



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



**Wojewódzki Urząd Pracy**  
w Szczecinie



**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



# RAPORT Z BADANIA

---

„Procesy zmian w kluczowych branżach regionu”



## Spis treści

<b>Wprowadzenie.....</b>	<b>8</b>
Położenie .....	8
Ludność.....	10
<b>Diagnoza sytuacji gospodarczej w województwie zachodniopomorskim .....</b>	<b>13</b>
Struktura podmiotów gospodarczych w województwie zachodniopomorskim .....	13
Atrakcyjność inwestycyjna województwa zachodniopomorskiego .....	23
Aktywność zawodowa.....	30
Kluczowe branże w regionie .....	33
<b>Analiza porównawcza badań tematycznych realizowanych w przeszłości przez Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie .....</b>	<b>34</b>
<b>Wyniki badania pierwotnego wśród przedsiębiorców.....</b>	<b>39</b>
Charakterystyka badanej zbiorowości .....	39
Sytuacja ekonomiczna kluczowych branż .....	42
Polityka zatrudnieniowa .....	51
Współpraca firm z otoczeniem edukacyjnym, związkami zawodowymi i instytucjami rynku pracy... ..	69
Podsumowanie .....	83
<b>Aneks .....</b>	<b>84</b>
Metodologia.....	84
Kwestionariusz wywiadu bezpośredniego .....	85
Lista firm, które wzięły udział w badaniu.....	102



## SPIS RYSUNKÓW

Rys. 1. Falochrony portu Mrzeżyno .....	8
Rys. 2. Latarnia morska - falochron w Świnoujściu .....	9
Rys. 3. Przyrost naturalny w województwie zachodniopomorskim na przestrzeni lat .....	11
Rys. 4. Udział ludności wg ekonomicznych grup wieku w woj. zachodniopomorskim na przestrzeni 2005-2009 r.11	
Rys. 5. Procent podmiotów gospodarczych w poszczególnych obszarach gospodarczych województwa zachodniopomorskiego.....	13
Rys. 6. Liczba podmiotów gospodarczych według sektorów ekonomicznych w 2009 r.....	15
Rys. 7. Podmioty gospodarcze z sektora rolniczego w 2009 r.....	15
Rys. 8. Podmioty gospodarcze z sektora przemysłowego w 2009 r.....	16
Rys. 9. Podmioty gospodarcze z sektora usługowego z 2009 r.....	17
Rys. 10. Liczba podmiotów gospodarczych na przestrzeni lat 2005-2009 oraz I półrocze 2010 r.....	18
Rys. 11. Liczba nowozarejestrowanych podmiotów gospodarczych w województwie zachodniopomorskim na przestrzeni lat 2005-2009 .....	20
Rys. 12. Liczba nowozarejestrowanych podmiotów gospodarczych w 2009 r. wg sekcji PKD 2004 .....	20
Rys. 13. Liczba wyrejestrowanych podmiotów gospodarczych w województwie zachodniopomorskim na przestrzeni lat 2005-2009 .....	21
Rys. 14. Liczba wyrejestrowanych podmiotów gospodarczych w 2009 r. wg sekcji PKD 2004 .....	21
Rys. 15. Liczba podmiotów noworejestrowanych i wyrejestrowywanych w 2009 r. w poszczególnych powiatach województwa zachodniopomorskiego .....	22
Rys. 16. Parki przemysłowe i technologiczne w Polsce .....	24
Rys. 17. Tereny inwestycyjne KSSSE S.A. ....	25
Rys. 18. Mapa podstref SSSE .....	26
Rys. 19. Podstrefy PSSE.....	26
Rys. 20. Ranking aktywności inwestycyjnej województw Polski w 2009 r. ....	28
Rys. 21. Atrakcyjność inwestycyjna pod określone działalności w 2009 r. ....	30
Rys. 22. Współczynnik aktywności zawodowej w województwie zachodniopomorskim i w kraju w latach 2005-2009 .....	31
Rys. 23. Stopa bezrobocia w Polsce i w województwie zachodniopomorskim na przestrzeni lat 2005-2009.....	32
Rys. 24. Powiat, w którym zlokalizowane jest przedsiębiorstwo.....	39
Rys. 25. Struktura zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach - RODZAJ UMOWY O PRACĘ .....	52
Rys. 26. Struktura zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach - WYMIAR CZASU PRACY.....	52
Rys. 27. Struktura zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach - PŁEĆ .....	53
Rys. 28. Struktura osób, które planuje się zatrudnić pod względem wykształcenia.....	61
Rys. 29. Struktura osób, które planuje się zatrudnić pod względem płci .....	61
Rys. 30. Struktura osób, które planuje się zatrudnić pod względem wieku .....	62
Rys. 31. Struktura osób, które chce się zatrudnić pod względem stażu pracy .....	62
Rys. 32. Z jakimi trudnościami Pan/i firma spotkała się podczas naboru nowych pracowników?.....	64
Rys. 33. Proszę ocenić ważność podanych kryteriów selekcji pracowników .....	65
Rys. 34. Proszę określić poziom istotności poniższych kompetencji, które decydowałyby o zatrudnieniu nowych pracowników?.....	66
Rys. 35. Proszę określić poziom istotności poniższych kwalifikacji, które decydowałyby o zatrudnieniu nowych pracowników.....	67
Rys. 36. W jakim zakresie współpracuje Pan/i z Powiatowymi Urzędami Pracy? .....	71
Rys. 37. W jakim zakresie współpracuje Pan/i z Instytucjami szkoleniowymi.....	71
Rys. 38. W jakim zakresie zamierza Pan/i nawiązać współpracę z Powiatowymi Urzędami Pracy?.....	77
Rys. 39. W jakim zakresie współpracuje Pan/i z Agencjami Zatrudnienia? .....	77
Rys. 40. W jakim zakresie współpracuje Pan/i z Instytucjami szkoleniowymi.....	78



## SPIS TABEL

Tab. 1. Ludność województwa zachodniopomorskiego i Polski w latach 2005 - 2009 .....	10
Tab. 2. Ludność w województwie zachodniopomorskim i w Polsce wg miejsca stałego zamieszkania w 2009 r. .	10
Tab. 3. Liczba mieszkańców województwa w podziale na powiaty w 2009 r. ....	12
Tab. 4. Podmioty gospodarcze zlokalizowane w aglomeracji szczecińskiej w 2009 r. ....	13
Tab. 5. Podmioty gospodarcze zlokalizowane w koszalińskim obszarze węzłowym w 2009 r. ....	14
Tab. 6. Podmioty gospodarcze zlokalizowane w pozostałych powiatach województwa zachodniopomorskiego w 2009 r. ....	14
Tab. 7. Liczba podmiotów gospodarczych w województwie zachodniopomorskim pod względem sektora własności .....	18
Tab. 8. Liczba podmiotów gospodarczych według wielkości na przestrzeni lat 2005-2009.....	19
Tab. 9. Liczba podmiotów gospodarczych wg wielkości przedsiębiorstwa w poszczególnych powiatach województwa zachodniopomorskiego w 2009 r. ....	19
Tab. 10. Stosunek nowozarejestrowanych podmiotów gospodarczych do wyrejestrowanych w 2009 r. ....	22
Tab. 11. Zmiany atrakcyjności inwestycyjnej województw w latach 2005-2009.....	27
Tab. 12. Atrakcyjność inwestycyjna województwa w 2009 r. ....	29
Tab. 13. Stopa bezrobocia w poszczególnych województwach Polski w 2009 r. ....	31
Tab. 14. Stopa bezrobocia dla poszczególnych powiatów Pomorza Zachodniego w 2009 r. ....	32
Tab. 15. Badania zrealizowane przez ZORP w latach 2005 - 2008.....	34
Tab. 16. Forma prawna przedsiębiorstwa.....	39
Tab. 17. Sekcja PKD, w której działają badane przedsiębiorstwa .....	40
Tab. 18. Wielkość przedsiębiorstwa .....	40
Tab. 19. Rynek obsługiwany przez firmy, które wzięły udział w badaniu .....	41
Tab. 20. Stanowisko respondenta .....	41
Tab. 21. Płeć respondenta.....	41
Tab. 22. Jak ocenia Pan/i sytuację ekonomiczną swojej firmy? .....	42
Tab. 23. Czy w ciągu ostatniego roku sytuacja ekonomiczna w Pana/i firmie: .....	42
Tab. 24. Czy w ciągu ostatniego roku sytuacja ekonomiczna w Pana/i firmie: .....	43
Tab. 25. Czy w ciągu ostatniego roku przychód netto ze sprzedaży w Pana/i firmie: .....	44
Tab. 26. Czy w ciągu ostatnich dwóch lat realizowało się w firmie inwestycje?.....	44
Tab. 27. Czy obecnie realizowane są w Pana/i firmie inwestycje? .....	44
Tab. 28. Czego dotyczą realizowane inwestycje? .....	45
Tab. 29. Czy w wyniku realizowanych w Pana/i firmie inwestycji, zatrudnienie w Pana/i firmie w ciągu najbliższych dwóch lat: .....	45
Tab. 30. Czy Pana/i firma w zakresie prowadzonej działalności na regionalnym rynku jest:.....	46
Tab. 31. Proszę wskazać czynniki, które przyczyniły się do rozwoju Pana/i firmy?.....	46
Tab. 32. Czy uważa Pan/i, że recesja gospodarcza zahamowała rozwój Pana/i firmy?.....	47
Tab. 33. Jaki wpływ miały zjawiska kryzysowe na sytuację w Pana/i firmie? .....	47
Tab. 34. Jakie środki zaradcze zostały podjęte w Pana/i firmie w związku z zaistniałą sytuacją? .....	47
Tab. 35. Czy uważa Pan/i, że w najbliższym czasie sytuacja ekonomiczna Państwa firmy: .....	48
Tab. 36. Proszę określić, czy w związku z sytuacją firmy na regionalnym rynku Pana/i firma planuje: .....	48
Tab. 37. Jakie bariery zewnętrzne w otoczeniu firmy uniemożliwiają rozwój Pana/i firmy?.....	49
Tab. 38. Jakie bariery wewnętrzne w otoczeniu firmy uniemożliwiają rozwój Pana/i firmy?.....	49
Tab. 39. Czy Pana/i firma korzystała bądź korzysta ze środków dofinansowania rozwoju przedsiębiorstwa? .....	50
Tab. 40. Dlaczego nie korzysta Pan/i ze środków dofinansowania? .....	50
Tab. 41. Z jakich rodzajów dofinansowań korzystała bądź korzysta Pana/i firma?.....	50
Tab. 42. Proszę wskazać z jakich programów korzystała bądź korzysta Pana/i firma?.....	50
Tab. 43. Proszę ocenić dostępność informacji o możliwości korzystania z funduszy unijnych? .....	51
Tab. 44. Czy liczba osób zatrudnionych w Pana/i firmie w ciągu ostatniego roku: .....	52
Tab. 45. Stanowiska/zawody, które występują w przebadanych przedsiębiorstwach.....	53
Tab. 46. Jaka jest średnia wysokość wynagrodzenia brutto pracowników w Pana/i firmie? .....	54
Tab. 47. Jaka jest średnia wysokość wynagrodzenia brutto pracowników na stanowisku kierowniczym w Pana/i firmie?.....	54
Tab. 48. Jaka jest średnia wysokość wynagrodzenia brutto niższej kadry zarządzającej w Pana/i firmie? .....	55



Tab. 49. Jaka jest średnia wysokość wynagrodzenia brutto pracowników liniowych, produkcyjnych, fizycznych w Pana/i firmie?.....	55
Tab. 50. Czy planuje Pan/i zwiększyć/zmniejszyć wysokość wynagrodzeń w firmie? .....	56
Tab. 51. Czy podnoszenie kwalifikacji przez pracowników Pana/i firmy ma wpływ na wysokość ich pensji? .....	56
Tab. 52. Czy byłby Pan/byłaby Pani skłonna zatrudnić osobę bezrobotną przeszkoloną pod kątem Pana/i oczekiwań?.....	56
Tab. 53. Dlaczego nie jest Pan/i skłonny/a zatrudnić przeszkoloną osobę bezrobotną? .....	57
Tab. 54. Czy w ciągu ostatniego roku miały miejsca zwolnienia pracowników? .....	57
Tab. 55. Stanowiska, których dotyczyły zwolnienia w badanych przedsiębiorstwach.....	57
Tab. 56. Jakie były przyczyny redukcji zatrudnienia w Pana/i przedsiębiorstwie? .....	58
Tab. 57. Czy w ciągu ostatnich dwóch lat zwiększyło się zatrudnienie w Pana/i przedsiębiorstwie? .....	58
Tab. 58. Stanowiska, na które zatrudniano nowych pracowników w badanych przedsiębiorstwach .....	58
Tab. 59. Jakie były przyczyny zwiększenia zatrudnienia w Pana/i przedsiębiorstwie? .....	59
Tab. 60. Czy planuje Pan/i zwolnienia w Pana/i przedsiębiorstwie w ciągu najbliższych dwóch lat? .....	59
Tab. 61. Stanowiska, co do których planowane są zwolnienia .....	59
Tab. 62. Jakie są przyczyny planowanych zwolnień?.....	60
Tab. 63. Czy planuje Pan/i w ciągu najbliższych dwóch lat zwiększyć zatrudnienie?.....	60
Tab. 64. Proszę wskazać, z którego sektora gospodarki będzie Pan/i poszukiwać pracowników? .....	60
Tab. 65. Stanowiska, na które planowane są przyjęcia pracowników .....	61
Tab. 66. Proszę podać przyczyny zwiększenia zatrudnienia w Pana/i firmie w ciągu najbliższych dwóch lat? .....	62
Tab. 67. Czy Pana/i firma miała kiedykolwiek trudności z naborem pracowników?.....	63
Tab. 68. Jakie techniki poszukiwania (rekrutacji) pracowników stosowane są w Pana/i przedsiębiorstwie? .....	64
Tab. 69. Proszę określić problemy, które w Pana/i przedsiębiorstwie pojawiają się podczas rekrutacji i selekcji pracowników.....	65
Tab. 70. Na jakich stanowiskach/w jakich zawodach w ciągu ostatnich dwóch lat były wolne miejsca pracy?.....	67
Tab. 71. Ilość wolnymi miejscami pracy dysponowała Pana/i firma w okresie ostatnich dwóch lat? .....	68
Tab. 72. Czy aktualnie w Pana/i firmie występują wolne miejsca pracy? .....	69
Tab. 73. Ilość wolnymi miejscami pracy dysponuje aktualnie Pana/i firma? .....	69
Tab. 74. Czy w Pana/i firmie istnieją związki zawodowe? .....	69
Tab. 75. Jak Pan/i ocenia współpracę ze związkami zawodowymi? .....	70
Tab. 76. Czy współpracuje Pan/i z Instytucjami Rynku Pracy? .....	70
Tab. 77. Czy współpracuje Pan/i z Ochotniczymi Hufcami Pracy w zakresie refundacji z Funduszu Pracy wynagrodzeń młodocianych pracowników?.....	71
Tab. 78. Dlaczego firma nie współpracuje z IPR? .....	72
Tab. 79. Czego Pan/i oczekuje od IPR?.....	72
Tab. 80. Jak ocenia Pan/i działalność IRP pod względem możliwości uzyskania pomocy - ogólnie .....	73
Tab. 81. Jak ocenia Pan/i działalność IRP pod względem kompleksowości pomocy .....	73
Tab. 82. Jak ocenia Pan/i działalność IRP pod względem dostępności do potrzebnych informacji.....	73
Tab. 83. Jak ocenia Pan/i działalność IRP pod względem dostępności do informacji na temat stanu rynku pracy na terenie województwa? .....	74
Tab. 84. Jak ocenia Pan/i działalność IRP pod względem profesjonalizmu obsługi? .....	74
Tab. 85. Jak ocenia Pan/i działalność IRP pod względem szybkości działania? .....	74
Tab. 86. Jak ocenia Pan/i działalność IRP pod względem komunikacji z przedsiębiorcami takimi jak Pan/i? .....	75
Tab. 87. Jak ocenia Pan/i działalność IRP pod względem elastyczności we współpracy z przedsiębiorcami? .....	75
Tab. 88. Jak ocenia Pan/i działalność IRP pod względem skuteczności działania? .....	75
Tab. 89. Jak ocenia Pan/i działalność IRP pod względem oferowanych szkoleń? .....	76
Tab. 90. Jak ocenia Pan/i działalność IRP pod względem dostosowania działań do potrzeb regionalnego rynku pracy?.....	76
Tab. 91. Czy planuje Pan/i nawiązać współpracę z IPR? .....	76
Tab. 92. Dlaczego nie planuje Pan/i współpracy z IPR? .....	77
Tab. 93. Czy Pana/i firma zatrudniała kiedykolwiek bądź zatrudnia absolwentów?.....	78
Tab. 94. Dlaczego nie zatrudnia Pan/i absolwentów? .....	78
Tab. 95. Jak Pan/i ocenia przygotowanie zawodowe absolwentów?.....	79
Tab. 96. Czy Pana/i przedsiębiorstwo obecnie współpracuje z sektorem edukacyjnym?.....	79
Tab. 97. Dlaczego Pana/i firma nie współpracuje z sektorem edukacyjnym?.....	79



Tab. 98. W jakim zakresie odbywa się współpraca z sektorem edukacyjnym? .....	79
Tab. 99. Czy w ciągu najbliższego roku planuje się współpracę z sektorem edukacyjnym? .....	80
Tab. 100. Dlaczego nie planuje się współpracy z sektorem edukacyjnym? .....	80
Tab. 101. W jakim zakresie planuje się współpracę z sektorem edukacyjnym? .....	80
Tab. 102. Czy Pana/i firma pracuje z innymi podmiotami? .....	81
Tab. 103. Jakie są to podmioty? .....	81
Tab. 104. Jakie korzyści dla firmy przynosi ta współpraca? .....	81
Tab. 105. Czy planuje Pan/i współpracę z innymi podmiotami? .....	82
Tab. 106. Jakie to będą podmioty? .....	82
Tab. 107. Jakie korzyści dla firmy miałyby przynieść ta współpraca? .....	82



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Wojewódzki Urząd Pracy  
w Szczecinie



UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Badanie zrealizowano w ramach projektu „Zachodniopomorskie Obserwatorium Gospodarki” (projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego i Budżetu Państwa w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013 Poddziałanie 8.1.4).

Celem głównym projektu jest dostarczenie informacji dotyczących zapotrzebowania zawodowego regionalnej gospodarki i rynku pracy umożliwiających podnoszenie i dostosowanie kwalifikacji zawodowych osób pracujących poprzez prowadzenie, upowszechnianie i publikowanie badań i analiz dotyczących sytuacji regionalnej gospodarki i rynku pracy województwa zachodniopomorskiego w latach 2010- 2011.

Badanie zostało zrealizowane w okresie wrzesień – październik 2010 r. przez firmę General Projekt Sp. z o.o. z Olsztyna wśród 168 przedsiębiorstw, uznanych za kluczowe dla regionu Pomorza Zachodniego.

W niniejszym raporcie podjęto próbę odpowiedzi na pytanie jakie są kluczowe branże w województwie zachodniopomorskim oraz jaki jest ich wpływ na kształtowanie regionalnego rynku pracy.

Całość materiału zawarto w czterech rozdziałach. W rozdziale pierwszym charakteryzowane zostało województwo zachodniopomorskie. Podane zostały tu dane ogólne dotyczące położenia regionu oraz ludności w regionie. W rozdziale drugim zdiagnozowana została sytuacja gospodarcza województwa. Wykonawca w oparciu o dane zastane przeprowadził analizę, która obejmowała strukturę i trendy rozwoju pomiotów gospodarczych funkcjonujących w regionie, a także oceniona została atrakcyjność inwestycyjna w regionie. Ponadto w rozdziale tym Wykonawca przedstawił branże, które uznał za kluczowe dla Pomorza Zachodniego oraz wskazał kryteria na podstawie których zdecydował o uznaniu danej branży za kluczową.

Kolejna część raportu – rozdział trzeci zawiera analizę zebranego materiału badawczego. Kwestionariusz wywiadu, który został wykorzystany do niniejszego badania zawierał m.in. pytania dotyczące sytuacji gospodarczej kluczowych firm, realizowanych inwestycji, kwestii zatrudnieniowych, oraz współpracy z różnymi podmiotami. W ostatnim rozdziale zawarte zostały wnioski i rekomendacje z badania.

## WPROWADZENIE

### I. Położenie

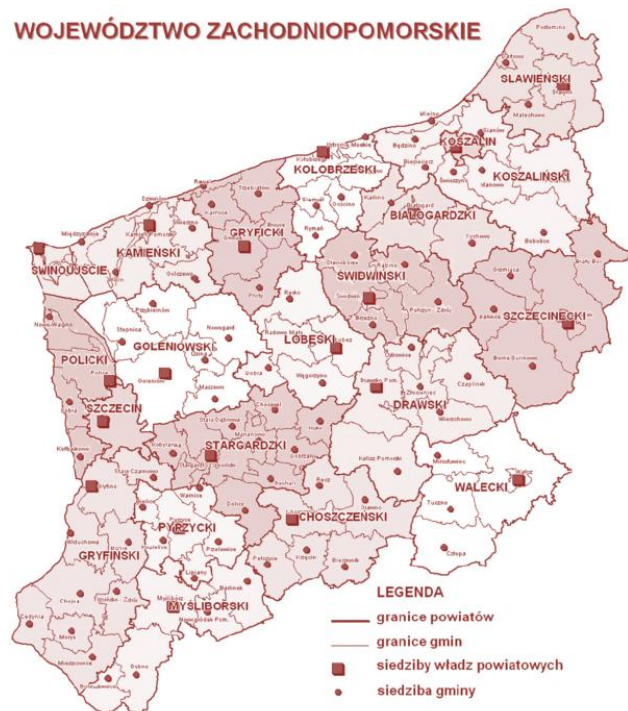
Zachodniopomorskie to region nadbałtycki, położony w północno – zachodniej części Polski, którego stolicą jest miasto Szczecin.

Od północy województwo to graniczy z Morzem Bałtyckim, od zachodu z Niemcami, od południa z województwami lubuskim i wielkopolskim, a od wschodu z pomorskim. Powierzchnia województwa zachodniopomorskiego w 2009 r. wynosiła 22 892 km<sup>2</sup> (dane GUS), co stanowiło 7,3% powierzchni kraju i plasuje go na 5 miejscu w Polsce.

W podziale administracyjnym na jednostki terytorialne, zgodnie z wymogami statystyki regionalnej Unii Europejskiej, w województwie wydzielono:

- 4 podregiony: koszaliński, stargardzki, szczeciński i m. Szczecin,
- 18 powiatów ziemskich: białogardzki, choszczeński, drawski, goleniowski, gryficki, gryfiński, kamieński, kołobrzegi, koszaliński, łobeski, myśliborski, policki, pyrzycki, sławieński, stargardzki, szczecinecki, świdwiński i walecki,
- 3 miasta na prawach powiatu: Koszalin, Szczecin i Świnoujście,
- 114 gmin: 11 miejskich, 51 miejsko-wiejskich i 52 wiejskich.

Dostępność regionu zapewnia 27 przejść granicznych – województwo ma ich najwięcej w kraju: 9 morskich, 10 drogowych, 2 małego ruchu granicznego, 3 rzeczne, 2 kolejowe i jedno lotnicze. Po wstąpieniu Polski do Unii Europejskiej straciły one na znaczeniu, jednak ich liczba świadczy o dobrych możliwościach nawiązywania kontaktów transgranicznych. Morskie i lotnicze przejścia graniczne pozostaną zewnętrznymi przejściami granicznym Unii Europejskiej.<sup>1</sup>



**Rys. 1. Falochrony portu Mrzeżyno**



<sup>1</sup> *Strategia Rozwoju Województwa Zachodniopomorskiego do roku 2020*, Szczecin, grudzień 2005.





Źródło: [http://pl.wikipedia.org/wiki/Port\\_Mrze%C5%BCyno](http://pl.wikipedia.org/wiki/Port_Mrze%C5%BCyno)

Charakterystyczną cechą województwa zachodniopomorskiego jest obfitość wód śródlądowych (5,2% powierzchni województwa, a więc blisko 2,5 – krotnie więcej niż średnia krajowa). Największe jeziora o powierzchni ponad 1000 ha, to Dąbie, Miedwie, Jamno, Drawsko, Wielimie, Bukowo i Lubie.<sup>2</sup>

Wielkim bogactwem naturalnym województwa są lasy, zajmujące 35,2% jego powierzchni (średnio w kraju 28,9%). Szczególną wartością gospodarczą i przyrodniczą są zwarte kompleksy leśne puszczy: Wkrzańskiej, Goleniowskiej, Bukowej, Piaskowej, Barlineckiej i Drawskiej.<sup>3</sup>

Do szczególnie cennych kopalin naturalnych można zaliczyć ropę naftową, gaz ziemny, wody mineralne, torfy borowinowe, torf, wody geotermalne i solanki. Występują tu także w ilościach przemysłowych: wapień, margle, kreda jeziorna, kamień drogowy i budowlany, kruszywa naturalne.<sup>4</sup>

Województwo zamieszkuje 1 693 198 osób, co stanowi 4,4% ludności w całym kraju. Sieć osadnicza jest słabo wykształcona; tworzą ją 62 miasta oraz 3173 wsie i inne jednostki osadnicze<sup>5</sup>. Szczecin, stolica województwa i ośrodek europejski, liczy 406 307 mieszkańców, to jest 24% populacji regionu. Jest jednocześnie największym miastem pogranicza polsko – niemieckiego. W części północno – wschodniej regionu dominuje Koszalin, który odgrywa rolę komplementarnego ośrodka równoważenia rozwoju rangi krajowej, liczący 106 987 mieszkańców (6,3%). Największymi ośrodkami regionalnymi są ponadto: Stargard Szczeciński – 69 870 mieszkańców, Kołobrzeg – 44 991 mieszkańców, Świnoujście – 40 765 osób, Szczecinek – 38 174 osób i Police – 34 120 mieszkańców.<sup>6</sup>

Zabytki kultury materialnej województwa zachodniopomorskiego są świadectwem bogatej historii, wynikiem ścierania się wpływów niemieckich, polskich i skandynawskich. Hanzeatyckie tradycje w połączeniu z walorami przyrodniczymi i krajobrazem tworzą niepowtarzalną wartość, decydującą o atrakcyjności turystycznej województwa.<sup>7</sup>

## Rys. 2. Latarnia morska - falochron w Świnoujściu



2 Tamże

3 *Strategia...*

4 Tamże

5 Tamże

6 dane GUS

7 *Strategia...*



Źródło: <http://www.poland24h.pl/atrakcje/%C5%9Awinouj%C5%9Bcie-2410.html>

## II. Ludność

Z analizy danych GUS wynika, iż liczba ludności w regionie do 2007 r. malała, a w 2008 r. zanotowano jej przyrost, który utrzymał się w również w roku następnym. Sytuacja taka miała miejsce również w całej Polsce. Innym porównywalnym wskaźnikiem w kraju, jak i w regionie jest wskaźnik feminizacji. Zachodniopomorskie, charakteryzuje się tym, że liczba kobiet jest większa niż liczba mężczyzn. Analogiczna sytuacja występuje w kraju. W 2009 r. na 100 mężczyzn w Polsce przypadało około 107 kobiet. W województwie wskaźnik ten kształtuje się o jedną stopę procentową niżej – na 100 mężczyzn przypada 106 kobiet (tabela 1).

**Tab. 1. Ludność województwa zachodniopomorskiego i Polski w latach 2005 - 2009**

		2005	2006	2007	2008	2009	Liczba kobiet na 100 mężczyzn [2009 r.]
<b>POLSKA</b>		38157055	38125479	38115641	38135876	38167329	107,1
<b>Pomorze Zachodnie</b>	<b>ogółem</b>	1 694 178	1 692 838	1 692 271	1 692 957	1 693 198	106,1
	<b>w tym kobiet</b>	870 103	869 849	870 319	871 520	871 752	-

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Analizując podstawowe dane demograficzne województwa zachodniopomorskiego należy wziąć pod uwagę, miejsce zamieszkania ludności. Według danych GUS z 2009 r. 68,3% ludności tegoż regionu zamieszkuje miasta.

Średnia gęstość zaludnienia w województwie w 2009 roku (dane GUS) wynosiła 74 os/km<sup>2</sup> powierzchni powiatu; dla porównania wskaźnik ten w analogicznym okresie dla Polski wynosił 122 osoby na km<sup>2</sup>.

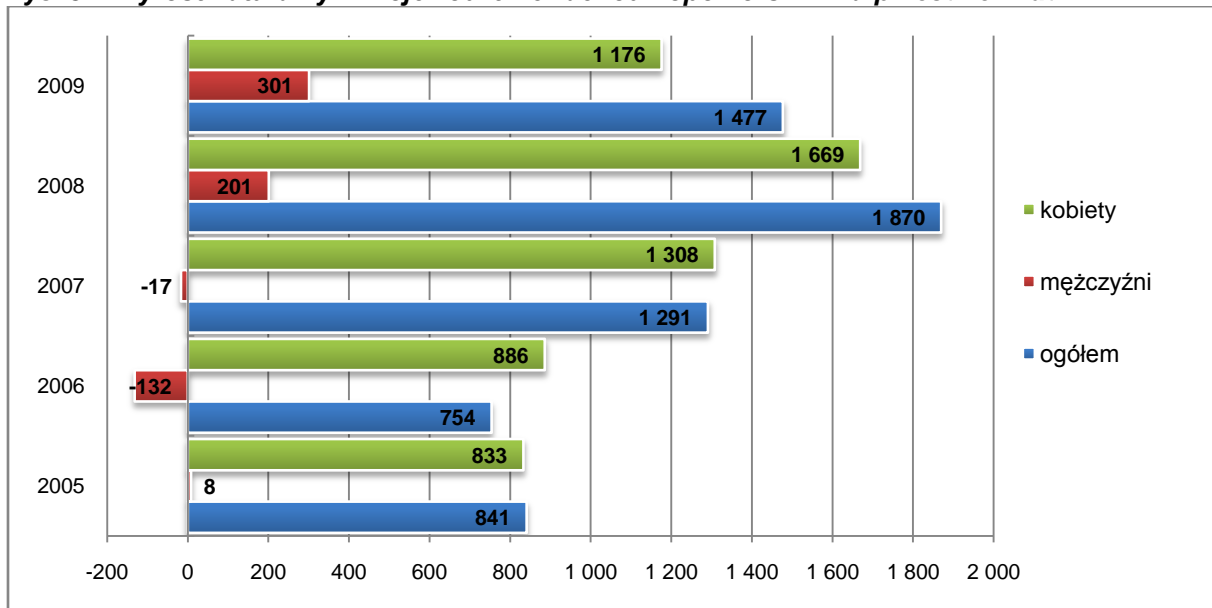
**Tab. 2. Ludność w województwie zachodniopomorskim i w Polsce wg miejsca stałego zamieszkania w 2009 r.**

	W miastach		Na wsi	Gęstość zaludnienia
	ogółem	% z województwa		
<b>Polska</b>	23 182 429	60,7	14 984 900	122 os/km <sup>2</sup>
<b>Zachodniopomorskie</b>	1 155 242	68,3	536 488	74 os/km <sup>2</sup>

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Badany okres 2005 - 2009 charakteryzuje się dość zróżnicowanym poziomem przyrostu naturalnego, z wyraźną dominacją przyrostu w roku 2008. Z analizy danych GUS wynika, iż od 2006 roku przyrost naturalny mężczyzn systematycznie wzrasta, co jest pozytywnym zjawiskiem, biorąc pod uwagę fakt, że w 2006 i w 2007 r. przyrost ten był ujemny. Rysunek 3 obrazuje jak zmieniał się wskaźnik przyrostu naturalnego na przestrzeni lat 2005-2009.

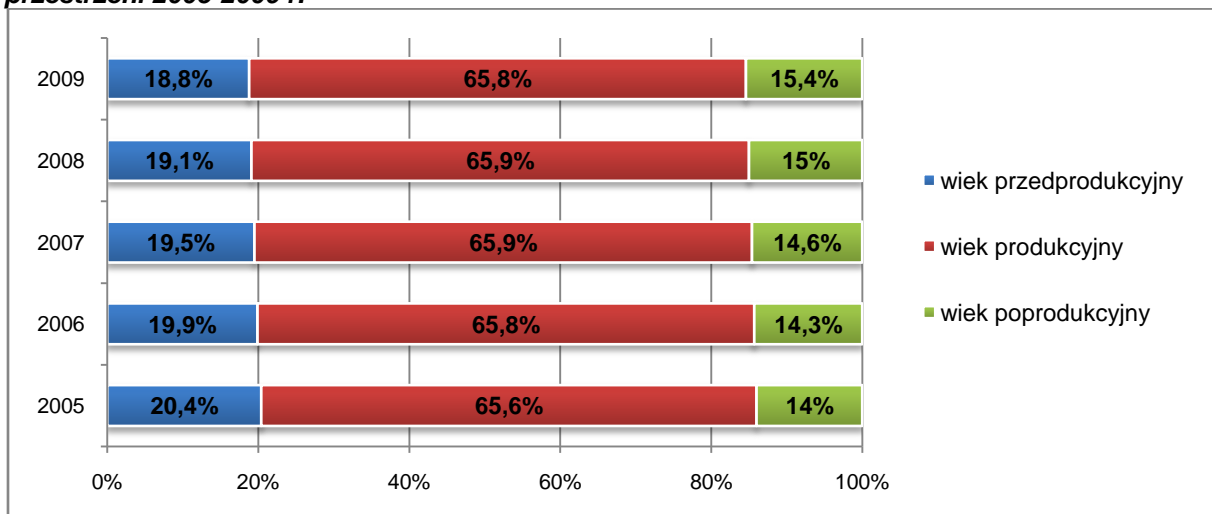
**Rys. 3. Przyrost naturalny w województwie zachodniopomorskim na przestrzeni lat**



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Osoby w wieku produkcyjnym stanowiły w 2009 r. 65,8% ludności województwa. Wskaźnik ten utrzymuje się na podobnym poziomie od 2005 r. Analizując dane GUS dotyczące ludności pod względem ekonomicznych grup wieku można zauważyć również, że procent osób w wieku przedprodukcyjnym charakteryzuje się niewielkim choć systematycznym spadkiem, natomiast procent osób w wieku poprodukcyjnym z roku na rok stopniowo wzrasta (rysunek 4). Sytuacja taka świadczy o tym, że w badanym regionie, podobnie jak i w całym kraju wydłuża się długość życia, co wiąże się z tym iż coraz więcej osób przechodzi na emeryturę. Zjawisko to nazywa się „starzeniem się społeczeństwa”, a jego konsekwencją jest to, że osoby w wieku produkcyjnym będą miały na utrzymaniu coraz więcej osób w wieku poprodukcyjnym. Wskaźnik obciążenia demograficznego w 2009 r. dla województwa wynosił 51,9, co oznacza, że na 100 osób w wieku produkcyjnym, przypada prawie 52 osoby w wieku nieprodukcyjnym.

**Rys. 4. Udział ludności wg ekonomicznych grup wieku w woj. zachodniopomorskim na przestrzeni 2005-2009 r.**



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Najwięcej osób w województwie zachodniopomorskim zamieszkuje powiat – m. Szczecin – 406 307 mieszkańców (dane GUS z 2009 r.). W drugiej kolejności pod względem liczby mieszkańców, znajduje się powiat stargardzki – 119 340 osób oraz powiat – miasto Koszalin (we danych GUS miasto w 2009 r. zamieszkiwało 106 987 osób). Największe miasta regionu – Szczecin i Koszalin – mają największą gęstość zaludnienia (odpowiednio 1 352 os/km<sup>2</sup> oraz 1 284 os/km<sup>2</sup>). W Świnoujściu na km<sup>2</sup> mieszka 207 osób, w powiatach policki i kołobrzeskim ponad 100 os/km<sup>2</sup>. Najmniej zaludnionymi są powiaty: łobeski, choszczeński, wałecki, drawski, koszaliński (bez miasta Koszalin). Gęstość zaludnienia na tych terenach jest niższa niż 40 os/km<sup>2</sup>.

**Tab. 3. Liczba mieszkańców województwa w podziale na powiaty w 2009 r.**

	Liczba ludności	Gęstość zaludnienia [osoby/km <sup>2</sup> ]
Powiat łobeski	38063	36
Powiat pyrzycki	39930	55
Powiat m. Świnoujście	40765	207
Powiat kamieński	47769	48
Powiat białogardzki	48261	57
Powiat świdwiński	48470	44
Powiat choszczeński	49705	37
Powiat wałecki	54098	38
Powiat sławieński	57298	55
Powiat drawski	57485	33
Powiat gryficki	60595	60
Powiat koszaliński	65049	39
Powiat myśliborski	67074	57
Powiat policki	69087	104
Powiat szczecinecki	77053	44
Powiat kołobrzeski	77095	106
Powiat goleniowski	79937	49
Powiat gryfiński	82830	44
Powiat m. Koszalin	106987	1 284
Powiat stargardzki	119340	79
Powiat m. Szczecin	406307	1 352
<b>Ogółem</b>	1 693 198	74 os/km <sup>2</sup>

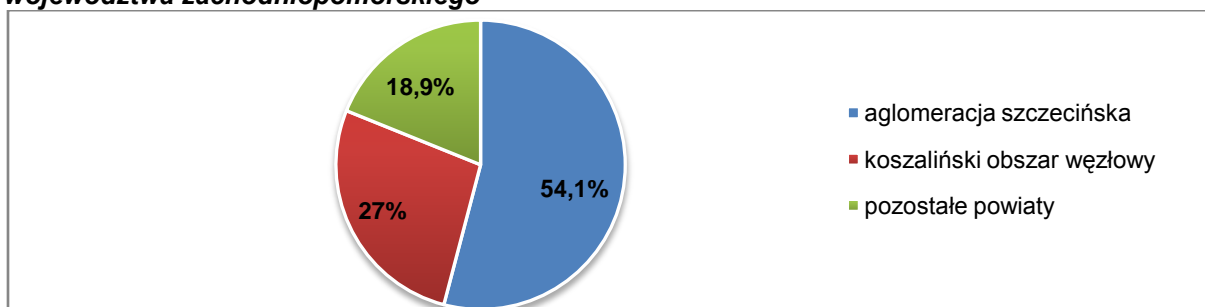
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

## DIAGNOZA SYTUACJI GOSPODARCZEJ W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM

### I. Struktura podmiotów gospodarczych w województwie zachodniopomorskim

Gospodarka województwa zachodniopomorskiego jest bardzo zróżnicowana pod względem przestrzennym. Dostępność rynku zbytu oraz niskie koszty dostarczania towarów i usług sprawiają, że prawie jedna trzecia przedsiębiorstw i małych firm prowadzi działalność w największych miejscowościach. Powoduje to, że potencjał gospodarczy województwa skupiony jest przede wszystkim w dwóch obszarach – aglomeracji szczecińskiej oraz w Koszalinie i okolicach<sup>8</sup>.

**Rys. 5. Procent podmiotów gospodarczych w poszczególnych obszarach gospodarczych województwa zachodniopomorskiego**



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

W skład **aglomeracji szczecińskiej** wchodzi miasta: Szczecin, Gryfice, Police, Goleniów, Gryfino, Stargard Szczeciński oraz Świnoujście. Na tym obszarze gospodarczym działa ponad połowa zarejestrowanych w województwie podmiotów gospodarczych (54,1%). Na terenie aglomeracji szczecińskiej główną rolę odgrywają przemysł, gospodarka morską, usługi oraz – ze względu na położenie w rejonie przygranicznym – obsługa ruchu tranzytowego.

Ponad połowa podmiotów gospodarczych z niniejszego obszaru zlokalizowanych jest w mieście Szczecin.

**Tab. 4. Podmioty gospodarcze zlokalizowane w aglomeracji szczecińskiej w 2009 r.**

	N	%
Powiat m. Szczecin	64 373	55,3
Powiat gryficki	7 658	6,6
Powiat policki	8 699	7,5
Powiat goleniowski	8 497	7,3
Powiat gryfiński	8 231	7,1
Powiat stargardzki	11 988	10,3
Powiat m. Świnoujście	6 895	5,9
Ogółem	116 341	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

W skład **koszalińskiego obszaru węzłowego** wchodzi miasta Koszalin i Kołobrzeg oraz powiaty: szczecinecki, białogardzki, a także sławieński. Na tym terenie główną rolę odgrywają przedsiębiorstwa przemysłowe i usługowe. Działające tu firmy stanowią 27% spośród wszystkich firm zarejestrowanych w województwie.

<sup>8</sup> Strategia...



Najwięcej przedsiębiorstw, które funkcjonują w niniejszym obszarze gospodarczym, zlokalizowanych jest w mieście Koszalin (31,9%), a także w powiecie kołobrzeskim (23,3%).

**Tab. 5. Podmioty gospodarcze zlokalizowane w koszalińskim obszarze węglowym w 2009 r.**

	N	%
Powiat m. Koszalin	18 542	31,9
Powiat koszaliński	6 905	11,9
Powiat kołobrzeski	13 542	23,3
Powiat szczecinecki	8 184	14,1
Powiat białogardzki	4 853	8,4
Powiat sławieński	6 061	10,4
Ogółem	58 087	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Na pozostałych terenach zlokalizowanych jest 18,9% wszystkich pomiotów gospodarczych zarejestrowanych w regionie. Spośród wszystkich występujących na tych terenach firm, najwięcej, bo 17,4% działa w obrębie powiatu kamieńskiego, który położony jest na morzem Bałtyckim.

**Tab. 6. Podmioty gospodarcze zlokalizowane w pozostałych powiatach województwa zachodniopomorskiego w 2009 r.**

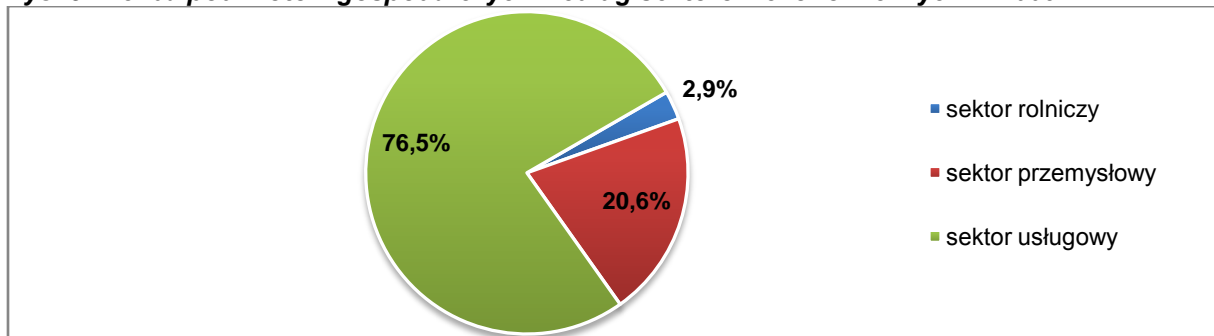
	N	%
Powiat drawski	5 798	14,3
Powiat świdwiński	4 450	10,9
Powiat walecki	5 900	14,5
Powiat choszczeński	3 986	9,8
Powiat myśliborski	6 491	16
Powiat pyrzycki	3 750	9,2
Powiat łobeski	3 223	7,9
Powiat kamieński	7 054	17,4
Ogółem	40 652	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Cechą charakterystyczną gospodarki regionu jest nie tylko skupienie największego potencjału przedsiębiorstw na terenie dwóch wymienionych wyżej obszarów, lecz również znaczne zróżnicowanie pod względem rodzaju działalności. Obszar pojezierzy w południowej i południowo – wschodniej części województwa odznacza się walorami turystycznymi, co stanowi potencjał działalności małych i średnich przedsiębiorstw, natomiast powiaty położone we wschodniej i środkowej części województwa stanowią (ze względu na żyzność gleby) obszar gospodarki rolnej oraz przemysłu rolno – spożywczego.

Na terenie województwa 76,5% podmiotów gospodarczych działa w sektorze usługowym, 20,6% w przemysłowym, a 2,9% w sektorze rolniczym.

Rys. 6. Liczba podmiotów gospodarczych według sektorów ekonomicznych w 2009 r.



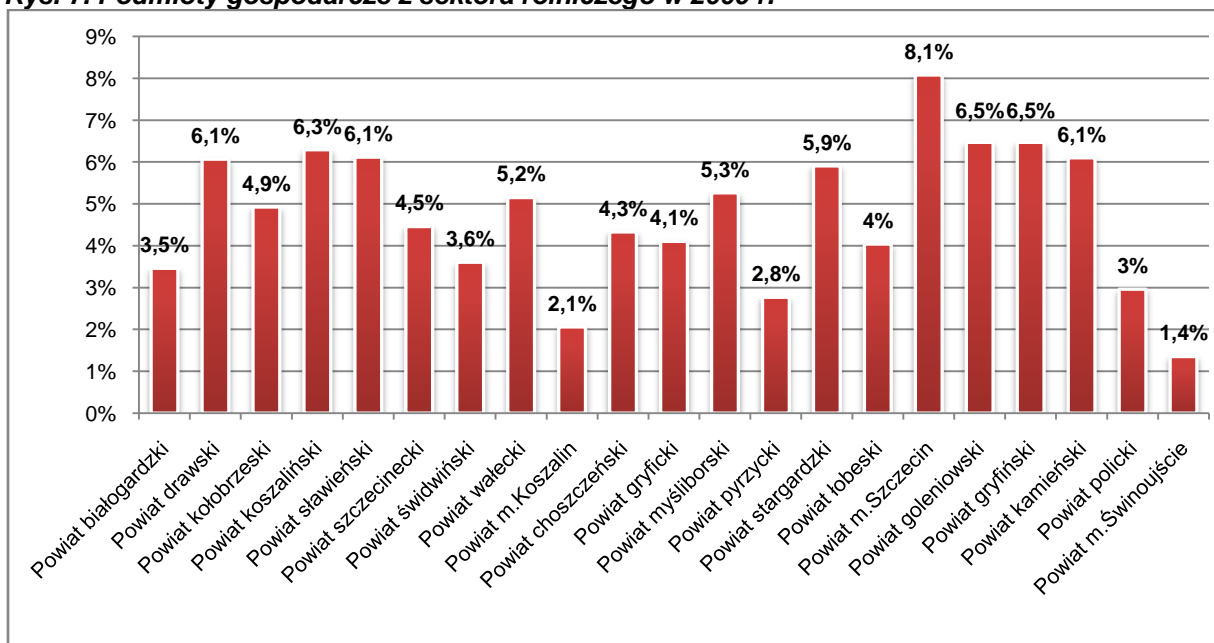
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Do sektora rolniczego zalicza się następujące sekcje PKD 20049:

- **sekcja A:** rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo (w tym: uprawy rolne, ogrodnictwo włączając warzywnictwo; chów i hodowla zwierząt; uprawy rolne połączone z chowem i hodowlą zwierząt; działalność usługowa związana z uprawami rolnymi, chowem i hodowlą zwierząt; gospodarka łowiecka, hodowla i pozyskiwanie zwierząt łownych, włączając działalność usługową; leśnictwo, włączając działalność usługową;),
- **sekcja B:** rybactwo, włączając działalność usługową.

W sektorze rolniczym w 2009 r. działało 6 212 przedsiębiorstw. Struktura niniejszego sektora w podziale na powiaty w województwie zachodniopomorskim jest w rozłożona równomiernie (rysunek 7). Najwięcej tego typu firm zlokalizowanych jest w Szczecinie, a najmniej w Świnoujściu.

Rys. 7. Podmioty gospodarcze z sektora rolniczego w 2009 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Do sektora przemysłowego zaliczamy następujące sekcje PKD 2004:

- **sekcja C:** górnictwo i wydobywanie,
- **sekcja D:** przetwórstwo przemysłowe (produkcja artykułów spożywczych, napojów i wyrobów tytoniowych; produkcja wyrobów włókienniczych i odzieży; produkcja skór wyprawionych)

9 sekcje PKD wg GUS

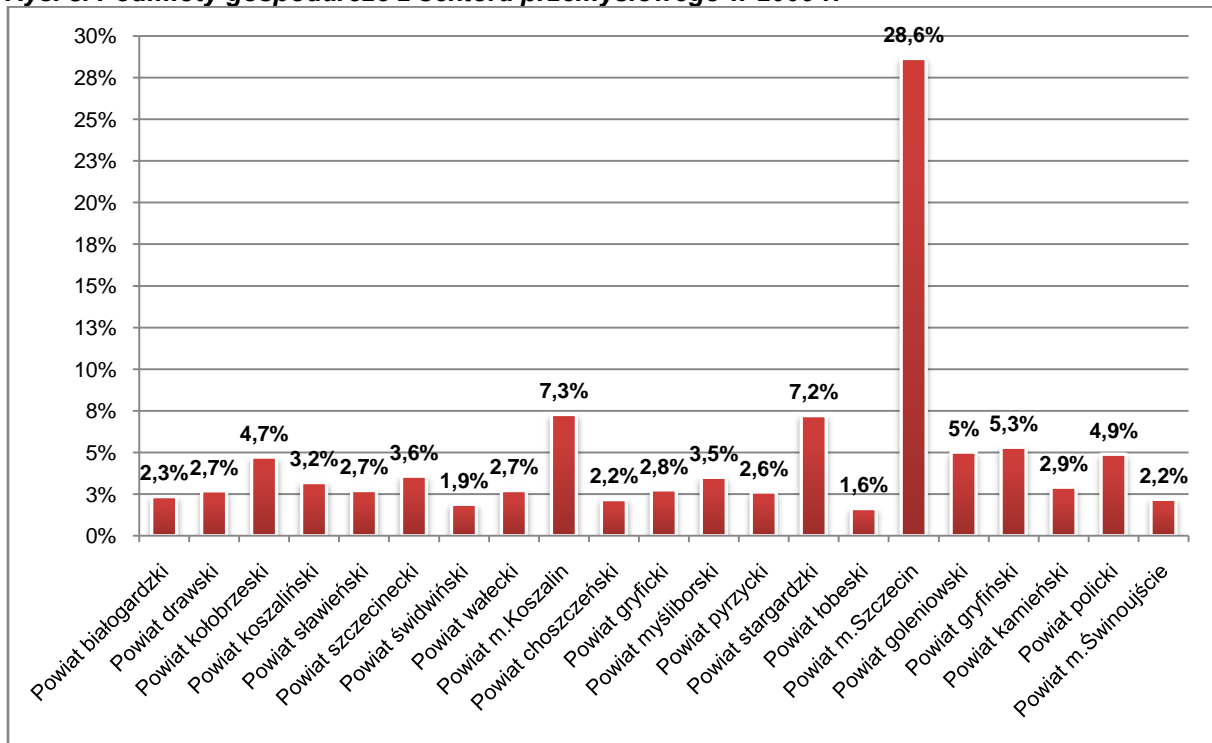


*i wyrobów ze skór wyprawionych; produkcja drewna i wyrobów z drewna; produkcja masy włóknistej, papieru oraz wyrobów z papieru; działalność publikacyjna i poligraficzna; wytwarzanie koks, produktów rafinacji ropy naftowej i paliw jądrowych; produkcja wyrobów chemicznych; produkcja wyrobów z pozostałych surowców niemetalicznych; produkcja metali i wyrobów z metali; produkcja maszyn i urządzeń, gdzie indziej niesklasyfikowana; produkcja urządzeń elektrycznych i optycznych; produkcja sprzętu transportowego; produkcja, gdzie indziej niesklasyfikowana),*

- **sekcja E:** wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę,
- **sekcja F:** budownictwo.

W sektorze przemysłowym w 2009 r. funkcjonowało 44 357 podmiotów gospodarczych. Najwięcej firm o charakterze przemysłowym zlokalizowanych jest w Szczecinie (28,6% spośród wszystkich firm niniejszego sektora). Następnie największa liczba tychże przedsiębiorstw znajduje się w Koszalinie (7,3%) oraz w powiecie stargardzkim (7,2%). Najmniejszy udział firm przemysłowych w 2009 r. odnotowano w powiecie łobeskim i świdwińskim (rysunek 8).

**Rys. 8. Podmioty gospodarcze z sektora przemysłowego w 2009 r.**



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Do sektora usługowego zaliczamy następujące sekcje PKD 2004:

- **sekcja G:** handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego (w tym: sprzedaż, obsługa i naprawa pojazdów samochodowych i motocykli; sprzedaż detaliczna paliw do pojazdów samochodowych; handel hurtowy i komisowy, z wyłączeniem handlu pojazdami samochodowymi, motocyklami; handel detaliczny, z wyłączeniem sprzedaży pojazdów samochodowych, motocykli; naprawa artykułów użytku osobistego i domowego),
- **sekcja H:** hotele i restauracje,

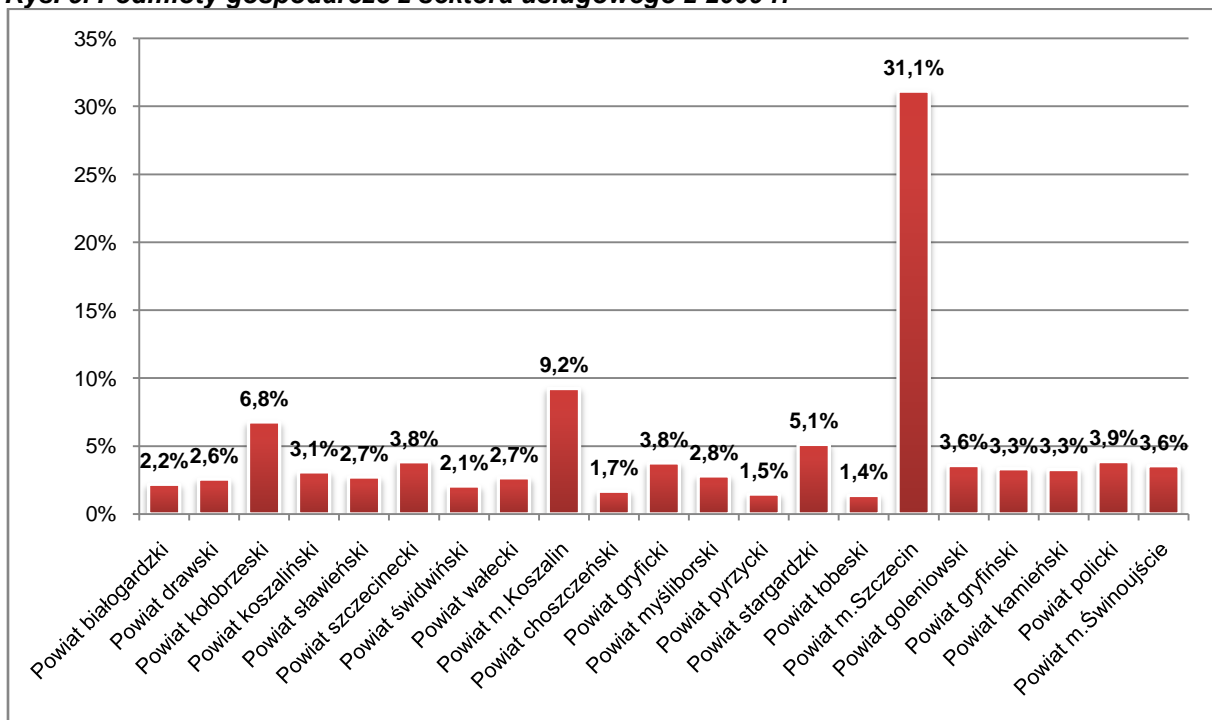




- **sekcja I:** transport, gospodarka magazynowa i łączność (w tym: transport lądowy, transport rurociągowy; transport wodny, transport lotniczy, działalność wspomagająca transport, działalność związana z turystyką; poczta i telekomunikacja;),
- **sekcja J:** pośrednictwo finansowe (w tym: pośrednictwo finansowe, z wyłączeniem ubezpieczeń i funduszy emerytalno-rentowych; ubezpieczenia oraz fundusze emerytalno-rentowe, bez gwarantowanej prawnie opieki społecznej; działalność pomocnicza związana z pośrednictwem finansowym i ubezpieczeniami),
- **sekcja K:** obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej (w tym: obsługa nieruchomości; wynajem maszyn i urządzeń bez obsługi oraz wypożyczanie artykułów użytku osobistego i domowego; informatyka, działalność badawczo – rozwojowa, działalność gospodarcza pozostała),
- **sekcja L:** administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i powszechne ubezpieczenie zdrowotne,
- **sekcja M:** edukacja,
- **sekcja N:** ochrona zdrowia i pomoc społeczna,
- **sekcja O:** działalność usługowa komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała;
- **sekcja P:** gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników,
- **sekcja Q:** organizacje i zespoły eksterytorialne.

Najwięcej przedsiębiorstw na Pomorzu Zachodnim działa w sektorze usług. W 2009 r. firm usługowych było 164 511. Podobnie jak w przypadku pozostałych sektorów, tak i tu najwięcej tego typu przedsiębiorstw zlokalizowanych jest w Szczecinie (31,1%). Rozkład tej zmiennej przedstawiony został na poniżej zamieszczonym rysunku 9.

**Rys. 9. Podmioty gospodarcze z sektora usługowego z 2009 r.**



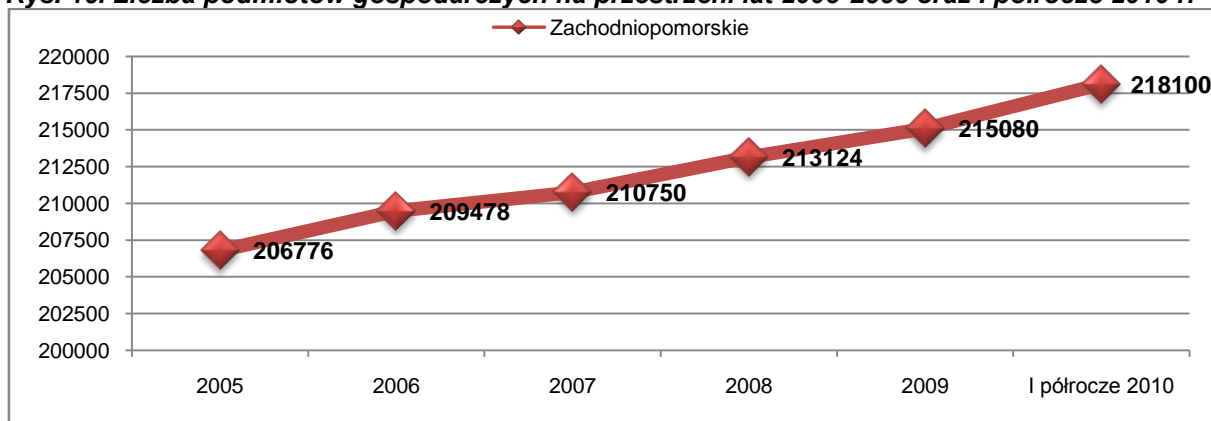
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Na terenie województwa zachodniopomorskiego w 2009 r. funkcjonowało 215 080 podmiotów gospodarczych. Z poniżej zamieszczonego wykresu wynika, iż według danych GUS, liczba



zarejestrowanych w województwie firm wzrasta. W ciągu ostatnich 5 lat liczba przedsiębiorstw wzrosła o około 4%. Według raportu „Bieżący monitoring kluczowych procesów regionalnej gospodarki w I półroczu 2010 r.” opracowanego przez Zespół Zachodniopomorskiego Obserwatorium Gospodarki rejestr REGON obejmował 218,1 tys. podmiotów gospodarki narodowej, tj. o 2,2% więcej niż w analogicznym okresie roku ubiegłego.

**Rys. 10. Liczba podmiotów gospodarczych na przestrzeni lat 2005-2009 oraz I półrocze 2010 r.**



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS oraz „Bieżący monitoring kluczowych procesów regionalnej gospodarki w I półroczu 2010 r.”

Z analizy danych zgromadzonych przez GUS wynika, iż w województwie zachodniopomorskim w 2009 r. zarejestrowanych było 6 842 przedsiębiorstw działających w sektorze publicznym, co stanowi 3,2% wszystkich firm w regionie. Liczba podmiotów sektora publicznego od 2006 roku systematycznie maleje, z tym że w 2008 r. spadek ten był dość wysoki, gdyż liczebność tychże firm zmalała o 1542 (tabela 7).

Jeśli zaś chodzi o przedsiębiorstwa z sektora prywatnego, to w 2009 r. takich firm w regionie zarejestrowanych było 208 238 (96,8%). Liczba firm prywatnych z roku na rok wzrasta – w porównaniu z rokiem 2008 liczba ta wzrosła o 2 110.

**Tab. 7. Liczba podmiotów gospodarczych w województwie zachodniopomorskim pod względem sektora własności**

	2005	2006	2007	2008	2009
sektor publiczny	8 271	8 507	8 538	6 996	6 842
sektor prywatny	198 505	200 971	202 212	206 128	208 238
Ogółem	206 776	209 478	210 750	213 124	215 080

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Analizując strukturę podmiotów gospodarki narodowej pod względem wielkości zatrudnienia, w zachodniopomorskim dominują przedsiębiorstwa mikro. Stanowiły one w 2009 r. 96,1% ogółu funkcjonujących tu przedsiębiorstw (tabela 8). Liczba mikro przedsiębiorstw w regionie z roku na rok stopniowo wzrasta. Podobnie sytuacja ma się co do przedsiębiorstw zatrudniających od 10 do 49 pracowników. Jeśli zaś chodzi o firmy, które zatrudniają powyżej 1000 pracowników – tzw. firmy wielkie - to analizując dane GUS można zauważyć, że firm tych z roku na rok ubywa. Od 2005 roku liczba wielkich przedsiębiorstw zmalała o ponad 17%, tj. o 5 firm. Podobnie kształtuje się również struktura firm dużych, zatrudniających od 250 do 999 pracowników.



**Tab. 8. Liczba podmiotów gospodarczych według wielkości na przestrzeni lat 2005-2009**

	0 - 9	10-49	50-249	250-999	powyżej 1000	Ogółem
2005	198871	6389	1339	148	29	206776
2006	201532	6453	1319	146	28	209478
2007	202745	6516	1322	140	27	210750
2008	205065	6561	1331	141	26	213124
2009	206741	6806	1369	140	24	215080

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Analizując strukturę podmiotów gospodarczych pod względem wielkości przedsiębiorstwa, można zauważyć, że w każdym powiecie dominują firmy mikro, czyli takie, które zatrudniają do 9 pracowników. Ponadto liczba podmiotów gospodarki narodowej jest zbliżona w każdym powiecie, z wyjątkiem miasta Szczecin. Jeśli chodzi o przedsiębiorstwa wielkie, zatrudniające powyżej 1000 pracowników, to ich największe skupisko znajduje się w Szczecinie (50%), a następnie w Koszalinie (12,5%), powiecie stargardzkim (8,3%), powiecie szczecineckim (8%) oraz po jednej takiej firmie w powiatach: wałeckim, goleniowskim, gryfińskim, polickim oraz w Świnoujściu (tabela 9).

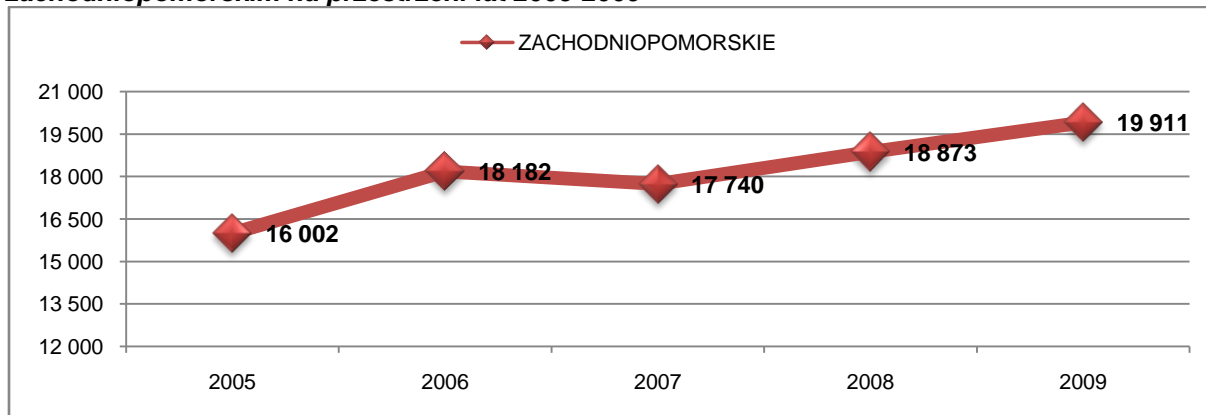
**Tab. 9. Liczba podmiotów gospodarczych wg wielkości przedsiębiorstwa w poszczególnych powiatach województwa zachodniopomorskiego w 2009 r.**

Powiat	0 - 9		10 - 49		50 - 249		250 - 999		1000 i więcej	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
białogardzki	4675	2,3	144	2,1	33	2,4	1	0,7	0	0
drawski	5583	2,7	175	2,6	36	2,6	4	2,9	0	0
kołobrzeski	13117	6,3	356	5,2	62	4,5	7	5	0	0
koszaliński	6653	3,2	215	3,2	37	2,7	0	0	0	0
sławiński	5823	2,8	203	3	32	2,3	3	2,1	0	0
szczecinecki	7866	3,8	257	3,8	55	4	4	2,9	2	8
świdwiński	4248	2,1	167	2,5	31	2,3	4	2,9	0	0
wałecki	5673	2,7	184	2,7	38	2,8	4	2,9	1	4,2
m. Koszalin	17943	8,7	463	6,8	113	8,3	20	14,3	3	12,5
choszczeński	3770	1,8	178	2,6	36	2,6	2	1,4	0	0
gryficki	7369	3,6	240	3,5	44	3,2	5	3,6	0	0
myśliborski	6148	3	292	4,3	49	3,6	2	1,4	0	0
pyrzycki	3580	1,7	140	2,1	28	2	2	1,4	0	0
stargardzki	11498	5,6	387	5,7	94	6,9	7	5	2	8,3
łobeski	3077	1,5	133	2	12	0,9	1	0,7	0	0
m. Szczecin	61931	30	1955	28,7	418	30,5	57	40,7	12	50
goleniowski	8089	3,9	328	4,8	73	5,3	6	4,3	1	4,2
gryfiński	7871	3,8	292	4,3	65	4,7	2	1,4	1	4,2
kamieński	6800	3,3	216	3,2	36	2,6	2	1,4	0	0
policki	8336	4	313	4,6	45	3,3	4	2,9	1	4,2
m. Świnoujście	6691	3,2	168	2,5	32	2,3	3	2,1	1	4,2
Ogółem	206741	100	6806	100	1369	100	140	100	24	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Na przestrzeni ostatnich 5 lat, można zaobserwować, że w województwie zachodniopomorskim powstaje coraz więcej nowych firm. Wyjątkiem był rok 2007, w którym to liczba nowozarejestrowanych firm spadła o 2,4% w porównaniu z rokiem poprzednim (rysunek 11).

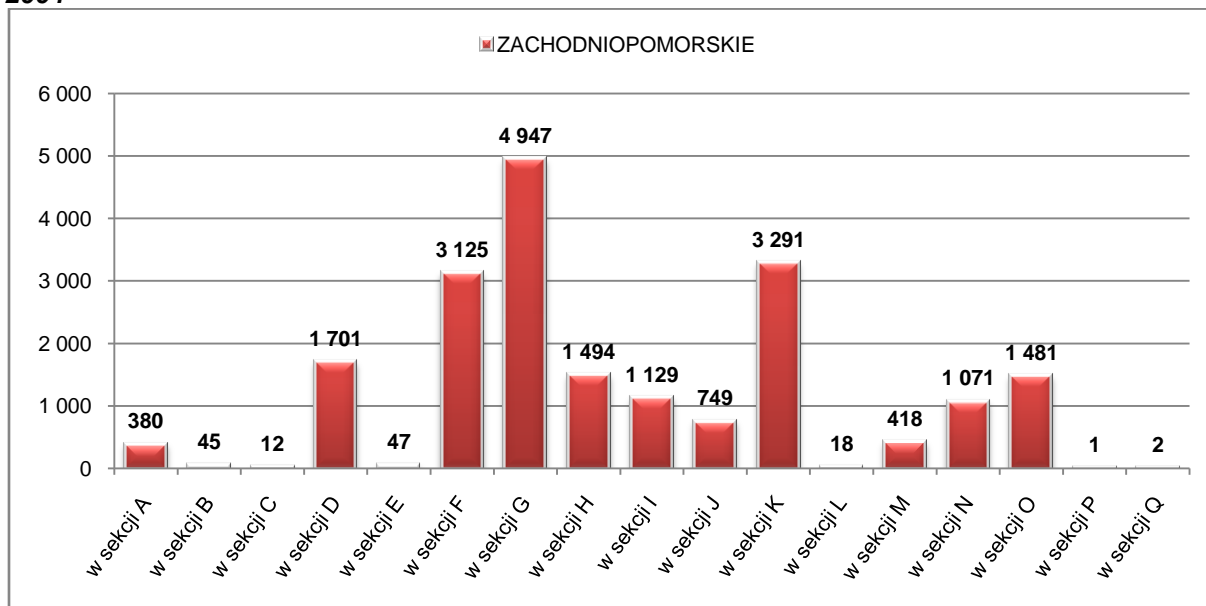
**Rys. 11. Liczba nowozarejestrowanych podmiotów gospodarczych w województwie zachodniopomorskim na przestrzeni lat 2005-2009**



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Nowopowstałe przedsiębiorstwa najczęściej działają w ramach sekcji G - handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego – 24,8% spośród wszystkich nowo zarejestrowanych firm, K - obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej – 16,5% oraz w sekcji F – budownictwo (15,7%).

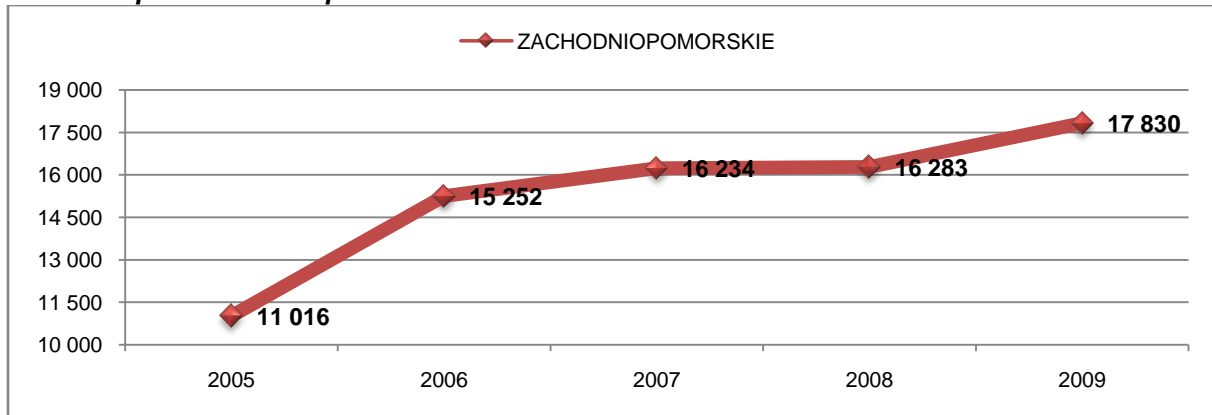
**Rys. 12. Liczba nowozarejestrowanych podmiotów gospodarczych w 2009 r. wg sekcji PKD 2004**



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Mimo, że na Pomorzu Zachodnim liczba noworejestrowanych przedsiębiorstw z roku na rok wzrasta, to również obserwuje się zwiększenie liczby wyrejestrowań. W 2009 r. wyrejestrowanych zostało z systemu REGON 17 830 firm (rysunek 13).

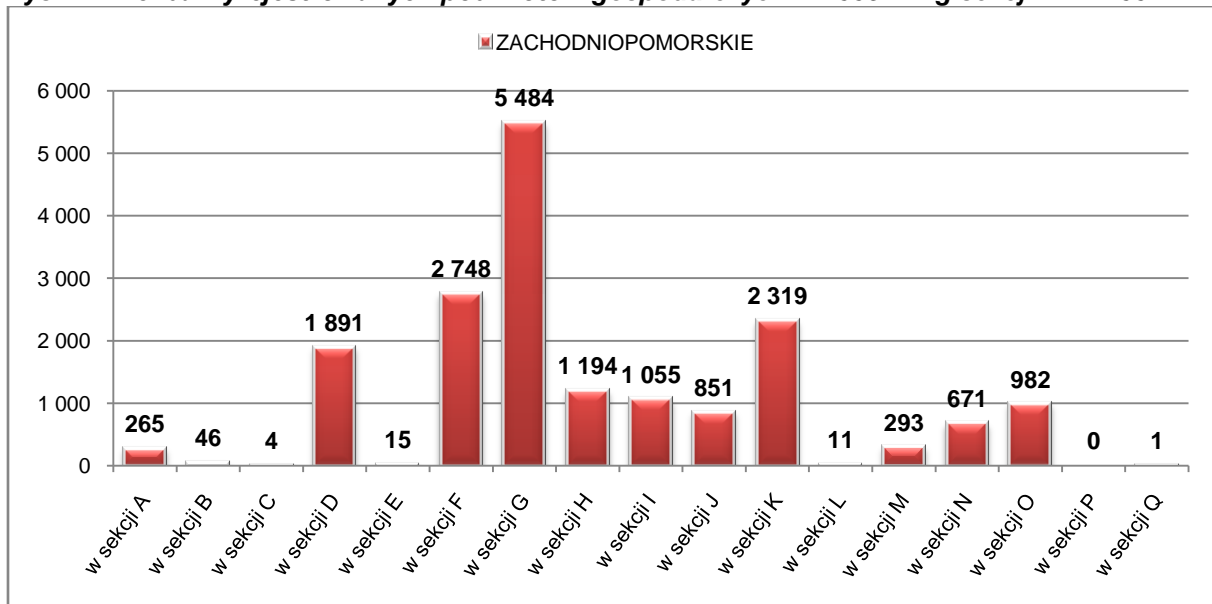
**Rys. 13. Liczba wyrejestrowanych podmiotów gospodarczych w województwie zachodniopomorskim na przestrzeni lat 2005-2009**



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Najwięcej wyrejestrowań firm w województwie zachodniopomorskim obserwuje się w sekcji PKD „G” - handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, motocykli. Liczba tych podmiotów wynosi 5484, co stanowi 30,7% spośród wszystkich wyrejestrowanych firm. W następnej kolejności wyrejestrowania dotyczą sekcji F – budownictwo – 15,4% oraz sekcji K - obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej – 13%.

**Rys. 14. Liczba wyrejestrowanych podmiotów gospodarczych w 2009 r. wg sekcji PKD 2004**



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Porównując liczbę firm noworejestrowanych i wyrejestrowywanych z systemu REGON w 2009 r. w województwie zachodniopomorskim, można zauważyć, że więcej firm jednak rozpoczyna swą działalność, niż kończy. Mimo to, różnica między liczbą nowopowstałych firm, a liczbą firm które zostały wyrejestrowane z roku na rok maleje, co może świadczyć o tym, że prowadzenie działalności gospodarczej w regionie nie jest opłacalne, a przedsiębiorcy nie potrafią uczynić swojej firmy konkurencyjną na rynku.



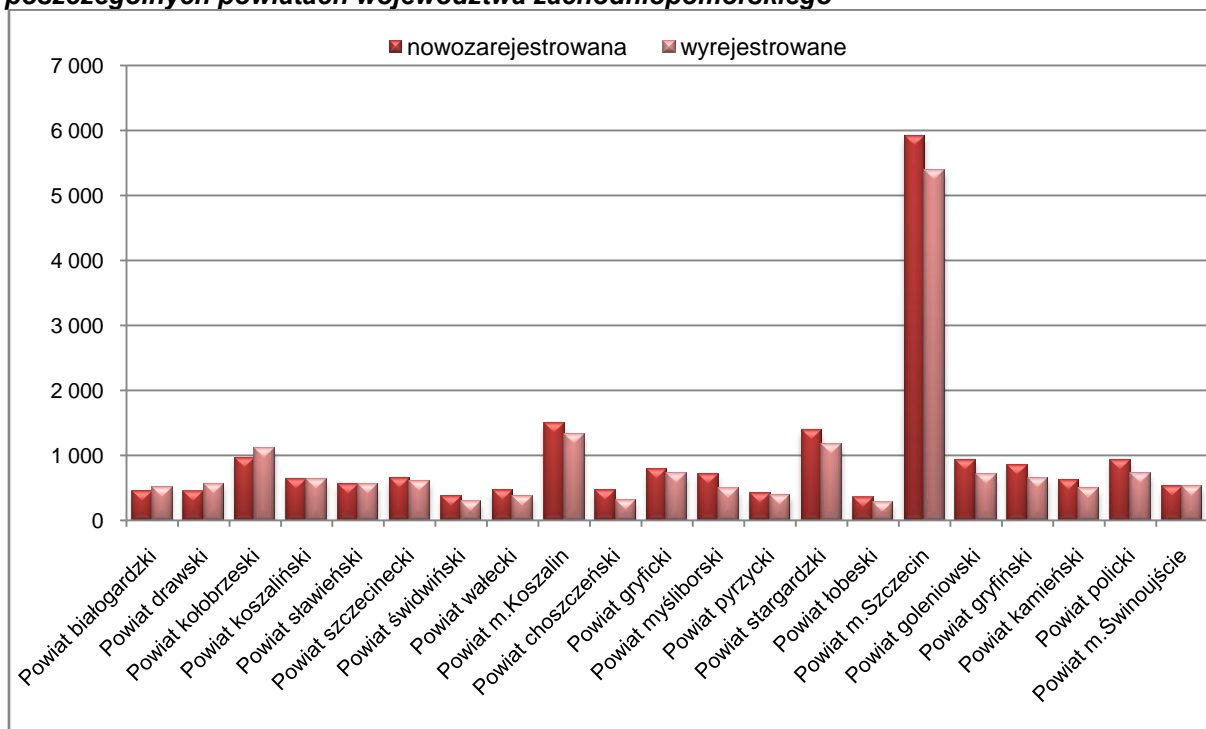
**Tab. 10. Stosunek nowozarejestrowanych podmiotów gospodarczych do wyrejestrowanych w 2009 r.**

	2005	2006	2007	2008	2009
nowozarejestrowane podmioty	16002	18182	17740	18873	19911
wyrejestrowane podmioty	11016	15252	16234	16283	17830
<b>bilans</b>	4986	2930	1506	2590	2081

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Analizując dane GUS z 2009 r. dotyczące rejestrowań i wyrejestrowań z systemu REGON w poszczególnych powiatach województwa zachodniopomorskiego, można zaobserwować, że w większości powiatów różnica między liczbą zarejestrowań a wyrejestrowań utrzymuje się na podobnym poziomie. Bilans ujemny odnotowuje się w powiatach: białogardzkim, drawskim oraz kołobrzesckim.

**Rys. 15. Liczba podmiotów noworejestrowanych i wyrejestrowywanych w 2009 r. w poszczególnych powiatach województwa zachodniopomorskiego**



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS



## II. Atrakcyjność inwestycyjna województwa zachodniopomorskiego

Jednym z czynników decydujących o nowoczesności i konkurencyjności gospodarki jest obecność innowacyjnych przedsiębiorstw. Przedsiębiorstwo innowacyjne to takie, które wprowadziło na rynek przynajmniej jedną innowację techniczną (nowy bądź ulepszony produkt bądź nowy lub ulepszony proces technologiczny), natomiast działalność innowacyjna to szereg działań o charakterze naukowym (badawczym), technicznym, organizacyjnym, finansowym i handlowym, których celem jest opracowanie i wdrożenie nowych lub istotnie ulepszonych wyrobów i procesów, przy czym wyroby te i procesy są nowe przynajmniej z punktu widzenia wprowadzającego je przedsiębiorstwa. Działalność inwestycyjna może być prowadzona przez samo przedsiębiorstwo na jego własnym terenie (wewnątrz firmy) lub może polegać na nabyciu dóbr, usług lub wiedzy ze źródeł zewnętrznych.<sup>10</sup>

Na terenie województwa zachodniopomorskiego istnieje **Regionalny System Innowacji – RSI**, czyli sieć współpracy pomiędzy organizacjami i instytucjami, działającymi w regionie, których celem jest rozwój innowacyjności tego regionu, poprzez wspieranie potencjału innowacyjnego przedsiębiorstw.

Do instytucji, które tworzą RSI zaliczamy m.in.:

- władze wojewódzkie i samorządowe,
- agencje rozwoju regionalnego,
- wyższe uczelnie,
- instytuty badawczo – rozwojowe,
- ośrodki innowacji i przedsiębiorczości,
- ośrodki doradztwa,
- stowarzyszenia twórcze i zawodowe,
- instytucje finansowe,
- firmy konsultingowe,
- firmy produkcyjne i usługowe oraz ich zaplecze badawczo - rozwojowe<sup>11</sup>

Istotą RSI jest budowanie trwałego partnerstwa pomiędzy uniwersytetami, instytucjami badawczymi, przedsiębiorstwami, przemysłem, dostawcami usług finansowych i doradczych, władzami samorządowymi oraz instytucjami użyteczności publicznej i rozwijania specyficznych umiejętności pracowników w zakresie badań i innowacji.

Do istotnych elementów infrastruktury RSI zaliczmy:

- klastry,
- parki przemysłowe,
- parki technologiczne,
- specjalne strefy ekonomiczne ,
- inkubatory przedsiębiorczości,
- centra innowacji,
- preinkubatory,
- platformy produktowo-technologiczne

Klastry to zlokalizowane na wyodrębnionym terenie sieci wzajemnie powiązanych przedsiębiorstw, ich dostawców i klientów, instytucji naukowych i edukacyjnych, specjalnych agencji rządowych i tzw. instytucji pomostowych, świadczących usługi techniczne i konsultacyjne oraz instytucji finansowych i ubezpieczeniowych; klastry to systemy innowacyjne oparte głównie o transfer wiedzy w oparciu o bezpośrednie kontakty ludzi.

<sup>10</sup><http://www.institut.info/IIIkonf/referaty/2b/M.Dziembala%20Regionalna%20Strategia%20Innowacji%20Krak%F3w%2011.01.07.pdf>, 13.10.2010 r.

<sup>11</sup><http://ekonom.univ.gda.pl/business/materialy/spk/1/3.Regionalny%20System%20Innowacji.doc.>, 22.06.2010 r.



W województwie zachodniopomorskim zostały utworzone następujące klastry:

- chemiczny,
- drzewno – meblarski,
- spożywczy,
- rybny,
- ITC.

Park przemysłowy to wyodrębniony celowo obszar wykorzystujący lokalną infrastrukturę po restrukturyzowanych lub likwidowanych przedsiębiorcach umożliwiający podejmowanie działalności gospodarczej, przede wszystkim przez małe i średnie przedsiębiorstwa. Natomiast park technologiczny jest to zespół wyodrębnionych nieruchomości wraz z infrastrukturą techniczną, utworzony w celu dokonywania przepływu wiedzy i technologii pomiędzy jednostkami naukowymi.

**Rys. 16. Parki przemysłowe i technologiczne w Polsce**



Źródło: [http://www.paiz.gov.pl/pl?lang\\_id=11](http://www.paiz.gov.pl/pl?lang_id=11)

W województwie zachodniopomorskim zlokalizowanych jest 6 parków przemysłowych i technologicznych:

1. **Park Naukowo-Technologiczny Politechniki Koszalińskiej** (głównym celem działalności jest zwiększenie efektywności wykorzystania wyników badań naukowych dla potrzeb gospodarki poprzez tworzenie i transfer nowoczesnych technologii i rozwiązań innowacyjnych do praktyki gospodarczej i społecznej oraz tworzenie warunków do powstawania i rozwoju przedsiębiorstw innowacyjnych).
2. **Goleniowski Park Przemysłowy (GPP)** jest w pełni uzbrojonym technicznie terenem o powierzchni 400 ha, przeznaczonym pod obiekty produkcyjne i usługi przemysłowe.
3. **Policki Park Przemysłowy - Infrapark Police** - głównym celem utworzenia Parku było stworzenie atrakcyjnego, zgodnego ze standardami i prawem UE obszaru intensywnego gospodarowania dla podmiotów gospodarczych, wyróżniającego się dogodną lokalizacją, nowoczesną infrastrukturą oraz profesjonalnymi usługami wspomagającymi wszelkie przedsięwzięcia gospodarcze.



4. **Szczeciński Park Naukowo-Technologiczny Spółka z o. o.** (celem Parku jest osiągnięcie wzrostu produkcji w regionie opartej na nowych, innowacyjnych technologiach oraz wzrost zatrudnienia w regionie).
5. **Park Przemysłowy Nowoczesnych Technologii w Stargardzie Szczecińskim** (głównym celem Parku jest wsparcie rozwoju zaawansowanych technologii jako branż regionalnej szansy Województwa Zachodniopomorskiego, stworzenie nowych miejsc pracy na bazie pozyskanych inwestycji bezpośrednich, oraz nawiązanie współpracy pomiędzy przedsiębiorstwami, samorządem terytorialnym, uczelniami wyższymi oraz instytucjami otoczenia biznesu).
6. **Stargardzki Park Przemysłowy** (a terenie parku znajdują się obszary zabudowane obiektami przemysłowymi, pozostałymi po likwidowanych lub restrukturyzowanych przedsiębiorstwach oraz tereny niezabudowane, przygotowywane dla nowych inwestycji).

Na obszarze województwa zachodniopomorskiego zlokalizowane są trzy specjalne strefy ekonomiczne, które mają na celu wspieranie rozwoju ich regionów poprzez stosowanie rozwiązań uwzględniających i wykorzystujących szczególnie uwarunkowania regionu oraz tworzenie warunków dla trwałego rozwoju gospodarczego zorientowanego na dojrzałą gospodarkę rynkową.<sup>12</sup>

1. **Kostrzyńsko – Słubicka Specjalna Strefa Ekonomiczna (KSSSE. S.A.)**, która usytuowana jest na terenie województw wielkopolskiego, lubuskiego i zachodniopomorskiego. Zajmuje powierzchnię ponad 1 258 ha. Strefa składa się z 25 podstref, z których Police, Goleniów, Gryfino i Karlino zajmują ponad 204 ha w województwie zachodniopomorskim. Dominującą rolę odgrywa tu przemysł chemiczny, mechaniczny, włókienniczy, drzewny, papierniczy, maszynowy, budowlany oraz spożywczy.

Rys. 17. Tereny inwestycyjne KSSSE S.A.



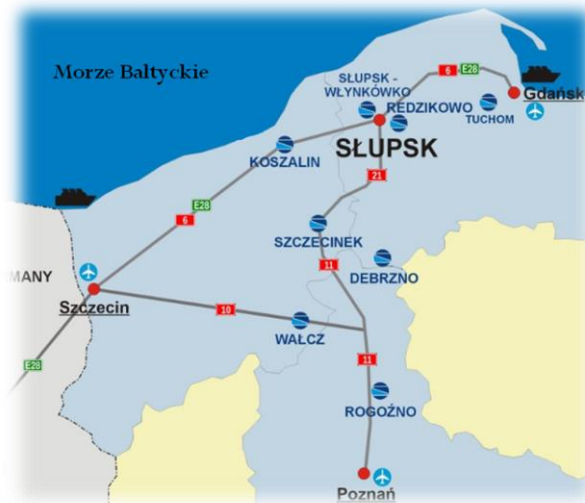
Źródło: <http://www.kssse.pl>

2. **Słupska Specjalna Strefa Ekonomiczna (SSSE)** zlokalizowana jest na terenie województw: pomorskiego, zachodniopomorskiego oraz wielkopolskiego i zajmuje łączną powierzchnię ponad 400 ha. Zarządzającym Strefą została Pomorska Agencja Rozwoju Regionalnego S.A. z siedzibą w Słupsku. SSSE składa się z 8 podstref inwestycyjnych położonych w Regionie

<sup>12</sup> Projekt aktualizacji programu rozwoju pn. „Regionalna Strategia Innowacji Województwa Zachodniopomorskiego na lata 2011-2020”

Środkowopomorskim, z których 3 podstrefy: Koszalin, Szczecinek i Wałcz zajmują ponad 200 ha województwa zachodniopomorskiego. Inwestorzy SSSE reprezentują różne branże, m.in.: przetwórstwo tworzyw sztucznych, przetwórstwo rybne, motoryzację, przetwórstwo drzewne, usługi transportowo - logistyczne oraz magazynowe.

**Rys. 18. Mapa podstref SSSE**



Źródło: <http://www.sse.slupsk.pl/>

3. Pomorska Specjalna Strefa Ekonomiczna (PSSE) znajduje się na terenie województw pomorskiego, kujawsko-pomorskiego i zachodniopomorskiego i zajmuje powierzchnię ponad 1220 ha. Zarządzającym Strefą jest Pomorska Specjalna Strefa Ekonomiczna Sp. z o.o. z siedzibą w Sopocie. PSSE składa się z 15 podstref, z których podstrefa Stargard Szczeciński zajmuje 170 ha województwa zachodniopomorskiego.

**Rys. 19. Podstrefy PSSE**



Źródło: <http://strefa.gda.pl/index.php>



Kolejnym składnikiem infrastruktury innowacyjności są inkubatory przedsiębiorczości, czyli instytucje wyposażone w przestrzeń produkcyjno – biurową, infrastrukturę i kwalifikowaną kadrę, udzielającą pomocy w zakładaniu firmy oraz w jej przetrwaniu w pierwszym okresie funkcjonowania. Inkubator przedsiębiorczości to forma udzielania pomocy młodym firmom oraz indywidualnym przedsiębiorcom, którzy posiadając pomysł na innowacyjną technologię, usługę, itp. nie dysponują wystarczającą ilością środków finansowych na jego realizację.

**Inkubatory w województwie zachodniopomorskim:**

- Stowarzyszenie Przedsiębiorców i Kupców Bornego Sulinowa,
- Koszaliński Inkubator Przedsiębiorczości Sp. z o.o.,
- Szczecińska Fundacja Talent - Promocja - Postęp,
- Stowarzyszenie na Rzecz Rozwoju Powiatu Sławińskiego,
- Stowarzyszenie Inicjatyw Społeczno-Gospodarczych w Białogardzie,
- Zachodniopomorskie Stowarzyszenie Rozwoju Gospodarczego – Szczecińskie Centrum Przedsiębiorczości,
- Akademicki Inkubator Przedsiębiorczości Politechniki Koszalińskiej,
- Akademicki Inkubator Przedsiębiorczości przy Uniwersytecie Szczecińskim,
- Akademicki Preinkubator Przedsiębiorczości przy Akademickim Inkubatorze Przedsiębiorczości Uniwersytetu Szczecińskiego,
- Akademicki Inkubator Przedsiębiorczości przy Zachodniopomorskim Uniwersytecie Technologicznym,
- Zachodniopomorska Agencja Rozwoju Regionalnego S.A.

Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową co roku ocenia regiony pod względem przestrzennego zróżnicowania atrakcyjności inwestycyjnej Polski dla potencjalnych inwestorów.

W tej ocenie województwo zachodniopomorskie w 2009 r. zajęło 6 miejsce. Od 2005 do 2008 r. region Pomorza Zachodniego zajmował 8 miejsce. Z poniżej zamieszczonej tabeli 12 wynika, iż tylko województwo zachodniopomorskie w ciągu ostatnich pięciu lat poprawiło swoją pozycję w rankingu aż o dwa punkty. Jest to duże osiągnięcie, biorąc pod uwagę, iż pozycja poszczególnych województw zmieniała się przeważnie tylko o jeden punkt w dół lub w górę.

**Tab. 11. Zmiany atrakcyjności inwestycyjnej województw w latach 2005-2009**

	Pozycja w rankingu 2005	Pozycja w rankingu 2006	Pozycja w rankingu 2007	Pozycja w rankingu 2008	Pozycja w rankingu 2009	Zmiana pozycji 2009 - 2008
śląskie	1	1	1	1	1	0
dolnośląskie	4	3	2	3	2	+1
mazowieckie	2	2	3	2	3	-1
wielkopolskie	5	5	5	4	4	0
małopolskie	3	4	4	5	5	0
zachodniopomorskie	8	8	8	8	6	+2
pomorskie	7	6	7	6	7	-1
łódzkie	6	7	6	7	8	-1
lubuskie	10	10	10	9	9	0
opolskie	9	9	9	10	10	0
kujawsko - pomorskie	12	11	11	11	11	0
warmińsko - mazurskie	13	12	13	13	12	+1
podkarpackie	11	13	12	12	13	-1



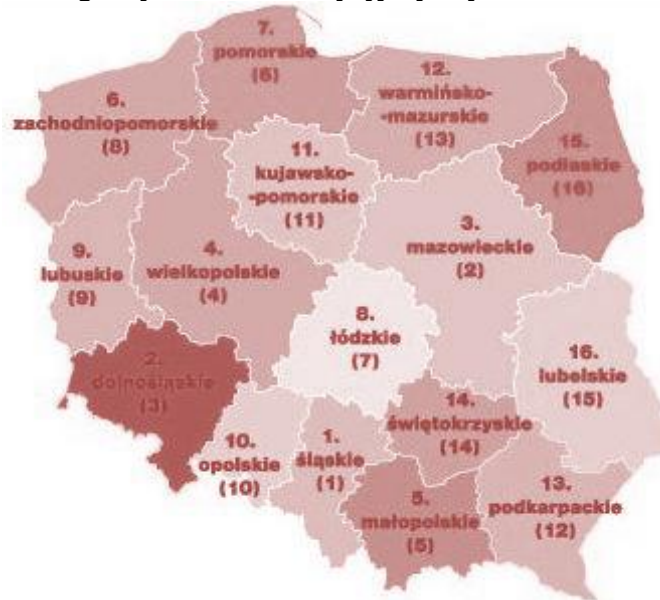
świętokrzyskie	14	14	14	14	14	0
podlaskie	16	16	16	16	15	+1
lubelskie	15	15	15	15	16	-1

Źródło: opracowanie IBnGR

Atrakcyjność inwestycyjną należy przeanalizować, biorąc pod uwagę następujące czynniki:

- dostępność transportowa,
- zasoby i koszty pracy,
- rynek zbytu,
- infrastruktura gospodarcza,
- infrastruktura społeczna,
- bezpieczeństwo powszechne,
- aktywność województwa wobec inwestorów<sup>13</sup>.

**Rys. 20. Ranking aktywności inwestycyjnej województw Polski w 2009 r.**



Źródło: <http://iskb.infor.pl/gospodarka-samorzad/wiadomosci/115279,Jakie-sa-czynniki-atrakcyjnosci-inwestycyjnej.html>

Najbardziej atrakcyjnymi regionami dla potencjalnych inwestorów są województwa: śląskie, dolnośląskie i mazowieckie. Najmniej zaś świętokrzyskie, lubelskie i podlaskie. Województwo zachodniopomorskie, rozpatrując wyżej wymienione czynniki, zajmuje 6 miejsce.

Region najlepiej oceniany jest za aktywność województwa wobec inwestorów. Pod tym względem w 2009 r. zajął miejsce 4 (wyższe niż woj. śląskie, które ocenia się jako najbardziej atrakcyjne). Czynnikiem ten rozpatruje się biorąc pod uwagę następujące wskaźniki:

- *Stopień przygotowania ofert inwestycyjnych,*
- *Działalność informacyjno-promocyjna wobec inwestorów z kraju pochodzenia kapitału, realizowaną przy pomocy stosownego wsparcia, udzielanego województwom przez polskie placówki za granicą – Wydziały Promocji Handlu i Inwestycji Ambasad RP,*
- *Odsetek gmin będących laureatami konkursu Gmina Fair Play.*

Następnie najlepiej oceniona została dostępność transportowa województwa. Pomorze Zachodnie pod tym względem zajęło w 2009 r. 5 miejsce (również wyżej niż śląskie). Analizując

<sup>13</sup> *Atrakcyjność inwestycyjne województw i podregionów Polski*, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Gdańsk 2009.

atrakcyjność inwestycyjną pod względem dostępności transportowej bierze się pod uwagę następujące wskaźniki:

- Położenie względem granicy zachodniej,
- Położenie województwa jak i podregionów względem stolicy,
- Położenie podregionów względem ośrodków regionalnych,
- Położenie względem międzynarodowych portów lotniczych (podregiony) z uwzględnieniem ich rangi,
- Położenie względem dużych portów morskich.

Infrastruktura społeczna, którą rozpatruje się pod względem liczby i aktywności instytucji edukacyjnych, ochrony zdrowia, kultury, a także pod względem nasycenia infrastrukturą hotelową i gastronomiczną, zajęła w przytaczanym rankingu miejsce 6.

Pod względem zasobów i kosztów pracy (liczba pracujących oraz bezrobotnych, liczba wolnych miejsc pracy, napływ absolwentów szkół średnich i wyższych, a także wysokość wynagrodzeń) oraz pod względem rynku zbytu (wielkość rynku zbytu, zamożność gospodarstw domowych, wydatki inwestycyjne przedsiębiorstw i pozostałych instytucji) region ten zajął odpowiednio 9 i 8 miejsce.

Dość nisko Pomorze Zachodnie zostało ocenione pod względem infrastruktury gospodarczej oraz bezpieczeństwa powszechnego.

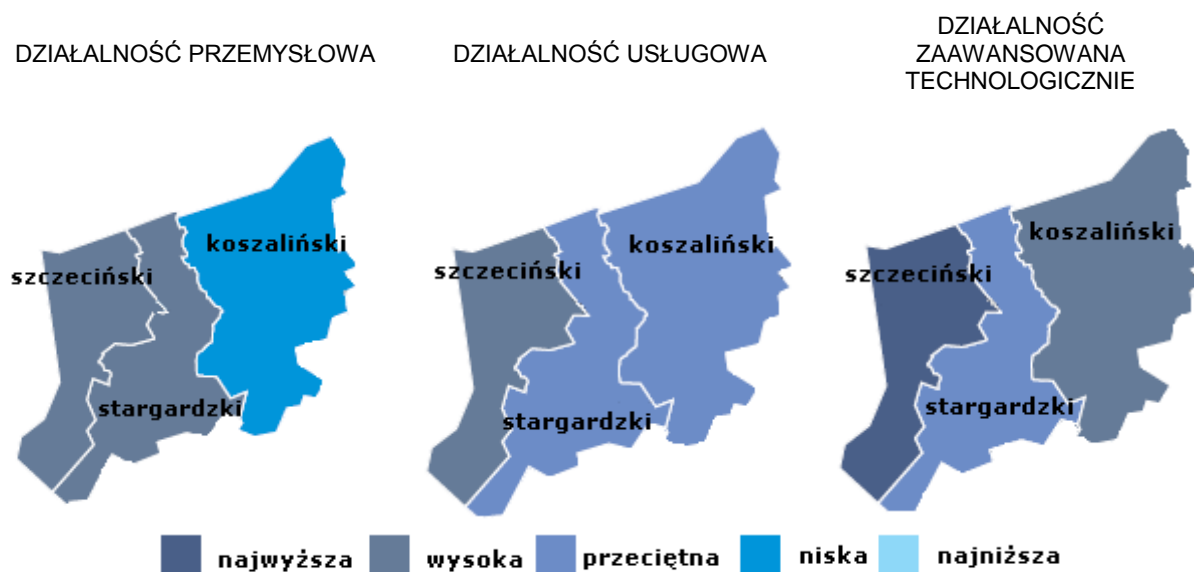
**Tab. 12. Atrakcyjność inwestycyjna województwa w 2009 r.**

		Dostępność transportowa	Zasoby i koszty pracy	Rynek zbytu	Infrastruktura gospodarcza	Infrastruktura społeczna	Bezpieczeństwo powszechne	Aktywność województw wobec inwestorów	Atrakcyjność inwestycyjna województwa
		ranga	ranga	ranga	ranga	ranga	ranga	ranga	ranga
1	śląskie	6	1	2	1	1	16	5	1
2	dolnośląskie	4	6	4	2	3	15	1	2
3	mazowieckie	3	12	1	3	4	11	3	3
4	wielkopolskie	1	4	9	4	10	6	2	4
5	małopolskie	8	2	5	5	2	9	7	5
<b>6</b>	<b>zachodniopomorskie</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>6</b>
7	pomorskie	11	10	3	7	5	14	6	7
8	łódzkie	9	3	10	6	7	10	8	8
9	lubuskie	2	11	7	9	9	12	11	9
10	opolskie	7	13	6	8	14	7	10	10
11	kujawsko-pomorskie	10	5	11	14	8	8	13	11
12	warmińsko-mazurskie	13	14	13	13	11	5	9	12
13	podkarpackie	14	7	14	10	13	1	12	13
14	świętokrzyskie	12	8	16	16	12	3	16	14
15	podlaskie	16	16	12	12	15	2	14	15
16	lubelskie	15	15	15	15	16	4	15	16

Źródło: opracowanie IBnGR

Na poniżej zamieszczonych mapkach ukazana została atrakcyjność inwestycyjna poszczególnych podregionów województwa zachodniopomorskiego. Pod względem działalności przemysłowej badania Instytutu Badań nad Gospodarką Rynkową wykazały, że podregiony szczeciński i stargardzki cechują się wysoką atrakcyjnością, a podregion koszaliński niską. Jeśli chodzi o działalność usługową to atrakcyjność inwestycyjna podregionu szczecińskiego oceniona została jako wysoka, a podregionów stargardzkiego i koszalińskiego jako przeciętna. Atrakcyjność inwestycyjna rozpatrywana pod względem działalności zaawansowanej technologicznie podregionu szczecińskiego została oceniona jako najwyższa, koszalińskiego jako wysoka, a stargardzkiego jako przeciętna.

**Rys. 21. Atrakcyjność inwestycyjna pod określone działalności w 2009 r.**



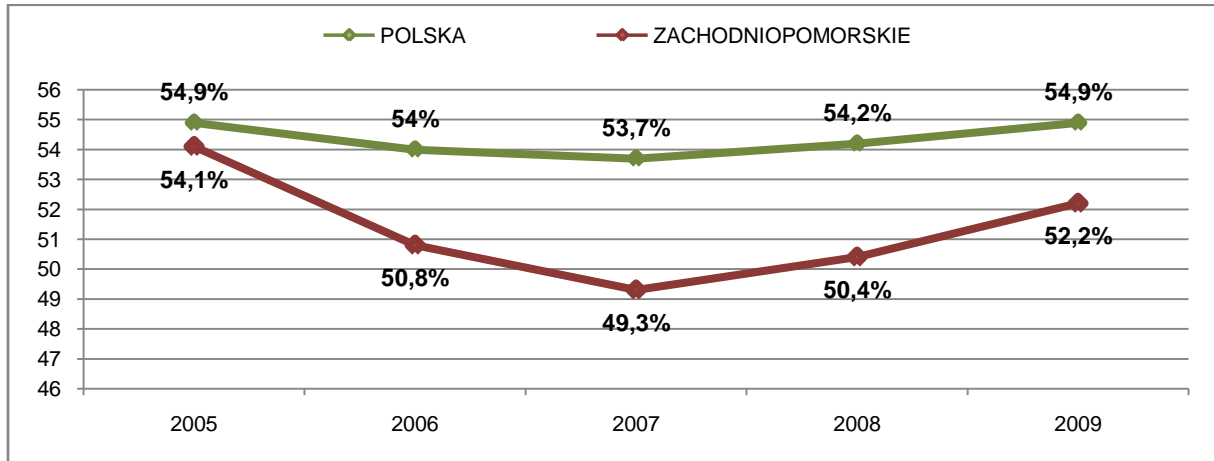
Źródło: opracowanie IBnGR

### III. Aktywność zawodowa

Na tle Polski województwo zachodniopomorskie charakteryzuje się przeciętnie niższym poziomem aktywności zawodowej. Według danych GUS wskaźnik ten w Polsce od 2005 roku utrzymuje się na mniej więcej podobnym poziomie. Natomiast w województwie zachodniopomorskim od 2005 do 2007 r. liczba ludności aktywnej zawodowo malała, a od 2007 r. rosła. W analizowanym roku wskaźnik aktywności zawodowej wynosił w regionie 52,2% (w Polsce 54,9%), co oznacza, że spośród wszystkich osób w wieku produkcyjnym ponad połowa jest aktywnych zawodowo – ponad połowa pracuje lub jest zarejestrowana jako bezrobotna (rysunek 22).



**Rys. 22. Współczynnik aktywności zawodowej w województwie zachodniopomorskim i w kraju w latach 2005-2009**



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Województwo zachodniopomorskie należy do obszarów o najwyższych wartościach stopy bezrobocia. Według danych GUS wskaźnik ten wynosił 16,5%. Większe bezrobocie w Polsce odnotowano jedynie w województwie warmińsko – mazurskim (20,2%) (tabela 13).

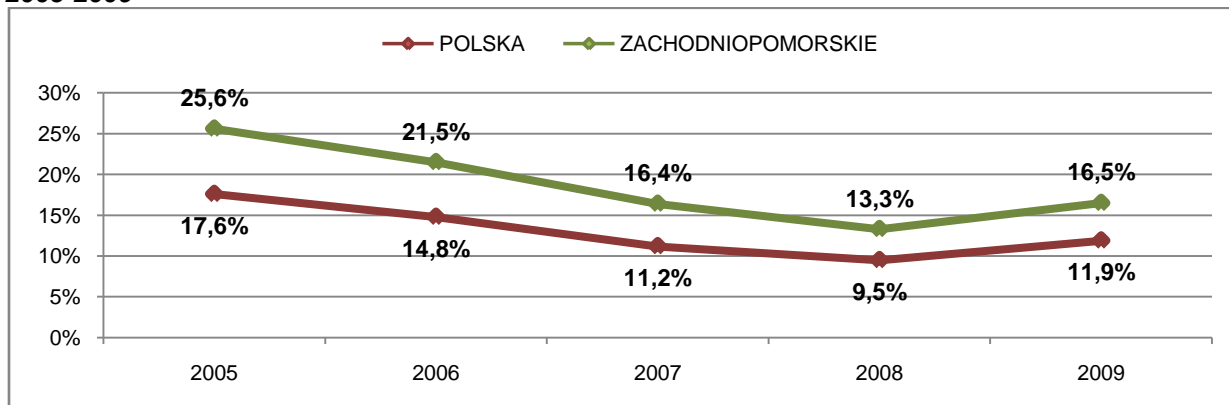
**Tab. 13. Stopa bezrobocia w poszczególnych województwach Polski w 2009 r.**

	2009
mazowieckie	9%
wielkopolskie	9,1%
śląskie	9,2%
małopolskie	9,7%
łódzkie	11,6%
pomorskie	12%
dolnośląskie	12,5%
podlaskie	12,6%
opolskie	12,6%
lubelskie	12,8%
świętokrzyskie	14,7%
podkarpackie	15,5%
kujawsko-pomorskie	15,8%
lubuskie	15,9%
zachodniopomorskie	16,5%
warmińsko-mazurskie	20,2%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Od 2005 do 2008 r. zarówno w województwie zachodniopomorskim, jak i w Polsce z roku na rok stopa bezrobocia systematycznie malała, natomiast w 2009 r. znów wzrosła. Analizując stopę bezrobocia dla regionu i całego kraju, można zaobserwować, dość sporą różnicę wartości wskaźnika dla kraju i województwa. Najmniejszą różnicę obserwuje się w roku 2008, co może oznaczać, że region w mniejszym stopniu odczuł światowy kryzys (rysunek 23).

**Rys. 23. Stopa bezrobocia w Polsce i w województwie zachodniopomorskim na przestrzeni lat 2005-2009**



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Największą stopę bezrobocia w 2009 r. odnotowano w powiatach: łobeskim, choszczeńskim, białogardzkim, pyrzyckim i drawskim, gdzie wartość tegoż wskaźnika przekroczyła 25%. W Szczecinie, Świnoujściu, Koszalinie oraz powiecie kołobrzeskim i myśliborskim, wartość stopy bezrobocia była niższa niż dla całego województwa (tabela 14).

**Tab. 14. Stopa bezrobocia dla poszczególnych powiatów Pomorza Zachodniego w 2009 r.**

	2009
Powiat m. Szczecin	8,1%
Powiat m. Świnoujście	9,8%
Powiat m. Koszalin	9,9%
Powiat kołobrzeski	11%
Powiat myśliborski	16%
Powiat policki	16,9%
Powiat goleniowski	18,5%
Powiat wałecki	18,9%
Powiat sławieński	19,2%
Powiat stargardzki	19,8%
Powiat gryfiński	20,5%
Powiat kamieński	23,4%
Powiat gryficki	24%
Powiat koszaliński	24,3%
Powiat świdwiński	24,4%
Powiat szczecinecki	24,6%
Powiat drawski	26,8%
Powiat pyrzycki	26,9%
Powiat białogardzki	27,8%
Powiat choszczeński	27,9%
Powiat łobeski	30,3%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Według danych zawartych w raporcie „Bieżący monitoring kluczowych procesów regionalnej gospodarki w I półroczu 2010 r.” stopa bezrobocia w województwie zachodniopomorskim osiągnęła poziom 15,4%.





#### **IV. Kluczowe branże w regionie**

Powyżej zamieszczona analiza danych wtórnych dotycząca gospodarki w województwie zachodniopomorskim, wskazuje na bardzo duże zróżnicowanie gospodarcze pod względem przestrzennym. Przeważający odsetek firm działa na terenie największych miast w regionie. W związku z tym dominujące gałęzie gospodarki województwa różnią się znacznie od dominujących gałęzi w poszczególnych powiatach. Ponadto Pomorze Zachodnie charakteryzuje się dość wysokim poziomem bezrobocia – ze względu na wielkość stopy bezrobocia region zajmował w 2009 r. przedostatnie miejsce w kraju.

Ze względu na wyżej wspomniane zróżnicowanie przestrzenne, wyłonienie kluczowych branż dla całego regionu spowodowałoby, że niektóre powiaty nie miałyby możliwości wzięcia udziału w niniejszym badaniu. Aby umożliwić uzyskanie wiarygodnych wyników, które będą adekwatne do sytuacji w województwie należało przyjąć, że w badaniu wezmą udział firmy z każdego powiatu w regionie. Ponadto zważywszy na fakt wysokiego bezrobocia w województwie, przedsiębiorstwami wybranymi do badania będą te, które w danym powiecie zatrudniają najwięcej pracowników, gdyż mają one największy wpływ na regionalny rynek pracy.

Wykonawca założył więc, że branża tych firm, które są największe pod względem liczby zatrudnianych osób w danym powiecie, jest branżą kluczową na tym terenie.



## **ANALIZA PORÓWNAWCZA BADAŃ TEMATYCZNYCH REALIZOWANYCH W PRZESZŁOŚCI PRZEZ WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W SZCZECINIE**

Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie w ramach działania 2.1. „Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnego rynku pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie” Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego realizował w okresie 01.10.2005 r. – 01.10.2008 r. projekt „Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy”. Głównym celem działania obserwatorium było dostarczenie rzetelnej informacji o regionalnym rynku pracy, gospodarce i edukacji wszystkim instytucjom regionalnego rynku pracy działającym na obszarze województwa zachodniopomorskiego tak, aby mogły one prowadzić i planować swoją działalność w jak najlepszy sposób. Z wyników badań korzystali przede wszystkim: przedsiębiorcy, osoby poszukujące pracy, instytucje rynku pracy, samorządy, instytucje edukacyjne, uczniowie, studenci.

Dzięki niniejszemu projektowi został stworzony system kompleksowych badań, analiz oraz prognoz rynku pracy i jego otoczenia, który odpowiada na realne potrzeby lokalnych instytucji.

**Tab. 15. Badania zrealizowane przez ZORP w latach 2005 - 2008**

Bezrobotni i oferty pracy w I półroczu 2005 r.
Szanse i aspiracje zawodowe młodzieży i studentów Szczecina i Koszalina
Zawody deficytowe i nadwyżkowe 2005 r.
Analiza potrzeb i zasobów instytucji rynku pracy
Analiza aktywności biznesowej wskaźnika przetrwania przedsiębiorstw
Profil pożądanego pracownika
Niepełnosprawni na rynku pracy
Kobiety na rynku pracy
Wojewódzkie badanie osób bezrobotnych, pracujących i nieaktywnych zawodowo
Rynek pracy w okresie I - II 2006 r.
Rynek pracy w okresie II - IV 2006 r.
Rynek pracy w okresie IV - V 2006 r.
Rynek pracy w I półroczu 2006 r.
Rynek pracy w okresie VII - VIII 2006 r.
Rynek pracy w okresie IX - X 2006 r.
Rynek pracy w okresie XI - XII 2006 r.
Rynek pracy w 2006 r.
Rynek pracy w okresie I- II 2007 r.
Rynek pracy w okresie III - IV 2007 r.
Stan i prognoza rozwoju gospodarczego II półrocze 2006 r.
Stan i prognoza rozwoju gospodarczego I półrocze 2007 r.
Analiza danych wtórnych dla powiatów za rok 2005 oraz I półrocze 2006 r.- porównanie z innymi województwami
Analiza danych wtórnych dla powiatów za rok 2005 oraz I półrocze 2006 r.
Analiza danych wtórnych dla powiatów 1999-2006 r.
Alternatywne formy zatrudnienia
Pośrednictwo pracy i oferty pracy poza publicznymi służbami zatrudnienia 2006 r.
Pośrednictwo pracy i oferty pracy poza publicznymi służbami zatrudnienia 2007 r.
Analiza struktury i przygotowania edukacyjnego studentów i kandydatów na studia
Edukacja a rynek pracy -analiza dot. kierunków kształcenia w szkołach ponadgimnazjalnych
Edukacja a rynek pracy -analiza dot. absolwentów szkół i uczelni



Efektywność aktywnych form przeciwdziałania i zwalczania bezrobocia
Oferta szkoleniowa na zachodniopomorskim rynku pracy
Zagraniczna migracja zarobkowa 2006 r.
Zagraniczna migracja zarobkowa 2007 r.
Działania proinwestycyjne i prorozwojowe samorządów
Plany i preferencje edukacyjne i zawodowe uczniów szkół ponadgimnazjalnych
Plany i preferencje edukacyjne i zawodowe gimnazjalistów
Rynek pracy w okresie V - VI 2007 r.
Mapa Zachodniopomorskiego Rynku Pracy cz. 1
Rynek pracy w I półroczu 2007 r.
Analiza sytuacji przedsiębiorców w powiatach
Analiza sytuacji bezrobotnych w powiatach II półrocze 2007 r.
Stan i prognoza rozwoju gospodarczego II półrocze 2007 r.
Rynek pracy w 2007 r.
Mapa Zachodniopomorskiego Rynku Pracy cz 2

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Do końca 2009 roku ZORP kontynuowało działania badawcze w ramach PO KL 2007 -2013, w odniesieniu do do szeroko pojętego rynku pracy w ramach dwóch kompatybilnych projektów:

- „Regionalny Barometr Rynku Pracy i Edukacji” (cel projektu: dostosowanie kierunków kształcenia oraz działań podejmowanych przez instytucje wspierające rozwój zatrudnienia, co umożliwi podjęcie pracy absolwentom szkół, osobom bezrobotnym oraz posiadającym zdezaktualizowane kwalifikacje). Realizowane w ramach projektu badania:
  - Zagraniczne migracje zarobkowe,
  - Pośrednictwo pracy i oferty pracy poza publicznymi służbami zatrudnienia,
  - Losy zawodowe absolwentów szkół gimnazjalnych, ponadgimnazjalnych i absolwentów szkół wyższych,
  - Plany i preferencje zawodowe uczniów,
  - Sytuacja społeczno – zawodowa bezrobotnych.
- „Regionalny Barometr Gospodarki” (cel projektu: dostarczenie przedsiębiorcom informacji, analiz i prognoz dotyczących rozwoju gospodarczego regionu, co przyczyni się do dostosowania działań inwestycyjnych i rozwojowych, podejmowanych w odpowiedzi na aktualne potrzeby rynku pracy). Realizowane w ramach projektu badania:
  - Stan i prognoza rozwoju gospodarczego województwa zachodniopomorskiego,
  - Sytuacja przedsiębiorców w województwie,
  - Segmentacja gospodarki i rynku pracy.

W celu kontynuacji zadań realizowanych przez Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy” oraz „Regionalny Barometr Gospodarczy” Wojewódzki Urząd Pracy stworzył projekt „Zachodniopomorskie Obserwatorium Gospodarki”. Celem głównym projektu jest dostarczenie informacji dotyczących zapotrzebowania zawodowego regionalnej gospodarki i rynku pracy umożliwiających podnoszenie i dostosowanie kwalifikacji zawodowych osób pracujących poprzez prowadzenie, upowszechnianie i publikowanie badań i analiz dotyczących sytuacji regionalnej gospodarki i rynku pracy województwa zachodniopomorskiego w latach 2010- 2011.

W ramach projektu zrealizowane zostaną następujące działania badawczo - analityczne:

- *Kompleksowe Wojewódzkie Badania Gospodarki i Rynku Pracy - cykl obejmuje 6 badań:*
  - *Badanie „Plany zatrudnieniowe i potencjał pracowniczy zachodniopomorskich pracodawców”,*



- *Badanie „Sytuacja społeczno - zawodowa pracowników ze szczególnym uwzględnieniem pracowników MŚP”,*
- *Badanie „Potencjał zatrudnieniowy na obszarze inicjatyw gospodarczych”,*
- *Badanie „Procesy zmian w kluczowych branżach regionu”,*
- *Badanie „Alternatywne formy zatrudnienia na zachodniopomorskim rynku pracy”,*
- *Badanie „Bieżący monitoring kluczowych procesów regionalnej gospodarki”.*
- *Mapa zapotrzebowania zawodowego pracodawców.*
- *Katalog zasobów gospodarczych i rynku pracy woj. zachodniopomorskiego*
- *Zachodniopomorski Wskaźnika Rozwoju Regionu*
- *Konsultacje naukowe, spotkania - wywiady oraz seminaria i konferencje naukowe.*

## **Analiza wybranych badań powiązanych tematycznie z badaniem aktualnie realizowanym**

### **1. Stan i prognoza rozwoju gospodarczego województwa zachodniopomorskiego – 2008 rok.**

Najważniejszym celem badania „Stan i prognoza rozwoju gospodarczego województwa zachodniopomorskiego”, zrealizowanego w ramach działań pod nazwą „Projekt Regionalny Barometr Gospodarki” współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego i budżetu państwa w ramach poddziałania 8.1.4 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007–2013, była diagnoza stanu zatrudnienia i sformułowanie średniokresowej prognozy dla badanego obszaru województwa zachodniopomorskiego oraz wskazanie możliwych kierunków zmian i działań mogących wpłynąć na zmianę zatrudnienia na terenie obszaru objętego badaniem a także określenie potencjalnych związków występujących pomiędzy stanem gospodarczo – ekonomicznym firm w Polsce, a stanem gospodarczo – ekonomicznym firm w województwie zachodniopomorskim.

Badaniu poddano 427 firm różnej wielkości (200 firm zatrudniających do 9 pracowników, 138 zatrudniających 10-49 pracowników, 46 firm zatrudniających powyżej 49 pracowników) oraz 43 instytucje publiczne. Metodą jaką zastosowano dla uzyskania oczekiwanych wyników badań był bezpośredni wywiad kwestionariuszowy (PAPI).

Wyniki badań ukazały, że:

- *opinie badanych na temat stanu gospodarki są raczej umiarkowane i pesymistyczne. Najwięcej badanych było zdania, że na skutek kryzysu gospodarczego bardziej ucierpiała gospodarka województwa niż kraju;*
- *co drugi badany deklaruwał, że popyt na ich usługi pozostał bez zmian, natomiast co trzeci, że popyt mimo wszystko zmalał. Tylko nieco ponad co dziesiąty respondent przyznał, że jego firma zwiększyła swoją sprzedaż;*
- *aż 51% badanych planowało podnieść ceny za swoje wyroby/usługi w tym aż co dziesiąty deklaruwał znaczną podwyżkę cen za produkowane wyroby/usługi;*
- *co czwarta firma twierdziła, że jest w stanie zwiększyć swoją sprzedaż bez dodatkowych nakładów finansowych, jednocześnie  $\frac{3}{4}$  badanych potrzebowało zwiększenia nakładów finansowych;*
- *tylko 15% firm prowadziło w tamtym czasie jakieś inwestycje i zaledwie co piąta badana firma zamierzała rozpocząć inwestycje w najbliższej przyszłości (6 miesięcy);*
- *zdecydowana większość badanych przedsiębiorstw (80%) nie eksportowała swoich wyrobów/usług a tym samym nie wykorzystywała potencjału wynikającego z przygranicznego położenia z Niemcami;*



- *praktycznie żaden respondent nie liczył w najbliższym czasie na wzrost płac. Jednocześnie blisko połowa liczyła na powolny wzrost pensji. Co ważne, ponad 20% badanych instytucji/firm nie przewidywało podwyżek płac w swoich planach finansowych na najbliższe półrocze;*
- *zaobserwowano, że w badanych przedsiębiorstwach województwa zachodniopomorskiego występowała względna stabilność zatrudnienia, co było z pewnością pozytywnym aspektem funkcjonowania zachodniopomorskiego rynku pracy. W zdecydowanej większości badanych firm (83%) nie nastąpiły żadne redukcje etatów w ciągu ostatniego półrocza. Sytuacja jest analogiczna jeśli chodzi o zatrudnienie w badanych instytucjach;*
- *co trzecia firma, która zwiększyła w tamtym okresie poziom zatrudnienia zrobiła to z przyczyn poszerzenia działalności firmy. Blisko w co piątej firmie, wzrost zatrudnienia powodowany był zwiększeniem produkcji;*
- *w zdecydowanej większości badanych firm nie były planowane żadne zmiany kadrowe;*
- *blisko 45% firm i 77% instytucji zamierzało poszerzać kwalifikacje i umiejętności personelu poprzez wykorzystywanie szkoleń zawodowych;*
- *w oparciu o wyniki badań oraz opracowane dane wtórne ustalono, iż województwo zachodniopomorskie odznaczało się wolniejszym wzrostem gospodarczym w stosunku do lat poprzednich. Zauważono narastający niepokój oraz pesymizm respondentów związany z występującym kryzysem gospodarczym, którego skutki odczuwały także firmy/instytucje i urzędy Zachodniego Pomorza.*

## 2. Potencjał zatrudnieniowy na obszarach inicjatyw gospodarczych 2007-2008 rok.

Najważniejszym celem badania „Potencjał zatrudnieniowy na obszarach inicjatyw gospodarczych” było zdiagnozowanie lokalnego rynku gospodarczego i potencjału zatrudnieniowego w obszarach inicjatyw gospodarczych. Niniejsze badanie było badaniem klimatu przedsiębiorczości w zakresie preferencji zawodowych pracodawców wobec potencjalnych, nowych pracowników, dlatego ważnym celem było poznanie opinii przedsiębiorców z terenu miasta Koszalin na temat ich kondycji gospodarczej oraz klimatu przedsiębiorczości w kontekście stworzenia nowych miejsc pracy (terenem badawczym było miasto Koszalin, jako że jest to obszar Specjalnej Strefy Ekonomicznej generujący duże zatrudnienie z racji dużej alokacji firm – zwłaszcza produkcyjnych i ich środków własnych).

Celami szczegółowymi były:

- *Ocena sytuacji ekonomicznej małych i średnich przedsiębiorstw,*
- *Nastroje przedsiębiorców,*
- *Planowane zmiany i rozwój,*
- *Planowany wzrost zatrudnienia.*

Badanie „Potencjał zatrudnieniowy na obszarach inicjatyw gospodarczych” pozwoliło poznać profil poszukiwanego przez pracodawców pracownika oraz zbadać potencjał zatrudnieniowy na obszarach inicjatyw gospodarczych.

Badaniu poddano 100 firm, które prowadziły działalność na obszarze Koszalińskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej oraz na terenie Koszalina.

Wyniki badań ukazały, że:

- *największe zatrudnienie na terenie KSSE (Koszalińska Specjalna Strefa Ekonomiczna) generowały firmy średnie, które w znacznej mierze były przedsiębiorstwami produkcyjnymi;*



- występowały duże trudności z doбором odpowiedniej, wykwalifikowanej kadry w badanych firmach, na co wskazuje rozkład odpowiedzi, gdzie na pytanie o największe trudności rekrutacyjne, respondenci najczęściej wskazywali słabe kwalifikacje zawodowe kandydatów;
- największe szanse na rynku pracy w KSSE posiadali absolwenci studiów technicznych, którzy raczej nie mieli problemów ze znalezieniem tam pracy;
- wielu przedsiębiorców deklaruje rozwój działalności poprzez zwiększenie zatrudnienia;
- zauważono, że znaczna część przedsiębiorców, aby uniknąć uzależnienia od jednego odbiorcy zdywersyfikowała zakres działalności firmy;
- tylko niewielki odsetek przedsiębiorców jest zainteresowanych organizacją staży zawodowych dla osób bezrobotnych. Równocześnie mały odsetek przedsiębiorców korzystał w procesie rekrutacji z usług PUP, co mogło wynikać z przeświadczenia o niskich zasobach pracowniczych urzędu pracy, czyli o niewystarczających kwalifikacjach zarejestrowanych tam osób;
- odnotowano, że większość badanych firm organizowała szkolenia zawodowe dla swoich pracowników podnosząc tym samym jakość świadczonych usług i zwiększając wydajność pracy wyszkolonego personelu. Przy czym zauważono, że system szkoleń był stosowany zazwyczaj w firmach średnich i dużych jako forma nagrody za dobrą pracę. W przedsiębiorstwach mniejszych szkolenia zdarzały się niezwykle rzadko a najpowszechniejszą formą nagrodzeń były gratyfikacje pieniężne;
- badanie wykazało, że w prawie każdej badanej firmie istniała w przeszłości rotacja kadry pracowniczej wynikająca z decyzji pracownika lub niezależna od tej decyzji;
- wśród przedsiębiorstw, w których w przeciągu poprzedzającego badanie roku zaszły zmiany w liczbie personelu, powodowane było to najczęściej zmianami własnościowymi przedsiębiorstw (z przedsiębiorstw publicznych w prywatne) oraz zmniejszeniem produkcji, w istotnej części na skutek odczuwanego osłabienia ogólnopolskiej koniunktury gospodarczej.

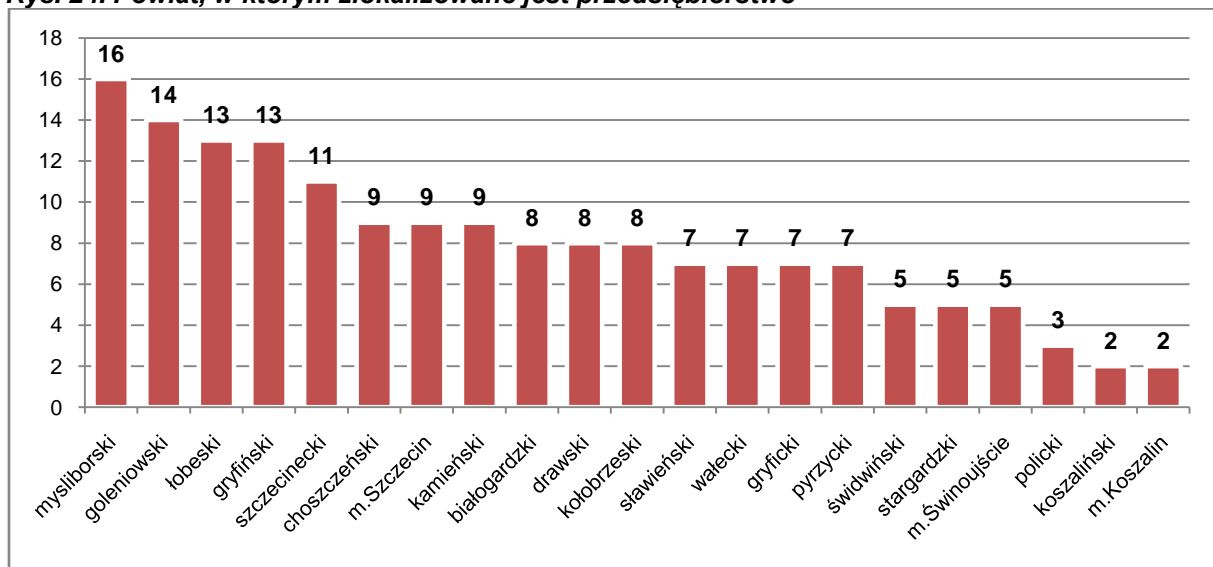
## WYNIKI BADANIA PIERWOTNEGO WŚRÓD PRZEDSIĘBIORCÓW

### I. Charakterystyka badanej zbiorowości

Ogółem w badaniu uczestniczyło 168 kluczowych przedsiębiorców działających na zachodniopomorskim rynku pracy.

Poniżej zamieszczony rysunek 24 przedstawia, ilu przedsiębiorców reprezentowało dany powiat województwa zachodniopomorskiego.

**Rys. 24. Powiat, w którym zlokalizowane jest przedsiębiorstwo**



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Pod względem formy prawnej prowadzonej działalności, w badanej zbiorowości dominowały spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (54,8%). 14,3% stanowiły osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą, a 12,5% spółki akcyjne. Pozostały rozkład odpowiedzi przedstawia tabela 16.

**Tab. 16. Forma prawna przedsiębiorstwa**

	N	%
spółka z o.o.	92	54,8
osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą	24	14,3
spółka akcyjna	21	12,5
spółka jawna	14	8,3
spółka cywilna	11	6,5
spółka komandytowa	2	1,2
przedsiębiorstwo państwowe	1	0,6
spółdzielnia	1	0,6
inne - osoba prawna	1	0,6
brak odpowiedzi	1	0,6
Ogółem	168	100



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Najwięcej, bo 57,1% badanych firm należy do sekcji C14 – przetwórstwo przemysłowe. 8,9% przedsiębiorstw działa w ramach sekcji F – budownictwo, a 5,4% w sekcji S (pozostała działalność usługowa) oraz w sekcji Q (opieka zdrowotna i pomoc społeczna) (tabela 17).

**Tab. 17. Sekcja PKD, w której działają badane przedsiębiorstwa**

	N	%
C - przetwórstwo przemysłowe	96	57,1
F - budownictwo	15	8,9
S - pozostała działalność usługowa	9	5,4
Q - opieka zdrowotna i pomoc społeczna	9	5,4
I - działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	7	4,2
H - transport i gospodarka magazynowa	6	3,6
G - handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	5	3
D - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	4	2,4
A - rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	3	1,8
R - działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	2	1,1
E - dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	1	0,6
J - informacja i komunikacja	1	0,6
P - edukacja	1	0,6
brak odpowiedzi	9	5,4
Ogółem	168	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Ponad połowa firm, która wzięła udział w badaniu zatrudnia od 50 do 249 pracowników. Są to tak zwane „firmy średnie”. Kolejną liczną grupą, która wzięła udział w badaniu, byli ankietowani reprezentujący podmioty gospodarcze zatrudniające od 10 do 49 pracowników („małe firmy”) – 36,9%. Firmy duże, tzn. te, w których pracuje powyżej 250 pracowników stanowiły w niniejszym badaniu 5,4% (tabela 18).

**Tab. 18. Wielkość przedsiębiorstwa**

	N	%
od 50 do 249 osób	93	55,4
od 10 do 49 osób	62	36,9
powyżej 250 osób	9	5,4
do 9 osób	2	1,2
brak odpowiedzi	2	1,2
Ogółem	168	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Większość firm, które reprezentowały podmioty gospodarcze zarejestrowane na terenie Pomorza Zachodniego działa na rynku międzynarodowym (42,8%), a 36,3% na rynku krajowym. Pozostałe przedsiębiorstwa obsługują rynek regionalny bądź lokalny (20,9%) (tabela 19).



**Tab. 19. Rynek obsługiwany przez firmy, które wzięły udział w badaniu**

	N	%
międzynarodowy	72	42,8
krajowy	61	36,3
wojewódzki-regionalny	22	13,1
powiatowy-regionalny	7	4,2
lokalny	6	3,6
Ogółem	168	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Aby zapewnić rzetelność badań wywiady były przeprowadzone wśród osób uprawnionych do udzielania odpowiedzi na zawarte w kwestionariuszu wywiadu pytania. Szczegółowy rozkład tej zmiennej przedstawia tabela 20.

**Tab. 20. Stanowisko respondenta**

	N	%
specjalista ds. kadr i płac	32	19
kierownik/czka	22	13,1
księgowia	20	11,9
właściciel	18	10,7
dyrektor	17	10,1
kadrowy/a	15	8,9
asystent/ka	11	6,5
prezes zarządu	6	3,6
pracownik	5	3
członek zarządu	4	2,4
koordynator ds. administracji i księgowości	2	1,2
marketing manager	1	0,6
brak odpowiedzi	15	8,9
Ogółem	168	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Wśród ankietowanych 58,3% stanowiły kobiety.

**Tab. 21. Płeć respondenta**

	N	%
kobieta	98	58,3
mężczyzna	66	39,3
brak odpowiedzi	4	2,4
Ogółem	168	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań



## II. Sytuacja ekonomiczna kluczowych branż

Prezentowane w poniższym podrozdziale wyniki badania dotyczą w głównej mierze sytuacji gospodarczej w firmach. W tej części ankiety zostały zawarte pytania dotyczące między innymi: sytuacji ekonomicznej, realizowanych inwestycji, czynników które przyczyniły się do rozwoju firmy oraz tego jak dane firmy poradziły sobie z recesją gospodarczą.

W pierwszej kolejności respondenci zostali poproszeni o ocenę sytuacji ekonomicznej swojej firmy. 79,8% respondentów ową sytuację ocenia jako bardzo dobrą bądź dobrą (odpowiednio 11,3%, 68,5%). Przeciwnego zdania jest 18,5%, z czego 17,3% sytuację ekonomiczną swojej firmy ocenia jako złą (tabela 22).

**Tab. 22. Jak ocenia Pan/i sytuację ekonomiczną swojej firmy?**

	N	%
dobrze	115	68,5
źle	29	17,3
bardzo dobrze	19	11,3
bardzo źle	2	1,2
nie wiem, trudno powiedzieć	2	1,2
brak odpowiedzi	1	0,6
Ogółem	168	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Według 47% ankietowanych sytuacja ekonomiczna firmy w ciągu ostatniego roku nie uległa znacznym zmianom. Następnie 31,5% uważa, że sytuacja ekonomiczna firmy uległa polepszeniu, zaś 17,9% stwierdziło, że sytuacja ta uległa pogorszeniu (tabela 23).

**Tab. 23. Czy w ciągu ostatniego roku sytuacja ekonomiczna w Pana/i firmie:**

	N	%
nie uległa zmianie	79	47
polepszyła się	53	31,5
pogorszyła się	30	17,9
nie wiem, trudno powiedzieć	5	3
brak odpowiedzi	1	0,6
Ogółem	168	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Największy odsetek respondentów, którzy uznali, że sytuacja ekonomiczna ich firmy w ciągu ostatniego roku pogorszyła się, pochodzi z powiatu choszczeńskiego (w ten sposób odpowiedziało 55,6% ankietowanych z niniejszego powiatu). Taki rozkład odpowiedzi może świadczyć o tym, że w powiecie tym, sytuacja gospodarcza jest najmniej korzystna. Wprost przeciwnie sytuacja wygląda w Szczecinie. 44,4% osób z tamtejszych firm uznało, że ich sytuacja w ciągu ostatniego roku polepszyła się (tabela 24). Jest to związane z tym, iż jak już wcześniej zostało wspomniane, miasto Szczecin cechuje się największym potencjałem gospodarczym w całym województwie.

**Tab. 24. Czy w ciągu ostatniego roku sytuacja ekonomiczna w Pana/i firmie:**

		białogardzki	drawski	kołobrzeski	koszaliński	slawieński	szczecinecki	świdwiński	walecki	m. Koszalin	choszczeński	gryficki	mysliborski	pyrzycki	stargardzki	łobeski	m. Szczecin	goleniowski	gryfiński	kamieński	policki	m. Świnoujście	ogółem
brak odpowiedzi	N	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
	%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7,1	0	0	0	0	0,6
polepszyła się	N	3	2	2	0	2	4	1	2	0	3	1	4	3	2	4	4	6	2	3	1	4	53
	%	37,5	25	25	0	28,6	36,4	20	28,6	0	33,3	14,3	25	42,9	40	30,8	44,4	42,9	15,4	33,3	33,3	80	31,5
nie uległa zmianie	N	5	4	5	2	2	4	3	4	2	1	4	10	2	3	6	4	6	7	3	1	1	79
	%	62,5	50	62,5	100	28,6	36,4	60	57,1	100	11,1	57,1	62,5	28,6	60	46,2	44,4	42,9	53,8	33,3	33,3	20	47,0
pogorszyła się	N	0	2	0	0	2	3	1	0	0	5	2	2	2	0	3	0	1	3	3	1	0	30
	%	0	25	0	0	28,6	27,3	20	0	0	55,6	28,6	12,5	28,6	0	23,1	0	7,1	23,1	33,3	33,3	0	17,9
nie wiem, trudno powiedzieć	N	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	5
	%	0	0	12,5	0	14,3	0	0	14,3	0	0	0	0	0	0	0	11,1	0	7,7	0	0	0	3,0
ogółem	N	8	8	8	2	7	11	5	7	2	9	7	16	7	5	13	9	14	13	9	3	5	168
	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Niecałe 40% badanych firm zadeklarowało, że w ciągu ostatniego roku przychód netto ze sprzedaży w ich firmie pozostał bez zmian. 32,8% ankietowanych odpowiedziało, że wzrósł on bądź zdecydowanie wzrósł (odpowiednio 28,6% i 4,2%). Przeciwnego zdania było 21,4% respondentów, którzy zadeklarowali, że ich przychód netto w ciągu ostatniego roku spadł (tabela 25).

**Tab. 25. Czy w ciągu ostatniego roku przychód netto ze sprzedaży w Pana/i firmie:**

	N	%
pozostał bez zmian	63	37,5
wzrósł	48	28,6
spadł	33	19,6
nie wiem, trudno powiedzieć	12	7,1
zdecydowanie wzrósł	7	4,2
zdecydowanie spadł	3	1,8
brak odpowiedzi	2	1,2
Ogółem	168	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

W dalszej części kwestionariusza wywiadu respondenci zostali zapytani o realizowane inwestycje w ciągu ostatnich dwóch lat. Większość z nich (62,5%) zadeklarowała, iż poczyniła inwestycje. Tak wysoki procent odpowiedzi jest bardzo zadowalający z punktu widzenia gospodarki regionu. Oznacza to bowiem, iż przedsiębiorcy mimo niekorzystnej koniunktury nie bali się inwestować w rozwój firmy. Analizując sytuację gospodarczą mającą miejsce w ostatnich dwóch latach na świecie można stwierdzić, iż odsetek osób, które nie realizowały inwestycji w swoich firmach w tym czasie był niewysoki i wyniósł 31% (tabela 26).

**Tab. 26. Czy w ciągu ostatnich dwóch lat realizowało się w firmie inwestycje?**

	N	%
tak	105	62,5
nie	52	31
nie wiem	10	6
brak odpowiedzi	1	0,6
Ogółem	168	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Analiza odpowiedzi na powyższe pytanie wykazała, że przedsiębiorcy w większości wykazują skłonność do realizowania nowych inwestycji w momencie zagrożenia (powodowanym np. kryzysem gospodarczym), natomiast w momencie gdy sytuacja na polskim rynku jest stabilna, większość firm (57,1%) nie realizuje inwestycji (tabela 27).

**Tab. 27. Czy obecnie realizowane są w Pana/i firmie inwestycje?**

	N	%
nie	96	57,1
tak	63	37,5
nie wiem	7	4,2
brak odpowiedzi	2	1,2
Ogółem	168	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań



Spośród tych firm, które zadeklarowały, że obecnie wdrażają działania skierowane na rozwój przedsiębiorstwa, najwięcej bo aż 28,6% wskazało iż wymienia lub rozbudowuje park maszynowy, 15,9% zakupuje, wbudowuje lub modernizuje budynki, zaś 14,5% podmiotów informatyzuje swoje firmy (tabela 28).

**Tab. 28. Czego dotyczą realizowane inwestycje?**

	N	%
wymiana lub rozbudowa parku maszynowego	18	28,6
zakup, wybudowanie lub modernizacja budynku	10	15,9
informatyzacja firmy	8	12,7
poprawa jakości oferowanych dóbr	6	9,5
zakup maszyn i urządzeń ze względu na nową technologię	6	9,5
wprowadzenie nowych produktów/usług	5	7,9
rozwój sieci sprzedaży	4	6,3
zakup know-how	3	4,8
modernizacja środków transportu	3	4,8
Ogółem	63	100

\*odpowiedzi nie sumują się do 168, gdyż pytanie to nie dotyczy 105 osób, które zadeklarowały, że obecnie nie realizują żadnych inwestycji

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Kolejne pytanie w zawarte w kwestionariuszu wywiadu miało na celu zweryfikowanie czy podejmowane w firmach inwestycje wpływają korzystnie na poziom zatrudnienia. Jak się okazuje podejmowane działania inwestycyjne nie wiążą się bezpośrednio ze wzrostem poziomu zatrudnienia, bowiem ponad 60% spośród przedstawicieli firm deklarujących realizację inwestycji, wskazało, że poziom zatrudnienia w ich przedsiębiorstwach nie ulegnie zmianie. Jedynie 23,8% respondentów wskazało na wzrost poziomu zatrudnienia (tabela 29).

**Tab. 29. Czy w wyniku realizowanych w Pana/i firmie inwestycji, zatrudnienie w Pana/i firmie w ciągu najbliższych dwóch lat:**

	N	%
pozostanie bez zmian	39	61,9
wzrośnie	15	23,8
nie wiem, trudno powiedzieć	5	7,9
spadnie	3	4,8
zdecydowanie wzrośnie	1	1,6
Ogółem	63	100

\*odpowiedzi nie sumują się do 168, gdyż pytanie to nie dotyczy 105 osób, które zadeklarowały, że obecnie nie realizują żadnych inwestycji

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Według 66,1% ankietowanych ich firma w zakresie prowadzonej działalności jest stabilna na rynku. Tylko 10,1% respondentów oceniło swoją firmę jako konkurencyjną na regionalnym rynku. 13,1% stwierdziło, że ich przedsiębiorstwo jest zagrożone konkurencją. Pozostałe osoby uznały, że ich firma jest albo zagrożona ograniczeniem zakresu prowadzonej działalności (5,4%), bądź upadkiem (4,8%) (tabela 30).



**Tab. 30. Czy Pana/i firma w zakresie prowadzonej działalności na regionalnym rynku jest:**

	N	%
jest stabilna na rynku	111	66,1
jest zagrożona konkurencją	22	13,1
jest konkurencyjna na rynku	17	10,1
jest zagrożona ograniczeniem zakresu prowadzonej działalności	9	5,4
jest zagrożona upadkiem	8	4,8
brak odpowiedzi	1	0,6
Ogółem	168	100

*Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań*

Na pytanie dotyczące czynników, które przyczyniły się do rozwoju firmy, większość respondentów wskazywała na podaż siły roboczej (42,9%) oraz kwalifikacje pracowników (33,9%). Ponadto ważnym czynnikiem, który według badanych ma znaczenie dla przedsiębiorstwa jest korzystne położenie geograficzne, co może wiązać się z tym, że województwo zachodniopomorskie graniczy z Niemcami, a także ma dostęp do morza, co ułatwia wymianę towarów/usług jakie firmy mają w swojej ofercie lub z których sami korzystają (tabel 31).

**Tab. 31. Proszę wskazać czynniki, które przyczyniły się do rozwoju Pana/i firmy?**

	N	%
podaż siły roboczej	72	42,9
kwalifikacje pracowników	57	33,9
korzystne położenie geograficzne	49	29,2
duży rynek zbytu w regionie	40	23,8
doświadczenia innych spółek	36	21,4
lokalizacja w pobliżu klientów	32	19,0
infrastruktura techniczna	29	17,3
koszty pracy	23	13,7
połączenia komunikacyjne	22	13,1
wcześniejsza współpraca z polskimi partnerami	14	8,3
przychylność i otwarcie władz regionu	13	7,7
niska cena nieruchomości	11	6,5
lokalne zachęty podatkowe	8	4,8
nastawienie mieszkańców do inwestycji	6	3,6
jakość obsługi w urzędach	1	0,6
brak odpowiedzi	8	4,8

\*procent nie sumuje się do 100 ponieważ respondent mógł udzielić więcej niż jedną odpowiedź

*Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań*

W kolejnej części ankiety respondenci zostali poproszeni o wypowiedzenie się na temat recesji gospodarczej, która miała miejsce w ostatnich latach.

Według 45,2% firm, które wzięły udział w badaniu światowy kryzys zahamował ich rozwój (32,1% odpowiedziało raczej tak, a 13,1% zdecydowanie tak). Przeciwnego zdania jest natomiast 31,6% ankietowanych. Natomiast 22% stwierdziło, że trudno im ocenić czy rzeczywiście kryzys miał wpływ na funkcjonowanie ich przedsiębiorstwa (tabela 32).



**Tab. 32. Czy uważa Pan/i, że recesja gospodarcza zahamowała rozwój Pana/i firmy?**

	N	%
raczej tak	54	32,1
raczej nie	45	26,8
trudno powiedzieć	37	22
zdecydowanie tak	22	13,1
zdecydowanie nie	8	4,8
brak odpowiedzi	2	1,2
Ogółem	168	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Według 33,9% respondentów światowy kryzys spowodował zmniejszenie przychodów w ich firmie, a dla 21,4% sytuacja na globalnym rynku zmobilizowała firmę do zwiększenia wysiłków do utrzymania swojej pozycji na rynku. Pozostały rozkład odpowiedzi przedstawia tabela 33.

**Tab. 33. Jaki wpływ miały zjawiska kryzysowe na sytuację w Pana/i firmie?**

	N	%
zmniejszenie przychodów	57	33,9
mobilizacja firmy	36	21,4
trudno powiedzieć	30	17,9
opracowanie strategii rozwoju firmy	14	8,3
obniżenie cen produktów	11	6,5
potrzeba zwolnienia części pracowników	8	4,8
wzrost cen produktów	7	4,2
inne, jakie? (obniżka płac, opcje walutowe)	2	1,2
brak odpowiedzi	3	1,8
Ogółem	168	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

W wyniku załamania koniunktury gospodarczej, wiele firm musiało podjąć środki zaradcze. Najczęściej podejmowanymi działaniami przez ankietowanych jakie zostały podjęte w firmie w związku z światowym kryzysem są: zwiększenie udziału w rynku i przyciąganie nowych klientów (17,9% wskazań), maksymalizacja obrotów, przychodów ze sprzedaży (14,3%) (tabela 34).

**Tab. 34. Jakie środki zaradcze zostały podjęte w Pana/i firmie w związku z zaistniałą sytuacją?**

	N	%
zwiększanie udziału w rynku i przyciąganie nowych klientów	30	17,9
trudno powiedzieć	29	17,3
maksymalizacja obrotów, przychodów ze sprzedaży	24	14,3
przetrwanie na rynku, uniknięcie bankructwa	20	11,9
maksymalizacja/optimalizacja marży, zysku	16	9,5
utrzymywanie dobrych relacji z dostawcami, podwykonawcami	12	7,1
określenie i kreowanie cechy/elementu wyróżniającego firmę	10	6,0
rozwój sieci sprzedaży i ekspansja na nowe rynki regionalne,	9	5,4
zachowanie/odzyskanie płynności finansowej	9	5,4
wprowadzenie nowych produktów, usług skierowanych do klientów	4	2,4
inne, jakie? (obniżenie kosztów)	1	0,6



brak odpowiedzi	4	2,4
Ogółem	168	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

W kolejnym pytaniu respondenci zostali poproszeni o określenie, jak w najbliższym czasie będzie przedstawiać się sytuacja ich przedsiębiorstwa. Ponad połowa ankietowanych uznała, że sytuacja ekonomiczna firmy w najbliższym czasie polepszy się. Przeciwnie uważa jedynie 4,8% osób. 42,3% respondentów zadeklarowało, że w najbliższym czasie sytuacja firmy na rynku nie ulegnie zmianom (tabela 35).

**Tab. 35. Czy uważa Pan/i, że w najbliższym czasie sytuacja ekonomiczna Państwa firmy:**

	N	%
polepszy się	86	51,2
nie ulegnie zmianie	71	42,3
pogorszy się	8	4,8
brak odpowiedzi	3	1,8
Ogółem	168	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

W związku z sytuacją na regionalnym rynku, 27,4% respondentów planuje zwiększyć produkcję, 22% rozszerzyć rynek zbytu, a 19,6% zwiększyć zakres świadczonych usług. 14,4% respondentów planuje w najbliższym czasie wprowadzić działania, które mogą jednak świadczyć o nienajlepszej sytuacji firmy na rynku. Do działań takich zaliczyć można m.in. zmniejszenie produkcji oraz zakresu świadczonych usług (tabela 36).

**Tab. 36. Proszę określić, czy w związku z sytuacją firmy na regionalnym rynku Pana/i firma planuje:**

	N	%
zwiększyć produkcję	46	27,4
rozszerzyć rynek zbytu	37	22
zwiększyć zakres usług	33	19,6
zredukować liczbę etatów	10	6
utrzymać produkcję na dotychczasowym poziomie	8	4,8
wysłać pracowników na urlopy bezpłatne	6	3,6
zmienić pracownikom wymiar czasu pracy	6	3,6
zmniejszyć produkcję	4	2,4
zmniejszyć zakres świadczonych usług	3	1,8
zmniejszyć rynek zbytu	1	0,6
trudno powiedzieć	5	3,0
brak odpowiedzi	9	5,4
Ogółem	168	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Kolejne pytanie dotyczyło barier zewnętrznych w otoczeniu firmy, które uniemożliwiają jej rozwój. 17,3% ankietowanych odpowiedziało, że takie bariery nie występują. Natomiast najczęściej wskazywaną przeszkodą, która hamuje rozwój przedsiębiorstwa był niepewny popyt na nowe produkty bądź usługi. W ten sposób odpowiedziało 14,3%. Według 13,1% taką barierą jest brak wykwalifikowanego personelu na rynku pracy (tabela 37).





**Tab. 37. Jakie bariery zewnętrzne w otoczeniu firmy uniemożliwiają rozwój Pana/i firmy?**

	N	%
brak barier	29	17,3
niepewny popyt na nowe produkty/usługi	24	14,3
brak wykwalifikowanego personelu na rynku pracy	22	13,1
wysokie koszty wprowadzenia nowych technologii	16	9,5
niekorzystny kurs złotówki w stosunku do euro	16	9,5
przepisy podatkowe	14	8,3
trudne procedury i długi czas rozpatrywania wniosków o dotacje z UE	12	7,1
brak środków pomocowych	9	5,4
nieuczciwa konkurencja	8	4,8
recesja w branży	5	3
wysokie ceny surowców	5	3
trudno powiedzieć	3	1,8
trudności w znalezieniu partnerów do współpracy	3	1,8
inne, jakie? (brak decyzji rządu)	1	0,6
brak odpowiedzi	1	0,6
Ogółem	168	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Respondenci poproszeni zostali również o wskazanie barier wewnętrznych, które hamują rozwój firmy. Najczęściej pojawiającymi się odpowiedziami, były wysokie koszty stałe (41,1%), a także brak środków finansowych (14,9%). 28,6% respondentów odpowiedziało, że nie napotykają się na bariery, które uniemożliwiają rozwój ich firmy (tabela 38).

**Tab. 38. Jakie bariery wewnętrzne w otoczeniu firmy uniemożliwiają rozwój Pana/i firmy?**

	N	%
wysokie koszty stałe	69	41,1
brak barier	48	28,6
brak środków finansowych	25	14,9
strach personelu przed wprowadzeniem zmian	7	4,2
nieprawidłowo opracowany system motywacyjny	4	2,4
błędne opracowanie strategii firmy	3	1,8
niewystarczający dostęp do informacji (o nowych technologiach, konkurencji)	3	1,8
słaba kultura organizacji	2	1,2
procesy reorganizacyjne i restrukturyzacyjne	2	1,2
niechęć pracowników do podnoszenia kwalifikacji	1	0,6
trudno powiedzieć	1	0,6
brak odpowiedzi	3	1,8
Ogółem	168	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

W związku z dużą ilością działań UE nakierowanych na wsparcie i rozwój przedsiębiorstw zapytano respondentów o to, czy korzystają z dofinansowania. Jedynie 30,4% firm zadeklarowało, że korzysta z takich środków (tabela 39).



**Tab. 39. Czy Pana/i firma korzystała bądź korzysta ze środków dofinansowania rozwoju przedsiębiorstwa?**

	N	%
nie	114	67,9
tak	51	30,4
brak odpowiedzi	3	1,8
Ogółem	168	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Przedsiębiorstwa, które nie korzystają z dotacji, poproszeni zostali o podanie przyczyn tego stanu. Rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia tabela 40.

**Tab. 40. Dlaczego nie korzysta Pan/i ze środków dofinansowania?**

	N	%
brak możliwości pozyskania środków	2	1,8
brak potrzeby	2	1,8
nie było okazji	2	1,8
skomplikowane procedury	2	1,8
korzystają głównie małe przedsiębiorstwa	1	0,9
nie było potrzeby	1	0,9
nie chciałem	1	0,9
nie możemy	1	0,9
odmowa	1	0,9
skomplikowane procedury i niekorzystne terminy	1	0,9
trudności w zdobywaniu	1	0,9
warunkiem uzyskania jest dobra sytuacja ekonomiczna	1	0,9
brak odpowiedzi	98	86
Ogółem	114	100

\*odpowiedzi nie sumują się do 168, gdyż pytanie to nie dotyczy 54 osób

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Najczęściej (70,6%) respondenci korzystają z funduszy poakcesyjnych. 29,4% ankietowanych wskazało na źródła krajowe (tabela 41).

**Tab. 41. Z jakich rodzajów dofinansowań korzystała bądź korzysta Pana/i firma?**

	N	%
dofinansowania z UE	36	70,6
dofinansowania ze źródeł krajowych	15	29,4
Ogółem	51	100

\*odpowiedzi nie sumują się do 168, gdyż pytanie to nie dotyczy 51 osób

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Kolejne pytanie dotyczyło programów, z jakich najczęściej korzystają firmy. W związku z tym, iż większość dofinansowań pochodzi z funduszy UE, to najczęściej wymienianymi programami były: Program Operacyjny Kapitał Ludzki (31,4%), Program Operacyjny Innowacyjna Gospodarka (27,5%) oraz Regionalny Program Operacyjny (17,6%) (tabela 42).

**Tab. 42. Proszę wskazać z jakich programów korzystała bądź korzysta Pana/i firma?**

	N	%
Program Operacyjny Kapitał Ludzki	16	31,4



Program Operacyjny Innowacyjna Gospodarka	14	27,5
Regionalny Program Operacyjny	9	17,6
Civitas Renaissance	1	2
dofinansowanie utworzenia stanowiska	1	2
Program Rozwoju Obszarów Wiejskich	1	2
Sektorowy Program Operacyjny	1	2
brak odpowiedzi	8	15,7
Ogółem	51	100

\*odpowiedzi nie sumują się do 168, gdyż pytanie to nie dotyczy 51 osób

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Analizując odpowiedzi respondentów można stwierdzić, iż dostępność informacji dotyczących możliwości korzystania z dofinansowania z UE jest niewystarczająca. Jedynie 39,3% ankietowanych wskazało, że dostęp do takich informacji jest dobry (tabela 43).

**Tab. 43. Proszę ocenić dostępność informacji o możliwości korzystania z funduszy unijnych?**

	N	%
dobra	66	39,3
średnia	61	36,3
zła	20	11,9
trudno powiedzieć	9	5,4
bardzo zła	4	2,4
bardzo dobra	3	1,8
brak odpowiedzi	5	3
Ogółem	168	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Z powyższej analizy danych dotyczących sytuacji ekonomicznej badanych przedsiębiorstw wynika, iż jest ona stabilna. Większość ankietowanych wskazywała, że sytuacja firmy w ciągu ostatniego roku polepszyła się bądź nie uległa zmianie. Ponadto przedsiębiorcy, którzy prowadzą działalność w regionie cechują się aktywnością w realizowaniu inwestycji, mimo że na chwilę obecną inwestycji realizowanych jest mniej niż w przeszłości. Czynniki, które w znacznej mierze zdecydowały do rozwoju firmy w regionie są: podaż siły roboczej oraz wysokie kwalifikacje pracowników, a także dogodne położenie geograficzne regionu. Zdania przedsiębiorców na temat recesji gospodarczej jaka miał miejsce w ostatnich latach są podzielone. Część z nich uważa, że światowy kryzys zahamował rozwój firmy, a część że nie miał wpływu na sytuację przedsiębiorstwa. Z analizy danych wynika, iż badane firmy właśnie w tym czasie realizowały inwestycje. Można więc uznać, że była to obrona przed upadkiem, co pokrywa się z odpowiedziami dotyczącymi środków podjętych w celu przetrwania na rynku.

### III. Polityka zatrudnieniowa

Analiza poziomu zatrudnienia w województwie zachodniopomorskim została sporządzona w oparciu o odpowiedzi respondentów na pytania dotyczące między innymi: poziomu zatrudnienia w przedsiębiorstwach, zwolnień oraz przyjęć pracowników, a także planów dotyczących zwiększenia bądź zmniejszenia zatrudnienia w najbliższym czasie. Ponadto w tej części ankiety zawarto pytania dotyczące wysokości wynagrodzeń.



Jak się okazało sytuację w firmach można określić jako stabilną, gdyż ponad połowa spośród przebadanych przedsiębiorstw wskazała, że w ciągu ostatniego roku liczba zatrudnionych osób nie zmieniła się. Na spadek liczby zatrudnionych w przedsiębiorstwie wskazało nieco ponad 20%, a na wzrost 22,6% respondentów (tabela 44).

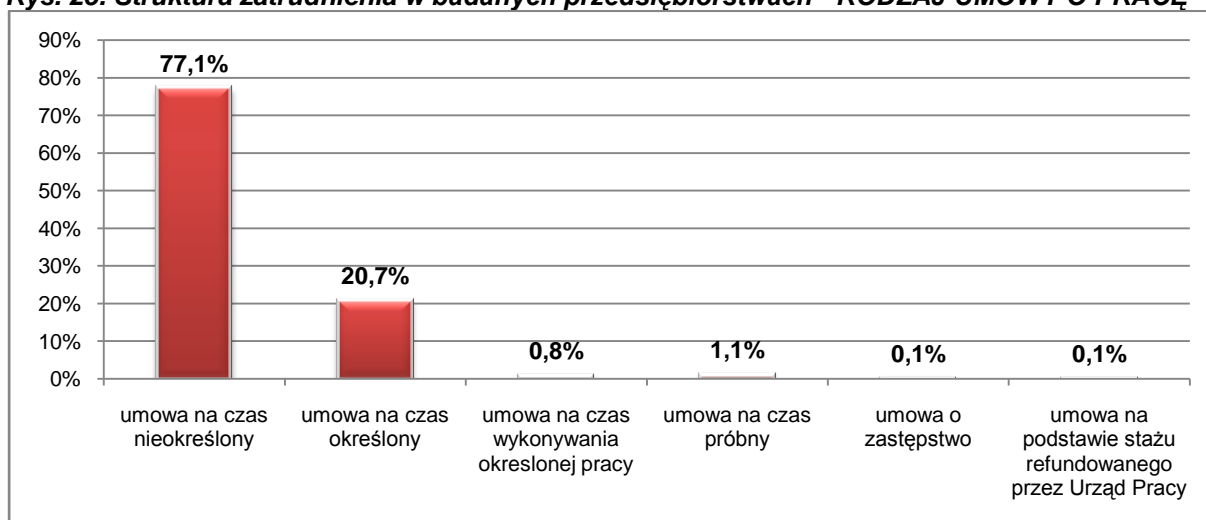
**Tab. 44. Czy liczba osób zatrudnionych w Pana/i firmie w ciągu ostatniego roku:**

	N	%
nie zmieniła się	95	56,5
wzrosła	38	22,6
zmałała	34	20,2
brak odpowiedzi	1	0,6
Ogółem	168	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

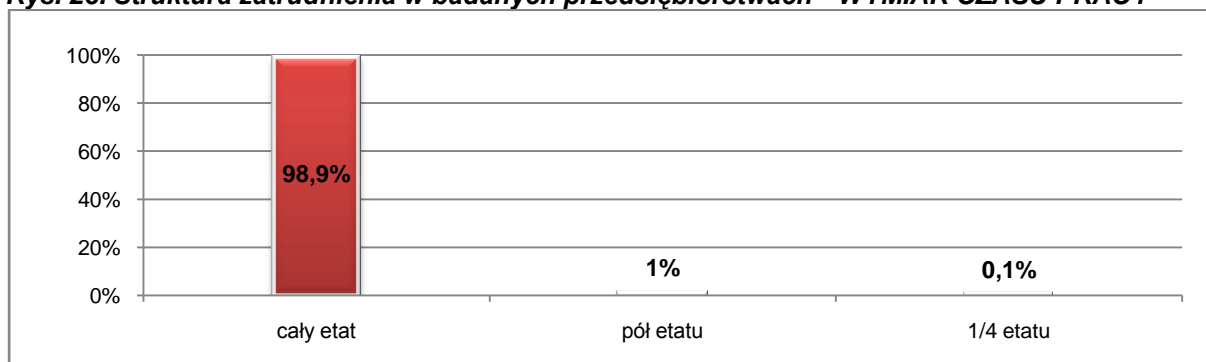
Z analizy zebranego materiału badawczego wynika, iż zdecydowana większość pracowników zatrudnionych w kluczowych branżach regionu pracuje w ramach umowy na czas nieokreślony oraz na cały etat. Ponadto w większości badanych firm pracuje więcej mężczyzn niż kobiet (rysunki 25-27).

**Rys. 25. Struktura zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach - RODZAJ UMOWY O PRACĘ**



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

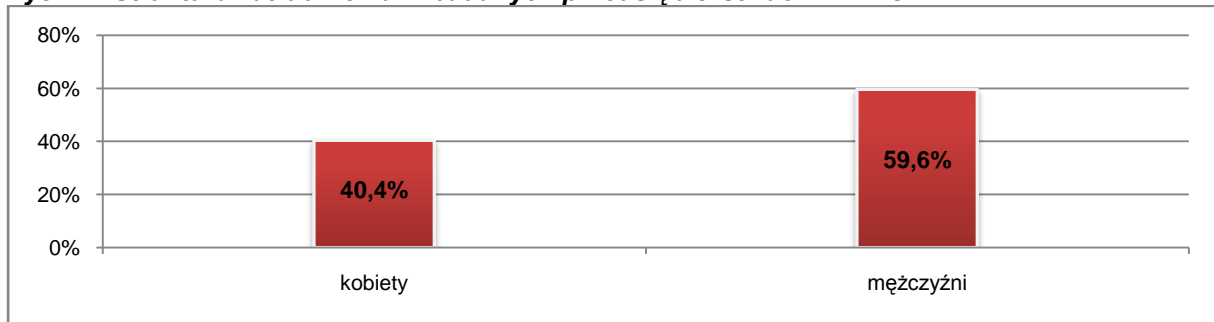
**Rys. 26. Struktura zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach - WYMIAR CZASU PRACY**



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań



**Rys. 27. Struktura zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach - PŁEĆ**



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

W tabeli 46 zamieszczone zostały zawody/stanowiska, które najczęściej występują w badanych przedsiębiorstwach.

**Tab. 45. Stanowiska/zawody, które występują w przebadanych przedsiębiorstwach**

pracownik administracji	chemik
pracownik produkcji	ekipa sprzątająca
pracownik fizyczny	elektromonter
operator maszyn	fakturzystą
kierownik	pracownik gastronomi
handlowiec	grawer
magazynier	inkasent
monter	kadra techniczna
spawacz	kadra zarządzająca
kierowca	kamieniarz
kadra kierownicza	konfeksjoner
mechanik	konserwator
fizjoterapeuta	konstruktor
krawiec/krawcowa	konwojent
ksiegowy/a	koordynator działu sprzedaży
obsługa	koordynator projektu
pielęgniarka	kucharz
pracownik umysłowy	lekarz
kontroler	malarz
repcjonista	manager
specjalista	mistrz
stolarz	nauczyciel zawodu
ślusarz	obróbka metalu
technolog	ochrona
pracownik ds. handlu	oficer straży
właściciel	phaser
asystent	pracownik pionu technicznego
tokarz	pokojoła
dozorca	pomoc przy obróbce drewna



dyrektor	portier
ekonomista	pracownik techniczny
krojny	prezes
logistyk	ratownik
masażysta	referent
pakowacz	sales manager
pozostali pracownicy	sprzątaczką
projektant	sprzedawca
stanowisko nierobotnicze	ślusarz-spawacz
technik	tapicer
terapeuta	trakowy
drukarz	

*Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań*

W dalszej części ankiety respondenci zostali poproszeni o wskazanie średniej wysokości wynagrodzeń brutto pracowników w badanych firmach. Najwięcej osób (28%) wskazało, że pracownicy w ich przedsiębiorstwie zarabiają średnio od 2001 do 2500 zł, a 17,3% określiło zarobki swoich pracowników w przedziale 1501 - 2000 zł. Przeciętne wynagrodzenie brutto w II kwartale 2010 r. w Polsce wynosiło **3 197,85 zł15**. Wynikać z tego może, że pracownicy zatrudnieni w kluczowych branżach województwa zachodniopomorskiego w większości zarabiają poniżej „średnia krajowa” (tabela 46).

**Tab. 46. Jaka jest średnia wysokość wynagrodzenia brutto pracowników w Pana/i firmie?**

	N	%
2001-2500 zł	47	28
1501-2000 zł	29	17,3
2501-3000 zł	15	8,9
1000-1500 zł	14	8,3
3001-3500 zł	12	7,1
3501-4000 zł	4	2,4
powyżej 4000 zł	2	1,2
brak odpowiedzi	45	26,8
<b>Ogółem</b>	<b>168</b>	<b>100</b>

*Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań*

Respondenci poproszeni o wskazanie średniego wynagrodzenia przysługującego pracownikom zajmującym stanowiska kierownicze najczęściej odpowiadali: 3501-4000 zł (14,1%), 3001-3500 zł (10,1%) oraz powyżej 5000 zł (10,1%) (tabela 47).

**Tab. 47. Jaka jest średnia wysokość wynagrodzenia brutto pracowników na stanowisku kierowniczym w Pana/i firmie?**

	N	%
3501-4000 zł	24	14,3
3001-3500 zł	17	10,1
powyżej 5000 zł	17	10,1
2501-3000 zł	12	7,1

15 <http://www.zus.pl/default.asp?p=1&id=24>, 20.10.2010 r.



4001-4500 zł	12	7,1
4501-5000 zł	10	6
2001-2500 zł	9	5
1201-1500 zł	3	1,8
1501-2000 zł	1	0,6
w firmie nie występują	13	7,7
brak odpowiedzi	50	30
<b>Ogółem</b>	<b>168</b>	<b>100</b>

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Średnia wysokość wynagrodzenia pracowników niższej kadry zarządzającej w badanych przedsiębiorstwach zgodnie z odpowiedziami 19% respondentów wynosi od 2501 – 3000 zł. 14,3% wskazało, że ci pracownicy zarabiają od 2000 do 2500 zł (tabela 48).

**Tab. 48. Jaka jest średnia wysokość wynagrodzenia brutto niższej kadry zarządzającej w Pana/i firmie?**

	<b>N</b>	<b>%</b>
2501-3000 zł	32	19
2001-2500 zł	24	14,3
3001-3500 zł	14	8,3
4001-4500 zł	14	8,3
1501-2000 zł	10	6
3501-4000 zł	4	2,4
4501-5000 zł	3	1,8
1201-1500 zł	2	1,2
do 1200 zł	1	0,6
powyżej 5000 zł	1	0,6
w firmie nie występują	13	7,7
brak odpowiedzi	50	29,8
<b>Ogółem</b>	<b>168</b>	<b>100</b>

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Według respondentów pracownicy liniowi, produkcyjni bądź fizycznych najczęściej osiągają wynagrodzenie na poziomie: od 1501 do 2000 zł (18,5%), 2001 – 2500 zł (17,3%) (tabela 49).

**Tab. 49. Jaka jest średnia wysokość wynagrodzenia brutto pracowników liniowych, produkcyjnych, fizycznych w Pana/i firmie?**

	<b>N</b>	<b>%</b>
1501-2000 zł	31	18,5
2001-2500 zł	29	17,3
1201-1500 zł	25	14,9
3001-3500 zł	17	10,1
4001-4500 zł	6	3,6
do 1200 zł	3	1,8
2501-3000 zł	2	1,2
3501-4000 zł	2	1,2
4501-5000 zł	1	0,6

w firmie nie występują	2	1,2
brak odpowiedzi	50	29,8
<b>Ogółem</b>	168	100

*Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań*

W 34,5% przebadanych przedsiębiorstw nie planuje się zmian związanych z wysokością wynagrodzenia. Fakt ten można uznać za pozytywny biorąc pod uwagę to, że jedynie 4,8% ankietowanych zadeklarowało, że planuje zmniejszyć wysokość wynagrodzenia, a 27,4% planuje zwiększenie pensji pracowników (tabela 50).

**Tab. 50. Czy planuje Pan/i zwiększyć/zmniejszyć wysokość wynagrodzeń w firmie?**

	N	%
nie planuję zmian związanych z wysokością wynagrodzenia	58	34,5
trudno powiedzieć	55	32,7
tak, zwiększyć	46	27,4
tak, zmniejszyć	8	4,8
brak odpowiedzi	1	0,6
<b>Ogółem</b>	168	100

*Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań*

Kolejne pytanie zamieszczone w ankiecie dotyczyło wpływu podnoszenia przez pracowników kwalifikacji na ich wysokość wynagrodzenia. Odpowiedzi na to pytanie rozłożone są niemalże równomiernie. 42,9% respondentów stwierdziło, że podnoszenie kwalifikacji wpływa na wysokość wynagrodzenia pracowników, a 37,5% ankietowanych stwierdziło, że nie ma to wpływu na wysokość zarobków (tabela 51).

**Tab. 51. Czy podnoszenie kwalifikacji przez pracowników Pana/i firmy ma wpływ na wysokość ich pensji?**

	N	%
tak	72	42,9
nie	63	37,5
trudno powiedzieć	33	19,6
<b>Ogółem</b>	168	100

*Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań*

Ankietowani zapytani o możliwość zatrudnienia osoby bezrobotnej, która byłaby przeszkoloną pod kątem ich oczekiwań. W większości (66,1%) odpowiadali, że byliby skłonni zatrudnić taką osobę (tabela 52).

Najczęściej podawaną przyczyną niechęci do zatrudniania takich osób, był po prostu fakt, iż pracodawcy nie mają potrzeby zwiększania zatrudnienia w firmie (21,4%). Jeśli zaś chodzi o przyczyny, które dotyczą samej niechęci do osób bezrobotnych, specjalnie przeszkolonych pod kątem oczekiwań pracodawcy, to najczęściej pojawiającymi się odpowiedziami respondentów były: brak zaufania do takich szkoleń i złe doświadczenie z tym związane. Ponadto niektóre przedsiębiorstwa same szkolą swoich pracowników, tak więc nie są zainteresowane zatrudnianiem takich osób (tabela 53).

**Tab. 52. Czy byłby Pan/byłaby Pani skłonna zatrudnić osobę bezrobotną przeszkoloną pod kątem Pana/i oczekiwań?**

	N	%
tak	111	66,1



nie	56	33,3
brak odpowiedzi	1	0,6
<b>Ogółem</b>	<b>168</b>	<b>100</b>

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

**Tab. 53. Dlaczego nie jest Pan/i skłonny/a zatrudnić przeszkoloną osobę bezrobotną?**

	<b>N</b>	<b>%</b>
brak zapotrzebowania	12	21,4
brak zaufania do takich szkoleń	5	8,9
firma sama szkoli pracowników	5	8,9
złe doświadczenia	5	8,9
potrzeba wykwalifikowanej kadry	3	5,4
za względu na charakter pracy	1	1,8
brak odpowiedzi	25	44,6
<b>Ogółem</b>	<b>56</b>	<b>100</b>

\*liczba respondentów nie sumuje się do 168, gdyż pytanie to nie dotyczy 112 osób, którzy zadeklarowali, że nie są skłonni do zatrudnienia osoby bezrobotnej przeszkolonej pod kątem ich oczekiwań

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Kolejna część wywiadu dotyczyła rotacji zatrudnienia w badanych firmach. W pierwszej kolejności pytania poświęcone zostały kwestii redukcji etatów. Jest to istotne z punktu widzenia na przykład funkcjonowania instytucji działających na rzecz zwalczania bezrobocia, czy też pomagających osobom bezrobotnym znaleźć nowe zatrudnienie.

Jak wynika z wypowiedzi respondentów w prawie 74% firm w ciągu ostatniego roku doszło do redukcji etatów (tabela 54).

**Tab. 54. Czy w ciągu ostatniego roku miały miejsca zwolnienia pracowników?**

	<b>N</b>	<b>%</b>
nie	124	73,8
tak	42	25
brak odpowiedzi	2	1,2
<b>Ogółem</b>	<b>168</b>	<b>100</b>

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

W poniżej zamieszczonej tabeli zawarte zostały wskazane przez respondentów wszystkie stanowiska, których dotyczyły zwolnienia w badanych przedsiębiorstwach.

**Tab. 55. Stanowiska, których dotyczyły zwolnienia w badanych przedsiębiorstwach**

pracownik fizyczny	phaser
kelner/ka	pracownik administracji
kierowca	pracownik ds. handlu
konfeksjoner	pracownik operacyjny
księgowy/a	pracownik produkcji
magazynier	pracownik umysłowy
monter	sekretarka
operator maszyn	stanowisko kierownicze
pakowacz	ślusarz-spawacz

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań



Redukcja zatrudnienia w badanych firmach związana była przede wszystkim z pogorszeniem sytuacji ekonomicznej firmy. W ten sposób odpowiedziało 57,1% respondentów. Pozostałe odpowiedzi respondentów zamieszczone zostały w tabeli 56.

**Tab. 56. Jakie były przyczyny redukcji zatrudnienia w Pana/i przedsiębiorstwie?**

	N	%
pogorszenie sytuacji ekonomicznej firmy	24	57,1
cięcia w budżecie firmy	3	7,1
wyjazd pracownika za granicę	2	4,8
brak odpowiednich umiejętności pracownika	2	4,8
zatrudnienia sezonowe	1	2,4
likwidacja stanowiska pracy	1	2,4
organizacja pracy	1	2,4
zautomatyzowanie produkcji	1	2,4
znalezienie przez pracownika pracy z wyższymi zarobkami	1	2,4
brak odpowiedzi	6	14,3
<b>Ogółem</b>	<b>42</b>	<b>100</b>

\*liczba odpowiedzi nie sumuje się do 168, gdyż pytanie to dotyczyło 42 osób, które zadeklarowały, że w ich firmach miała miejsce redukcja etatów

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

W ciągu ostatnich dwóch lat w większości przebadanych firm nie zwiększyła się liczba zatrudnionych osób. Z analizy danych wynika, iż w prawie 80% przedsiębiorstw zatrudnienie nie uległo zmianie (tabela 57).

**Tab. 57. Czy w ciągu ostatnich dwóch lat zwiększyło się zatrudnienie w Pana/i przedsiębiorstwie?**

	N	%
nie	133	79,2
tak	35	20,8
<b>Ogółem</b>	<b>168</b>	<b>100</b>

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Tabela 58 przedstawia wskazane przez respondentów stanowiska, na których zatrudniono nowych pracowników w badanych przedsiębiorstwach.

**Tab. 58. Stanowiska, na które zatrudniano nowych pracowników w badanych przedsiębiorstwach**

dozorca	operator maszyn
elektromonter	pracownik administracji
fizjoterapeuta	pracownik fizyczny
inżynier budowy	pracownik produkcji
magazynier	szwaczka
monter	technolog
obsługa	traktorzysta

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań



Według respondentów główną przyczyną zwiększenia zatrudnienia w badanych firmach był wzrost popytu na produkty/usługi firmy. W ten sposób odpowiedziało 51,4% ankietowanych. Pozostałe odpowiedzi respondentów zamieszczone zostały w tabeli 59.

**Tab. 59. Jakie były przyczyny zwiększenia zatrudnienia w Pana/i przedsiębiorstwie?**

	N	%
wzrost popytu na produkty/usługi firmy	18	51,4
wprowadzenie na rynek nowych produktów/usług	5	14,3
wprowadzenie nowych technologii	3	8,6
zwiększenie obszaru działalności firmy	2	5,7
konieczność zatrudnienia specjalistów w nowej dziedzinie	1	2,9
zmiany wynikające z restrukturyzacji	1	2,9
potrzeba wykorzystania elastycznych form zatrudnienia	1	2,9
zapotrzebowanie na pracownika	1	2,9
brak odpowiedzi	3	8,6
<b>Ogółem</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Powyższa analiza odpowiedzi respondentów, dotycząca zmian zatrudnieniowych jaki zaszły w badanych firmach wykazała, że w ciągu ostatnich dwóch lat struktura osób pracujących w tych przedsiębiorstwach nie ulegała znaczącym zmianom. Większość respondentów zadeklarowała, że ich firmach nie miały miejsca zwolnienia pracowników oraz że w tym czasie również nie przyjmowano nowych osób na wolne miejsca pracy.

Kolejny etap analizy miał na celu zweryfikowanie planów zatrudnieniowych respondentów w okresie najbliższych dwóch lat.

W pierwszej kolejności respondenci zostali poproszeni o udzielenie informacji na temat planowanej redukcji etatów. Jak wynika z analizy zebranego materiału badawczego w przebadanych firmach w ciągu najbliższych dwóch lat nie planuje się zwolnień pracowników. Prawie wszyscy przedsiębiorcy – 95,8% zadeklarowali, że nie zamierzają zwalniać pracowników (tabela 60).

**Tab. 60. Czy planuje Pan/i zwolnienia w Pana/i przedsiębiorstwie w ciągu najbliższych dwóch lat?**

	N	%
nie	161	95,8
tak	6	3,6
brak odpowiedzi	1	0,6
<b>Ogółem</b>	<b>168</b>	<b>100</b>

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

W tabeli 61 wskazane zostały stanowiska, które piastują pracownicy, co do których planowane są zwolnienia.

**Tab. 61. Stanowiska, co do których planowane są zwolnienia**

pracownik administracji  
pielęgniarka  
pracownik fizyczny  
pracownik produkcji

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań



Jako główną przyczynę redukcji etatów respondenci wskazywali pogorszenie sytuacji ekonomicznej w firmie. W ten sposób odpowiedziała połowa respondentów, którzy zadeklarowali plan redukcji kadry (tabela 62).

**Tab. 62. Jakie są przyczyny planowanych zwolnień?**

	N	%
pogorszenie sytuacji ekonomicznej firmy	3	50
cięcia w budżecie firmy	1	16,7
zakończenie inwestycji	1	16,7
zmiany organizacyjne	1	16,7
<b>Ogółem</b>	<b>6</b>	<b>100</b>

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Jak wynika z analizy danych zebranych podczas badań terenowych zdecydowana większość firm (86,9%), które wzięły udział w badaniu nie planuje zwiększenia zatrudnienia w swojej firmie. Jedynie 11,9% osób zadeklarowało, że w ciągu najbliższych dwóch lat ma zamiar zwiększyć zatrudnienie w przedsiębiorstwie (tabela 63).

**Tab. 63. Czy planuje Pan/i w ciągu najbliższych dwóch lat zwiększyć zatrudnienie?**

	N	%
nie	146	86,9
tak	20	11,9
brak odpowiedzi	2	1,2
<b>Ogółem</b>	<b>168</b>	<b>100</b>

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

W tabeli 64 i 65 zaprezentowane zostały odpowiedzi respondentów, którzy planują zwiększyć zatrudnienie w firmie. Wskazania dotyczą branży jak i zawodu/stanowiska, na które pracodawcy będą poszukiwać kandydatów.

**Tab. 64. Proszę wskazać, z którego sektora gospodarki będzie Pan/i poszukiwać pracowników?**

	N	%
przemysł	5	25
produkcja	3	15
budownictwo	1	5
gastronomia	1	5
krawiectwo	1	5
pracownicy medyczni	1	5
sektor przemysłowy	1	5
trudno powiedzieć	1	5
brak odpowiedzi	6	30
<b>Ogółem</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

**Tab. 65. Stanowiska, na które planowane są przyjęcia pracowników**

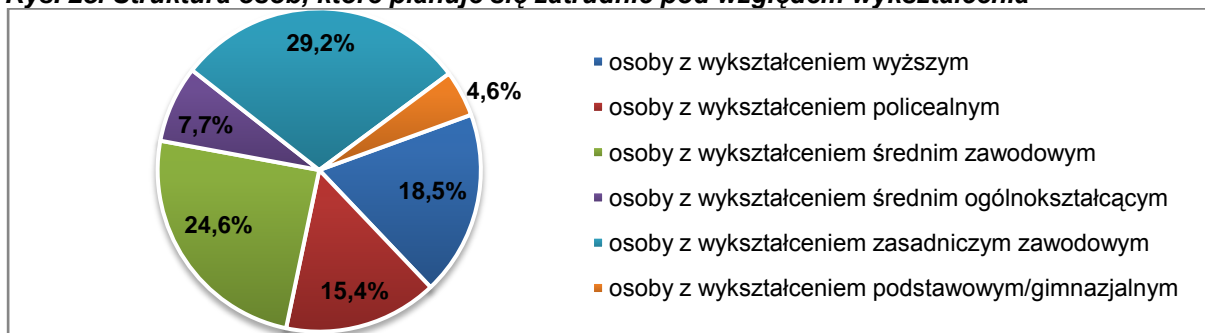
automatyk	phaser
doradca techniczno-handlowy	pracownik administracji
elektromonter	pracownik medyczny
elektryk	pracownik produkcji
kelner	pracownik techniczny
kierownik	spawacz
konstruktor	sprzątaczką
magazynier	szwaczka
monter	technolog
operator maszyn	

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Respondenci, którzy zadeklarowali, że zwiększą zatrudnienie w swoich firmach poproszeni zostali o to, by wskazać jakie wykształcenie, płeć, wiek, staż pracy powinni posiadać kandydaci na wolne stanowiska pracy.

Jak wynika z odpowiedzi respondentów najbardziej pożądanym kandydatem jest osoba z wykształceniem zasadniczym zawodowym. W ten sposób odpowiedziało prawie 30% ankietowanych. 24,6% z nich chciałoby zatrudnić osoby z wykształceniem średnim zawodowym (rysunek 28).

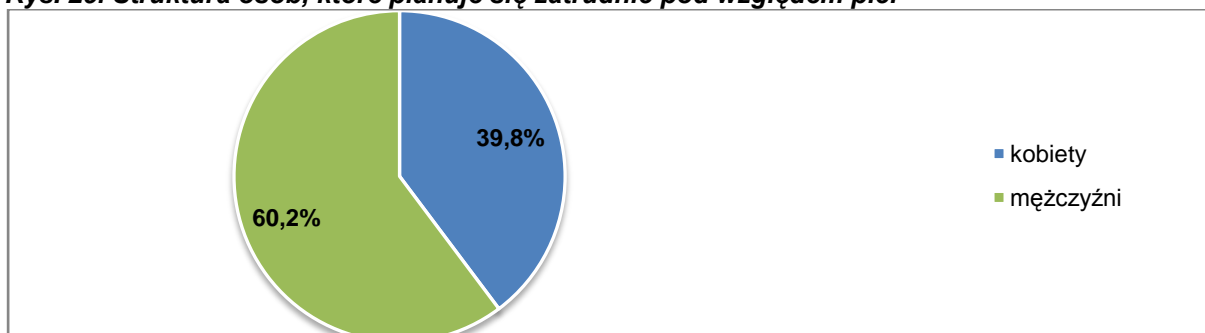
**Rys. 28. Struktura osób, które planuje się zatrudnić pod względem wykształcenia**



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Jeśli chodzi o płeć preferowanego pracownika, to większość respondentów zadeklarowała, że planuje zatrudnić mężczyzn (rysunek 29).

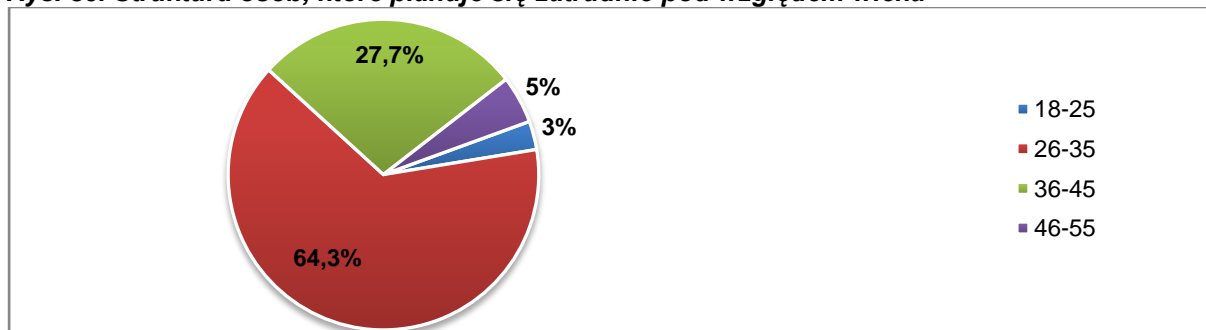
**Rys. 29. Struktura osób, które planuje się zatrudnić pod względem płci**



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Największe szanse na znalezienie zatrudnienia mają osoby w wieku 26-35 lat. Chęć zatrudnienia takich osób wyraziło 64,4%. Następnie 27,7% osób planuje zatrudnić osoby w wieku 36-45 lat (rysunek 30).

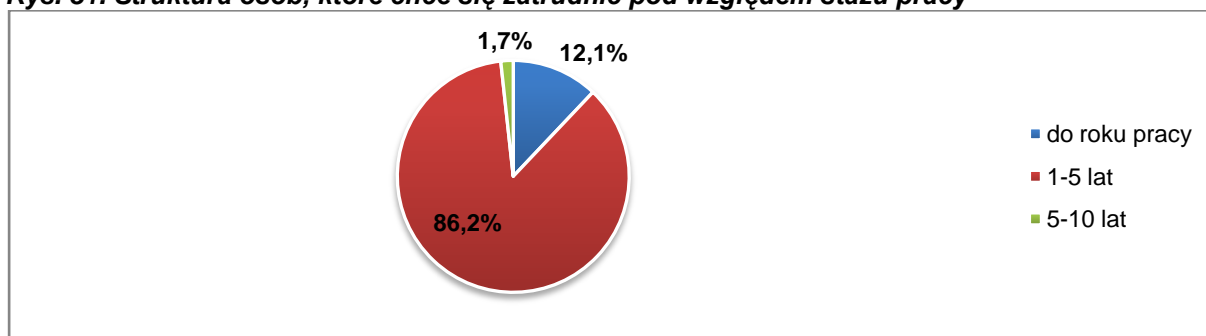
**Rys. 30. Struktura osób, które planuje się zatrudnić pod względem wieku**



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Jeśli zaś chodzi o staż pracy, to największe szanse na podjęcie zatrudnienia mają osoby, których dotychczasowy okres zatrudnienia wynosił od 1 do 5 lat (rysunek 31).

**Rys. 31. Struktura osób, które chce się zatrudnić pod względem stażu pracy**



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Głównymi przyczynami planowanego zwiększenia zatrudnienia w firmach, są wzrost popytu na produkty/usługi firmy (35%) oraz wprowadzenie na rynek nowych produktów/usług (25% wskazań) (tabela 66).

**Tab. 66. Proszę podać przyczyny zwiększenia zatrudnienia w Pana/i firmie w ciągu najbliższych dwóch lat?**

	N	%
wzrost popytu na produkty/usługi firmy	7	35
wprowadzenie na rynek nowych produktów/usług	5	25
konieczność zatrudnienia specjalistów nowej dziedziny	2	10
wprowadzenie nowych technologii	1	5
wysoka rotacja pracowników	1	5
zmiany wynikające z restrukturyzacji	1	5
zwiększenie obszaru działalności firmy	1	5
brak odpowiedzi	2	10
Ogółem	20	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań



Z powyżej zamieszczonej analizy zebranego materiału wynika, iż w najbliższym czasie w badanych przedsiębiorstwach nie planuje się żadnych zmian związanych z polityką zatrudnieniową. Zdecydowana większość respondentów zadeklarowała, że nie zamierza w ciągu następnych dwóch lat zwiększyć bądź zmniejszyć liczby zatrudnionych pracowników. Można zatem stwierdzić, że osoby pracujące w kluczowych branżach regionu nie mają podstaw do tego by czuć się zagrożone utratą pracy, która będzie miała związek z sytuacją przedsiębiorstwa. Niestety plany przedsiębiorców nie są pocieszające dla osób, które poszukują pracy w regionie. W związku z tym, że respondenci nie planują zwiększenia zatrudnienia w swych firmach, osoby bezrobotne mają małe szanse na szybkie znalezienie pracy.

Analizując kwestie związane z polityką zatrudnieniową pracowników firm z województwa zachodniopomorskiego należy sprawdzić również jak przebiega rekrutacja w tych przedsiębiorstwach.

W związku z tym zapytano respondentów o to, czy zdarzało się, że mieli kiedykolwiek trudności z naborem pracowników. Analiza zebranych danych wykazała, że 62,5% osób nie miało żadnych trudności z naborem pracowników. Przeciwnego zdania było 32,1% (tabela 67).

**Tab. 67. Czy Pana/i firma miała kiedykolwiek trudności z naborem pracowników?**

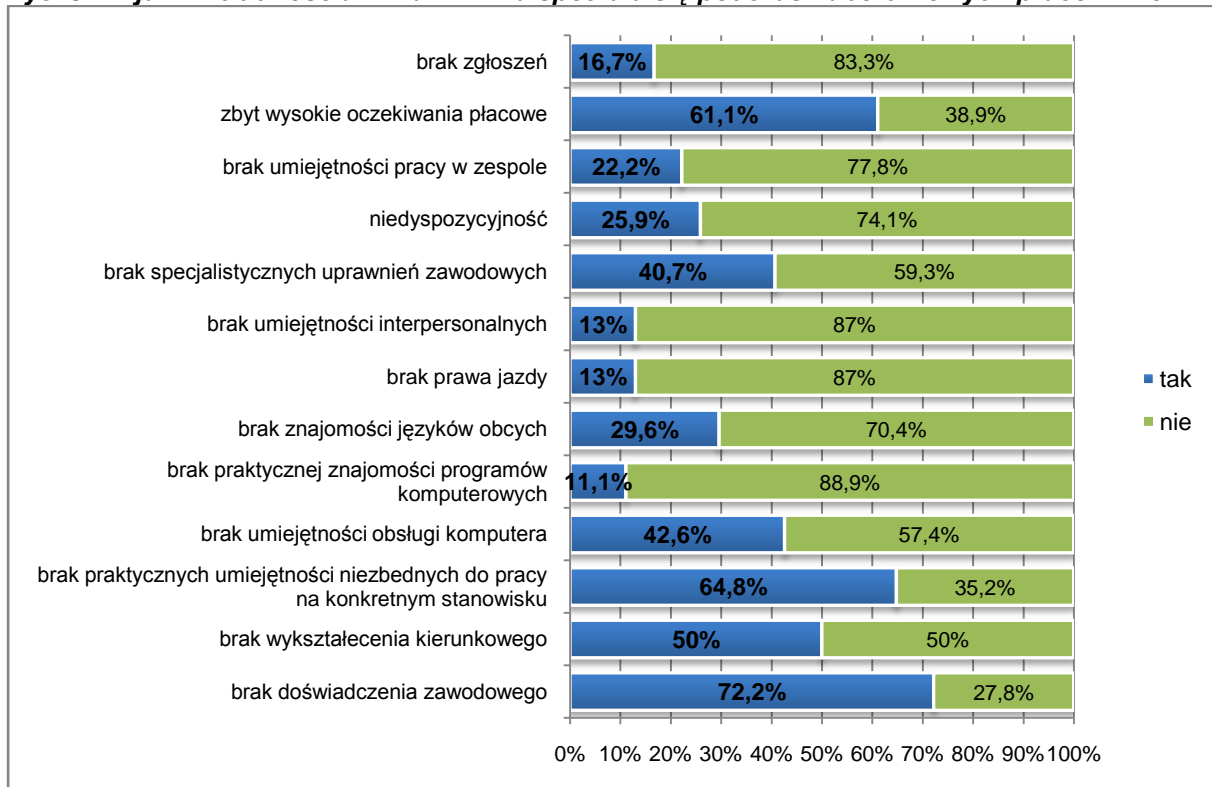
	N	%
tak	54	32,1
nie	105	62,5
nie wiem/trudno powiedzieć	9	5,4
Ogółem	168	100

*Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań*

Respondenci, którzy wskazali na trudności z naborem pracowników (32,1%) jako główne czynniki wymieniali: brak doświadczenia zawodowego (72,2%), brak praktycznych umiejętności niezbędnych do pracy na konkretnym stanowisku (64,8%), zbyt wysokie oczekiwania płacowe (61,1%), brak osób posiadających wykształcenie kierunkowe (50%). Pozostałe odpowiedzi respondentów przedstawia rysunek 32.



**Rys. 32. Z jakimi trudnościami Pan/i firma spotkała się podczas naboru nowych pracowników?**



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Ponad połowa respondentów wskazała, że w ich firmach w celu znalezienia odpowiedniej osoby na wolne stanowisko pracy, zamieszcza się oferty w gazetach, dziennikach ogólnokrajowych, regionalnych. Taką technikę wskazało 51,8% ankietowanych. Inną popularną metodą jest poszukiwanie pracowników za pośrednictwem Urzędu Pracy (44% wskazań) oraz zamieszczenie ofert pracy na portalach internetowych dotyczących rynku pracy (32,1%) (tabela 68).

**Tab. 68. Jakie techniki poszukiwania (rekrutacji) pracowników stosowane są w Pana/i przedsiębiorstwie?**

	N	%
zamieszczanie ofert pracy w gazetach, dziennikach ogólnokrajowych, regionalnych	87	51,8
poszukiwanie pracowników za pośrednictwem Urzędu Pracy	74	44
zamieszczanie ofert pracy na portalach internetowych dotyczących rynku pracy	54	32,1
przez znajomych	42	25
zamieszczanie ofert pracy na własnej, firmowej stronie internetowej	37	22
zamieszczanie ofert pracy na tablicach ogłoszeń	11	6,5
nadawanie ofert pracy w stacjach radiowych, np.: w audycji "znajdź pracę"	9	5,4
zamieszczanie ofert pracy w pismach specjalistycznych, branżowych	7	4,2
kandydaci nie przyjęci uprzednio	6	3,6
poszukiwanie pracowników przez pośredników pracy	4	2,4
własna baza	3	1,8
sami przychodzą	1	0,6
brak odpowiedzi	1	0,6

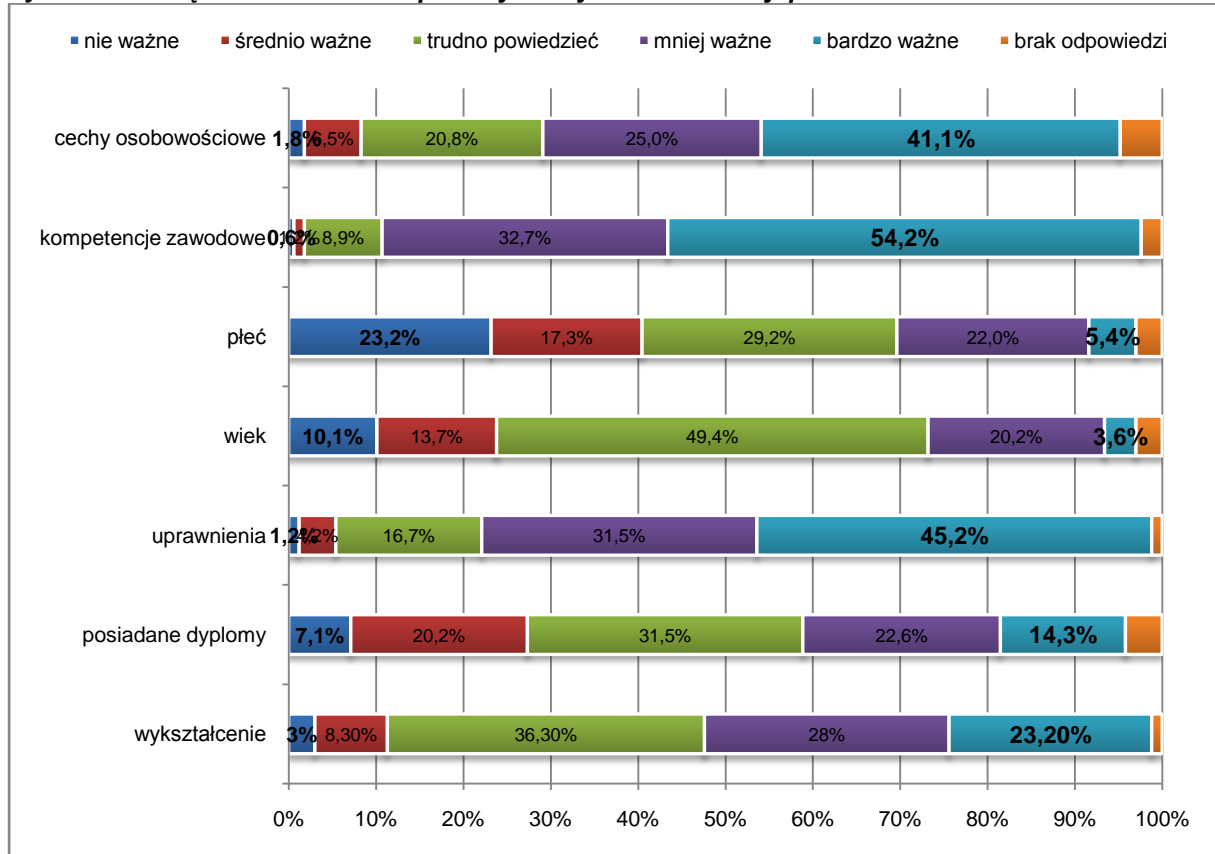
\*procent nie sumuje się do 100, ponieważ respondent mógł udzielić więcej niż jedną odpowiedź

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań



Respondenci zostali poproszeni o ocenienie w skali od 1 do 5 podane kryteria, gdzie 1 oznacza nieważne, a 5 „bardzo ważne”. Kryteriami, które zostały uznane przez większość respondentów jako bardzo ważne są: kompetencje zawodowe (54,2%), uprawnienia (45,2%) oraz cechy osobowościowe. Jako mniej ważne uznane zostały takie cechy kandydatów na wolne miejsca pracy jak: wiek i płeć (rysunek 33).

**Rys. 33. Proszę ocenić ważność podanych kryteriów selekcji pracowników**



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Z analizy danych dotyczących problemów, z jakimi stykają się pracodawcy podczas rekrutacji i selekcji pracowników, wynika ich nieco ponad 48% ankietowanych deklaruje, że nie spotyka się z jakimikolwiek problemami związanymi z rekrutacją pracowników. Pozostałe osoby wskazały na fakt, występowania różnego rodzaju trudności, z czego wskazywanym przez zdecydowaną większość respondentów problemem jest nieodpowiednie przygotowanie kandydatów (47%) (tabela 76).

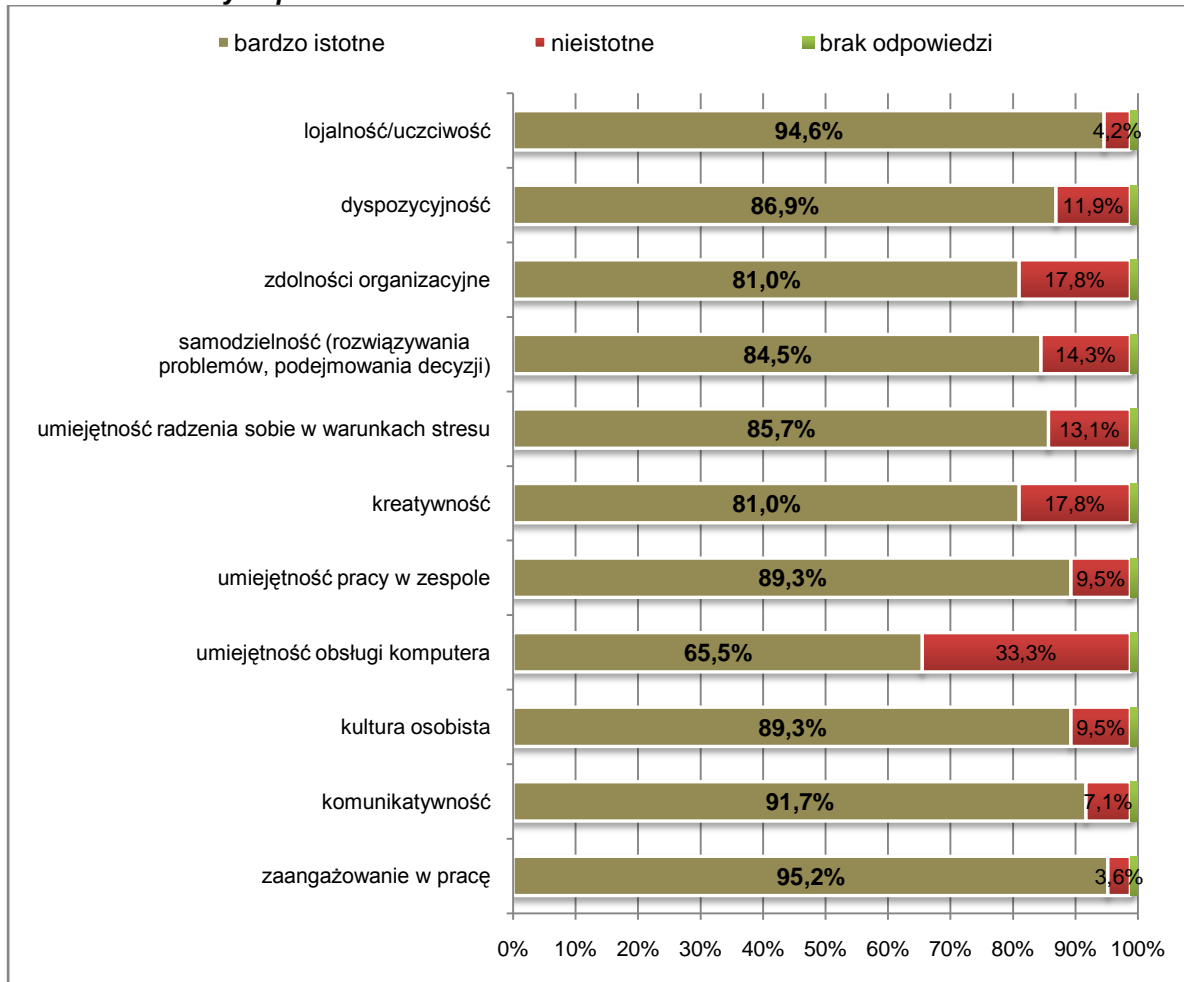
**Tab. 69. Proszę określić problemy, które w Pana/i przedsiębiorstwie pojawiają się podczas rekrutacji i selekcji pracowników**

	N	%
brak jakichkolwiek problemów	81	48,2
brak odpowiedniego przygotowania kandydatów	79	47
nieumiejętne dobranie metody rekrutacji do specyfiki stanowiska	5	3
brak ofert	1	0,6
brak odpowiedzi	2	1,2
Ogółem	168	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Ponad 90% respondentów uznało, że kompetencje takie jak zaangażowanie w pracę, komunikatywność oraz lojalność/uczciwość są cechami, które mają bardzo duży wpływ na podejmowane decyzje dotyczące zatrudniania konkretnej osoby. Najmniej istotna okazała się taka umiejętność jak obsługa komputera (rysunek 34).

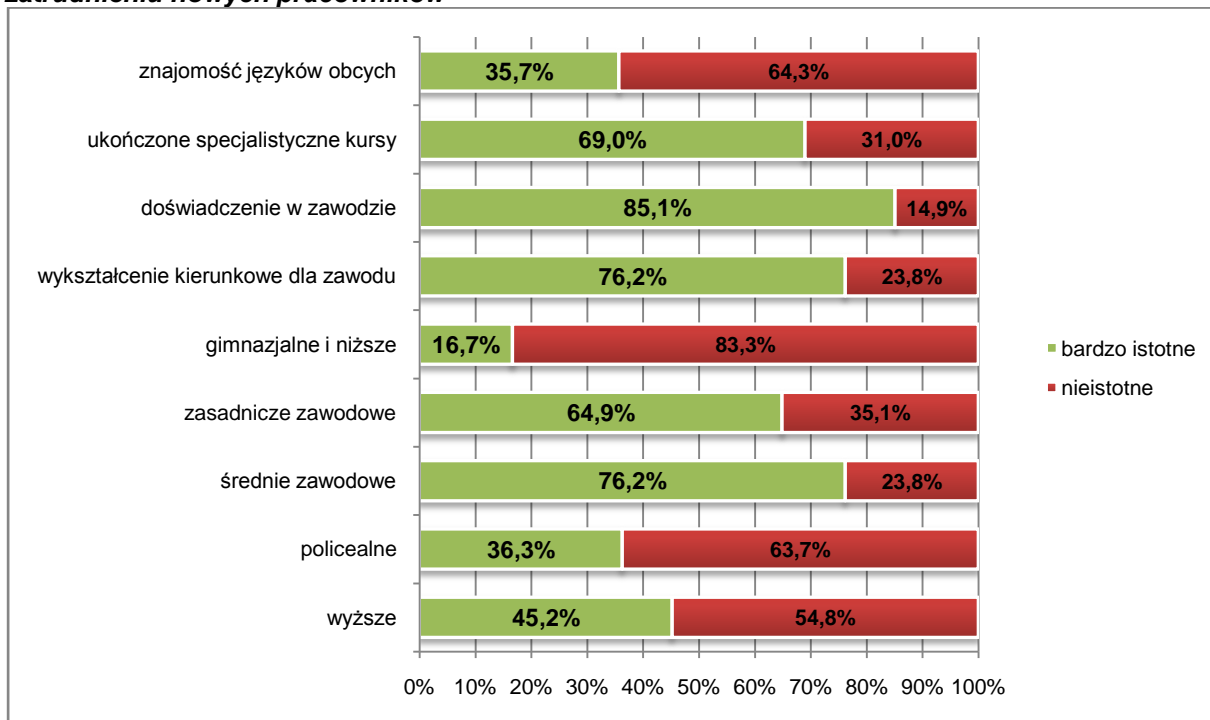
**Rys. 34. Proszę określić poziom istotności poniższych kompetencji, które decydowałyby o zatrudnieniu nowych pracowników?**



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Respondenci poproszeni zostali również o wskazanie kwalifikacji pracowników, które są decydujące w sprawie przyjmowania nowych pracowników. Z danych zawartych na rysunku 35 wynika, iż osoby legitymujące się wykształceniem średnim zawodowym (76,2%) oraz niezbędnym doświadczeniem w zawodzie (85,1%) mają największe szansę na zatrudnienie w badanych przedsiębiorstwach. Rozkład pozostałych odpowiedzi zaprezentowany został na poniżej.

**Rys. 35. Proszę określić poziom istotności poniższych kwalifikacji, które decydowałyby o zatrudnieniu nowych pracowników**



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Powyżej zamieszczone dane dotyczące procesów rekrutacji i selekcji pracowników, wykazują że przedsiębiorcy w większości nie mają problemów ze znajdowaniem pracowników na wolne stanowiska pracy. Najczęściej wybieranymi technikami poszukiwania pracowników są: zamieszczanie ogłoszeń w lokalnej i regionalnej prasie i na stronach internetowych dotyczących ofert pracy, współpraca w tym zakresie z urzędami pracy. Najbardziej pożądanymi pracownikami są ci, którzy legitymują się wykształceniem średnim zawodowym oraz posiadają odpowiednie doświadczenie związane z konkretnym stanowiskiem pracy. Ponadto osoby starające się o pracę w badanych firmach powinny odznaczać się takimi cechami jak: zaangażowanie w pracę, komunikatywność oraz lojalność/uczciwość.

Analizując kwestie związane z polityką zatrudnieniową firm z województwa należy prześledzić ile aktualnie jest wolnych miejsc pracy w przedsiębiorstwach na regionalnym rynku pracy.

Jak się okazuje aż 73,2% respondentów zadeklarowało, że w ich firmach, w ciągu ostatnich dwóch lat nie było wolnych stanowisk pracy (tabela 70).

W tabeli 70 zaprezentowane zostały stanowiska na które, w latach wcześniejszych, występowało zapotrzebowanie.

**Tab. 70. Na jakich stanowiskach/w jakich zawodach w ciągu ostatnich dwóch lat były wolne miejsca pracy?**

	N	%
nie było wolnych miejsc pracy	123	73,2
stanowisko produkcyjne	6	3,6
operator maszyn	5	3
stanowisko robotnicze	5	3
monter	4	2,4

szwaczka	4	2,4
mechanik	3	1,8
kelner	2	1,2
kierownik produkcji	2	1,2
pracownik techniczny	2	1,2
repcjonista	2	1,2
technik	2	1,2
technolog	2	1,2
doradca techniczno-handlowy	1	0,6
elektroautomatyk	1	0,6
elektromonter	1	0,6
fizjoterapeuta	1	0,6
inspektor ds obsługi mapy	1	0,6
inżynier	1	0,6
kadra techniczna	1	0,6
kierowca	1	0,6
kierownik ds. technicznych	1	0,6
kierownik robót	1	0,6
konstruktor	1	0,6
księgowy	1	0,6
magazynier	1	0,6
phaser	1	0,6
pomoc kuchenna	1	0,6
pracownik akrylowy	1	0,6
pracownik biurowy	1	0,6
pracownik produkcyjny	1	0,6
sekretarka	1	0,6
spawacz	1	0,6
specjalista ds. handlu	1	0,6
stolarz	1	0,6
traktorzysta	1	0,6
brak odpowiedzi	6	3,6

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

W ciągu ostatnich dwóch lat badani przedsiębiorcy w większości dysponowali 4-6 wolnymi stanowiskami pracy (30,8%). 25,6% firm w tym czasie chciało zatrudnić powyżej 10 osób (25,6%), a 20,5% posiadało 2 lub 3 wolne miejsca pracy (tabela 71).

**Tab. 71. Ilość wolnymi miejscami pracy dysponowała Pana/i firma w okresie ostatnich dwóch lat?**

	N	%
4-6	12	30,8
powyżej 10	10	25,6
2-3	8	20,5
1	4	10,3
7-10	1	2,6



brak odpowiedzi	4	10,3
Ogółem	39	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Jeśli chodzi o chwilę obecną, to również zdecydowana większość respondentów deklaruje brak wolnych miejsc pracy (90,5%) (tabela 72).

**Tab. 72. Czy aktualnie w Pana/i firmie występują wolne miejsca pracy?**

	N	%
nie	152	90,5
tak	14	8,3
brak odpowiedzi	2	1,2
Ogółem	168	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Spośród tych osób, które zadeklarowały w poprzednim pytaniu, że dysponują wolnymi miejscami pracy, 31,3% określiło, że może zatrudnić od 2 do 3 osób. Pozostałe odpowiedzi zaprezentowane zostały w tabeli 73.

**Tab. 73. Iloma wolnymi miejscami pracy dysponuje aktualnie Pana/i firma?**

	N	%
2-3	5	31,3
1	3	18,8
4-6	3	18,8
powyżej 10	3	18,8
brak odpowiedzi	2	12,5
Ogółem	16	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Powyżej zamieszczona analiza wykazała, że badane przedsiębiorstwa w większości nie dysponują wolnymi miejscami pracy. Niewielki odsetek firm zdolnych do zatrudnienia dodatkowych osób sprawia, że w najbliższym czasie nie można spodziewać się wzrostu zatrudnienia w regionie.

#### IV. Współpraca firm z otoczeniem edukacyjnym, związkami zawodowymi i Instytucjami Rynku Pracy.

Kolejna część kwestionariusza wywiadu dotyczyła współpracy z otoczeniem edukacyjnym, związkami zawodowymi oraz instytucjami rynku pracy.

W pierwszej kolejności respondenci zostali poproszeni o ocenę współpracy ze związkami zawodowymi.

Przeważnie w badanych firmach związki zawodowe nie występują – w ten sposób odpowiedziało 81% ankietowanych (tabela 74).

**Tab. 74. Czy w Pana/i firmie istnieją związki zawodowe?**

	N	%
nie	136	81
tak	32	19
Ogółem	168	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań



Przedsiębiorcy, którzy współpracują ze związkami zawodowymi w większości współpracę tę oceniają dobrze bądź bardzo dobrze (odpowiednio 59,4% i 21,9%) (tabela 75).

Po przeanalizowaniu odpowiedzi respondentów można stwierdzić, że większość firm, które wzięły udział w badaniu uważa, że występowanie w firmie związków zawodowych jest korzystne z punktu widzenia pracodawcy, gdyż mogą oni mieć partnera po stronie pracowników. Ponadto respondenci uznali, że istnienie związków zawodowych jest ważnym elementem istnienia demokracji.

**Tab. 75. Jak Pan/i ocenia współpracę ze związkami zawodowymi?**

	N	%
dobrze	19	59,4
bardzo dobrze	7	21,9
źle	4	12,5
brak odpowiedzi	1	3,1
bardzo źle	1	3,1
Ogółem	32	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Następnie ankietowanych zapytano o współpracę z Instytucjami Rynku Pracy. Połowa przebadanych przedsiębiorstw zadeklarowała, że współpracuje z tymi instytucjami (tabela 76).

**Tab. 76. Czy współpracuje Pan/i z Instytucjami Rynku Pracy?**

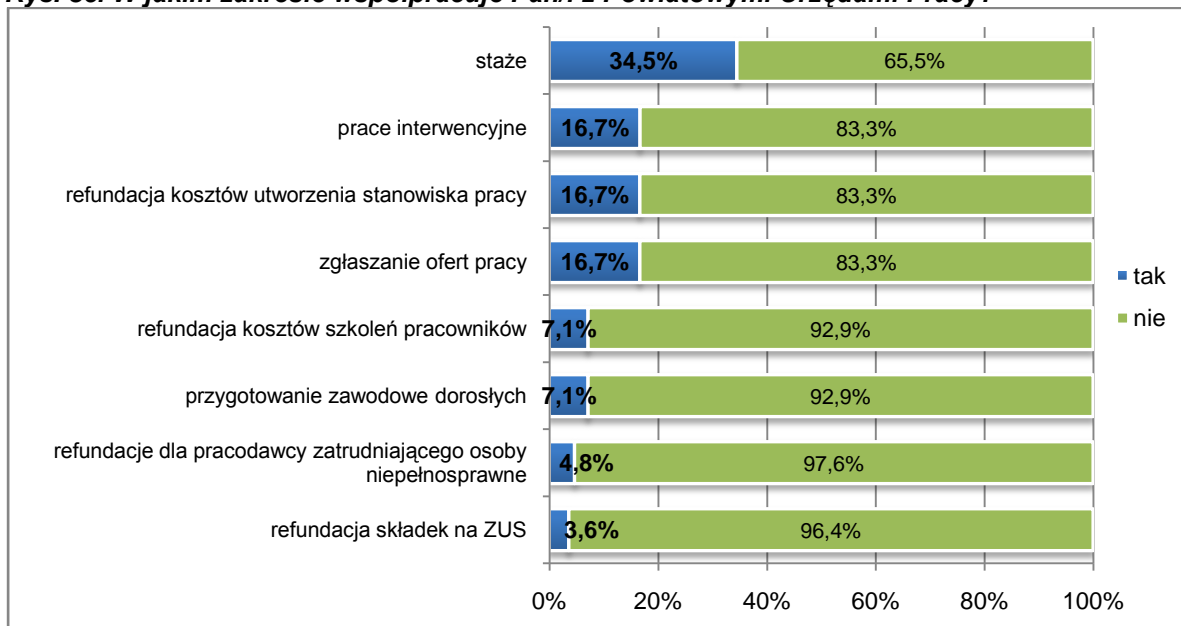
	N	%
tak	84	50
nie	83	49,4
brak odpowiedzi	1	0,6
Ogółem	168	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Respondenci najczęściej deklarowali współpracę z powiatowymi urzędami pracy. Z pozostałymi instytucjami, takimi jak: ochotnicze hufce pracy, agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe, instytucje dialogu społecznego i instytucje partnerstwa lokalnego, badane firmy rzadko współpracowały.

Jeśli chodzi o współpracę z powiatowymi urzędami pracy, to najczęściej odbywa się ona w zakresie organizacji staży (34,5%) oraz w zakresie prac interwencyjnych, refundacji kosztów utworzenia stanowiska pracy. Badani przedsiębiorcy również za pośrednictwem urzędów poszukują kandydatów na wolne stanowiska pracy (rysunek 36).

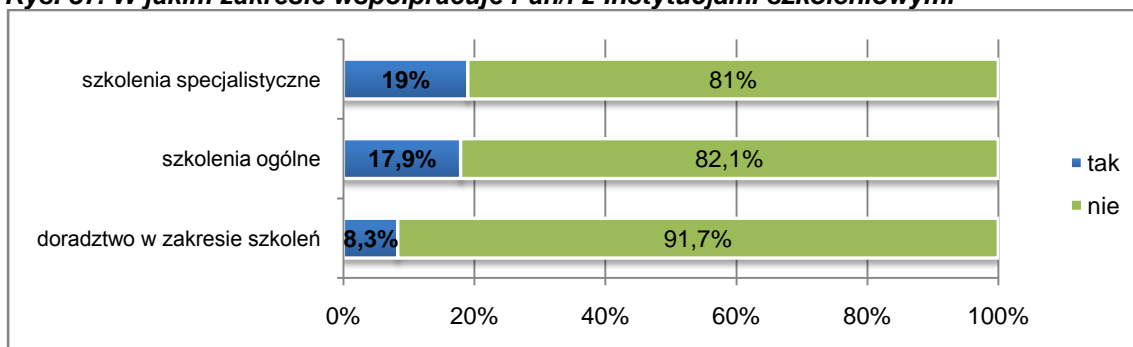
**Rys. 36. W jakim zakresie współpracuje Pan/i z Powiatowymi Urzędami Pracy?**



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Badani przedsiębiorcy współpracują również z instytucjami szkoleniowymi. Owa współpraca polega w głównej mierze na organizacji za ich pośrednictwem szkoleń ogólnych (17,9%) i specjalistycznych (19%) (rysunek 37).

**Rys. 37. W jakim zakresie współpracuje Pan/i z Instytucjami szkoleniowymi**



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Współpraca z Ochotniczymi Hufcami Pracy odbywa się jedynie w zakresie refundacji z Funduszu Pracy wynagrodzeń młodocianych pracowników i jest ona wśród badanych przedsiębiorstw sporadyczna (tabela 77).

**Tab. 77. Czy współpracuje Pan/i z Ochotniczymi Hufcami Pracy w zakresie refundacji z Funduszu Pracy wynagrodzeń młodocianych pracowników?**

	N	%
tak	3	3,6
nie	81	96,4
Ogółem	84	100

\*odpowiedzi nie sumują się do 168, gdyż pytanie to nie dotyczyło 84 osób, którzy zadeklarowali, że nigdy nie współpracowali z IRP

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań



Współpraca z agencjami zatrudnienia podobnie jak z OHP jest sporadyczna. Jeśli zaś chodzi o współpracę z instytucjami dialogu społecznego i instytucjami partnerstwa lokalnego to żadna z badanych firm nie zadeklarowała, że korzysta z ich usług.

Respondenci, którzy nie współpracowali i nie współpracują z IRP poproszeni zostali o padanie przyczyn takiego stanu rzeczy. Ponad połowa z nich uważa, że nie ma takiej potrzeby (64,3%). Pozostałe odpowiedzi ankietowanych zaprezentowane zostały w tabeli 78.

**Tab. 78. Dlaczego firma nie współpracuje z IPR?**

	N	%
nie ma takiej potrzeby	54	64,3
nie ma na to czasu	11	13,1
złe doświadczenia	5	6
skomplikowane procedury	4	4,8
brak zaufania do tego typu Instytucji	4	4,8
brak odpowiedzi	6	7,1
Ogółem	84	100

\*odpowiedzi respondentów nie sumuje się do 168, gdyż pytanie to dotyczyło 84 osób, którzy zadeklarowali współpracę z IRP  
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Najwięcej osób (42,9%) niczego nie oczekuje od Instytucji Rynku Pracy i nie jest zainteresowanych współpracą. 23,2% oczekuje od IPR organizacji kursów/szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe oraz znalezienie odpowiedniego pracownika (19%) lub pracownika na staż (17,9%) (tabela 79).

**Tab. 79. Czego Pan/i oczekuje od IPR?**

	N	%
niczego nie oczekuję, nie jestem zainteresowany/a współpracą	72	42,9
organizację kursów/szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe	39	23,2
znalezienie pracownika, nawet nisko płatnego	32	19
pozyskanie pracownika na staż	30	17,9
pomoc z znalezieniu pracownika poza miejscem działalności firmy, ale w obrębie powiatu	14	8,3
pomoc w doposażeniu miejsca pracy pracownika	14	8,3
pomoc z znalezieniu pracownika poza miejscem działalności firmy i poza obrębem powiatu	4	2,4
pomoc w znalezieniu pracownika za granicą	1	0,6
inne - pomoc w uzyskaniu dofinansowania	1	0,6
brak odpowiedzi	11	6,5

\*procent nie sumuje się do 100, gdyż respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź  
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Najwięcej respondentów dobrze lub bardzo dobrze ocenia działalność IRP pod względem możliwości uzyskania pomocy (odpowiednio 26,2% i 7,7%), a tylko 6% osób działalność tych instytucji ocenia źle bądź bardzo źle (odpowiednio 4,8% i 1,2%) (tabela 80).





**Tab. 80. Jak ocenia Pan/i działalność IRP pod względem możliwości uzyskania pomocy - ogólnie**

	N	%
dobrze	44	26,2
średnio	26	15,5
trudno powiedzieć	26	15,5
bardzo dobrze	13	7,7
źle	8	4,8
bardzo źle	2	1,2
brak odpowiedzi	49	29,2
Ogółem	168	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Działalność IRP pod względem kompleksowości pomocy, została oceniona przez 32,1% ankietowanych dobrze (25,6%) bądź bardzo dobrze (17,3%). Według niecałych 12% działalność ta została oceniona źle lub bardzo źle (tabela 81).

**Tab. 81. Jak ocenia Pan/i działalność IPR pod względem kompleksowości pomocy**

	N	%
dobrze	43	25,6
średnio	29	17,3
trudno powiedzieć	25	14,9
bardzo dobrze	11	6,5
źle	9	5,4
brak odpowiedzi	51	30,4
Ogółem	168	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Pod względem dostępności do potrzebnych informacji działalność Instytucji Rynku Pracy została oceniona przez większość ankietowanych jako dobra lub bardzo dobra (odpowiednio 24,4% i 8,3%). Źle lub bardzo źle działalność tych instytucji została oceniona przez 6% osób (tabela 82).

**Tab. 82. Jak ocenia Pan/i działalność IRP pod względem dostępności do potrzebnych informacji**

	N	%
dobrze	41	24,4
średnio	28	16,7
trudno powiedzieć	25	14,9
bardzo dobrze	14	8,3
źle	9	5,4
bardzo źle	1	0,6
brak odpowiedzi	50	29,8
Ogółem	168	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Instytucje Rynku Pracy pod względem dostępności do informacji na temat stanu rynku pracy na terenie województwa zachodniopomorskiego, została oceniona przez 17,3% osób jako dobra, a



przez 7,7% jako bardzo dobra. Negatywne opinie na temat tychże instytucji wyraziło 6% ankietowanych (tabela 83).

**Tab. 83. Jak ocenia Pan/i działalność IRP pod względem dostępności do informacji na temat stanu rynku pracy na terenie województwa?**

	N	%
średnio	32	19
trudno powiedzieć	32	19
dobrze	29	17,3
bardzo dobrze	13	7,7
źle	8	4,8
bardzo źle	2	1,2
brak odpowiedzi	52	31
Ogółem	168	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Według 26,8% ankietowanych, działalność IRP pod względem profesjonalizmu obsługi została oceniona dobrze lub bardzo dobrze, natomiast 4,8% badanych uważa, że działalność tychże instytucji pod analizowanym względem jest zła (tabela 84).

**Tab. 84. Jak ocenia Pan/i działalność IRP pod względem profesjonalizmu obsługi?**

	N	%
dobrze	39	23,2
średnio	27	16,1
trudno powiedzieć	25	14,9
bardzo dobrze	18	10,7
źle	8	4,8
brak odpowiedzi	51	30,4
Ogółem	168	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Pod względem szybkości działania IRP zostały ocenione przez większość ankietowanych (27,9%) dobrze lub bardzo dobrze. Negatywną ocenę działalności tych instytucji wyraziło niecałe 9% badanych (tabela 85).

**Tab. 85. Jak ocenia Pan/i działalność IRP pod względem szybkości działania?**

	N	%
dobrze	33	19,6
średnio	29	17,3
trudno powiedzieć	27	16,1
źle	14	8,3
bardzo dobrze	14	8,3
bardzo źle	1	0,6
brak odpowiedzi	50	29,8
Ogółem	168	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań



Institucje Rynku Pracy pod względem komunikacji z przedsiębiorcami takimi jak respondent, została oceniona przez 19% osób jako dobra, a przez 8,3% jako bardzo dobra. Negatywne opinie na temat tychże instytucji wyraziło 6,2% ankietowanych (*tabela 86*).

**Tab. 86. Jak ocenia Pan/i działalność IRP pod względem komunikacji z przedsiębiorcami takimi jak Pan/i?**

	N	%
średnio	32	19
dobrze	32	19
trudno powiedzieć	31	18,5
bardzo dobrze	14	8,3
źle	8	4,8
bardzo źle	1	0,6
brak odpowiedzi	50	29,8
Ogółem	168	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Według 22,6% ankietowanych, działalność IRP pod względem elastyczności we współpracy z przedsiębiorcami oceniona została jako średnia. 22% badanych uważa, że działalność tychże instytucji pod analizowanym względem jest dobra bądź bardzo dobra (*tabela 87*).

**Tab. 87. Jak ocenia Pan/i działalność IRP pod względem elastyczności we współpracy z przedsiębiorcami?**

	N	%
średnio	38	22,6
trudno powiedzieć	30	17,9
dobrze	26	15,5
bardzo dobrze	11	6,5
źle	10	6
brak odpowiedzi	53	32
Ogółem	168	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Pod względem skuteczności działania IRP zostały ocenione przez większość ankietowanych (24,5%) dobrze lub bardzo dobrze. Negatywną ocenę działalności tych instytucji wyraziło 5,4% badanych (*tabela 88*).

**Tab. 88. Jak ocenia Pan/i działalność IRP pod względem skuteczności działania?**

	N	%
średnio	42	25
dobrze	31	18,5
trudno powiedzieć	26	15,5
bardzo dobrze	10	6
źle	9	5,4
brak odpowiedzi	50	29,8
<b>Ogółem</b>	<b>168</b>	<b>100</b>

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań



Według 23,3% ankietowanych, działalność IRP pod względem profesjonalizmu obsługi została oceniona dobrze lub bardzo dobrze, natomiast 5,4% badanych uważa, że działalność tychże instytucji pod analizowanym względem jest zła (tabela 89).

**Tab. 89. Jak ocenia Pan/i działalność IRP pod względem oferowanych szkoleń?**

	N	%
średnio	37	22
trudno powiedzieć	33	19,6
dobrze	30	17,9
bardzo dobrze	9	5,4
źle	7	4,2
bardzo źle	2	1,2
brak odpowiedzi	50	29,8
Ogółem	168	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Instytucje Rynku Pracy pod względem dostosowania działań do potrzeb regionalnego rynku pracy, została oceniona przez 16,7% osób jako dobra, a przez 6,5% jako bardzo dobra. Negatywne opinie na temat tychże instytucji wyraziło 6,6% ankietowanych (tabela 90).

**Tab. 90. Jak ocenia Pan/i działalność IRP pod względem dostosowania działań do potrzeb regionalnego rynku pracy?**

	N	%
trudno powiedzieć	34	20,2
średnio	30	17,9
dobrze	28	16,7
bardzo dobrze	11	6,5
źle	9	5,4
bardzo źle	2	1,2
brak odpowiedzi	54	32,1
Ogółem	168	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

W kolejnej części kwestionariusza wywiadu zamieszczone zostały pytania, dotyczące tego czy badani przedsiębiorcy planują nawiązać współpracę w Instytucjami Rynku Pracy.

Z analizy danych wynika, iż większość firm nie zamierza podjąć owej współpracy (64,3%). Jak wskazywali ci respondenci ma to związek z tym, że nie widzą potrzeby nawiązywania współpracy z IRP (tabele 91 i 92)

**Tab. 91. Czy planuje Pan/i nawiązać współpracę z IRP?**

	N	%
nie	108	64,3
tak	36	21,4
brak odpowiedzi	24	14,3
Ogółem	168	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

**Tab. 92. Dlaczego nie planuje Pan/i współpracy z IPR?**

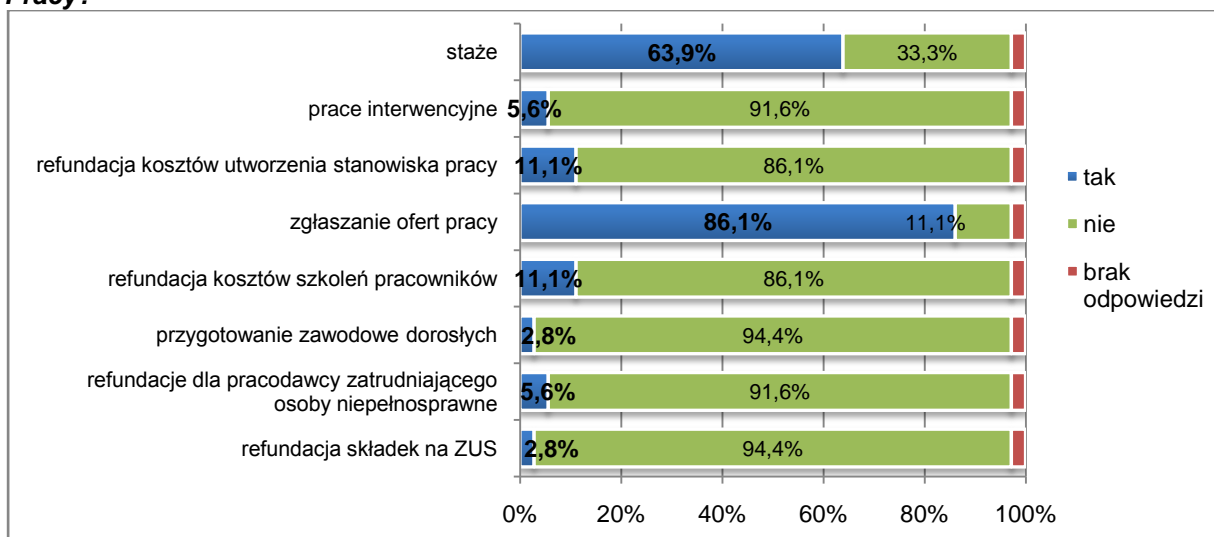
	N	%
nie ma takiej potrzeby	15	13,9
skomplikowane procedury	3	2,8
nie planuję zwiększenia zatrudnienia	2	1,9
brak zaufania	1	0,9
już współpracujemy	1	0,9
wymagane kryteria dyskwalifikują firmę do tej współpracy	1	0,9
brak odpowiedzi	85	78,7
Ogółem	108	100

\*liczba odpowiedzi respondentów nie sumuje się do 168, gdyż pytanie to dotyczyło 108 osób

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Najczęściej osoby, które wzięły udział w badaniu, deklarowały chęć współpracy z Powiatowymi Urzędami Pracy w zakresie organizacji staży (63,9%) oraz w zakresie zgłaszania do urzędów ofert pracy (63,9%) (rysunek 38).

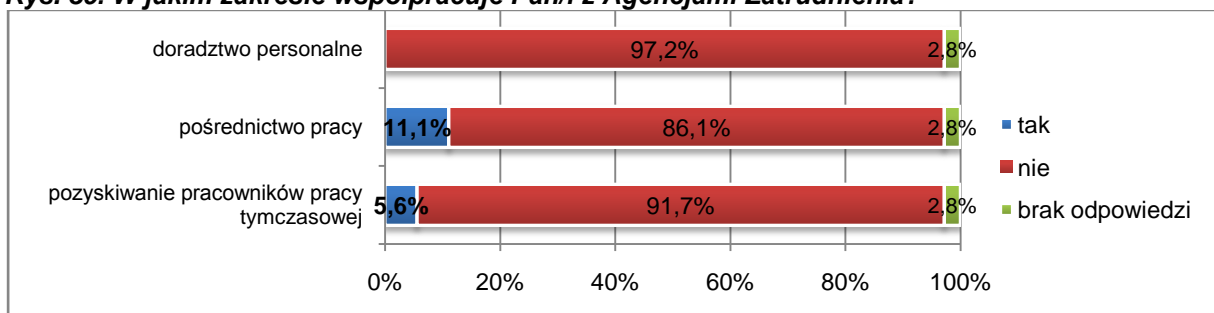
**Rys. 38. W jakim zakresie zamierza Pan/i nawiązać współpracę z Powiatowymi Urzędami Pracy?**



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Deklarowana chęć współpracy z agencjami zatrudnienia funkcjonującymi w województwie zachodniopomorskim dotyczy przede wszystkim pośrednictwa pracy (11,1%) (rysunek 39).

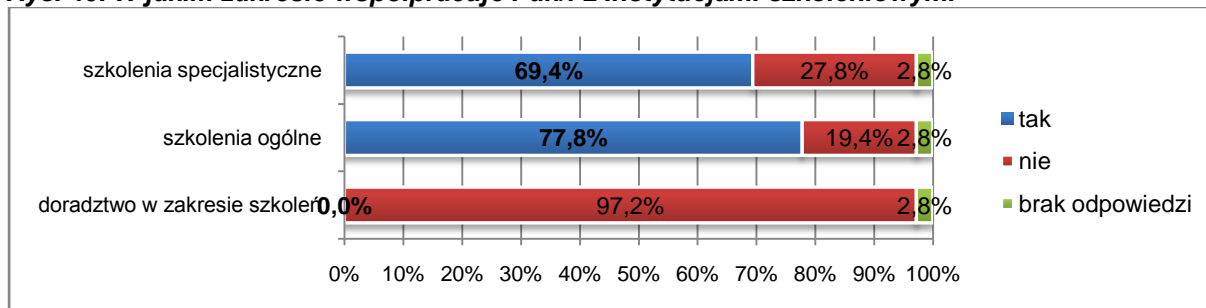
**Rys. 39. W jakim zakresie współpracuje Pan/i z Agencjami Zatrudnienia?**



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Zdecydowana większość ankietowanych, którzy zamierzają podjąć współpracę z instytucjami rynku pracy, ma zamiar podjąć ową współpracę z instytucjami szkoleniowymi w zakresie szkoleń ogólnych (77,8%) oraz specjalistycznych (69,4%) (rysunek 40).

**Rys. 40. W jakim zakresie współpracuje Pan/i z Instytucjami szkoleniowymi**



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Kolejna część ankiety dotyczyła współpracy z sektorem edukacyjnym.

W pierwszej kolejności respondenci zostali zapytani o to, czy przedsiębiorstwo, które reprezentują zatrudniało kiedykolwiek bądź zatrudnia absolwentów. Ponad połowa ankietowanych – 58,9% - zadeklarowała, że zatrudnia bądź zatrudniała kiedykolwiek absolwentów (tabela 93).

**Tab. 93. Czy Pana/i firma zatrudniała kiedykolwiek bądź zatrudnia absolwentów?**

	N	%
tak	99	58,9
nie	64	38,1
brak odpowiedzi	5	3
Ogółem	168	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

38,1% ankietowanych nigdy nie zatrudniało absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i wyższych. Wynika to z tego, iż ankietowani uważają, że absolwenci nie mają doświadczenia zawodowego (7,8%) oraz że nie widzą potrzeby zatrudniania takich osób (9,4%) (tabela 94).

**Tab. 94. Dlaczego nie zatrudnia Pan/i absolwentów?**

	N	%
nie ma takiej potrzeby	6	9,4
brak doświadczenia zawodowego	5	7,8
brak czasu na przeszkolenia pracowników	1	1,6
nie było okazji	1	1,6
nikt taki się nie zgłasza	1	1,6
brak odpowiedzi	50	78,1
Ogółem	64	100

\*liczba odpowiedzi respondentów nie sumuje się do 168, gdyż pytanie to nie dotyczyło 104 osób, które zadeklarowały, że zatrudniały absolwentów

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Ponad połowa (57,6%) ankietowanych oceniło przygotowanie absolwentów jako dobre, a 6,1% jako bardzo dobre. Natomiast według 14,1% absolwenci są źle przygotowani do wykonywania zawodu (tabela 95).



**Tab. 95. Jak Pan/i ocenia przygotowanie zawodowe absolwentów?**

	N	%
dobrze	57	57,6
nie wiem/trudno powiedzieć	19	19,2
źle	14	14,1
bardzo dobrze	6	6,1
bardzo źle	2	2
brak odpowiedzi	1	1
Ogółem	99	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Następnie respondenci zostali zapytani o to, czy współpracują z sektorem edukacyjnym. 87,5% ankietowanych zadeklarowało, że nie współpracuje z instytucjami z otoczenia edukacyjnego (tabela 96).

**Tab. 96. Czy Pana/i przedsiębiorstwo obecnie współpracuje z sektorem edukacyjnym?**

	N	%
nie	147	87,5
tak	18	10,7
brak odpowiedzi	3	1,8
Ogółem	168	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Osoby, które nie współpracują z sektorem edukacyjnym w zdecydowanej większości, fakt ten tłumaczą tym, iż nie widzą takiej potrzeby (74,8%) (tabela 98).

**Tab. 97. Dlaczego Pana/i firma nie współpracuje z sektorem edukacyjnym?**

	N	%
nie ma takiej potrzeby	110	74,8
trudno powiedzieć	30	20,4
brak odpowiedzi ze strony uczelni	1	0,7
brak osób z przygotowaniem pedagogicznym	1	0,7
brak uprawnień	1	0,7
zbyt mała firma	1	0,7
brak odpowiedzi	3	2
Ogółem	147	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Współpraca przedsiębiorców z sektorem edukacyjnym polega przeważnie na wspólnej realizacji praktyk zawodowych. W ten sposób odpowiedziało 52,4% ankietowanych. Pozostałe odpowiedzi zostały zaprezentowane w tabeli 98.

**Tab. 98. W jakim zakresie odbywa się współpraca z sektorem edukacyjnym?**

	N	%
realizujemy praktyki zawodowe	11	52,4
przyjmujemy do pracy absolwentów szkół średnich	3	14,3
przyjmujemy do pracy absolwentów uczelni wyższych	1	4,8
ustawiczne szkolenie zawodowe pracowników firmy	1	4,8



inne - kontrakty zawodowe	1	4,8
brak odpowiedzi	4	19
Ogółem	21	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Zdecydowana większość ankietowanych nie zamierza w najbliższej przyszłości rozpocząć współpracy z sektorem edukacyjnym. W ten sposób odpowiedziało 73,2% respondentów (tabela 99).

**Tab. 99. Czy w ciągu najbliższego roku planuje się współpracę z sektorem edukacyjnym?**

	N	%
nie	123	73,2
trudno powiedzieć	26	15,5
tak	15	8,9
brak odpowiedzi	4	2,4
Ogółem	168	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Te osoby, które nie zamierzają podjąć współpracy z sektorem edukacyjnym, fakt ten tłumaczą ty, iż nie widzą takiej potrzeby (75,8%) (tabela 100).

**Tab. 100. Dlaczego nie planuje się współpracy z sektorem edukacyjnym?**

	N	%
nie ma takiej potrzeby	113	75,8
trudno powiedzieć	33	22,1
mała firma	1	0,7
brak odpowiedzi	2	1,3
Ogółem	149	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Współpraca z sektorem edukacyjnym, którą zamierza rozpocząć w najbliższym czasie 8,9% przedsiębiorstw, w zdecydowanej większości dotyczyć będzie realizacji praktyk zawodowych (73,3%). Pozostały rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawiony został w tabeli 101.

**Tab. 101. W jakim zakresie planuje się współpracę z sektorem edukacyjnym?**

	N	%
planujemy realizację praktyk zawodowych	11	73,3
zamierzamy przyjąć do pracy absolwentów szkół średnich	1	6,7
zamierzamy przyjąć do pracy absolwentów uczelni wyższych	1	6,7
planujemy przeprowadzić ustawiczne szkolenie zawodowe pracowników	1	6,7
brak odpowiedzi	1	6,7
Ogółem	15	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Ostatnia część kwestionariusza wywiadu dotyczyła współpracy z innymi niż wymienione wyżej, podmiotami. W tym wypadku odpowiedzi respondentów również wskazywały na fakt, że przedsiębiorcy raczej nie współpracują z innymi podmiotami. W ten sposób odpowiedziało 88,1% ankietowanych (tabela 102).





**Tab. 102. Czy Pana/i firma pracuje z innymi podmiotami?**

	N	%
nie	148	88,1
tak	15	8,9
brak odpowiedzi	5	3
Ogółem	168	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

W tabeli 103 zamieszczone zostały odpowiedzi respondentów, dotyczące tego, z jakimi podmiotami aktualnie współpracują. Na podstawie zebranych informacji można stwierdzić, że są to przede wszystkim firmy, z którymi współpraca jest niezbędna aby dane przedsiębiorstwa mogły funkcjonować na rynku (np. dostawcy, podwykonawcy) (tabele 103 i 104).

**Tab. 103. Jakie są to podmioty?**

	N	%
branżowe - budownictwo ogólne i mostowe	1	6,7
dostawcy	1	6,7
Medicur Riesen Berlin	1	6,7
podwykonawcy	1	6,7
prywatne	1	6,7
PUP	1	6,7
urzędy i uczelnie morskie	1	6,7
współpraca z wieloma podmiotami	1	6,7
brak odpowiedzi	7	46,7
Ogółem	15	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

**Tab. 104. Jakie korzyści dla firmy przynosi ta współpraca?**

	N	%
ciągłość funkcjonowania	1	6,7
duże	1	6,7
obustronne	1	6,7
pozyskiwanie klientów	1	6,7
pozyskiwanie pracowników	1	6,7
profesjonalne wykonywanie usług, terminowość robót	1	6,7
większe szanse zaistnienia na rynku	1	6,7
zgodnie z umowami	1	6,7
brak odpowiedzi	7	46,7
Ogółem	15	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Zdecydowana większość respondentów nie zamierza w najbliższym czasie podjąć współpracy w jakimkolwiek pomiotami (78%). Plany takie ma jedynie 5,4% ankietowanych. Podmioty z jakimi planowana jest owa współpraca są przeważnie firmami, z którymi współpraca jest niezbędna aby dane przedsiębiorstwa mogły funkcjonować na rynku (tabel 105 - 107).



**Tab. 105. Czy planuje Pan/i współpracę z innymi podmiotami?**

	N	%
nie	131	78
trudno powiedzieć	21	12,5
tak	9	5,4
brak odpowiedzi	7	4,2
Ogółem	168	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

**Tab. 106. Jakie to będą podmioty?**

	N	%
branża mostowa	1	11,1
nowi dostawcy	1	11,1
podwykonawcy	1	11,1
trudno powiedzieć	1	11,1
wiele	1	11,1
brak odpowiedzi	4	44,4
Ogółem	9	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

**Tab. 107. Jakie korzyści dla firmy miałaby przynieść ta współpraca?**

	N	%
podniesienie jakości usług budowlanych i wzrost produkcji	1	11,1
rozwój	1	11,1
trudno powiedzieć	1	11,1
większe szanse zaistnienia na rynku	1	11,1
zgodnie umowami	1	11,1
brak odpowiedzi	4	44,4
Ogółem	9	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Powyższa analiza danych wykazała, że przedsiębiorstwa zlokalizowane w województwie zachodniopomorskim w większość nie współpracują z instytucjami z sektora edukacyjnego, ani z instytucjami rynku pracy. Nie planują także owej współpracy w najbliższej przyszłości.



## V. Podsumowanie

Głównym celem niniejszego opracowania było przedstawienie procesów zmian w kluczowych branżach regionu.

Pierwszy etap badania – analiza desk research wykazała, że województwo zachodniopomorskie charakteryzuje się stałym wzrostem podmiotów gospodarczych funkcjonujących w regionie. Największy odsetek firm – to firmy zatrudniające do 9 pracowników, które charakteryzują się dużą zmiennością pod względem zatrudnienia, a także brakiem precyzyjnych planów zatrudnieniowych i inwestycyjnych. Ponadto badania wtórne wykazały, że gospodarka województwa charakteryzuje się dużym zróżnicowaniem przestrzennym – większość przedsiębiorstw zlokalizowanych jest w największych miastach regionu. W związku z tym na regionalnym rynku pracy obserwowany jest bardzo wysoki poziom bezrobocia.

Z analizy danych dotyczących sytuacji ekonomicznej badanych przedsiębiorstw wynika, iż jest ona stabilna, a w ciągu ostatniego roku w ocenie respondentów polepszyła się bądź nie uległa znacznym zmianom. Ponadto przedsiębiorcy wykazują aktywność w realizowaniu inwestycji, mimo że na chwilę obecną jest ich realizowanych mniej niż w roku ubiegłym. Fakt ten jest bardzo zadowalający z punktu widzenia gospodarki regionu, bowiem mimo niekorzystnej koniunktury jaka miała miejsce w ostatnich latach, przedsiębiorcy nie bali się inwestować w rozwój firmy.

Na chwilę obecną potrzeby kadrowe pracodawców są w pełni zaspokojone, w związku z czym w najbliższym czasie nie będą oni skłonni zarówno do zwalniania, jak i zatrudniania nowych pracowników. Fakt ten może świadczyć o tym, że w najbliższym czasie osoby poszukujące pracy będą miały niewielkie szanse na jej znalezienie.

Zgodnie z wykonaną analizą najbardziej pożądanymi pracownikami są ci, którzy legitymują się wykształceniem średnim zawodowym oraz posiadają odpowiednie doświadczenie związane z konkretnym stanowiskiem pracy. Ponadto osoby starające się o pracę w badanych firmach powinny odznaczać się takimi cechami jak: zaangażowanie w pracę, komunikatywność oraz lojalność/uczciwość.

Przedsiębiorcy z województwa zachodniopomorskiego wykazują małą aktywność dotyczącą współpracy z różnego rodzaju instytucjami. Instytucją, z którą najczęściej współpracują są powiatowe urzędy pracy. Współpraca ta w większości polega na zgłaszaniu do urzędów ofert pracy oraz organizacji stażów. Natomiast jeśli chodzi o sektor edukacyjny, to współpracę z nim również deklaruje niewielki odsetek firm.

## ANEKS

---

### I. Metodologia

Głównym celem badania było dostarczenie informacji – w oparciu o przeprowadzone badania – na temat kluczowych branż gospodarczych w regionie. Cel badania został osiągnięty w wyniku zdiagnozowania i rozpoznania kluczowych gałęzi gospodarki, określeniu firm kluczowych dla gospodarki regionu oraz ich wpływu na regionalny rynek pracy.

Aby zrealizować powyższe cele przeprowadzono N=168 bezpośrednich wywiadów kwestionariuszowych z przedstawicielami kluczowych branż w regionie z uwzględnieniem zróżnicowania firm na powiaty. W celu dobrania próby do badania zastosowany został dobór celowy, który polega na tym, że jednostki wybierane są na podstawie arbitralnej decyzji badacza.

Badanie ilościowe wśród przedsiębiorców zostało przeprowadzone za pomocą techniki PAPI, która polega na wykorzystaniu papierowego, standaryzowanego kwestionariusza wywiadu/ankiety. Narzędziem badawczym był kwestionariusz wywiadu wypełniany przez ankietera.

Pierwsza część badania obejmuje analizę danych wtórnych (desk research), II część zawiera analizę porównawczą badań tematycznych realizowanych w przeszłości przez Zamawiającego. III część badania (badanie właściwe) dotyczyła przeprowadzenia bezpośrednich wywiadów kwestionariuszowych w celu określenia procesów zmian w kluczowych branżach regionu.

Kwestionariusz wywiadu bezpośredniego stworzony na użytek badania składał się z 78 pytań zamkniętych i otwartych zawartych w trzech blokach tematycznych oraz z 7 pytań metryczkowych, dzięki którym możliwe było scharakteryzowanie cech socjo – demograficznych populacji badanych.

Uzyskane w toku badań wyniki pozwoliły na wykonanie rzetelnej diagnozy sytuacji kluczowych branż w województwie zachodniopomorskim.



## II. Kwestionariusz wywiadu bezpośredniego

Szanowni Państwo !

Celem niniejszego badania jest zdiagnozowanie kluczowych gałęzi gospodarki, określenie firm kluczowych dla gospodarki regionu oraz ich wpływu na regionalny rynek pracy. Ankieta skierowana jest wyłącznie do przedsiębiorców z kluczowych branż i ma charakter poufny. Zebrane dane zostaną wykorzystane wyłącznie na potrzeby projektu: „PROCESY ZMIAN W KLUCZOWYCH BRANŻACH REGIONU”.

Projekt współfinansowany jest przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego i Budżetu Państwa. Prosimy o udzielenie odpowiedzi na wszystkie pytania.

Dziękujemy za rzetelne odpowiedzi i poświęcony czas.

### BLOK I. Sytuacja ekonomiczna kluczowych branż

1. Jak ocenia Pan/i sytuację ekonomiczną swojej firmy?

1	Bardzo dobrze
2	Dobrze
3	Źle
4	Bardzo źle
5	Nie wiem

2. Czy w ciągu ostatniego roku sytuacja ekonomiczna w Pana/i firmie:

1	Polepszyła się
2	Nie uległa zmianie
3	Pogorszyła się
4	Nie wiem

3. Czy w ciągu ostatniego roku przychód netto ze sprzedaży w Pana/i firmie:

1	Zdecydowanie spadł
2	Spadł
3	Pozostał bez zmian
4	Wzrósł
5	Zdecydowanie wzrósł
6	Nie wiem

4. Czy w ciągu ostatnich dwóch lat realizowało się w firmie inwestycje?

1	Tak
2	Nie
3	Nie wiem

5. Czy obecnie realizowane są w Pana/i firmie inwestycje?

1	Tak
2	Nie [proszę przejść do pytania 8]
3	Nie wiem [proszę przejść do pytania 8]



6. Czego dotyczą realizowane inwestycje? Proszę o podanie w którym z wyróżnionych obszarów przedsiębiorstwo realizuje inwestycje?

1	Informatyzacja firmy
2	Poprawa jakości oferowanych dóbr
3	Zakup know – how
4	Nabycie nieruchomości gruntowej
5	Wymiana lub rozbudowa parku maszynowego
6	Rozwój sieci sprzedaży
7	Wprowadzenie nowych produktów/usług
8	Zakup, wybudowanie lub modernizacja budynku
9	Modernizacja środków transportu
10	Zakup maszyn i urządzeń ze względu na nową technologię

7. Czy w wyniku realizowanych w Pana/i firmie inwestycji, zatrudnienie w Pana/i firmie w ciągu najbliższych dwóch lat:

1	Zdecydowanie spadnie
2	Spadnie
3	Pozostanie bez zmian
4	Wzrośnie
5	Zdecydowanie wzrośnie
6	Nie wiem

8. Czy Pana/i firma w zakresie prowadzonej działalności na lokalnym rynku pracy:

1	Jest zagrożona upadkiem
2	Jest zagrożona ograniczeniem zakresu prowadzonej działalności
3	Jest zagrożona konkurencją
4	Jest stabilna na rynku
5	Jest konkurencyjna na rynku

9. Proszę wskazać **trzy najważniejsze czynniki**, które przyczyniły się do rozwoju Pana/i firmy?

1	Korzystne położenie geograficzne
2	Połączenia komunikacyjne
3	Lokalizacja w pobliżu klientów
4	Duży rynek zbytu w regionie
5	Lokalne zachęty podatkowe
6	Jakość obsługi w urzędach
7	Przychylność i otwarcie władz regionu
8	Infrastruktura techniczna
9	Niska cena nieruchomości
10	Doświadczenia innych spółek
11	Wcześniejsza współpraca z polskimi partnerami
12	Podaż siły roboczej
13	Kwalifikacje pracowników
14	Koszty pracy
15	Nastawienie mieszkańców do inwestycji



10. Czy uważa Pana/i, że recesja gospodarcza zahamowała rozwój Pana/i firmy?

1	Zdecydowanie tak
2	Raczej tak
3	Trudno powiedzieć
4	Zdecydowanie nie
5	Raczej nie

11. Jaki wpływ miały zjawiska kryzysowe na sytuację w Pana/i firmie?

1	Zmniejszenie przychodów
2	Obniżenie cen produktów/usług
3	Wzrost cen produktów/ usług
4	Potrzeba zwolnienia części pracowników
5	Mobilizacja firmy
6	Opracowanie strategii rozwoju firmy
7	Trudno powiedzieć
99	Inne (jakie?).....

12. Jakie środki zaradcze zostały podjęte w Pan(i) firmie w związku z zaistniałą sytuacją?

1	Maksymalizacja obrotów, przychodów ze sprzedaży
2	Zwiększanie udziału w rynku i przyciąganie nowych klientów
3	Maksymalizacja / optymalizacja marży, zysku
4	Przetrvanie na rynku, uniknięcie bankructwa
5	Rozwój sieci sprzedaży i ekspansja na nowe rynki regionalne, zagraniczne
6	Zachowanie / odzyskanie płynności finansowej
7	Wprowadzanie nowych produktów, usług skierowanych do klientów
8	Określenie i kreowanie cechy / elementu wyróżniającego firmę od konkurencji i mającego na celu przyciągnięcie klientów
9	Utrzymywanie dobrych relacji z dostawcami, podwykonawcami
10	Utrzymanie dobrych relacji z pracownikami
11	Trudno powiedzieć
99	Inne (jakie?).....

13. Czy uważa Pan/i, że w najbliższym czasie sytuacja ekonomiczna Państwa firmy:

1	Polepszy się
2	Nie ulegnie zmianie
3	Pogorszy się

14. Proszę określić, czy w związku z sytuacją firmy na lokalnym rynku, Pana/Pani firma planuje:

1	Zmniejszyć produkcję
2	Zmniejszyć zakres świadczonych usług
3	Zmniejszyć rynek zbytu
4	Zredukować liczbę etatów
5	Wysłać pracowników na urlopy bezpłatne
6	Zmienić pracownikom wymiar czasu pracy



7	Zwiększyć produkcję
8	Zwiększyć zakres usług
9	Rozszerzyć rynek zbytu
10	Zwiększyć liczbę etatów
99	Inne, jakie? .....

15. Jakie bariery zewnętrzne w otoczeniu firmy uniemożliwiają rozwój Pana/Pani firmy?

1	Brak wykwalifikowanego personelu na rynku pracy
2	Niepewny popyt na nowe produkty/usługi
3	Trudności w znalezieniu partnerów do współpracy
4	Brak środków pomocowych
5	Trudne procedury i długi czas rozpatrywania wniosków o dotacje z Unii Europejskiej
6	Wysokie koszty wprowadzenia nowych technologii
7	Przepisy podatkowe
8	Nieuczciwa konkurencja
9	Niekorzystny kurs złotówki w stosunku do euro
10	Recesja w branży
11	Wysokie ceny surowców
12	Brak barier
99	Inne, jakie? .....

16. Jakie bariery wewnętrzne firmy uniemożliwiają rozwój Pana/Pani firmy?

1	Brak środków finansowych
2	Błędne opracowanie strategii firmy
3	Wysokie koszty stałe
4	Strach personelu przed wprowadzeniem zmian
5	Niewystarczający dostęp do informacji (o nowych technologiach, konkurencji)
6	Słaba kultura organizacji
7	Niechęć pracowników do podnoszenia kwalifikacji
8	Nieprawidłowo opracowany system motywacyjny
9	Procesy reorganizacyjne i restrukturyzacyjne
10	Brak barier
99	Inne, jakie? .....

17. Czy Pana/Pani firma korzystała, bądź korzysta ze środków dofinansowania rozwoju przedsiębiorstwa?

1	Tak
2	Nie, ponieważ..... <i>[proszę przejść do pyt. 20]</i>

18. Z jakich rodzajów dofinansowań korzystała, bądź korzysta Pana/Pani firma?

1	Dofinansowania z UE
2	Dofinansowania ze źródeł krajowych
3	Pożyczki
99	Inne, jakie? .....





19. Proszę wskazać z jakich programów korzystała bądź korzysta Pana/Pani firma?

1	Program Operacyjny Innowacyjna Gospodarka
2	Program Innowacyjny Kapitał Ludzki
3	Regionalny Program Operacyjny
99	Inne, jakie? .....

20. Proszę ocenić dostępność informacji o możliwości korzystania z funduszy unijnych?

1	Bardzo dobra
2	Dobra
3	Średnia
4	Zła
5	Bardzo zła
6	Trudno powiedzieć

## BLOK II. Polityka zatrudnieniowa

21. Czy liczba osób zatrudnionych w Pana/Pani firmie w ciągu ostatniego roku:

1	Wzrosła
2	Nie zmieniła się
3	Zmaląa

22. Jaka jest struktura zatrudnienia w Pana/Pani firmie? Proszę podać liczbę pracowników w każdej kategorii:

	a. RODZAJ UMOWY O PRACĘ	ogółem	w tym kobiet
1	Umowa na czas nieokreślony		
2	Umowa na czas określony		
3	Umowa na czas wykonywania określonej pracy		
4	Umowa na czas próbny		
5	Umowa o zastępstwo		
6	Umowa na podstawie stażu refundowanego przez Urząd Pracy		

	b. WYMIAR CZASU PRACY	ogółem	w tym kobiet
1	cały etat		
2	pół etatu		
3	1/4 etatu		
4	inne, jakie? .....		

	c. STANOWISKA/ZAWODY	ogółem	w tym kobiet
1			
2			
3			
4			



	d. PŁEĆ	ogółem
1	Kobiety	
2	Mężczyźni	

23. Jaka jest średnia wysokość wynagrodzenia brutto pracowników w Pana/i firmie?

1	poniżej 1000 zł
2	1000 – 1500 zł
3	1501 – 2000 zł
4	2001 – 2500 zł
5	2501 – 3000 zł
6	3001 – 3500 zł
7	3501 – 4000 zł
9	powyżej 4000 zł

24. Jaka jest średnia wysokość wynagrodzeń brutto w Pana(i) firmie w odniesieniu do poszczególnych stanowisk?

	Stanowiska kierownicze	Niższa kadra zarządzająca	Pracownicy liniowi, fizyczni, produkcyjni
Do 1200 zł			
1201 – 1500 zł			
1501 – 2000 zł			
2001 – 2500 zł			
2501 – 3000 zł			
3001 – 3500 zł			
3501 – 4000 zł			
4001 – 4500 zł			
4501 – 5000 zł			
Powyżej 5000 zł			

25. Czy planuje Pan/i zwiększyć/zmniejszyć wysokość wynagrodzeń w firmie?

1	Tak, zwiększyć
2	Tak, zmniejszyć
3	Nie planuje zmian związanych z wyruskością wynagrodzenia
4	Trudno powiedzieć

26. Czy podnoszenie kwalifikacji przez pracowników Pana(i) firmy ma wpływ na wysokość ich pensji?

1	Tak
2	Nie
3	Trudno powiedzieć

27. Czy byłby Pan/byłaby Pani skłonna zatrudnić osobę bezrobotną przeszkoloną pod kątem Pana/Pani oczekiwań?

1	tak
2	nie, ponieważ .....



28. Czy w ciągu ostatniego roku miały miejsce zwolnienia pracowników?

1	Tak
2	Nie [proszę przejść do pyt. 31]

29. Proszę określić stanowiska, których dotyczyły zwolnienia w Pana/Pani firmie w ciągu ostatniego roku i ilu osób dotyczyła:

	Stanowisko	Ogółem	W tym kobiet
1			
2			
3			

30. Jakie były przyczyny redukcji zatrudnienia w Pana/Pani przedsiębiorstwie?

1	Pogorszenie sytuacji ekonomicznej firmy
2	Cięcia w budżecie firmy
3	Wyjazd pracownika za granicę
4	Brak odpowiednich umiejętności pracownika
5	Zatrudnienia sezonowe
6	Zmiany własnościowe
99	Inne, jakie? .....

31. Czy w ciągu ostatnich dwóch lat zwiększyło się zatrudnienie w Pana/Pani przedsiębiorstwie?

1	Tak
2	Nie [proszę przejść do pyt. 34]

32. Proszę określić stanowiska, których dotyczyło zwiększenie etatów w Pana/Pani firmie w ciągu ostatnich dwóch lat i ilu osób dotyczyła:

	Stanowisko	Ogółem	W tym kobiet
1			
2			
3			

33. Jakie były przyczyny zwiększenia zatrudnienia w Pana/Pani przedsiębiorstwie?

1	Wzrost popytu na produkty/usługi firmy
2	Wprowadzenie na rynek nowych produktów/usług
3	Wprowadzenie nowych technologii
4	Konieczność zatrudnienia specjalistów w nowej dziedzinie
5	Wysoka rotacja pracowników
6	Zmiany wynikające z restrukturyzacji
7	Potrzeba wykorzystania elastycznych form zatrudnienia
8	Zwiększenie obszaru działalności firmy
99	Inne, jakie? .....

34. Czy planuje Pan/i zwolnienia w przedsiębiorstwie w ciągu najbliższych dwóch lat?

1	Tak
2	Nie [proszę przejść do pyt. 37]



35. Proszę określić stanowiska, których będą dotyczyć zwolnienia w Pana/Pani przedsiębiorstwie w ciągu najbliższych dwóch lat i ilu osób będą one dotyczyły:

	Stanowisko	Ogółem	W tym kobiet
1			
2			
3			

36. Jakie są przyczyny planowanych zwolnień w Pana/Pani przedsiębiorstwie?

1	Pogorszenie sytuacji ekonomicznej firmy
2	Cięcia w budżecie firmy
3	Wyjazd pracownika za granicę
4	Brak odpowiednich umiejętności pracownika
5	Zatrudnienia sezonowe
6	Zmiany własnościowe
99	Inne, jakie? .....

37. Czy planuje Pan/Pani w ciągu najbliższych dwóch lat zwiększyć zatrudnienie w przedsiębiorstwie?

1	Tak
2	Nie [proszę przejść do pyt. 42]

38. Proszę wskazać, z którego sektora gospodarki będzie Pan/Pani poszukiwać pracowników?

.....  
.....

39. Proszę wymienić stanowiska i preferowane doświadczenie oraz ilość osób, które planuje Pan/Pani zatrudnić:

	Stanowisko	Preferowane doświadczenie	Ogółem	W tym kobiet
1				
2				
3				

40. Jaka jest struktura osób, które planuje Pan/i zatrudnić w firmie?

	a. WYKSZTAŁCENIE	ogółem	w tym kobiet
1	Osoby z wykształceniem wyższym		
2	Osoby z wykształceniem policealnym		
3	Osoby z wykształceniem średnim zawodowym		
4	Osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym		
5	Osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym		
6	Osoby z wykształceniem podstawowym/gimnazjalnym		

	b. PŁEĆ	ogółem
1	Kobiety	
2	Mężczyźni	



	c. WIEK	ogółem	w tym kobiet
1	18-25		
2	26-35		
3	36-45		
4	46-55		
5	powyżej 56		

	d. STAŻ PRACY	ogółem	w tym kobiet
1	do roku pracy		
2	1-5 lat		
3	5-10 lat		
4	10-20 lat		
5	powyżej 20 lat		

	e. INNE	ogółem	w tym kobiet
1	Osoby niepełnosprawne		
2	Absolwenci		
3	Osoby powyżej 50 roku życia		
4	Kobiety po urodzeniu dziecka		
5	Osoby uczące się w szkołach lub na studiach		
6	Osoby pobierające świadczenia emerytalne lub rentowe		
7	Samozatrudnieni		

41. Proszę podać przyczyny zwiększenia zatrudnienia w Pana/Pani firmie w ciągu najbliższych dwóch lat?

1	Wzrost popytu na produkty/usługi firmy
2	Wprowadzenie na rynek nowych produktów/usług
3	Wprowadzenie nowych technologii
4	Konieczność zatrudnienia specjalistów w nowej dziedzinie
5	Wysoka rotacja pracowników
6	Zmiany wynikające z restrukturyzacji
7	Potrzeba wykorzystania elastycznych form zatrudnienia
8	Zwiększenie obszaru działalności firmy
99	Inne, jakie? .....

42. Czy Pana/Pani firma miała kiedykolwiek trudności z naborem pracowników?

1	Tak
2	Nie [proszę przejść do pyt. 44]
3	Nie wiem/trudno powiedzieć [proszę przejść do pyt. 44]



43. Z jakimi trudnościami Pana/Pani firma spotkała się podczas naboru nowych pracowników?

		Tak	Nie
1	brak doświadczenia zawodowego		
2	brak wykształcenia kierunkowego		
3	brak praktycznych umiejętności niezbędnych do pracy na konkretnym stanowisku		
4	brak umiejętności obsługi komputera		
5	brak praktycznej znajomości programów komputerowych		
6	brak znajomości języków obcych		
7	brak prawa jazdy		
8	brak umiejętności interpersonalnych		
9	brak specjalistycznych uprawnień zawodowych		
10	niedyspozycyjność		
11	brak umiejętności pracy w zespole		
12	zbyt wysokie oczekiwania płacowe		
13	brak zgłoszeń		

44. Jakie techniki poszukiwania (rekrutacji) pracowników stosowane są w Pana/Pani przedsiębiorstwie?

1	Zamieszczanie ofert pracy na portalach internetowych dotyczących rynku pracy
2	Zamieszczanie ofert pracy na własnej, firmowej stronie internetowej
3	Zamieszczanie ofert pracy w gazetach, dziennikach ogólnokrajowych, regionalnych
4	Zamieszczanie ofert pracy w pismach specjalistycznych, branżowych
5	Nadawanie ofert pracy w stacjach radiowych, np.: w audycji „znajdź pracę”
6	Zamieszczanie ofert pracy na tablicach ogłoszeń
7	Poszukiwanie pracowników za pośrednictwem Urzędu Pracy
8	Poszukiwanie pracowników przez pośredników pracy
9	Przez znajomych
10	Kandydaci nieprzyjęci uprzednio
99	Inne, jakie?.....

45. Proszę w skali od 1 do 5 ocenić ważność podanych kryteriów selekcji pracowników, gdzie „5” oznacza bardzo ważne, a „1” – nieważne:

- |                         |   |   |   |   |   |   |
|-------------------------|---|---|---|---|---|---|
| 1) Kryteria formalne    |   |   |   |   |   |   |
| a. Wykształcenie        |   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b. Posiadane dyplomy    |   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c. Uprawnienia          |   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d. Wiek                 |   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e. Płeć                 |   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2) Kryteria nieformalne |   |   |   |   |   |   |
| a. Kompetencje zawodowe |   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b. Cechy osobowościowe  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |   |

46. Proszę określić problemy, które w Pana/Pani przedsiębiorstwie pojawiają się podczas rekrutacji i selekcji pracowników:

1	brak odpowiedniego przygotowania kandydatów
2	nieumiejętne dobranie metody rekrutacji do specyfiki stanowiska
3	brak jakichkolwiek problemów
99	inne, jakie? .....



47. Proszę określić poziom istotności poniższych kompetencji, które decydowałyby o zatrudnieniu nowych pracowników?

		Bardzo istotne [1]	Nieistotne [2]
1	zaangażowanie w pracę		
2	komunikatywność		
3	kultura osobista		
4	umiejętność obsługi komputera		
5	umiejętność pracy w zespole		
6	kreatywność		
7	umiejętność radzenia sobie w warunkach stresu		
8	samodzielność (rozwiązywania problemów, podejmowania decyzji)		
9	zdolności organizacyjne		
10	dyspozycyjność		
11	lojalność/ uczciwość		
99	inne, jakie?.....		

48. Proszę określić poziom istotności poniższych kwalifikacji, które decydowałyby o zatrudnieniu nowych pracowników?

		Bardzo istotne [1]	Nieistotne [2]
1	Wykształcenie:		
1.1	wyższe		
1.2	policealne		
1.3	średnie zawodowe		
1.4	zasadnicze zawodowe		
1.5	gimnazjalne i niższe		
2	wykształcenie kierunkowe dla zawodu		
3	doświadczenie w zawodzie		
4	ukończone specjalistyczne kursy		
5	znajomość języków obcych		

49. Na jakich stanowiskach/w jakich zawodach w ciągu ostatnich dwóch lat były wolne miejsca pracy?

1	nie było wolnych miejsc pracy [proszę przejść do pyt. 52]
2	
3	
4	

50. Iloma wolnymi miejscami pracy dysponowała Pana/i firma w okresie ostatnich dwóch lat?

1	1
2	2-3
3	4-6
4	7-10
5	powyżej 10

51. Czy aktualnie w Pana/i firmie występują wolne miejsca pracy?

1	Tak
2	Nie [proszę przejść do pytania 55]



52. Iloma wolnymi miejscami pracy dysponuje aktualnie Pana/i firma?

1	1
2	2-3
3	4-6
4	7-10
5	powyżej 10

53. Czy w Pana(i) firmie istnieją związki zawodowe?

1	Tak
2	Nie [proszę przejść do pyt 58]

54. Jeżeli tak, jak ocenia Pan(i) współpracę ze związkami zawodowymi?

1	Bardzo dobrze
2	Dobrze
3	Źle
4	Bardzo źle

55. Jak bardzo się Pan(i) zgadza lub nie zgadza z następującymi stwierdzeniami:

**Proszę o wskazanie od 1 do 4 gdzie:**

1 -zdecydowanie się nie zgadzam 2 -raczej się nie zgadzam 3 -ani tak, ani nie 4 -raczej się zgadzam  
5- zdecydowanie się zgadzam

Kiedy w firmie istnieją związki zawodowe można mieć partnera po stronie pracowników	1	2	3	4	5
Lepiej żeby związków zawodowych nie było	1	2	3	4	5
W Polsce związki zawodowe mają zbyt duże znaczenie	1	2	3	4	5
Związki zawodowe są pozostałością po minionym systemie	1	2	3	4	5
Związki zawodowe stanowią ważny element demokracji	1	2	3	4	5

### BLOK III Współpraca z sektorem edukacyjnym, instytucjami rynku pracy oraz z innymi pomiotami

56. Czy firma współpracuje z Instytucjami Rynku Pracy?

1	Tak [proszę przejść do pyt. 59, a następnie do pyt. 61]
2	Nie [proszę przejść do pyt. 60]

57. Z jakimi Instytucjami Rynku pracy Pan(i) firma współpracuje i w jakim zakresie?

		tak	nie
<b>Powiatowy Urząd Pracy</b>	Zgłaszanie ofert pracy		
	Prace interwencyjne		
	Stáže		
	Refundacja składek na ZUS		
	Refundacja kosztów utworzenia stanowiska pracy		
	Refundacje dla pracodawcy zatrudniającego osoby niepełnosprawne		
	Przygotowanie zawodowe dorosłych		
	Refundacja kosztów szkoleń pracowników		
Inne (jakie?)			
<b>Ochotniczy Hufiec Pracy</b>	Refundacja z Funduszu Pracy wynagrodzeń młodocianych pracowników		





	Inne (jakie?)		
<b>Agencje zatrudnienia</b>	Pozyskiwanie pracowników pracy tymczasowej		
	Pośrednictwo pracy		
	Doradztwo personalne		
	Inne (jakie?)		
<b>Instytucje szkoleniowe</b>	Doradztwo w zakresie szkoleń		
	Szkolenia ogólne		
	Szkolenia specjalistyczne		
	Inne (jakie?)		
<b>Instytucje dialogu społecznego</b>	Dialog branżowy		
	Dialog zakładowy		
	Inne (jakie?)		
<b>Instytucje partnerstwa lokalnego</b>	Partnerstwo publiczno-prywatne (PPP)		
	Partnerstwo projektowe		
	Partnerstwo branżowe / sektorowe		
	Partnerstwo lokalne / trójsektorowe		
	Inne (jakie?)		

58. Dlaczego firma nie współpracuje z Instytucjami Rynku Pracy?

1	Nie ma takiej potrzeby
2	Skomplikowane procedury
3	Brak zaufania do tego typu Instytucji
4	Złe doświadczenia
5	Nie ma na to czasu
99	Inne (jakie?)

59. Czego Pan(i) oczekuje od IRP?

1	Niczego nie oczekuję, nie jestem zainteresowany współpracą
2	Pozyskanie pracownika na staż
3	Organizację kursów / szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe
4	Pomoc w znalezieniu pracownika poza miejscem działalności firmy ale w obrębie powiatu
5	Pomoc w znalezieniu pracownika poza miejscem działalności firmy i poza obrębem powiatu
6	Pomoc w znalezieniu pracownika za granicą
7	Znalezienie pracownika, nawet nisko płatnego
8	Pomoc w założeniu i prowadzeniu własnego biznesu
9	Pomoc w doposażeniu miejsca pracy pracownika
99	Inne, jakie?

60. Jak ocenia Pan(i) działalność IPR? Proszę o wskazanie od 1 do 5 gdzie:

1- bardzo źle, 2- źle, 3- średnio, 4- dobrze, 5- bardzo dobrze, 6- trudno powiedzieć

Możliwość uzyskania pomocy - ogólnie	
Kompleksowość pomocy	
Dostępności do potrzebnych informacji	
Dostępność do informacji na temat stanu rynku pracy na terenie powiatu,	
Dostępność do informacji na temat stanu rynku pracy na terenie województwa	
Profesjonalizmu obsługi	
Szybkość działania	
Komunikacji z przedsiębiorcami takimi jak Pan/i	
Elastyczności we współpracy z przedsiębiorcami	
Skuteczność działania	
Oferowanych szkoleń	



Dostosowania działań do potrzeb powiatowego rynku pracy	
Dostosowania działań do potrzeb przedsiębiorców	

61. Czy planuje Pan/i nawiązać współpracę z IPR?

1	Tak
2	Nie, ponieważ..... [proszę przejść do pytania 65]

62. Z jakimi Instytucjami Rynku Pracy planuje Pan/i podjąć współpracę i w jakim zakresie?

		tak	nie
<b>Powiatowy Urząd Pracy</b>	Zgłaszanie ofert pracy		
	Prace interwencyjne		
	Stáže		
	Refundacja składek na ZUS		
	Refundacja kosztów utworzenia stanowiska pracy		
	Refundacje dla pracodawcy zatrudniającego osoby niepełnosprawne		
	Przygotowanie zawodowe dorosłych		
	Refundacja kosztów szkoleń pracowników		
	Inne (jakie?)		
<b>Ochotniczy Hufiec Pracy</b>	Refundacja z Funduszu Pracy wynagrodzeń młodocianych pracowników		
	Inne (jakie?)		
<b>Agencje zatrudnienia</b>	Pozyskiwanie pracowników pracy tymczasowej		
	Pośrednictwo pracy		
	Doradztwo personalne		
	Inne (jakie?)		
<b>Instytucje szkoleniowe</b>	Doradztwo w zakresie szkoleń		
	Szkolenia ogólne		
	Szkolenia specjalistyczne		
	Inne (jakie?)		
<b>Instytucje dialogu społecznego</b>	Dialog branżowy		
	Dialog zakładowy		
	Inne (jakie?)		
<b>Instytucje partnerstwa lokalnego</b>	Partnerstwo publiczno-prywatne (PPP)		
	Partnerstwo projektowe		
	Partnerstwo branżowe / sektorowe		
	Partnerstwo lokalne / trójsektorowe		
	Inne (jakie?)		

**Blok II. Wpływ kluczowych branż na regionalną gospodarkę**

63. Czy Pana/i firma zatrudniała kiedykolwiek bądź zatrudnia absolwentów?

1	Tak
2	Nie, ponieważ..... [proszę przejść do pyt. 67]

64. Jak Pan/i ocenia przygotowanie zawodowe absolwentów?

1	bardzo dobrze
2	dobrze



3	nie wiem/ trudno powiedzieć
4	źle
5	bardzo źle

65. Czy Pana(i) przedsiębiorstwo obecnie współpracuje z sektorem edukacyjnym?

1	Tak [proszę przejść do pyt. 68, a następnie do 70]
2	Nie [proszę przejść do pyt. 69]

66. W jakim zakresie odbywa się współpraca?

1	Realizujemy praktyki zawodowe
2	Przyjmujemy do pracy absolwentów szkół średnich
3	Przyjmujemy do pracy absolwentów uczelni wyższych
4	Ustawiczne szkolenie zawodowe pracowników firmy
99	Inne (jakie?)

67. Dlaczego Pana(i) firma nie współpracuje z sektorem edukacyjnym?

1	Nie ma takiej potrzeby
2	Inne.....
3	Trudno powiedzieć

68. Czy w ciągu najbliższego roku planuje się współpracę z sektorem edukacyjnym?

1	Tak [proszę przejść do pyt. 71, a następnie do pyt. 73]
2	Nie [proszę przejść do pyt. 72]
3	Trudno powiedzieć [proszę przejść do pyt. 72]

69. Jeżeli tak, to w jakim zakresie?

1	planujemy realizację praktyk zawodowych
2	zamierzamy przyjąć do pracy absolwentów szkół średnich
3	zamierzamy przyjąć do pracy absolwentów uczelni wyższych
4	planujemy przeprowadzić ustawiczne szkolenie zawodowe pracowników firmy
5	Inne (jakie?)

70. Dlaczego nie planuje się współpracy?

1	Nie ma takiej potrzeby
2	Inne.....
3	Trudno powiedzieć

71. Czy Pana/i firma pracuje z innymi podmiotami?

1	Tak
2	Nie [proszę przejść do pyt. 76]

72. Jakie są to podmioty?

.....  
.....  
.....

73. Jakie korzyści dla firmy przynosi owa współpraca?

.....  
.....  
.....



74. Czy planuje Pan/i współpracę z innymi podmiotami?

1	Tak
2	Nie [proszę przejść do metryczki]
3	Trudno powiedzieć [proszę przejść do metryczki]

75. Jakie to będą podmioty?

.....  
.....  
.....

76. Jakie korzyści dla firmy miałyby przynieść ta współpraca?

.....  
.....  
.....

**IV. Metryczka**

1. Płeć:

1	kobieta
2	mężczyzna

2. Stanowisko:

.....

3. Ilość osób zatrudnionych w firmie:

1	Do 9 osób
2	Od 10 osób do 49 osób
3	Od 50 do 249 osób
4	Powyżej 250 osób

4. Jaki rynek obsługuje lub zaopatruje Pana/Pani firma?

1	Lokalny
2	Powiatowy- Regionalny
3	Wojewódzki - Regionalny
4	Krajowy
5	Międzynarodowy

5. Forma prawna firmy:

1	Spółka cywilna
2	Spółka jawna
3	Spółka komandytowa
4	Spółka z o.o.
5	Spółka akcyjna
6	Przedsiębiorstwo państwowe
7	Spółdzielnia



8	Osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą
9	Inna, jaka? .....

6. Sekcja działalności według PKD 2004:

1	A	Rolnictwo, leśnictwo, rybactwo
2	B	Górnictwo i wydobywanie
3	C	Przetwórstwo przemysłowe
4	D	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną
5	F	Budownictwo
6	G	Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle
7	H	Transport i gospodarka magazynowa
8	I	Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi
9	J	Informacja i komunikacja
10	L	Nieruchomości
11	O	Administracja publiczna
12	P	Edukacja
13	S	Pozostała działalność usługowa
14		Inne, jakie? .....

7. Powiat

1	białogardzki
2	drawski
3	kołobrzeski
4	koszaliński
5	sławieński
6	szczecinecki
7	świdwiński
8	walecki
9	m. Koszalin
10	choszczeński
11	gryficki
12	myśliborski
13	pyrzycki
14	stargardzki
15	łobeski
16	m. Szczecin
17	goleniowski
18	gryfiński
19	kamieński
20	policki
21	m. Świnoujście

### III. Lista firm, które wzięły udział w badaniu

<b>POWIAT BIAŁOGARDZKI</b>
GAZ BUDOWA Sp.z.o.o.
Zakład Energetyki Ciepłej SP. z o.o.
PPHU "MATEXIM" S.C.
Przedsiębiorstwo Instalacji Przemysłowych i Samitarnych "ALSI"
EKO-BUD
Karex Food Sp. z o.o.
POLFISH Sp. z o.o.
A.C.E. PRODUKCJA ELEKTRONIKI UŻYTKOWEJ Sp.z.o.o.
<b>POWIAT DRAWSKI</b>
B.S. Sp.z.o.o.
AGROFREEZE S.A.
RIMASTER POLAND Sp.z.o.o.
FACH Przedsiębiorstwo Usługowo- Handlowe henryk Krzywicki
Kabel - Technik Sp.z.o.o.
Zakład Wyrobów Polietylenowych i Kartoniarskich "LIWAPOL" s.c.
KPPD - SZCZECINEK S.A. Zakład Przemysłu Drzewnego
KPPD - SZCZECINEK S.A. Zakład Przemysłu Drzewnego
<b>POWIAT KOŁOBRZESKI</b>
"DEKOM" SANATORIUM UZDROWISKOWE "BAŁTYK" Sp.z.o.o.
CENTRUM REHABILITACJI I ODNOWY BIOLOGICZNEJ J.Dembki, A.Sienkiewicz Sp. J.
Ośrodek Sanatoryjno - Wczasowy "POZNANIANKA" Sp.z.o.o.
SZPITAL UZDROWISKOWY "WILLA FORTUNA" s.p.z.o.z.
Przedsiębiorstwo Usługowo - Handlowe OŚRODEK SZKOLENIA MORSKIEGO "LIBRA" Sp.z.o.o.
UZDROWISKO KOŁOBRZEG S.A.
Przedsiębiorstwo Przetworstwa Artykułów Spożywczych "ZGODA" Sp.z.o.o.
Chalkozyn. Ośrodek sanatoryjno - wypoczynkowy. Interferie Sp. z.o.o.
<b>POWIAT SŁAWIEŃSKI</b>
Sławotex s.c. Zakład odzieżowy. Zawarski H
Zakład Produkcyjno-Odzieżowy Eksport-Import. Łukasz Anikiej
Panorama Morska w Jarosławcu
Fabryka Przetworów Rybnych "MIESZKO" Sp.z.o.o.
Przesiębiorstwo Budownictwa Specjalistycznego Sp. j.
ABWOOD Sp.z.o.o.
<b>POWIAT SZCZECINECKI</b>
"ABEX" Sp.z.o.o.
INSGRAF Sp.z.o.o., oddział Szczecinek
"CENTROSTAL" Przedsiębiorstwo Wielobranżowe S.A.



EUROCOPERT WZ Sp.z.o.o.
EKO - INVEST Sp. z o.o
Przedsiębiorstwo Komunikacji Samochodowej w Szczecinku Sp.z.o.o.
Zakład Przemysłu Tłuszczowego Sp. z o.o
SAMORZĄDOWA AGENCJA PROMOCJI I KULTURY
"AQUA - TUR" Sp.z.o.o.
Przedsiębiorstwo Budowlano - Usługowo - Handlowe TERBUD Marian Drożdziel
"TELZAS" Sp.z.o.o.
<b>POWIAT ŚWIDWIŃSKI</b>
WWG "SOLPOL" Jan i Jacek Korzeniewscy
Plastic-Form Sp. Jawna
Zakład Przetwórstwa Spożywczego SOLAR Sp. Jawna
Pa-med. Adam Paprocki Sp. K.
ZAKŁAD PRODUKCYJNY ZAKŁADÓW CHEMICZNYCH ANSER Sp.z.o.o.
<b>POWIAT WAŁECKI</b>
Ekomech Sp. z o.o.
Tartak Larix
POL- DRÓG
Transport i Spedycja Ireneusz Kowalczyk
ROMET Fabryka Części Rowerowych Sp.z.o.o.
VNH Fabryka Grzejników Sp. z o.o.
DRUT-PLAST FKIP Sp. z o.o.
<b>POWIAT M. KOSZALIN</b>
ENERGO - KONSULTING Sp.z.o.o.
PPHU TERMEX Sp.z.o.o.
Przedsiębiorstwo Inwestycyjno - Usługowe "GAZOPOL Ltd" Sp.z.o.o.
"GAZSYSTEM" PRYWATNE PRZEDSIĘBIORSTWO USŁUG INWESTYCYJNYCH
<b>POWIAT CHOSZCZEŃSKI</b>
FSO Remor S.A.
FEL-PASZ Sp.z.o.o.
PRYMAS S.J.
UNI-EKO-ART ELŻBIETA JEZIOROWSKA
s.i.s-polska
DUOMAT EXCELLENCE INSIDE
2x3 S.A.Krzęcin
Komunalny zakład usługowo-handlowy Drawno Sp. z o.o.
Zakład Dziewiarski "Emitex" Choszczno Sp. z o.o.
<b>POWIAT GRYFICKI</b>
"BOEM" ZAKŁAD ELEKTRYCZNO - METALOWY, Jan Borodziuk
CHIMERA, CENTRUM SPA Sp.j., J.M.Bagińscy



TECHNIC INDUSTRY Sp.z.o.o.
Zakład Produkcyjny Roca Polska Sp.z.o.o.
Przedsiębiorstwo Produkcyjne "KAPITAN NAVI", Elżbieta Stramek i Waldemar Karpiński
"LASLAND" Sp.z.o.o.
Korporacja Przemysłowa ARKADA S.A.
<b>POWIAT MYŚLIBORSKI</b>
GASPOL oddział Barlinek
Pyrho-Chemia
Zakład Urządzeń Okrętowych "BOMET"/Barlinek
Watex sp z o.o.
Klaus Borne Sp.z.o.o. Fabryka drzwi / Barlinek
GOPLAST S.J. - Filia Myślibórz
"AGROMYŚL MYŚLIBÓRZ Sp.z.o.o.
Przedsiębiorstwo Produkcyjno - Usługowe - Handlowe "ESBUD" Sp.z.o.o.
Przedsiębiorstwo Produkcyjno - Handlowe "KAMA" Sp.z.o.o.
HaCon Sp. z o.o.
MALDROBUD Sp. J.
PPH MAGO Chociszewo Sp. z o.o.
SKM Warsztaty Meblowe Sp. z o.o.
"Holding ZREMB Gorzów" S.A. oddział "METPOL BARLINEK"
ESTO Sp. z o.o.
<b>POWIAT PYRZYCKI</b>
Zakład Przetwórstwa Mięsnego, Kowalczyk Eugeniusz
KONSTALBUD S.C., Osowska Zuzanna, Osowski Witold
EUROPA SYSTEMS, Sp.z.o.o.
BACKER OBR Sp.z.o.o.
ARECO- SWEDEN Sp.z.o.o.
INTELCO A/S S.A.
FAL- FABRYKA ALMATUR Sp.z.o.o.
<b>POWIAT STARGARDZKI</b>
Przedsiębiorstwo Robót Mostowych MOSTAL Sp.z.o.o.
Miejskie Przedsiębiorstwo Gospodarki Komunalnej Sp.z.o.o.
KLIPPAN SAFETY Sp.z.o.o.
Spaas Candles Poland Sp.z.o.o.
Przedsiębiorstwo Energetyki Ciepłej Sp.z.o.o.
<b>POWIAT ŁOBESKI</b>
Przedsiębiorstwo Przemysłu Ziemniaczanego "Nowamyl" S.A.
Zakłady Naprawcze Mechanizacji Rolnictwa S.A.
Zakład Produkcyjny "DRUTPOL" Sp.z.o.o.
PPHU INTER ARIMAR Arkadiusz Świński





Paramix PUPH
Zakład Produkcyjny PAGOK - Meble Inż.. Jan Parciak
"BO-DE" Sp. z o.o.
Przedsiębiorstwo Produkcyjno - Usługowo - Handlowe "JAMEX" Alicja Kuzmińska
Tartak Przytoń Sp. Jawna
Adamus HT Sp. z o.o.
Przedsiębiorstwo Produkcji Drzewnej "LIGNOTERM" S. C.
Trójka FHU Transport Ciężarowy
"DEKOR" Konrad Wrona
<b>POWIAT M. SZCZECIN</b>
Polska Żegluga Morska P.P. POLSTEAM
Szczecińska Energetyka Ciepła Sp.z.o.o.
Zachodniopomorskie Przedsiębiorstwo Inżynieryjno- Budowlane EDBO Sp.z.o.o.
Grupa CSV Sp.z.o.o.
Kunststoff Technik Szczecin Sp. z o.o.
SINPLAST Sp. z o.o.
TB Zakład Budowlany
PIGMENT Sp. J. R. Bielak, J. Bielak
Przetwórnia Warzyw IRENA
<b>POWIAT GOLENIOWSKI</b>
CHEMICAL ALLIANCE POLSKA Sp.z.o.o.
RASCH POLSKA Sp.z.o.o.
FAYMONVILLE POLSKA Sp.z.o.o.
CIAT Sp.z.o.o.
SIA Biuro Technologiczne Sp.z.o.o.
AKALA FARAONE Sp.z.o.o.
InCom Polska Sp.z.o.o.
SWEDWOOD Poland Sp.z.o.o., oddział Goleniów
PC FACTORY S.A.
Abena Polska Sp.z.o.o.
Zakłady Chemiczne Spółdzielnia Pracy
PARTNER S, OKNA I DZRWI Z DREWNA, PCV, ALUMINIUM Sp.z.o.o.
FORANKRA-POL Sp.z.o.o.
Tartak M&J&O Sp. J,
<b>POWIAT GRYFIŃSKI</b>
BLEJKAN Sp.z.o.o.
GRYF MARINE Sp.z.o.o.
Przedsiębiorstwo Wielobranżowe ROJAX Sp.J., Romuald Ostolski
"KOMANDOR Szczecin Z.P.", S.A.
POLWOOD Sp.z.o.o.



Piekarnia Edward Frątczak
"CHOJNA-BETON" Wytwórnia wyrobów betonowych Sp.z.o.o.
PGE Górnictwo i Energetyka Konwencjonalna S.A. - Oddział Zespół Elektrowni Dolna Odra
"Armarol" PrzedsiębiorstwoProdukcji Rolnej Sp.z.o.o.
"Alumet" Sp.zo.o.
Fliegel Textilservice
Zakład Wyrobów Metalowych SIMAR
Zakład Produkcyjny "Komandor Szczecin S.A."
DREW-PLAST Zakład Produkcji Okien i Drzwi
F.U.P. Telesfor
<b>POWIAT KAMIEŃSKI</b>
PPHU Hopek, Marek Hopek
Repro Serwis Pol Sp. z o.o.
REUS Dorota Roil (producent ręczników)
Kamieniarstwo Jan Hybiak
Uzdrowisko Kamień Pomorski Sp. z o.o.
Przedsiębiorstwo Usług Wczasowo - Lecznicych i Rekreacyjnych JANTAR
ORW "ZORZA"
PORTA MARE Sp. z o.o.
Przedsiębiorstwo Usług Budowlanych i Instalacyjnych "EKOL"
<b>POWIAT POLICKI</b>
Remech Grupa Remontowo - Inwestycyjna Sp.z.o.o.
Zakłady Chemiczne "Police"
Przedsiębiorstwo Przemysłu Drzewnego FENIX Tartak Police Sp. z o.o
<b>POWIAT M. ŚWINOUJŚCIE</b>
Uzdrowisko Świnoujście S.A.
Kreatina - Zakład Przetwórstwa Mięsnego Sp. z o.o.
Pensjonat "Admirał II"
"AMIGO Ośrodek Wypoczynkowo - Rehabilitacyjny"
"Ośrodek Sanatoryjno - Wypoczynkowy BARBARKA"