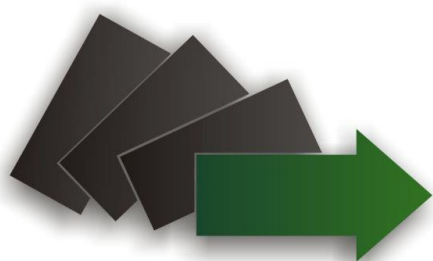


**Powiatowy Urząd Pracy
w Świnoujściu**



**Monitoring zawodów
deficytowych i nadwyżkowych
w powiecie świnoujskim w 2017 roku**



Spis treści

Wstęp	3-8
I. Analiza ogólnej sytuacji na rynku pracy	9-20
II. Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych	21-25
III. Analiza umiejętności i uprawnień	26-30
IV. Analiza rynku edukacyjnego	31-35
V. Badanie kwestionariuszowe przedsiębiorstw	36-40
VI. Prognoza lokalnego rynku pracy	41-43
VII. Podsumowanie	44

Wstęp:

Niniejsze opracowanie „*Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie świnoujskim w 2017 roku*” jest opracowaniem, które stanowi kompleksową analizę zjawiska bezrobocia, notowanego w Urzędzie Pracy Powiatu Świnoujskiego w 2017 roku, według danych i stanu z dnia 31 grudnia 2017 roku.

Głównym założeniem opracowania jest zbiorcze zestawienie danych na temat poziomu popytu oraz podaży występujących na rynku pracy. Opracowany przez Powiatowy Urząd Pracy w Świnoujściu monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych umożliwia pozyskanie istotnych informacji na temat struktury bezrobocia oraz zachodzących w niej zmian. Jest to jedna z najbardziej trafnych metod obserwacji, analizy zmian i tendencji zachodzących na lokalnym rynku pracy. Na jego podstawie określone zostają potrzeby kadrowe pracodawców, usprawnienie działań poradnictwa zawodowego oraz wyznaczenie odpowiednich kierunków oferty szkoleniowej i edukacyjnej dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy.

Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych jako całościowa analiza lokalnego rynku pracy, zawierająca dane statystyczne – ich zestawienie i opis, służy realizacji określonych celów. Głównym założeniem opracowania monitoringu jest zebranie informacji dotyczących struktury bezrobocia w Świnoujściu oraz zmian zachodzących na lokalnym rynku pracy, pod względem zapotrzebowania na pracowników. Kierowany nie tylko do pracodawców i osób bezrobotnych ale również do wszystkich instytucji rynku pracy, instytucji edukacyjnych i szkoleniowych. Pozwala na zapoznanie się ze skalą niedostosowania struktury zawodów do potrzeb rynku pracy, a tym samym wskazuje konieczność prowadzenia

zintegrowanych działań na rzecz dostosowania systemu kształcenia do potrzeb rynku pracy.

Na podstawie zebranych informacji Powiatowy Urząd Pracy w Świnoujściu może m.in. określić potrzeby kadrowe pracodawców, scharakteryzować współczesne wyzwania stojące przed osobami bezrobotnymi i poszukującymi pracy, ustalić wykształcenie oraz kwalifikacje pożądane i przydatne na lokalnym rynku pracy czy nawet dokonać prognozy zjawisk zachodzących w obszarze polityki społecznej. Wszystko to daje możliwość sformułowania odpowiedniej oferty szkoleniowej i edukacyjnej dla osób bezrobotnych oraz stworzenia i wdrożenia odpowiednich programów aktywizacji zawodowej, co w konsekwencji pozwoli na usprawnienie działań w zakresie poradnictwa zawodowego.

Mając powyższe na uwadze, należy uznać, że prowadzenie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie świnoujskim umożliwia realizację następujących celów:

- ❖ określenie kierunków i natężenia zmian zachodzących w strukturze zawodowo kwalifikacyjnej na powiatowym rynku pracy;
- ❖ stworzenie bazy informacyjnej dla przewidywania struktur zawodowo-kwalifikacyjnych w powiecie;
- ❖ planowaniu działań samorządu lokalnego oraz innych instytucji powiatowych współpracujących z Powiatowym Urzędem Pracy, które będą zmierzały w kierunku promocji zatrudnienia;

- ❖ określenie odpowiednich kierunków szkolenia bezrobotnych dla zapewnienia spójności z potrzebami rynku pracy;
- ❖ korektę poziomu, struktury i treści kształcenia zawodowego na poziomie ponadgimnazjalnym i wyższym;
- ❖ usprawnienie poradnictwa zawodowego poprzez wskazanie zawodów oraz kwalifikacji deficytowych i nadwyżkowych w powiecie;
- ❖ ułatwieniu planowania i realizacji programów mających na celu aktywizację osób bezrobotnych, w tym współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego.
- ❖ ułatwieniu realizacji programów specjalnych dla aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych w celu promowania ich ponownego zatrudnienia.

Zgodnie z zapisami Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku, o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity Dz. U. z 2017 r. poz. 1065 z późn. zm.) prowadzenie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych jest jednym z zadań samorządu województwa oraz samorządu powiatu w zakresie polityki rynku pracy.

Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych jest procesem systematycznego obserwowania zjawisk zachodzących na rynku pracy, formułowania wniosków i ostrzeżeń dla systemu kształcenia zawodowego i szkolenia osób bezrobotnych. Umożliwia on określenie popytu i podaży na poszczególnych rynkach zawodowo - terytorialnych. W jego ramach możliwe jest określenie zawodów, które są deficytowe, a które są nadwyżkowe. Istotne jest to szczególnie dla lokalnej edukacji, a także potrzeb szkoleniowych tych osób, które chcą się przebranżowić lub uzyskać nowe

kwifikacje, w szczególności zaś opracowanie to ważne jest dla osób bezrobotnych.

Zawody deficytowe to takie, na które istnieje na rynku pracy wyższe zapotrzebowanie niż liczba bezrobotnych w danym zawodzie. Na potrzeby opracowania rankingu zawodów deficytowych zdefiniowano je jako te, dla których liczba ofert pracy jest wyższa niż liczba bezrobotnych, odsetek długotrwale bezrobotnych jest nieznaczny, a odpływ bezrobotnych przewyższa ich napływ w danym okresie sprawozdawczym.

Zawody zrównoważone to takie, na które na rynku pracy występuje zapotrzebowanie zbliżone do liczby bezrobotnych w danym zawodzie. Na potrzeby opracowania rankingu zawodów zrównoważonych zdefiniowano je jako te, dla których liczba ofert pracy jest zbliżona do liczby zarejestrowanych bezrobotnych, odsetek bezrobotnych długotrwale jest nieznaczny, a odpływ bezrobotnych przewyższa ich napływ w danym okresie sprawozdawczym.

Zawody nadwyżkowe to takie, na które istnieje na rynku pracy niższe zapotrzebowanie niż liczba bezrobotnych w danym zawodzie. Na potrzeby opracowania rankingu zawodów nadwyżkowych zdefiniowano je jako te, dla których liczba ofert pracy jest niższa niż liczba bezrobotnych, długotrwale bezrobocie jest relatywnie wysokie, a napływ bezrobotnych przewyższa ich odpływ w danym okresie sprawozdawczym. Identyfikacja zawodów deficytowych i nadwyżkowych odbywa się poprzez łączne zastosowanie trzech wskaźników: dostępności ofert pracy, długotrwałego bezrobocia i płynności bezrobotnych. Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych sporządzony został według nowej metodologii opracowanej przez Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych w Łodzi w ramach projektu współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej

„Opracowanie nowych zaleceń metodycznych prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych na lokalnym rynku pracy”.

Zawód – zgodnie z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności (KZiS) definiowany jest jako przynoszący dochód zbiór zadań (zespół czynności) wyodrębnionych w wyniku społecznego podziału pracy, wykonywanych stale lub z niewielkimi zmianami przez poszczególne osoby i wymagających odpowiednich kwalifikacji (wiedzy i umiejętności), zdobytych w wyniku kształcenia lub praktyki. Zawód może dzielić się na specjalności.

Umiejętności określono jako zdolność wykonywania odpowiedniej klasy zadań w ramach zawodu np. obsługa komputera i wykorzystanie Internetu.

Uprawnienia to dodatkowe kwalifikacje zawodowe zdobywane w drodze procesu certyfikacji, dodatkowych szkoleń, egzaminów lub często także po udowodnieniu przebycia wymaganej praktyki; przykładem uprawnienia jest prawo jazdy kat. B.

Kwalifikacje to układ wiedzy, umiejętności i uprawnień przydatnych do realizacji składowych zadań zawodowych.

Jako **lokalny rynek pracy** przyjęto powiatowy rynek pracy.

Oferta pracy to zgłoszenie przez pracodawcę do powiatowego urzędu pracy lub umieszczenie w internetowych serwisach rekrutacyjnych oraz w Biuletynie Informacji Publicznej, co najmniej jednego wolnego miejsca zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej w określonym zawodzie lub specjalności w celu znalezienia odpowiedniego pracownika. Przez ofertę pracy rozumie się jedno wolne miejsce pracy lub miejsce aktywizacji zawodowej.

Przez **długotrwale bezrobotnych** należy rozumieć pozostających bez pracy powyżej 12-stu miesięcy od dnia zarejestrowania się.

Bezrobotny absolwent rozumiany jest jako bezrobotny do upływu 12-stu miesięcy od dnia określonego w dyplomie, świadectwie czy innym dokumencie potwierdzającym ukończenie szkoły lub zaświadczenie o ukończeniu kursu.

W celu opracowania monitoringu Powiatowy Urząd Pracy w Świnoujściu wykorzystał dane gromadzone w systemie Syriusz Std – o liczbie zarejestrowanych bezrobotnych, zgłoszonych wolnych miejscach pracy i miejscach aktywizacji zawodowej oraz na podstawie danych dotyczących ofert pracy podmiotów publicznych oraz ofert publikowanych w Internecie. Opracowaniu monitoringu posłużyły także wyniki badań kwestionariuszowych przedsiębiorstw. Zaimplementowane dane zawierające wyliczone wskaźniki umożliwiają określenie zawodów deficytowych i nadwyżkowych, jak również pozwalają na przeprowadzenie szczegółowej analizy lokalnego rynku pracy i interpretację uzyskanych wyników.

I. Analiza ogólnej sytuacji na rynku pracy:

W ewidencji Powiatowego Urzędzie Pracy w Świnoujściu na koniec 2017r. zarejestrowanych było 714 osób bezrobotnych, jest to o 69 osób mniej niż w roku wcześniejszym. Stopa bezrobocia na koniec 2017 roku wynosiła 5,1% i była o 1,5% niższa od średniej krajowej oraz o 3,6% niższa niż w województwie zachodniopomorskim.

Sytuacja na rynku pracy w powiecie w ostatnich latach jest zdecydowanie lepsza niż w latach ubiegłych. W związku z dynamicznymi zmianami na rynku pracy – polepszeniem koniunktury gospodarczej i wzrostem popytu na pracę, mamy do czynienia ze wzrostem ilości ofert pracy, co w konsekwencji prowadzi do zmniejszenia liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych. W ostatnim okresie zanotowano zwiększenie liczby dostępnych wolnych miejsc pracy, zmniejszenie liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych oraz zwiększenie odpływu – wyrejestrowań osób bezrobotnych. Powyższe zjawiska wpłynęły na spadek stopy rejestrowanego bezrobocia. Na przestrzeni ostatnich lat stopa bezrobocia oraz liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych osiągnęła najniższy poziom.

Nadmorskie położenie, wyspiarski charakter oraz bliskość niemieckiej granicy miały znaczący wpływ na kierunek rozwój gospodarki miasta. Najwięcej podmiotów prowadzących działalność gospodarczą na terenie Świnoujścia wchodzi w skład branży turystycznej, hotelarskiej, gastronomicznej, budowlanej oraz usługowej. Sytuacja na świnoujskim rynku pracy w ciągu ostatnich pięciu lat rozwijała się bardzo dynamicznie i znajduje swoje odzwierciedlenie w ofertach pracy na lokalnym rynku. Poniższa tabela przedstawia liczbę zgłoszonych ofert oraz wolnych stanowisk pracy do PUP w Świnoujściu w ostatnich sześciu latach.

Tabela 1 Oferty pracy zgłoszone do PUP w Świnoujściu

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Świnoujściu

	XII 2012	XII 2013	XII 2014	XII 2015	XII 2016	XII 2017	Wzrost/spadek XII 2012- XII2017
Liczba zgłoszonych ofert	372	506	653	935	1024	932	↑250,54%
Liczba oferowanych stanowisk	410	572	653	1053	1088	2021	↑492,93%

Analiza powyższej tabeli pozwala jednoznacznie stwierdzić, iż sytuacja na lokalnym rynku pracy znacząco się poprawiła w ciągu ostatnich 6 lat. Liczba zgłaszanych ofert pracy i oferowanych stanowisk między 2012 a 2017 rokiem wzrosła o prawie 500%. Analizując powyższe dane można zauważyć, że tendencję wzrostową zaczęto notować dopiero od 2013 roku. Między rokiem 2012 a 2013 zarejestrowano wzrost w zgłaszanych ofertach pracy, na poziomie 36,02%, zaś w kolejnych latach odpowiednio: między rokiem 2013 a 2014 - 29,05%, 2014 a 2015 - 43,18% , 2015 a 2016 -9,52%. W roku 2016 odnotowano nieznaczną tendencję spadkową. Ilość zgłoszonych ofert pracy i liczba stanowisk w roku 2017 zmalała o 9% w stosunku do roku poprzedniego. Natomiast liczba oferowanych stanowisk w stosunku do roku poprzedniego wzrosła o ponad 100%. Jak wynika z analizy powyższej tabeli największy wzrost zgłoszonych ofert pracy zanotowano między rokiem 2014 a 2015. Na jego wpływ miało przede wszystkim powstające w naszym mieście inwestycje, które początkowo generowały oferty pracy z sektora branży budowlanej, zaś

następnie z branży docelowej tj. głównie handlu i szeroko pojętego sektora turystyki.

Poniższa tabela przedstawia rodzaj najczęściej zgłaszanych ofert pracy na poszczególne stanowiska przez pracodawców w 2012 i 2017 roku.

Tabela 2 Najczęściej zgłaszane oferty pracy do PUP w Świnoujściu

Oferowane stanowisko	XII 2012	XII 2017
Barista/barman	3	19
Fizjoterapeuta	2	9
Kelner	27	51
Kierowca	4	28
Kosmetyczka	2	5
Kucharz	22	66
Mechanik	3	10
Nauczyciel	1	14
Pokojowa	17	33
Pomoc kuchenna	31	39
Recepcjonista	25	33
Sprzedawca	22	77

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Świnoujściu

Analizując powyższą tabelę najczęściej zgłaszanych ofert pracy do PUP w 2012 i 2017 roku można jednoznacznie stwierdzić wzrost ofert związanych z branżą turystyczną oraz usługową. Znaczący wzrost zapotrzebowania można zauważyć między innymi na stanowisko kierowcy (↑600%), barmana/baristy (↑533%), mechanika (↑233%), nauczyciela (↑1300%), fizykoterapeuta (↑350%), kucharza (↑200%). Znaczący wzrost najczęściej zgłaszanych ofert świadczy o dynamicznym rozwoju gospodarki miasta. O poprawie lokalnego rynku pracy świadczy również poniższa tabela

wskazująca stosunek oferowanych stanowisk do liczby osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie. W 2012 roku na jedną osobę bezrobotną przypadło 0,30 ofert pracy, 2013r. – 0,38 ofert, 2014r. – 0,62 oferty. Rok 2015 okazał się rokiem przełomowym, gdyż po raz pierwszy liczba ofert przypadających na jedną osobę bezrobotną przekroczyła wartość 1 i wyniosła 1,09 oferty. W roku 2016 było to 1,39 oferty, natomiast w roku 2017 – 3 oferty na jedną osobę bezrobotną.

Tabela 3 Stosunek liczby osób bezrobotnych do oferowanych stanowisk

Stan na 31.XII	Liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych	Liczba oferowanych stanowisk
XII 2012	1387	410
XII 2013	1492	572
XII 2014	1174	733
XII 2015	967	1053
XII 2016	783	1088
XII 2017	714	2021

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Świnoujściu

Tabela 4 Grupy zawodów, w których liczba bezrobotnych (stan na koniec okresu) jest największa w 2017r.

Kod	Elementarne grupy zawodów	Liczba bezrobotnych (stan na koniec okresu)
5223	Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	81
5120	Kucharze	34
2631	Ekonomiści	21
9112	Pomoce i sprzątaczk biurowe, hotelowe i pokrewne	20
5131	Kelnerzy	18
7233	Mechanicy maszyn i urządzeń rolniczych i przemysłowych	17
3220	Dietetycy i żywieniowcy	12
4110	Pracownicy obsługi biurowej	10
4224	Recepcjoniści hotelowi	10
5141	Fryzjerzy	10
7112	Murarze i pokrewni	10
7512	Piekarze, cukiernicy i pokrewni	10
3214	Technicy medyczni i dentystyczni	9
3314	Średni personel do spraw statystyki i dziedzin pokrewnych	9
7222	Ślusarze i pokrewni	9
3151	Pracownicy służb technicznych żeglugi	8
5153	Gospodarze budynków	8
9313	Robotnicy wykonujący prace proste w budownictwie ogólnym	8
3115	Technicy mechanicy	7
5132	Barmani	7
7131	Malarze budowlani i pokrewni	7
8350	Marynarze i pokrewni (z wyłączeniem sił zbrojnych)	7

Tabela 5 Grupy zawodów, w których liczba bezrobotnych (napływ) jest największa w 2017r.

Kod	Elementarne grupy zawodów	Liczba bezrobotnych (napływ w okresie)
5223	Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	165
5120	Kucharze	72
9112	Pomoce i sprzątaczk biurowe, hotelowe i pokrewne	44
2631	Ekonomiści	42
3314	Średni personel do spraw statystyki i dziedzin pokrewnych	38
5131	Kelnerzy	36
4224	Recepcjoniści hotelowi	28
3115	Technicy mechanicy	27
7233	Mechanicy maszyn i urządzeń rolniczych i przemysłowych	27
3220	Dietetycy i żywieniowcy	25

7222	Ślusarze i pokrewni	24
3151	Pracownicy służb technicznych żeglugi	23
7512	Piekarze, cukiernicy i pokrewni	23
5153	Gospodarze budynków	22
9313	Robotnicy wykonujący prace proste w budownictwie ogólnym	21
3214	Technicy medyczni i dentyści	19
4110	Pracownicy obsługi biurowej	18
5141	Fryzjerzy	18
7231	Mechanicy pojazdów samochodowych	18
7412	Elektromechanicy i elektrycy	18

<p>Wskaźnik długotrwałego bezrobocia</p> $WDB_t^k = \frac{DB_t^k}{B_t^k} * 100$	<p>Wartość wskaźnika informuje o tym, jaki odsetek bezrobotnych w elementarnej grupie zawodów k stanowią długotrwanie bezrobotni. Im większa wartość wskaźnika tym więcej osób jest długotrwanie bezrobotnych w danej grupie zawodów.</p> <p>Przyjmuje wartości od 0% (sytuacja, w której bezrobotni długotrwanie nie występują) do 100% (w przypadku, gdy każdy bezrobotny w elementarnej grupie zawodów k jest długotrwanie bezrobotnym).</p>
--	---

Tabela 6 Grupy zawodów, w których wskaźnik długotrwałego bezrobocia jest największy w 2017r.

Kod	Elementarne grupy zawodów	Wskaźnik długotrwałego bezrobocia
1120	Dyrektorzy generalni i zarządzający	100,00
1219	Kierownicy do spraw obsługi biznesu i zarządzania gdzie indziej niesklasyfikowani	100,00
1324	Kierownicy do spraw logistyki i dziedzin pokrewnych	100,00
2113	Chemicy	100,00
2144	Inżynierowie mechanicy	100,00
2231	Położne bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji	100,00
2341	Nauczyciele szkół podstawowych	100,00
2652	Kompozytorzy, artyści muzycy i śpiewacy	100,00
3153	Piloci statków powietrznych i personel pokrewny	100,00
3339	Pośrednicy usług biznesowych gdzie indziej niesklasyfikowani	100,00
3355	Policjanci	100,00
3436	Muzycy i pokrewni	100,00
4211	Kasjerzy bankowi i pokrewni	100,00
4412	Listonosze i pokrewni	100,00
4419	Pracownicy obsługi biura gdzie indziej niesklasyfikowani	100,00
5111	Stewardzi	100,00
6113	Ogrodnicy	100,00
6130	Rolnicy produkcji roślinnej i zwierzęcej	100,00
6210	Robotnicy leśni i pokrewni	100,00
6221	Hodowcy ryb	100,00
7111	Monterzy konstrukcji budowlanych i konserwatorzy budynków	100,00
7115	Cieśle i stolarze budowlani	100,00
7223	Ustawiacze i operatorzy obrabiarek do metali i pokrewni	100,00
7523	Ustawiacze i operatorzy maszyn do obróbki i produkcji wyrobów z drewna	100,00

8131	Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów chemicznych	100,00
8331	Kierowcy autobusów i motorniczowie tramwajów	100,00
9312	Robotnicy wykonujący prace proste w budownictwie drogowym, wodnym i pokrewni	100,00
9333	Robotnicy pracujący przy przeładunku towarów	100,00
9629	Pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani	100,00

<p>Wskaźnik płynności bezrobotnych</p> $WPB_t^k = \frac{OB_t^k}{NB_t^k}$	<p>Wartość miernika wskazuje na kierunek i natężenie ruchu bezrobotnych w elementarnej grupie zawodów k.</p> <p>$WPB_t^k < 1$ – napływ przewyższa odpływ, co oznacza wzrost liczby bezrobotnych w elementarnej grupie zawodów k.</p> <p>$WPB_t^k = 1$ – odpływ jest równy napływowi (oba niezerowe), przez co liczba bezrobotnych w grupie zawodów k nie ulega zmianie.</p> <p>$WPB_t^k > 1$ – odpływ przewyższa napływ, co oznacza spadek bezrobotnych w zawodzie k.</p> <p><i>Brak wartości</i> – napływ jest równy zero.</p>
---	--

Tabela 7 Grupy zawodów, w których wskaźnik płynności bezrobotnych jest najwyższy w 2017r.

Kod	Elementarne grupy zawodów	Wskaźnik płynności bezrobotnych
3111	Technicy nauk chemicznych, fizycznych i pokrewni	4,00
1213	Kierownicy do spraw strategii i planowania	3,00
1221	Kierownicy do spraw marketingu i sprzedaży	3,00
3114	Technicy elektronicy i pokrewni	3,00
7115	Cieśle i stolarze budowlani	3,00
9333	Robotnicy pracujący przy przeładunku towarów	3,00
7421	Monterzy i serwisanci urządzeń elektronicznych	2,50
2113	Chemicy	2,00
2161	Architekci	2,00
2634	Psycholodzy i pokrewni	2,00
3123	Mistrzowie produkcji w budownictwie	2,00
3422	Trenerzy, instruktorzy i działacze sportowi	2,00
3436	Muzycy i pokrewni	2,00
5249	Pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	2,00
5413	Pracownicy ochrony osób i mienia	2,00
7124	Monterzy izolacji	2,00
7132	Lakiernicy	2,00
7413	Monterzy linii elektrycznych	2,00
8342	Operatorzy sprzętu do robót ziemnych i urządzeń pokrewnych	2,00

Tabela 8 Grupy zawodów, w których wskaźnik płynności bezrobotnych jest najmniejszy w 2017r.

Kod	Elementarne grupy zawodów	Wskaźnik płynności bezrobotnych
2261	Lekarze dentyści bez specjalizacji, w trakcie specjalizacji lub ze specjalizacją I stopnia	0,00
2310	Nauczyciele akademicki	0,00
2412	Doradcy finansowi i inwestycyjni	0,00
2611	Adwokaci, radcy prawni i prokuratorzy	0,00
3141	Technicy nauk biologicznych (z wyłączeniem nauk medycznych)	0,00
3423	Instruktorzy fitness i rekreacji ruchowej	0,00
4214	Windykatorzy i pokrewni	0,00
4222	Pracownicy centrów obsługi telefonicznej (pracownicy call center)	0,00
4414	Technicy archiwiści i pokrewni	0,00
5163	Pracownicy zakładów pogrzebowych	0,00
7113	Robotnicy obróbki kamienia	0,00
7122	Posadzkarze, parkieciarze i glazurnicy	0,00
7123	Tynkarze i pokrewni	0,00
7521	Robotnicy przygotowujący drewno i pokrewni	0,00
7544	Robotnicy zwalczania szkodników i chwastów	0,00
8153	Operatorzy maszyn do szycia	0,00

Nazwa i wzór miernika	Szczegółowa interpretacja
<p>Wskaźnik niedopasowania struktury ofert pracy</p> $WNO_t^k = \frac{WSO_{t,PUP}^k}{WSO_{t,inter}^k}$	<p>$WNO_t^k < 1$ – grupa zawodów, w której oferty pracy są niedoreprezentowane w PUP (oznacza to, że pracodawcy znacznie częściej oferują pracę za pośrednictwem portali internetowych dla tych zawodów).</p> <p>$WNO_t^k > 1$ – grupa zawodów, w której oferty pracy są nadreprezentowane w PUP (pracodawcy znacznie częściej poszukują pracowników za pośrednictwem PUP niż w internecie).</p> <p>Miernik przyjmuje wartości z przedziału $<0, +\infty$.</p>

Tabela 9 Oferty pracy w 2017r.

Kod grupy zawodów	Nazwa wielkiej grupy zawodów	CBOP (PUP+OHP+EURES)	Internet	Razem
	w liczbach bezwzględnych			
	Ogółem	2435	438	2873
1	PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY	11	64	75
2	SPECJALIŚCI	99	47	146
3	TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL	97	126	223
4	PRACOWNICY BIUROWI	165	23	188
5	PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY	537	88	625
6	ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY	2	0	2
7	ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	676	45	721
8	OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	194	21	215
9	PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE	654	24	678
0	SIŁY ZBROJNE	0	0	0
	wskaźnik struktury według źródeł			
1	PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY	14,67%	85,33%	100%
2	SPECJALIŚCI	67,81%	32,19%	100%
3	TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL	43,50%	56,50%	100%
4	PRACOWNICY BIUROWI	87,77%	12,23%	100%
5	PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY	85,92%	14,08%	100%
6	ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY	100,00%	0,00%	100%
7	ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	93,76%	6,24%	100%
8	OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I	90,23%	9,77%	100%

O zwiększonym zapotrzebowaniu pracodawców na pracowników świadczy również wykaz liczby zarejestrowanych oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcom. Między rokiem 2016 a 2017 liczba zarejestrowanych oświadczeń wzrosła o ponad 78%.

Tabela 10 Liczba zarejestrowanych oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcom

Lp.	Liczba zarejestrowanych oświadczeń
2013	72
2014	282
2015	474
2016	1071
2017	1913

Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Świnoujściu

Powyższe dane świadczą między innymi o tym, iż pracodawcy mają problem ze znalezieniem osób spełniających ich oczekiwania na lokalnym rynku. Na przedstawiony stan rzeczy ma również wpływ wynagrodzenie, jakie proponują osobom poszukującym pracy pracodawcy, które wielokrotnie oscyluje wokół najniższego krajowego wynagrodzenia tj. 2100zł brutto. Bliskość granicy z Niemcami oraz możliwość swobodnego przepływu osób w ramach strefy Schengen spowodowało odpływ lokalnej ludność na pobliski - niemiecki rynek pracy. Natomiast obcokrajowcy w naszym kraju, szczególnie za naszej wschodniej granicy zdecydowanie częściej podejmują pracę za najniższą średnią krajową. Doprowadziło to również do powstania niedoboru wśród potencjalnych pracowników wykonujących głównie prace proste na miejsce których zostają zatrudniani cudzoziemcy.

Reasumując, osoby poszukujące pracy jako najczęstsze powody braku pracy podają:

- nieatrakcyjne wynagrodzenie oferowane przez pracodawców;
- zatrudnienie czasowe, wynikające z sezonowych potrzeb;
- brak możliwości zatrudnienia na podstawie umowy o pracę;
- wymagana duża elastyczność czasu pracy, w tym praca zmianowa (co wzbudza u większości niezadowolenie);
- zbyt wysokie oczekiwania co do umiejętności i kwalifikacji;
- niesprecyzowane oczekiwania.

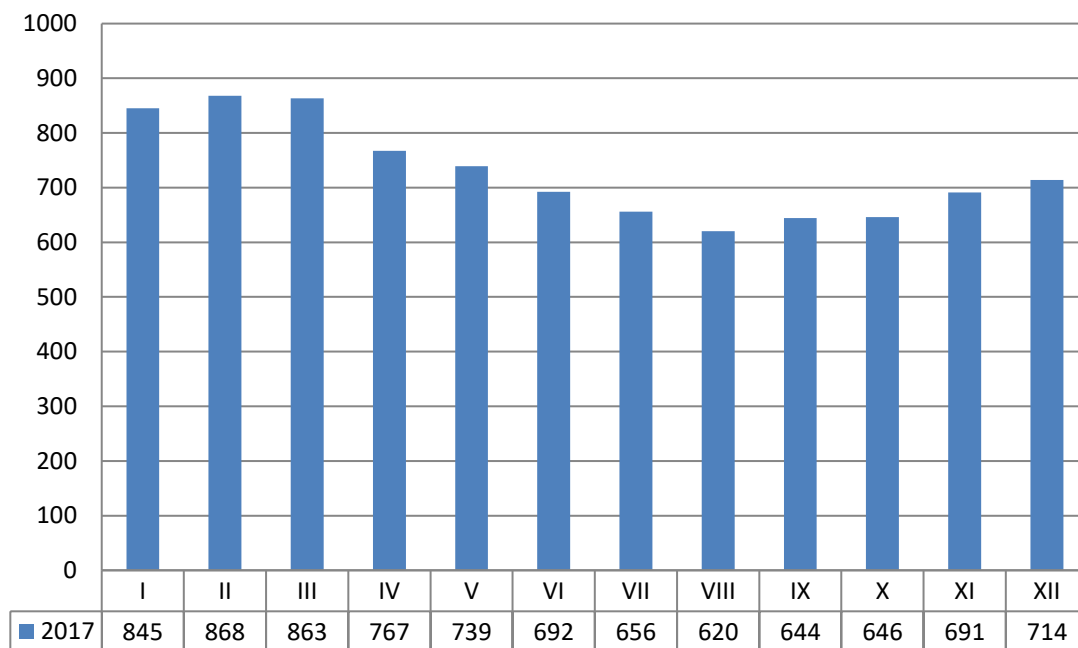
Pracodawcy zaś największe problemy zgłaszają w braku:

- wykwalifikowanych pracowników, w tym:
 - braku specjalistów posiadających certyfikaty/uprawnienia, którzy oprócz dokumentu mają faktyczne umiejętności, tak jest na przykład w przypadku elektryków, którzy mają dyplom, ale brak im praktycznych umiejętności;
- braku chęci podnoszenia kwalifikacji lub ich zmiany;
- braku kompetencji społecznych u kandydatów, co rozumieć należy jako brak umiejętności pracy zespołowej oraz niski poziom komunikatywności i brak otwartości na współpracowników, klientów, kontrahentów;
- braku odpowiedzialności za wykonywane zadania i powierzone mienie oraz uczciwość i wiarygodność;
- braku klarownego porozumiewania się, czytelności wypowiedzi.

Świnoujski rynek pracy tak, jak w większości turystycznych miast nadmorskich charakteryzuje zwiększona liczba zgłaszanych ofert pracy w okresie wakacyjnym. Sytuacja ta znajduje odzwierciedlenie między innymi w liczbie osób bezrobotnych zarejestrowanych w tut. urzędzie,

a co za tym idzie w wielkości stopy bezrobocia, która jest jedną z najniższych w województwie. Za pomocą poniższego wykresu przedstawiono liczbę osób bezrobotnych zarejestrowanych w poszczególnych miesiącach w 2017 roku.

Wykres 1 Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w 2017 roku



Źródło: Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Świnoujściu

II. Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych:

Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych stanowi najważniejszy element prowadzenia monitoringu. Prezentowany jest w informacjach sygnałnych (w ujęciu półrocznym) oraz w rocznych raportach z monitoringu (roczny okres sprawozdawczy). Celem konstrukcji rankingu jest zidentyfikowanie elementarnych grup zawodów charakteryzujących się deficytem, równowagą bądź nadwyżką na rynku pracy. Przedstawienie rankingu zawodów deficytowych, zrównoważonych oraz nadwyżkowych, pozwala dodatkowo na wskazanie kierunków i natężenia zmian zachodzących w strukturze zawodowej, co za tym idzie, usprawnienie poradnictwa zawodowego. Konstrukcja rankingu opiera się na zestawieniu popytowej i podaźowej strony rynku pracy. Jako podaźową stronę rynku pracy przyjęto liczbę bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie pracy.

Tabela 11 Informację Sygnałną dot. zawodów deficytowych i nadwyżkowych w 2017r.:

Sekcja	Zaklasyfikowanie	Grupa elementarna
DEFICYT	zawód maksymalnie deficytowy	Pracownicy przygotowujący posiłki typu fast food
		Przedstawiciele handlowi
		Pozostali pracownicy zajmujący się sprzątniem
		Specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych)
		Kontrolerzy (sterowniczy) procesów przemysłowych gdzie indziej niesklasyfikowani
		Specjaliści do spraw wychowania małego dziecka
		Czyściele pojazdów
		Kierownicy w hotelarstwie
		Kierownicy do spraw finansowych
		Inżynierowie elektronicy
		Robotnicy czyszczący konstrukcje budowlane i pokrewni
		Opiekunowie dziecięcy
		Średni personel w zakresie działalności artystycznej i kulturalnej gdzie indziej niesklasyfikowany
		Asystenci nauczycieli
		Kierownicy biura
		Konduktorzy i pokrewni
		Pracownicy działów kadr

		Agenci ubezpieczeniowi	
		Specjaliści do spraw księgowości i rachunkowości	
		Agenci i administratorzy nieruchomości	
		Operatorzy aparatury medycznej	
		Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów gumowych	
		Pielęgniarki z tytułem specjalisty	
		Średni personel z dziedziny prawa i pokrewny	
		Monterzy i serwisanci instalacji i urządzeń teleinformatycznych	
		Specjaliści do spraw higieny, bezpieczeństwa pracy i ochrony środowiska	
	zawód deficytowy		Robotnicy robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani
			Monterzy linii elektrycznych
			Inżynierowie do spraw przemysłu i produkcji
			Pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani
			Monterzy gdzie indziej niesklasyfikowani
			Kierownicy w handlu detalicznym i hurtowym
			Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani
			Psycholodzy i pokrewni
			Pracownicy opieki osobistej w ochronie zdrowia i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani
			Robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle gdzie indziej niesklasyfikowani
		Specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkimi	
		Księgowi	
		Strażacy	
		Kasjerzy i sprzedawcy biletów	
		Kierownicy do spraw produkcji przemysłowej	
		Farmaceutyci specjaliści	
		Kelnerzy	
RÓWNOWAGA		zawód zrównoważony	Agenci sprzedaży bezpośredniej
			Inżynierowie chemicy i pokrewni
	Monterzy i serwisanci urządzeń elektronicznych		
	Zaopatrzeniowcy		
	Pomoce i sprzętaczkę biurowe, hotelowe i pokrewne		
NADWYŻKA	zawód nadwyżkowy	Ręczni pakowacze i znakowacze	
		Piekarze, cukiernicy i pokrewni	
		Technicy mechanicy	
		Pracownicy do spraw rachunkowości i księgowości	
		Mechanicy maszyn i urządzeń rolniczych i przemysłowych	
	Posadzkarze, parkieciarze i glazurnicy		

Tabela 12 Ranking elementarnych grup zawodów deficytowych w 2017 roku, Maksymalny deficyt:

MAKSYMALNY DEFICYT*				
Kod	Elementarna grupa zawodów	Liczba dostępnych ofert pracy	Odsetek ofert subsydiowanych w CBOP (PUP+OHP+EURES) (%)	Odsetek miejsc aktywizacji zawodowej (%)
9411	Pracownicy przygotowujący posiłki typu fast food	11	28,57	0,00
3322	Przedstawiciele handlowi	7	100,00	0,00
9129	Pozostali pracownicy zajmujący się sprzątaniem	4	5,88	0,00
2433	Specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych)	4	0,00	0,00
3139	Kontrolerzy (sterowniczy) procesów przemysłowych gdzie indziej niesklasyfikowani	4		0,00
2342	Specjaliści do spraw wychowania małego dziecka	3	0,00	0,00
9122	Czyściciele pojazdów	2	100,00	0,00
1411	Kierownicy w hotelarstwie	2	75,00	0,00
1211	Kierownicy do spraw finansowych	1	0,00	0,00
2152	Inżynierowie elektronicy	1		0,00
7133	Robotnicy czyszczący konstrukcje budowlane i pokrewni	1	0,00	0,00
5311	Opiekunowie dziecięcy	1	20,00	0,00
3439	Średni personel w zakresie działalności artystycznej i kulturalnej gdzie indziej niesklasyfikowany	0	40,00	0,00
3341	Kierownicy biura	0	100,00	0,00
4415	Pracownicy działów kadr	0	0,00	0,00
5112	Konduktorzy i pokrewni	0	0,00	0,00
5312	Asystenci nauczycieli	0	50,00	0,00
2411	Specjaliści do spraw księgowości i rachunkowości	0	0,00	0,00
3321	Agenci ubezpieczeniowi	0	100,00	0,00
2222	Pielęgniarki z tytułem specjalisty	0	0,00	0,00
3211	Operatorzy aparatury medycznej	0	0,00	0,00
3334	Agenci i administratorzy nieruchomości	0		0,00
3411	Średni personel z dziedziny prawa i pokrewny	0	100,00	0,00
8141	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów gumowych	0	100,00	50,00
2291	Specjaliści do spraw higieny, bezpieczeństwa pracy i ochrony środowiska	0	0,00	0,00
7422	Monterzy i serwisanci instalacji i urządzeń teleinformatycznych	0	100,00	0,00

Źródło: Opracowanie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej dla PUP Świnoujście.

Tabela 13 Deficyt:

DEFICYT								
Ko d	Elementarna grupa zawodów	Średniomiesięczna liczba bezrobotnych	Średniomiesięczna liczba dostępnych ofert pracy	Wskaźnik dostępności ofert pracy	Wskaźnik długotrwałego bezrobocia	Wskaźnik płynności bezrobotnych	Odsetek ofert subsydiowanych w CBOP (PUP+OH P+EURES) (%)	Odsetek miejsc aktywizacji zawodowej (%)
71 19	Robotnicy robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	0,75	20,00	0,04		1,00		0,00
74 13	Monterzy linii elektrycznych	0,25	2,75	0,09		2,00	0,00	0,00
21 41	Inżynierowie do spraw przemysłu i produkcji	1,00	5,33	0,19	0,00	1,33		0,00
52 49	Pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	2,08	10,50	0,20	33,33	2,00	42,86	0,00
82 19	Monterzy gdzie indziej niesklasyfikowani	0,50	2,33	0,21		1,00	0,00	0,00
14 20	Kierownicy w handlu detalicznym i hurtowym	1,17	5,17	0,23	0,00	1,00	100,00	0,00
71 29	Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	0,33	1,33	0,25			100,00	0,00
26 34	Psycholodzy i pokrewni	0,25	0,83	0,30		2,00	0,00	0,00
53 29	Pracownicy opieki osobistej w ochronie zdrowia i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	0,33	1,08	0,31	0,00	1,00	100,00	0,00
93 29	Robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle gdzie indziej niesklasyfikowani	3,17	7,08	0,45	33,33	1,00	6,12	0,00
24 23	Specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkimi	0,58	1,25	0,47	0,00	1,00	0,00	0,00
33 13	Księgowi	2,25	4,67	0,48	0,00	1,33	25,00	0,00
54 11	Strażacy	0,08	0,17	0,50		1,00	0,00	0,00
52 30	Kasjerzy i sprzedawcy biletów	0,92	1,42	0,65		1,20	0,00	0,00
13 21	Kierownicy do spraw produkcji przemysłowej	0,17	0,25	0,67				0,00
22 82	Farmaceuci specjaliści	0,75	1,08	0,69			100,00	0,00
51 31	Kelnerzy	15,25	20,00	0,76	33,33	1,11	18,52	1,85

Źródło: Opracowanie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej dla PUP Świnoujście.

Tabela 14 Równowaga:

RÓWNOWAGA						
Kod	Elementarna grupa zawodów	Średniomiesięczna liczba bezrobotnych	Średniomiesięczna liczba dostępnych ofert pracy	Wskaźnik dostępności ofert pracy	Odsetek ofert subsydiowanych w CBOP (PUP+OHP+EURES) (%)	Odsetek miejsc aktywizacji zawodowej (%)
2145	Inżynierowie chemicy i pokrewni	0,08	0,08	1,00	100,00	100,00
3323	Zaopatrzeniowcy	0,08	0,08	1,00	0,00	0,00
5243	Agenci sprzedaży bezpośredniej	0,17	0,17	1,00		0,00
7421	Monterzy i serwisanci urządzeń elektronicznych	1,00	1,00	1,00		0,00
9112	Pomoce i sprzętaczkę biurowe, hotelowe i pokrewne	22,33	21,17	1,06	8,90	0,00
9321	Ręczni pakowacze i znakowacze	2,67	2,50	1,07	0,00	0,00

Źródło: Opracowanie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej dla PUP Świnoujście.

Tabela 15 Nadwyżka:

NADWYŻKA								
Kod	Elementarna grupa zawodów	Średniomiesięczna liczba bezrobotnych	Średniomiesięczna liczba dostępnych ofert pracy	Wskaźnik dostępności ofert pracy	Wskaźnik długotrwałego bezrobocia	Wskaźnik płynności bezrobotnych	Odsetek ofert subsydiowanych w CBOP (PUP+OHP+EURES) (%)	Odsetek miejsc aktywizacji zawodowej (%)
7512	Piekarze, cukiernicy i pokrewni	10,33	0,50	20,67	50,00	0,87	33,33	0,00
3115	Technicy mechanicy	6,25	0,33	18,75	57,14	0,96	0,00	0,00
4311	Pracownicy do spraw rachunkowości i księgowości	1,92	0,17	11,50	50,00	0,67	0,00	0,00
7233	Mechanicy maszyn i urządzeń rolniczych i przemysłowych	17,50	3,42	5,12	41,18	0,96	0,00	0,00
7122	Posadzkarze, parkieciarze i glazurnicy	1,17	0,33	3,50	50,00	0,00	0,00	0,00

Źródło: Opracowanie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej dla PUP Świnoujście.

III. Analiza umiejętności i uprawnień:

Kolejnym elementem monitoringu jest analiza umiejętności i uprawnień na rynku pracy - zarówno od strony popytowej i podażowej. Przedstawione w niej są uprawnienia, które są najczęściej posiadane przez bezrobotnych (stanowią najwyższy odsetek bezrobotnych) oraz umiejętności i uprawnień, które są najczęściej wymagane przez pracodawców w ofertach pracy (stanowią najwyższy odsetek ofert pracy, w których są wymagane).

Podjęcie decyzji edukacyjno - zawodowej trzeba określić umiejętności niezbędne do pracy na danym stanowisku. Analiza ocen szkolnych, osiągnięcia szkolne, umiejętności - to wskazówki które mogą okazać się bardzo pomocne w podejmowaniu decyzji o dalszym rozwoju edukacyjno - zawodowym. Należy realnie oceniać swoje umiejętności, należy je porównać z oczekiwaniami które stawia wybrany zawód. Decyzja zawodowa powinna być podejmowana w oparciu o posiadane umiejętności i zainteresowania a także chęć rozwijania poszczególnych kategorii umiejętności w przyszłej pracy zawodowej. Źródłem informacji o pożądanym umiejętnościach są ogłoszenia o pracę w których pracodawcy przedstawiają swoje wymagania dla kandydatów ubiegających się o pracę.

Tabela 16 Umiejętności i uprawnienia według wielkich grup zawodów w 2017 roku:

Kod grupy zawodów	Wielka grupa zawodów	STRONA PODAŻOWA RYNKU PRACY		STRONA POPYTOWA RYNKU PRACY	
		Umiejętności posiadane przez bezrobotnych	Odsetek bezrobotnych (%)*	Umiejętności wymagane w ofertach pracy	Odsetek ofert pracy (%)**
1	PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY			Przedsiębiorczość, inicjatywność, kreatywność	92,19
				Zarządzanie ludźmi/ przywództwo	89,06
				Komunikacja ustna/ komunikatywność	87,50

				Planowanie i organizacja pracy własnej	57,81
				Współpraca w zespole	57,81
2	SPECJALIŚCI			Przedsiębiorczość, inicjatywność, kreatywność	29,79
				Obsługa komputera i wykorzystanie internetu	21,28
				Czytanie ze zrozumieniem i pisanie tekstów w języku polskim	12,77
				Znajomość języków obcych	8,51
				Obsługa, montaż i naprawa urządzeń technicznych	8,51
3	TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL			Znajomość języków obcych	38,89
				Przedsiębiorczość, inicjatywność, kreatywność	37,30
				Obsługa, montaż i naprawa urządzeń technicznych	19,05
				Wykonywanie obliczeń	15,08
				Sprawność psychofizyczna i psychomotoryczna	7,25
4	PRACOWNICY BIUROWI			Znajomość języków obcych	86,96
				Przedsiębiorczość, inicjatywność, kreatywność	82,61
				Czytanie ze zrozumieniem i pisanie tekstów w języku polskim	78,26
				Obsługa komputera i wykorzystanie internetu	15,28
				Sprawność psychofizyczna i psychomotoryczna	9,03
5	PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY			Wykonywanie obliczeń	45,45
				Obsługa, montaż i naprawa urządzeń technicznych	22,73
				Przedsiębiorczość, inicjatywność, kreatywność	10,23
				Znajomość języków obcych	2,27

				Czytanie ze zrozumieniem i pisanie tekstów w języku polskim	1,14
7	ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY			Obsługa, montaż i naprawa urządzeń technicznych	37,78
				Znajomość języków obcych	8,89
				Obsługa komputera i wykorzystanie internetu	2,22
				Przedsiębiorczość, inicjatywność, kreatywność	2,22
8	OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ			Obsługa, montaż i naprawa urządzeń technicznych	28,57
				Znajomość języków obcych	14,29
9	PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE			Sprawność psychofizyczna i psychomotoryczna	0,73

Źródło: Opracowanie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej dla PUP Świnoujście.

Tabela 17 Liczba absolwentów oraz bezrobotnych absolwentów według elementarnej grupy zawodów w 2017 roku:

Nazwa elementarnej grupy zawodów	Liczba absolwentów w roku szkolnym poprzedzającym rok sprawozdawczy		Liczba bezrobotnych absolwentów**		Liczba bezrobotnych		Wskaźnik frakcji bezrobotnych absolwentów wśród absolwentów		Wskaźnik frakcji bezrobotnych absolwentów wśród bezrobotnych	
	ogółem	posiadający tytuł zawodowy*	koniec grudnia roku poprzedniego	koniec maja roku sprawozdawczego	koniec grudnia roku poprzedniego	koniec maja roku sprawozdawczego	koniec grudnia roku poprzedniego	koniec maja roku sprawozdawczego	stan na koniec grudnia roku poprzedniego	stan na koniec maja roku sprawozdawczego
Dietetycy i żywieniowcy			0	0	3	4			0,00%	0,00%
Ekonomiści						1				0,00%
Elektromechanicy i elektrycy			0	0	8	4			0,00%	0,00%
Elektrycy budowlani i pokrewni	5	5	0		2		0,00%		0,00%	
Fizjoterapeuci			0		1				0,00%	
Fryzjerzy	1	1	0	0	4	4	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Kelnerzy			0	0	3	2			0,00%	0,00%
Konsultanci i inni pracownicy biur podróży			0		1				0,00%	
Kosmetyczki i pokrewni	10	10	0	0	1	1	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Kucharze	7	7	0	0	12	10	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Lekarze specjaliści (ze specjalizacją II stopnia lub tytułem specjalisty)			0		1				0,00%	
Maszyniści i operatorzy maszyn i urządzeń dźwigowo-transportowych i pokrewni				0		1				0,00%
Mechanicy maszyn i urządzeń rolniczych i przemysłowych			0	0	4	4			0,00%	0,00%
Mechanicy pojazdów samochodowych	1	1	0	0	7	3	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Monterzy i serwisanci urządzeń elektronicznych			0	0	3	2			0,00%	0,00%
Monterzy izolacji			0	0	1	1			0,00%	0,00%
Monterzy konstrukcji budowlanych i konserwatorzy budynków			0		1				0,00%	
Monterzy linii elektrycznych			0		1				0,00%	
Monterzy maszyn i urządzeń mechanicznych			0	0	1	1			0,00%	0,00%
Monterzy sprzętu elektrycznego			0		1				0,00%	
Murarze i pokrewni			0		1				0,00%	
Oficerowie pokładowi, piloci żeglugi i pokrewni	10	10	0	0	2	1	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Piekarze, cukiernicy i pokrewni			0	0	2	3			0,00%	0,00%
Piloci statków powietrznych i personel pokrewny				0		1				0,00%
Pracownicy służb technicznych żeglugi	10	10	0	0	3	4	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Recepcjoniści hotelowi			1	0	1	1			100,00%	0,00%
Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	2	2								
Robotnicy przygotowujący i wznoszący konstrukcje metalowe			0	0	1	1			0,00%	0,00%
Rybacy morskcy				0		2				0,00%
Spedytorzy i pokrewni	3	3	1	0	2	1	33,33%	0,00%	50,00%	0,00%
Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	2	2	0	0	11	14	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Stolarze meblowi i pokrewni			0	0	1	1			0,00%	0,00%
Szefowie kuchni i organizatorzy usług gastronomicznych	1	1		0		1		0,00%		0,00%
Technicy elektronicy i pokrewni			0	0	2	1			0,00%	0,00%
Technicy elektrycy			0	0	2	2			0,00%	0,00%
Technicy fizjoterapii i masażyści	3	3								
Technicy mechanicy				0		2				0,00%
Technicy medyczni i dentyści	23	23	0	0	2	3	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Technicy nauk chemicznych, fizycznych i pokrewni			0		1				0,00%	
Technicy nauk fizycznych i technicznych gdzie indziej niesklasyfikowani				0		1				0,00%
Technicy technologii żywności			0	0	3	5			0,00%	0,00%
Technicy wsparcia informatycznego i technicznego	3	3		0		1		0,00%		0,00%
Ustawiacze i operatorzy obrabiarek do metali i pokrewni			0	0	1	2			0,00%	0,00%
Ślusarze i pokrewni			0	0	2	2			0,00%	0,00%
Średni personel do spraw zdrowia gdzie indziej niesklasyfikowany	9	9								
Średni personel ochrony środowiska, medycyny pracy i bhp				0		1				0,00%

Źródło: Opracowanie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej dla PUP Świnoujście.

IV. Analiza rynku edukacyjnego:

Rynek edukacyjny tworzą różne instytucje – nie tylko szkoły, ale także firmy, które proponują rozmaite formy doksztalania, np. krótkie szkolenia, potrzebne tym osobom, które chcą poprawić swoją pozycję na rynku pracy. Nic nie jest bowiem stałe – ukończenie studiów nie oznacza końca rozwoju. Trzeba się cały czas uczyć, śledzić najnowsze osiągnięcia w dziedzinie, którą się zajmujemy. Wszyscy wszak zdajemy sobie sprawę, że współczesny człowiek będzie zmuszony zmieniać kwalifikacje przynajmniej kilkakrotnie w okresie swojej aktywności zawodowej.

Dwa rynki – pracy i edukacji są ze sobą niezmiennie związane. Konieczne jest, aby oferowany produkt był na najwyższym poziomie i adekwatny do potrzeb rynku pracy. Warto o to zabiegać, gdyż tylko tą drogą można po zakończonej edukacji znaleźć odpowiednie zatrudnienie. Osoby słabiej wykształcone są narażone na większe ryzyko bezrobocia, silnie zależnego od popytu na pracę. Wynika to z faktu, że osoby z niższym poziomem wykształcenia, zwłaszcza z wykształceniem zasadniczym zawodowym, są częściej zatrudnione w takich sektorach gospodarki jak budownictwo czy przetwórstwo przemysłowe, które są bardziej podatne na wahania koniunktury. Osoby z wyższym wykształceniem pracują znacznie częściej w sektorze usług, mniej zależnych od aktualnej sytuacji gospodarczej, a także w sektorze publicznym, który charakteryzuje się znaczną stabilnością zatrudnienia. Wykształcenie zdaje się więc odgrywać kluczową rolę w trakcie recesji, a gdy koniunktura gospodarcza zaczyna się poprawiać, relatywne szanse znalezienia zatrudnienia zaczynają być coraz mniej zależne od poziomu wykształcenia

Poziom wykształcenia osób wpływa nie tylko na prawdopodobieństwo stania się bezrobotnym, ale ma też istotny wpływ na jego trwałość. Osoby

z niższymi kwalifikacjami nie tylko stosunkowo częściej niż lepiej wyszkoleni tracą pracę, ale też rzadziej ją podejmują. Dotyczy to zwłaszcza osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym, wśród których występuje ponadprzeciętnie wysoki odsetek osób bezrobotnych. Im niższy poziom wykształcenia ma osoba, tym dłuższy jest przeciętny okres poszukiwania pracy, jak również większe ryzyko bezrobocia długookresowego. Im dłuższy czas poszukiwania pracy, tym gorsze są perspektywy jej znalezienia. Jest to skutkiem deprecjacji zgromadzonego wcześniej kapitału ludzkiego, mniejszej aktywności, oderwania od zachodzących zmian technologicznych, utraty kontaktów ze środowiskiem zawodowym, utraty korzystnych nawyków organizacyjnych, ale też dyskryminacji na rynku pracy. Z uwagi na niskie kwalifikacje i niskie zaangażowanie w dodatkowe szkolenia osoby te zagrożone są trwałym wycofaniem się z rynku pracy. Zatem poziom wykształcenia determinuje nie tylko ryzyko bezrobocia, lecz także wpływa na szanse utrzymania ciągłości zatrudnienia oraz długość przerw pomiędzy kolejnymi okresami zatrudnienia.

Skuteczne wejście na rynek pracy po zakończeniu kształcenia umożliwia osiągnięcie przez młodych ludzi niezależności, efektywne i szybkie dyskontowanie nakładów poniesionych na edukację oraz ciągłe aktualizowanie i uzupełnianie wiedzy i umiejętności zdobytych w trakcie edukacji formalnej. Dobry początek aktywności zawodowej w dużym stopniu determinuje również sukces na dalszych etapach przebiegu życia zawodowego. To, w jaki sposób absolwenci włączają się do aktywności zawodowej, można również traktować jako jeden z elementów oceny efektywności systemu kształcenia. Z punktu widzenia spójności społecznej utrzymywanie się wysokiego poziomu bierności zawodowej, jak również wysokiej stopy bezrobocia wśród osób młodych oznacza bardzo wysokie ryzyko ich długookresowego wykluczenia z rynku pracy, a co za tym idzie –

ryzyko ubóstwa i wykluczenia społecznego. Dlatego też elementem systematycznej oceny wprowadzanych reform w obszarze edukacji powinna być płynność rozpoczynania przez absolwentów aktywności zawodowej w trakcie lub po zakończeniu aktywności edukacyjnej.

Tabela 18: Wykaz szkół oraz liczbę absolwentów, którzy ukończyli szkołę w roku 2017 roku:

Nazwa szkoły	Liczba absolwentów w roku szkolnym poprzedzającym rok sprawozdawczy		Liczba bezrobotnych absolwentów		Wskaźnik frakcji bezrobotnych absolwentów wśród absolwentów (%)	
	ogółem	posiadający tytuł zawodowy*	koniec grudnia roku poprzedniego	koniec maja roku sprawozdawczego	koniec grudnia roku poprzedniego	koniec maja roku sprawozdawczego
AKADEMIA DOSKONALENIA ZAWODOWEGO NATUROPATA	0	0	1	1	0,00%	0,00%
I LICEUM SPOŁECZNE FUNDACJI LOGOS	20	0	0	0	0,00%	0,00%
KATOLICKIE LICEUM OGÓLNOKSZTAŁCĄCE IM. ŚW. JADWIGI KRÓLOWEJ W ŚWINOUJŚCIU	20	0	0	0	0,00%	0,00%
LICEUM OGÓLNOKSZTAŁCĄCE DLA DOROSŁYCH "ŻAK" W ŚWINOUJŚCIU	0	0	1	1	0,00%	0,00%
LICEUM OGÓLNOKSZTAŁCĄCE DLA DOROSŁYCH W ŚWINOUJŚCIU WOJEWÓDZKIEGO ZAKŁADU DOSKONALENIA ZAWODOWEGO W SZCZECINIE	26	0	0	0	0,00%	0,00%
LICEUM OGÓLNOKSZTAŁCĄCE IM. PROF. ADAMA WODZICZKI W WOLINIE	0	0	0	1	0,00%	0,00%
LICEUM OGÓLNOKSZTAŁCĄCE MISTRZOSTWA SPORTOWEGO	10	0	0	0	0,00%	0,00%
LICEUM OGÓLNOKSZTAŁCĄCE Z ODDZIAŁAMI INTEGRACYJNYMI IM. MIESZKA I	107	0	0	0	0,00%	0,00%
PAŃSTWOWA SZKOŁA MUZYCZNA I ST. W ŚWINOUJŚCIU	12	0	0	0	0,00%	0,00%
POLICEALNA SZKOŁA BIZNESU TOWARZYSTWA OŚWIATOWO-PROMOCYJNEGO BUSINESS-PRO	0	0	0	0	0,00%	0,00%
SPOŁECZNE LICEUM OGÓLNOKSZTAŁCĄCE SPOŁECZNEGO TOWARZYSTWA SZKOŁY GIMNAZJALNEJ	10	0	2	0	20,00%	0,00%
STUDIUM POLICEALNE SPOŁECZNEGO TOWARZYSTWA SZKOŁY GIMNAZJALNEJ	0	0	0	0	0,00%	0,00%

SZKOŁA SPECJALNA PRZYSPOSABIAJĄCA DO PRACY W SPECJALNYM OŚRODKU SZKOLNO-WYCHOWAWCZYM IM. MARII KONOPNICKIEJ W ŚWINOUJŚCIU	2	0	0	0	0,00%	0,00%
TECHNIKUM ZAWODOWE W ŚWINOUJŚCIU WOJEWÓDZKIEGO ZAKŁADU DOSKONALENIA ZAWODOWEGO W SZCZECINIE	0	0	0	0	0,00%	0,00%
TECHNIKUM MORSKIE W ŚWINOUJŚCIU	53	26	1	1	1,89%	1,89%
TECHNIKUM ORTOPEDYCZNE	23	23	0	0	0,00%	0,00%
TECHNIKUM ZAWODOWE NR 1W ŚWINOUJŚCIU W CENTRUM EDUKACJI ZAWODOWEJ I TURYSTYKI W ŚWINOUJŚCIU	67	1	1	0	1,49%	0,00%
WOJEWÓDZKA SZKOŁA POLICEALNA DLA DOROSŁYCH W ŚWINOUJŚCIU	37	22	0	0	0,00%	0,00%
WOJEWÓDZKA SZKOŁA POLICEALNA DLA MŁODZIEŻY	0	0	0	0	0,00%	0,00%
WOJEWÓDZKIE TECHNIKUM DLA MŁODZIEŻY	0	0	0	0	0,00%	0,00%
ZASADNICZA SZKOŁA ZAWODOWA NR 1 W ŚWINOUJŚCIU	0	0	0	1	0,00%	0,00%
ZASADNICZA SZKOŁA ZAWODOWA SPECJALNA W SPECJALNYM OŚRODKU SZKOLNO-WYCHOWAWCZYM IM. MARII KONOPNICKIEJ W ŚWINOUJŚCIU	9	5	0	0	0,00%	0,00%
ZASADNICZA SZKOŁA ZAWODOWA W ŚWINOUJŚCIU WOJEWÓDZKIEGO ZAKŁADU DOSKONALENIA ZAWODOWEGO W SZCZECINIE	15	13	0	0	0,00%	0,00%

Źródło: Opracowanie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej dla PUP Świnoujście.

Tabela 19 Liczba absolwentów oraz bezrobotnych absolwentów według typu szkoły w 2017 roku:

Typ szkoły	Liczba absolwentów w roku szkolnym poprzedzającym rok sprawozdawczy		Liczba bezrobotnych absolwentów		Wskaźnik frakcji bezrobotnych absolwentów wśród absolwentów (%)	
	ogółem	posiadający tytuł zawodowy*	stan na koniec grudnia roku poprzedniego	stan na koniec maja roku sprawozdawczego	stan na koniec grudnia roku poprzedniego	stan na koniec maja roku sprawozdawczego
zasadnicza szkoła zawodowa	24	18	0	1		4,17%
szkoła przysposabiająca do pracy	2	0	0	0		
technikum	143	50	2	1	1,40%	0,70%
liceum ogólnokształcące	193	0	3	2	1,55%	1,04%
liceum profilowane			0	0		

liceum uzupełniające			0	0		
szkoła policealna	37	22	0	0		

Źródło: Opracowanie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej dla PUP Świnoujście.

V. Badanie kwestionariuszowe przedsiębiorstw:

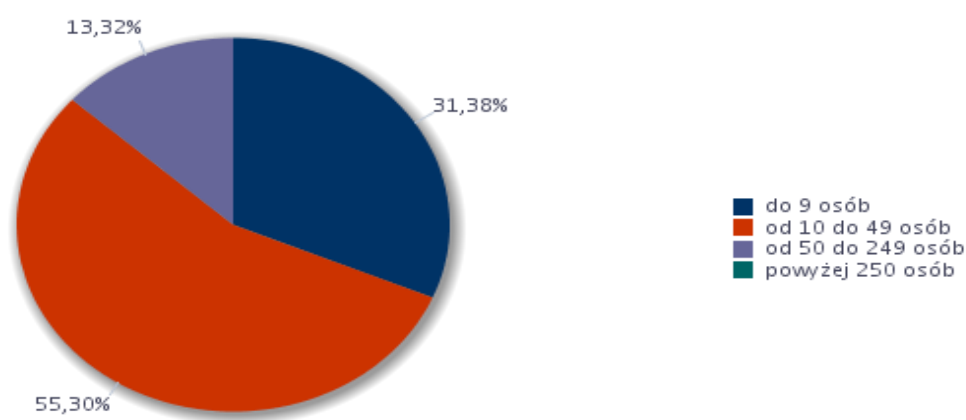
Zgodnie z nową metodologią prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych na lokalnym rynku pracy, przeprowadzono badanie kwestionariuszowe przedsiębiorstw. W badaniu wzięły udział łącznie 75 przedsiębiorstwa z powiatu świnoujskiego. Lista przedsiębiorstw wybranych do badania została wygenerowana losowo i automatycznie spośród wszystkich przedsiębiorstw kiedykolwiek współpracujących z Powiatowym Urzędem Pracy. Poniższa tabela ukazuje rozkład wielkości przebadanych przedsiębiorstw.

Tabela 20 Liczba przebadanych przedsiębiorstw:

Klasa wielkości przedsiębiorstwa	Liczba przebadanych przedsiębiorstw
do 9 osób	40
10-49	28
50-249	6
250 i więcej	1
Podsumowanie	75

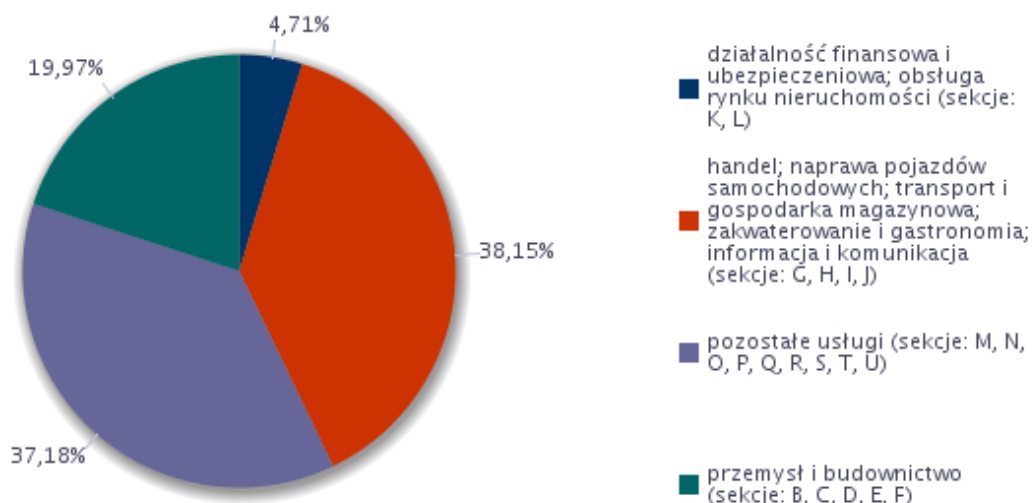
Źródło: Opracowanie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej dla PUP Świnoujście

Wykres 2 Struktura badanych przedsiębiorstw pod względem liczby zatrudnionych pracowników:



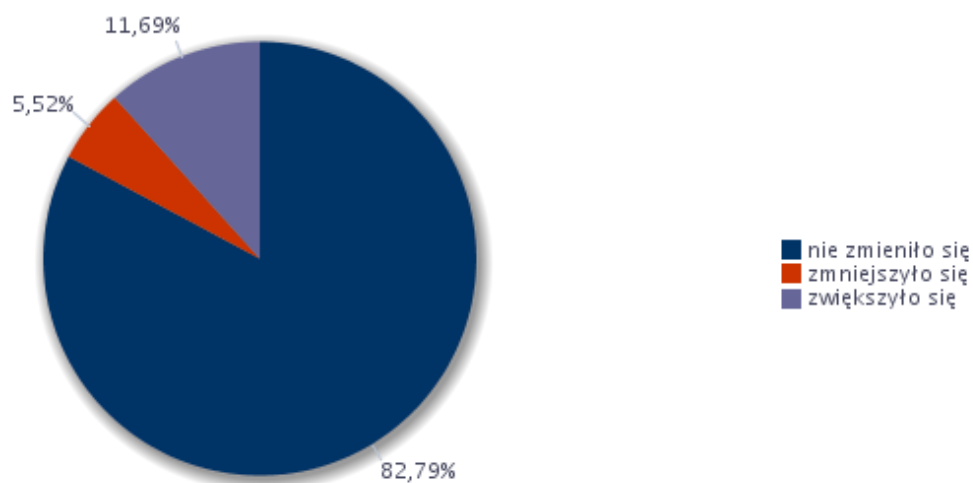
Źródło: Opracowanie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej dla PUP Świnoujście.

Wykres 3 Struktura badanych przedsiębiorstw według rodzaju działalności:



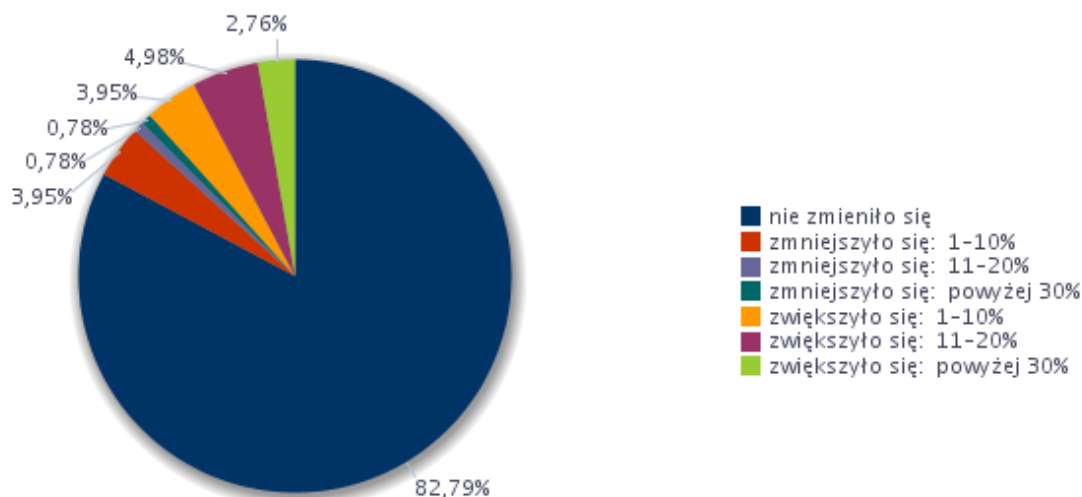
Źródło: Opracowanie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej dla PUP Świnoujście.

Wykres 4 Odsetek przedsiębiorstw deklarujących zmiany w zatrudnieniu w 2017 roku:



Źródło: Opracowanie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej dla PUP Świnoujście.

Wykres 5 Odsetek przedsiębiorstw deklarujących zmiany w zatrudnieniu w 2017 roku (szczegółowe dane):

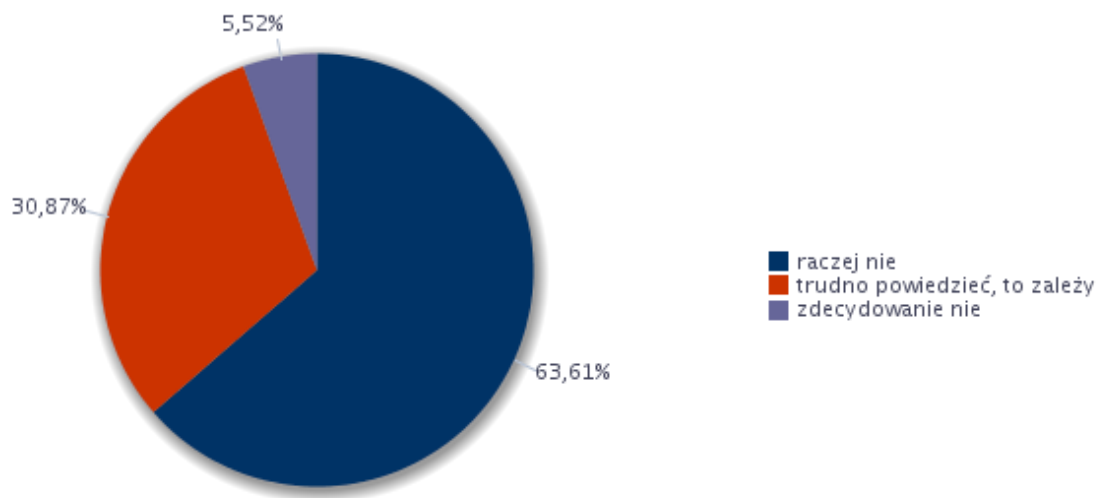


Źródło: Opracowanie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej dla PUP Świnoujście.

Ponad 82% przedsiębiorców zadeklarowało, że w ich firmach nie nastąpiły żadne zmiany w zatrudnieniu w roku 2017. Spadek zadeklarowało zaś ponad 5,51% z przebadanych firm.

W badaniu przedsiębiorców analizowano także odpowiedzi dotyczące problemów z pozyskiwaniem nowych pracowników.

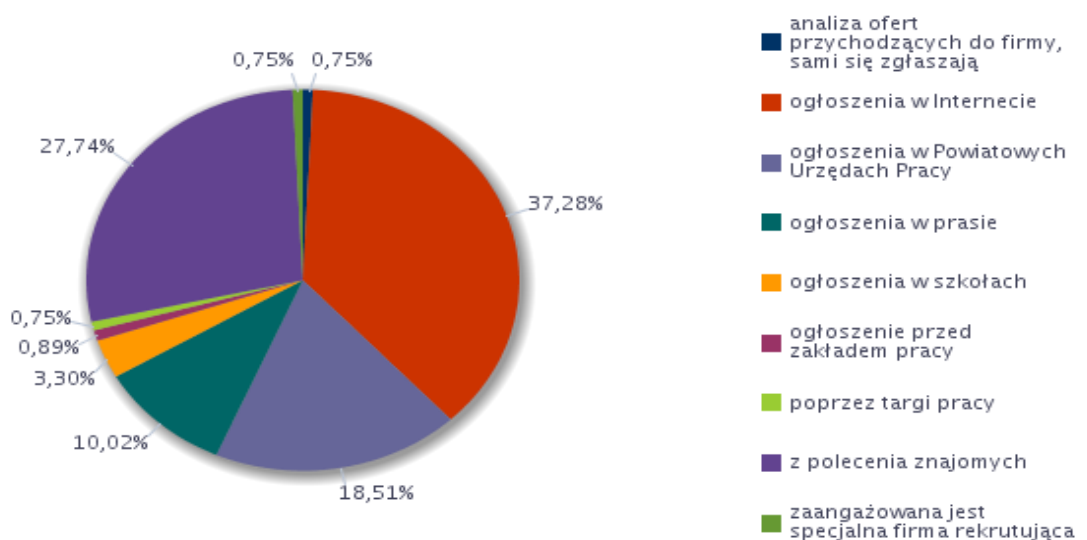
Poniżej przedstawiono strukturę odpowiedzi przedsiębiorstw deklarujących problemy z pozyskiwaniem nowych pracowników w 2017 roku - Wykres 6:



Źródło: Opracowanie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej dla PUP Świnoujście.

Poza tym w badaniu ankietowym przedsiębiorcy określali również sposób poszukiwania nowych pracowników. Analizując strukturę odpowiedzi w tym zakresie warto zwrócić uwagę na różnorodność źródeł pozyskiwania kandydatów do pracy.

Wykres 7 Sposób poszukiwania nowych pracowników:



Źródło: Opracowanie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej dla PUP Świnoujście.

Tabela 21 Umiejętności i cechy szczególnie istotne dla pracodawców u potencjalnych pracowników.

Zawód	Umiejętności i cechy	Wskaźnik struktury odpowiedzi
Konserwator części / sprzętu	czytanie ze zrozumieniem i pisanie tekstów w języku polskim	6,25%
	dodatkowe uprawnienia	6,25%
	doświadczenie zawodowe	6,25%
	komunikacja ustna / komunikatywność	6,25%
	obsługa komputera i wykorzystanie Internetu	6,25%
	obsługa, montaż i naprawa urządzeń technicznych	6,25%
	planowanie i organizacja pracy własnej	6,25%
	przedsiębiorczość, inicjatywność, kreatywność	6,25%
	sprawność psychofizyczna i psychomotoryczna	6,25%
	współpraca w zespole	6,25%
	wykonywanie obliczeń	6,25%
	wyszukiwanie informacji, analiza i wyciąganie wniosków	6,25%
	wyuczony zawód	6,25%
	wywieranie wpływu	0,00%
	zarządzanie ludźmi / przywództwo	6,25%
znajomość języków obcych	0,00%	
Księgowy	czytanie ze zrozumieniem i pisanie tekstów w języku polskim	6,25%
	dodatkowe uprawnienia	6,25%
	doświadczenie zawodowe	6,25%
	komunikacja ustna / komunikatywność	6,25%
	obsługa komputera i wykorzystanie Internetu	6,25%
	obsługa, montaż i naprawa urządzeń technicznych	0,00%
	planowanie i organizacja pracy własnej	6,25%
	przedsiębiorczość, inicjatywność, kreatywność	6,25%
	sprawność psychofizyczna i psychomotoryczna	0,00%
	współpraca w zespole	6,25%
	wykonywanie obliczeń	6,25%
	wyszukiwanie informacji, analiza i wyciąganie wniosków	6,25%
	wyuczony zawód	6,25%
	wywieranie wpływu	6,25%
	zarządzanie ludźmi / przywództwo	6,25%
znajomość języków obcych	6,25%	
Opiekunka w żłobku / klubie dziecięcym	czytanie ze zrozumieniem i pisanie tekstów w języku polskim	6,25%
	dodatkowe uprawnienia	6,25%
	doświadczenie zawodowe	6,25%
	komunikacja ustna / komunikatywność	6,25%
	obsługa komputera i wykorzystanie Internetu	6,25%
	obsługa, montaż i naprawa urządzeń technicznych	0,00%
	planowanie i organizacja pracy własnej	6,25%
	przedsiębiorczość, inicjatywność, kreatywność	6,25%
	sprawność psychofizyczna i psychomotoryczna	6,25%
	współpraca w zespole	6,25%
	wykonywanie obliczeń	6,25%

VI. Prognoza lokalnego rynku pracy

Ostatnie lata to czas wielkich inwestycji na terenie miasta, wśród których znalazły się między innymi: budowa wielkopowierzchniowych sklepów - Galerii Corso, Galerii Promenda, gazoportu, modernizacja mariny oraz rozbudowa bazy hotelowej. Przy ulicy Trentowskiego, Słowackiego i Cieszkowskiego powstał zespół pensjonatów z zapleczem rekreacyjnym. Wśród nowych inwestycji należy wymienić także hotel West Baltic, Everdin. Rok 2017 był rokiem przełomowy dla największej inwestycji z branży hotelarskiej na całym wybrzeżu tj. dla Hotelu Baltic Park Molo tj. Hotel Radisson. Jest to inwestycja kompleksowa i wielowymiarowa stawiająca nie tylko na bazę noclegową ale na całe zaplecze rekreacyjno-wypoczynkowe, do którego należy również zaliczyć budowę aqua parku oraz molo. Na rok 2018 planowana jest finalizacja kolejnego znaczącego obiektu hotelowego, Hotel Hamilton. Docelowo w obiekcie planuje się zatrudnić od 130 do 150 osób. Oprócz inwestycji na skalę krajową rok rocznie w Świnoujściu tworzą oraz rozszerzają swoją działalność lokalni przedsiębiorcy sektora branży turystycznej, hotelarskiej oraz gastronomicznej. W najbliższych planach inwestycyjnych znajduje się budowa tunelu łączącego wyspy Wolin i Uznam, przebudowa węzła przesiadkowego w dzielnicy Warszów, oraz modernizacja promenady nadmorskiej.

Pracownicy powinni rozwijać w sobie elastyczność i gotowość podejmowania nowych wyzwań. Zmiany na rynku generują nowe zapotrzebowanie i ci, którzy potrafią na nie reagować będą w stanie sobie poradzić. Coraz częściej spotykamy się z zawodowymi metamorfozami. Nie dziwi nas już tak bardzo, że np. sekretarka zostaje kosmetyczką, a dziennikarz agentem ubezpieczeniowym. Warto jednak pamiętać, by przy

tych zmianach kierować się nie tylko predyspozycjami zawodowymi ale przede wszystkim własną satysfakcją. Ponieważ pracownik, który będzie wykonywał pracę której nie lubi, nie będzie w pełni zmotywowany i zaangażowany do wykonywania powierzonych mu zadań. Jedną z podstawowych zasad motywacji jest dopasowanie wykonywanej pracy do typu danej osoby, jej predyspozycji i upodobań zawodowych.

Analizując rynek pracy warto przyjrzeć się również rosnącemu zapotrzebowaniu na pracowników z zagranicy. Do Urzędu Pracy w Świnoujściu wpływa co raz więcej wniosków o zatrudnienie obcokrajowców, pochodzących z krajów spoza obszaru Unii Europejskiej. Już początek roku 2018 pokazuje, iż ich liczba wzrasta znacząco. Pracownicy pochodzący z Ukrainy, Białorusi czy Rosji zatrudniani są chętnie w budownictwie oraz gastronomii. Osoby te wykonują zwykle prace fizyczne, nisko płacone, po które Polacy sięgają niechętnie. Pracownicy z Ukrainy odpowiadają potrzebom polskiego rynku pracy (niedobory odczuwane są przede wszystkim przy pracach krótkookresowych, niewymagających wysokich kwalifikacji), jak i oczekiwaniom większości przyjeżdżających do Polski pracowników, którzy "nie muszą chcieć na stałe wyjeżdżać ze swojego kraju". Należy jednak przypuszczać, że część migrantów, którzy obecnie pracują w Polsce czasowo, będzie z biegiem czasu - korzystając z istniejących w polskim prawie rozwiązań i ułatwień - wiązać się z Polską na dłużej, wykorzystując różne formy legalizacji pracy i pobytu. Będzie to odpowiadać na wyzwania związane ze stopniowym zmniejszaniem się ilości osób chętnych do podjęcia zatrudnienia w wieku produkcyjnym.

Osoby, na które zapotrzebowanie się nie kończy to z pewnością – pracownicy najlepsi w swoim fachu. Ci są zawsze pożądanymi przez firmy.

To fachowcy z wysokimi kompetencjami, rozwijający siebie i to wszystko, za co są odpowiedzialni, posiadający doświadczenie. Zatrudnienie takich ludzi przekłada się na zysk firmy. Wśród nich są specjaliści z różnych branż, mistrzowie sprzedaży potrafiący tworzyć działy sprzedaży i nimi zarządzać, menedżerowie wysokiego szczebla, analitycy finansowi itp. W dalszym ciągu odnotowywane jest także duże zapotrzebowanie na wykwalifikowanych pracowników fizycznych. Dla tych grup pracy nie powinno zabraknąć. Pracodawcy coraz częściej mają problem ze znalezieniem chętnych do pracy na oferowanych przez nich stanowiskach. Z kolei pracownicy stają się coraz bardziej wymagający.

Lokalny rynek pracy jest bardzo atrakcyjny dla pracowników z poza Świnoujścia. Pracownicy Centrum Aktywizacji Zawodowej otrzymują zapytania dotyczące ofert pracy oraz możliwość zakwaterowania. W celu zachęcenia osób bezrobotnych z poza Świnoujścia Powiatowy Urząd Pracy prowadzi działania promocyjno-informacyjne w tym zakresie. Informacje pojawiają się na stronie internetowej, tablicy informacyjnej oraz w lokalnych mediach. Urząd Miasta w Świnoujściu podejmuje działania na rzecz lokalnego rynku pracy. Bada opinie przedsiębiorców oraz pracowników pod kątem zapotrzebowania na społeczne budownictwo czynszowe w mieście, które umożliwiłoby osiedlenie się rodzin i pomogłoby przedsiębiorcom w pozyskaniu nowych pracowników.

VII. Podsumowanie:

Przedstawiony monitoring za 2017 rok ma charakter diagnostyczny. Przedstawia aktualne zjawiska zachodzące na rynku pracy oraz ich krótkookresową prognozę. Przedstawione informacje należy jednak przyjmować z pewną rezerwą i łączyć je z własnymi obserwacjami rynku pracy oraz zmieniającą się sytuacją gospodarczą regionu.

Proces systematycznego obserwowania zjawisk zachodzących na lokalnym rynku pracy oraz formułowanie na tej podstawie ocen, wniosków i prognoz jest przydatne do planowania kierunków szkoleń oraz kształcenia zawodowego. Monitoring służy lepszemu dopasowaniu kwalifikacji osób bezrobotnych do oczekiwań pracodawców. Dokonywanie takiej analizy może ułatwić realizację programów specjalnych dla aktywizacji osób bezrobotnych, znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy.



Centrum Aktywizacji Zawodowej w Świnoujściu