

Rynek pracy subregionu stargardzkiego

Zdolności
adaptacyjne
i potencjał
rozwoju



ManpowerGroup™



Raport przygotowany dla Miasta Stargard
przez ManpowerGroup

Urząd Miejski w Stargardzie
ul. Hetmana Stefana Czarnieckiego 17

73-110 Stargard
(+48) 91 578 48 81
urząd@um.stargard.pl

www.stargard.eu



ManpowerGroup™

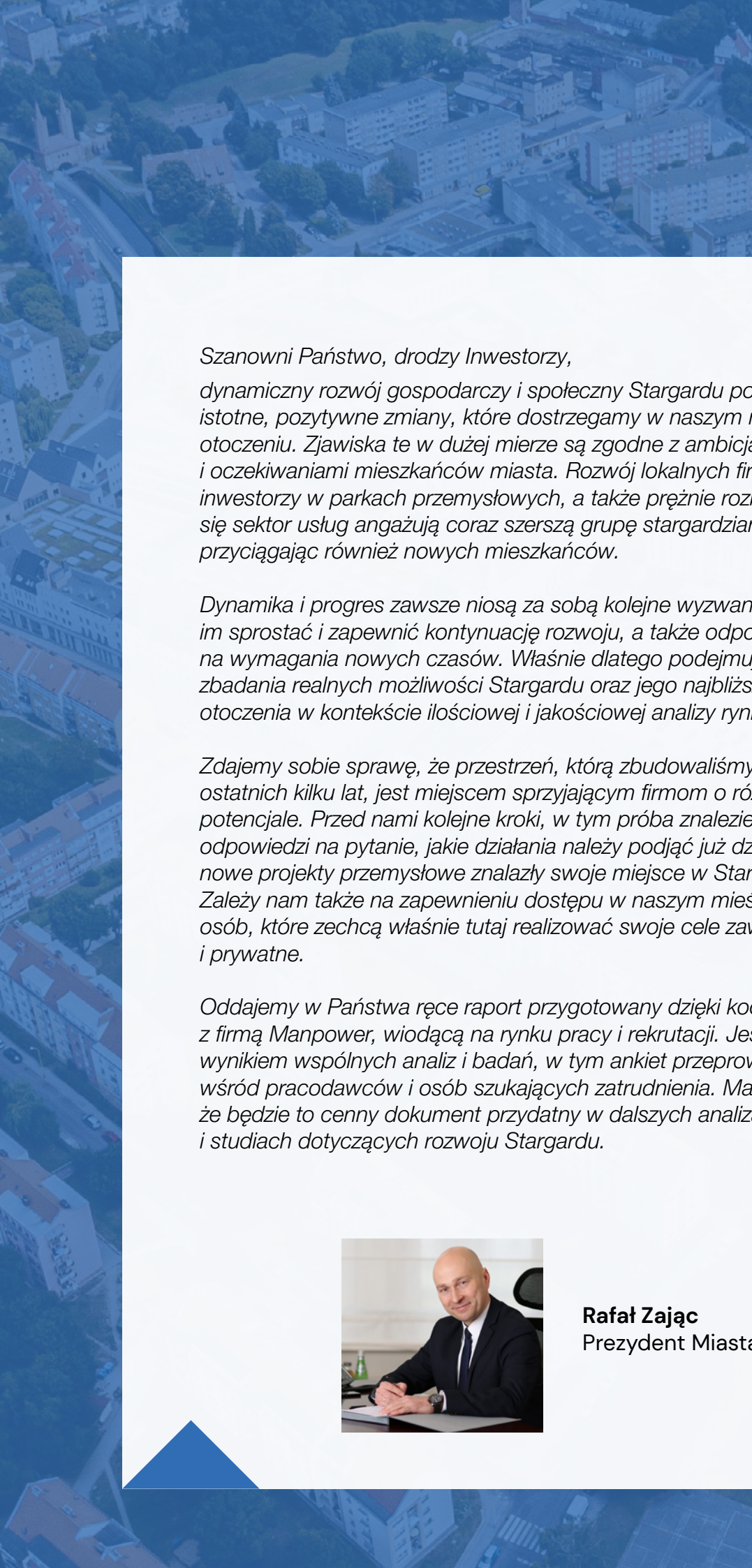
Siedziba ManpowerGroup w Polsce:

ul. Prosta 68
00-838 Warszawa
(+48) 22 504 07 15

Projekt graficzny:
Paweł Kaczmarczyk,
Senior Graphic Designer, ManpowerGroup

Spis treści

▼	WPROWADZENIE	4
▼	STARGARDZKI PARK PRZEMYSŁOWY I PARK PRZEMYSŁOWY NOWOCZESNYCH TECHNOLOGII	6
▼	RYNEK TALENTÓW – UJĘCIE HISTORYCZNE I STAN OBECNY	12
▼	OFERTA EDUKACYJNA – PERSPEKTYWA WSPÓŁPRACY ZE ŚRODOWISKAMI BIZNESOWYMI	18
▼	OFERTY PRACY – ANALIZA AKTYWNOŚCI PRACODAWCÓW	30
▼	DOŚWIADCZENIA REKRUTACYJNE – WYNIKI ANKIETY PRZEDSIĘBIORCÓW	38
▼	SKOMUNIKOWANIE STARGARDU Z PERSPEKTYWY DOJAZDÓW DO PRACY	46
▼	INWESTYCJE I INICJATYWY PRZYCIĄGAJĄCE NOWYCH MIESZKAŃCÓW	56
▼	PODSUMOWANIE	62



*Szanowni Państwo, drodzy Inwestorzy,
dynamiczny rozwój gospodarczy i społeczny Stargardu powoduje istotne, pozytywne zmiany, które dostrzegamy w naszym najbliższym otoczeniu. Zjawiska te w dużej mierze są zgodne z ambicjami i oczekiwaniami mieszkańców miasta. Rozwój lokalnych firm, następni inwestorzy w parkach przemysłowych, a także prężnie rozbudowujący się sektor usług angażują coraz szerszą grupę stargardzian, przyciągając również nowych mieszkańców.*

Dynamika i progres zawsze niosą za sobą kolejne wyzwania. Chcemy im sprostać i zapewnić kontynuację rozwoju, a także odpowiedzieć na wymagania nowych czasów. Właśnie dlatego podejmujemy się zbadania realnych możliwości Stargardu oraz jego najbliższego otoczenia w kontekście ilościowej i jakościowej analizy rynku pracy.

Zdajemy sobie sprawę, że przestrzeń, którą zbudowaliśmy w ciągu ostatnich kilku lat, jest miejscem sprzyjającym firmom o różnym potencjale. Przed nami kolejne kroki, w tym próba znalezienia odpowiedzi na pytanie, jakie działania należy podjąć już dzisiaj, aby nowe projekty przemysłowe znalazły swoje miejsce w Stargardzie. Zależy nam także na zapewnieniu dostępu w naszym mieście do osób, które zechcą właśnie tutaj realizować swoje cele zawodowe i prywatne.

Oddajemy w Państwa ręce raport przygotowany dzięki kooperacji z firmą Manpower, wiodącą na rynku pracy i rekrutacji. Jest on wynikiem wspólnych analiz i badań, w tym ankiet przeprowadzonych wśród pracodawców i osób szukających zatrudnienia. Mam nadzieję, że będzie to cenny dokument przydatny w dalszych analizach i studiach dotyczących rozwoju Stargardu.



Rafał Zajac
Prezydent Miasta Stargard



ManpowerGroup, działając od 1948 roku, a w Polsce od 2001, przez dziesiątki lat swojej działalności nie tylko wspiera swoich klientów w procesach rekrutacyjnych i rozwiązaniach w zakresie zatrudnienia, ale również dokonuje analiz rynków pracy, wykorzystując unikatową wiedzę specjalistyczną, globalne oraz lokalne know-how oraz najwyższe standardy rynkowe. Owa część naszej działalności wiąże się z wieloma fascynującymi wyzwaniem, ale również z niezwykłą odpowiedzialnością.

Jesteśmy dumni, że mogliśmy nawiązać współpracę z Urzędem Miasta w celu zbadania rynku pracy w subregionie stargardzkim. Oddajemy w Państwa ręce raport, który jest jej owocem. Przedstawiamy w nim najważniejsze elementy otoczenia biznesowego, edukacyjnego, transportowego i samorządowego w Stargardzie i jego sferze oddziaływania oraz opis obecnej sytuacji wraz z perspektywami na najbliższą przyszłość. Dzięki kooperacji z Urzędem Miasta oraz zgromadzonym w toku naszej działalności zasobom informacji mogliśmy uwzględnić w niniejszym opracowaniu wiele źródeł, wliczając w to dane publiczne, sieci społecznościowe czy najważniejsze portale na polskim rynku pracy. Szczególne miejsce wśród przygotowanych analiz zajmuje ankieta przeprowadzona wśród firm obecnych na lokalnym rynku, która uchwyciła aktualnie panujące nastroje i nadzieje przedsiębiorców.

Mamy nadzieję, że dzięki informacjom zawartym w raporcie i wnioskowi wypływającym z niego, będą mogli Państwo lepiej zrozumieć specyfikę rynku pracy w subregionie stargardzkim, który przechodzi okres intensywnego, wielokierunkowego rozwoju umożliwiającego realizację pełni jego potencjału.



ManpowerGroup™





STARGARDZKI PARK PRZEMYSŁOWY I PARK PRZEMYSŁOWY NOWOCZESNYCH TECHNOLOGII

Położony nad Iną Stargard jest jednym z najstarszych miast w Polsce. Z niemal 70 tysiącami mieszkańców jest trzecim co do wielkości ośrodkiem miejskim w województwie zachodniopomorskim. Wraz ze Szczecinem, Policami, Gryfinem, Goleniowem i Świnoujściem tworzy aglomerację szczecińską. Jedną z kluczowych cech miasta jest położenie wzdłuż ważnych szlaków komunikacyjnych – zarówno drogowych jak i kolejowych. Czyni to ze Stargardu miejsce doskonale skomunikowane z położonym 36 km dalej Szczecinem, znajdującym się w odległości 120 km terminalem portowym w Świnoujściu czy stolicą Niemiec – Berlinem, odległym o 180 km.

To właśnie położenie miasta sprawiło, że początki działalności przemysłowej na jego terenie sięgają już pierwszej połowy XIX wieku. Pomimo burzliwej historii Stargard pozostał ważnym ośrodkiem gospodarczym, a w czasach transformacji ustrojowej rozwój tylko przyspieszył. Tyczy się to zarówno miejsc pracy (zakładów przemysłu lekkiego, punktów handlowych i usługowych), jak i miejsc użyteczności publicznej czy też inwestycji mieszkaniowych. Aktualnie 64,93% aktywnych zawodowo mieszkańców jest zatrudnionych w usługach, 33,36% w przemyśle, a 1,72% w rolnictwie.

Na terenie Stargardu znajdują się dwie strefy przeznaczone pod tereny inwestycyjne: Stargardzki Park Przemysłowy i Park Przemysłowy Nowoczesnych Technologii. Położone na specjalnie do tego przygotowanych terenach zapewniają one pełne zaplecze infrastrukturalne oraz komunikację z centrum miasta, zarówno za pomocą środków transportu indywidualnego, jak i zbiorowego.

Stargardzki Park Przemysłowy

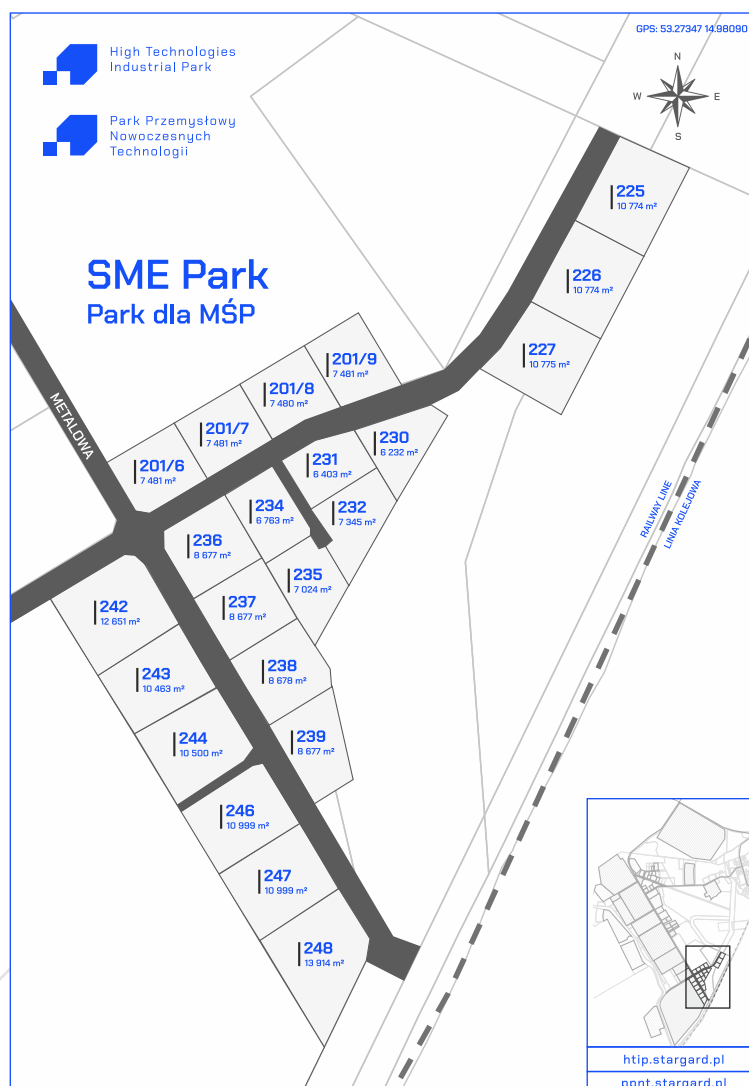
Założony w 2004 roku i rozciągający się na powierzchni 150 ha Stargardzki Park Przemysłowy zlokalizowany jest w północno-zachodniej części miasta Stargard (około 8 km od centrum miasta). W Stargardzkim Parku Przemysłowym działa ponad 50 firm z różnych branż, które łącznie zatrudniają ponad 2500 osób. W obecnej chwili niemal cały teren parku jest wykorzystany przez inwestorów.



Park Przemysłowy Nowoczesnych Technologii

Zlokalizowany na terenie byłego lotniska wojsk radzieckich Kluczewo w Stargardzie, Park Przemysłowy Nowoczesnych Technologii rozciąga się na powierzchni około 850 hektarów. Tak duża, zwarta powierzchnia terenu o przejrzystej strukturze własnościowej pozwala na lokowanie na terenie Parku Przemysłowego Nowoczesnych Technologii w Stargardzie wielkich projektów inwestycyjnych, czego przykładem są Bridgestone, Cargotec czy Radiometer Solutions. Nie oznacza to jednak, że Park jest zamknięty dla mniejszych podmiotów. Z myślą o nich integralną częścią kompleksu jest Park Małych i Średnich Przedsiębiorstw, który zapewnia grunty dla inwestycji o mniejszej skali, zapewniając tym samym zrównoważony rozwój różnych inicjatyw biznesowych w regionie.

Rycina 1. Mapa Parku Małych i Średnich Przedsiębiorstw



Źródło: Urząd Miasta Stargard

W odległości 5 kilometrów od Parku Przemysłowego Nowoczesnych Technologii przebiega obwodnica Stargardu w ciągu drogi krajowej nr 10. Dzięki dwóm pasmom w obu kierunkach, droga nr 10 zapewnia komunikację w kierunku zachodnim z portem w Szczecinie i za pośrednictwem autostrady A6 z zachodnią granicą Polski. Natomiast w kierunku wschodnim w stronę Bydgoszczy łączy się z siecią dróg krajowych. Spośród nich szczególne znaczenie ma droga ekspresowa S3, która tworzy swoisty kręgosłup transportowy zachodniej Polski, rozpoczynając się od Świnoujścia na północy. Biegąc dalej na południe obok Gorzowa Wielkopolskiego, Zielonej Góry oraz Legnicy kończy się – na polskim odcinku – przy granicy z Czechami. Jest częścią trasy E65, która rozpoczynając swój bieg w szwedzkim Ystad przecina Europę Środkową i korzystając z infrastruktury drogowej oraz promowej znajduje swój koniec na greckiej Krecie. To – oraz szereg innych czynników – sprawiły, że już od początku istnienia Parku zaczął tworzyć się różnorodny klimat gospodarczy.



Przemysł maszynowy

Największą liczbę firm stanowią producenci urządzeń przemysłowych, specjalistycznego sprzętu do załadunku i rozładunku towarów między innymi w portach, poddostawcy branży maszynowej, producenci konstrukcji stalowych, prefabrykowanych elementów do konstrukcji maszyn, linii produkcyjnych, techniki dla kolei. Szkolnictwo zawodowe dostosowuje kierunki kształcenia na potrzeby tej gałęzi przemysłu.

Hiab – Kalmar – Kuca – Hydroline – Finish Steel Painting – Specma – Drogbud – Hydroflex – Delta Technique – In Stal



Branża medyczna

Dzięki inwestycjom firm należących do koncernu Danaher, Stargard staje się „doliną medyczną” dla produkcji tego sektora w regionie. Stargard jest też miejscem w którym funkcjonuje największe centrum logistyczne branży medycznej w regionie. Sektor produkcji medycznej generuje pokaźną liczbę zatrudnionych i jest na czele listy najbardziej poszukiwanych przez pracowników branż. Produkcja medyczna posiada silne wsparcie w uczelniach technicznych, uniwersytetach medycznych w Szczecinie oraz szkołach zawodowych w Stargardzie.

Nolato – Radiometer – Radiometer Solutions



Przemysł motoryzacyjny

Jeden z najsilniejszych sektorów stargardzkiej lokalnej gospodarki, kreujący popyt na kierunkach technicznych lokalnych szkół zawodowych i techników, przyciągający absolwentów uczelni technicznych ze Szczecina i z całego kraju. Ta gałąź zapewnia największą liczbę miejsc pracy dla wysoko wykwalifikowanych specjalistów.

Klippan Safety – Andrénplast – Bridgestone



Branża szwalnicza

Jedna z najbardziej tradycyjnych branż w Stargardzie. Silne tradycje firm szwalniczych, kadra i lokalizacja blisko granicy z Niemcami, przyciąga wysoko zaawansowane firmy produkcyjne z branży modowej. W Stargardzie powstają artykuły sportowe, suknie ślubne czy moda eksportowana do krajów skandynawskich.

World Sports Company – Filter – United Bridal Factory



Produkcja elektroniki

Obecność szkolnictwa technicznego i zawodowego kształcącego na kierunkach technicznych (elektronicy i mechatronicy) wspiera firmy, które zatrudniają osoby specjalizujące się w produkcji elementów i podzespołów elektronicznych.

Backer – Eltwin – Scanwir – Mekoprint



Branża spożywcza / dystrybucja spożywcza

Doskonałe położenie w regionie, dostępność komunikacyjna oraz zasoby do produkcji żywności (region rolniczy) czynią Stargard doskonałym miejscem do ulokowania biznesu związanego z produkcją bądź logistyką produktów spożywczych. Znaleźć tu można centra dystrybucyjne sieci handlowych jak i produkujących od wielu lat rodzimych producentów.

Ozimek – Lidl – Cukrownia Kluczewo – Rarytas – EURO Cash

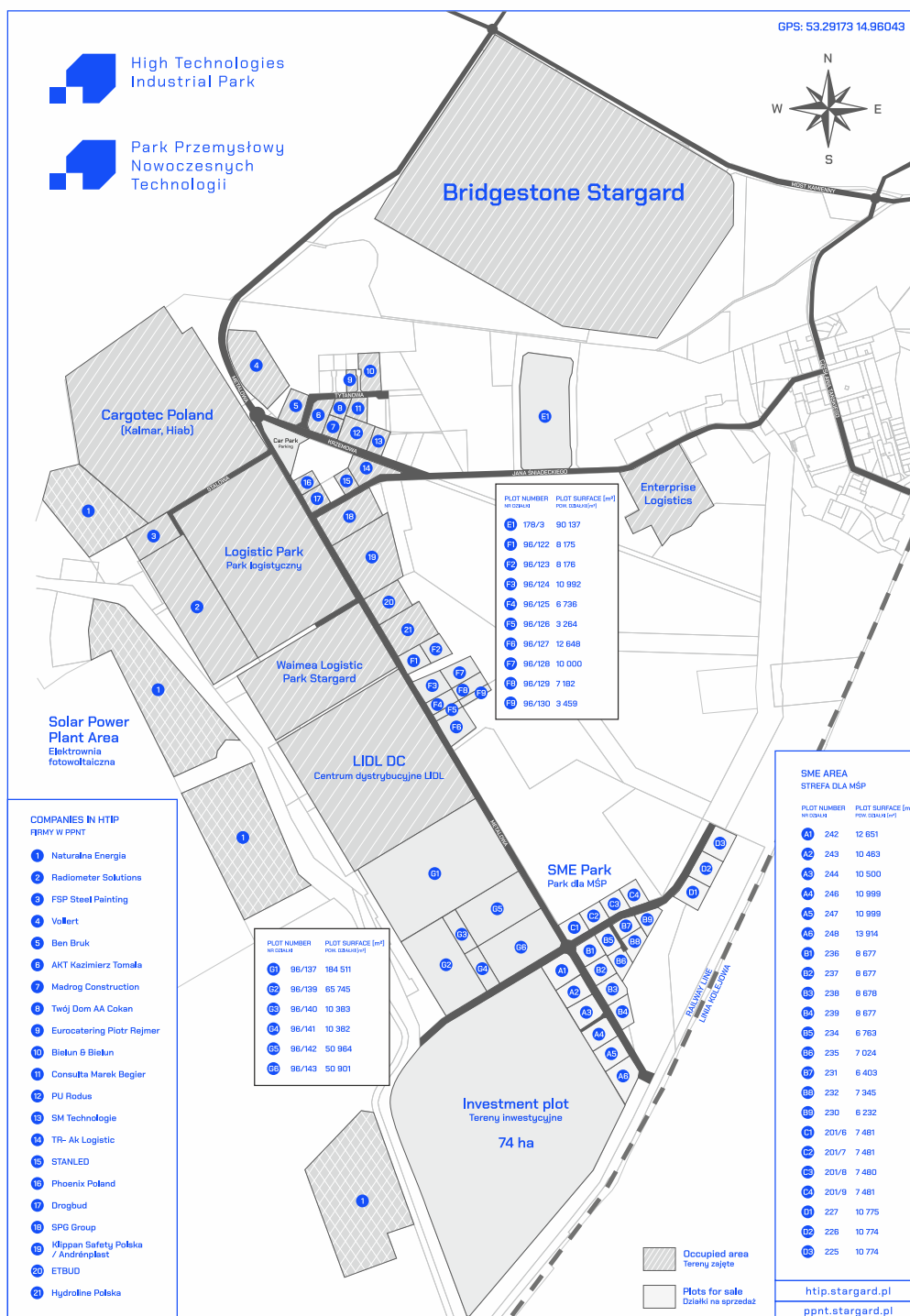


Logistyka / E-commerce

Park Przemysłowy zlokalizowany jest 30 km od niemieckiej granicy i 90 km do przeprawy przez Morze Bałtyckie do krajów skandynawskich. Jest to doskonała lokalizacja dla firm transportowych, centrów logistycznych, firm działających w handlu internetowym, które mogą korzystać z renty geograficznej.

Enterprise Logistics – Mirat.pl – Ottensten Polska – Marcotrans

Wizualnie obecny stan zagospodarowania parku przedstawia się następująco:



Źródło: strona Parku Przemysłowego Nowoczesnych Technologii Stargard www.ppnt.stargard.pl

Jak pokazuje powyższa mapa, Park w dalszym ciągu posiada tereny inwestycyjne pozwalające na ulokowanie placówek o niemal każdej skali.

Ważnym elementem oferty inwestycyjnej jest uchwalona uchwała o pomocy regionalnej dla inwestorów. Zaproponowana w uchwale pomoc publiczna ma formę zwolnienia z podatku od nieruchomości. Zakres przedmiotowy zwolnienia obejmuje grunty, budynki i budowle stanowiące nowe inwestycje, zajęte na prowadzenie działalności gospodarczej. Zwolnienie skierowane jest do przedsiębiorców, którzy realizują inwestycje związane głównie z działalnością produkcyjną. Przedsiębiorca ma prawo uzyskać pomoc publiczną na:

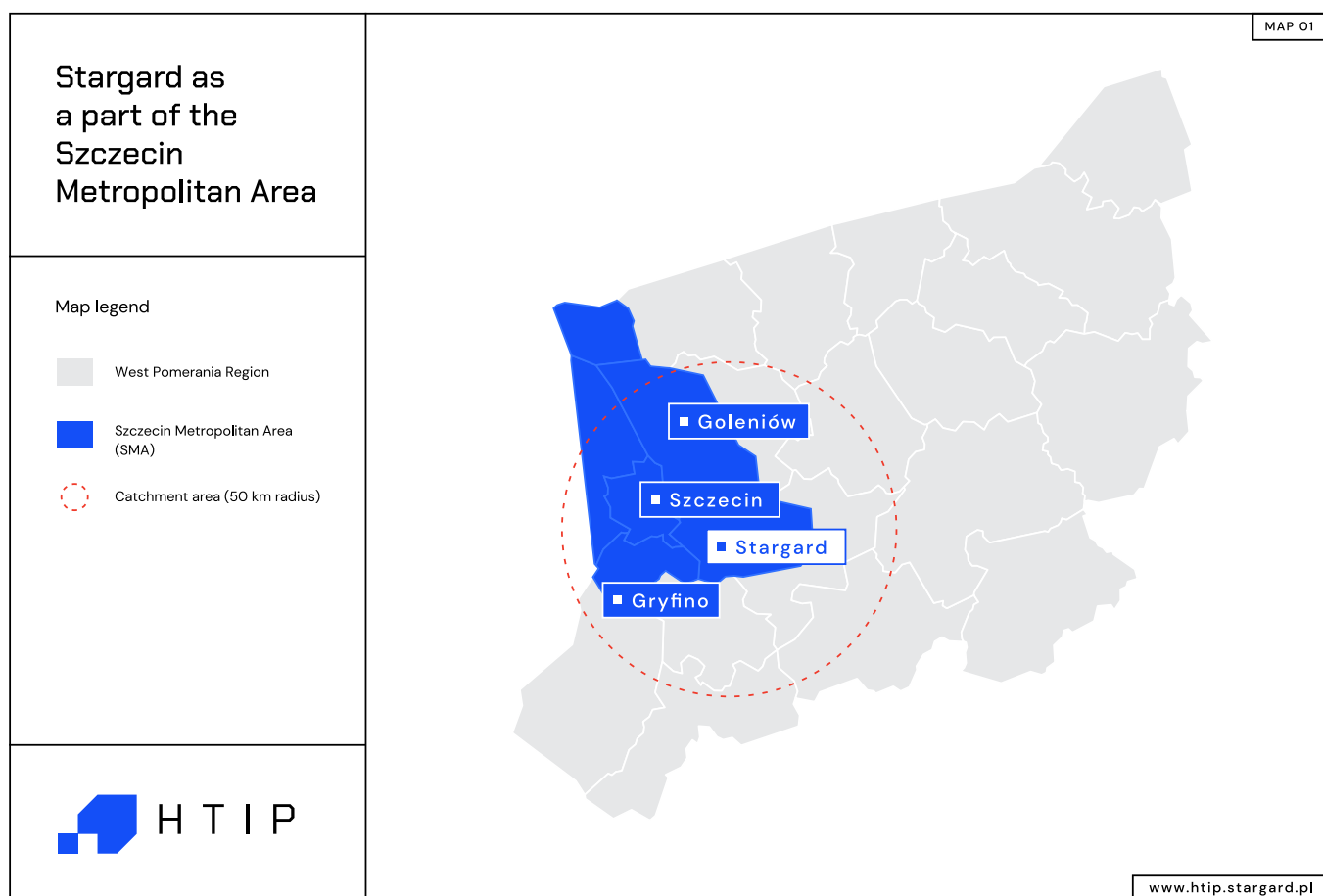
- wspieranie nowych inwestycji
- nabycie przedsiębiorstwa, które jest w likwidacji oraz utworzenie nowych miejsc pracy
- utworzenie nowych miejsc pracy związanych z nową inwestycją

Stargard znajduje się w Kostrzyńsko-Słubickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej (KSSSE), co pozwala na uzyskanie wsparcia w ramach zwolnienia z podatku dochodowego w postaci CIT lub PIT.

Strefa oddziaływania

Dzięki położeniu Stargardu strefa oddziaływania Parku na lokalny rynek rozciąga się w promieniu 50 km, co pozwala jej objąć większość Szczecińskiego Obszaru Metropolitalnego oraz okolicznego powiatu. Obrazuje to zawarta w Rycinie 3. mapa.

Rycina 3. Strefa oddziaływania Parku Przemysłowego Nowoczesnych Technologii



Źródło: strona Parku Przemysłowego Nowoczesnych Technologii Stargard www.ppnt.stargard.pl

Jak widać, Park Przemysłowy Nowoczesnych Technologii zapewnia dogodne warunki do prowadzenia biznesu w lokalizacji, której dogodność trudno jest przecenić. Rynek pracy jest jednak tworzony przede wszystkim przez ludzi. I im właśnie przyjrzy się następna sekcja.

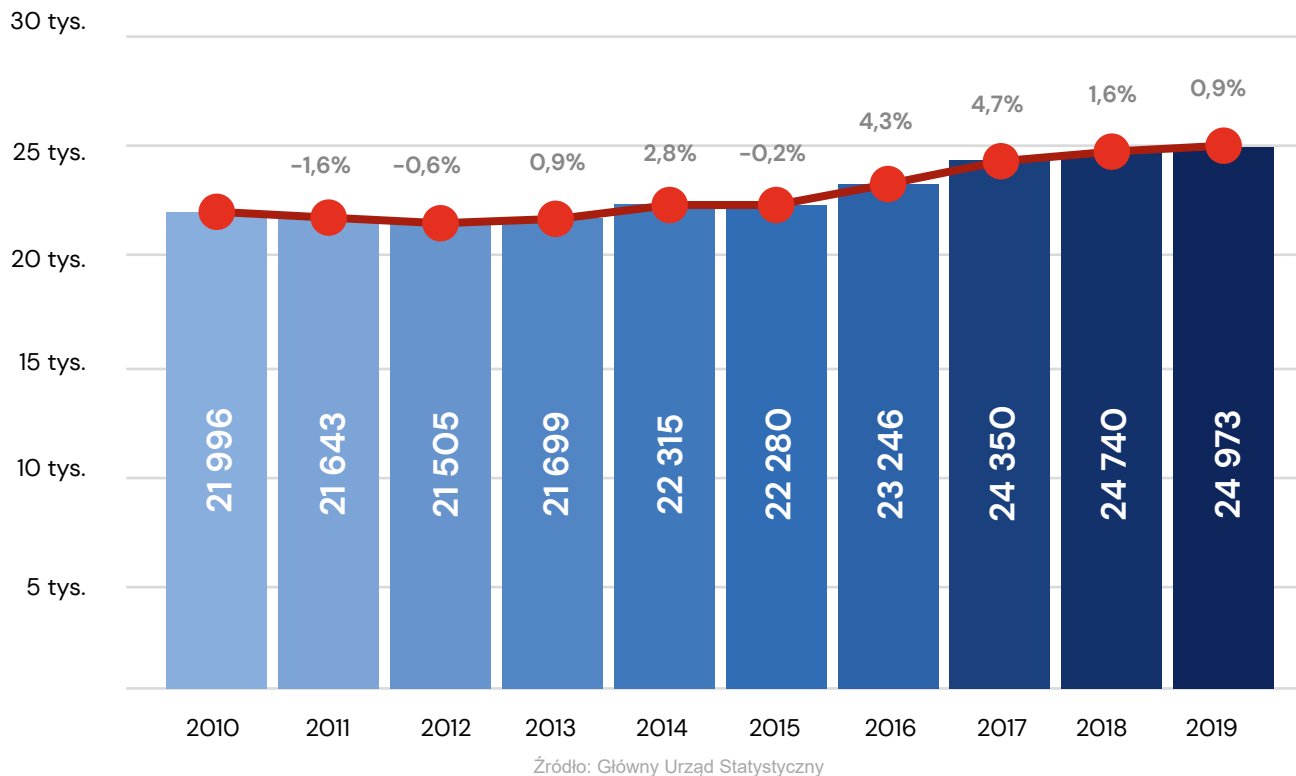




RYNEK TALENTÓW – UJĘCIE HISTORYCZNE I STAN OBECNY

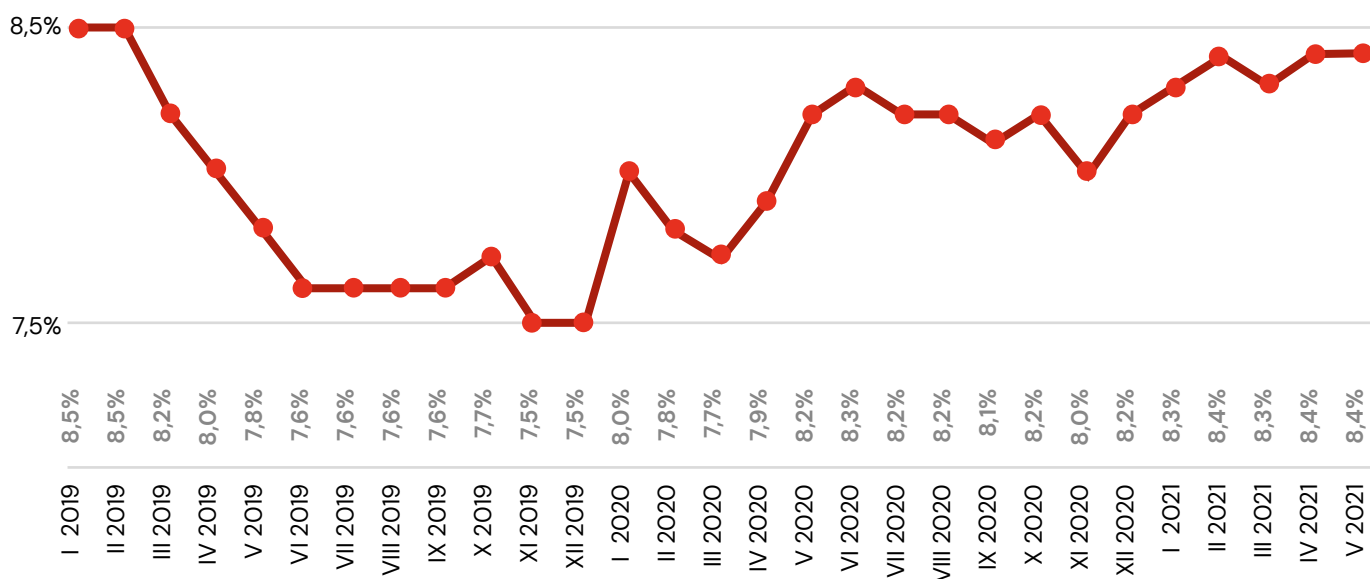
Niniejsza sekcja ma na celu analizę rynku pracy w powiecie stargardzkim. Jak pokazują dane gromadzone ze źródeł rządowych i samorządowych, mediów społecznościowych i stron z ogłoszeniami, lokalny rynek pracy charakteryzuje się dużą różnorodnością, która zapewnia dostęp do specjalistów wywodzących się z wielu dziedzin przy zachowanej dynamice wzrostu dostępnych talentów.

Wykres 1. Liczba zatrudnionych w powiecie stargardzkim w latach 2010-2019

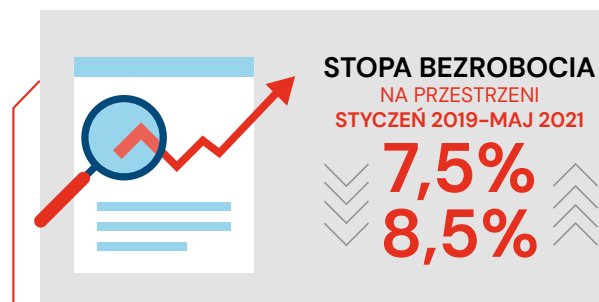


W ciągu dekady 2010-2019 liczba zatrudnionych w powiecie stargardzkim systematycznie rosła, zwiększając się z niecałych 22000 osób do prawie 25000 osób. W świetle obecnych tendencji demograficznych wskazuje to na napływ nowej ludności na teren powiatu, co świadczy o jego potencjale do przyciągania atrakcyjnymi warunkami życia.

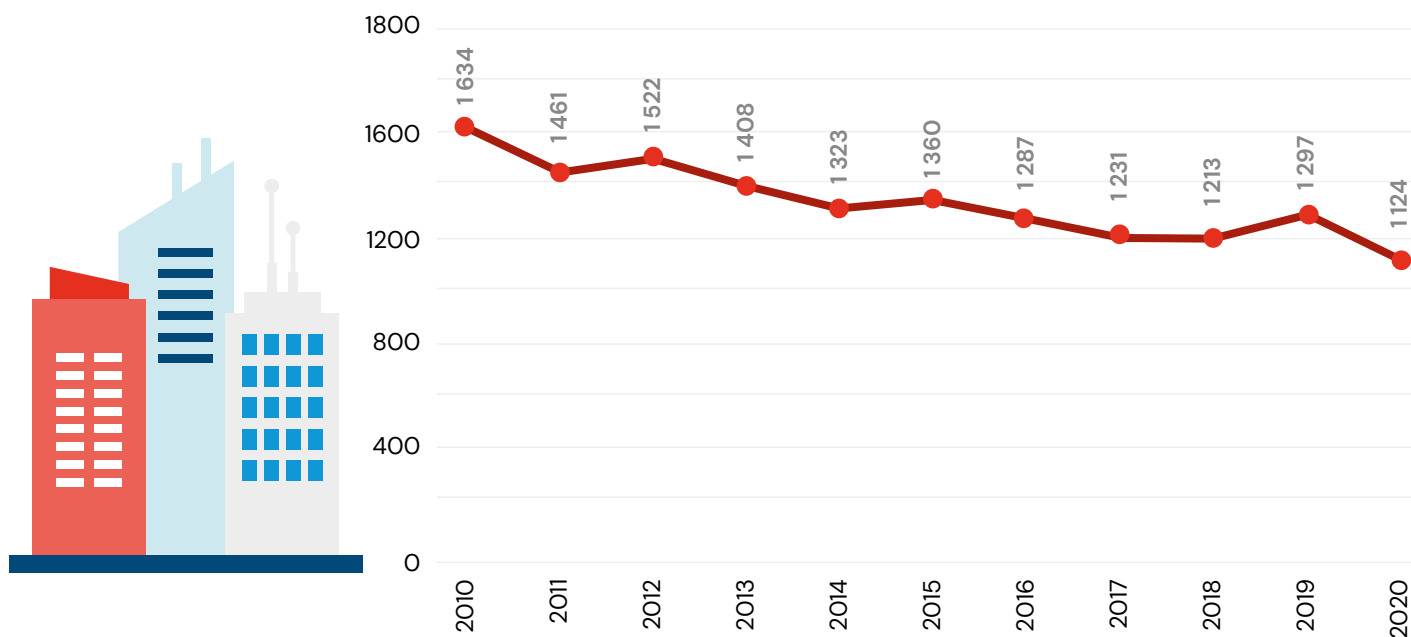
Wykres 2. Stop bezrobocia w powiecie stargardzkim w okresie styczeń 2019-maj 2021



Na przestrzeni styczeń 2019-maj 2021 stopa bezrobocia w powiecie stargardzkim utrzymywała się na stabilnym poziomie, rozciągając się (według metody Głównego Urzędu Statystycznego) między 7,5% a 8,5%. Lokalny rynek nie odczuwa istotnych wahań w związanych z sezonowością ani fluktuacji związanych z pandemią COVID-19. Świadczy to o stabilności rynku oraz silnej obecności branż charakteryzujących się pewnością zatrudnienia.



Wykres 3. Nowo zarejestrowane przedsiębiorstwa w powiecie stargardzkim w latach 2010-2020



Źródło: Główny Urząd Statystyczny

**LICZBA
ZAŁOŻONYCH
PRZEDSIĘBIORSTW
W 2020r, 1124**



Na przestrzeni ostatniej dekady liczba otwieranych przedsiębiorstw na terenie powiatu stargardzkiego utrzymywała się na relatywnie stabilnym poziomie, z minimalną tendencją spadkową. Wynika ona głównie z ogólnych trendów do konsolidacji wewnątrz branż, jak również z coraz większego udziału pracowników etatowych w ogólnej liczbie aktywnych zawodowo. Rok 2020, kiedy to niestabilna sytuacja wynikająca z pandemii COVID-19 osłabiła chęć do podejmowania nowych przedsięwzięć biznesowych i wyraźniejsza preferencję zatrudnienia na etacie, co spowodowało nieco wyraźniejszy spadek.

Wykres 4. Nowo zarejestrowane przedsiębiorstwa w powiecie stargardzkim w latach 2010-2020 - rodzaje

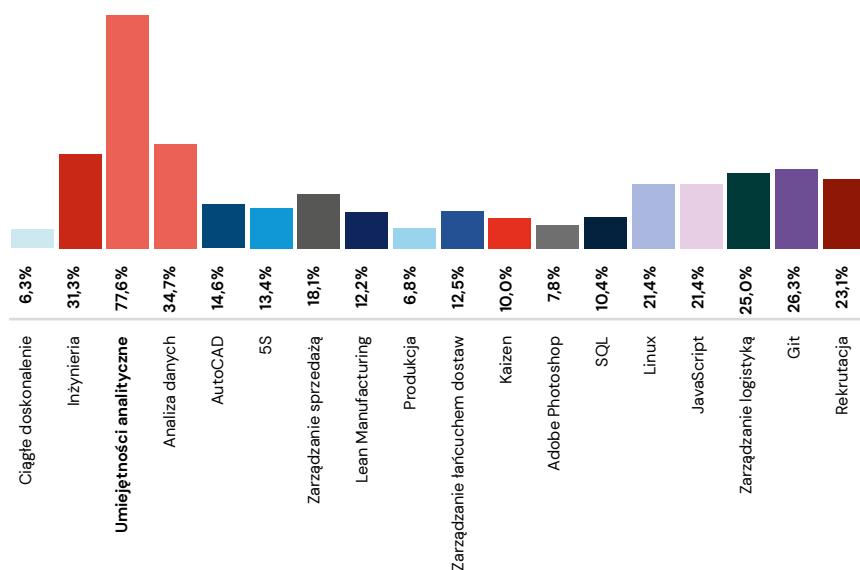


Źródło: Główny Urząd Statystyczny

O ile sytuacja epidemiczna wpłynęła na liczbę zakładanych przedsiębiorstw w ogóle, o tyle jej wpływ na rodzaje zakładanych firm jest wyraźnie mniejszy. Jedną branżą, która znacząco zmniejszyła swój udział jest Gastronomia i Hotelarstwo (z 4,0% na 2,0%), będąca jedną z najdotkliwiej obojętnych obostrzeniami na przestrzeni lat 2020-2021. Zgodnie z ogólnymi

tendencjami, najwięcej nowych podmiotów wywodzi się z branży handlowej (15,7%) i budowlanej (28,1%). Spory udział ma również Transport (9,4%), Przemysł (8,9%) i dynamicznie rosnąca w stosunku do 2019 roku działalność profesjonalna (9,1%).

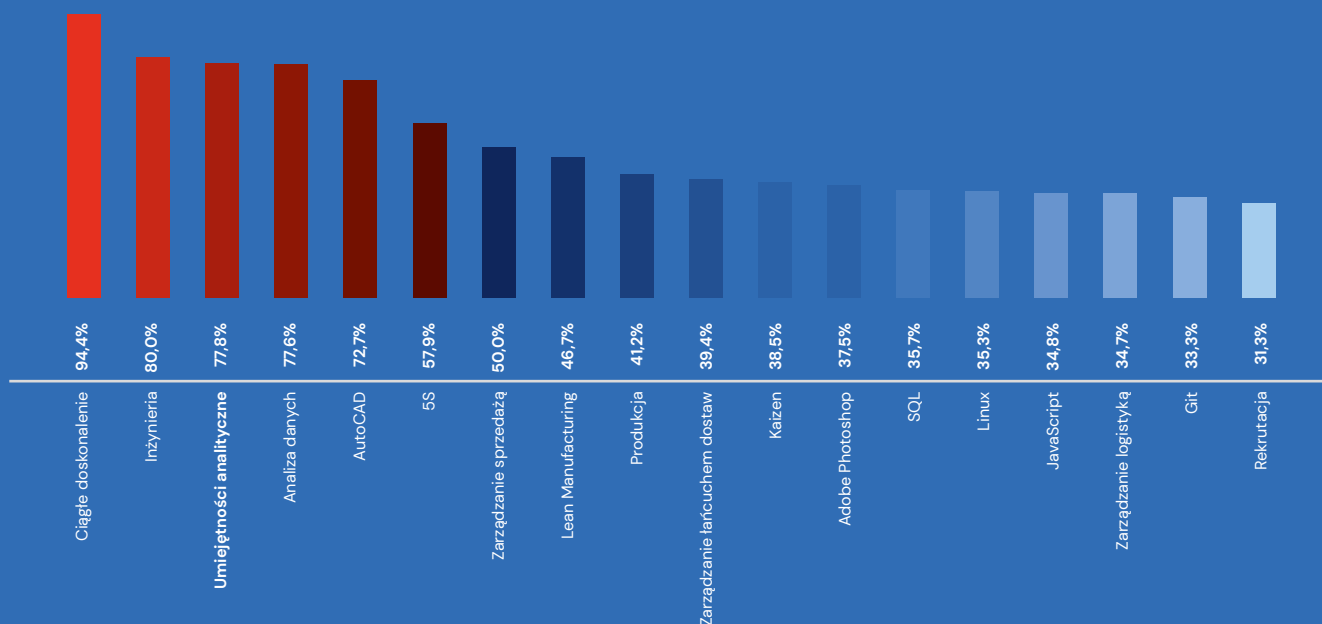
Wykres 5. Najpopularniejsze umiejętności deklarowane przez specjalistów na lokalnym rynku pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych portalu LinkedIn

Wśród specjalistów obecnych w sieciach społecznościowych pokroju LinkedIn, gdzie zamieszczane są przez użytkowników profile zawodowe, widać wyraźnie grupy umiejętności, które pozwalają powiedzieć, jakiego typu eksperci są obecni na stargardzkim rynku pracy. Pierwszą grupę stanowią inżynierowie, o czym świadczy wysoka pozycja nie tylko umiejętności inżynierskich czy analitycznych, ale też specjalistycznych narzędzi pokroju AutoCAD. Druga to specjaliści IT, co zaznaczone jest obecnością kluczowych dla tej branży technologii – SQL, Linux, JavaScript czy Git. Ostatnia wyraźna grupa umiejętności – i osób je posiadających – to wszelkiego typu kompetencje menedżerskie, głównie obecne w kontekście sprzedaży i logistyki.

Wykres 6. Najszybciej zyskujące na popularności umiejętności deklarowane przez specjalistów na lokalnym rynku pracy

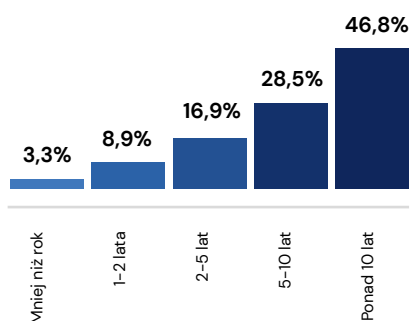


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych portalu LinkedIn

Specjaliści na lokalnym rynku starają się dostosowywać do panujących trendów, co pokazuje analiza przyrostów deklarowanych umiejętności na przestrzeni ostatniego roku. Przy coraz częstszej pracy zdalnej i wzroście świadomości na temat balansu pomiędzy domem a pracą, umiejętności interpersonalne takie jak kontakt z klientem, współpraca czy relacje z pracownikami stają się kluczowe dla zapewnienia ciągłości prowadzenia biznesu. Drugą wyraźną grupę tworzą umiejętności powiązane z rozwijającymi się intensywnie na przestrzeni ostatnich lat trendami w kwestii pracy z danymi, czego najlepszym przykładem jest wzrost popularności języka programowania Python.



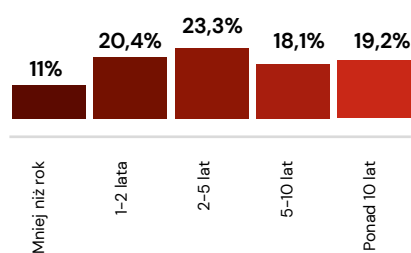
Wykres 7. Wymiar doświadczenia zawodowego deklarowany przez specjalistów na lokalnym rynku pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych portalu LinkedIn

Niemal połowa stargardzkich specjalistów obecna na popularnych platformach ma ponad 10 lat doświadczenia zawodowego, a 3/4 – co najmniej 5 lat. Z jednej strony przekłada się to na wysoki poziom kwalifikacji wynikający z akumulującej się wiedzy. Z drugiej – na trudności w pozyskaniu takowych specjalistów z racji tego, że mobilność zawodowa niejednokrotnie spada wraz z wiekiem i ze wzrostem doświadczenia. Podkreśla to dodatkowo istotność dobrej współpracy z uczelniami wyższymi.

Wykres 8. Staż w obecnym miejscu zatrudnienia deklarowany przez specjalistów na lokalnym rynku pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych portalu LinkedIn

W kwestii stażu pracy w obecnej firmie, rozkłada się on równo po wszystkich wydzielonych grupach, co pokazuje, że głównym czynnikiem na niego wpływającym jest raczej polityka danej firmy, aniżeli specyfika lokalnego rynku. Jest to oznaka jego dobrej kondycji, gdzie nie ma do czynienia ani z wyjątkowo zaostrzoną konkurencją (co powodowałoby dużą rotację i krótsze staże), ani ze stagnacją (która objawiałaby się małą rotacją i długimi stażami).





OFERTA EDUKACYJNA – PERSPEKTYWA WSPÓŁPRACY ZE ŚRODOWISKAMI BIZNESOWYMI

Poszukiwania pracowników sprawiają, że pracodawcy coraz częściej nie ograniczają się do wykwalifikowanych specjalistów, ale sięgają również po tych jeszcze kształcących się. Tendencja ta zauważalna jest nie tylko na etapie szkolnictwa wyższego, ale również jeśli chodzi o szkoły średnie, które – w swojej istotnej części – przygotowują bezpośrednio do zawodu. Pozwala to na zaangażowanie do pracy młodych osób, które przychodzą do niej z zaangażowaniem i świeżą perspektywą. Dlatego też jednym z ważniejszych kroków, które powinien podjąć pracodawca w trakcie podejmowania działalności w danym miejscu jest analiza lokalnej oferty edukacyjnej. Temu też poświęcona jest niniejsza sekcja.

SZKOŁY ŚREDNIE

Struktura publicznych placówek oświatowych na etapie szkolnictwa średniego, dla których organem prowadzącym – zgodnie z polskim systemem szkolnictwa – jest powiat, obejmuje dwa licea ogólnokształcące: I Liceum Ogólnokształcące i II Liceum Ogólnokształcące, cztery Zespoły Szkół oraz Szkołę Podstawową Specjalną. W ramach Zespołów Szkół funkcjonują technika i szkoły branżowe I stopnia. Dodatkowo działa Centrum Kształcenia Zawodowego. W strukturze Zespołu Szkół nr 1 funkcjonuje Powiatowe Centrum Kształcenia Ustawicznego, którego składową są Liceum Ogólnokształcące dla Dorosłych i Szkoła Policealna dla Dorosłych.

W poniższej tabeli można zapoznać się z listą lokalnych publicznych szkół średnich.

Tabela 1. Szkoły średnie prowadzone przez powiat stargardzki



I Liceum Ogólnokształcące



II Liceum Ogólnokształcące

Zespół Szkół Nr 1



Zespół Szkół Nr 2

Zespół Szkół

Budowlano – Technicznych



Zespół Szkół Nr 5

„...jednym z ważniejszych kroków, które powinien podjąć pracodawca w trakcie podejmowania działalności w danym miejscu jest *analiza lokalnej oferty edukacyjnej*.”



Oprócz szkół wymienionych powyżej powiat stargardzki prowadzi:

- Bursę Szkolną, która mieści się przy Placu Majdanek 7 ze 195 miejscami;
- Poradnię Psychologiczno-Pedagogiczną, która od 1 września 2018 mieści się w budynku Bursy Szkolnej;
- Centrum Kształcenia Zawodowego przy ul. Pierwszej Brygady 35;
- Powiatowy Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli, mieszczący się przy Placu Majdanek 7.

W roku szkolnym 2020/2021 w 192 oddziałach szkół prowadzonych przez powiat stargardzki kształciło się **4458 uczniów**. Większość z nich stanowią uczniowie uczęszczający do technikum – 2205 uczniów, a następnie liceów – 1392 uczniów. Najmniejsza liczba uczniów to uczniowie szkół branżowych I stopnia – 689. W Szkole Podstawowej Specjalnej uczyło się 161 uczniów, a 11 w Szkole Specjalnej Przystosowanej do Pracy, która wchodzi w skład Zespołu Szkół Nr 5.

LICEA OGÓLNOKSZTAŁCĄCE

Powiat Stargardzki w roku szkolnym 2020/2021 prowadził trzy licea ogólnokształcące w tym:

a) dwa samodzielne:

- I Liceum Ogólnokształcące im. A. Mickiewicza;
- II Liceum Ogólnokształcące im. C.K. Norwida;

b) Liceum Ogólnokształcące dla Dorosłych wchodzące w skład Zespołu Szkół Nr 1.

Tabela 2. Szkoły średnie prowadzone przez powiat stargardzki

Szkoła	Rok szkolny 2020/2021
	Liczba uczniów
I Liceum Ogólnokształcące	738
II Liceum Ogólnokształcące	618
Zespół Szkół Nr 1 Liceum Ogólnokształcące dla Dorosłych PCKU	36
Razem	1392

Źródło: System Informacji Oświatowej, stan na 30 września 2020

Tabela 3. Wyniki egzaminu maturalnego 2020

Tabela 3. przedstawia wyniki egzaminu maturalnego w roku 2020. Uwzględniając wszystkie typy szkół, ogólna zdawalność (82,39%) wpisuje się w wyniki ogólnokrajowe (82,35%). Szczególnie wyróżnia się tutaj I LO im. Adama Mickiewicza, gdzie bardzo wysoka zdawalność (99,45%) wyróżnia się również na tle ogólnopolskim dla tego typu szkół (87,1%).

Nazwa szkoły	Liczba uczniów przystępujących do matury	Zdawalność egzaminów maturalnych %
I LO	182	99,45%
II LO	137	87,59%
ZS NR 1	142	69,01%
ZS NR 2	109	79,81%
ZSBT	19	47,36%
ZS NR 5	30	50,00%
Ogółem	619	82,39%

Źródło: Centralna Komisja Egzaminacyjna; wyniki uwzględniają wrześniowe egzaminy poprawkowe

SZKOŁY ZAWODOWE

W roku szkolnym 2020/2021 powiat stargardzki prowadził niżej wymienione typy szkół zawodowych:

- a) technika zawodowe 4-letnie;
- b) technika zawodowe 5-letnie;
- c) szkoły branżowe I stopnia 3-letnie, w tym oddziały klas specjalnych;
- d) szkołę zawodową przysposabiającą do pracy 3-letnią.

Tabela 4. Dynamika rozwoju kształcenia zawodowego w Powiecie Stargardzkim w latach szkolnych 2018/2019-2020/2021

Statystyka	2018/2019	2019/2020	2020/2021
Liczba oddziałów	92	114	117
Liczba uczniów	2181	2841	2905
Liczba zawodów	30	30	34

Źródło: System Informacji Oświatowej, stan na 30 września 2020



Jak pokazuje Tabela 4., z każdym rokiem przybywa nie tylko uczniów i oddziałów, ale również zawodów, w których można się kształcić. Wiele z nich to wyspecjalizowane profesje dające gotowy zestaw kompetencji do wykorzystania na rynku pracy.

W wyżej wymienionych szkołach uczniowie po zdaniu egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe mogą zdobyć zawód:

- technika elektryka,
- technika elektronika,
- technika mechanika,
- technika technologii drewna,
- technika informatyka,
- technika mechatronika,
- technika ekonomisty,
- technika logistyka,
- technika żywienia i gospodarstwa domowego,
- technika budownictwa,
- technika pojazdów samochodowych,
- technika architektury krajobrazu,
- technika hotelarstwa,
- technika obsługi turystycznej,
- technika dróg i mostów kolejowych,
- technika spedytora,
- technika organizacji reklamy,
- technika cyfrowych procesów graficznych,
- technika mechanika urządzeń dźwigowych,
- technika handlowca,
- stolarza,
- elektryka,
- monter maszyn i urządzeń,
- kucharza,
- sprzedawcy,
- murarza,
- cukiernika
- monter sieci instalacji i urządzeń sanitarnych,
- monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie,
- betoniarza zbrojarza,
- technologa robót wykończeniowych,
- mechanika pojazdów samochodowych,
- elektromechanika pojazdów samochodowych,
- fryzjera,
- sprzedawcy,
- fotografa.

W Tabeli 5. znajdują się informacje na temat wielkości poszczególnych placówek.

Tabela 5. Liczba uczniów uczęszczających w roku szkolnym 2020/2021 do techników zawodowych i szkół branżowych.

Zespół Szkół	Rok szkolny 2020/2021	Liczba uczniów
	Szkoły zawodowe wchodzące w skład zespołu	
Zespół Szkół Nr 1	Technikum Zawodowe Nr 1	901
	Branżowa Szkoła I Stopnia Nr 1	118
Zespół Szkół Nr 2	Technikum Zawodowe Nr 2	843
	Branżowa Szkoła I Stopnia Nr 2	54
Zespół Szkół Nr 5	Technikum Zawodowe Nr 3	221
	Branżowa Szkoła I Stopnia Nr 3	350
Zespół Szkół Budowlano- Technicznych	Technikum Zawodowe Nr 5	240
	Branżowa Szkoła I Stopnia Nr 5	167
	Szkoła Zawodowa Przystosabiająca do Pracy	11
RAZEM		2905

Tabela 6. z kolei przedstawia wyniki egzaminów zawodowych w obu sesjach, które odbyły się w 2020 roku.

Tabela 6. Średnia zdawalność egzaminów zawodowych w 2020 roku

Szkoła	Średnia zdawalność egzaminów zawodowych			
	Sesja styczeń-luty		Sesja czerwiec-lipiec	
Zespół Szkół Nr 1	Technikum	72,60%	Technikum	65,44%
	Szkoła branżowa	-	Szkoła branżowa	19,35%
Zespół Szkół Nr 2	Technikum	75,38%	Technikum	76,55%
Zespół Szkół Nr 5	Technikum	93,47%	Technikum	75,00%
	Szkoła branżowa	-	Szkoła branżowa	50,00%
Zespół Szkół Budowlano- Technicznych	Technikum	59,57%	Technikum	80,80%
	Szkoła branżowa	-	Szkoła branżowa	85,85%

Źródło: Centralna Komisja Egzaminacyjna

Wśród zawodów o najwyższej zdawalności w lokalnych szkołach znajdują się profesje wymagające kompetencji informatycznych, jak również związane z handlem i logistyką, budownictwem oraz rolnictwem i produkcją żywności.

Tabela 7. Zawody o najwyższym stopniu zdawalności egzaminów zawodowych w 2020 roku

Zawód	Zespół Szkół	Zdawalność
Technik cyfrowych procesów graficznych	ZS nr 1	100%
Technik informatyk		88,88%
Technik obsługi turystycznej		93,75%
Technik handlowiec	ZS nr 2	100%
Technik hotelarstwa		100%
Technik logistyk		88,37%
Technik pojazdów samochodowych	ZS nr 5	100%
Technik żywienia i usług gastronomicznych		80,00%
Technik mechanizacji rolnictwa i agrotechniki		100%
Technik budownictwa	ZSBT	89,47%
Technik robót wykończeniowych w budownictwie		100%

Źródło: Centralna Komisja Egzaminacyjna

W obecnej chwili szkoły prowadzone przez powiat stargardzki współpracują z ponad 70 firmami, co daje im dużo doświadczenia oraz zrozumienia specyfiki działalności różnych biznesów. Wpływa to zarówno na organizację staży i praktyk, jak i programy nauczania, kształcące przyszłych ekspertów z zakresu logistyki, handlu, informatyki czy mechaniki samochodowej.

Rycina 4. Wybrane firmy współpracujące ze szkołami w regionie



Lokalne szkoły średnie prowadzą również szereg inicjatyw integrujących je ze środowiskiem biznesowym. Wśród nich można wymienić:

Konkurencyjni zawodowcy z Technikum Zawodowego nr 2 w Stargardzie – program mający na celu podniesienie jakości kształcenia zawodowego przez dostosowanie form i warunków jego prowadzenia do wymagań rynku pracy oraz wzrost aktywności uczniów w zakresie budowania ścieżki kariery zawodowej. W projekcie uczestniczy 130 uczniów Zespołu Szkół nr 2. Są to uczniowie kształcący się w zawodach: technik ekonomista, technik logistyk, technik handlowiec, technik informatyk i technik hotelarstwa. Każdy uczestnik ma zagwarantowany udział w płatnym stażu zawodowym w wymiarze 150 godzin.

Umowa o współpracy z firmami **Cadelan Polska** oraz **IBS Poland** – uczniowie klas informatycznych przyswajają tajniki projektowania części samochodowych korzystając z profesjonalnych narzędzi programowania.

Dostosowanie kształcenia zawodowego do wymagań rynku pracy – realizowany od września 2017 roku przez Zespołu Szkół nr 2 program, w którym wzięły udział 162 osoby kształcące się w zawodach: technik ekonomista, technik logistyk, technik spedytor, technik informatyk i technik hotelarz. Każdy uczestnik miał zagwarantowany udział w płatnym stażu zawodowym w wymiarze 150 godzin.



SZKOŁY NIEPUBLICZNE

Poza placówkami publicznymi na terenie Stargardu działają również placówki prowadzone przez podmioty prywatne. W tabeli poniżej można znaleźć ich zestawienie:

Tabela 8. Szkoły prywatne drugiego stopnia działające w Stargardzie

Organ prowadzący	Szkoły/placówki
Grupa Szkół Niepublicznych	Niepubliczne Liceum Ogólnokształcące
COLLEGIUM MEDYCZNE „MEDICA”	Pierwsza Niepubliczna Szkoła Policealna „COLLEGUM MEDYCZNE MEDICA” w Stargardzie
	Niepubliczna Szkoła Policealna „COLLEGIUM MEDYCZNE MEDICA” w Stargardzie
	Branżowa Szkoła I stopnia „MEDICA” w Stargardzie
	Szkoła Policealna „COLLEGIUM MEDYCZNE MEDICA”
	Pierwsza Szkoła Policealna „COLLEGIUM MEDYCZNE MEDICA”
	Technikum Fryzjerskie „MEDICA” w Stargardzie
	Technikum Medyczne „MEDICA” w Stargardzie
Niepubliczne Liceum Ogólnokształcące w Stargardzie „Nad Iną”	Niepubliczne Liceum Ogólnokształcące w Stargardzie „Nad Iną”
Centrum Nauki i Biznesu Żak, Sp. z o.o.	Liceum Ogólnokształcące dla Dorosłych Żak w Stargardzie
	Szkoła Policealna Centrum Nauki i Biznesu Żak w Stargardzie
	Szkoła Policealna Opieki Medycznej Żak w Stargardzie
Zespół Szkół Prywatnych Nr 1	Liceum Ogólnokształcące dla Młodzieży
	Technikum Hotelarskie
	Technikum Informatyczne
Spółeczne Stowarzyszenie Prasoznawcze Stopka	Szkoła Policealna Farmaceutyczna

Źródło: Starostwo powiatowe w Stargardzie



SZKOŁY WYŻSZE

Poza bliskością Szczecina oraz dobrym skomunikowaniem z innymi dużymi aglomeracjami w Polsce północnej i zachodniej jak Trójmiasto czy Poznań, oferta edukacyjna Stargardu umożliwia również zdobycie wyższego wykształcenia. Poniżej znajduje się zestawienie kierunków i specjalności, na które prowadzona jest rekrutacja na rok akademicki 2021/2022.

Jak pokazują poniższe zestawienia, obie uczelnie nastawione są na dyscypliny wiedzy skierowane ku konkretnym zawodom oraz przygotowanie absolwentów pod kątem umiejętności przydatnych do wejścia na rynek pracy bądź przeorientowania swojej kariery. Specjaliści z zakresu rachunkowości, logistyki, informatyki czy pedagogiki są poszukiwani na rynku pracy, zwłaszcza w dynamicznie rozwijających się miastach.



**Zachodniopomorska
Szkoła Biznesu
w Szczecinie**

Tabela 9. Kierunki oferowane przez stargardzki oddział Zachodniopomorskiej Szkoły Biznesu

Studia I stopnia	Studia II stopnia
Ekonomia Specjalności: • Rachunkowość i finanse • Logistyka – Spedycja – Transport • Zarządzanie biznesem • Psychologia biznesu • Zasoby ludzkie w organizacji • Menadżer BHP	Kierunki: • Kadry i płace • Logistyka • Metodyka zdalnego nauczania dla trenerów i nauczycieli • Rachunkowość

Źródło: strona internetowa uczelni

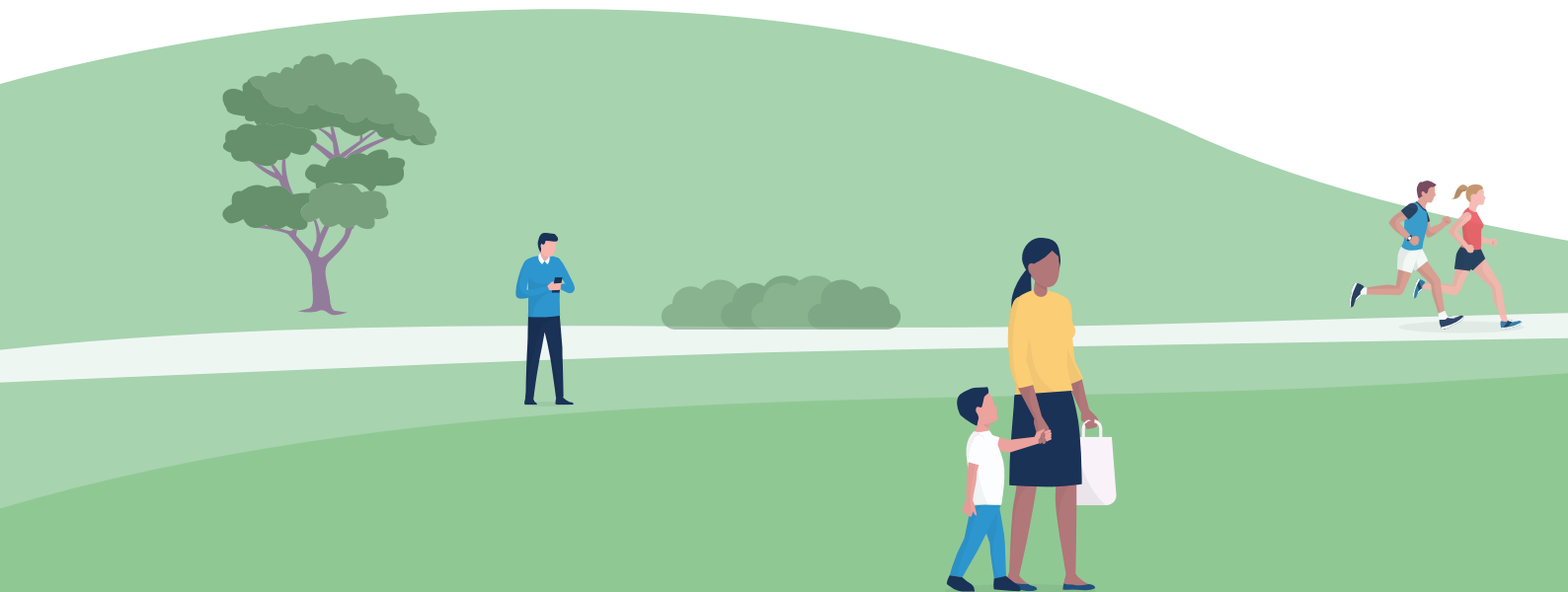




Tabela 9. Kierunki oferowane przez stargardzki oddział Szczecińskiej Szkoły Wyższej Collegium Balticum

Studia I stopnia	Studia podyplomowe
Kierunki: • Pedagogika • Bezpieczeństwo wewnętrzne	Kierunki: • Pedagogika • Bezpieczeństwo wewnętrzne
Studia podyplomowe	
• Diagnoza i terapia pedagogiczna z arteterapią • Diagnoza z elementami terapii pedagogicznej • Edukacja, rewalidacja i wspomaganie osób z autyzmem • Bibliotekoznawstwo z informacją naukową i animacją czytelnictwa • Medyczny trener personalny • Neurodydaktyka • Oligofrenopedagogika • Pedagogika opiekuńczo-wychowawcza • Plastyka i technika dla nauczycieli • Socjoterapia • Surdopedagogika • Tyflopädagogika • Zarządzanie w oświacie	• Doradztwo zawodowe i rozwój kariery • Edukacja dla bezpieczeństwa • Gerontologia i geriatryczna opieka koordynowana z elementami e-medycyny • Informatyka dla nauczycieli • Integracja sensoryczna • Kompetencje trenerskie z elementami andragogiki • Logopedia • Nowa jakość edukacji: nauczyciel-rodzic-dziecko • Pedagogika resocjalizacyjna • Psychologiczno-pedagogiczne i dydaktyczne przygotowanie do zawodu nauczyciela • Wczesne nauczanie języka angielskiego • Wiedza o Społeczeństwie • Wychowanie do życia w rodzinie

Źródło: strona internetowa uczelni



KOMENTARZ EKSPERTA

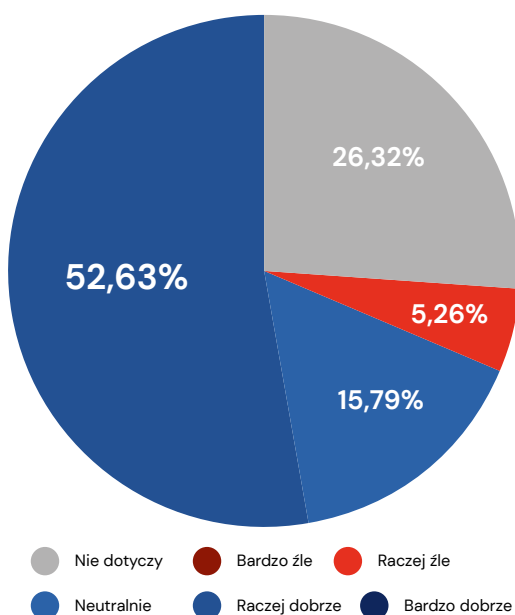
Stargard to miasto charakteryzujące się dużą dynamiką rozwoju gospodarczego i potencjałem inwestycyjnym. Wprost implikuje to zapotrzebowanie na wysoko wykwalifikowaną kadrę. Nieodzownie obecność na miejscu uczelni wyższej o mocno praktycznym profilu wspomaga budowanie lokalnego kapitału ludzkiego o specjalistycznych kompetencjach niezbędnych w nowoczesnym biznesie. Akcent praktycznej edukacji wyższej w Stargardzie, położony jest zarówno na „twarde” kompetencje związane z przemysłem, jak i „miękkie” niezbędne w pracy efektywnego lidera czy menedżera.

EWELINA ŚWIERGIEL

Dziekan
Zachodniopomorska Szkoła Biznesu w Stargardzie

W przeprowadzonej na potrzeby niniejszego raportu ankiecie padły pytania na temat współpracy lokalnych przedsiębiorców z jednostkami badawczymi.

Wykres 9. Ocena współpracy z instytucjami badawczymi



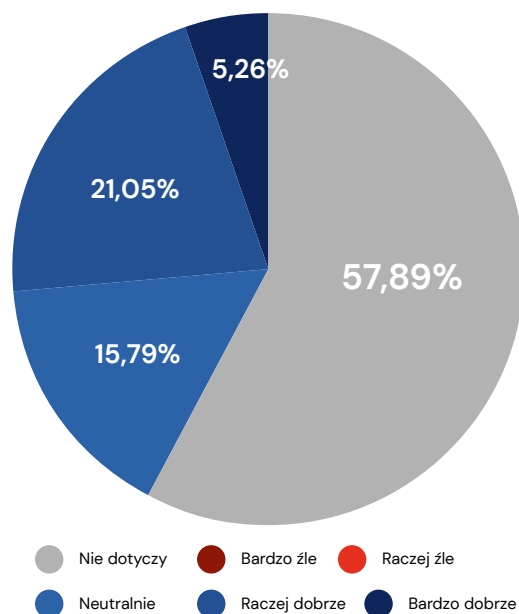
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonej ankiety

Jak pokazują wyniki, o ile firmy mające takowe doświadczenia znajdują się w mniejszości (42,1%), o tyle żadna spośród nich nie ma negatywnych doświadczeń wynikających z tego typu współpracy. Pokazuje to potencjał tkwiący w tego typu inicjatywach, który należy rozwijać i promować.

W swoisty sposób podkreślają to zobrazowane na Wykresie 10. wyniki odnoszące się do kwalifikacji zatrudnianych przez działających na lokalnym rynku przedsiębiorców absolwentów uczelni wyższych. Nie tylko w prawie 3/4 (73,7%) mieli z nimi

styczność, ale również w nieco ponad połowie z nich (52,6%) wystawia im wyraźniej pozytywną ocenę, przy zaledwie 5,3% negatywnych opinii.

Wykres 10. Ocena kwalifikacji absolwentów uczelni wyższych



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonej ankiety

Z perspektywy niniejszego raportu istotne są również opinie na temat współpracy z uczelniami w zakresie staży i praktyk, co na dzisiejszym rynku pracy jest istotnym elementem kampanii rekrutacyjnych.

Jak pokazują zebrane wyniki, współpraca z uczelniami – o ile zachodzi – jest oceniana przez badane podmioty pozytywnie (26,3%) lub neutralnie (21,1%). Pokazuje to, że podmioty akademickie mogą być ważnymi partnerami w budowaniu strategii rekrutacyjnej.

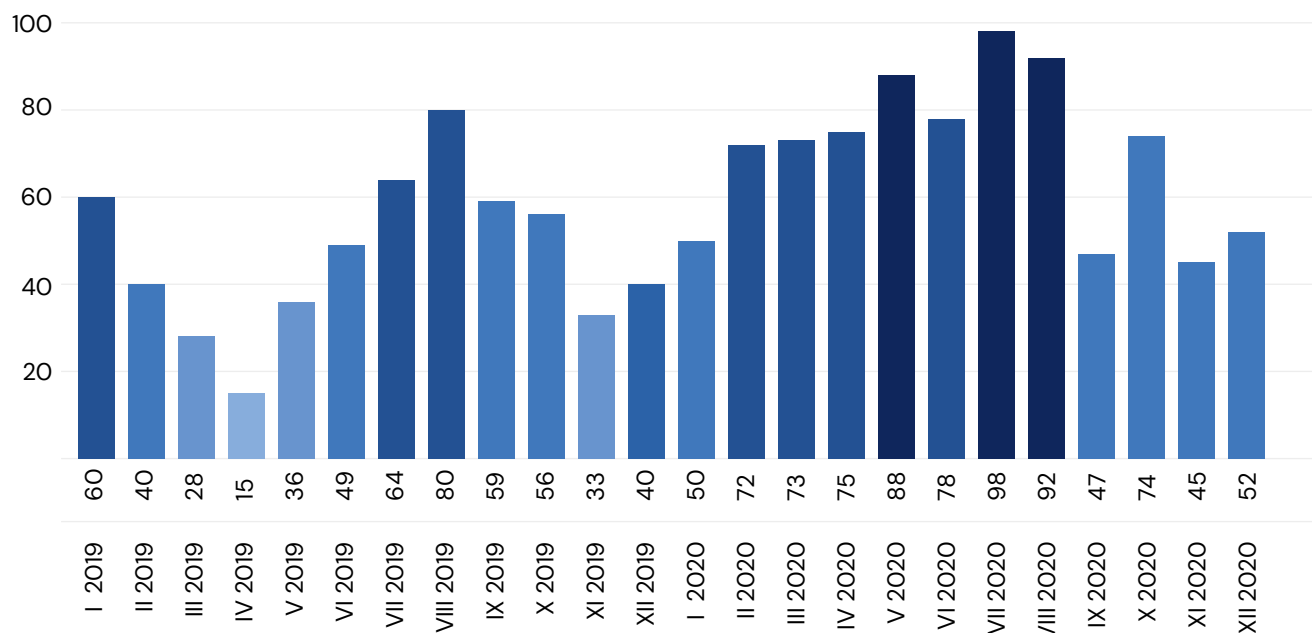
WSPÓŁPRACA Z UCZELNIAMI JAKO PARTNER W BUDOWANIU STRATEGII REKRUTACYJNEJ



**OFERTY PRACY
– ANALIZA
AKTYWNOŚCI
PRACODAWCÓW**

Pomimo sytuacji epidemicznej, która w wielu krajach doprowadziła do skokowych wzrostów bezrobocia oraz trudności, których doświadczają branże szczególnie dotknięte obostrzeniami, polska gospodarka utrzymuje niski poziom bezrobocia, który – wedle metody Eurostatu – jest najniższy w całej Unii Europejskiej. Dlatego też konkurencja o pracownika cały czas jest obecna na krajowym rynku, co sprawia, że pracodawcy próbują nowych kanałów dotarcia do pracownika oraz stale pracują nad swoimi ogłoszeniami, by móc już na wstępie zaprezentować potencjalnym kandydatom jak najlepsze warunki. Dlatego też w tym rozdziale zostaje dokonana analiza historycznego oraz aktualnego stanu ogłoszeń, ze szczególnym uwzględnieniem oferowanych świadczeń i form zatrudnienia.

Wykres 12. Oferty publikowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Stargardzie w okresie styczeń 2019-grudzień 2020

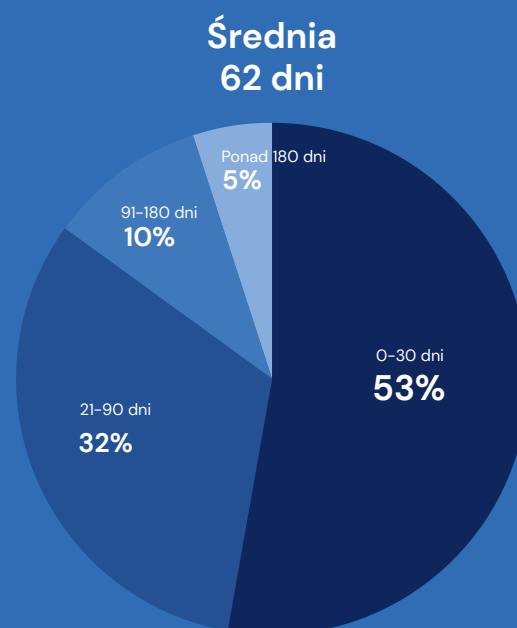


Źródło: Główny Urząd Statystyczny

Oferty w lokalnym urzędzie pracy charakteryzuje sezonowość, ze szczytem przypadającym na okres lipiec-sierpień. Rok 2020, pomimo sytuacji epidemicznej, nie przyniósł wyraźnych spadków w liczbie publikowanych ogłoszeń, a wręcz niemal od początku roku odnotował wzrosty – każdy miesiąc w okresie luty-sierpień miał więcej dostępnych ogłoszeń niż jakikolwiek inny miesiąc w 2019 roku (poza sierpniem).

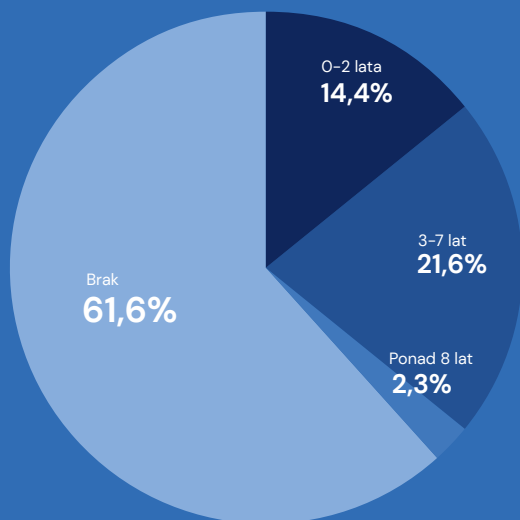
Na przestrzeni ostatnich 12 miesięcy przeciętne ogłoszenie było opublikowane przez 62 dni. Porównując to do średniej krajowej – wynoszącej 54 dni – można wnioskować o konkurencyjności stargardzkiego rynku pracy. Nieco ponad połowa ogłoszeń jest publikowana przez krócej niż miesiąc, co pokazuje że przy odpowiednio atrakcyjnej roli i sprawnie poprowadzonej kampanii rekrutacyjnej jest możliwe szybkie wypełnienie wakatów. 15% ogłoszeń jest obecnych online przez okres dłuższy niż trzy miesiące, pokazuje, że niektórzy ogłoszeniodawcy odnotowują wyraźne problemy ze znalezieniem pracowników, jednak znajdują się również wśród nich stanowiska, na które rekrutacja prowadzona jest przez cały czas.

Wykres 13. Długość publikacji ogłoszeń na lokalnym rynku pracy w latach 2020-2021



Źródło: Gartner TalentNeuron

Wykres 14. Poziom doświadczenia wymieniany w ogłoszeniach w latach 2020-2021



Źródło: Gartner TalentNeuron

Kluczowym elementem poprawnego kalibrowania ogłoszeń jest określenie poziomu doświadczenia wymaganego na danym stanowisku. 61,6% analizowanych ogłoszeń opublikowanych w Stargardzie i okolicach albo nie wymagało, albo nie zawierało takiego uściślenia. Taka praktyka może odstraszać potencjalnych kandydatów, dlatego należy jej unikać. Spośród pozostałych 37,4% ogłoszeń najwięcej (21,6%) jest tych poszukujących osób mających już kilka lat doświadczenia, co z perspektywy pracodawcy ułatwia proces wdrożeniowy. Niski udział ogłoszeń dla bardzo doświadczonych specjalistów (2,3%) może świadczyć nie tyle o braku możliwości rozwoju dla takich osób na lokalnym rynku, co raczej o preferowaniu awansów wewnętrznych wśród pracodawców w regionie.

Rycina 5. Graficzna reprezentacja najczęściej wymienianych umiejętności w ogłoszeniach o pracę w latach 2020-2021

Zgodność z przepisami Umiejętności prezentacyjne Spawanie
 Mechanika Badania i rozwój Kreatywność Kontrola projektu
 Montaż Koparki Spawanie Analiza Planowanie Pisanie
 Wdrażanie Uczciwość Zaangażowanie Obsługa klienta
 Profesjonalizm Ciągłe doskonalenie **Współpraca**
 Monitoring Nadzór Obsługa komputera (podstawy)
 Pomoc administracyjna Wózki widłowe Testowanie
Sumienność
 Zarządzanie projektami Elektronika Dokumentacja techniczna
 Rozwiązywanie problemów Rysunek techniczny **Komunikacja**
Nauczanie Współpraca Rozwój produktu
 Dwujęzyczny język polski Dwujęzyczny język polski
 Operacje Realizacja projektów **Microsoft Office**
 Microsoft Excel Microsoft Word
 Projektowanie produktu Projektowanie wspomagane komputerowo

Źródło: Gartner TalentNeuron

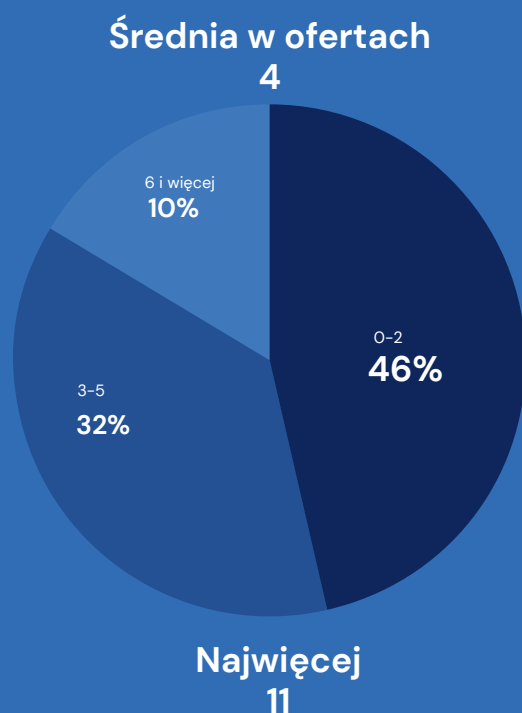
Przegląd najczęściej umieszczanych w ogłoszeniach o pracę poszukiwanych umiejętności pokazuje, że dla pracodawców w równym stopniu liczą się umiejętności „twarde” oraz „miękkie”. Aby stworzyć przyjazne i efektywne środowisko pracy, ważne jest, aby pracownicy nie byli tylko dobrymi specjalistami w głównych aktywnościach na swoich stanowiskach, ale również sprawnie funkcjonowali jako część większego zespołu. Niemniej jednak widoczne jest również technologiczne ukierunkowanie lokalnego rynku pracy.



*dla
 pracodawców
 w równym
 stopniu
 liczą się
 umiejętności
 „twarde”
 oraz „miękkie”*



Wykres 15. Liczba benefitów oferowanych w ogłoszenia o pracę na stargardzkim rynku pracy



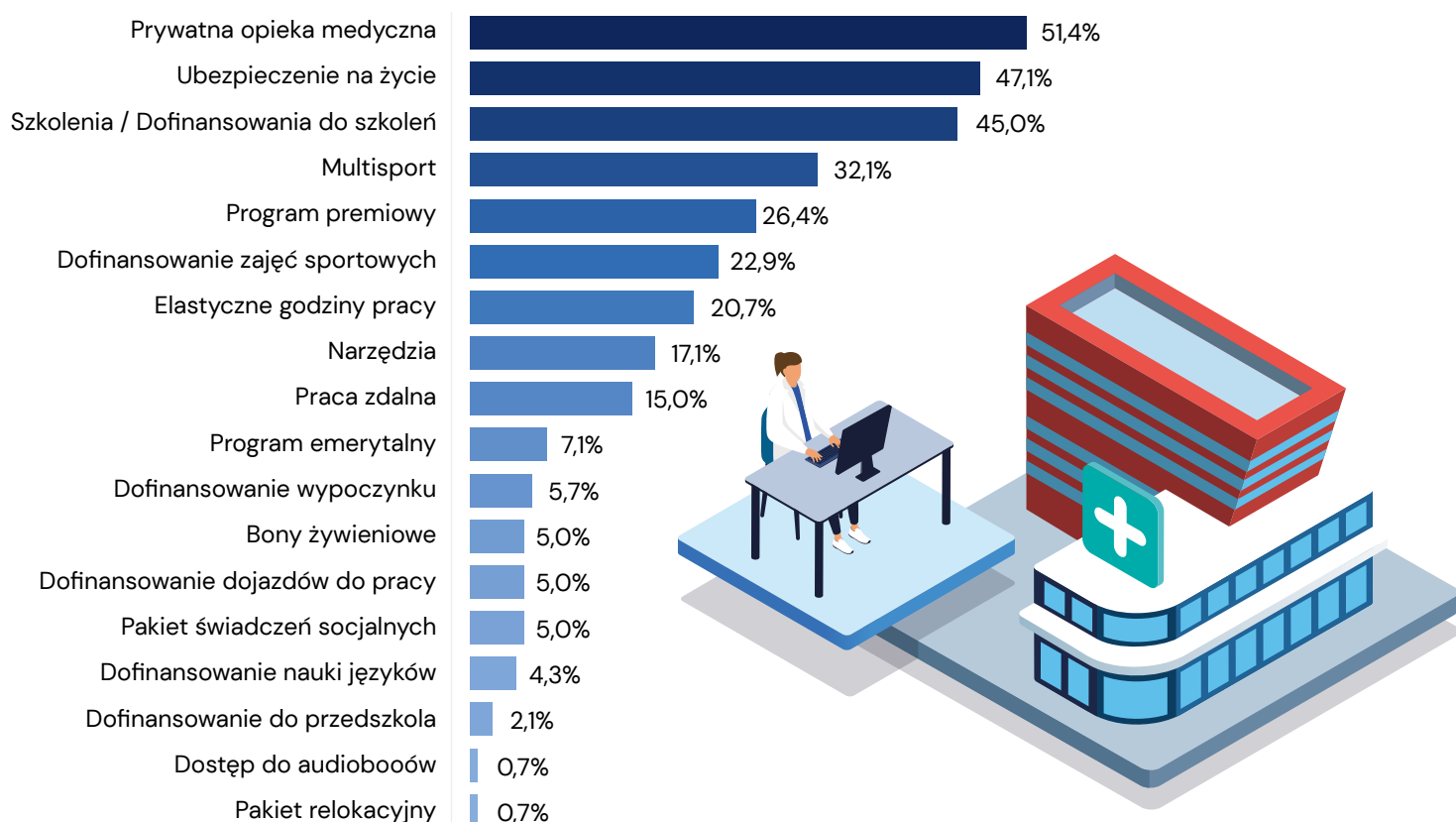
Źródło: Opracowanie własne na podstawie ogłoszeń w serwisach Pracuj.pl, LinkedIn.com oraz w Powiatowym Urzędzie Pracy w Stargardzie w II połowie czerwca 2021

Stale rozwijającym się trendem na rynku pracy jest wzbogacenie oferty o świadczenia pozapłacowe, takie jak pakiet opieki medycznej, dofinansowanie aktywności sportowej, imprezy firmowe etc. W analizowanych ogłoszeniach średnio listowane są 4 takowe dodatki, z czego rekordowe firmy potrafią wymienić ich aż 11. Znajdują się one w gronie 16% firm, które wymieniają przynajmniej 6 świadczeń. Ponad 1/3 (37%) zapewnia dodatki w liczbie oscylującej wokół średniej, podczas gdy 46% ogłoszeniodawców wymienia co najwyżej dwa z nich.

Należy pamiętać, że ważną zmienną determinującą zakres oferty świadczeń pozapłacowych jest wielkość firmy.

Mniejsze jednostki nie mają możliwości partycypacji w wielkoskalowych przedsięwzięciach pokroju rozszerzonej opieki medycznej, ale oferują większą elastyczność i rodzinną atmosferę. Jednak w przypadku większych organizacji rozbudowany pakiet socjalny często jest uważany przez potencjalnych pracowników za swoisty standard i stanowi istotny element przyciągający do danej oferty.

Wykres 16. Przegląd benefitów oferowanych w ogłoszeniach przez pracodawców na stargardzkim rynku pracy



Źródło: Opracowanie własne na podstawie ogłoszeń w serwisach Pracuj.pl, LinkedIn.com oraz w Powiatowym Urzędzie Pracy w Stargardzie w II połowie czerwca 2021

KOMENTARZ EKSPERTA

W ciągu ostatnich kilku lat benefity pozapłacowe stały się praktycznie standardem na polskim rynku pracy. Prezentowany w analizie trend jest więc analogiczny do tego obserwowanego w całym kraju. W Polsce średnio co drugi pracodawca oferuje potencjalnym pracownikom świadczenia pozapłacowe. Na wybór benefitów silnie wpływa obecnie sytuacja pandemiczna, która wysuwa opiekę medyczną na pierwsze miejsce świadczeń zapewnianych kadrom. Zaraz za nią plasuje się ubezpieczenie na życie. W związku z wprowadzaniem w ostatnim roku restrykcjami wynikającymi z globalnego zagrożenia zdrowotnego, na znaczeniu straciły karnety uprawniające do korzystania z obiektów sportowych, ponieważ pracownicy po prostu nie mogli ich używać. Pożądanymi benefitami w dobie pandemii są natomiast szkolenia, pozwalające kadrom rozwijać kompetencje i zdobywać nowe umiejętności – szczególnie w obszarze języków obcych. Coraz szersza oferta świadczeń pozapłacowych proponowanych kandydatom przez organizacje pokazuje, że pracodawcy stale poszukują nowych, atrakcyjnych benefitów, które pomogą im przyciągnąć talenty.

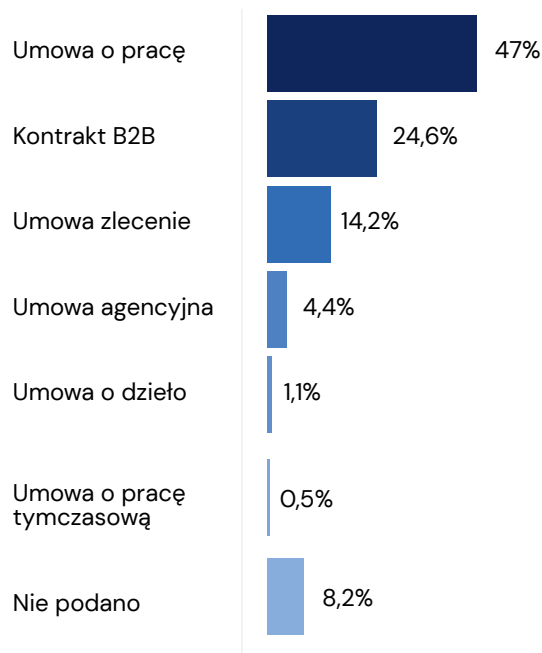
AGNIESZKA WIŚNIEWSKA-PULIKOWSKA

Menager Regionalny
ManpowerGroup

Analiza lokalnych ogłoszeń pokazuje, że około połowy pracodawców oferuje swoim pracownikom prywatną opiekę medyczną (51,4%), ubezpieczenie na życie (47,1%) i szkolenia (45,0%). Wpisuje się to w opisywane wcześniej trendy i pokazuje, że dla pracowników najważniejsze są kwestie bezpieczeństwa oraz możliwość rozwoju. Widoczne jest oddziaływanie sytuacji epidemicznej, która odcisnęła piętno na pracy biurowej, a co za tym idzie – na ofertach pracy. 20,7% procent pracodawców w ogłoszeniach podkreśla elastyczne godziny pracy, a 15,0% - możliwość pracy zdalnej. Należy jednak pamiętać, że nie wszystkie rodzaje pracy są możliwe do wykonywania w trybie zdalnym. Dlatego też niektórzy pracodawcy, aby zachęcić pracowników z dalszych okolic oferują również dofinansowanie dojazdów (5,0%), a nawet pakiet relokacyjny (0,7%).

Współczesny rynek pracy charakteryzuje otwartość – nie tylko w kontekście elastyczności czasu i miejsca wykonywania, ale również formy zatrudnienia. W związku z tym, o ile dominującą formą zatrudnienia wymienianą w pierwszej kolejności w ofertach jest umowa o pracę (47,0%), niemal 1/4 (24,6%) oferuje kontrakt w oparciu o działalność gospodarczą, a 14,2% - umowę zlecenie. Dla niektórych grup takie formy zatrudnienia mogą być nie tylko atrakcyjniejsze finansowo, ale również lepiej dopasowane do trybu pracy, w którym świadczy się usługi różnym klientom. Z drugiej strony, wiele osób jest również przywiązanych do bezpieczeństwa, które daje umowa o pracę. Dlatego dobrą praktyką jest – w miarę możliwości – oferowanie różnych form zatrudnienia, co pozwoli dopasować się do większej liczby potencjalnych kandydatów.

Wykres 17. Oferowane rodzaje umów na lokalnym rynku pracy



Źródło: Opracowanie własne na podstawie ogłoszeń w serwisach Pracuj.pl, LinkedIn.com oraz w Powiatowym Urzędzie Pracy w Stargardzie w II połowie czerwca 2021

KOMENTARZ EKSPERTA

Zgodnie z załączonym wykresem dominującą w Stargardzie formą zatrudnienia jest umowa o pracę, stanowiąca blisko połowę oferowanych umów. Taka sytuacja cieszy i może napawać optymizmem, ponieważ wskazuje na to, że lokalny rynek pracy jest dość stabilny i przewidywalny. Kontrakty B2B proponowane są najczęściej specjalistom, szczególnie z branży IT – wynika to z rozwoju rynku oraz coraz większej popularności tego modelu współpracy.

W ramach ogólnokrajowych trendów związanych z rosnącą dynamiką środowiska biznesowego na znaczeniu zyskują elastyczne formy zatrudnienia. W Stargardzie ponad 14% umów stanowią umowy zlecenia, zawierane na określony czas potrzebny do wykonania zaplanowanych zadań. Pracodawcy otwarci są również na pracowników tymczasowych, których zatrudnienie stanowi często odpowiedź na rosnące potrzeby kadrowe w okresie wzmożonych zamówień.

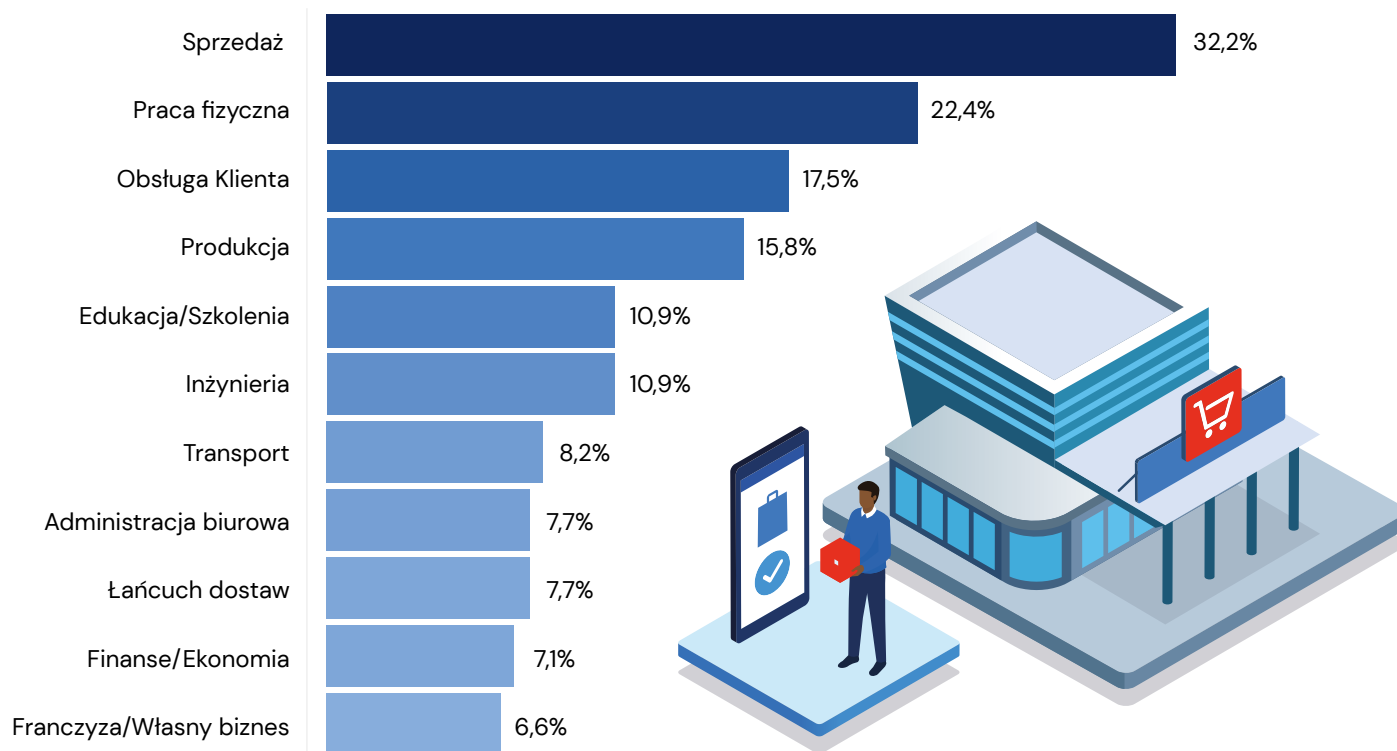
Umowy zlecenia są często formą preferowaną przez cudzoziemców, przyjeżdżających do Polski na czas prac sezonowych. Dlatego też w statystykach udział umów zleceń w całości zatrudnienia cyklicznie mogą pojawiać się wzrosty.

Rynek pracy ulega obecnie wyraźnym przekształceniom. Popularyzują się formy elastyczne, modele pracy zdalnej oraz hybrydowej. Pracodawcy, którzy chcą zwiększyć swoją konkurencyjność na rynku pracy, podczas opracowywania strategii rekrutacyjnej powinni wziąć pod uwagę te trendy – tym bardziej że pozyskanie kadry dysponującej pożądanymi kompetencjami stanowi coraz większe wyzwanie.

LUIZA LURANC

Dyrektor Sprzedaży
ManpowerGroup

Wykres 18. Rozkład ogłoszeń na lokalnym rynku według branż



Źródło: Opracowanie własne na podstawie ogłoszeń w serwisach Pracuj.pl, LinkedIn.com oraz w Powiatowym Urzędzie Pracy w Stargardzie w II połowie czerwca 2021

Lokalny rynek posiada szeroki przekrój ofert pracy z różnych branż i wymagający różnego stopnia kwalifikacji. Naturalnie największy odsetek stanowią oferty związane z powszechnie występującymi pracami, gdzie potrafi występować duża rotacja. Zalicza się do tego sprzedaż (32,2%), praca fizyczna (22,4%) i obsługa klienta (17,5%). Spory odsetek stanowią stanowiska techniczne (produkcja – 15,8%; inżynieria – 10,9%) oraz związane z logistyką (transport – 8,2%; łańcuch dostaw – 7,7%).

KOMENTARZ EKSPERTA

Coraz częściej kandydaci kładą nacisk na pracę w trybie home-office i poszukują aktywnie pracy z dala od miejsca zamieszkania, co niewątpliwie jest efektem pandemii. Podobnie jak coraz większe zainteresowanie benefitami w postaci opieki medycznej. Sytuacja na rynku pracowników produkcyjnych jest równie trudna i coraz ciężiej o kandydata do pracy. W przypadku młodej organizacji, rozwijającej się w otoczeniu firm znanych, o ugruntowanej pozycji na lokalnym rynku pracy, pozyskanie oraz zatrzymanie kandydata wymaga wiele wkładu od pracodawcy. To dobry moment aby zadbać o pozapłacowe elementy stosunku pracy – takie, które tworzą „klimat” i dają pracownikowi poczucie pracy stabilnej oraz dającej bezpieczeństwo.

ELIZA MAKOWSKA

HR Manager
Andrenplast Polska Sp. z o.o.



**DOŚWIADCZENIA
REKRUTACYJNE
– WYNIKI ANKIETY
PRZEDSIĘBIORCÓW**

Ważną częścią ankiety przeprowadzonej na potrzeby niniejszego raportu ankiety były pytania dotyczące doświadczeń rekrutacyjnych działających na lokalnym rynku przedsiębiorców. Umożliwiło to poznanie, jak na przestrzeni okresu 2020/2021 kształtowały się ich starania związane z pozyskaniem nowych pracowników.

Wykres 19. Deklaracja zmiany stanu zatrudnienia w okresie 2020-2021 i realizacja założeń rekrutacyjnych



Jak pokazuje Wykres 19., pomimo bezprecedensowej sytuacji na rynku pracy, zdecydowana większość ankietowanych przedsiębiorców utrzymała poziom zatrudnienia lub wręcz go powiększyła - grupa ta stanowi niemal 90% podmiotów-respondentów. Równie pozytywną informacją jest, że prawie 3/4 przedsiębiorców udało się zrealizować założenia rekrutacyjne. Jednak 52,6% ankietowanych przyznaje, że nie obyło się to bez problemów, co świadczy o konkurencyjności rynku.

Ankietowani przedsiębiorcy w jasnych barwach widzą również najbliższą przyszłość. Zapytani o plany rekrutacyjne na okres najbliższych miesięcy w ponad połowie (57,9%) stwierdzili, że będą dążyć do zwiększenia zatrudnienia. Pozostali (42,1%) planują utrzymać zatrudnienie na podobnym poziomie, co obrazuje poniżej Wykres 20.

Wykres 20. Plany odnośnie do poziomu zatrudnienia w okresie najbliższych 12 miesięcy



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonej ankiety

KOMENTARZ EKSPERTA

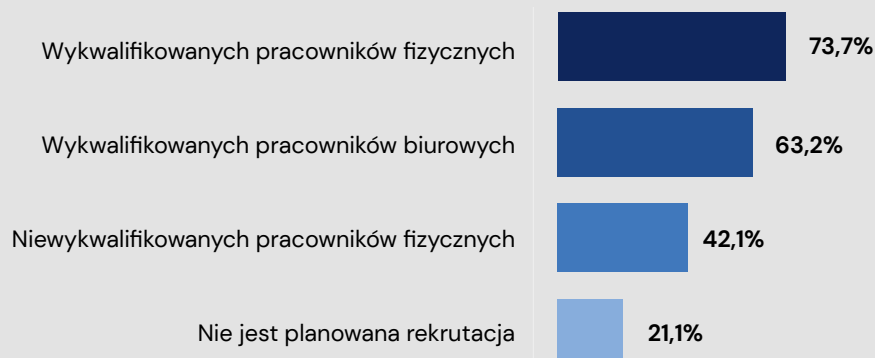
Obecny rynek pracy jest bardzo dynamiczny. Napływ nowych ofert obserwujemy właściwie we wszystkich branżach, choć w sektorach najbardziej dotkniętych pandemią COVID-19 jest on raczej umiarkowany. Zauważamy również ożywienie kandydatów oraz ich coraz śmielsze poczynania na rynku pracy. Tuż po wybuchu globalnego zagrożenia zdrowotnego wiele osób wstrzymywało decyzje dotyczące zmiany pracodawcy. Pracownicy wybierali stabilność i pewność zatrudnienia. Obecnie ten trend się zmienia, a firmy konkurują o kandydatów na bardzo trudnym rynku, oferując szeroki wybór nowych możliwości zawodowych. Pracownicy fizyczni mogą liczyć na wysokie wynagrodzenia podstawowe oraz atrakcyjne świadczenia pozapłacowe, którymi pracodawcy próbują ich przyciągnąć. Natomiast osoby zatrudnione w biurach doceniły zdalny oraz hybrydowy model pracy i oczekują od pracodawców możliwości kontynuowania takiej współpracy – jest to więc cenny benefit, który zdecydowanie wzmacnia ofertę organizacji.

ANNA LITWIŃSKA

Manager Regionalny
ManpowerGroup

Sięgając głębiej, okazuje się, że lokalni przedsiębiorcy planują znaleźć głównie wykwalifikowanych pracowników, zarówno fizycznych (73,7%), jak i biurowych (63,2%). O ile część ankietowanych podmiotów ma w planach zatrudnienie niewykwalifikowanych pracowników fizycznych (42,1%), tak żaden z nich nie zamierza w najbliższym czasie rekrutować niewykwalifikowanych pracowników biurowych. Z kolei około 1/5 (21,1%) nie ma w ogóle w najbliższym czasie planów rekrutacyjnych.

Wykres 21. Plany rekrutacyjne na najbliższych 12 miesięcy ze względu na rodzaj stanowiska



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonej ankiety (można było wybrać więcej niż jedną odpowiedź)

Jak pokazuje Wykres 22., poza naturalnymi próbami pozyskania pracowników we własnym zakresie (94,7%), wielu pracodawców decyduje się na wsparcie zewnętrzne. Szczególnie istotne są tutaj podmioty prywatne takie jak agencje zatrudnienia (42,1%) czy firmy rekrutacyjne (21,1%). Nie oznacza to jednak rezygnacji z publicznych dróg wsparcia – 21,1% podmiotów deklaruje współpracę z Urzędem Pracy, a 10,5% – z placówkami oświatowymi.

Wykres 22. Podmioty wykorzystywane przez przedsiębiorców przy pozyskiwaniu pracowników



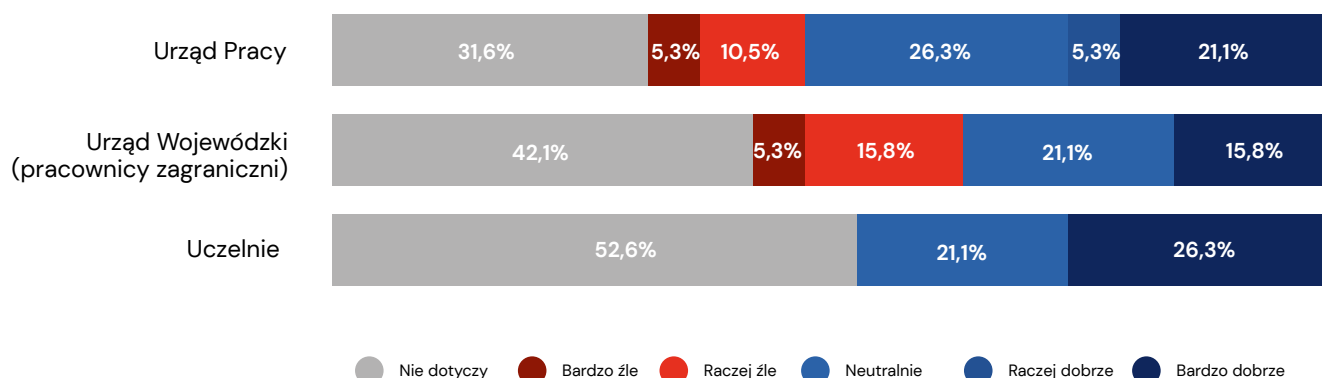
**poza naturalnymi
próbami pozyskania
pracowników we
własnym zakresie
(94,7%), wielu
pracodawców
decyduje się na
wsparcie zewnętrzne**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonej ankiety (można było wybrać więcej niż jedną odpowiedź)

Przeprowadzona ankieta również w bardziej szczegółowy sposób przyjrzała się temu, jak postrzegana jest współpraca z publicznymi podmiotami, co obrazuje Wykres 23.

Wykres 23. Ocena współpracy z placówkami publicznymi w trakcie prowadzenia rekrutacji



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonej ankiety

Najwięcej, bo ponad 2/3 ankietowanych (68,4%) ma ze sobą doświadczenia ze współpracy z Urzędem Pracy. Jest to też najlepiej oceniana instytucja – tak ocenia ją 26,3% podmiotów, gdzie 21,1% to oceny bardzo pozytywne. Odsetek negatywnych ocen wyniósł 15,8%, co jest wynikiem o 5,3 p.p. lepszym od uzyskanego przez Urząd Wojewódzki. Ankietowani przedsiębiorcy wskazywali tutaj na rozciągnięcie w czasie niektórych procedur administracyjnych, co stanowi przestrzeń do poprawy. Mniej niż połowa podmiotów-respondentów (47,4%) ma doświadczenie we współpracy z lokalnymi uczelniami, ale wszyscy oceniają ją neutralnie lub pozytywnie.

Wykres 24. Media stosowane w rekrutacji



Spośród mediów, w których ogłaszają się lokalni przedsiębiorcy, zdecydowanie przeważają serwisy internetowe – zarówno te o charakterze ogólnym (78,9%) jak i zajmujące się stricte rynkiem pracy (68,4%). Ważne są również media lokalne – 47,4%. Nie oznacza to jednak zaniechania bardziej tradycyjnych środków, takich jak prasa, radio czy reklama outdoorowa – wszystkie uzyskały od kilku do kilkunastu procent wskazań.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonej ankiety (można było wybrać więcej niż jedną odpowiedź)

Co do samej treści ogłoszeń, w celu ich uatrakcyjnienia istotne jest również przekazywanie informacji na temat obecnych w firmie świadczeń pozapłacowych. Czyni tak przeważająca (89,5%) większość ankietowanych pracodawców, co pokazuje Wykres 25.

Wykres 25. Stosowane w ogłoszeniach zachęty pozapłacowe

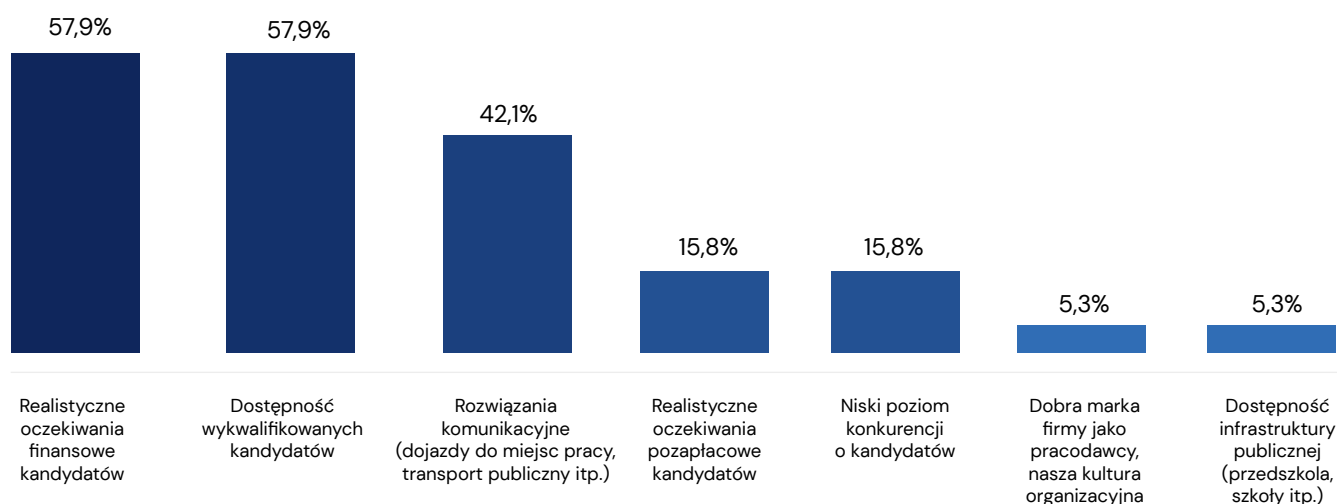


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonej ankiety (można było wybrać więcej niż jedną odpowiedź)

Większość ankietowanych pracodawców wspomina o wewnętrznych systemach szkoleń (73,7%), imprezach integracyjnych (63,2%) oraz dofinansowaniu aktywności sportowej (57,9%). Część z nich rozwija ofertę edukacyjną oferując dodatkowe zajęcia (36,8%), a inne zdejmują z pracowników ciężar organizacyjny i finansowy związany z dojazdami czy posiłkami (po 36,1% wskazań).

Podsumowując swoje sukcesy rekrutacyjne, przedsiębiorcy wskazali przede wszystkim realistyczne oczekiwania finansowe kandydatów oraz dostępność wykwalifikowanych pracowników (oba wyszczególnione przez 57,9% ankietowanych podmiotów). Bardzo ważne okazały się tutaj również istniejące rozwiązania komunikacyjne (42,1%).

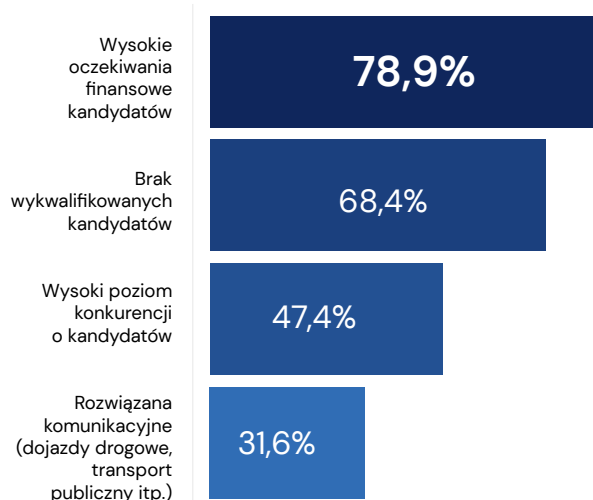
Wykres 26. Główne czynniki sukcesu w trakcie rekrutacji



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonej ankiety (można było wybrać więcej niż jedną odpowiedź)

Z kolei zapytani o główne wyzwania w trakcie rekrutacji, przedsiębiorcy wskazują przede wszystkim na czynniki związane z konkurencyjnością, takie jak wysokie oczekiwania finansowe kandydatów (78,9%) czy niemożność znalezienia osób o odpowiednich kwalifikacjach (68,4%). Dla niemal połowy (47,4%) szczególnie zauważalny jest właśnie wysoki poziom konkurencji. Z kolei prawie 1/3 (31,6%) zwróciła uwagę na rozwiązania komunikacyjne, które mogą zniechęcać potencjalnych pracowników. Pokazuje to, że w tej sferze – pomimo wskazywania jej również jako pozytyw – przestrzeń do poprawy, na co pozytywnie mogą wpłynąć planowe inicjatywy transportowe, takie jak parking P&R, Szczecińska Kolej Metropolitalna czy dalszy rozwój Zintegrowanego Centrum Przesiadkowego.

Wykres 27. Główne wyzwania w trakcie rekrutacji



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonej ankiety (można było wybrać więcej niż jedną odpowiedź)

KOMENTARZ EKSPERTA

Kluczowe wyzwania stojące przed firmami są odbiciem zmian zachodzących na rynku pracy. Szala wagi przechyla się nieustannie w stronę kandydatów i pracowników (choć nie we wszystkich branżach w dobie obecnej sytuacji pandemicznej). 2020 rok zdecydowanie zmienił rynek pracy. Zauważamy, że taka sytuacja ma wpływ na poszukiwanie przez kandydatów pracodawców, którzy będą mogli zapewnić bezpieczeństwo zatrudnienia.

W bieżącym roku na stanowiska blue collars otrzymaliśmy zadanie zrekrutowania 100 pracowników. Zadanie to udało się zrealizować w 100%. Dobrą praktyką w naszej firmie jest korzystanie z poleceń pracowniczych, a w przypadku wakatów w obszarach administracyjnych w pierwszej kolejności zachęcamy naszych pracowników do aplikowania na nie. Na rynku stargardzkim zdecydowanie zauważamy większą podaż pracy kobiet. Kobiety stanowią u nas ponad 80% zatrudnienia

Współczesne procesy rekrutacyjne są po trochu działaniem handlowym, gdzie rekruter prezentuje produkt, czyli pracę w firmie, w taki sposób aby zainteresować nim klienta, czyli kandydata i ma za zadanie doprowadzić do finalizacji kontraktu, czyli zatrudnienia. Mamy świadomość, że w procesie tym, my jako organizacja także musimy dobrze wypaść, zadbać o odpowiednią atmosferę, wykazać się empatią podczas spotkania rekrutacyjnego. Do candidate experience przykładamy dużą uwagę. Budujemy zaangażowanie, kandydaci zawsze otrzymują informację zwrotną, utrzymywana jest komunikacja z wybranym kandydatem do momentu jego zatrudnienia.

Kandydaci oprócz rzetelnego przedstawienia warunków pracy oczekują również możliwości poznania bezpośredniego przełożonego. W naszej firmie proces rekrutacyjny na stanowiska administracyjne przeprowadzany jest również z udziałem kierownika danego działu.

Odpowiednie wprowadzenie pracownika zarówno pod kątem wykonywanych obowiązków jak i poznania organizacji pracy w firmie powoduje, że pracownik szybciej poczuje się częścią organizacji i zacznie wykonywać powierzone mu zadania zgodnie przyjętymi standardami. Każdemu pracownikowi przydzielamy osobę z większym doświadczeniem zawodowym i z umiejętnościami interpersonalnymi. Nauczyciel naucza wszystkiego, co umożliwi efektywne funkcjonowanie w organizacji, udziela informacji zwrotnej. Pracownicy

pierwszego dnia pracy otrzymują harmonogram wdrożenia, dzięki czemu wiedzą co ich spotka w ciągu następnych 3 miesięcy, wiedzą w jakich szkolenia będą brali udział.

W naszej firmie pracują rodziny, małżeństwa oraz osoby które na co dzień się przyjaźnią. Cieszy nas to, że nasi pracownicy potrafią być ambasadorami naszej firmy. Klippan Safety przez lata wypracował dobrą rozpoznawalność na rynku, stworzył wiarygodny wizerunek pracodawcy. Może zabrzmi to jak truizm, jednak kluczem do sukcesu jest „wiarygodny, uczciwy i rzetelny pracodawca

MARLENA HERTEL-POCHOTA

HR Specialist
Klippan Safety.

Rynek pracy subregionu stargardzkiego





fot. Marcin Fedorowicz



SKOMUNIKOWANIE STARGARDU Z PERSPEKTYWY DOJAZDÓW DO PRACY

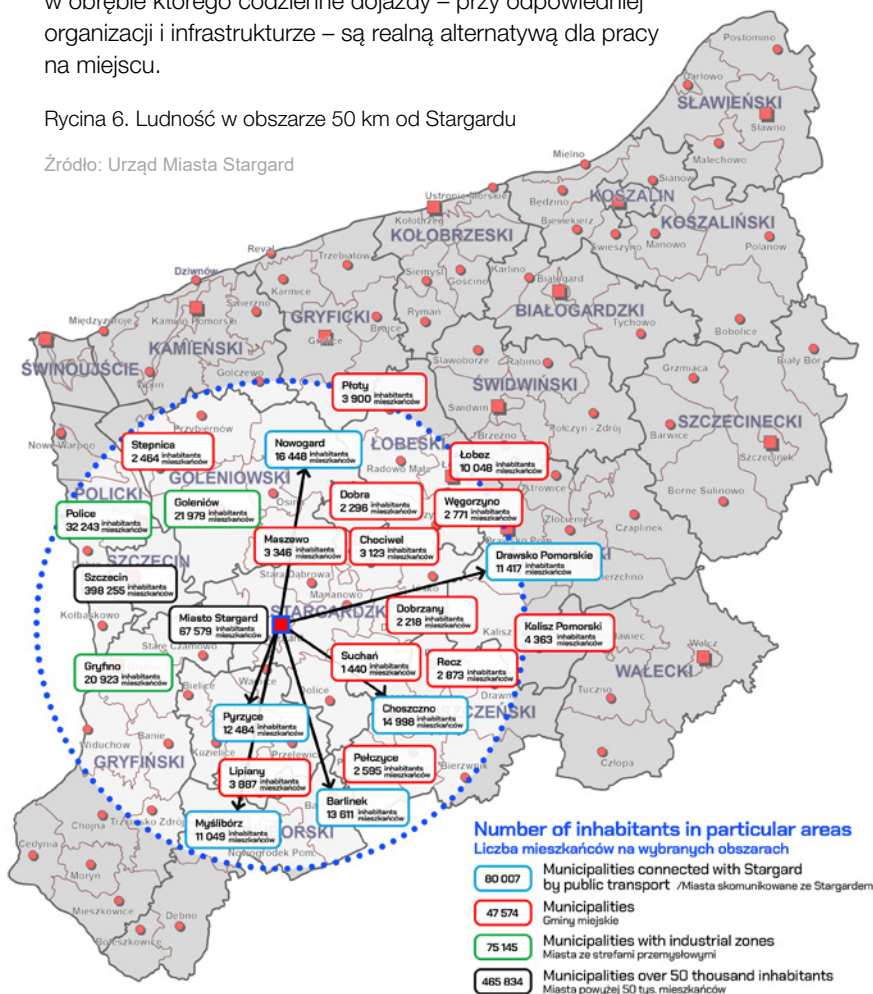
Jak opisywały to poprzednie części niniejszego opracowania, dzisiejsze podejście do miejsca pracy charakteryzuje elastyczność. Nie dotyczy się tylko podejścia do pracy zdalnej, ale również percepcji związanej z dojazdami w przypadku wykonywania zadań wymagających obecności na miejscu. Rozwój środków transportu publicznego oraz infrastruktury drogowej potrafią sprawić, że dana okolica otwiera się na nowe obszary, z których mogą napływać pracownicy bez podejmowania kosztownej i trudnej decyzji o przeprowadzce. Istotne są tutaj również możliwe do zaobserwowania na całym świecie trendy dążące do optymalizacji ruchu samochodowego i wspierania transportu zbiorowego w celu odciążenia i poprawy bezpieczeństwa miast oraz zminimalizowania negatywnego wpływu na klimat.

Dlatego też niniejsza sekcja obrała za cel przyjrzenie się rozwiązaniom komunikacyjnym obecnie dostępnym w Stargardzie, biorąc pod uwagę stan obecny, realizowane i planowane inwestycje oraz możliwe przestrzenie do dalszego wspierania.

Analizę otoczenia komunikacyjnego Stargardu należy rozpocząć od zdefiniowania obszaru mogącego być rezerwuarem pracowników dla obecnych i nowych przedsiębiorców. Promień 50 kilometrów jest obszarem, w obrębie którego codzienne dojazdy – przy odpowiedniej organizacji i infrastrukturze – są realną alternatywą dla pracy na miejscu.

Rycina 6. Ludność w obszarze 50 km od Stargardu

Źródło: Urząd Miasta Stargard



Municipalities Miasta	Number of inhabitants Liczba mieszkańców*
Municipalities over 50 thousand inhabitants Miasta powyżej 50 tys. mieszkańców	
Szczecin	398 255
Stargard	67 579
Total number of inhabitants / Łączna liczba mieszkańców	
465 834	
Municipalities with industrial zones Miasta ze strefami przemysłowymi	
Goleniów	21 979
Gryfino	20 923
Police	32 243
Total number of inhabitants / Łączna liczba mieszkańców	
75 145	
Municipalities connected with Stargard by public transport Miasta skomunikowane ze Stargardem	
Barlinek	13 611
Choszczno	14 998
Drawsko Pomorskie	11 417
Pyrzyce	12 484
Nowogard	16 448
Myślibórz	11 049
Total number of inhabitants / Łączna liczba mieszkańców	
80 007	

Municipalities Miasta	Number of inhabitants Liczba mieszkańców*
Municipalities Gminy miejskie	
Chociwel	3 123
Dobra	2 296
Dobrzany	2 218
Drawno	2 250
Kalisz Pomorski	4 363
Lipiany	3 887
Łobez	10 048
Maszewo	3 346
Pełczyce	2 595
Płoty	3 900
Recz	2 873
Stepnica	2 464
Suchań	1 440
Węgorzyno	2 771
Total number of inhabitants / Łączna liczba mieszkańców	
47 574	
Total number of inhabitants in selected municipalities within catchment area Łączna liczba mieszkańców wybranych miast w catchment area	
668 560	

* Data from Statistics Poland from 2020 / Dane GUSu z 2020 roku

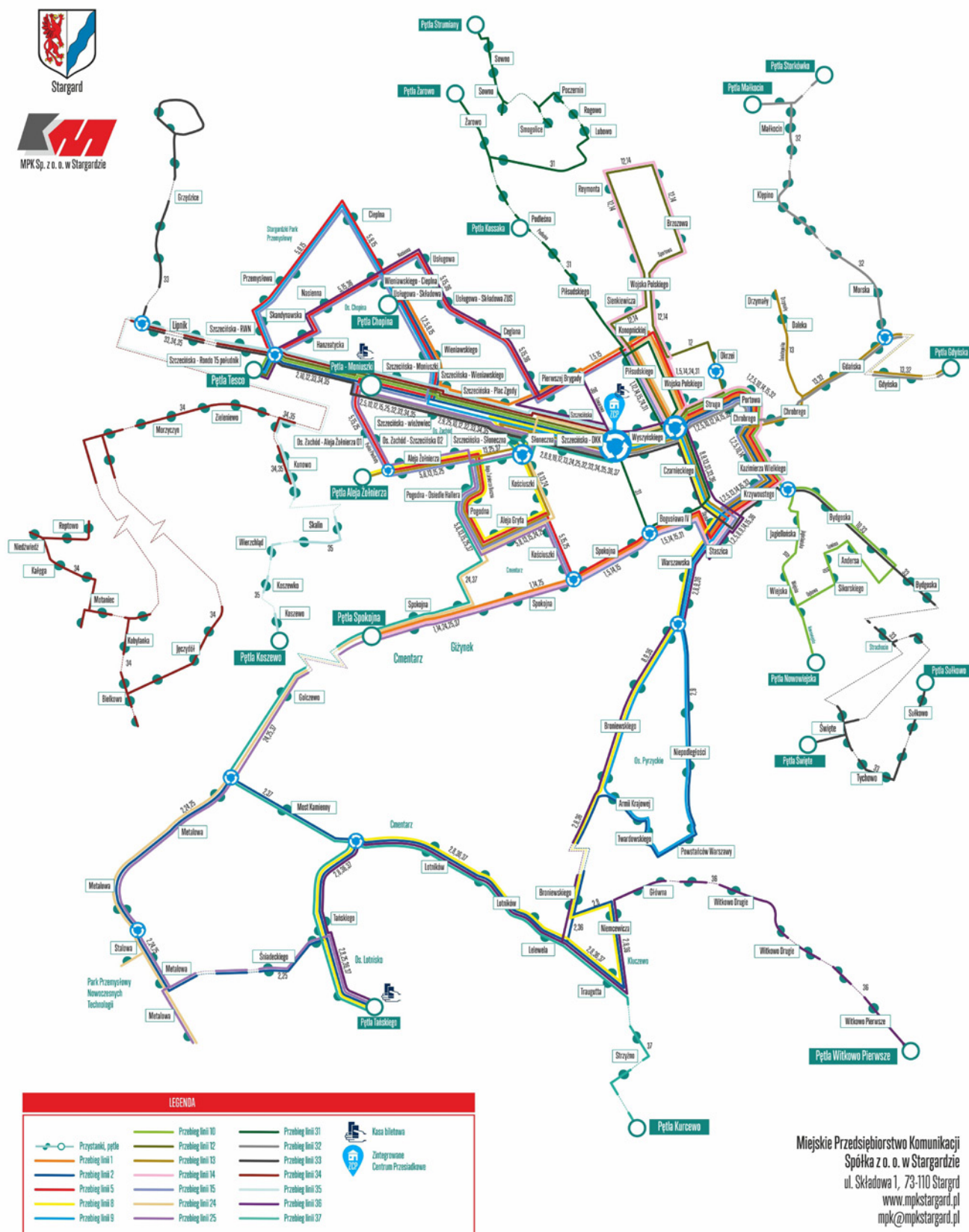
Jak pokazuje grafika, w zdefiniowanym promieniu znajduje się duża część województwa zachodniopomorskiego obejmująca tereny należące do 25 gmin i zamieszkane przez niemal 670 tysięcy osób, co stanowi ponad 1/3 mieszkańców województwa. Jest to potencjał trudny do przecenienia i mający jeszcze spore możliwości do wykorzystania. Poza bliskością stolicy województwa – niemal 400-tysięcznego Szczecina – istnieje szereg miejscowości, z którymi Stargard jest połączony za pomocą komunikacji zbiorowej realizowanej przez różne podmioty.

Istnieje jednak szereg miejscowości – zamieszkałych łącznie przez około 45 tysięcy mieszkańców – które nie mają odpowiedniego dojazdu do Parku Przemysłowego Nowoczesnych Technologii. Co więcej, część pobliskich powiatów charakteryzuje się relatywnie wysokim poziomem bezrobocia. Zaliczają się do nich powiaty choszczeński (17,5%), łobeski (16,7%) i kamieński (15,9%), co jest wartością znacznie wyższą w porównaniu do powiatu stargardzkiego, w przypadku którego na przestrzeni ostatnich dwóch lat wahala się ona na przestrzeni 7,5-8,5%. Atrakcyjna oferta pracy zapewniająca wygodny dojazd do Stargardu zapewne byłaby przedmiotem poważnych rozważań dla osób mieszkających na tych terenach.

Dobrym przykładem wykorzystania potencjału ludnościowego przy jednoczesnym wsparciu komunikacji zbiorowej w regionie jest Amazon ze swoim centrum logistycznym w Kołbaskowie.

Po nawiązaniu współpracy z lokalnymi przewoźnikami, firma realizuje bezpośrednie połączenia do wielu miejscowości, wliczając w to również oddalony o niemal 100 kilometrów jazdy Gorzów Wielkopolski. W podobny sposób postępuje również Zalando w przypadku placówki w Gryfinie. Pokazuje to, że istotna jest tutaj nie tyle odległość sama w sobie, co sposób w jaki można się dostać do potencjalnego miejsca pracy. Wdrożenie celowanych rozwiązań w tym zakresie zwiększyłoby nie tylko pulę potencjalnych pracowników, ale mogłoby wpłynąć również na decyzje zawodowe osób z okolic bliższych Stargardowi, które korzystają chociażby z opcji komunikacyjnych oferowanych przez wyżej wymienione firmy.

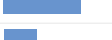
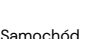
Rycina 7. Schemat połączeń MPK Stargard



Obecnie MPK Stargard obsługuje 19 tras autobusowych, które opłatają siatką miasto oraz jego okolice. Co najważniejsze, zapewniają one bezpośrednie dojazdy z centrum zarówno do Stargardzkiego Parku Przemysłowego, jak i Parku Nowoczesnych Technologii. Taryfa biletowa, zawierająca oprócz tradycyjnych biletów jednorazowych i miesięcznych opcje dziesięcioprzejazdowe i dobowe, zapewnia istotną dozę elastyczności, którą dodatkowo wspiera podział na trzy strefy.

Mając na uwadze potencjał rozwojowy Parku Przemysłowego Nowoczesnych Technologii warto jednak spojrzeć na perspektywę dojazdów z szerszej perspektywy. Dlatego też kolejne dwie tabele proponują przegląd opcji dojazdu z okolicznych gminnych miejscowości. Pod uwagę został wzięty zarówno transport zbiorowy, jak i dojazd własnym samochodem. Wskaźnik motoryzacji w Polsce jest relatywnie wysoki – 642 samochody osobowe na 1000 mieszkańców, co daje piąte miejsce w Unii Europejskiej – i szczególnie widoczny na terenach wiejskich. Dlatego też transport samochodowy nie może zostać pominięty w niniejszych analizach i powinien być integralną częścią pierwszych faz transformacji transportowych choćby poprzez wprowadzanie rozwiązań typu „Park & Ride”.

Tabela 11. Przegląd opcji dojazdu do Stargardzkiego Parku Przemysłowego z okolicznych miejscowości gminnych

Miejscowość	Środek Transportu	Czas (min)	Odległość (km)	Liczba przesiadek	Liczba dorosłych mieszkańców (gmina)
Chociwel	 + 	 59	30	1	4 562
		 34			
Dobrzany	 + 	 61	36	1	3 830
		 41			
Dolice	 + 	 47	29	1	5 940
		 29			
Ińsko	 + 	 75	48	1	2 925
		 48			
Kobylanka		 28	9	1	4 523
		 12			
Marianowo	 + 	 58	24	1	2 031
		 29			
Stara Dąbrowa	 + 	 49	18	1	2 910
		 26			
Suchań	 + 	 45	32	1	3 286
		 25			
Warnice	 + 	 41	14	1	2 546
		 24			
Pyrzyce	 + 	 58	33	1	14 759
		 33			

 Pociąg  Autobus miejski  Autobus podmiejski  Samochód

Źródło: Opracowanie własne na podstawie stron przewoźników

Spośród analizowanych miejscowości gminnych z powiatu stargardzkiego oraz położonych najbliższej Stargardu gmin powiatu pyrzyckiego tylko w przypadku korzystania z transportu zbiorowego z położonego niemal 50 km jazdy samochodem od Stargardu Ińska dojazd do Stargardzkiego Parku Przemysłowego zajmuje więcej niż godzinę (w przypadku dobrze zsynchronizowanej przesiadki). Transport samochodowy jest – ze względu na możliwość bezpośredniego dojazdu – szybszy od transportu zbiorowego z różnicami w czasie wynoszącymi od 16 minut (Kobylanka) do 29 minut (Marianowo). W przypadku wszystkich analizowanych miejscowości konieczne są przesiadki. W sytuacji poruszania się środkami transportu zbiorowego, Chociwel i Dolice pozwalają

na skorzystanie z pociągu (obsługiwanego przez Przewozy Regionalne) na pierwszym etapie podróży. Pozostałe opierają się na transporcie autobusowym, gdzie w na pierwszym etapie trzeba skorzystać z usług jednego z prywatnych przewoźników realizujących kursy podmiejskie, co wymaga posiadania dwóch biletów. Wyjątkiem jest tutaj znajdująca się w zasięgu komunikacji miejskiej Kobylanka.

W efektywnej organizacji różnorodnych opcji transportu zbiorowego pomagają działające od 1 lutego 2019 roku Zintegrowane Centrum Przesiadkowe. Usytuowane w sąsiedztwie dworca kolejowego w centrum miasta, pozwala pasażerom na korzystanie z oferty wielu przewoźników w jednym miejscu jednocześnie zapewniając komfortowe warunki oczekiwania na autobus. Z perspektywy przewoźników ważne jest oddanie zaplecza w postaci stanowisk przystankowych oraz stanowisk umożliwiających zaparkowanie pojazdów.

Tabela 12. Przegląd opcji dojazdu do Parku Przemysłowego Nowoczesnych Technologii z okolicznych miejscowości gminnych

Miejscowość	Środek Transportu	Czas (min)	Odległość (km)	Liczba przesiadek	Liczba dorosłych mieszkańców (gmina)
Chociwel	 + 	 75	30	1	4 562
		 35			
Dobrzany	 + 	 86	36	1	3 830
		 35			
Dolice	 + 	 115	29	1	5 940
		 26			
Ińsko	 + 	 94	48	1	2 925
		 51			
Kobylanka		 75	9	1	4 523
		 20			
Marianowo	 + 	 78	24	1	2 031
		 30			
Stara Dąbrowa	 + 	 69	18	1	2 910
		 27			
Suchań	 + 	 65	32	1	3 286
		 24			
Warnice	 + 	 54	14	1	2 546
		 12			
Pyrzyce	 + 	 88	33	1	14 759
		 27			

 Pociąg  Autobus miejski  Autobus podmiejski  Samochód

Źródło: Opracowanie własne na podstawie stron przewoźników

Położony na południowy zachód od miasta Park Przemysłowy Nowoczesnych Technologii (PPNT) jest obecnie jednym z głównych miejsc przeznaczonych do rozwoju biznesu. Ze względu na swój obszar i późniejszy czas powstania jest położony dalej od centrum miasta niż Stargardzki Park Przemysłowy, co ma istotny wpływ na dojazdy, zwłaszcza w przypadku korzystania z transportu zbiorowego. Różnica czasowa między korzystaniem z autobusów i pociągów a bezpośrednim dojazdem samochodem sięga od 40 minut (Chociwel) do 61 minut (Pyrzyce). Tak jak w przypadku Parku Przemysłowego, dla większości analizowanych miejscowości jest związany z łączeniem usług MPK Stargard i jednego z prywatnych przewoźników operujących na trasach podmiejskich.

O ile w większości przypadków opcja bezpośredniego dojazdu zawsze będzie miała pewną przewagę czasową, należy pamiętać, że wiąże się ona ze zwiększonymi kosztami ze strony pracownika (paliwo, utrzymanie samochodu) i możliwymi trudnościami (korki, miejsca parkingowe). Obecnie czynione są również projekty mające wesprzeć transport zbiorowy oraz skutecznie integrujące go z transportem indywidualnym.



Szczegółowe zestawienie miejscowości, do których realizowane są kursy z Zintegrowanego Centrum Przesiadkowego znajduje się poniżej:

Tabela 13. Zestawienie miejscowości skomunikowanych z Zintegrowanym Centrum Przesiadkowym

Źródło: Urząd Miasta Stargard

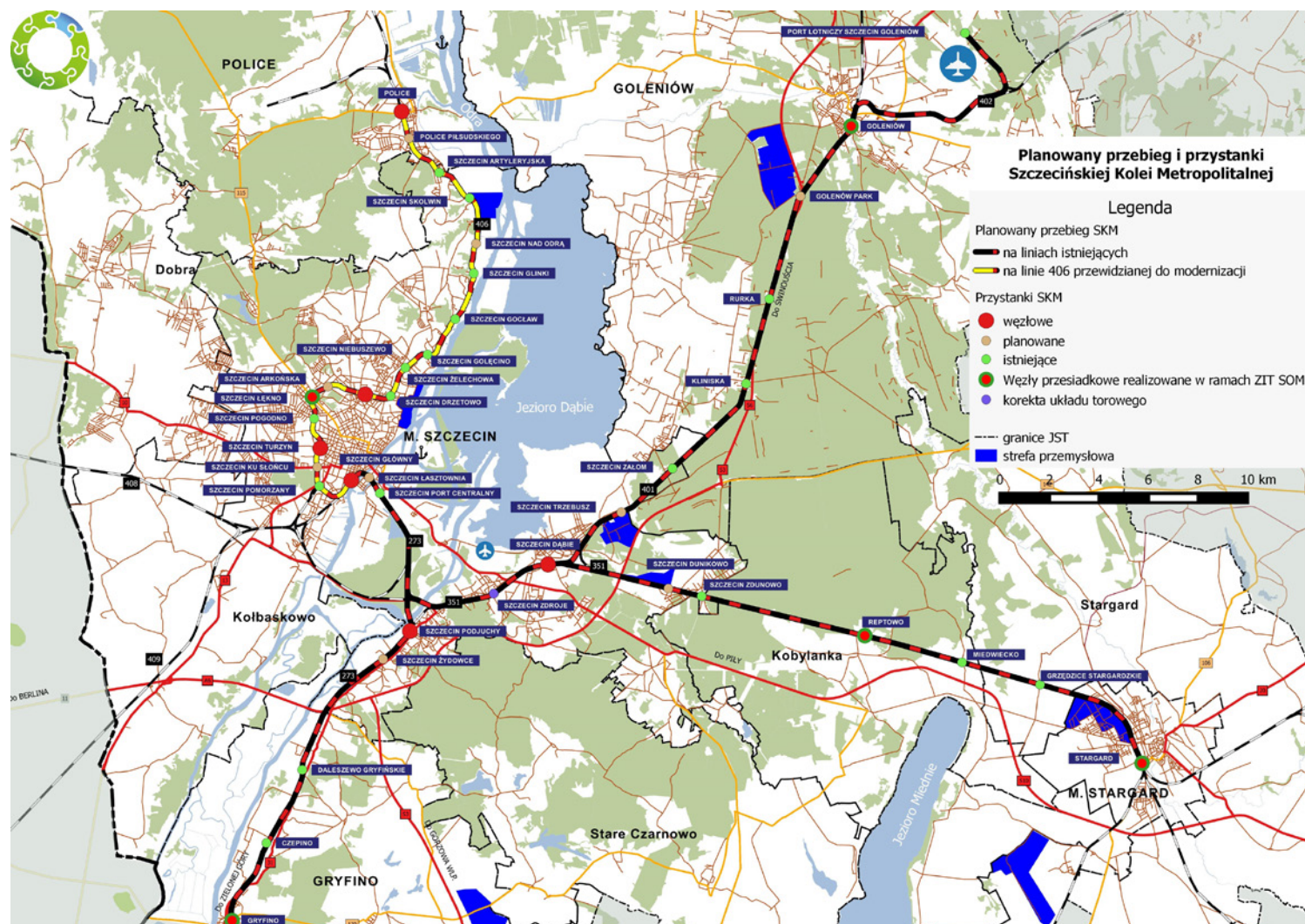
[illegible]

Szczecińska Kolej Metropolitalna

Realizowany w ramach Szczecińskiego Obszaru Metropolitalnego projekt ma celu połączenie południowo-wschodniej części Szczecina oraz Polic, Goleniowa, Stargardu i Gryfina z centrum miasta za pomocą sieci przystanków wybudowanych wzdłuż obecnie istniejących tras kolejowych. Utworzone w ten sposób cztery linie zasadniczo zmieniają krajobraz transportu kolejowego w regionie. Na chwilę obecną oddanie inwestycji do użytku planowane jest na rok 2022. Poza pracami trakcyjnymi aktualnie są dostarczane również składy pociągów (produkowane przez Newag) oraz wyłoniono operatora na lata 2021-2030 w postaci spółki Polregio. W samym Stargardzie w ramach inwestycji kolejowych modernizowana jest linia kolejowa, a przebudowie ulegają dworcowe perony oraz cztery wiadukty.

Miasto Stargard może być zdecydowanie jednym z beneficjentów tego projektu, znacząco zwiększając swoją atrakcyjność jako miejsce pracy dla osób mieszkających na terenach położonych na zachód i na północ od miasta. Wpisuje się to w strefę oddziaływania Parku Przemysłowego Nowoczesnych Technologii, dodatkowo zwiększając jego atrakcyjność.

Rycina 8. Mapa Szczecińskiej Kolei Metropolitalnej



Park & Ride

Jak wspomniano wcześniej, ważnym elementem integrującym różne formy transportu jest tworzenie parkingów Park & Ride, które umożliwiają zostawienie samochodu (lub roweru) w pobliżu węzła autobusowego lub kolejowego w celu kontynuowania dojazdu/podróży za pośrednictwem transportu zbiorowego. Właśnie takie zadania ma spełniać infrastruktura budowana na dawnych terenach kolejowych przy ulicy Księcia Barnima I. Koszt inwestycji – będącej już na etapie koncepcyjnym istotnym elementem Szczecińskiej Kolei Metropolitalnej – wynosi 20 milionów złotych, a oddanie jej do użytku planowane jest na rok 2022. Lokalizacja pełni tutaj kluczowy charakter, gdyż umożliwia ona nie tylko łatwy dostęp do dworca kolejowego, ale również Zintegrowanego Centrum Przesiadkowego, co sprawia że centrum miasta staje się istotnym w skali regionu węzłem transportowym, zwiększającym mobilność mieszkańców i potencjał lokalnego rynku pracy.



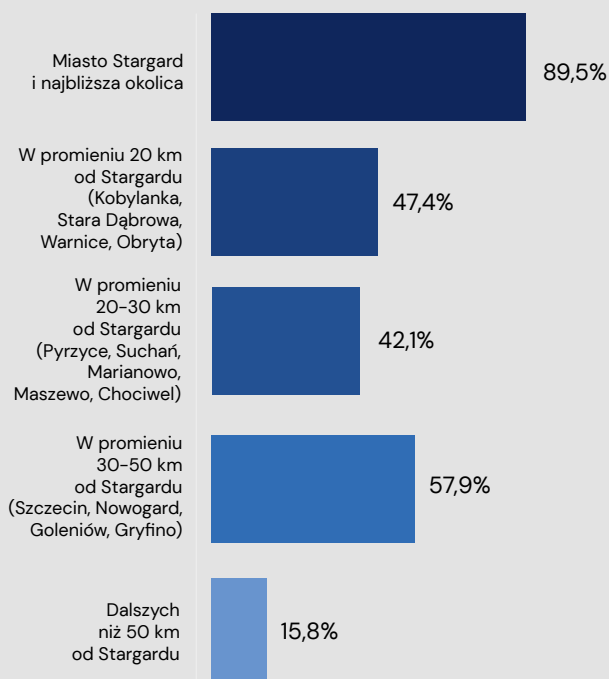
Strefy dojazdu – wyniki ankiety

W przeprowadzonej ankiecie poruszone zostało również zagadnienie odległości dojazdów do pracy. Poproszono przedstawicieli firm o podanie, czy w gronie ich pracowników znajdują się osoby codziennie dojeżdżające ze stref:

- I. Miasto Stargard i najbliższa okolica
- II. W promieniu 20 km od Stargardu (Kobylanka, Stara Dąbrowa, Warnice, Obryta)
- III. W promieniu 20-30 km od Stargardu (Pyrzyce, Suchań, Marianowo, Maszewo, Chociwel)
- IV. W promieniu 30-50 km od Stargardu (Szczecin, Nowogard, Goleniów, Gryfino)
- V. Dalszych niż 50 km od Stargardu

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonej ankiety

Wykres 28. Odległości codziennych dojazdów pracowników



Jak pokazuje Wykres 28., naturalnym tokiem, w niemal wszystkich ankietowanych podmiotach (89,5%) można spotkać pracowników ze Stargardu i jego najbliższej okolicy. Nieco mniej niż połowa firm ma w swoich szeregach pracowników dojeżdżających z miejscowości w promieniu 20 km (47,4%) oraz 20-30 km (42,1%). Skok do poziomu 57,9% następuje w przypadku strefy 30-50 km. Znajduje się w niej już stolica województwa – Szczecin – która ma nie tylko dużą liczbę mieszkańców, ale jest również bardzo dobrze skomunikowana ze Stargardem. Osoby dojeżdżające z jeszcze dalszych okolic zdarzają się sporadycznie, ale w widocznym odsetku (15,8%).

Powyższe wyniki pokazują, że strefa wpływu stargardzkich pracodawców sięga naprawdę daleko, obejmując sąsiednie powiaty i dużo większe miasto wojewódzkie, co sprawia, że tym ważniejsze znaczenie zyskują rozwijane właśnie inicjatywy komunikacyjne.





INWESTYCJE I INICJATYWY PRZYCIĄGAJĄCE NOWYCH MIESZKAŃCÓW

O atrakcyjności danego miejsca pracy decydują nie tylko kwestie bezpośrednio związane z pracodawcą takie jak rodzaj wykonywanych zadań, zarobki czy świadczenia pozapłacowe. Jak widzieliśmy wcześniej, bardzo ważna jest kwestia środków komunikacji. Coraz istotniejsza staje się również oferta mieszkaniowa i infrastruktura wypoczynkowa. Ma to szczególne znaczenie szczególnie wśród osób z generacji Y (określanej również jak milenialsi) i Z, które oczekują zarówno przystępnych warunków do nabycia mieszkania oraz możliwości aktywnego i twórczego relaksu po pracy.

Jak wynika z przeprowadzonej ankiety, bezpieczeństwo w Stargardzie jest oceniane wysoko. Zaledwie 5,3% ocen było negatywnych, podczas gdy 62,1% - wyraźnie pozytywnych. Bardziej neutralne nastawienie w wynikach panuje przy ocenie oferty wypoczynkowej (57,9% wskazań). Widać tutaj, że praca nad wymienionymi inicjatywami jest konieczna, by w przyszłości poprawić te oceny. Należy jednak pamiętać, że na takową percepcję wpływ ma bliskość Szczecina będącego regionalnym centrum rekreacyjno-kulturalnym.

Wykres 29. Ocena aspektów życia w Stargardzie

Oferta wypoczynkowa



Bezpieczeństwo



● Bardzo źle ● Raczej źle ● Neutralnie ● Raczej dobrze ● Bardzo dobrze

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonej ankiety

Dlatego ważne jest, by lokalny samorząd rozwijał miasto również w tym kierunku. Niniejsza sekcja zawiera przykłady kilku inicjatyw tego typu.

Stargard Vita i Stargardzka Karta Mieszkańca

Dostępna pod adresem stargardvita.pl strona zawiera stale aktualizowane informacje dla potencjalnych i obecnych mieszkańców skupione wokół trzech haseł

- Pracuj – oferty pracy działających w okolicy podmiotów prywatnych i publicznych
- Mieszkaj – oferty wynajmu nieruchomości, zakupu na rynku wtórnym oraz inwestycji developerskich wraz z przeglądem dostępnych hoteli i apartamentów
- Odkrywaj – kompilacja najważniejszych informacji dla mieszkańców
 - Rodzina – przegląd żłobków, świadczeń rodzinno-wychowawczych i korzyści związanych z Kartami Dużej Rodziny (Stargardzką, Zachodniopomorską i Ogólnopolską)
 - Edukacja – lista z danymi kontaktowymi do szkół i przedszkoli oraz informacje o świadczeniach socjalnych
 - Kultura – kalendarz nadchodzących wydarzeń oraz przegląd głównych atrakcji i placówek kulturalnych

- Aktywny Stargard – imprezy i stowarzyszenia sportowe
- Turystyka i rekreacja – przewodnik po najważniejszych zabytkach Stargardu
- Komunikacja miejska – bezpośredni połączenie do rozkładu jazdy

Ściśle powiązana ze Stargard Vita jest Stargardzka Karta Mieszkańca, której posiadacze mogą liczyć na szereg zniżek, wliczając w to:

- Miejskie Przedsiębiorstwo Komunikacji (bilety miesięczne)
- Stargardzkie Centrum Kultury
- Ośrodek Sportu i Rekreacji
- Młodzieżowy Dom Kultury
- oraz około 50 działających na terenie miasta podmiotów prywatnych



Stargardzka Karta Mieszkańca jest jednocześnie nośnikiem programów: SKS i SKDR

Aquastar

Ośrodek Sportu i Rekreacji w Stargardzie już wkrótce rozszerzy swoją ofertę o nową pływalnię Aquastar, która w nowoczesnym budynku zapewni atrakcyjne formy spędzenia wolnego czasu – poza basenem będzie dostępna sauna, siłownia, jacuzzi i tepidarium. Tempo prac budowlanych sprawia, że kompleks będzie dostępny dla mieszkańców regionu jeszcze w 2021 roku.



Stargardzkie Centrum Nauki FILARY

FILARY

Stargardzkie Centrum Nauki

Otwarte w 2021 roku Stargardzkie Centrum Nauki FILARY jest nowym miejscem na mapie Polski, zajmującym się popularyzacją nauki. Jego misją jest tworzenie przestrzeni, w której każdy, niezależnie od wieku, wykształcenia i pochodzenia, będzie mógł obcować z nauką w sposób przystępny, interesujący i praktyczny. Działalność Centrum opiera się o trzy filary:

- Historię, będącą fabularnym tłem wystawy,
- Naukę, której empiryczne poznawanie stanowi główny cel wizyt w placówce,
- Innowacje, z których korzystamy, wybierając nasze metody przekazywania wiedzy.

Istotne części Centrum stanowią:

- Ekspozycja stała – ponad 50 interaktywnych eksponatów, dostępnych do zwiedzania dla klas, wycieczek, a także dla rodzin, chętnych spędzić dzień w ciekawy sposób.
- Warsztaty i pokazy – prezentacje doświadczeń chemicznych, zajęcia pozalekcyjne, prelekcje i spotkania z ludźmi nauki.
- Wydarzenia - organizacja urodzin, imprez okolicznościowych, zwiedzania dla dorosłych oraz plenerowego Pikniku Naukowego.

Geotermia

Rycina. 8 Instalacja geotermalna w Stargardzie

Źródło: G-TERM Energy

Ważnym elementem dla energetyki miejskiej oraz nowych inwestorów jest geotermia stargardzka, której właścicielem jest spółka G-TERM ENERGY. Geotermia Stargard jest drugą w Polsce pod względem produkcji ciepła instalacją geotermalną. Dostarczając ciepłą wodę użytkową dla mieszkańców miasta, pokrywa ponad 30% zapotrzebowania sieci miejskiej w Stargardzie, sprawiając, iż poza sezonem grzewczym miasto jest zasilane wyłącznie energią ciepłą ze źródeł geotermalnych. W sezonie grzewczym natomiast dodatkową energię ciepłą dostarcza PEC Stargard (Przedsiębiorstwo Energetyki Ciepłej).

Obecnie spółka G-TERM ENERGY realizuje projekt rozbudowy geotermii, w wyniku którego już w 2022 roku produkcja energii ciepłej ze źródeł geotermalnych może pokrywać nawet 2/3 zapotrzebowania sieci miejskiej w Stargardzie na energię ciepłą.



Inwestycje developerskie

Firmy budowlane działające w Stargardzie systematycznie wychodzą naprzeciw zapotrzebowaniu napływających mieszkańców, stale rozwijając ofertę nowych lokali mieszkalnych i usługowych. Poniżej znajduje się przegląd niektórych inwestycji.

Tabela 14. Przegląd wybranych inwestycji developerskich w Stargardzie



Osiedle Centrum

Zespół czterech budynków mieszkalno-handlowo-usługowych, położonych pomiędzy ul. Szczecińską i 11 Listopada w Stargardzie.

ETAP I (IV kwartał 2018): 21 lokali użytkowych i 69 lokali mieszkalnych o powierzchni od 26,49 m² do 74,62m²

ETAP II (II kwartał 2019): 3 lokale usługowe i 89 mieszkań o powierzchniach od 25,54m² do 86,78m²

ETAP III (IV kwartał 2021): 9 lokali usługowych i 37 mieszkań o powierzchniach od 25,54m² do 75,91m²



Osiedle Harmonia Park

Inwestycja zlokalizowana przy ulicy Podleśnej w Stargardzie została rozpoczęta w 2019 r. W siedemnastu budynkach zaprojektowano mieszkania o powierzchni od 30 do 64 m². Zakończenie całości inwestycji planowane jest na 2026 rok, natomiast poszczególne budynki oddawane będą do użytkowania etapowo.

ETAP I (lato 2020): 51 mieszkań i 3 lokale usługowe

ETAP II: 90 mieszkań



Ogrody Łukasiewicza

Ogrody Łukasiewicza

Zamknięte, nowe osiedle mieszkaniowe położone przy ulicy Ignacego Łukasiewicza w Stargardzie. Trwa realizacja Etapu II, w którego skład wchodzi ponad 80 mieszkań.

Osiedla Pyrzyckie

Jednorodzinne segmenty szeregowe o powierzchni od 124,36 do 146,05 m²

Platinum Park

Osiedle mieszkaniowe położone kilka minut od centrum Stargardu, przy ulicy Spokojnej w sąsiedztwie ogródków działkowych oraz Parku Batorego. Obecnie realizowane są budynki z 9 i 12-15 z mieszkaniami

FIRMA BUDOWLANA
ZEDŁSKI

Osiedle Norwida

Zrealizowany przy ulicy Niepodległości zespół budynków mieszkalnych rozpoczął budowę w pierwszym półroczu 2014, a dobiegła końca w czerwcu 2019 roku. Mieszkania wchodzące w jego skład mają od 30 do 80 m².

alsecco
mieszkania i domy

Pierwszej Brygady 1A

Osiedle składać się będzie z dwóch trzy- i czterokondygnacyjnych budynków, a niska zabudowa nadaje inwestycji kameralny charakter. Rozpoczęcie prac budowlanych nastąpiło w maju 2021 roku, a ich zakończenie przewidziane jest na I kwartał 2023 roku. Wybudowanych zostanie łącznie 91 mieszkań o powierzchniach od 26 do 98 m². oraz 5 lokali usługowych. Mieszkańcy każdego z nich będą mogli korzystać z ogródków (na parterze), balkonów lub tarasów.

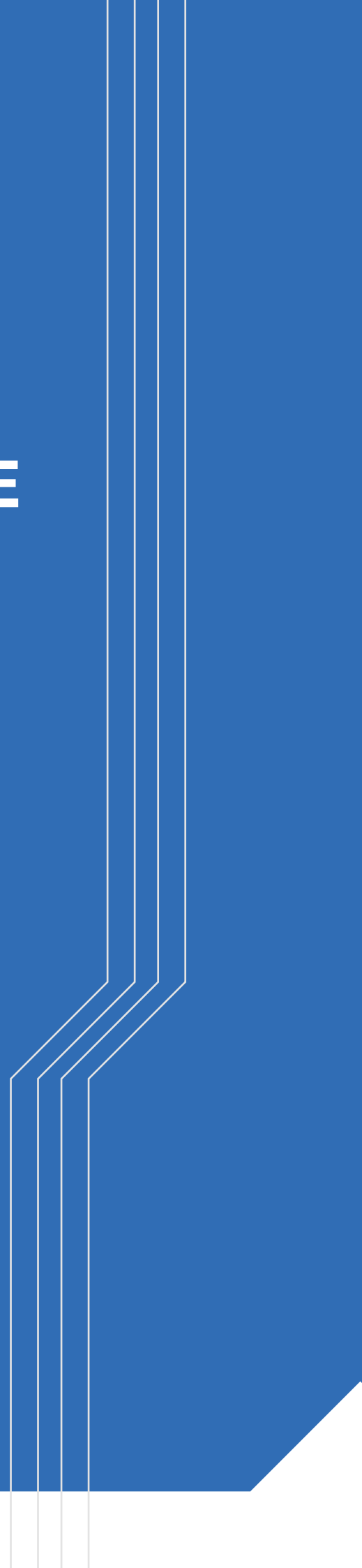
Źródło: Stargard Vita, strony internetowe developerów



Inwestycja TBSU przy ul. Jana Śniadeckiego

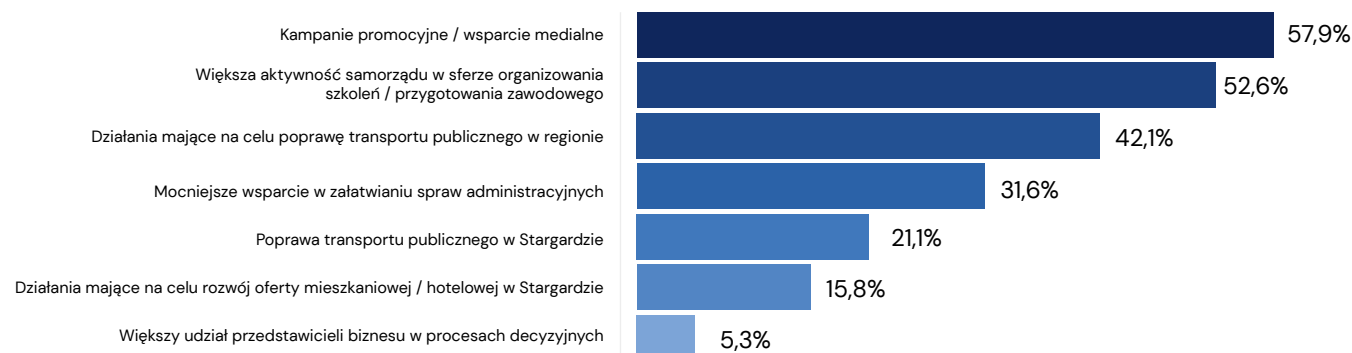


PODSUMOWANIE



Ankietowani na potrzeby niniejszego raportu przedsiębiorcy mieli również możliwość wypowiedzenia się co do najważniejszych z ich punktu widzenia inicjatyw mogących dodatkowo uatrakcyjnić stargardzki rynek pracy.

Wykres 30. Działania, które powinien podjąć Urząd Miasta w celu uatrakcyjnienia warunków zatrudnienia



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonej ankiety

Jak pokazują przedstawione na Wykresie 30. wyniki, dla przedsiębiorców istotne jest przede wszystkim wsparcie medialne (57,9%) oraz takowe związane ze szkoleniami i przygotowaniem do zawodu (52,6%). Obie sfery wskazują na wyraźną chęć wyjścia do nowych grup, uświadamiając je w kwestii różnorodności ofert. Poniekąd związana z tym jest również chęć do rozwoju transportu publicznego na poziomie lokalnym (42,1%), która pokazuje, że w kontekście dostępnego rynku pracy i talentów należy myśleć możliwie szeroko. Pozostałe sfery uzyskały mniej wskazań. Niemniej jednak wsparcie administracyjne (31,6%) czy poprawa oferty mieszkaniowo-hotelowej (15,8%) powinni pozostać na uwadze wszystkich zainteresowanych stron.

Inicjatywami, które można podjąć zarówno w sferze sektora jak i prywatnego są:

- **Hotele pracownicze** – udostępnienie pracownikom opcji do spędzenia części tygodnia w pobliżu miejsca pracy poszerzyłoby znacząco strefę przyciągania danego pracodawcy (albo Stargardu jako miasta) o kolejne miejscowości w regionie, niwelując dla nich potencjalne problemy związane z dojazdami.
- **Pakiety relokacyjne** – popularne przy rekrutacjach międzynarodowych, mogłyby się sprawdzić również w rekrutacji krajowej. Ze względu na koszty związane z przeprowadzkami Polska jest krajem o względnie małej mobilności wewnętrznej. Wsparcie pracodawcy w znalezieniu mieszkania (albo nawet zapewnienie go na pierwsze dwa-trzy miesiące), pomoc przy załatwianiu formalności czy też organizowanie przewozu bagaży poszerzyłoby potencjalną grupę docelową o osoby z innych części kraju (i nie tylko). Szczególne znaczenie miałoby to zwłaszcza w przypadku pracowników wyższego szczebla.
- **Kursy zsynchronizowane ze Szczecińskim Szybkim Tramwajem** – oddany do użytku (w ramach pierwszego odcinka) w 2015 roku Szczeciński Szybki Tramwaj łączy lewo- i prawobrzeżną część miasta, wykorzystując zalety klasycznego tramwaju i metra. Stworzenie połączenia autobusowego ze Stargardem, będącego swoistym przedłużeniem linii dałoby okazję perspektywę wygodnego

dojazdu wielu mieszkańcom Szczecina i zwiększyło znaczenie Stargardu jako potencjalnego miejsca pracy.

- **Obecność na uczelniach** – jak pokazały wcześniejsze sekcje niniejszego opracowania, współpraca biznesu i samorządu z instytucjami szkolnictwa wyższego jest bardzo ważna na dojrzałych i konkurencyjnych rynkach pracy. Dlatego zarówno samorząd, jak i lokalni pracodawcy powinni rozważyć mocniejszą obecność na uczelniach – nie tylko w regionie, ale również w innych częściach Polski północnej i zachodniej – poprzez targi, oferty staży i praktyk czy udział ekspertów w prowadzeniu zajęć.

Powyższe działania mogłyby dodatkowo wzmocnić saldo migracji w powiecie, które – wedle danych Głównego Urzędu Statystycznego – w ostatnich latach nabiera rozpędu przybierając wartości dodatnie.

Jak już pokazały przeprowadzone analizy i ankieta – obecni na terenie stargardzkich Parków Przemysłowych pracodawcy wysoko cenią sobie obecność w tym miejscu. Kwestie jakości współpracy z innymi jednostkami zostały ocenione pozytywnie, a prowadzone w obszarze rekrutacji działania pozytywnie wpisują się we współczesne standardy, które dbają o harmonię między pracą a życiem prywatnym oraz elastyczność, która stała się niezwykle cennym zasobem w sytuacji pandemicznej. Dzięki temu – oraz atutom Stargardu i okolic – zdecydowana większość podmiotów realizuje swoje założenia rekrutacyjne.

Zawarte w niniejszym raporcie materiały pokazują, że stargardzki rynek pracy – jak i samo miasto – zaczyna w pełni realizować swój potencjał, odpowiadając na potrzeby mieszkańców i przedsiębiorców. Koordynacja działań w sferze wsparcia inwestorów, infrastruktury komunikacyjnej i energetycznej, edukacji, oferty mieszkaniowej i rozrywkowej prowadzi do synergii wynoszącej miasto i powiat – a wraz z nimi – lokalny rynek pracy na nowy poziom, gotów sprostać wyzwaniom wzrostu konkurencyjności oraz przeorientowaniu globalnej gospodarki ku zielonym rozwiązaniom. Zachowanie obecnego tempa i synchronizacji działań rozwojowych pozwoli Stargardowi stać się niezmiernie ciekawą lokalizacją biznesową nie tylko w skali regionu, ale również kraju.



Raport przygotowany dla Miasta Stargard
przez ManpowerGroup

Urząd Miejski w Stargardzie

ul. Hetmana Stefana Czarnieckiego 17

73-110 Stargard
(+48) 91 578 48 81
urząd@um.stargard.pl

www.stargard.eu