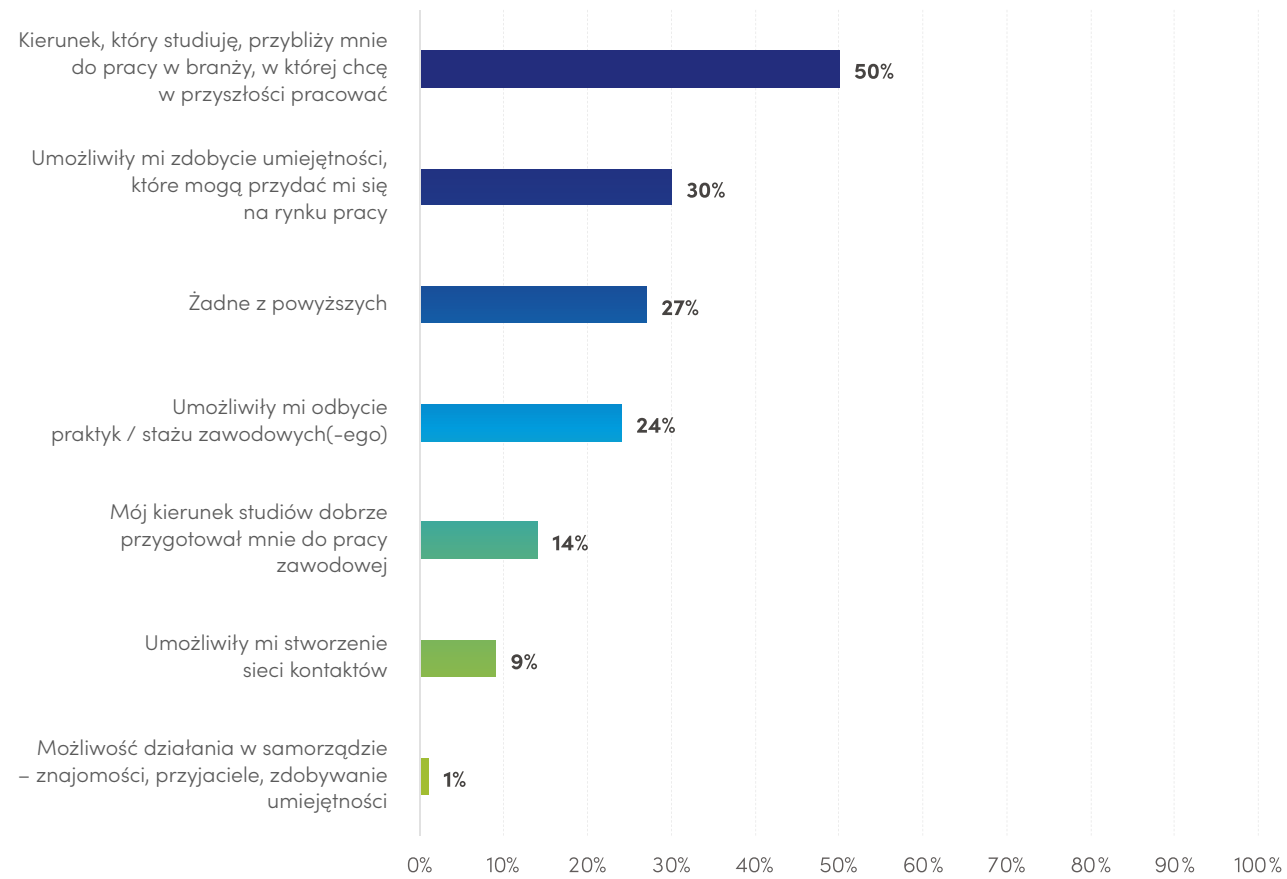
2.06. Ocena oferty edukacyjnej przez studentów

Studenci uczelni szczecińskich raczej opowiadają się za tym, że kierunki, które studiują, mogą pomóc im w przyszłości w zdobyciu pracy.

Badani wskazują, że studia umożliwiają im zdobycie umiejętności pożądaných na rynku pracy, m.in. poprzez szansę na odbycie praktyk bądź stażu zawodowego.

WYKRES 2.11.

W jaki sposób studia wpłynęły na możliwości rozwoju Twojej kariery?



Badanie Antal: Studia wyższe a pierwsze kroki na rynku pracy w Szczecinie

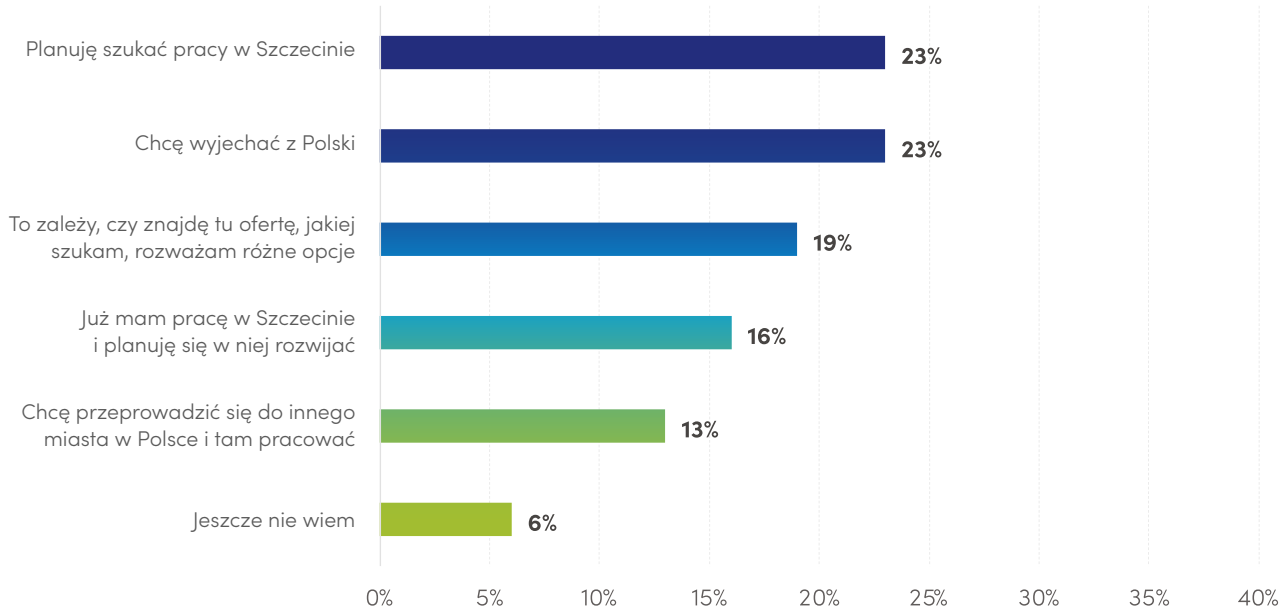
Zdania na temat pozostania w Szczecinie po skończeniu edukacji i poszukiwaniu tu pracy są dosyć podzielone.

Prawie co piąty badany stwierdza, że jego decyzja jest zależna od tego, czy uda mu się znaleźć w mieście ofertę, którą będzie zainteresowany, dlatego rozważa różne opcje.

Równy po 23% badanych wskazało, że planuje szukać pracy w mieście, a prawie tyle samo osób chce wyjechać nie tylko z regionu, ale i z Polski.

WYKRES 2.12.

Czy po studiach planujesz znaleźć pracę w Szczecinie?



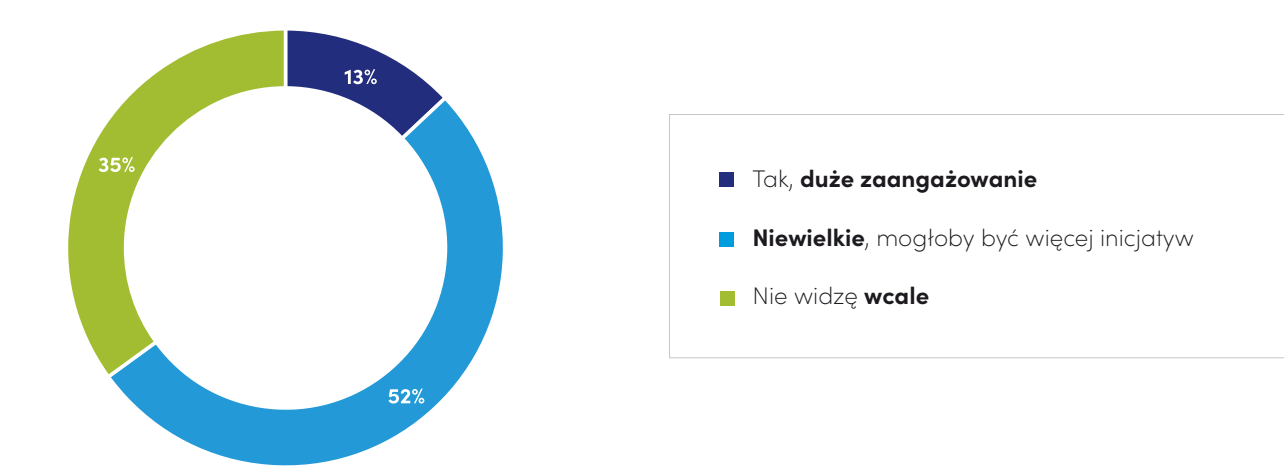
Badanie Antal: Studia wyższe a pierwsze kroki na rynku pracy w Szczecinie

17% studentów już pracuje w Szczecinie i planuje dalszy rozwój kariery w tym mieście, natomiast 13% w przyszłości planuje przeprowadzić się do innego miasta w Polsce i tam rozwijać się zawodowo.

Zdecydowana większość badanych uznaje współpracę własnej uczelni z biznesem raczej za nieznaczną lub znikomą.

WYKRES 2.13.

Czy widzisz zaangażowanie firm we współpracę z Twoją uczelnią?

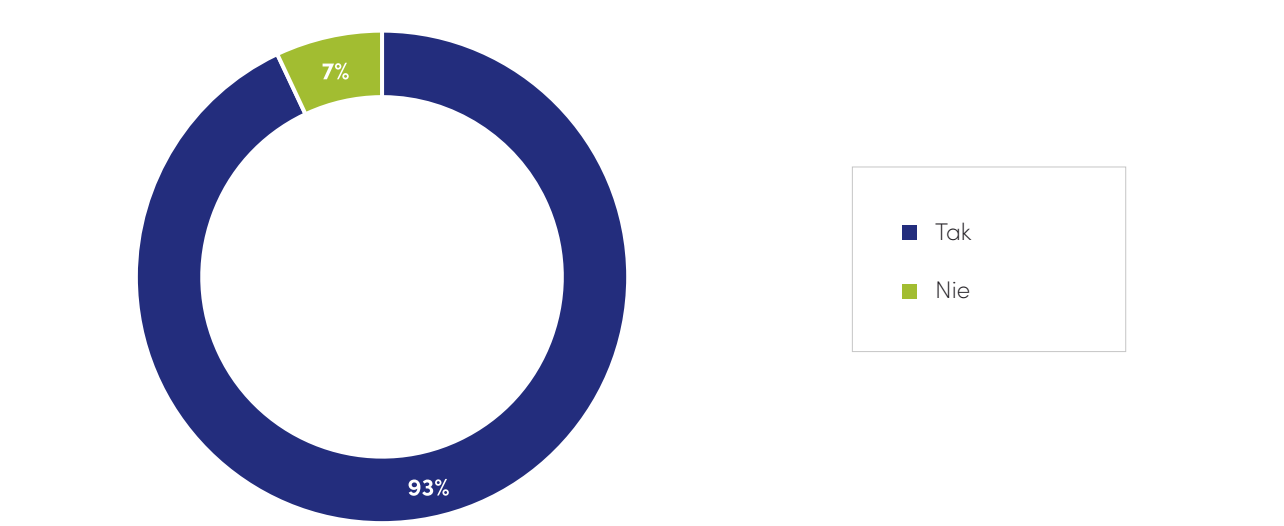


Badanie Antal: Studia wyższe a pierwsze kroki na rynku pracy w Szczecinie

Ponad połowa studentów uważa, że zaangażowanie firm w takie współdziałanie jest niewielkie i że takich inicjatyw powinno być znacznie więcej. Niewiele ponad 10% dostrzega duże zaangażowanie organizacji w kooperację ze szkołami wyższymi.

WYKRES 2.14.

Czy widzisz potrzebę, aby Miasto Szczecin realizowało więcej projektów kierowanych do młodych ludzi i związanych z rozwojem kariery zawodowej?



Badanie Antal: Studia wyższe a pierwsze kroki na rynku pracy w Szczecinie

93% badanych zauważa potrzebę konieczności realizacji **większej liczby projektów**, które mogłyby umożliwić im rozwój kariery zawodowej.

Jakie projekty skierowane do młodych ludzi i związane z rozwojem kariery zawodowej mogłyby być realizowane przez Miasto Szczecin:

- targi pracy,
- dodatkowe praktyki, zajęcia terenowe, staże,
- bardziej rozpowszechnione i dostępne kursy,
- wyjazdy zagraniczne, praktyki zawodowe za granicą i więcej eventów kierunkowych,
- kursy szkoleniowe,
- bezpłatne kursy językowe, ewentualnie dopłaty do kursów praktycznych,
- dofinansowanie studiów podyplomowych, szkoleń etc.,
- staże i promocje ofert pracy dla osób po studiach,
- okresy próbne w danych branżach dla ludzi młodych chcących spróbować różnych kierunków,
- więcej płatnych praktyk,
- więcej projektów angażujących branżę artystyczną,
- oferty pracy dla studentów związane z kierunkiem studiów,
- dofinansowanie do kursów związanych ze studiowanym zawodem,
- konkursy projektowe, np. architektoniczne etc.,
- darmowe zajęcia, czyli fakultety z różnego rodzaju kierunków, takie jak np. w jaki sposób dysponować budżetem domowym albo jak dobrze wypaść na rozmowie o pracę itp.

Badanie Antal: Studia wyższe a pierwsze kroki na rynku pracy w Szczecinie

Program Akademicki Szczecin

Gmina Miasto Szczecin przy współpracy z Agencją Rozwoju Metropolii Szczecińskiej od kilku lat realizuje program „Akademicki Szczecin”, który w założeniu ma stanowić zbiór aktywności promujących potencjał akademicki i zawodowy Szczecina.

Program łączy ośrodki akademickie z lokalnym biznesem i samorządem. Partnerami programu są: CSP Customer Services Polska Sp. z o.o., Vulcan Training & Consultancy Sp. z o.o., IAI SA, Związek Pracodawców Pomorza Zachodniego, 3shape Poland, LSJ HR Group Ireneusz Sozański, Heisterkamp Transport Sp. z o.o., Fundacja Rozwoju Branży Internetowej "NETCAMP", Stowarzyszenie Klaster ICT Pomorze Zachodnie.

Przy zaangażowaniu partnerów realizowane są działania polegające na kompleksowej prezentacji oferty Szczecina podczas targów edukacyjnych, spotkań w szkołach średnich czy bezpośrednio na uczelniach.

Dodatkowe aktywności, mające charakter informacyjno-promocyjny, kierowane są do studentów cudzoziemców, którzy już rozpoczęli naukę lub planują rozpoczęcie edukacji na terenie Szczecina. Wiele inicjatyw programu „Akademicki Szczecin” składających się na spójną całość ma stanowić narzędzie do rozpowszechnienia pozytywnego wizerunku miasta idealnego do życia, nauki i rozwoju zawodowego.

Platforma kooperacja.szczecin.eu

W 2022 r. magistrat Gminy Miasto Szczecin przy współpracy z Agencją Rozwoju Metropolii Szczecińskiej planuje uruchomić serwis kooperacyjny kooperacja.szczecin.eu.

Jest to platforma wymiany informacji łączącą kandydatów na studia, studentów, uczelnie, przedstawicieli biznesu i Urzędu Miasta Szczecin.

Efektywna współpraca pomiędzy środowiskiem akademickim a przedsiębiorcami przy wsparciu samorządu jest kluczem do sukcesu. Serwis kooperacja.szczecin.eu powstał dzięki zaangażowaniu szczecińskich firm, instytucji i ośrodków naukowych. Wszyscy widzą w nim jeden cel – współpracę, która pozwala na więcej.

Dzięki platformie biznes może:

- znaleźć przyszłych, wykwalifikowanych pracowników,
- korzystać z potencjału naukowego i komercyjnej oferty uczelni,
- artykułować swoje potrzeby względem kierunków kształcenia i umiejętności absolwentów.

Uczelnie mają zaś szansę:

- wspólnie zaprezentować swoją ofertę maturzystom,
- zaprosić praktyków biznesu do swoich projektów i dzielenia się wiedzą ze studentami,
- dopasowywać ofertą edukacyjną do realnych potrzeb przedsiębiorców.

Studenci i kandydaci na studia mogą:

- w jednym miejscu poznać ofertę naukową szczecińskich uczelni,
- znaleźć przyszłego pracodawcę lub skorzystać z możliwości staży i praktyk, zapoznać się z perspektywami i kierunkami rozwoju lokalnego rynku pracy.

POTENCJAŁ WIEDZY I EDUKACJI W SZCZECINIE

Komentarz eksperta

Agnieszka Lizak

Rzeczniczka prasowa, Kierownik Działu Promocji, Uniwersytet Szczeciński

Uniwersytet Szczeciński podejmuje szereg inicjatyw w obszarze współpracy gospodarczej i społecznej. Podpisywane są umowy, listy intencyjne i porozumienia z jednostkami samorządu, innymi ośrodkami naukowymi, organizacjami pozarządowymi, a także przedsiębiorcami.

Uniwersytet podpisał umowy o współpracy m.in. z Grupą Azoty, Santander Bank Polska SA, Gminą Międzyzdroje, Gminą Kobyłka, NFZ Oddział w Szczecinie, Stowarzyszeniem Ińskie Lato Filmowe, Północną Izłą Gospodarczą, OHP Oddział Szczecin, Państwowym Inspektoratem Pracy Oddział Szczecin oraz Stowarzyszeniem Gaja. Akademickie Biuro Karier US (Uniwersytetu Szczecińskiego) podejmuje współpracę z pracodawcami w różnych formach:

- publikacja ofert na stronie,
- wizytówka firmy na stronie,
- spotkania „Live z Pracodawcą” na Facebooku,
- dodatkowe praktyki (Wirtualna) Giełda Pracy – Networking Week.

Podczas stacjonarnej Giełdy Pracy regularnie odbywają się wstępne rozmowy rekrutacyjne z pracodawcami. Na podstawie wcześniej przygotowanych przez pracodawców ofert zatrudnienia pracownicy Akademickiego Biura Karier US przyjmują CV od kandydatów, które po konsultacji z doradcą zawodowym są przekazywane do pracodawców.

Mówiąc o współpracy z firmami w celu umożliwienia studentom stawiania pierwszych kroków na rynku pracy, warto wspomnieć, że na każdym

wydziale działa również pełnomocnik Rektora – koordynator ds. praktyk i współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym.

Budowanie współpracy między uczelnią a biznesem wspiera ogólnouczelniany projekt „UNIWER-SYTET 2.0 – STREFA KARIERY”, współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, w który zaangażowane jest Akademickie Biuro Karier US. Projekt realizowany jest w terminie od 01.10.2018 r. do 30.09.2022 r.

Działania ABK US związane są z realizacją zadania 6., dotyczącego rozbudowanej oferty edukacyjnej pod nazwą PLATFORMA STUDENT dla studentów czterech ostatnich semestrów studiów I, II stopnia oraz jednolitych magisterskich.

Celem zadania jest kształcenie kompetencji docenianych przez pracodawców na rynku pracy, m.in. interpersonalnych, komunikacyjnych, z zakresu przedsiębiorczości, informatycznych, zawodowych, językowych.

“Budowanie współpracy między uczelnią a biznesem wspiera ogólnouczelniany projekt „UNIwersytet 2.0 – STREFA KARIERY”, współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, w który zaangażowane jest Akademickie Biuro Karier US.”

– AGNIESZKA LIZAK

Jednostka Uniwersytetu Szczecińskiego angażuje się na rzecz współpracy biur karier w regionie i w Polsce.

ABK US pełni rolę Biura Integrującego działania Zachodniopomorskiej Sieci Biur Karier od momentu jej powołania w 2015 r., a pracownik Biura reprezentuje sieć w pracach Komisji ds. Akademickich Biur Karier przy Konferencji Rektorów Akademickich Szkół Polskich.

ABK US koordynuje pracę ZSBK (Zachodniopomorskiej Sieci Biur Karier) i organizuje cykliczne spotkania, które w czasie pandemii odbywają się online. Jednostka US na poziomie lokalnym koordynuje również działania w ramach inicjatywy powstałej z ramienia Komisji ds. Akademickich Biur Karier przy KRASP (Konferencja Rektorów Akademickich Szkół Polskich), czyli wydarzenia „Gra o Karierę – Biuro Karier dla Ciebie”.

Jest to ogólnopolski projekt, który w 2022 r. odbędzie się w dniach 16–20 maja. Jego celem jest promocja działalności biur karier wśród społeczności studentów. Ze względu na obecną sytuację wydarzenia realizowane będą w formie hybrydowej.

Jakie plany dotyczące wspierania studentów w ich działaniach na rynku pracy mamy zamiar zrealizować w 2022 r.?

Zależy nam na kontynuacji realizacji projektu „UNIwersytet 2.0 – STREFA KARIERY”. Ponadto chcemy przeprowadzić warsztaty z wykorzystaniem gier i kart szkoleniowych, warsztaty oraz spotkania na żywo z pracodawcami.

* Na kategorię mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP) składają się przedsiębiorstwa, które zatrudniają mniej niż 250 pracowników, i których roczny obrót nie przekracza 50 milionów euro, a/lub całkowity bilans roczny nie przekracza 43 milionów euro. Za przedsiębiorstwo uważa się „podmiot prowadzący działalność gospodarczą bez względu na jego formę prawną”.

Chcemy również zorganizować dwie Giełdy Pracy, stworzyć strefy doradcze na wydziałach Uniwersytetu Szczecińskiego, umożliwić dodatkowe praktyki oraz przeprowadzić tematyczne eventy np. Ferie z ABK US.

Ponadto nieustannie pracownicy ABK US starają się podnosić swoje kompetencje oraz umiejętności, aby wspierać naszych studentów i dzielić się z nimi wiedzą na temat rynku pracy.

Zauważamy, że wiele przedsiębiorstw i instytucji wykazuje chęć współpracy z ABK US w obszarze szeroko rozumianego rynku pracy. Trudno wskazać przedsiębiorstwa, które wykazują się tu szczególnie.

Obserwujemy dużą różnorodność – są to zarówno instytucje, ale też prywatne podmioty reprezentujące zarówno MŚP*, jak i duże przedsiębiorstwa z wielu branż.

Wynika to z bogatej oferty kierunków studiów realizowanych przez Uniwersytet Szczeciński.

2.07. Współpraca z instytucjami edukacyjnymi

Jednym z ważniejszych wyzwań nowoczesnej gospodarki jest tworzenie partnerstw i podejmowanie współpracy międzysektorowej.

Przykładem takich projektów jest współdziałanie biznesu z uczelniami, przybierające różne formy, dostosowane do potrzeb obu stron.

Zgodnie z wynikami GE Innovation Barometer* zdecydowana większość badanych firm uważa, że innowacje XXI w. będą przynosić korzyści ogółowi, a nie tylko pojedynczym konsumentom, a na ich sukces będzie składać się współpraca kilku podmiotów, a nie tylko jednej organizacji. Zgodnie z tym założeniem współpraca uczelni z otoczeniem biznesowym umożliwi lepsze wykorzystanie swojej funkcji społecznej. Natomiast firmy powinno to zachęcić do partnerstwa ze światem akademickim.

Na przykład **Wyższa Szkoła Bankowa w Szczecinie** podejmuje różne kroki w ramach współpracy z przedsiębiorcami. Są to między innymi:

- specjalne zniżki dla firm na studia i szkolenia,
- możliwość objęcia patronatem biznesowym kierunku czy specjalności,
- pomoc w budowaniu wizerunku godnego zaufania pracodawcy poprzez wspólną organizację staży i praktyk,
- prezentację firmy na wykładach gościnnych w siedzibie uczelni,
- pośrednictwo pracy – wsparcie w rekrutacji i dotarciu do najlepszych studentów oraz absolwentów.

W przypadku **Zachodniopomorskiej Szkoły Biznesowej w Szczecinie** istnieje możliwość udziału w programie partnerskim, do którego może dołączyć wiele firm oraz instytucji z regionu.

Jedną z możliwych form współpracy jest patronat biznesowy nad kierunkami i specjalnościami studiów I oraz II stopnia oraz studiami podyplomowymi. To forma współpracy z pracodawcami, w ramach której program nauczania na kierunku lub specjalności tworzony jest w porozumieniu z daną firmą. Dzięki takiemu rozwiązaniu studenci i słuchacze zyskują pewność, że wiedza, jaką zdobędą w trakcie edukacji, odpowiada realnym potrzebom rynku pracy.

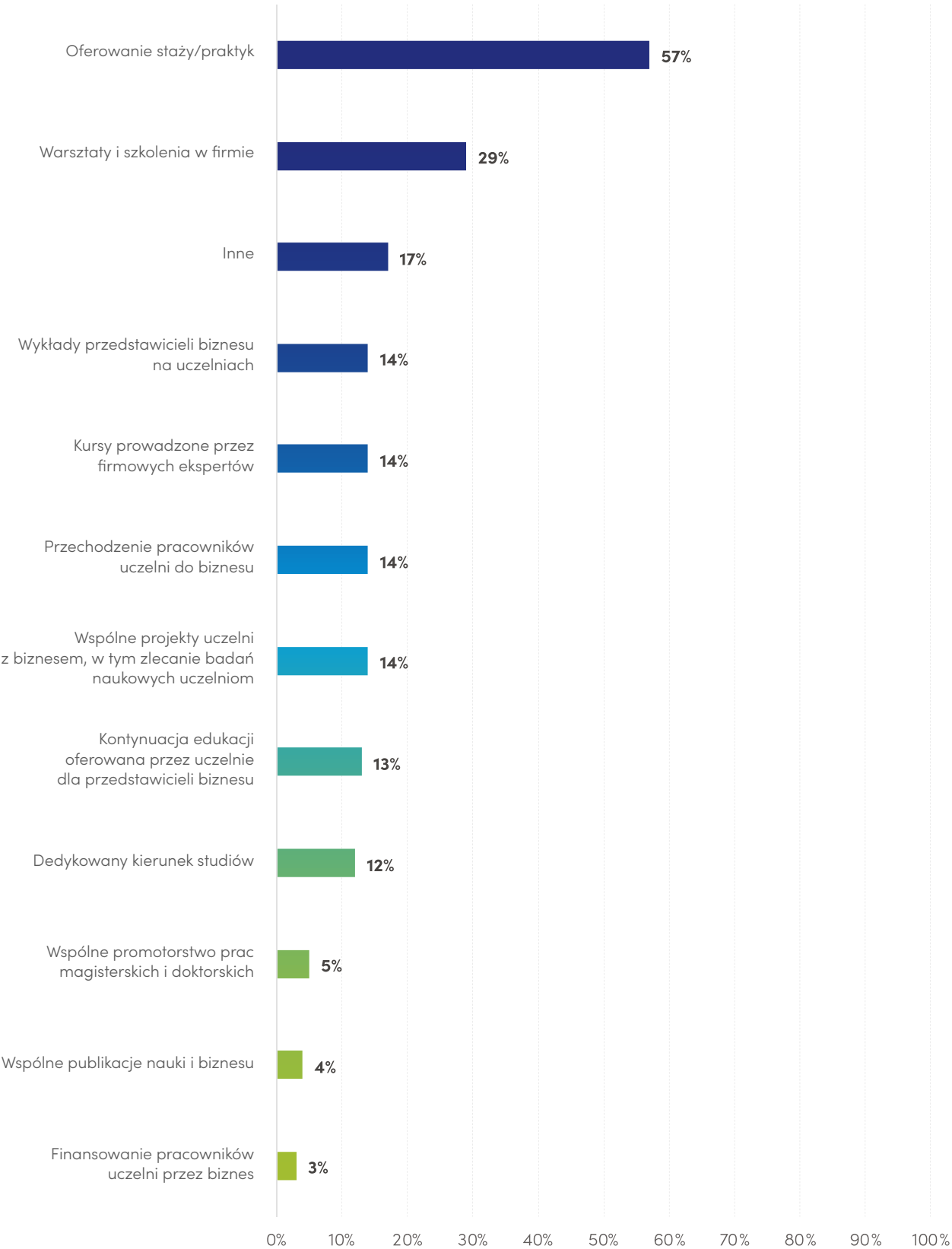
Sami pracodawcy szczecińscy współpracują z instytucjami edukacyjnymi najczęściej oferując staże czy praktyki (57% wskazań).

Co trzecia firma organizuje również różnego rodzaju warsztaty i szkolenia w firmie dla uczniów i studentów.

Często też przedstawiciele biznesu prowadzą wykłady, a nawet całe kursy na uczelniach (14% wskazań).

WYKRES 2.15.

Jakie aspekty współpracy z uczelniami funkcjonują w Pana/i firmie?



* Global Innovation Barometer 2011 GE Capital An Overview on Messaging, Data and Amplification.

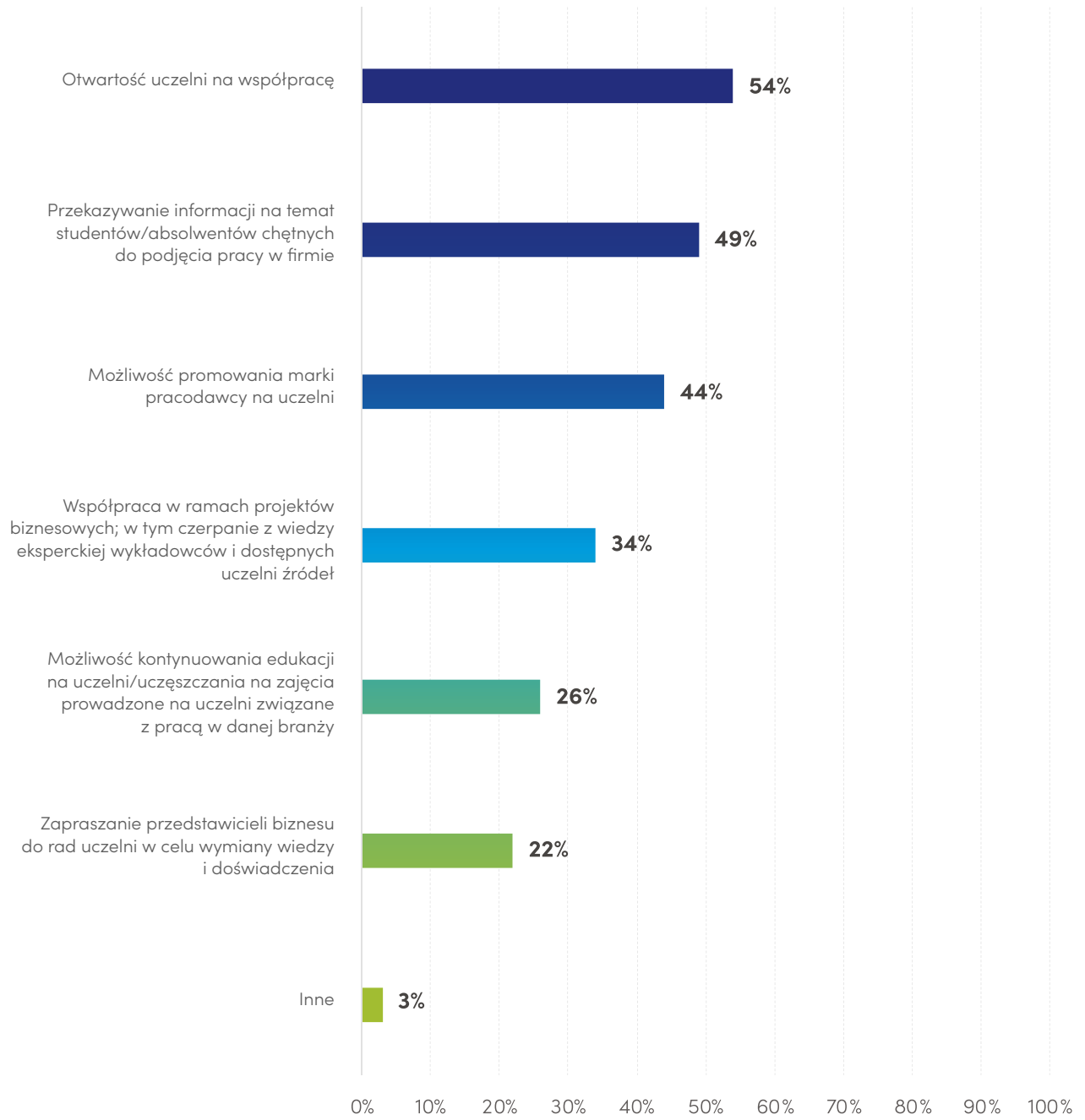
Oczekiwania wobec edukacji

Pracodawcy w przyszłości liczą na ścisłą współpracę z jednostkami edukacyjnymi. Przede wszystkim firmom zależy na otwartości uczelni na taką współpracę (54% wskazań).

Następnie w kolejności cenne dla przedsiębiorstw jest przekazywanie przez uczelnie informacji na temat studentów/absolwentów chętnych do podjęcia pracy w firmie (49% wskazań) oraz możliwość promowania marki pracodawcy na uczelni (44%).

WYKRES 2.16.

Jakie oczekiwania ma Pan/i wobec współpracy z uczelniami?



Komentarz eksperta

dr hab. prof. Aneta Zelek
Zachodniopomorska Szkoła Biznesu w Szczecinie

Sensem istnienia Zachodniopomorskiej Szkoły Biznesu jest ścisła współpraca z środowiskiem biznesowym. Model szkoły jest inspirowany wzorcami zachodnimi, zatem uczelniami, w których celem jest nie tylko dostarczanie wiedzy teoretycznej i wykształcenia, ale również odgrywanie roli ośrodka eksperckiego w dziedzinach biznesowych.

Uczelnia ma zapisane w swojej misji strategiczne relacje bezpośrednio bliskie z biznesem, a poza przekładanie tych relacji na praktyczność kształcenia.

Część współpracy z biznesem w rzeczywistości ma niestety raczej charakter deklaracyjny. Umowy o współpracy z biznesem są już raczej normą. Natomiast w praktyce okazuje się, że część to tylko wyrażenie intencji o chęci współpracy, ale faktycznych działań brakuje.

Druga grupa podmiotów to taka, w której umowy nie zostały podpisane, współpraca funkcjonuje i zarówno uczelnia, jak i biznes czerpią z niej korzyści.

Jedna z najistotniejszych potrzeb naszej uczelni to kontakt z ludźmi biznesu, którzy będą chcieli opowiedzieć studentom o swoim doświadczeniu oraz rynku pracy. Uczelnia ma wiele zaprzyjaźnionych partnerów i firm, które wspomagają szkołę wykładami praktycznymi dla studentów.

Bardzo często ta współpraca pogłębia się, kiedy studenci wraz z wykładowcami uczelnianymi odbywają wizyty studyjne np. w firmach logistycznych czy e-commerce'owych.

Bardzo często są to wizyty w firmach z branż IT, podczas których studenci mogą również zobaczyć, w jaki sposób prowadzi i zarządza się projektem IT. Partner w ramach takiej współpracy może czerpać korzyści np. dzięki pozyskiwaniu do pracy obecnie bardzo deficytowej kadry inżynierów oraz studentów kierunków informatycznych.

Dla studentów, którzy powinni zaliczyć praktyki, ten proces nie jest łatwy.

Firmy w Szczecinie z perspektywy Szkoły Biznesu nie są zainteresowane zatrudnianiem studentów w swoich strukturach – nawet w postaci praktyk bądź staży.

“Sensem istnienia Zachodniopomorskiej Szkoły Biznesu jest ścisła współpraca z środowiskiem biznesowym. Część współpracy z biznesem w rzeczywistości ma niestety raczej charakter deklaracyjny. W praktyce okazuje się, że część działań to tylko wyrażenie intencji o chęci współpracy, ale faktycznych działań brakuje.”

– ANETA ZELEK

Wynika to między innymi ze słabości systemu, ale również braku otwartości firm na kształcenie studenta oraz mentorowanie go.

W rozmowach z pracodawcami o możliwościach współpracy mówi się otwarcie o zainteresowaniu, ale wyłącznie wykwalifikowanym absolwentem, który będzie posiadał już konieczne umiejętności oraz kwalifikacje do pracy.

Do firm, które wyrażają silną chęć współpracy ze Szkołą, należy jeden z największych pracodawców w regionie – **Zakłady Chemiczne Police**.

Przedsiębiorstwo docelowo uzyskuje dyskonty cenowe na kształcenie swoich pracowników. Pracownicy przedsiębiorstwa korzystają z odpowiednich zniżek cenowych w zależności od produktu, ale minimalnie jest to 10% obniżki czesnego w skali roku.

Jednym z planowanych działań było również stworzenie kierunku studiów na potrzeby konkretnego pracodawcy. Obecnie uczelnia ubiega się właśnie o stworzenie kierunku związanego z cyfryzacją procesów e-commercowych, co robi we współpracy z firmami commercowymi z otoczenia Szkoły.

Ważnym elementem pracy na rzecz środowiska gospodarczego są świadczone przez Szkołę usługi konsultingowe i doradcze. W tej dziedzinie najwięksi klienci uczelni to samorządy terytorialne. Do zakresu takich działań należy między innymi opracowywanie strategii rozwoju gmin.

Osobno należy potraktować partnerów wspierających np. kierunek pedagogiczny. Szkoła współpracuje tutaj np. z domami opiekuńczymi, matki i dziecka czy nawet służbą więzienną, gdzie studenci bywają regularnie.

Przyszłościowym celem uczelni jest opracowywanie projektów w ramach prac dyplomowych na potrzeby firm, ponieważ do tej pory organizacje nie okazywały zainteresowania taką możliwością.

Do firm nie za bardzo przemawia konieczność dzielenia się swoimi wewnętrznymi informacjami i wyzwaniami ze studentami. To działanie udaje się na masową skalę wtedy, kiedy student dyplomant podejmuje temat swojej pracy dyplomowej związanej z problemem u swojego obecnego pracodawcy.



CZĘŚĆ 3

Branże wiodące w Szczecinie

3.01.

Kluczowe branże w Szczecinie

Szczecin wyróżnia się atrakcyjnym położeniem na mapie Polski, ma też do dyspozycji duży wybór terenów inwestycyjnych, w tym funkcjonującą Specjalną Strefę Ekonomiczną: **Kostrzyńsko-Słubicka Specjalna Strefa Ekonomiczna** działająca w Szczecinie od 2013 r.

Lokalne instytucje oferują skuteczny system obsługi inwestorów „one stop shop”, a Powiatowy Urząd Pracy wspiera przedsiębiorstwa w procesach rekrutacyjnych i projektach szkoleniowych.

Strategiczna lokalizacja oraz dostępność powierzchni magazynowych czynią miasto bardzo atrakcyjnym miejscem do lokowania i rozwoju firm z **branży logistycznej**.

O Szczecinie mówi się jako o bramie na zachód i północ Europy.

Oprócz logistyki ważnymi sektorami dynamicznie rozwijającymi się w mieście jest **branża odnawialnych źródeł energii (OZE)**, **sektor ICT**, oraz **centra usług wspólnych (SSC/BPO)**.

Według danych GUS na koniec października 2021 r. na szczecińskim rynku funkcjonowało 72 tys. podmiotów gospodarki narodowej.

Kluczowe branże w Szczecinie:

- 1 Logistyka
- 2 Odnawialne źródła energii (OZE)
- 3 Sektor ICT
- 4 Centra usług wspólnych (SSC/BPO)

3.02.

Logistyka

Szczecin to rynek atrakcyjny dla branży logistycznej między innymi ze względu na Port Szczecin, który daje możliwość dotarcia ładunków drogą wodną najdalej w głąb lądu.

Silną stroną regionu jest także możliwość obsługi towarów cargo przez **Port Lotniczy Szczecin Goleniów**.

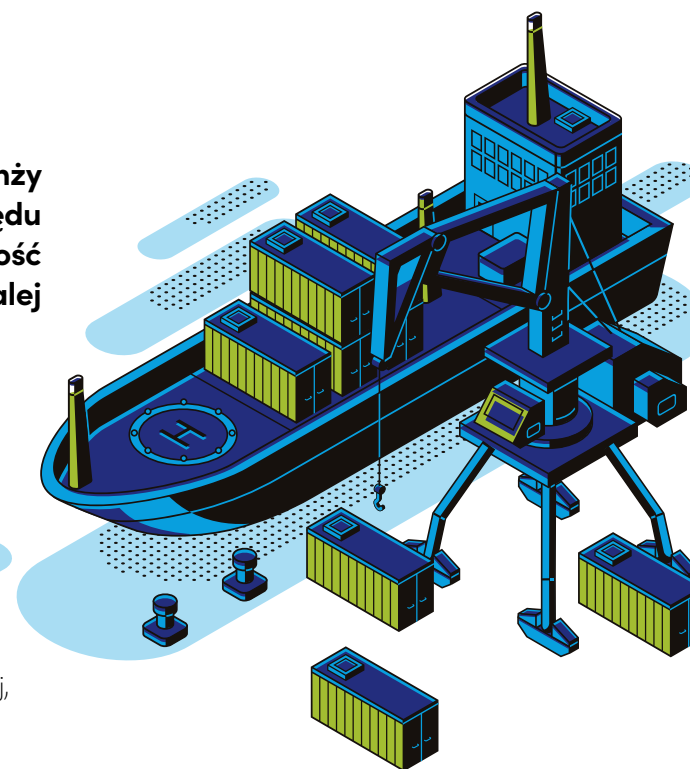
Wśród największych firm, które ulokowały tu swoją działalność, znajdują się:

- **FREJA** z nowym centrum logistyki kontraktowej,
- **Amazon** z centrum e-commerce oraz
- **Zalando** z centrum dystrybucyjnym.

Statystyki Agencji Rozwoju Metropolii Szczecińskiej wskazują, że na koniec III kwartału 2020 r. całkowita podaż nowoczesnej powierzchni magazynowej wyniosła 884 888 m². Pod względem ilości powierzchni Szczecin jest rynkiem porównywalnym do Trójmiasta oraz większym od m.in. Krakowa i regionu bydgosko-toruńskiego.

Szczecin wyróżnia niski w skali kraju poziom wskaźnika powierzchni niewynajętej – wg danych Colliers w 2021 r. odnotowano w mieście najniższy wskaźnik pustostanów (5,8%).

Dostęp do przestrzeni magazynowych plasuje Szczecin jako lidera nie tylko w obszarze transportu dóbr, ale i w dziedzinie logistyki kontraktowej. W skład tejże logistyki wchodzi po pierwsze **fulfillment*** (z ang.), określający zaawansowaną logistykę, w której przedmiotem obrotu magazynowego jest pojedyncza sztuka towaru, jak np. dla e-commerce. Jako drugi, ważny dla logistyki kontraktowej aspekt, uznaje się usługi VAS – **value added services** – tłumaczone jako „usługi wartości dodanej”. Są to usługi różnego rodzaju prac przy towarze, czy w postaci dodawania etykiet, czy przepakowywania.



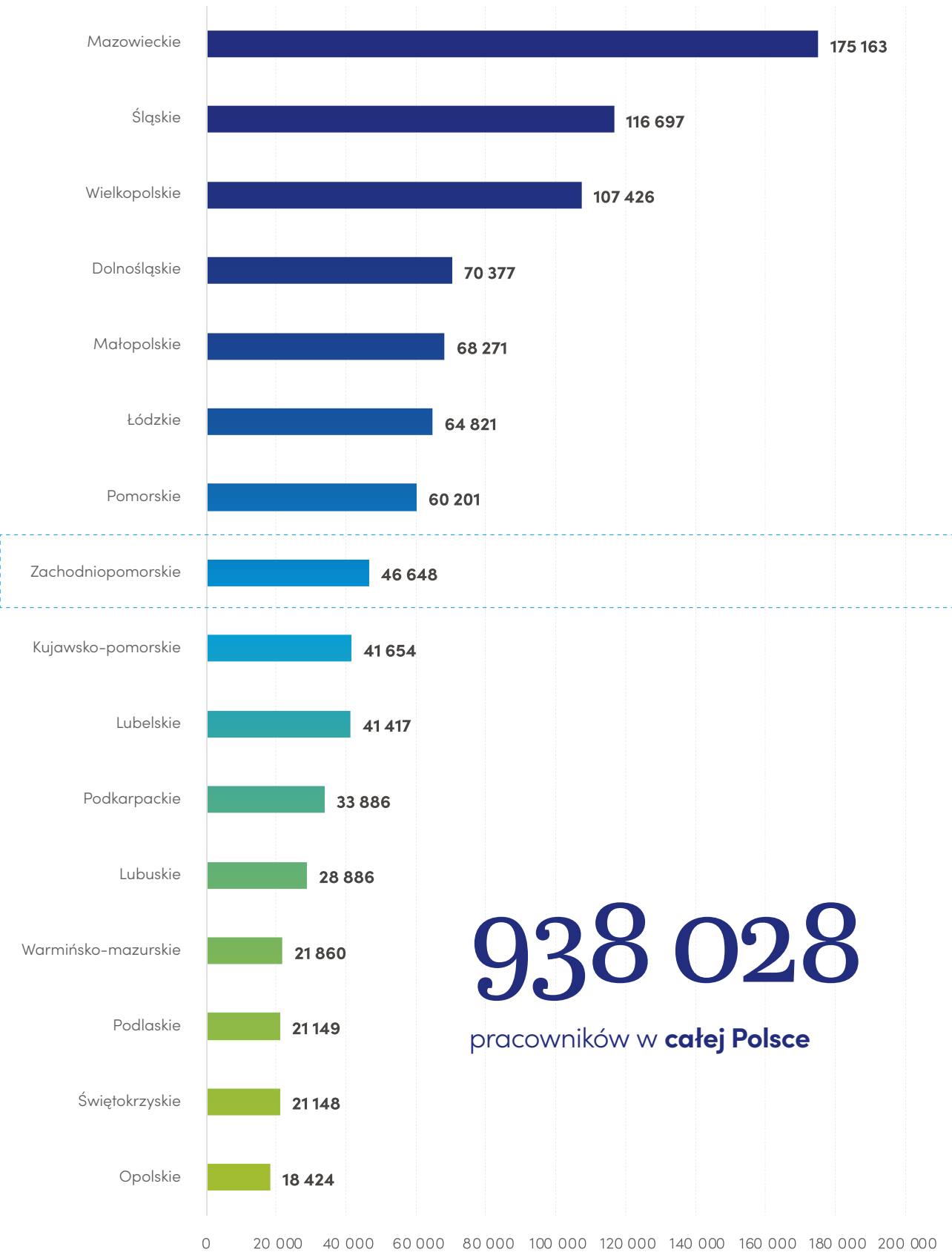
W Szczecinie funkcjonuje 5023 podmiotów (GUS, stan na koniec 2020 r.). W całym województwie zachodniopomorskim działa 14 706 firm, a osób pracujących w sektorze odnotowano 46,6 tys. Plasuje to region na **ósmym miejscu na tle wszystkich województw**.

* **Fulfillment**

to przekazanie obsługi logistycznej zamówień zewnętrznemu operatorowi.

W zależności od wybranego modelu podwykonawca może zająć się częścią lub całością procesu obsługi zamówienia: od momentu odbioru towaru od dostawcy po jego doręczenie do końcowego klienta.

WYKRES 3.1.
Pracujący w sektorze logistycznym



Źródło danych – GUS 2020

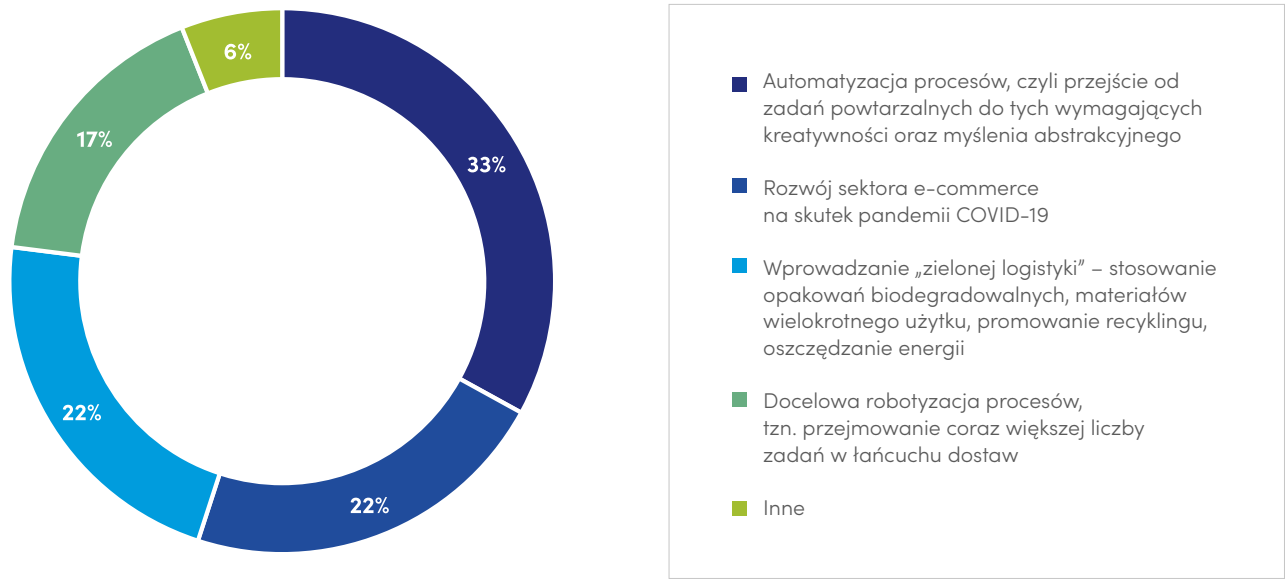
Główne trendy

Według pracodawców reprezentujących sektor logistyczny w Szczecinie najważniejszym kierunkiem rozwoju branży jest automatyzacja procesów, czyli przejście od zadań powtarzalnych do tych wymagających kreatywności oraz myślenia abstrakcyjnego.

Uważa tak co trzecia firma. Natomiast silnie odczuwanym trendem przez co piątego badanego jest rozwój sektora e-commerce na skutek pandemii oraz wprowadzanie zielonej logistyki.

WYKRES 3.2.

Jakie trendy i kierunki rozwoju zauważa Pan/i w obszarze logistyki w Szczecinie?



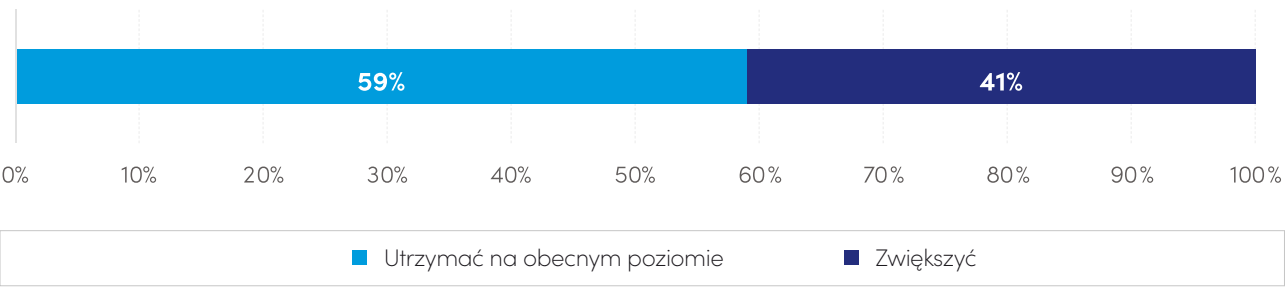
Badanie Antal: Kapitał Ludzki w Szczecinie

Te trendy skutkują też ambitnymi planami pracodawców w kategoriach planów zatrudnienia. Aż 41% firm planuje zwiększyć poziom zatrudnienia w 2022 r. średnio o 17%.

Pozostali planują utrzymać obecne zatrudnienie – w badaniu nie odnotowano firm, które planowałyby zmniejszyć liczebność pracowników.

WYKRES 3.3.

Czy Pana/i firma ma zamiar zwiększyć czy zmniejszyć zatrudnienie na przestrzeni przyszłego roku?



Badanie Antal: Kapitał Ludzki w Szczecinie

“Jako firma bardzo chcielibyśmy, aby współpraca między miastem, biznesem i szkolnictwem w Szczecinie zacieśniła się. Zależy nam na szkoleniu młodych ludzi i pomocy przy wdrażaniu ich w rynek pracy.”

– JOANNA MARC

Oknem biznesu

[Joanna Marc](#)

[HR Manager, Garo Polska](#)

Firma Garo Polska będzie w najbliższych latach bardzo intensywnie się rozwijać. Rozpoczynamy budowę nowego zakładu, w którym przewidujemy zatrudnienie na poziomie 350-400 osób. Będziemy zatrudniać nie tylko pracowników produkcji, ale też szeroko pojętej administracji.

Nasze aktualne potrzeby rekrutacyjne podyktowane są intensywnym rozwojem obszaru produkcji ładowarek do aut elektrycznych. Jest to obszar dynamicznie się rozwijający i właśnie w związku z tym zwiększamy zatrudnienie w naszej firmie. Poszukujemy monterów, a więc osób bez konkretnych kwalifikacji. Jesteśmy w stanie przyuczyć do tej pracy każdego pracownika. Monterzy składają nasze produkty z komponentów na podstawie instrukcji, schematu bądź wzoru. Poszukujemy również elektromonterów, którzy na podstawie dokumentacji technicznej budują rozdzielnice. W przypadku tego stanowiska konieczne jest posiadanie umiejętności czytania schematów elektrycznych oraz posługiwania się podstawowymi narzędziami. Prowadzimy także proces rekrutacji na stanowisko specjalisty do spraw testu i kontroli końcowej. Na tym stanowisku pracownicy sprawdzają zbudowane rozdzielnice pod kątem funkcjonalnym. Nasze potrzeby rekrutacyjne są więc dosyć duże. Pracujemy nad tym, aby kandydatów do naszej organizacji pozyskać ze Szczecina i okolic.

W ostatnim czasie zwiększyło się w naszej organizacji zapotrzebowanie na kandydatów z umiejętnością pracy ze schematem elektrycznym. Chcemy bowiem rozwijać dział produkcji rozdzielnic elektrycznych. Na tym etapie mamy zatrudnionych w tym obszarze kilka osób, ale planujemy to zatrudnienie potroić. W Szczecinie stanowi to dla nas dość spore wyzwanie, ponieważ na rynku pracy brakuje osób z takimi umiejętnościami. Dlatego istotna w naszym mieście jest współpraca szkolnictwa z biznesem. Zdajemy sobie sprawę, że młodzi ludzie wchodząc na rynek pracy nie mają jeszcze zbyt dużej wiedzy oraz doświadczenia, dlatego wychodzimy z propozycją przyuczenia ich do zawodu.

Z chęcią przyjmujemy uczniów i studentów na praktyki czy staże. Do tej pory współpracowaliśmy w tym zakresie z Akademią Morską czy Zachodniopomorskim Uniwersyte-tem Technologicznym. Nie zamykamy się jednak na szkoły średnie i techniczne.

Zdajemy sobie sprawę, że uczeń bądź student nie posiada doświadczenia zawodowego. Dlatego na początku współpracy najważniejsza jest komunikatywność oraz umiejętność pracy w zespole.

Chcielibyśmy mieć w swoim zespole takich studentów czy uczniów, którzy chcą się czegoś nauczyć. Osoby, które przychodzą do nas na staż, są od razu aktywnie włączone w procesy i funkcjonowanie firmy. Tu nie ma czasu na nudę.

Jako firma bardzo chcielibyśmy, aby współpraca między miastem, biznesem i szkolnictwem w Szczecinie zacieśniła się. Zależy nam na szkoleniu młodych ludzi i pomocy przy wdrażaniu ich w rynek pracy. Jesteśmy przekonani, że z takiej współpracy każda ze stron mogłaby wynieść coś dla siebie.

Najbliższy czas dla Garo Polska to intensywny wzrost w obszarze elektromobilności, nowe projekty rekrutacyjne na stanowiska produkcyjne i specjalistyczne. Zapraszamy do naszego zespołu.

“Panattoni od kilku lat z powodzeniem realizuje inwestycje magazynowe w regionie i przyczynia się tym samym do rozwoju gospodarczego Szczecina. Potencjał w tym mieście na pewno jest i istnieje jeszcze duża przestrzeń, aby go realizować.”

– MAŁGORZATA ZBRÓG

Fot. Adobe Stock, autor: Mike Mareen

BRANŻE WIODĄCE W SZCZECINIE | LOGISTYKA

Oknem biznesu

Małgorzata Zbróg

Business Development Director, Emerging Markets w Panattoni

Sektor rozwija się intensywnie, bijąc rekordy popytu i podaży. W 2021 r. Panattoni wynajęło ponad 3,2 mln m², to 40-50 % w skali całej branży. Na koniec roku w budowie mamy blisko 2,8 mln m², a zrealizowana powierzchnia przez Panattoni w Polsce już przekroczyła 10,3 mln m² na około 25 mln m² całkowitych zasobów powierzchni przemysłowej w kraju.

Nasi klienci są zainteresowani każdym rynkiem – najwięcej umów najmu dotyczy „Wielkiej Piątki”, ale najemców przyciągają również rynki wschodzące i ściana zachodnia.

Wynajmowana powierzchnia to od ok. 1000 m² po ponad 100 000 m², tak jak w przypadku naszej ostatniej umowy – ponad 140 000 m² w Bydgoszczy dla firmy **Zalando** czy realizacji obiektu BTS dla DHL Supply Chain w podpoznańskich Żernikach o powierzchni 105 000 m², dedykowanego również e-commerce, i również na potrzeby firmy Zalando.

Jako lider rynku odpowiadamy na ogromne zapotrzebowanie na nowoczesną powierzchnię przemysłową, a ponad 30% powstaje na potrzeby e-commerce.

Dlatego rozwijają się z nami również tacy giganci jak **Amazon** czy **Alibaba**, ale też polskie przedsiębiorstwa, jak **Selsey**, które wywodzi się z Wrocławia i właśnie ze stolicy Dolnego Śląska realizuje swoją międzynarodową ekspansję z parku Panattoni.

Rozwój e-commerce, zainteresowanie powierzchnią przemysłową i dane rynkowe pozwalają patrzeć w przyszłość naszej branży bardzo optymistycznie.

Jesteśmy konkurencyjnym dla inwestorów rynkiem w regionie, na co ma również wpływ zielona transformacja inwestycji przemysłowych, którą zapoczątkowało Panattoni i z czego jesteśmy bardzo dumni.

Panattoni postrzega Szczecin jako istotny rynek na mapie Polski i Europy.

Główne czynniki rozwoju Szczecina to:

- odległość od granicy niemieckiej oraz Skandynawii,
- bardzo dobrze rozwinięta infrastruktura drogowa,
- bliska odległość portu Szczecin Świnoujście.

Czynniki te sprawiają, że Panattoni od kilku lat z powodzeniem realizuje inwestycje magazynowe w regionie i przyczynia się tym samym do rozwoju gospodarczego Szczecina. Potencjał w tym mieście na pewno jest i istnieje jeszcze duża przestrzeń, aby go realizować.

Na ten moment planujemy dalszy rozwój w regionie, budując bazę gruntów gotowych do dalszego developmentu.

Okiem pracownika

Tomasz Krystek

Kierownik Sekcji ds. Logistyki Operacyjnej

Lidl Polska Sp. z o.o., Sp. k. (Centrum Dystrybucyjne Stargard)

Pomorze Zachodnie, w tym Metropolia Szczecińska, ma ogromny potencjał rozwojowy w szerokim zakresie – począwszy od firm usługowych, kończąc na firmach produkcyjnych.

Region stanowi znakomitą bazę wyjazdową, która pozwala na dostarczenie materiałów, surowców czy też dóbr z poszczególnych gałęzi transportu (lądowy, morski, lotniczy).

Działa to również w drugą stronę – ogromne możliwości dystrybucyjne, co w ostatnim czasie potwierdzają fakty – rozbudowa parku przemysłowego w Goleniowie, rozbudowa parku przemysłowego w Stargardzie, znaczący wzrost liczby budowanych hal magazynowo-produkcyjnych w regionie.

W perspektywie pracy znajdujemy się obecnie w trakcie tzw. rynku pracownika. To pracownik w tej chwili ma ogromne możliwości i potencjał do znalezienia odpowiedniego miejsca zatrudnienia.

Doświadczenie wskazuje, że obecnie brakuje pracowników produkcyjnych, którzy stanowią podstawę prawidłowego funkcjonowania przedsiębiorstw.

Jednak ta luka w miarę potrzeb zostaje łataną, dzięki czemu konkurencyjność firm na regionalnym rynku w odniesieniu do płac, dodatków i standardu pracy maleje, a z czasem dojdzie do poziomu zrównoważonego.

Osobiście uważam, że warto inwestować w naszym regionie, mamy szeroki potencjał oraz multum możliwości do stabilnego rozwoju, szerokiego zatrudnienia oraz zapewnienia wysokich standardów – pracy, dystrybucji.

Z pełnym przekonaniem polecam nasz region dla inwestorów.

3.03.

Odnawialne źródła energii

Międzynarodowa Agencja Energetyki Odnawialnej (International Renewable Energy Agency, IRENA) wskazuje, że w światowej branży odnawialnych źródeł energii pracuje już ponad 9,8 mln osób. Prognoza wskazuje, że do 2030 r. całkowita liczba zatrudnionych w branży OZE na całym świecie wzrośnie do 24 mln.

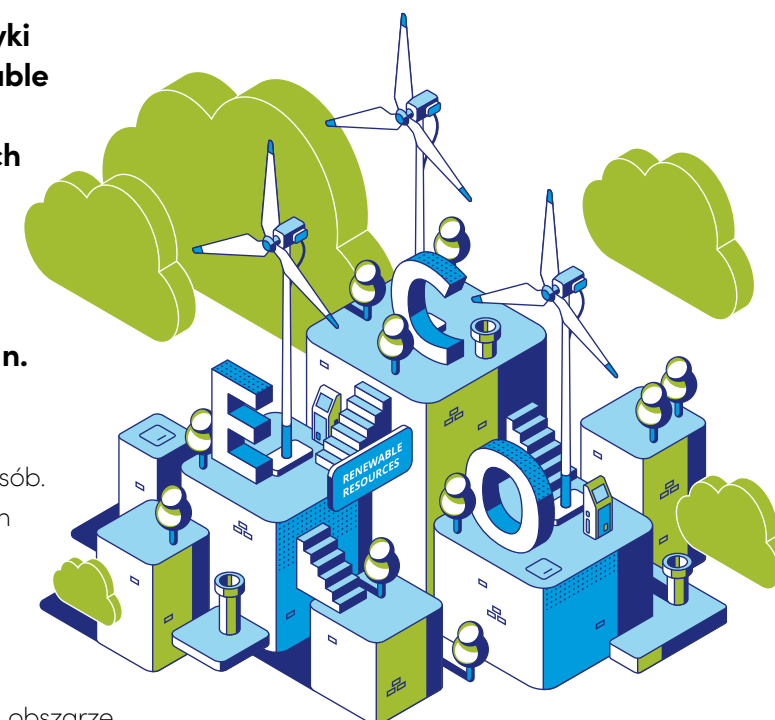
Według Polskiego Instytutu Ekonomicznego w Polsce w sektorze pracuje blisko 100 tys. osób. Zdaniem ekspertów najwięcej zatrudnionych jest w obszarze **biomasy**, ale nowsze sektory, jak **fotowoltaika** i **energetyka wiatrowa**, prężnie się rozwijają.

Eksperti szacują, że docelowo potencjał w obszarze morskiej energetyki wiatrowej może wynieść około 70 tys. nowych miejsc pracy.

Innym obszarem transformacji energetycznej jest gospodarka wodorowa.

Zwraca się uwagę na postępującą w energetyce cyfryzację oraz rosnącą potrzebę tworzenia i utrzymania oprogramowania.

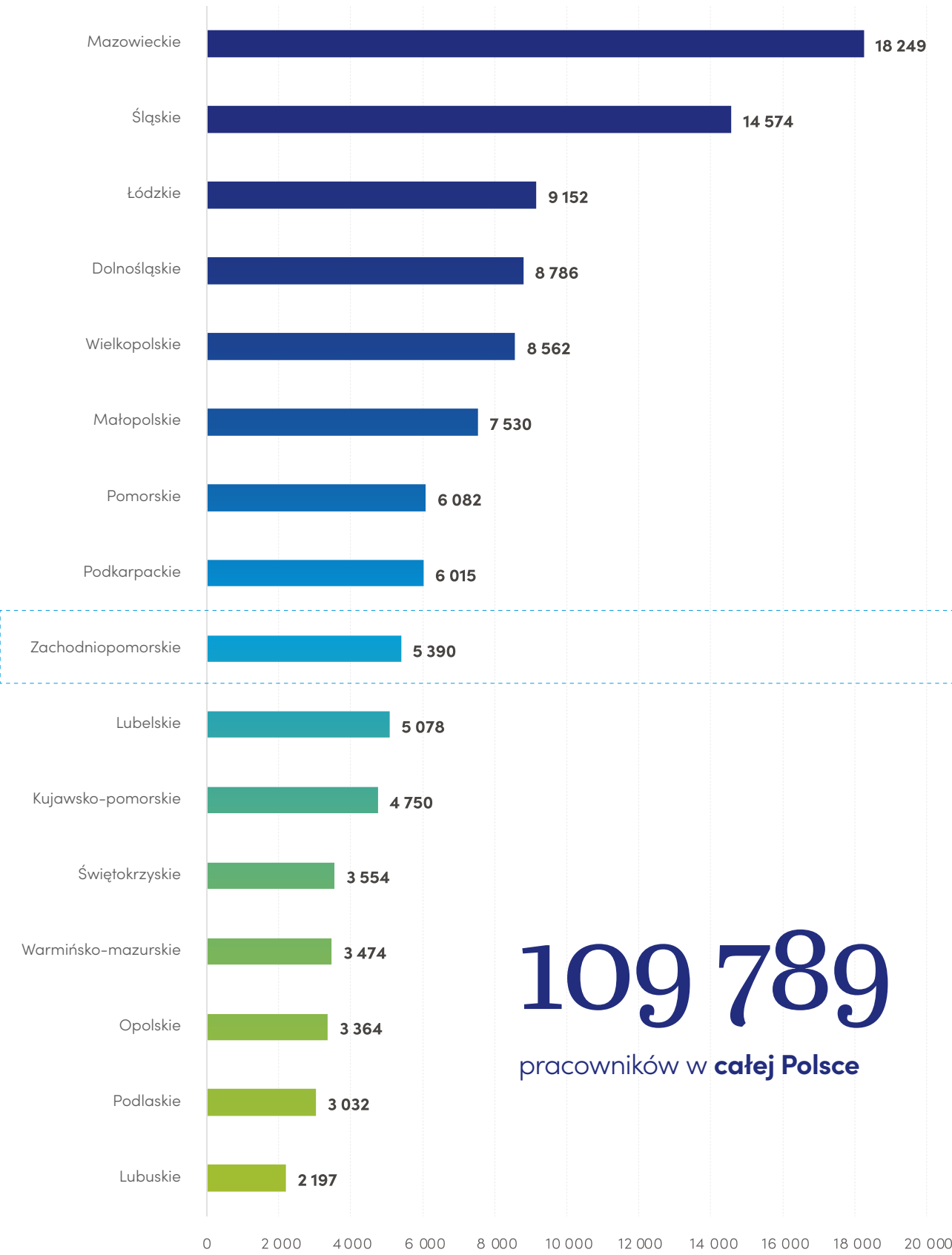
Praktycznie od samego początku województwo zachodniopomorskie jest krajowym liderem w energetyce odnawialnej, przede wszystkim za sprawą dynamicznego rozwoju w zakresie instalacji wytwarzających energię elektryczną.



Dla inwestorów bardzo istotne znaczenie mają warunki wietrzne występujące na terenie planowanej instalacji wiatrowej. Pod tym względem Pomorze Zachodnie należy do najlepszych lokalizacji w Polsce. Dodatkowo region położony jest w geotermalno-ropo-gazonośnej Prowincji Centralno-Europejskiej, obejmującej 32% obszaru Europy (1,6 mln km²), na terenie trzech okręgów geotermalnych Polski – szczecińsko-łódzkiego, pomorskiego oraz przed-sudecko-świętokrzyskiego – co daje duże możliwości rozwoju i w tym obszarze. Zasoby energii promieniowania słonecznego są jeszcze większe od innych odnawialnych zasobów energii dostępnych w województwie.

W całym sektorze energetycznym w Szczecinie funkcjonuje 391 podmiotów gospodarki narodowej, zaś w całym województwie zachodniopomorskim – 724, a pracujących w sektorze jest 5,4 tys., co daje regionowi **9. miejsce na mapie Polski**.

WYKRES 3.4.
Pracujący w sektorze energetycznym



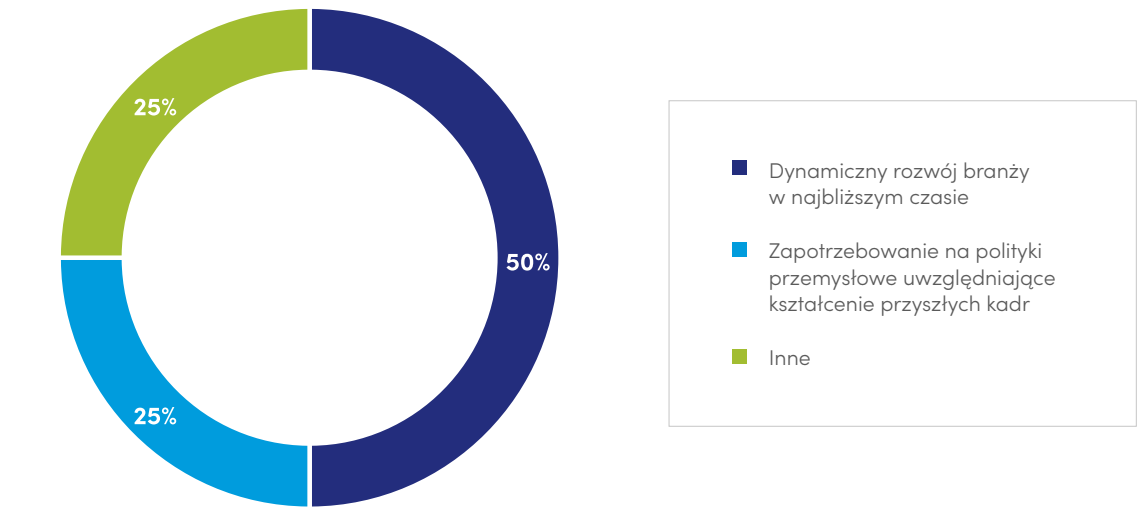
Źródło danych – GUS 2020

Główne trendy

Według pracodawców reprezentujących sektor OZE w Szczecinie w najbliższym roku przede wszystkim będzie zauważalny dynamiczny rozwój branży. Uważa tak co druga firma.

Co czwarty respondent natomiast zwraca uwagę na zapotrzebowanie na polityki przemysłowe uwzględniające kształcenie przyszłych kadr oraz (jak wynika z otwartych odpowiedzi) na konieczność kształcenia w większym stopniu w zakresie nauki języków obcych.

WYKRES 3.5.
Jakie trendy i kierunki rozwoju zauważa Pan/i w branży OZE?

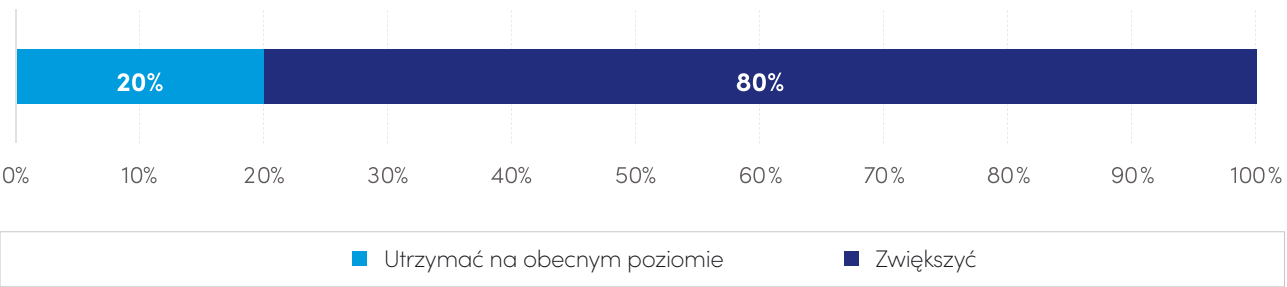


Badanie Antal: Kapitał Ludzki w Szczecinie

Te trendy skutkują też ambitnymi planami pracodawców w kategoriach planów zatrudnienia. Aż 80% firm chce zwiększyć poziom zatrudnienia w 2022 r. średnio o 28%.

Pozostali zamierzają utrzymać obecne zatrudnienie – w badaniu nie odnotowano firm, które planowałyby zmniejszyć liczebność pracowników.

WYKRES 3.6.
Czy Pana/i firma ma zamiar zwiększyć czy zmniejszyć zatrudnienie na przestrzeni przyszłego roku?



Badanie Antal: Kapitał Ludzki w Szczecinie

“W oparciu o pozytywną trajektorię polskiego sektora energetyki wiatrowej oraz rozwój realizacji projektów wiatrowych spodziewamy się, że nasze przyszłe potrzeby w zakresie zatrudnienia będą systematycznie rosły.”

– MONIKA TOBISIAK

BRANŻE WIODĄCE W SZCZECINIE | OZE

Oknem biznesu

Monika Tobisiak

Senior Service Director dla Polski, krajów Beneluxu i Południowej Afryki, Vestas

Vestas pozytywnie ocenia polski sektor energetyki wiatrowej, a mamy doświadczenie w zakresie energetyki wiatrowej na lądzie i rozwijającej się branży morskiej energetyki wiatrowej.

Kraje na całym świecie coraz częściej dostrzegają pilną potrzebę przejścia transformacji energetycznej, o czym świadczy zainteresowanie konferencją COP26 w Glasgow w 2021 r.

Pomimo rosnących ambicji odejścia od paliw kopalnych w produkcji energii elektrycznej i ciepła rządy nadal muszą poczynić postępy w zakresie systemów regulacyjnych i celów, aby zapewnić przemysłowi możliwość realizacji tego zamiaru. Vestas z zadowoleniem przyjmuje porozumienie sektora offshore (Offshore Sector Deal) w Polsce z początku 2021 r., a także 5,9 GW zatwierdzonych projektów. Stworzyliśmy technologię i będziemy ją nadal rozwijać, ale potrzebne są inwestycje w infrastrukturę sieciową, porty i wiele innych kwestii, aby rozwinąć sektor energii wiatrowej na całym świecie, w tym także w Polsce.

W oparciu o pozytywną trajektorię polskiego sektora energetyki wiatrowej oraz rozwój realizacji projektów wiatrowych (ponad 2,6 GW zainstalowanych dotychczas przez Vestas i kolejne 2 GW zabezpieczone w przyszłych zamówieniach) spodziewamy się, że nasze przyszłe potrzeby w zakresie zatrudnienia będą systematycznie rosły. Widzimy potrzebę rozwijania umiejętności na poziomie lokalnym, aby wspierać rozwój sektora wiatrowego nie tylko w Polsce, ale także w sąsiednich krajach bałtyckich.

Kierunki studiów, które są szczególnie ważne dla Vestas, to **elektrotechnika, mechanika i budowa maszyn, elektronika i komunikacja, mechatronika, transport, logistyka, zarządzanie produkcją, inżynieria produkcji, budownictwo, energetyka, inwestycje i realizacja przemysłowa.**

Nasze plany związane ze wzrostem zatrudnienia muszą koncentrować się nie tylko na kompetencjach niezbędnych do realizacji projektów budowy i serwisu farm wiatrowych w Polsce, ale także na pozyskiwaniu funkcji globalnych, które ulokujemy w kraju.

W miarę jak Polska przechodzi od systemu energetycznego opartego na paliwach kopalnych (poprzez "sprawiedliwą transformację" do energii odnawialnej), będzie wiele możliwości dla pracowników, którzy chcą zbudować i rozwijać swoją karierę w energetyce wiatrowej. Dlatego też, doceniając ambicje Polski w zakresie energetyki wiatrowej, Vestas ciągle poszukuje nowych pracowników, którzy pomogą w ich realizacji.

Chcąc kontynuować realizację projektów w Polsce, branża musi nadal opierać się na swoim doświadczeniu w zakresie energetyki wiatrowej na lądzie, a także na wiedzy zgromadzonej w lokalnym łańcuchu dostaw, aby wspierać rosnącą liczbę i zasięg projektów wiatrowych w Polsce, zarówno lądowych, jak i morskich.

Vestas jest ściśle zaangażowany w rozbudowę energetyki wiatrowej w Polsce, instalując do tej pory ponad 2,6 GW lądowej energii wiatrowej i zabezpieczając kolejne 2 GW w przyszłych zamówieniach. Firma zatrudnia obecnie ponad 500 osób w Polsce, w ciągu ostatniej dekady zainwestowała też ponad 770 mln euro w lokalne dostawy i usługi, w tym ponad 185 mln euro tylko w 2020 r. Inwestycje są gotowe, ale branża jako całość potrzebuje więcej rąk do pracy, aby zrealizować dalsze plany związane z rozbudową energetyki wiatrowej.

BRANŻE WIODĄCE W SZCZECINIE | OZE

Okiem pracownika

Jan KlichManager Global Electrical Engineering, KK Wind Solutions

Moim zdaniem szczeciński rynek pracy jest dosyć specyficznym rynkiem dla specjalistów. Dla pracowników typowo produkcyjnych, którzy nie dysponują szczególnymi kompetencjami, rynek szczeciński jest atrakcyjny.

Szczecin swoim położeniem przyciąga inwestorów, zwłaszcza z kapitałem skandynawskim. Przenoszą oni swoje plany produkcyjne z rodzimej lokalizacji właśnie tutaj ze względu na łatwość połączenia komunikacyjnego. Problem w tym, że swoje know how pozostawiają w głównej siedzibie, poszukując w Szczecinie najczęściej taniej siły roboczej. Tak jak wspomniałem, pracownikom produkcyjnym daje to spore możliwości zmian i poszukiwania udogodnień wśród rzeszy firm. Podobnie rzecz ma się w sektorze usług IT.

Całkowicie inaczej wygląda sytuacja specjalistów i wysoko wykwalifikowanych inżynierów czy menedżerów.

Na rynku szczecińskim przeważają firmy z kapitałem zagranicznym, w których know how wciąż pozostaje w siedzibie głównej. Specjaliści mają więc nieco trudniejsze zadanie.

Spora część firm operuje w bardzo wąskiej dziedzinie (np. Kongsberg Maritime), trudno jest szukać firmy o podobnym profilu, poszukujących pracowników o zbliżonych umiejętnościach. Osoba zatrudniona w tego typu firmach jest "skazana", aby w takiej firmie pozostać na dłużej lub się przebranżwić. Wiedza zdobyta w takich branżach często jest bezużyteczna dla innych pracodawców.

Polscy przedsiębiorcy działają w pozostałych regiona kraju, więc nie szukają ani inwestycji, ani możliwości otwarcia oddziałów w Szczecinie. W tym aspekcie:

Dobrzy specjaliści szukając rozwoju muszą rozważyć relokację i tutaj każda destynacja przyniesie oczekiwany skutek. Szczecin jest pod tym kątem bardzo trudnym rynkiem i próżno szukać tutaj ambitniejszej ścieżki kariery.

Mateusz WoitasKoordinator ds. fotowoltaiki, Skymaster Eco

W branży fotowoltaiczną na szczecińskim rynku jest obecnie sporo firm. Z punktu widzenia pracodawcy jest to problematyczne ze względu na utrzymanie konkurencyjnych cen. Z perspektywy pracownika za to pojawia się większa możliwość wyboru firmy.

Niestety najczęściej firmy dają ogłoszenia w poszukiwaniu doradcy handlowego lub monterów instalacji. Niewiele jest ogłoszeń pasujących do pracy koordynatora czy projektanta.

A jeśli już są, to są zwykle obwarowane wymaganiami takimi jak wieloletnie doświadczenie na podobnym stanowisku czy biegła znajomość wielu programów projektowych.

Z mojego punktu widzenia nie ma zbyt wiele ofert pracy, nawet w innych branżach typowo inżynierskich, projektowych.

Praca w Szczecinie ma tą zaletę, że sam Szczecin jest bardziej polską prowincją i przez to pracodawcy częściej/chętniej odpowiadają na złożone CV.

Head of Technical Managementw Szczecinie

W Szczecinie pracuję od ponad 6 lat i w tym czasie trzykrotnie zmieniałam pracę. Za każdym razem moja praca pokrywa się lub jest zbieżna z posiadanym wykształceniem technicznym, co jest dużym plusem.

Każda zmiana wynikała z robienia kroku w przód w moim rozwoju zawodowym, więc wydaje mi się, że dla osób ze specjalistycznym wykształceniem szczeciński rynek pracy jest przychylny. Warunki pracy i zadania, z jakimi mam do czynienia, spełniają moje oczekiwania.

Uważam, że w mojej branży, czyli w energetyce odnawialnej czy też przemyśle, nasz rynek nie jest zastygły, tj. są dostępne oferty pracy, jest dużo lokalnych przedsiębiorców, jednak brakuje

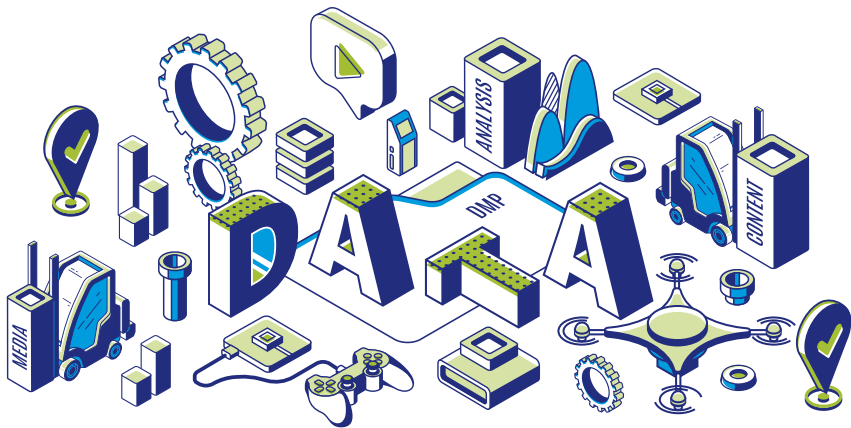
jeszcze postępowości i chęci rozwoju czy wyjścia z utartych schematów pracy.

Według mnie geograficzne położenie Szczecina i dostępność od strony wody jest bardzo dużą zaletą dla różnych firm do lokalizowania swojej siedziby właśnie tutaj.

Cenne dla mnie jest też to, że nie poświęcam dużo czasu na codzienne dojazdy do pracy, a w przypadku wyjazdów służbowych mam do wyboru różne formy transportu w zależności od odległości i destynacji.

3.04. ICT

ICT to sektor silnie rozwinięty w Szczecinie. Kreowane są tu najnowsze technologie wpływające na nowoczesny sposób działania wszystkich branż, a w szczególności branży automotive i bankowej.



W tych obszarach lokalne firmy IT tworzą zaawansowane i innowacyjne rozwiązania informatyczne dla światowych graczy. Dotyczy to szczególnie trzech obszarów IT, w których wyspecjalizowały się lokalne firmy: **automotive** (technologie w branży motoryzacyjnej), **fintech** (technologie w branży bankowej i ubezpieczeniowej) oraz **digital** (cyfryzacja przedsiębiorstw i procesów biznesowych).

Sektor motoryzacyjny

W sektorze motoryzacyjnym szczecińskie firmy IT tworzą prekursorskie oprogramowania i systemy sterujące elektroniką samochodową dla największych globalnych firm motoryzacyjnych. Wiele z tych rozwiązań stanowi podstawę do rozwoju przyszłych kierunków strategicznych.

Fintech

Zachodniopomorskie przedsiębiorstwa tworzą także technologie dla polskich i globalnych liderów rynku w branży instytucji finansowych. Często są to rozwiązania nowatorskie w skali światowej, dzięki czemu wdrażane są w bankach i firmach ubezpieczeniowych nie tylko w Europie, ale i na rynku azjatyckim czy amerykańskim.

Digital

Duża część lokalnych firm IT wyspecjalizowała się także w obszarze digital, w którym odnoszą międzynarodowe sukcesy biznesowe. Obejmuje on szeroko rozumianą cyfryzację biznesu i administracji publicznej.

Są to systemy, aplikacje i serwisy wspierające m.in. zarządzanie firmami, automatyzację produkcji, komunikację pomiędzy oddziałami firm, elektroniczny obieg dokumentów, sprzedaż online czy e-usługi urzędów.

W Szczecinie funkcjonuje 3 155 podmiotów w sektorze informacji i komunikacji* skupiającej w największym stopniu branżę ICT (GUS; stan na koniec 2020 r.).

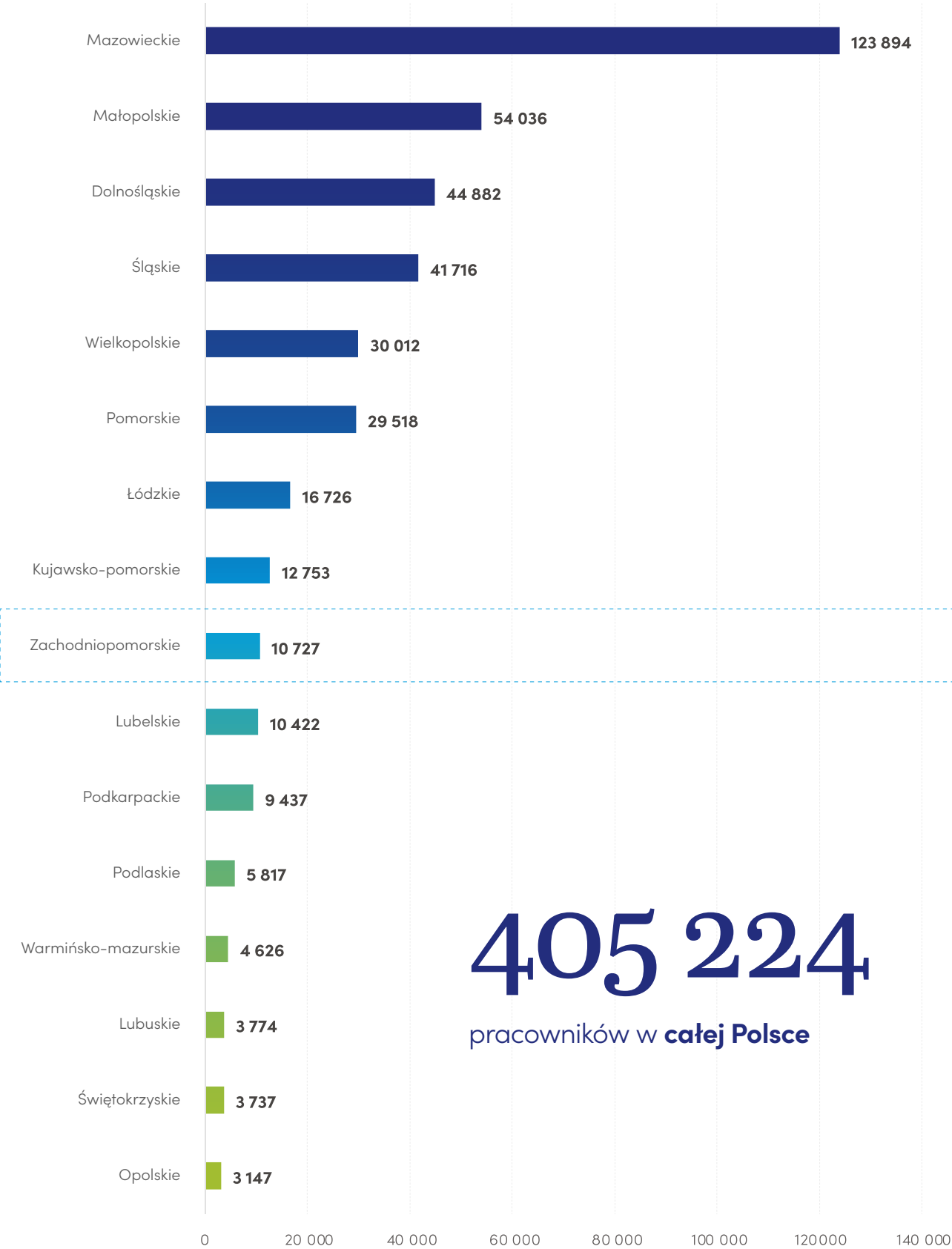
W całym województwie zachodniopomorskim działa 5 881 firm, a pracujących w sektorze odnotowano 10,7 tys. osób. Plasuje to region na **9. miejscu** na tle wszystkich województw.

*Sektor informacji i komunikacji

Sekcja ta w ramach Polskiej Klasyfikacji Działalności obejmuje produkcję i rozpowszechnianie informacji i dóbr kultury, przekazywanie lub rozpowszechnianie tych dóbr, **działalność usługową w zakresie technologii informatycznych, przetwarzanie danych** oraz pozostałą działalność usługową w zakresie informacji.

WYKRES 3.7.

Pracujący w sektorze Informacja i Komunikacja (w tym ICT)



405 224
pracowników w całej Polsce

Źródło danych – GUS 2020

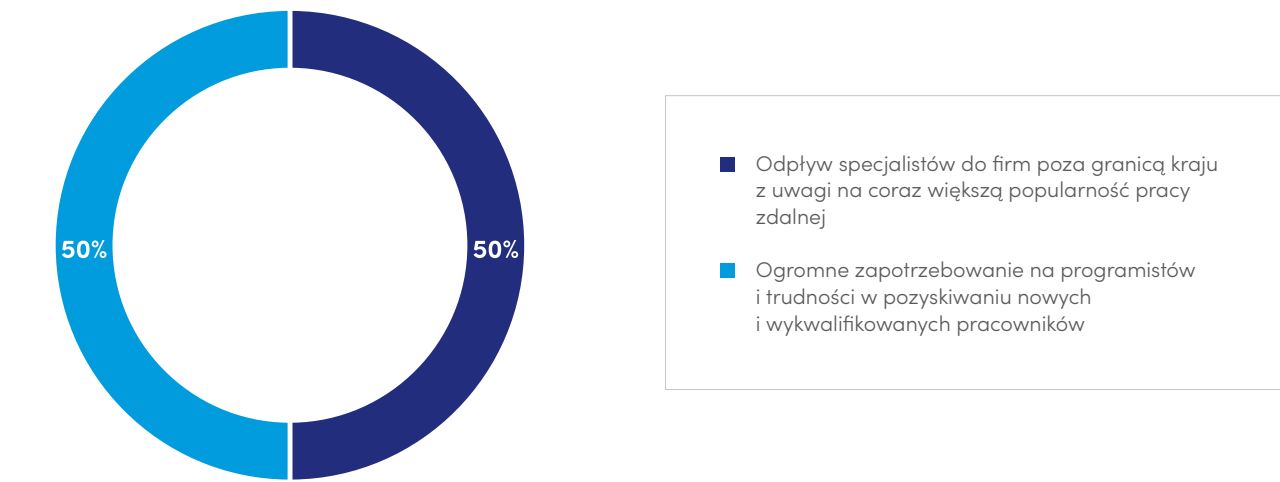
Główne trendy

Uwaga pracodawców reprezentujących sektor ICT w Szczecinie skupia się po równo na dwóch aspektach – ogromnym zapotrzebowaniu na programistów i trudności w pozyskaniu nowych

i wykwalifikowanych pracowników oraz na możliwym odpływie specjalistów do firm poza granicami kraju oraz zwiększonej popularności pracy zdalnej.

WYKRES 3.8.

Jakie trendy i kierunki rozwoju zauważa Pan/i w branży ICT?

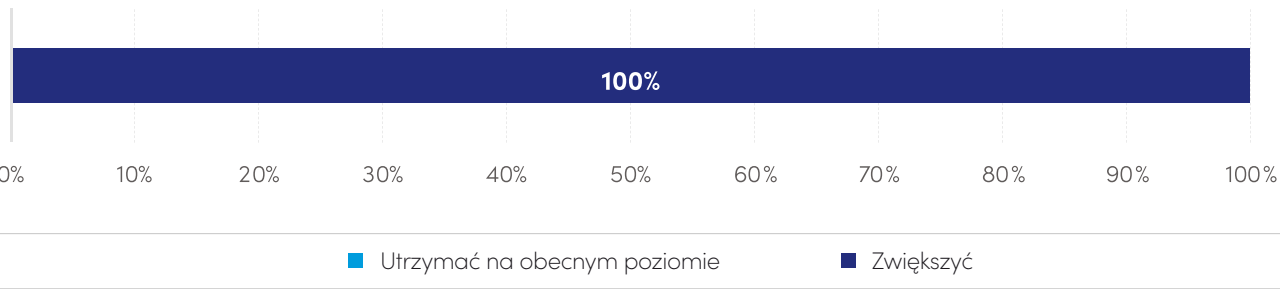


Badanie Antal: Kapitał Ludzki w Szczecinie

Tymczasem plany zatrudnienia w branży są olbrzymie. Wszystkie badane firmy z sektora planują zwiększyć poziom zatrudnienia w 2022 r. średnio o 15%.

WYKRES 3.9.

Czy Pana/i firma ma zamiar zwiększyć czy zmniejszyć zatrudnienie na przestrzeni przyszłego roku?



Badanie Antal: Kapitał Ludzki w Szczecinie

BRANŻE WIODĄCE W SZCZECINIE | ICT

Okiem biznesu

Artur Perwenis
AVP, Engineering, GlobalLogic

Na chwilę obecną w samym Szczecinie nasza firma poszukuje ponad 150 inżynierów oprogramowania różnego typu. Zainteresowanie klientów nowymi pracownikami ciągle rośnie, w wyniku czego rynek pracowników zdecydowanie nie nadąża za potrzebami, które zgłaszają firmy.

Na obecną sytuację zdecydowanie największy wpływ miała pandemia. Wraz z nadejściem COVID-19 pojawił się lekki zastój, natomiast przed pandemią firma rozwijała się dosyć efektywnie. Obecnie klienci z różnych branż na całym świecie mają potrzeby zdecydowanie przekraczające te sprzed pandemii. Ten wzrost potrzeb i skali rekrutacji trwa już od stycznia; nieustannie prze do przodu i nie widać spowolnienia.

Cechą charakterystyczną branży IT jest poszukiwanie inżynierów, którzy potrafią logicznie myśleć, są kreatywni oraz chcą się nieustannie uczyć, ponieważ ciągle rozwijają się nowe technologie.

Niektóre języki programowania są popularne od kilkunastu lat i na pewno pozostaną jako potrzebna kompetencja, ale oprócz tego bardzo istotna staje się umiejętność modelowania rzeczywistości, ponieważ zawód programisty to nie tylko tworzenie kodu i implementowanie funkcji, ale również umiejętność używania narzędzi typu Matlab i Simulink.

To, co zmieniło się na rynku pracowników, to wachlarz konkurencji, np. działając lokalnie w Szczecinie do tej pory konkurowaliśmy z firmami, które też miały swoją lokalizację w tym mieście, natomiast teraz postępuje globalizacja rynku pracownika.

Wynika to z tego, że coraz więcej pracodawców doszło do wniosku, że praca zdalna działa i jest skuteczna, a technologie mogą się wdrażać w taki sam sposób, jak do tej pory pracując w biurze.

Zauważamy przez to, że spektrum naszej konkurencji powiększyło się zasadniczo na cały świat – pracownicy dostają propozycje pracy z Krakowa, Warszawy, Wrocławia, ale też Szwajcarii, Niemiec czy Stanów, i nie muszą się przeprowadzać.

To powoduje presję finansową, ponieważ oferty pracy m.in. zza granicy są często wyższe niż w Szczecinie.

“Niestety rynek puli talentów w Szczecinie jest dosyć mały. Miasto powinno jeszcze bardziej zadbać o zbudowanie lepszego wizerunku w celu zachęcenia nie tylko wykwalifikowanych pracowników, ale również studentów do decydowania się na życie w Szczecinie.”

– ARTUR PERWENIS

Stanowi to dla naszej firmy wyzwanie, ponieważ musimy sprostać globalnemu popytowi na pracowników przy braniu pod uwagę uśrednionych stawek wynagrodzeń na rynku międzynarodowym.

Dla miasta oznacza to, że jeśli mamy utalentowaną kadrę w Szczecinie, rynek potencjalnych pracodawców również się poszerza.

Największym wyzwaniem jest dla nas radzenie sobie z konkurencją, czyli z konkurencyjnym pakietem kultury organizacyjnej, pakietem wynagrodzenia oraz benefitami, które są oferowane na rynku.

Stojąc wobec faktu, że rynek się poszerza, przyglądamy się, w których projektach obecność stacjonarna w Szczecinie jest konieczna, i okazuje się, że w większości nie ma takiej potrzeby, więc często poszukujemy pracowników w całej Polsce, a nawet potencjalnych kandydatów zza granicy.

Rynek młodych talentów jest również ograniczony, dlatego w naszej firmie działa akademia powołana w celu kształcenia i mentorowania studentów oraz absolwentów.

Firmy konkurują obecnie o potencjalnych, jeszcze niedoświadczonych pracowników, którzy są w trakcie studiów związanych z branżą,

np. tylko w tym roku GlobalLogic wyszkolił około 70 młodych ludzi, a firm na rynku w mieście konkurujących ze sobą jest kilkanaście. Biorąc pod uwagę fakt, że absolwentów z lokalnych uczelni pojawiło się około 200, to nasza firma wzięła pod swoje skrzydła około 1/3 tej puli, a istnieją na rynku inne firmy, których zapotrzebowanie na pracowników jest równie wysokie.

Najlepszym dowodem na taką sytuację jest fakt, że podczas organizacji jednej z akademii zabrakło nam kandydatów, w wyniku czego musieliśmy przesunąć jej rozpoczęcie o parę miesięcy.

Patrząc na rynek w Polsce, na którym pracownicy są obecnie rozchwytywani, widzimy konieczność zatrudniania również studentów i absolwentów w celu wykształcenia i przygotowania ich do wejścia na rynek pracy.

Niestety rynek puli talentów w Szczecinie jest dosyć mały. Miasto powinno jeszcze bardziej zadbać o zbudowanie lepszego wizerunku w celu zachęcenia nie tylko wykwalifikowanych pracowników, ale również studentów do decydowania się na życie w Szczecinie.

“Dzisiaj specjalistów IT rekrutuje cały świat, ponieważ gospodarka bardzo mocno ruszyła, a coraz bardziej napędzana jest ona informatyką.”

– MARCIN KACZMAREK

BRANŻE WIODĄCE W SZCZECINIE | ICT

Oknem biznesu

Marcin Kaczmarek

Szef Klaster ICT Pomorze Zachodnie

W stowarzyszeniu Klaster ICT na Pomorzu Zachodnim gromadzimy ponad 80 firm z regionu. Obecnie rekrutacja odbywa się w zasadzie w każdej z tych firm. Na podstawie badania, które robiliśmy w połowie tego roku, firmy szczecińskie z branży IT zgłosiły, że chciałyby zatrudnić łącznie 750 osób.

Jesteśmy świadomi tego, że w samym Szczecinie wyzwaniem będzie znalezienie tych wszystkich osób, w związku z czym zrealizowaliśmy we współpracy z ARMS (Agencją Rozwoju Metropolii Szczecińskiej) projekt *Jest praca, jest klimat. Kampania branży IT na obszarze Białorusi i Ukrainy*. Kampania zaadresowana jest do pracowników z Białorusi i Ukrainy i ma na celu pokazanie tego, jak dobrze żyje i pracuje się w Szczecinie, aby namówić ich do przeprowadzki i pracy tutaj. Kampania zakończyła się pod koniec grudnia 2021 r., a w efekcie podjętych działań specjaliści IT ze wskazanych krajów wysłali łącznie kilkadziesiąt CV do firm IT ze Szczecina.

Dzisiaj specjalistów IT rekrutuje cały świat, ponieważ gospodarka bardzo mocno ruszyła, a coraz bardziej napędzana jest ona informatyką. W czasach COVID-u oczywiście my też w wielu firmach informatycznych dopuściliśmy opcję pracy zdalnej. Stosowaliśmy ją jeszcze przed pandemią, ale teraz tym bardziej firmy IT otworzyły się na taką formę pracy i, z racji charakteru naszych zadań, zwykle w stopniu o wiele większym niż pozostałe branże.

W teorii ułatwia nam to cały proces rekrutacyjny, ponieważ zakres poszukiwań kandydatów, nawet jeśli szukamy tylko Polaków, obejmuje całą Polskę.

Z drugiej strony firmy ze Szczecina pracują dla znanych międzynarodowych przedsiębiorstw z różnych obszarów biznesowych, w tym gigantów z Doliny Krzemowej – stąd mamy przegląd tego, jak jesteśmy tam postrzegani.

Z racji renomy, jaką cieszą się polscy programiści na całym świecie, firmy zagraniczne, po przyzwoleniu na pracę zupełnie zdalną, rekrutują o wiele intensywniej bezpośrednio, także w naszym regionie. To oznacza, że o kandydatów rywalizujemy ze zleceniodawcami ze Stanów Zjednoczonych albo z Niemiec.

Dlatego jako Klaster tym bardziej intensyfikujemy działania pokazujące specjalistom IT z regionu, że warto jest pracować dla lokalnych firm. Stąd nie tylko otwieramy się na potencjał zagraniczny, a więc np. Ukraińców, ale też obserwując dane dotyczące tego, jak wygląda rekrutacja na studia informatyczne,

jaka jest obecnie zdawalność matur oraz jakie jest zainteresowanie młodzieży podejmowaniem nauki na kierunkach ścisłych, firmy widzą, że muszą robić więcej, niż robiły dotychczas.

Musimy sięgnąć do regionu, żeby tam, młodym ludziom w różnych miejscowościach naszego województwa pokazać, jakie szanse daje zawód w branży IT i w ten sposób uświadomić tych ludzi, żeby świadomie podchodzili do swojej edukacji szkolnej, przykładali się zwłaszcza do nauki przedmiotów ścisłych, a potem kontynuowali swoją karierę w IT. Bierzymy udział w akcjach “Realnie Pomaturalnie”, “Akademicki Szczecin”, “Szczecin zaprasza na studia” i wielu innych, ale chcemy zrobić więcej.

Wyzwaniem dla Szczecina jest to, że na rynku pracy młodych ludzi jest mniej niż było. Obecnie mamy niż demograficzny, ale kolejnym wyzwaniem jest fakt, że uczelnie ze Szczecina często nie są w ogóle rozważane, jako miejsce gdzie warto studiować. To zaś wynika z niewiedzy, a nie z faktów o tych uczelniach.

To, co chcielibyśmy zrobić, jako Klaster w roku następnym, to wspólna akcja wraz z Miastem i władzami regionalnymi, która miałaby na celu dotarcie do uczniów szkół podstawowych oraz ich rodziców i przedstawienie im perspektyw pracy w branży IT. Chcemy wytłumaczyć im, dlaczego warto wybrać dobrą szkołę średnią i iść w kierunku tych zawodów, a potem przyjść na studia do Szczecina. To według nas jest największa pomoc, jakiej oczekujemy od miasta, jak i od regionu, ponieważ w tym przypadku musimy współdziałać.

COVID-19 w wielu miejscach przyspieszył cyfryzację procesów i nadał IT strategiczną rolę. Następny krok to kolejne etapy rewolucji pod hasłem Przemysł 4.0., która zdecyduje o tym, czy poszczególne sektory gospodarki w naszym regionie urosną czy znikną. Dostępność lokalnych specjalistów będzie wtedy kluczowa. To dlatego jeszcze przez dziesiątki lat rewolucja IT będzie szansą dla młodych ludzi, którzy mogą wybrać zawód będący bardzo

przyszłościowym, i za ogromne pieniądze tworzyć tutaj rzeczy, z których korzysta potem cały świat.

Należy mieć świadomość, że praca w branży IT to wyjątkowa szansa. Taka osoba na LinkedIn co tydzień otrzymuje kilkadziesiąt maili, które zachęcają ją do podjęcia nowej pracy, często bezpośrednio z zagranicy.

Co istotne, osoby te mogą tworzyć rozwiązania, które zmieniają otaczający nas świat. To jest zjawisko, którego nie zna żadna inna branża w Polsce.

Jeśli nie sprawimy, aby ludzie nadal chcieli pracować w firmach IT, które mają siedzibę w Polsce, to pracując z domu w Szczecinie, będą oni budować wartość firm z siedzibami w USA czy Skandynawii, a nie lokalnie.

Wtedy, za jakiś czas nie będzie już polskich firm IT, bo nie będzie ich stać na płacenie osobie w Szczecinie amerykańskiej pensji. Oczywiście nie jest to już wyzwanie tylko dla Szczecina, ale dla całej Polski.

BRANŻE WIODĄCE W SZCZECINIE | ICT

Okiem pracownika

Dawid Prus

Python Developer w Szczecinie

Szczecin jako podmiot dążący do przemiany gospodarczej z branż morskich i przemysłowych w miejsce przyjazne firmom, inwestycjom oraz specjalistom IT ma dosyć trudną drogę do pokonania, biorąc pod uwagę przewagę na starcie innych miast, które od dawna były nastawione na usługi, z czym niestety Szczecin w mojej opinii się spóźnił.

Na korzyść miasta nastąpiły zmiany w działaniu rynku w segmencie IT, gdzie głównym sposobem pracy stała się praca zdalna.

Obecnie rynek pracy pozwala na to, by pracownik pracował w Warszawie, Krakowie, Wrocławiu czy innych miastach, a jednocześnie mieszkał i wiązał swoje życie z Szczecinem, ale musi mieć do tego warunki, które nie będą odbiegać od innych miast.

Są to miejsca pracy co-workingowej, duża dostępność nowoczesnych, niewielkich biur do prowadzenia swojej działalności, jak większa ilość „techno-parków” oraz inwestycje miasta wraz z istniejącymi już podmiotami IT, jak prowadzenie bootcampów (kiedy to będzie już możliwe), wykładów stacjonarnych lub online z dziedzin IT pod patronatem miasta i ogólne zwiększanie świadomości ludzi z branż IT, że Szczecin jest dla nich dobrym miejscem rozwoju oraz pracy.

Moim zdaniem miasto mogłoby wspomóc uczelnie lub firmy, które przeprowadzałyby cyklicznie warsztaty, kilkumiesięczne kursy lub inne aktywności pozwalające studentom czy wybranym grupom docelowym naukę „gorących” na rynku języków programowania, jak Ruby, Go, Dart.

Patrząc na zaplecze i wsparcie przez największe firmy na świecie, będą one za kilka lat jednymi z najbardziej potrzebnych na rynku IT. Szczecin wiele by zyskał posiadając takich specjalistów, którzy jednocześnie chcieliby w nim zostać dla jego zielonych parków, przestrzeni i braku poczucia, że jest się w jednym z największym miast Polski.

3.05.

SSC/BPO

W ostatnich latach Szczecin stał się jedną z najpopularniejszych lokalizacji centrów BPO, SSC, ICT. Swobodny dostęp do powierzchni biurowej o najwyższym standardzie, świetnie wykwalifikowani pracownicy ze znajomością języków obcych, inwestycje w nowoczesne technologie, a także niskie koszty pracy – to główne zalety Szczecina, które przyciągają inwestorów z tej branży.

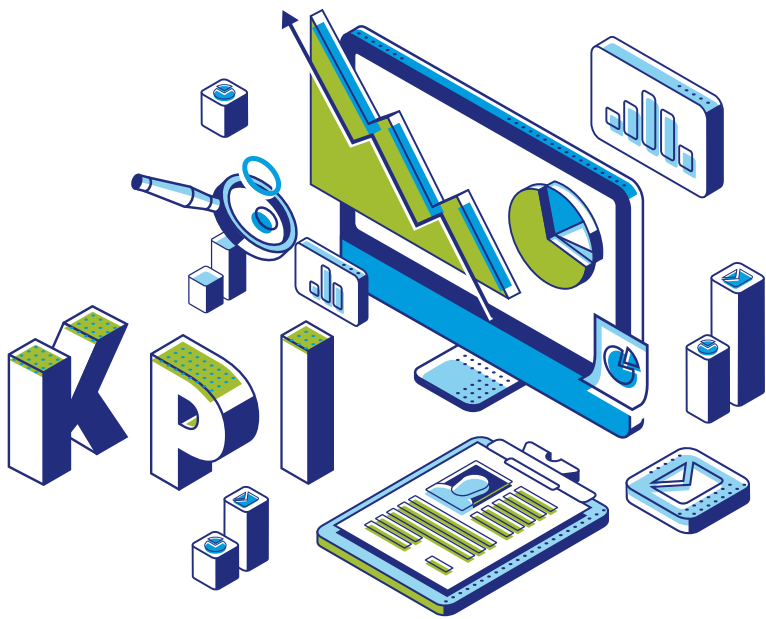
Szczecin zalicza się do klasyfikacji TIER 3, jeśli chodzi o popularność wśród zagranicznych inwestorów – obok Lublina, Rzeszowa czy Bydgoszczy. Według Raportu ABSL z 2020 r. w Szczecinie są ulokowane 44 centra usług wspólnych.

Szczecin jest również bardzo atrakcyjnym rynkiem dla niemieckich inwestorów, którzy tworzą też najwięcej miejsc pracy w tym mieście poza Poznaniem – aż jedna piąta wakatów jest ulokowana właśnie w Szczecinie.

Jest to również miasto ulubione przez podmioty skandynawskie, których udział zatrudnienia tutaj jest najwyższy i przewyższa poziom zatrudnienia w takich miastach jak np. Trójmiasto czy Wrocław.

Zwrócić trzeba uwagę, że są to inwestorzy cenieni na rynku zarówno przez reprezentantów biznesu, jak i samych pracowników.

Raport ABSL wskazuje, że w Szczecinie w centrach usług wspólnych zatrudnionych jest niemal 6 tys. osób.



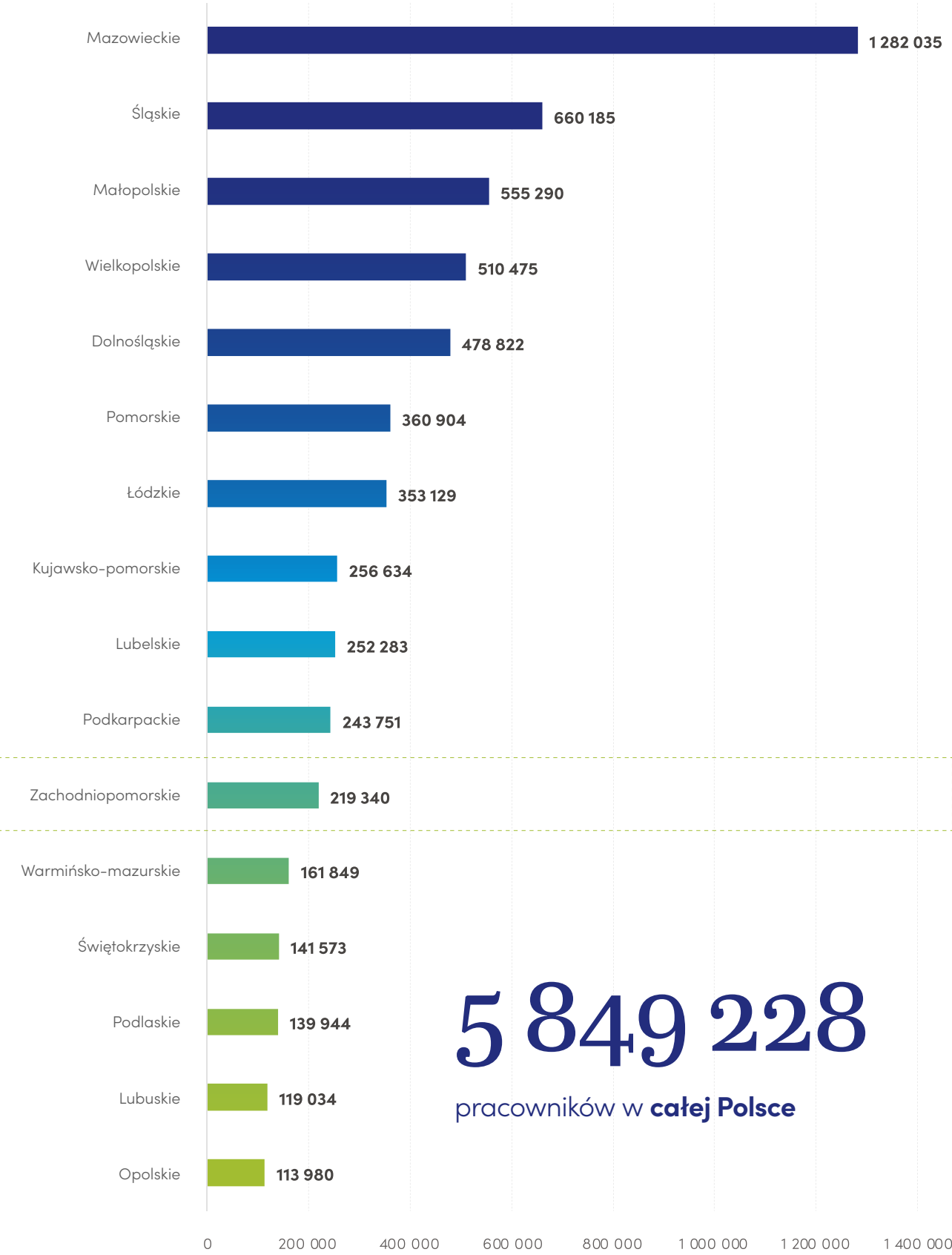
Warto zwrócić jednak uwagę, że na podstawie GUS w sektorach pokrewnych, które mogą stanowić zasoby dla branży centrów usług wspólnych (czyli działalność finansowa i ubezpieczeniowa oraz działalność usługowa, a także profesjonalna i naukowa oraz techniczna) w województwie pracuje 219,3 tys. osób, co stanowi olbrzymi zasób potencjalnej kadry.

44
centra usług wspólnych

6 tys.
osób jest zatrudnionych w centrach usług wspólnych

219,3 tys.
osób pracuje w sektorze działalność finansowa i ubezpieczeniowa, usługowa, profesjonalna i naukowa, techniczna

WYKRES 3.10.
Pracujący w sektorze działalność finansowa i ubezpieczeniowa, usługowa, profesjonalna i naukowa, techniczna



Źródło danych – GUS 2020

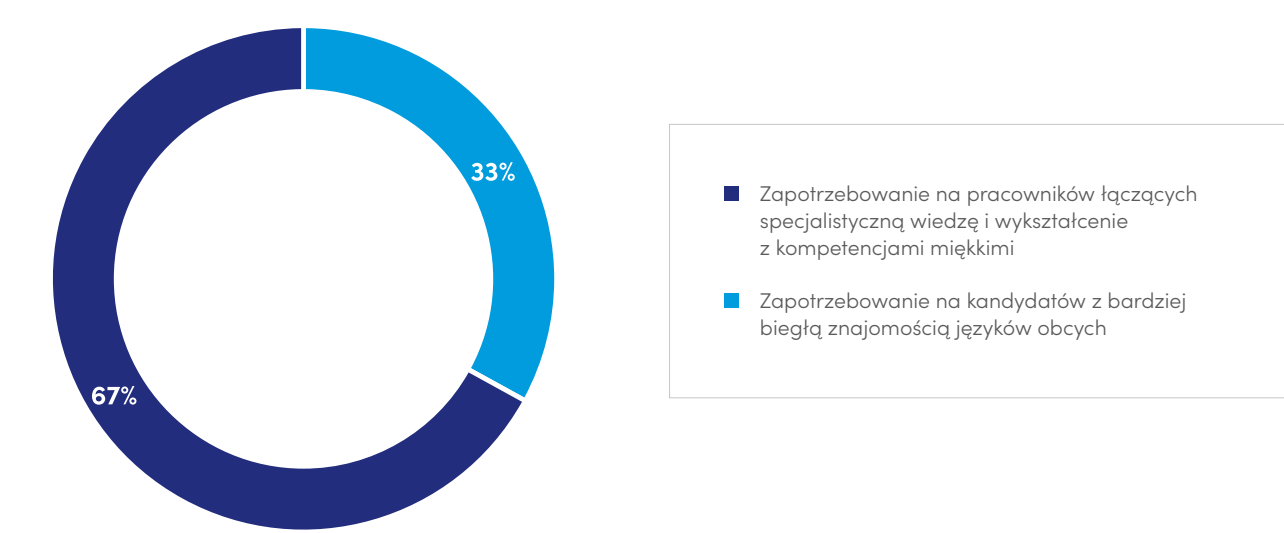
Główne trendy

Pracodawcy reprezentujący sektor SSC/BPO jako główne trendy wymieniają zgodnie zapotrzebowanie na pracowników. W tym przeważająca część podkreśla konieczność pozyskania osób łączących specjalistyczną wiedzę z kompetencjami miękkimi.

Duża część badanych stawia jednak również na pozyskanie kandydatów z biegłą znajomością języków obcych.

WYKRES 3.11.

Jakie trendy i kierunki rozwoju zauważa Pan/i w branży SSC/BPO?



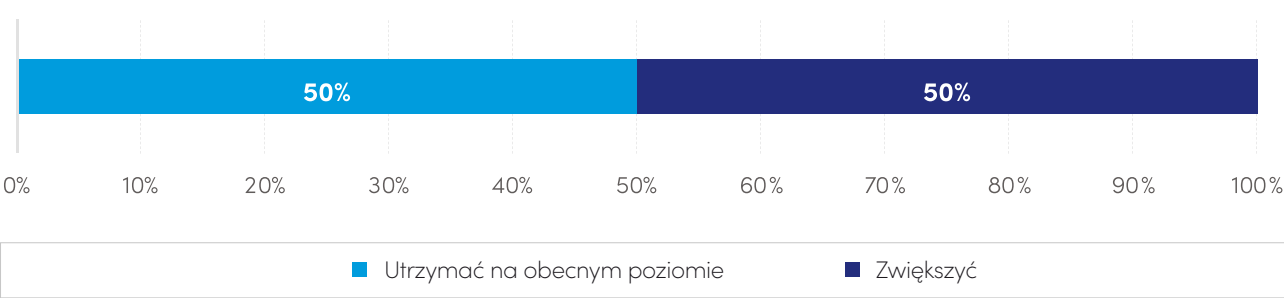
Badanie Antal: Kapitał Ludzki w Szczecinie

Te trendy skutkują też ambitnymi planami pracodawców w kategoriach planów zatrudnienia. Aż połowa firm planuje zwiększyć poziom zatrudnienia w 2022 r. średnio o 14%.

Pozostali planują utrzymać obecne zatrudnienie – w badaniu nie odnotowano firm, które planowałyby zmniejszyć liczebność pracowników.

WYKRES 3.12.

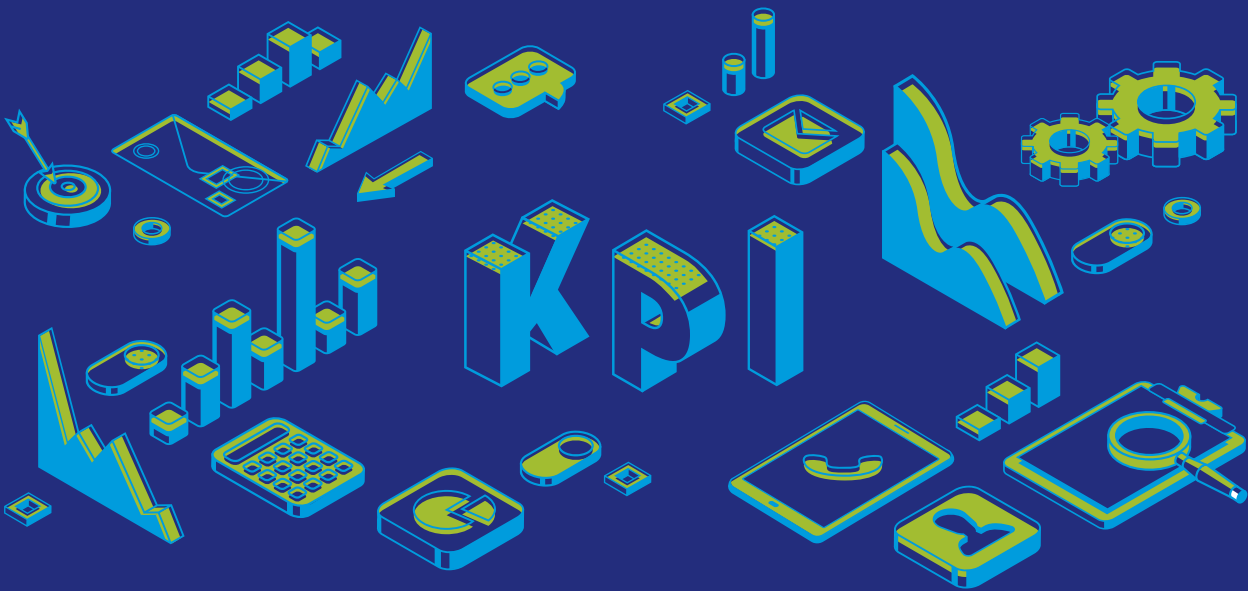
Czy Pana/i firma ma zamiar zwiększyć czy zmniejszyć zatrudnienie na przestrzeni przyszłego roku?



Badanie Antal: Kapitał Ludzki w Szczecinie

BRANŻE WIODĄCE W SZCZECINIE | SSC/BPO

Okiem pracownika



Accounting Team Leader
w Szczecinie

Moje doświadczenie zawodowe opiera się głównie na pracy w outsourcingu i shared service dla klientów niemieckojęzycznych. Zarobki w mojej branży są uzależnione od znajomości konkretnego języka obcego.

Niestety większość ofert pracy w języku niemieckim obecnie to customer support typu call center.

W moim przypadku język niemiecki dał mi szansę na awanse oraz większe wynagrodzenie, a ponadto na zdobycie doświadczenia na stanowisku managerskim.

Uważam, że znając język niemiecki można całkiem dobrze zarobić bez względu na branżę. Natomiast jest mały wybór ofert pracy typu back office, w których można wykorzystać ten język.



“Szczecin wypada już bardzo atrakcyjne w oczach potencjalnych inwestorów, a wartość tego rynku będzie tylko wzrastać.”

– OLIWIA PŁOSKA

Komentarz eksperta

[Oliwia Płoska](#)

[Consultant, SSC/BPO Antal](#)

W ostatnich latach lokalizacja szczecińska skupia uwagę inwestorów, jeśli chodzi o obszar rozwoju dla wielu branży, ale działalność centrów BPO, SSC, ICT rozwija się najprężniej. W okolicznych miejscowościach, jak i w całym województwie, kwitnie przemysł, logistyka i usługi, a na terenie samego Szczecina największy wzrost rozwojowy zauważa się w branży usług nowoczesnych technologii oraz w sektorze Centrów Usług Wspólnych (SSC).

W tym blisko 400-tysięcznym mieście inwestorzy zauważają zalety, jakimi są dostęp do powierzchni biurowej o bardzo nowoczesnym standardzie, potencjał wykwalifikowanych pracowników czy też potencjał wyedukowanych absolwentów, którym międzynarodowe struktury firmy wydają się być bardzo atrakcyjne do rozwoju swojej kariery zawodowej.

To, co jeszcze wyróżnia ten rynek, to inwestycje w nowoczesne technologie, stosunkowo niskie koszty pracy w porównaniu z innymi polskimi miastami, a także, poza kierunkowymi kwalifikacjami, **bardzo dobra znajomość języków obcych pracowników.**

W przypadku sektora SSC te kwalifikacje są dla zagranicznych inwestorów kluczowe, jeśli chodzi o wybór siedziby w Polsce.

Dane z artykułu z 2021 r. „Invest In Szczecin” ukazują, że blisko 94% studentów w Szczecinie zna język angielski, a język niemiecki 64%.

Ze względu na dogodną odległość aglomeracji od granicy Niemiec i do Berlina, potencjał w nauczaniu tego języka i pozyskiwaniu pracowników z zagranicy jest ogromną szansą dla miasta i dla inwestorów, którzy decydują się dzielić swoim know how.

W Szczecinie znajduje się aż 14 uczelni wyższych. Publiczne uczelnie wyższe kształcą rocznie około 33 tys. studentów. Rocznie prawie 8 tys. absolwentów kończy edukację na uczelniach lokalnych, są to osoby wyedukowane w różnych specjalnościach, które dzięki tworzeniu nowych miejsc pracy mogą nabyte umiejętności wykorzystać w praktyce.

Wiedza kierunkowa w zakresie księgowym, finansowym, rachunkowości, administracji połączona ze znajomością języków obcych czy też zdolnościami interpersonalnymi niezbędnymi do obsługi klienta jest nieoceniona dla potencjalnych pracodawców.

Struktury te to m.in. centra finansowo-księgowe sektora SSC, biznes nowoczesnych technologii czy też firmy przemysłowe, jak Coloplast, Wilhelmsen Ships Service, Metro Global Solution Center, Salling Group, Asseco, Tietoevry, Diebold Nixdorf, Brightone etc.

Raporty Światowego Forum Ekonomicznego prognozują zapotrzebowanie na specjalistów z danych dziedzin, nowoczesne technologie i automatyzację, ale te trendy zostały zauważone już w 2021 r. Duże zapotrzebowanie widzimy w obszarze HR, specjalistów z językami obcymi, ekspertów działu kadr i płac, działów księgowości czy finansów.

Analiza danych na portalach z ogłoszeniami o pracę pozwala bardzo szczegółowo pokazać, na jakie zawody jest zapotrzebowanie w całej Polsce. Są to głównie specjaliści ds. transycji procesów, analitycy danych i naukowcy, programiści i analitycy, specjaliści ds. Big Data czy z wiedzą techniczną w obszarze analizy danych. Coraz więcej ofert ukazuje zapotrzebowanie na ekspertów ds. podatków.

W dodatku w Polsce jest ogromny popyt na kandydatów wyspecjalizowanych w komunikacji biznesowej, więc zapotrzebowanie na kadry do szeroko pojętej obsługi klienta cały czas odnotowuje wzrost. Wskazują na to dane z portalu olx.pl, gdzie w kategorii „Sprzedaż i obsługa klienta” każdego dnia dodawane jest około 10 tys. ogłoszeń w całej Polsce.

Lokalnie, w Szczecinie, na portalu pracuj.pl w kategorii „specjalista ds. obsługi klienta” codziennie dodawane jest około 230 ogłoszeń o pracę. Pod koniec 2021 r. na portalu pracuj.pl widnieje blisko 200 ogłoszeń w obszarze „finanse i księgowość”. Od dłuższego czasu zauważamy istotne zwiększenie ilości wakatów w tym obszarze, dla mniejszych przedsiębiorstw jak i w globalnych shared service. Specjaliści z zakresu księgowości w dziale Accounts Payable (Dział zobowiązań), Accounts Receivable (Dział należności), General Ledger (Księga Główna), specjaliści ds. controllingu to wakaty przeważające i wolumenowo pozyskiwane przez lokalnych pracodawców.

Rynek pokazuje, że obecnie każda wykwalifikowana osoba, a szczególnie z zaawansowaną znajomością języków obcych, ma szansę na znalezienie pracy ww. obszarach.

Ta widoczna zmiana rynku pracodawcy na rynek pracownika powoduje śmiałość nie tylko osób bezrobotnych, ale i osób zatrudnionych do poszukiwania nowego pracodawcy. Jest to często realna chęć zmiany, ale także czasami badanie rynku ofert konkurencyjnych.

Lokalnie istnieje realny potencjał w kapitale ludzkim i ogromną rolę przedsiębiorstw jest obecnie zachęcenie potencjalnych kandydatów do budowania swojej kariery w ich strukturach.

Dla rekruterów największe trudności upatruje się w tym, iż rynek się rozwija, a rekrutacje się mnożą, co powoduje przewyższanie popytu nad podażą.

Optymizmem napawa fakt liczby studentów i absolwentów uczelni, stąd czynione lokalnie inwestycje zapewnić mają miejsca pracy dla osób z pewnymi umiejętnościami teoretycznymi, ale potrzebującymi nabyć wiedzę praktyczną.

Szczecin wypada już bardzo atrakcyjnie w oczach potencjalnych inwestorów, a wartość tego rynku będzie tylko wzrastać wraz z wdrażanymi kolejno nowoczesnymi rozwiązaniami w przestrzeni biurowej czy rozwiązaniami procesowymi w biznesie. W takich warunkach pracownicy będą mieli dostęp do najlepszej wiedzy specjalistycznej i będą budować lokalną wartość całego regionu.

Pracownik przychodzi do firmy, a odchodzi od szefa

JAK JEST W TWOJEJ FIRMIE?

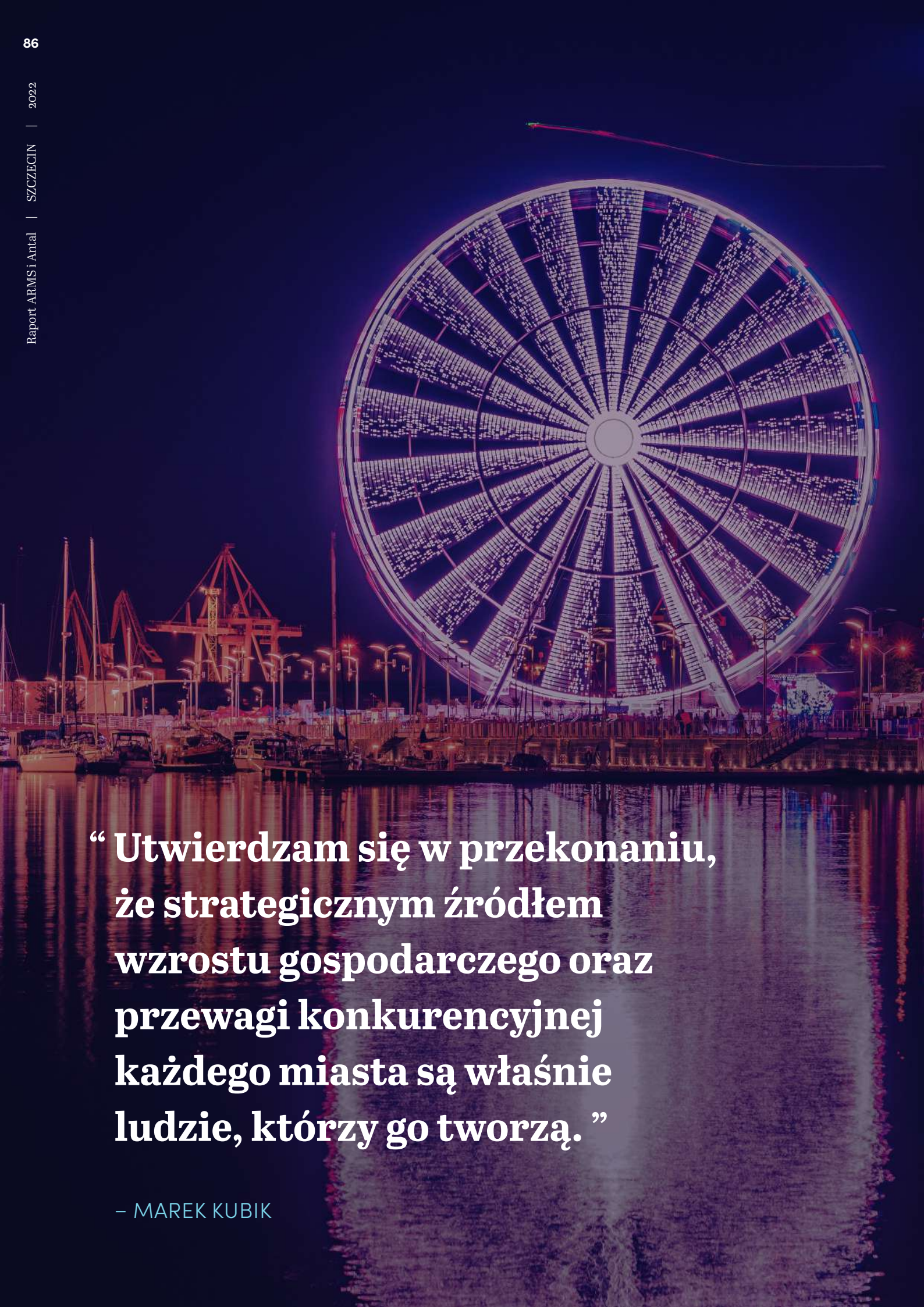


antal

THE VALUE OF
SPECIALIZED TALENTS

Przywództwo to wyzwanie numer 1 działów HR, w Polsce i na świecie.

Zbadaj i rozwiń kompetencje menedżerów w Twojej organizacji, zbuduj efektywny zespół, który wspólnie osiąga zamierzone cele. **Skontaktuj się z nami, by otrzymać pełną ofertę usług Antal HR Consulting.**



“Utwierdzam się w przekonaniu, że strategicznym źródłem wzrostu gospodarczego oraz przewagi konkurencyjnej każdego miasta są właśnie ludzie, którzy go tworzą.”

– MAREK KUBIK

BRANŻE WIODĄCE W SZCZECINIE

Komentarz eksperta

[Marek Kubik](#)

[Prezes Zarządu Agencji Rozwoju Metropolii Szczecińskiej Sp. z o.o.](#)

Ostatnie lata wyraźnego rozwoju gospodarczego i inwestycyjnego Szczecina zauważalnie umocniły jego pozycję na mapie Polski. Specyficzna lokalizacja miasta, na skrzyżowaniu szlaków wszystkich rodzajów transportu, sprzyja rozwojowi branż takich jak OZE, morska IT/ICT, czy e-commerce. Dzięki temu w granicach Szczecina, a także w sąsiadujących z nim gminach powstają nowe, innowacyjne obiekty.

Atrakcyjność naszego miasta coraz częściej staje się bodźcem decydującym o lokowaniu inwestycji właśnie w jego obrębie.

Duże zainteresowanie Szczecinem skłania do podejmowania działań, których celem jest rozwój kapitału ludzkiego oraz wzrost liczby mieszkańców w wieku produkcyjnym i przedprodukcyjnym.

Musimy nieustannie reagować na zmiany zachodzące w gospodarce, starając się zaspokoić potrzeby przedsiębiorców, zarówno tych już funkcjonujących na lokalnym rynku, jak i tych zainteresowanych rozpoczęciem działalności w jego obrębie.

Jest to spore wyzwanie, któremu sprostać może rozwój kapitału ludzkiego. We współczesnym świecie jest on jednym z ważniejszych czynników rozwoju gospodarczego miast.

Jako zespół Agencji, której zadaniem jest wspieranie przedsiębiorczości, kompleksowa obsługa inwestorów i promocja potencjału gospodarczego Szczecina, od lat staramy się podejmować inicjatywy o różnorodnym charakterze.

Jednym z flagowych projektów jest „Akademicki Szczecin”, który w swoim założeniu ma stanowić zbiór aktywności promujących potencjał akademicki i zawodowy miasta.

Obserwując tendencje lokalnego rynku, utwierdzam się w przekonaniu, że strategicznym źródłem wzrostu gospodarczego oraz przewagi konkurencyjnej każdego miasta są właśnie ludzie, którzy go tworzą. Dlatego tak istotna jest dbałość o wszelkie aktywności, których celem jest zapewnienie odpowiedniego poziomu wykwalifikowanej kadry pracowniczej.



CZĘŚĆ 4

Potencjał rynku pracy

4.01. Plany pracodawców i ocena rynku

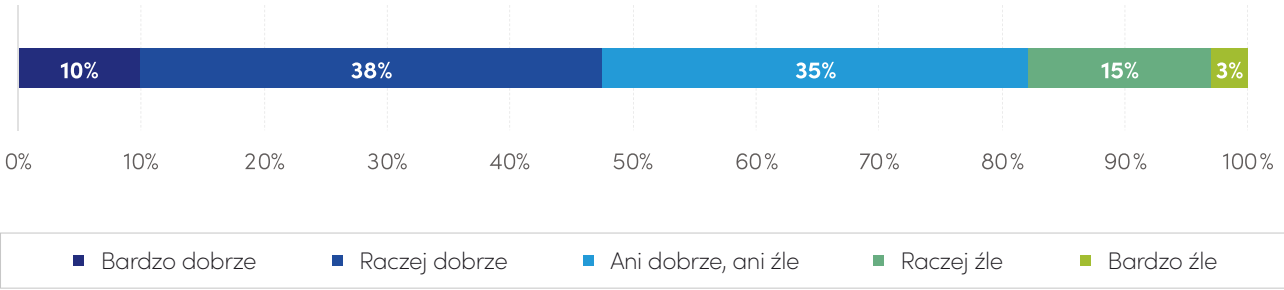
Ocena możliwości rozwoju biznesu

Większa część badanych pracodawców ocenia pozytywnie możliwości rozwoju biznesu w Szczecinie (48%).

Duży odsetek badanych nie ma ten moment wyraźnego zdania i dopiero sytuacja ekonomiczna w przyszłym roku pozwoli zapewne zdecydować w tym aspekcie. Jedynie 3% badanych ocenia zdecydowanie źle taką możliwość.

WYKRES 4.1.

Jak oceniają Państwo możliwości rozwoju biznesu w Szczecinie?



Badanie Antal: Kapitał Ludzki w Szczecinie

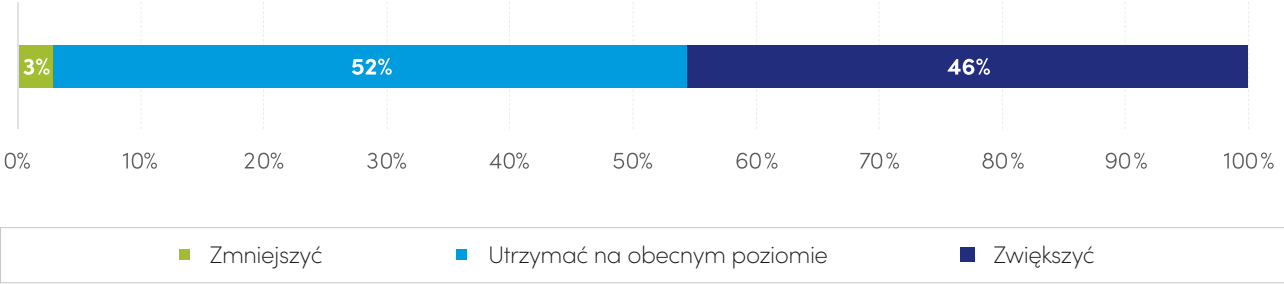
Plany zatrudnienia

Pracodawcy w Szczecinie mają też duże plany zatrudnienia w przyszłym roku.

Aż 46% planuje zwiększyć zatrudnienie, średnio o 23%, a 52% utrzymać na obecnym poziomie. Zmniejszyć liczbę zatrudnionych planuje jedynie 3% badanych pracodawców.

WYKRES 4.2.

Czy Pana/i firma ma zamiar zwiększyć czy zmniejszyć zatrudnienie na przestrzeni przyszłego roku?



Badanie Antal: Kapitał ludzki w Szczecinie

Możliwości realizacji procesów rekrutacyjnych

Czas realizacji projektów rekrutacyjnych zależy od kilku czynników, przede wszystkim doświadczenia mierzonego poziomem kompetencji i długością rozwoju w danej specjalizacji.

Duże projekty, obejmujące rekrutację 1000 pracowników, mogą trwać nawet 6 lat.

Średni czas rekrutacji w Szczecinie w miesiącach

LICZBA PRACOWNIKÓW	BPO/SSC	IT	PRODUKCJA
100	12 miesięcy	6-12 miesięcy	9-10 miesięcy
200	18 miesięcy	18 miesięcy	18-20 miesięcy
300	36 miesięcy	24-36 miesięcy	26-30 miesięcy
500	60 miesięcy	48 miesięcy	36-42 miesięcy

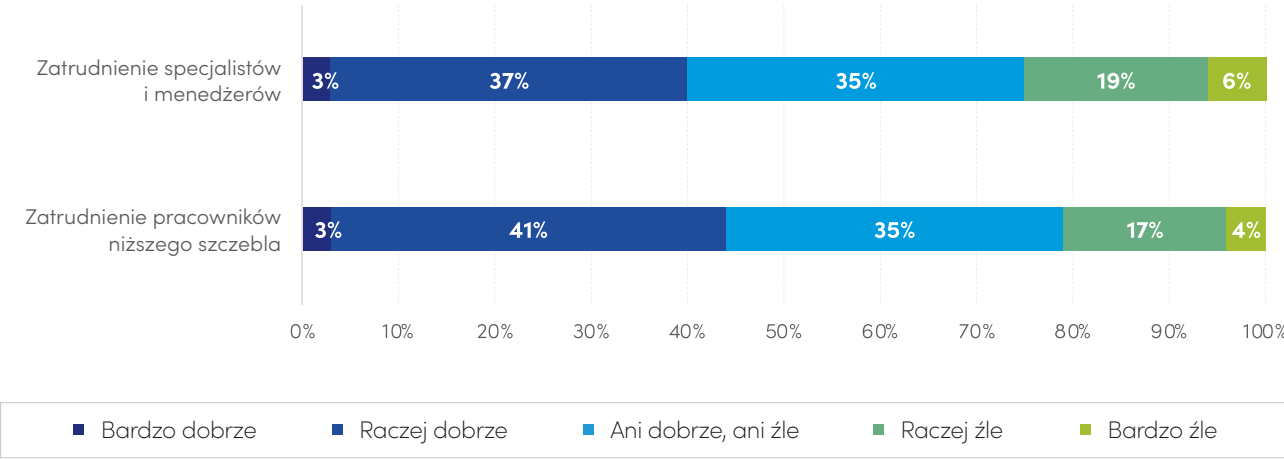
Dane na podstawie obserwacji Antal

Szczecińscy pracodawcy również oceniają potencjał rekrutacyjny przeważająco pozytywnie.

Nieco więcej pozytywnych wskazań zyskały możliwości zatrudnienia pracowników niższego szczebla (44%) vs. 40% dla możliwości zatrudnienia specjalistów i menedżerów.

WYKRES 4.3.

Ocena potencjału rekrutacyjnego



Badanie Antal: Kapitał Ludzki w Szczecinie

4.02.

Wynagrodzenia w Szczecinie

Wynagrodzenia miesięczne brutto (PLN)

PRODUKCJA PRZEMYSŁOWA	MIN. [ZŁ]	ŚREDNIA [ZŁ]	MAX [ZŁ]
Pracownik produkcji (niewykwalifikowany)	3 000	3 600	4 000
Pracownik produkcji (wykwalifikowany)	3 500	4 100	4 500
Sortownik	3 000	3 300	3 600
Operator wózka widłowego	3 000	3 600	4 000
Mechanik	3 800	4 500	5 800
Elektryk	3 800	4 700	5 300
Operator Maszyn	3 500	4 100	4 600
Kierownik zmiany	5 000	6 300	7 000
Magazynier	3 500	4 100	4 800
LOGISTYKA	MIN. [ZŁ]	ŚREDNIA [ZŁ]	MAX [ZŁ]
Specjalista ds. logistyki	6 000	7 300	8 200
Kierownik ds. logistyki	10 000	13 500	16 000
Inżynier produkcji	8 000	9 800	12 000

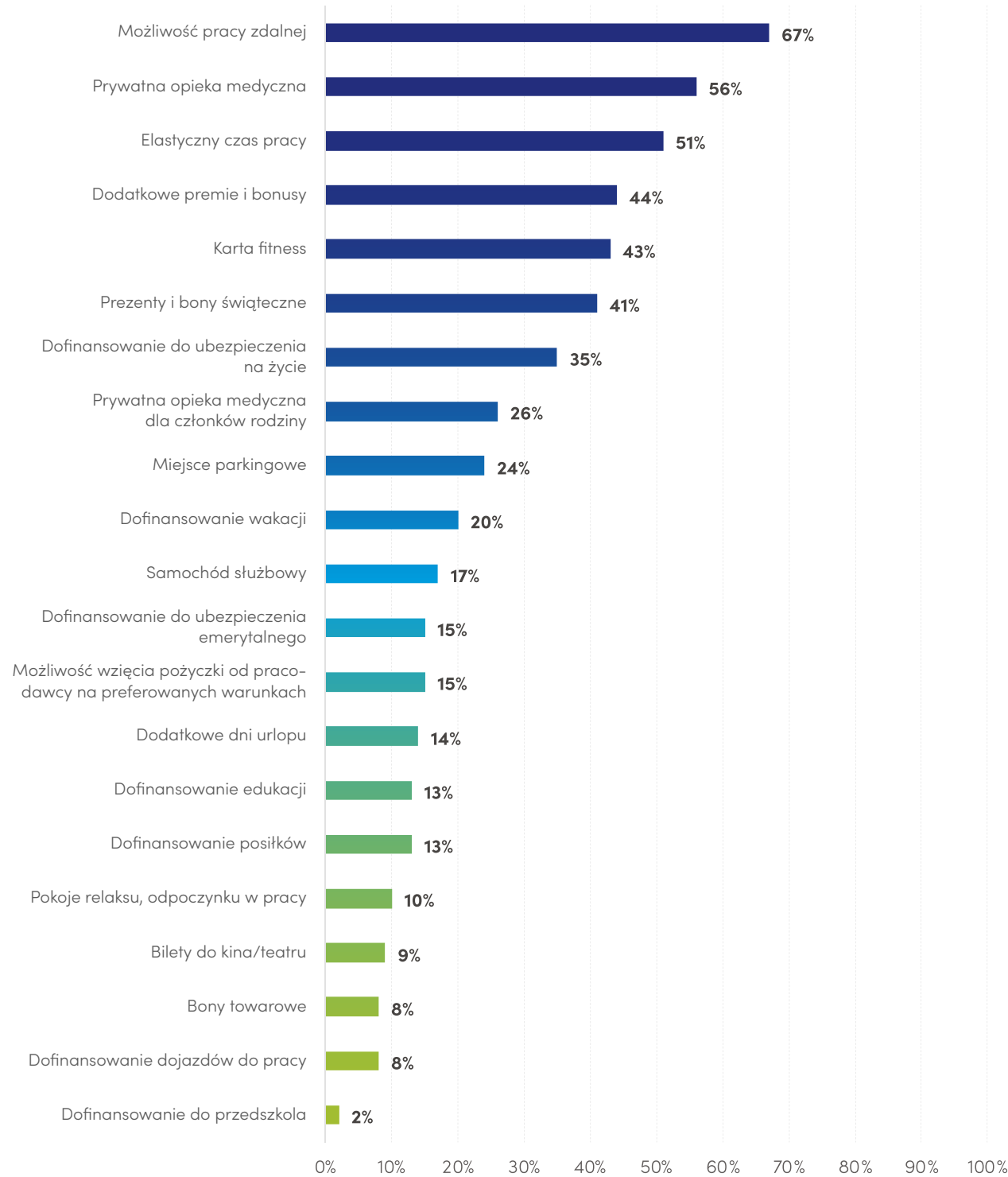
SEKTOR SSC/BPO	MIN. [ZŁ]	ŚREDNIA [ZŁ]	MAX [ZŁ]
F&A			
GL Accountant (2-3 lata doświadczenia)	5 000	6 200	7 500
GL Senior Accountant (pow. 3 lat doświadczenia)	6 700	7 800	9 500
GL Team Leader (zespół 5-15 osób)	7 800	9 500	13 000
AP/AR Accountant (2-3 lata doświadczenia)	4 500	5 600	7 000
AP/AR Senior Accountant (pow. 3 lat doświadczenia)	5 600	6 700	8 000
AP/AR Team Leader (zespół 5-15 osób)	8 400	9 000	20 000
CUSTOMER SERVICE & HR			
CS Junior Specialist (bez doświadczenia)	3 100	3 700	4 500
CS Specialist (pow. 1 roku doświadczenia)	3 700	4 800	5 600
CS Team Leader (zespół 5-15 osób)	6 300	7 300	9 000
Payroll Specialist (1-3 lata doświadczenia)	4 200	5 200	6 500
Senior Payroll Specialist (pow. 3 lat doświadczenia)	5 200	6 300	7 500
Payroll Team Leader (zespół 5-15 osób)	7 300	8 400	12 000
IT			
1st Line Support (2 lata doświadczenia)	4 200	4 800	5 500
IT Administrator (3 lata doświadczenia)	7 000	8 600	10 800
Business / System Analyst (3 lata doświadczenia)	8 100	9 700	11 900
Developer (3 lata doświadczenia)	8 600	11 900	14 100
Tester (3 lata doświadczenia)	6 500	8 600	11 900
Team Leader (zespół 5-15 osób)	9 700	13 000	15 100

4.03.

Świadczenia pozapłacowe oferowane w Szczecinie

WYKRES 4.4.

Najczęściej oferowane benefity na rynku szczecińskim przedstawiają się następująco:



Znajdź optymalną strefę wynagrodzeń

I POWIEDZ STOP PRESJI PŁACOWEJ



Według badań, pracownik zmieniający pracę oczekuje średnio 22% podwyżki. Sprawdź, jak kształtują się wynagrodzenia oferowane w Twojej firmie na tle konkurencji oraz znajdź bezpieczną strefę, która zapobiegnie rotacji pracowników. Skontaktuj się z nami, by otrzymać pełną ofertę naszych usług Market Research.

4.04. Wybrane firmy w Szczecinie i okolicach

SSC/BPO/ICT

ADENET
ASSECO DATA SYSTEMS
AVID POLAND
CODELAB
COLOPLAST BUSINESS CENTRE
CONSILEON POLSKA
CONVERGYS INTERNATIONAL
SALLING GROUP
DEMANT
DIEBOLD NIXDORF
DIGE
GLOBALLOGIC
INPROX
INTIVE
MAJOREL POLAND
METRO SERVICES PL
MOBICA LIMITED
OUTPRO – OBSŁUGA INFORMATYCZNA FIRM & OUTSOURCING IT
RED SKY
THINK PROJECT!
TIETOEVRY
TOM TOM
UNICREDIT BUSINESS INTEGRATED SOLUTIONS

GlobalLogic Poland Sp. z o.o.

Poziom zatrudnienia: 1450 osób

GlobalLogic (www.globallogic.com/pl) jest liderem w branży usług inżynierii cyfrowej. Pomagamy markom na całym świecie w projektowaniu i tworzeniu innowacyjnych produktów, platform i cyfrowych doświadczeń na miarę współczesnego świata.

Dzięki połączeniu projektowania doświadczeń, kompleksowej inżynierii i wiedzy o danych umożliwiamy naszym klientom wyobrażenie sobie możliwości i przyspieszamy ich transformację w cyfrowe firmy jutra.

GlobalLogic z siedzibą w Dolinie Krzemowej prowadzi studia projektowe i centra inżynieryjne na całym świecie, oferując swoje doświadczenie klientom z branży motoryzacji, komunikacji, usług finansowych, opieki zdrowotnej, produkcji, mediów i rozrywki, półprzewodników i technologii.

GlobalLogic jest spółką należącą do grupy Hitachi, działającą pod firmą Hitachi, Ltd., i jako firma zajmująca się innowacjami społecznymi angażuje się w budowanie zrównoważonego społeczeństwa o wyższej jakości życia poprzez wprowadzanie innowacji za pomocą danych i technologii.

Garó Polska Sp. zo.o.

Poziom zatrudnienia: 160 osób

Kapitał: zagraniczny, szwedzki

Grupa **GARO** opracowuje, produkuje i sprzedaje innowacyjne produkty i systemy dla rynku instalacji elektrycznych pod własną marką. Oferta GARO dla klientów polega na dostarczaniu kompletnych rozwiązań w obszarach produktów elektry-

Produkcja

CARLSBERG (BROWAR BOSMAN)
CROWN PACKAGING
DEMANT
IKEA INDUSTRY
SIA ABRASIVES
KION
TE CONNECTIVITY
PARTYDECO
TECHNOLOGIE TWORZYW SZTUCZNYCH
NEMERA
MB-JUPITER
HKL DEKORACJA OKIEN
UNI-MEBEL
FOSFAN

Przemysł morski i OZE

CERMAR INDUSTRY
FAIRWIND
FINOMAR
GARO POLSKA
GLOBAL WIND SERVICE POLAND
IQ METAL
JVP STEEL POLAND
KK WIND SOLUTIONS POLSKA
KONSGBERG MARITIME POLAND
LM WIND POWER BLADES (POLAND)
PARTNER STOCZNIA
PARTNER-SHIP METALWORKING
TELEYARD
VESTAS

cznych, produktów dystrybucyjnych, e-mobilności, działalności projektowej i zasilania tymczasowego, ze szczególnym uwzględnieniem bezpieczeństwa elektrycznego, przyjazności dla użytkownika i zrównoważonego rozwoju. GARO zostało założone w 1939 roku. Dziś jest to międzynarodowa firma prowadząca działalność w sześciu krajach z ponad 500 pracownikami.

Polski oddział Garo od 2012 roku funkcjonuje na terenie Specjalnej Strefy Ekonomicznej w Szczecinie. Obecnie zatrudniamy 160 pracowników. Przed Garo Polska jednak spore możliwości rozwojowe. Zarząd GARO AB podjął decyzję o inwestycji w nowy obiekt produkcyjno-logistyczny w Szczecinie, który będzie zlokalizowany w bliskim sąsiedztwie istniejącego obiektu. Powierzchnia zakładu wyniesie około 15 000 mkw. i pozwoli na znaczne zwiększenie zdolności produkcyjnych przede wszystkim w obszarach biznesowych E-mobility i Electrification. Do nowej lokalizacji planujemy przenieść się w połowie 2023 roku. Planowany poziom zatrudnienia to 300-350 osób.

Kongsberg Maritime Poland

Poziom zatrudnienia: 280 osób

Kongsberg Maritime Poland należy do światowej sieci oddziałów firmy Kongsberg. Specjalizujemy się w usługach oraz sprzedaży rozwiązań dla rynku elektroniki, automatyki morskiej i technologii informacyjnych oraz w obsłudze serwisowej urządzeń elektroniki okrętowej. Lokalnie projektujemy zintegrowane systemy automatyki a także jesteśmy specjalistami w dziedzinie technologii informatycznych. Produujemy i dostarczamy systemy dynamicznego pozycjonowania, nawigacji, detekcji, łączności i automatyki dla jednostek pływających i instalacji typu offshore. Nasz cel to doskonałość w obsłudze klientów, którym dostarczamy usługi na najwyższym poziomie i o nieskazitelnej jakości. Siłą naszej firmy są ludzie. Cenimy indywidualność i różnorodność naszych pracowników, pozostawiając im przestrzeń i swobodę do działania poprzez tworzenie relacji, które charakteryzuje tolerancja, wzajemny szacunek i respekt. Tworzymy zgrany zespół i dbamy o utrzymanie równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym.

Logistyka

7R

ACCOLADE

AMAZON FULIFILLMENT POLAND

DB SCHENKER

DHL POLAND

EXETER

NORTH-WEST LOGISTICS PARK

PANATTONI PARK SZCZECIN

PKP CARGO

PROLOGIS PARK SZCZECIN

PRIME CARGO POLAND

RABEN LOGISTICS POLSKA

FREJA

ZALANDO LOGISTICS OPERATIONS POLSKA

Accolade

Poziom zatrudnienia: 90 osób

Accolade jest inwestorem dostarczającym nowoczesną infrastrukturę dla europejskiego biznesu. Grupa posiada sieć składającą się z 48 parków przemysłowych, Chorwacji i na Słowacji. Wszystkie obiekty posiadają certyfikat BREEAM, co jest gwarancją zrównoważonego i przyjaznego podejścia do środowiska. W ciągu ponad dziesięciu lat swojego istnienia firma stworzyła portfel nieruchomości przemysłowych, na który składają się budynki o powierzchni niemal 3,5 mln m².

W Polsce Accolade posiada ponad 20 parków, dzięki którym powstało ponad 9 tys. miejsc w pracy. Parki w regionie Szczecina są największą inwestycją Accolade w Polsce – składają się na nią park przemysłowy na Załomiu, o wielkości 230 tys. m² oraz park w Goleniowie o powierzchni 64 tys. m². Dodatkowo, dwa nowe parki powstają przy ul. Lubczyńskiej oraz Kniewskiej. Łącznie w regionie Szczecina Accolade zainwestowało w 370 tys. m² powierzchni magazynowej.

Panattoni

Poziom zatrudnienia: 450 osób

Panattoni (www.panattonieurope.com) jest europejską filią Panattoni Development Company, jednego z największych deweloperów powierzchni przemysłowych na świecie, prowadzącego działalność w 26 oddziałach w Ameryce Północnej i w Europie. Na Starym Kontynencie Panattoni obecne jest od 2005 r. Oprócz Polski swoje przedstawicielstwa ma w Niemczech, Wielkiej Brytanii, Czechach i Słowacji, Holandii, Hiszpanii i Portugalii, na Węgrzech i Szwecji. Do tej pory spółka zrealizowała w Europie projekty o łącznej powierzchni blisko 13 mln m².

W ramach Panattoni działa struktura dedykowana projektom dopasowanym do indywidualnych potrzeb najemców typu build-to-suit.

Wśród kluczowych klientów są takie firmy jak Amazon, DB Schenker, DHL, Fedex, DPD, XPO, Coca Cola, Weber, Whirlpool, Bosch, Volkswagen, H&M.

4.05.

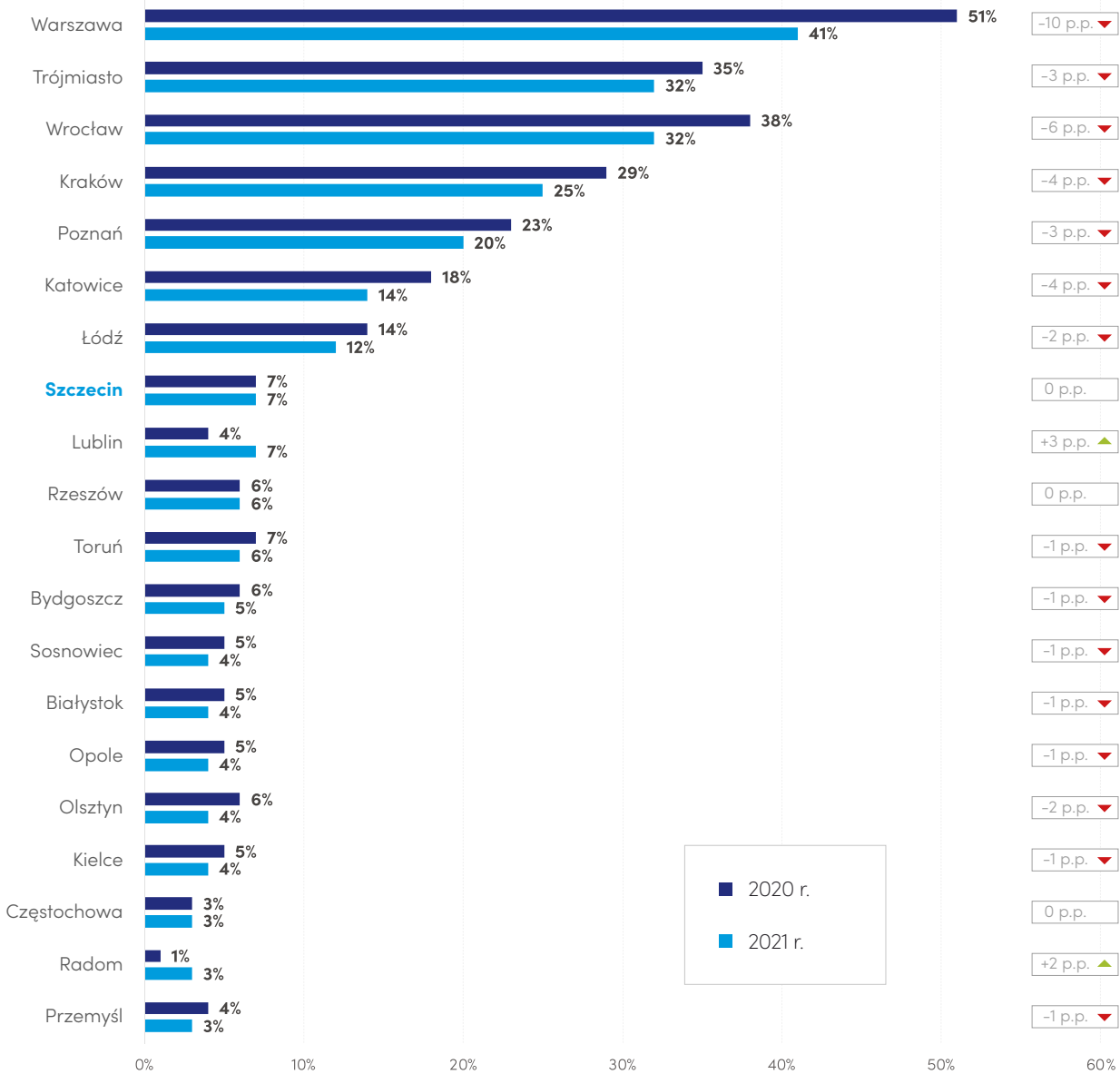
Jakość życia i możliwość relokacji

W badaniu Antal „Business Environment Assessment Study” pracodawcy szczecińscy ocenili miasto wysoko w kategorii „jakość życia”, przyznając miastu ocenę 6,9 w dziesięciostopniowej skali. Najlepsze noty zyskały takie wskaźniki jak: bezpieczeństwo (7,3), oferta handlowa (7,2) czy coraz ważniejsza w opinii globalnej jakość środowiska naturalnego (7,1).

Dodatkowo Szczecin charakteryzują też stosunkowo niskie koszty życia w porównaniu do innych dużych polskich miast, co stanowi silny punkt dla potencjalnie relokujących się pracowników. Z kolei z tegorocznego badania Antal „Aktywność specjalistów i menedżerów” wynika, że 7% specjalistów i menedżerów rozważyłoby relokację do Szczecina w przypadku otrzymania atrakcyjnej oferty pracy – to daje miastu **8. pozycję w całej Polsce**, przed takimi miastami jak Rzeszów, Lublin, Bydgoszcz, Olsztyn czy Częstochowa.

WYKRES 4.5.

Jakie miasta pod kątem relokacji krajowej byłyby dla Ciebie najbardziej atrakcyjne?



Kapitał ludzki w Szczecinie (I)

OBRAZ SYTUACJI NA PODSTAWIE KLUCZOWYCH WSKAZAŃ

01. Populacja Szczecina

240,1 tys.

tylę wyniosła liczba ludności w wieku produkcyjnym (kobiety 15–59 lat, mężczyźni 15–64 lata).

W 2020 r. w województwie zachodniopomorskim zanotowano **wzrost liczby pracujących**, a jednocześnie wzrost liczby zarejestrowanych bezrobotnych oraz stopy bezrobocia w odniesieniu do poprzedniego roku.

Współczynnik aktywności zawodowej w IV kwartale 2020 r. w relacji z analogicznym okresem 2019 r. zwiększył się o 1,0 p. p., natomiast w odniesieniu do 2010 r. był wyższy o 1,9 p. p.

W porównaniu do 2019 r. zmalała natomiast (o 2,3%) liczba osób biernych zawodowo.

Wśród pracujących przeważali pracownicy sektora handlowego, zwłaszcza w sekcjach:

- handel,
- naprawa pojazdów samochodowych,
- transport i gospodarka magazynowa,
- zakwaterowanie i gastronomia oraz
- informacja i komunikacja.

Stanowili oni 29,0% ogółu pracujących w województwie.

Źródło: GUS: Raport o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa zachodniopomorskiego 2021

02. Potencjał edukacyjny

35 tys.

tylu **studentów** kształci się w Szczecinie każdego roku.

Źródło: Badanie Antal: Kapitał ludzki w Szczecinie

Szczecin jest największym ośrodkiem akademickim w województwie zachodniopomorskim.

Akademia Morska kształci przyszłych oficerów, inżynierów i specjalistów branży transportowej oraz IT.

Pomorski Uniwersytet Medyczny, którego działalność naukowa obejmuje wszystkie dziedziny nauk medycznych, o czym świadczy bogata oferta edukacyjna licząca 13 kierunków studiów. PUM każdego roku zajmuje wysokie pozycje w rankingach najlepszych polskich uczelni.

Akademia Sztuki kształci przyszłych grafików, muzyków i architektów. Najmłodsza szczecińska uczelnia publiczna rozwija się w szybkim tempie, tworząc nowe kierunki studiów i przyciągając coraz więcej kandydatów.

W **Zachodniopomorskim Uniwersytecie Technologicznym** najpopularniejszymi kierunkami studiów są: informatyka, automatyka i robotyka. Uczelnia kształci również specjalistów branży chemicznej, budowlanej czy odnawialnych źródeł energii.

Uniwersytet Szczeciński to największa uczelnia w regionie, na której studenci zdobywają wiedzę na 7 wydziałach i ponad 80 kierunkach. Wachlarz możliwości jest szeroki – od nauk humanistycznych po ścisłe, przyrodnicze, techniczne i wiele innych.

Źródło: Akademicki Szczecin – Folder Akademicki

4,8%

tylu **studentów** ocenia pozytywnie możliwość rozwoju kariery zawodowej w Szczecinie.

Źródło: Badanie Antal: Kapitał ludzki w Szczecinie

Kapitał ludzki w Szczecinie (II)

OBRAZ SYTUACJI NA PODSTAWIE KLUCZOWYCH WSKAZAŃ

03. Rynek pracy i oczekiwania pracodawców

57%

tylu **pracodawców** szczecińskich wskazuje, że oferowanie staży/praktyk to najczęstsza forma współpracy z instytucjami edukacyjnymi.

54%

tylu **pracodawców** oczekuje wobec uczelni otwartości na współpracę.

49%

tylu **pracodawców** oczekuje przekazywania przez uczelnie informacji na temat studentów/absolwentów chętnych do podjęcia pracy w firmie.

Źródło: Badanie Antal: Kapitał ludzki w Szczecinie

04. Główne trendy na rynku pracy

jako najważniejsze kierunki rozwoju branż

33%

pracodawców reprezentujących sektor logistyczny **wskazuje** automatyzację procesów, czyli przejście od zadań powtarzalnych do tych wymagających kreatywności oraz myślenia abstrakcyjnego.

50%

pracodawców branży OZE przewiduje dynamiczny rozwój sektora w najbliższym czasie.

Źródło: Badanie Antal: Kapitał ludzki w Szczecinie

Po 50%

pracodawców reprezentujących sektor ICT w Szczecinie skupia się na ogromnym zapotrzebowaniu na programistów i trudności w pozyskaniu nowych i wykwalifikowanych pracowników.

67%

pracodawców reprezentujących sektor SSC/BPO wymienia zgodnie zapotrzebowanie na pracowników łączących specjalistyczną wiedzę i wykształcenie z kompetencjami miękkimi.

Źródło: Badanie Antal: Kapitał ludzki w Szczecinie

Kapitał ludzki w Szczecinie (III)

OBRAZ SYTUACJI NA PODSTAWIE KLUCZOWYCH WSKAZAŃ

46% pracodawców ze Szczecina planuje zwiększyć zatrudnienie, średnio o 23%.

05.
Plany
zatrudnienia
w 2022 r.
w branżach

59%
tyle **pracodawców sektora logistyki** planuje utrzymać obecne zatrudnienie.

80%
tyle **pracodawców sektora OZE** planuje zwiększyć obecne zatrudnienie.

100%
firm z sektora ICT w Szczecinie planuje zwiększyć zatrudnienie średnio o 15%.

06.
Najczęściej
oferowane
benefity
w Szczecinie

50%
firm z branży SSC/BPO planuje zwiększyć poziom zatrudnienia w 2022 r. średnio o 14%.

Źródło: Badanie Antal: Kapitał ludzki w Szczecinie

67%
możliwość **pracy zdalnej**.

56%
prywatna opieka medyczna.

7%
specjalistów i menedżerów rozważyłoby relokację do Szczecina w przypadku otrzymania atrakcyjnej oferty pracy – to daje miastu 8. pozycję w całej Polsce, wyższą niż takich miast jak Rzeszów, Lublin, Bydgoszcz, Olsztyn czy Częstochowa.

Źródło: Badanie Antal: Aktywność specjalistów i menedżerów



BADANIA

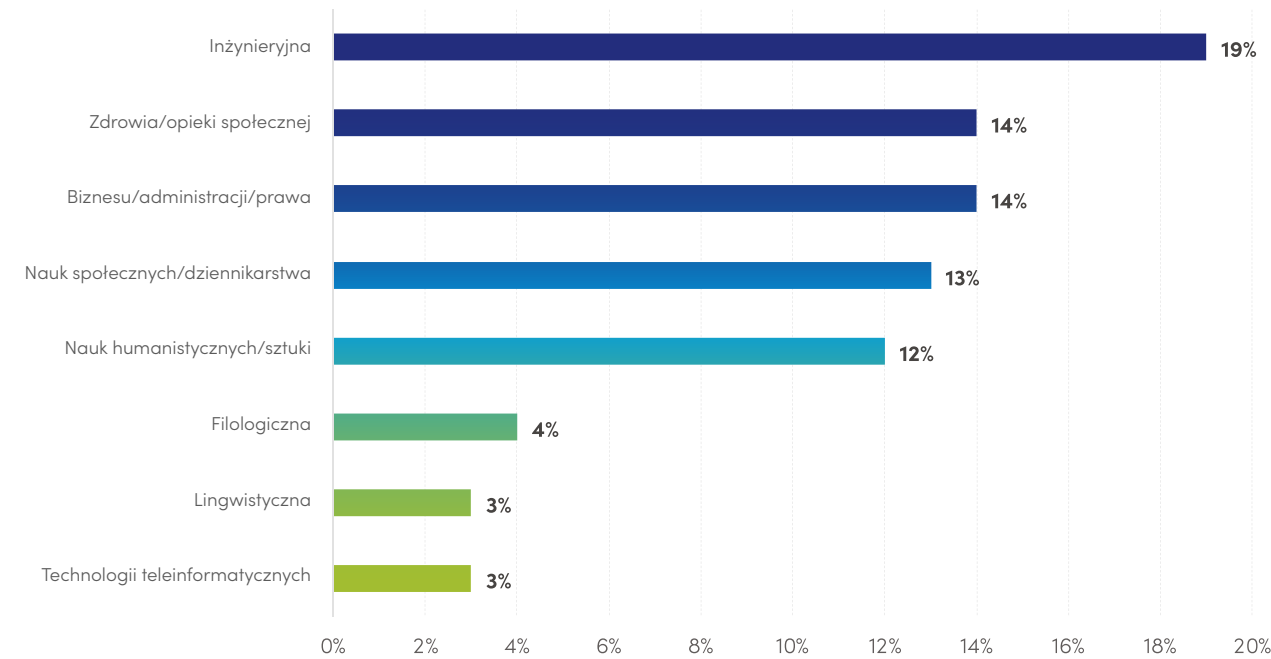
Metodologia

Metodologia i profil badanych

1 Badanie Antal „**Studia wyższe a pierwsze kroki na rynku pracy w Szczecinie**” wśród studentów szczecińskich uczelni zrealizowane metodą CAWI w grudniu 2021 r. na próbie 118 osób.

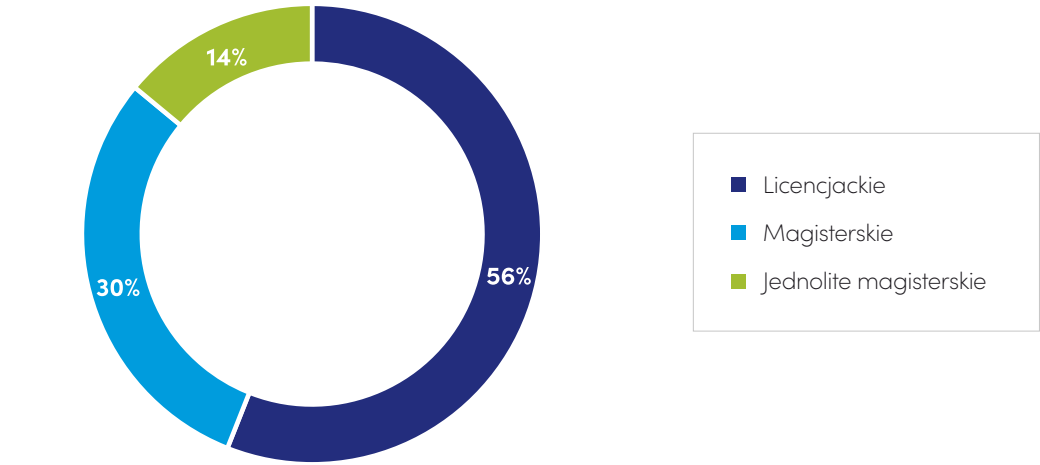
WYKRES M.1.

Grupa kierunków studiów



WYKRES M.2.

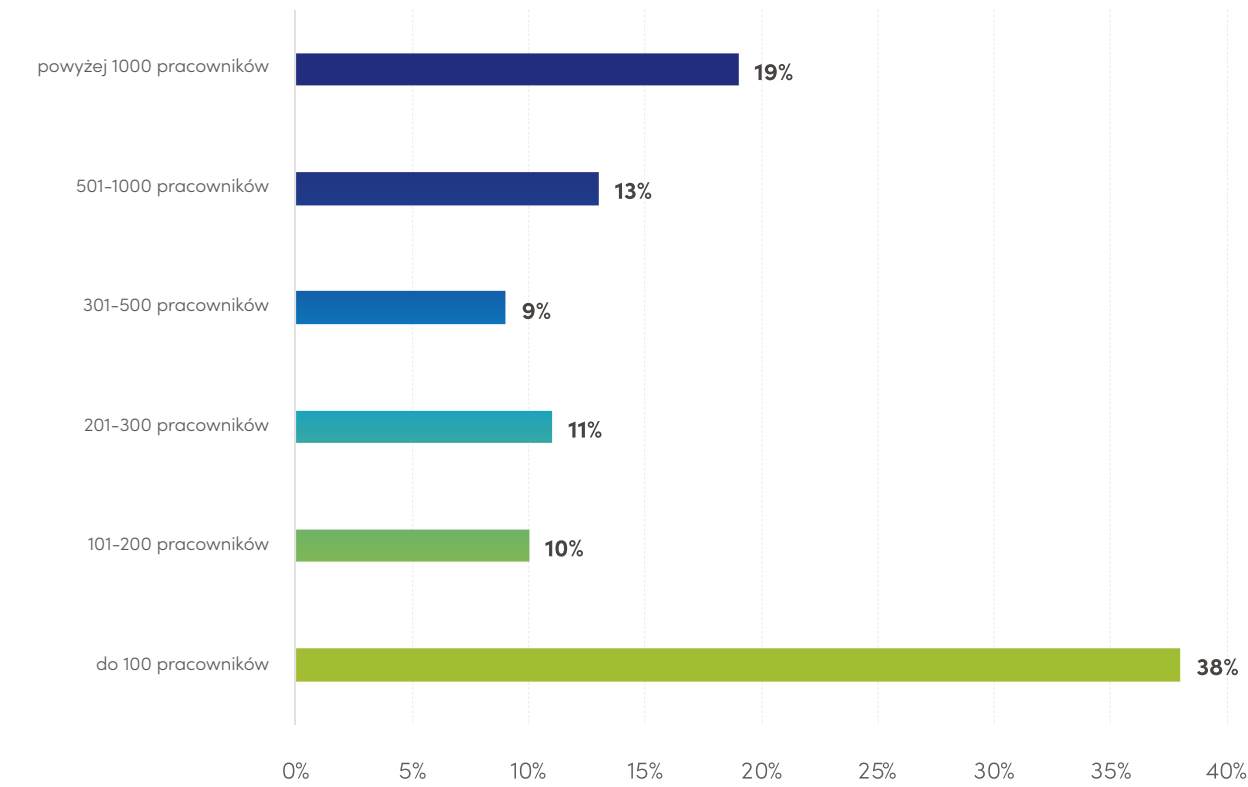
Stopień studiów



2 Badanie Antal „**Kapitał ludzki w Szczecinie**” wśród pracodawców w Szczecinie zrealizowane metodą CAWI w grudniu 2021 r. na próbie 120 osób.

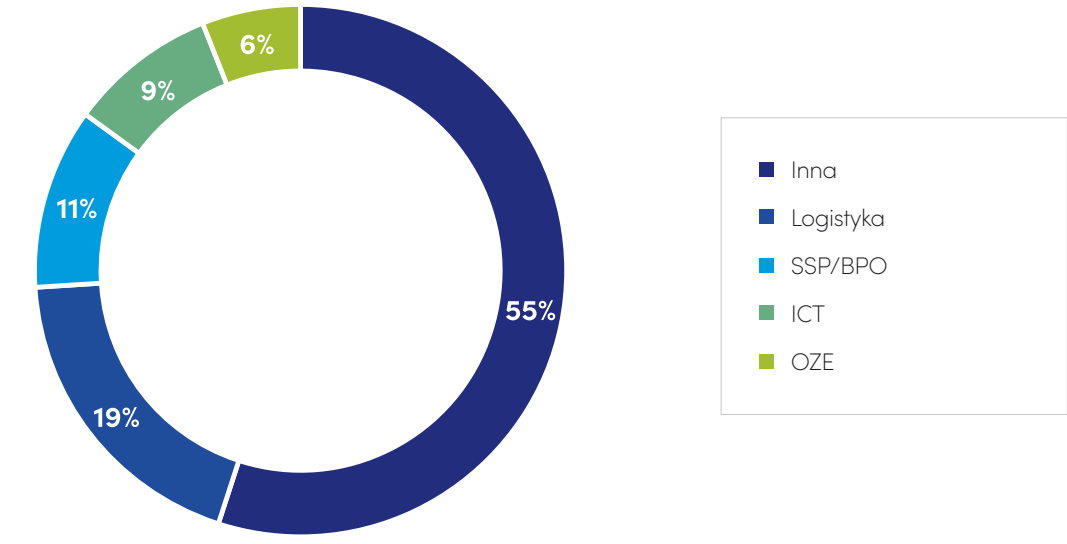
WYKRES M.3.

Wielkość firmy



WYKRES M.4.

Branża



Źródła:

1. Główny Urząd Statystyczny
2. „Logistics Manager”, 6/2020 (grudzień – styczeń)
3. *Potencjał i wykorzystanie odnawialnych źródeł energii elektrycznej i ciepła w województwie zachodniopomorskim*, raport 2018, Regionalne Biuro Gospodarki Przestrzennej Województwa Zachodniopomorskiego.
4. Wiadomości.szczecin.eu
5. *Sektor nowoczesnych usług biznesowych w Polsce 2020*, raport ABSL 2020,
6. *Aktywność specjalistów i menedżerów na rynku pracy*, Antal 2021
7. Badanie Business Environment Study 2019, Antal, Potencjał inwestycyjny Szczecina
8. Imigranci na regionalnym rynku pracy: doświadczenia cudzoziemców i skala zjawiska w województwie zachodniopomorskim, Adamczyk A., Bartłomiejski R., Kowalewska D. (2019), [w] „Studia Migracyjne – Przegląd Polonijny”, 2 (172): 161-184. DOI: 10.4467/25444972SMPP.19.019.10845
9. Badania własne Antal

Poznaj raporty Antal



Business Environment Assessment Study OCENA POTENCJAŁU INWESTYCYJNEGO POLSKICH MIAST

Cykl raportów dedykowanych głównym ośrodkom miejskim w Polsce ma na celu opis rzeczywistości biznesowej, w jakiej funkcjonują firmy. Materiał pozwala spojrzeć na polski rynek z perspektywy biznesu i wskazać główne trendy w rozwoju ekonomicznym przedsiębiorstw.



Raport płacowy ANTAL WYNAGRODZENIA OFEROWANE SPECJALISTOM I MENEDŻEROM

Raport przygotowywany co roku, zawiera informacje dotyczące poziomu wynagrodzeń specjalistów i menedżerów na polskim rynku.



„Aktywność specjalistów i menedżerów na rynku pracy”

Cykliczny raport „Aktywność specjalistów i menedżerów na rynku pracy” ukazuje aktualne trendy na rynku pracy takie jak: postawy pod kątem poszukiwania pracy, liczbę ofert jaką otrzymują kandydaci, motywację i warunki do zmiany zatrudnienia czy gotowość do relokacji. W tegorocznej edycji badania respondentów zapytano również o najczęstsze błędy pojawiające się podczas procesów rekrutacji, w których biorą udział.



Elastyczność specjalistów i menedżerów w dobie zmiany

Analizując dynamicznie zmieniający się rynek pracy przygotowaliśmy specjalny raport Elastyczność specjalistów i menedżerów w dobie zmiany. Raport ma na celu przedstawienie informacji w zakresie różnych form elastyczności pracy, ponieważ obecna sytuacja wymaga zarówno od organizacji, jak i pracowników umiejętności szybkiego dostosowania się do nieuniknionych zmian.

SPRAWDŹ WSZYSTKIE RAPORTY ANTAL →

Antal

Antal jest liderem rekrutacji specjalistów i menedżerów oraz doradztwa HR. Marka obecna jest w 35 krajach, w Polsce działa od 1996 roku.

Biura w Warszawie, Wrocławiu, Krakowie, Poznaniu oraz Gdańsku prowadzą projekty w Polsce i za granicą, dla największych globalnych oraz lokalnych przedsiębiorstw z wszystkich sektorów gospodarki.

Jako jedna z pierwszych firm rekrutacyjnych na polskim rynku wprowadziliśmy macierzowy podział zespołów, dzięki czemu nasi konsultanci specjalizują się zarówno w rekrutacji w zakresie sektora, jak i stanowiska.

Obecnie w Antal działa 9 dywizji rekrutacyjnych oraz zespoły doradzające firmom w ramach oceny i rozwoju pracowników, employer brandingu oraz analiz rynkowych.

Nasze usługi

Elastycznie i kompleksowo podchodzimy do potrzeb pracodawców. Specjalizujemy się nie tylko w rekrutacji, ale również w doradztwie HR.

Oferujemy usługi rekrutacji stałej, kontraktowej i RPO (Recruitment Process Outsourcing), a także zaawansowane rozwiązania wspierające rekrutacje czy wzmacniające wizerunek pracodawcy oraz narzędzia służące rozwojowi pracowników. Prowadzimy również badania rynku pracy dostosowane do potrzeb naszych klientów.



Rekrutacja



Market Research



Recruitment Process Outsourcing



HR Consulting



Contracting



Interim Management



Employer Branding

Antal Market Research

Antal Market Research to wyspecjalizowany dział odpowiedzialny za przygotowanie raportów analizujących rynek pracy. W ramach dywizji realizowane są zarówno raporty prezentujące trendy na rynku pracy, jak i materiały przygotowane w odpowiedzi na indywidualne potrzeby klientów. Antal Market Research opracowuje między innymi: raporty płacowe, raporty wizerunku pracodawcy czy potencjału inwestycyjnego w obszarze kapitału ludzkiego, w określonych branżach lub regionach.

Badania wynagrodzeń

Opracowujemy kompleksowe raporty płacowe w wybranych obszarach rynkowych. Dzięki specjalizacji zespołów w Antal jesteśmy w stanie przedstawić wynagrodzenia nawet w przypadku wąskich i niszowych grup stanowisk. Każde badanie projektujemy i przygotowujemy według indywidualnego zapotrzebowania klienta.

Badania wizerunku pracodawcy

W czasach rynku kandydata opinia potencjalnych pracowników o firmie ma kluczowy wymiar przekładający się bezpośrednio na koszty i czas rekrutacji oraz poziom rotacji dobrowolnej w organizacji. Antal Market Research oferuje przeprowadzenie badania wizerunku pracodawcy wśród precyzyjnie określonej grupy docelowej wskazanej przez klienta (np. specjalistów IT). Raport przedstawi silne strony pracodawcy i potencjalne obszary rozwojowe. Wskaże trafne kanały komunikacji informacji o firmie czy nowych wakatach.

Badania dostępności kandydatów i potencjału inwestycyjnego w obszarze kapitału ludzkiego

W sytuacji, gdy firma zastawia się nad inwestycją w nowym regionie, dostępny kapitał ludzki może zaważyć o powodzeniu i wysokości kosztów całego projektu. Antal oferuje przeprowadzenie kompleksowych badań określających: potencjał edukacyjny w konkretnych obszarach specjalizacji, dostępność kompetencji na danym rynku, skalę trudności pozyskania pracowników, przybliżony czas rekrutacji, wynagrodzenia w określonych lokalizacjach, cechy specyficzne danego regionu wpływające na pozyskanie kapitału ludzkiego, potencjał relokacyjny oraz analizę konkurencji.

Klientom oferujemy również usługę porównania wybranych lokalizacji zarówno w Polsce, jak i za granicą.

Chcesz dowiedzieć się więcej o badaniach rynku pracy prowadzonych przez Antal?

Skontaktuj się z nami →

Kontakt

POTRZEBUJESZ WIĘCEJ INFORMACJI?

Agnieszka Wójcik

MARKET RESEARCH MANAGER

ANTAL

agnieszka.wojcik@antal.pl

Julia Stanisławska

MARKET RESEARCH SPECIALIST

ANTAL

julia.stanislawska@antal.pl

www.antal.pl

