



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY  
W LUBLINIE



Monitoring ofert pracy  
w województwie lubelskim  
*Kompendium*





## **WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY**

ul. Okopowa 5, 20-022 Lublin

Sekretariat tel. 81 463 53 00, fax 81 463 53 05

e-mail: sekretariat@wup.lublin.pl

www.wup.lublin.pl

Projekt „Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy” jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego i budżet państwa.

Poddziałanie 6.1.2 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Publikacja jest dostępna bezpłatnie.

<b>PUBLIC PROFITS</b>	<b>Opracowanie:</b>	<b>Public Profits Sp. z o.o.</b>
	<b>Autorzy:</b>	<b>Michał Morchat Natalia Słowikowska</b>
	<b>Redakcja naukowa:</b>	<b>Prof. dr hab. Rafał Drozdowski</b>

## SPIS TREŚCI

1	WPROWADZENIE .....	4
1.1	CEL GŁÓWNY BADANIA SFORMUŁOWANY PRZEZ ZAMAWIAJĄCEGO.....	4
1.2	CELE SZCZEGÓŁOWE. ....	4
2	WYNIKI PROWADZONYCH ANALIZ .....	4
2.1	GŁÓWNE WNIOSKI Z BADAŃ .....	4
2.2	MAPA POSZUKIWANYCH ZAWODÓW.....	8
2.3	PROGNOZA LICZBY OFERT PRACY DO ROKU 2014.....	12
2.3.1	SPOSOBY ANALIZY .....	12
2.3.2	OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ .....	12
2.3.3	PRACOWNICY BIUROWI.....	13
2.3.4	PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH.....	13
2.3.5	PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY.....	14
2.3.6	PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY.....	14
2.3.7	ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY .....	15
2.3.8	SPECJALIŚCI.....	15
2.3.9	TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL.....	16
3	REKOMENDACJE PŁYNAĆE Z BADAŃ .....	17

## 1 Wprowadzenie

### 1.1 Cel główny badania sformułowany przez Zamawiającego.

Głównym celem badania była identyfikacja zapotrzebowania na pracę na terenie województwa lubelskiego, formułowanego w publicznie dostępnych ofertach pracy oraz uchwycenie jego trendów na regionalnym rynku.

### 1.2 Cele szczegółowe.

Cele szczegółowe badania, określone w Specyfikacji Istotnych Warunków Zamówienia (Szczegółowy Opis Przedmiotu Zamówienia) to:

1. Określenie rodzajów i kierunków zmian w strukturze poszukiwanych przez pracodawców zawodów i kwalifikacji wynikających z dostępnych ofert.
2. Charakterystyka kryteriów dostępu do stanowisk z uwzględnieniem szerszego spektrum ofert pracy niż zgłaszane do powiatowych urzędów pracy.
3. Identyfikacja formułowanych wymagań pracodawców dotyczących wykształcenia, wiedzy, kompetencji, formy umowy oraz pozostałych wymagań i oczekiwań.
4. Identyfikacja intensywności i zróżnicowania ofert w zależności od rodzaju potencjalnej pracy, branży pracodawcy, źródła pochodzenia oferty.
5. Uzyskanie użytecznych analiz, wniosków i rekomendacji służących jako podstawa do doskonalenia systemu doradztwa zawodowego, aktywnych polityk rynku pracy w regionie, w tym informacji zawodowej i usług poradnictwa zawodowego oraz szkoleń.
6. Uzyskanie użytecznych analiz służących do przewidywania zmian zapotrzebowania na pracę w regionie.

## 2 Wyniki prowadzonych analiz

### 2.1 Główne wnioski z badań

Głównym celem badania była identyfikacja zapotrzebowania na pracę na terenie województwa lubelskiego, formułowanego w publicznie dostępnych ofertach pracy oraz uchwycenie jego trendów na regionalnym rynku. Oznacza to więc, że przede wszystkim badano strukturę poszukiwanych zawodów występującą w ogłoszeniach o pracę pochodzących z różnych źródeł (m.in. oferty pracy zamieszczane w Internecie, oferty w posiadaniu powiatowych urzędów pracy i agencji zatrudnienia oraz Biur Karier, ogłoszenia zamieszczane w Biuletynach Informacji Publicznej oraz w prasie). Przeanalizowano więc większość dostępnych źródeł informacji, a zebrany materiał prezentuje rzeczywiste zapotrzebowanie na pracowników deklarowanych w ofertach pracy.

W ramach procesu badawczego wyodrębniono 38 220 ogłoszeń o pracę. Choć rzeczywista liczba zebranych ofert była większa, to w procesie eliminacji dubli liczba rekordów została zmniejszona. Proces ten polegał na usuwaniu powtarzających się

ogłoszeń zamieszczanych w różnych źródłach - liczba 38 220 ogłoszeń obrazuje więc liczbę rekordów unikalnych. Najwięcej ofert zebrano w kwartale drugim roku 2013, najmniej natomiast w kwartale pierwszym roku 2012. Pozwala to stwierdzić, że istnieją pewne prawidłowości określające aktywność pracodawców w ramach poszukiwania pracowników. W okresie zimowym, ze względu na ustanie prac w budownictwie oraz mniejszą ilość prac sezonowych, liczba ofert jest mniejsza.

W całym badanym okresie jedynie 20% ogółu ofert pracy było całkowicie unikalnych, co oznacza, że pojawiło się wyłącznie raz w jednym źródle informacji o poszukiwanych pracownikach. Świadczy to o powszechnym „dublowaniu” się ogłoszeń. Tezę tę potwierdza również fakt, że 68% ogółu ofert pojawiło się kilkakrotnie w wielu źródłach. Pracodawcy zamieszczają oferty w wielu źródłach, przykładowo zgłaszając ją do urzędu pracy i jednocześnie zamieszczając ogłoszenie w Internecie. Przy poszukiwaniu ofert pracy istnieje więc bardzo duża szansa na napotkanie tego samego ogłoszenia w wielu źródłach.

Wśród ogłoszeniodawców wystawiających największą liczbę ogłoszeń o wolnych miejscach pracy znajdują się przede wszystkim agencje pośrednictwa pracy. To właśnie te podmioty znajdują się wśród najaktywniejszych jednostek w całym okresie poddanym analizie. Jest to zasada, która obowiązuje we wszystkich kwartałach i wynika ze sposobu działania agencji, nastawionych na uzyskanie jak największej liczby pracowników poprzez „masowe” zamieszczanie ogłoszeń. Zaznaczyć jednakże należy, że posiadane przez agencje pracy oferty rozdzielone są na wiele podmiotów, co oznacza, że część podmiotów posiada bardzo małe zbiory ogłoszeń o pracy. Do Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia na terenie województwa lubelskiego wpisanych jest około 120 podmiotów, jednakże część agencji jest nieaktywna i nie prowadzi działalności. Dodatkowo na terenie województwa dostrzegalna jest aktywność dużych agencji o zasięgu ogólnopolskim, które stanowią większość wśród kluczowych agencji w regionie. Znaczna część podmiotów charakteryzuje się więc małymi zbiorami ogłoszeń o pracę. Największa liczba ofert znajdowała się w internetowych źródłach określających wolne miejsca pracy. Sytuacja taka miała miejsce od początku roku 2012. Zalety internetowych ogłoszeń o pracę powodują znaczącą dominację ilościową w odniesieniu do innych mediów. To więc Internet jest najlepszym medium dla potencjalnego pracownika, który chciałby dotrzeć do jak największej liczby ofert pracy. Zaznaczyć jednakże należy istotną rolę bazy prowadzonej przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, skupiającą oferty ze wszystkich urzędów pracy z terenu województwa. Prócz relatywnie dużej (choć nie największej) liczby ofert, baza ta oferuje znacznie większy zasób informacji o potencjalnym miejscu pracy niż źródła komercyjne. Inna jest też struktura oferowanych zawodów.

W całym okresie zbierania ofert w ramach 38 220 analizowanych ofert pracy odnotowano 47 917 wolnych stanowisk pracy (niektóre z ogłoszeń dotyczyły więcej niż jednego wolnego stanowiska pracy). Oznacza to więc, że przez okres sześciu analizowanych kwartałów liczba poszukiwanych pracowników zbliżała się do 50 tysięcy, choć ze względu na częste niewskazywanie liczby wakatów w ogłoszeniach w źródłach komercyjnych założyć można, że liczba ta jest większa.

W publicznych źródłach informacji o wolnych miejscach pracy rozumianych jako informacje PUP oraz ogłoszenia umieszczane w BIP znajdowało się niespełna 17% ogółu ofert zebranych w ramach całego roku 2012 oraz pierwszego półrocza roku 2013. Porównując dane między kwartałami można stwierdzić rosnącą aktywność

urzędów pracy, które są w posiadaniu coraz większego odsetka ogółu ofert. Jednakże nadal należy dążyć do poprawy zarówno jakości, jaki i ilości ofert poprzez zwiększenie zakresu pozyskiwania ofert, w tym zwłaszcza ogłoszeń pochodzących „z górnej półki”, wymagających wysokich kwalifikacji i kompetencji.

Rozkład badanych ofert analizowany był z podziałem wyodrębnionym ze względu na zawody zawarte w Klasyfikacji Zawodów i Specjalności. Dane na najbardziej ogólnym poziomie agregacji wskazują, iż 36% ofert dotyczyło specjalistów. W dalszej kolejności wskazywane były takie grupy jak: technicy i inny średni personel, a także pracownicy usług i sprzedawcy. We wszystkich analizowanych okresach dane te są mocno zbliżone. Oznacza to, że przeszło co trzecia oferta dotyczy specjalistów, którzy zgodnie z klasyfikacją KZiS określani są jako grupa, która obejmuje zawody wymagające posiadania wysokiego poziomu wiedzy zawodowej, umiejętności oraz doświadczenia w zakresie nauk technicznych, przyrodniczych, społecznych, humanistycznych i pokrewnych. Natomiast grupa „technicy i inny średni personel”, a więc druga pod względem liczby ogłoszeń obejmuje zawody wymagające wiedzy, umiejętności i doświadczenia niezbędnych do wykonywania głównie prac technicznych i podobnych, związanych z badaniem i stosowaniem naukowych oraz artystycznych koncepcji i metod działania. Z kolei grupa „pracownicy usług i sprzedawcy” obejmuje zawody wymagające wiedzy, umiejętności i doświadczenia, które są niezbędne do świadczenia usług ochrony, usług osobistych związanych m.in. z podróżą, prowadzeniem gospodarstwa, dostarczaniem żywności, opieką osobistą oraz do sprzedawania i demonstrowania towarów w sklepach hurtowych czy detalicznych.

W całym okresie poddanym analizie najczęściej poszukiwani byli pracownicy w następujących zawodach: przedstawiciel handlowy, specjalista do spraw sprzedaży, programista aplikacji, doradca klienta, kierownik działu sprzedaży, sprzedawca, inżynier sprzedaży, specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych, właściciel małego sklepu, doradca finansowy, dyrektor generalny, przedstawiciel medyczny, księgowy, kierowca ciągnika siodłowego, specjalista do spraw marketingu i handlu. Porównując dane z poszczególnych kwartałów można stwierdzić, że zainteresowanie pracodawców pracownikami o najczęściej poszukiwanych zawodach i specjalnościach jest stałe – popyt na nie cechuje się bardzo niską zmiennością.

W ogłoszeniach, które posiadały jednoznacznie określone miejsce wykonywania pracy (pominięto ogłoszenia wskazujące na cały obszar województwa) najczęściej wskazywano na Lublin. Sytuacja taka miała miejsce zarówno w ujęciu kumulatywnym, jak i w poszczególnych badanych kwartałach. To więc Lublin, jako największa jednostka miejska regionu i centrum metropolitalne skupia największą liczbę ofert. Jest to szczególnie istotne w branży związanej z IT - w przypadku tego sektora ogromna większość ogłoszeń dotyczy właśnie miasta Lublina.

Kwota przeznaczona jako wynagrodzenie dla potencjalnego pracownika została jednoznacznie wskazana w jedynie 17% ogółu ofert. W ogłoszeniach najczęściej wskazywaną kwotą określającą poziom wynagrodzenia była ustalono ustawowo pensja minimalna wynosząca 1 500 złotych w roku 2012 oraz 1600 złotych w roku 2013 (zmiana nastąpiła wskutek uregulowań prawnych, a nie zwiększenia

oferowanych wynagrodzeń przez ogłoszeniodawców<sup>1</sup>). Natomiast średnia wartość wynagrodzenia wynosiła 1 898 złotych.

W zgromadzonych ofertach znalazły się nieliczne oferty pracy w obszarze funkcjonowania „zielonej gospodarki”. Uznać więc można, że ten sektor gospodarki jest jeszcze na etapie rozwoju.

W ramach badania analizie poddano także zawody w ramach tzw. „białego sektora”. Biały sektor to stanowiska i/lub czynności podejmowane w lecznictwie, ochronie zdrowia, farmaceutyce, w jednostkach medyczno-opiekuńczych i na stanowiskach paramedycznych oraz w przemysłach produktów (wyrobów i usług) medycznych. Na tej podstawie stworzona została lista składająca się z zawodów, których kwalifikacje są dedykowane „białemu sektorowi” (tylko i wyłącznie). W ramach ofert najczęściej wskazywano na następujące zawody: farmaceuta – farmacja apteczna, pielęgniarka, opiekun osoby starszej, specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy.

Badając oferty w ujęciu kumulatywnym branży kluczowej dla działalności pracodawcy zgodnej z kodem klasyfikacji PKD 2007 nie udało się jednoznacznie ustalić w przypadku 17,2% ogłoszeń. Najczęściej wskazywaną branżą była finansowa działalność usługowa, z wyłączeniem ubezpieczeń i funduszy emerytalnych. Oznacza to więc, że podmioty umieszczające największą liczbę ofert zajmują się działalnością związaną z pozyskiwaniem i redystrybucją środków finansowych innych niż fundusze ubezpieczeniowe, emerytalne, rentowe lub obowiązkowe ubezpieczenia społeczne.

Analizując wymagania pracodawców, stwierdzić można, że najczęściej oczekiwanym przez pracodawców poziomem wykształcenia było wyższe lub 4-5 rok studiów. Natomiast od potencjalnych pracowników w ramach kwalifikacji (oprócz wykształcenia i doświadczenia) pracodawcy najczęściej wymagają prawa jazdy kat. B, umiejętności obsługi komputera oraz znajomości jednego języka obcego. Wśród wymagań pracodawców określających kompetencje potencjalnych pracowników najczęściej wskazywano na zaangażowanie i motywację, a także na komunikatywność, umiejętności interpersonalne, otwartość. Analizując kompetencje kluczowe wymagane od potencjalnych pracowników, najczęściej wskazywano na kompetencje informatyczne.

---

<sup>1</sup> Zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów z 14.9.2012 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2013 r. (Dz.U. z 2012 r. poz. 1026), od 1 stycznia 2013 r. zmianie uległa wysokość wynagrodzenia minimalnego. Wysokość tę ustalono na 1600 zł brutto.

## 2.2 Mapa poszukiwanych zawodów

Poniżej przedstawiona została struktura poszukiwanych zawodów – schematy mają postać „mapy poszukiwanych zawodów”. Struktura poszukiwanych zawodów przedstawiono została w podziale zgodnym z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności. Zaznaczyć należy, iż są to najpopularniejsze zawody. Ze względu na różnorodność analizowanych ogłoszeń, wskazanie wszystkich zawodów i specjalności nie jest możliwe.

Najczęściej poszukiwani byli pracownicy w następujących zawodach: przedstawiciel handlowy, specjalista do spraw sprzedaży, programista aplikacji, doradca klienta, kierownik działu sprzedaży, sprzedawca, inżynier sprzedaży, specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych, właściciel małego sklepu, doradca finansowy.

Na liście poszukiwanych zawodów część specjalizacji zawiera kody używane, prócz Klasyfikacji Zawodów i Specjalności, także w Klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (KZSZ). Są one oznaczone symbolem „S” występującym po nazwie zawodu. Natomiast poniżej zamieszczono zestawienie zawierające najczęściej pojawiające się w analizowanych ofertach zawody z Klasyfikacji Zawodów Szkolnictwa Zawodowego (KZSZ):

- Sprzedawca - 916 wskazań,
- Kucharz - 265 wskazań,
- Technik prac biurowych - 183 wskazania,
- Kelner - 173 wskazania,
- Elektryk - 162 wskazania,
- Mechanik pojazdów samochodowych - 153 wskazania,
- Ślusarz - 132 wskazania,
- Fryzjer - 131 wskazań,
- Elektromechanik - 117 wskazań,
- Murarz - 79 wskazań,
- Stolarz - 76 wskazań,
- Piekarz - 74 wskazania,
- Opiekun osoby starszej - 72 wskazania.



1 - PRZEDSTAWICIELE  
WŁADZ PUBLICZNYCH,  
WYŻSI URZĘDNIICY I  
KIEROWNICY -  
4372 wskazania

- Kierownik działu sprzedaży - 1224 wskazania
- Dyrektor generalny - 498 wskazań
- Kierownik budowy - 386 wskazań
- Dyrektor sprzedaży - 368 wskazań
- Kierownik działu produkcji - 209 wskazań
- Kierownik do spraw rozwoju produktu - 172 wskazania
- Dyrektor handlowy - 125 wskazań
- Główny technolog - 99 wskazań
- Dyrektor operacyjny - 76 wskazań

2 - SPECJALIŚCI -  
13 695 wskazań

- Specjalista do spraw sprzedaży - 1951 wskazań
- Programista aplikacji - 1896 wskazań
- Inżynier sprzedaży - 749 wskazań
- Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych - 623 wskazania
- Doradca finansowy - 553 wskazania
- Przedstawiciel medyczny - 484 wskazania
- Specjalista do spraw marketingu i handlu - 392 wskazania
- Specjalista do spraw kluczowych klientów (key account manager) - 374 wskazania
- Menedżer produktu - 344 wskazania
- Opiekun klienta - 243 wskazania
- Specjalista do spraw finansów - 216 wskazań
- Specjalista kontroli jakości - 202 wskazania
- Wykładowca na kursach (edukator, trener) - 201 wskazań
- Pośrednik w obrocie nieruchomościami - 185 wskazań
- Inżynier organizacji i planowania produkcji - 141 wskazań
- Specjalista do spraw kadr - 138 wskazań
- Specjalista do spraw ubezpieczeń majątkowych i osobowych - 133 wskazania
- Inżynier automatyki i robotyki - 130 wskazań
- Pozostali inżynierowie do spraw przemysłu i produkcji - 124 wskazania
- Farmaceuta – farmacja apteczna - 123 wskazania
- Tester oprogramowania komputerowego - 120 wskazań
- Specjalista do spraw szkoleń - 118 wskazań
- Specjalista do spraw rekrutacji pracowników - 117 wskazań
- Konsultant do spraw systemów teleinformatycznych - 105 wskazań
- Specjalista bankowości - 101 wskazań
- Administrator sieci informatycznej - 100 wskazań
- Inżynier mechanik – technologia mechaniczna - 97 wskazań
- Pielęgniarka - 96 wskazań
- Doradca inwestycyjny - 93 wskazania
- Specjalista do spraw organizacji i rozwoju przemysłu - 88 wskazań
- Inżynier utrzymania ruchu - 88 wskazań
- Koordynator projektów unijnych - 83 wskazania
- Projektant / architekt systemów teleinformatycznych - 81 wskazań
- Lektor języka angielskiego - 79 wskazań
- Specjalista analizy i rozwoju rynku - 77 wskazań

**3 - TECHNICY I INNY  
ŚREDNI PERSONEL -  
7091 wskazań**

- Przedstawiciel handlowy - 4043 wskazania
- Księgowy - 421 wskazań
- Spedytor - 185 wskazań
- Agent ubezpieczeniowy - 159 wskazań
- Pozostali pracownicy administracyjni i sekretarze biura zarządu - 139 wskazań
- Pracownik (doradca) do spraw kredytów - 134 wskazania
- Agent do spraw zakupów - 91 wskazań
- Asystent dyrektora - 81 wskazań
- Ekspozytor towarów (merchandiser) - 73 wskazania
- Opiekun osoby starszej S - 72 wskazania
- Kierownik biura - 68 wskazań
- Taksator ryzyka działalności firm - 63 wskazania

**4 - PRACOWNICY  
BIUROWI - 1329 wskazań**

- Magazynier - 233 wskazania
- Technik prac biurowych S - 183 wskazania
- Pracownik centrum obsługi telefonicznej (pracownik call center) - 132 wskazania
- Windykator - 122 wskazania
- Sekretarka - 94 wskazania
- Recepcjonista - 68 wskazań
- Pozostali pracownicy obsługi biurowej - 67 wskazań
- Ankieter - 49 wskazań
- Kurier - 48 wskazań
- Pracownik do spraw ubezpieczeń - 46 wskazań

**5 - PRACOWNICY USŁUG  
I SPRZEDAWCY -  
5820 wskazań**

- Doradca klienta - 1576 wskazań
- Sprzedawca S - 916 wskazań
- Właściciel małego sklepu - 584 wskazania
- Telemarketer - 368 wskazań
- Konsultant / agent sprzedaży bezpośredniej - 315 wskazań
- Kasjer handlowy - 297 wskazań
- Kucharz S - 265 wskazań
- Hostessa - 178 wskazań
- Kelner S - 173 wskazania
- Fryzjer S - 131 wskazań
- Robotnik gospodarczy - 104 wskazania
- Kierownik stoiska w markecie - 101 wskazań
- Kosmetyczka - 94 wskazania
- Pracownik ochrony fizycznej bez licencji - 79 wskazań
- Barman - 78 wskazań
- Pracownik ochrony fizycznej I stopnia - 68 wskazań
- Organizator obsługi sprzedaży internetowej - 41 wskazań

**6 - ROLNICY, OGRODNICY,  
LEŚNICY I RYBACY -  
49 wskazań**

- Ogrodnik terenów zieleni - 20 wskazań
- Ogrodnik S - 8 wskazań
- Robotnik leśny - 5 wskazań
- Zbieracz owoców, ziół i innych roślin - 4 wskazania

**7 - ROBOTNICY  
PRZEMYSŁOWI I  
RZEMIEŚLNICY -  
3053 wskazania**

- Elektryk S - 162 wskazania
- Tokarz / frezer obrabiarek sterowanych numerycznie - 154 wskazania
- Mechanik pojazdów samochodowych S - 153 wskazania
- Ślusarz S - 132 wskazania
- Elektromechanik S - 117 wskazań
- Elektromonter instalacji elektrycznych - 89 wskazań
- Spawacz ręczny gazowy - 80 wskazań
- Murarz S - 79 wskazań
- Stolarz S - 76 wskazań
- Piekarz S - 74 wskazania
- Szwaczka - 66 wskazań

**8 - OPERATORZY I  
MONTERZY MASZYN I  
URZĄDZEŃ -  
1542 wskazania**

- Kierowca ciągnika siodłowego - 413 wskazań
- Kierowca samochodu ciężarowego - 327 wskazań
- Kierowca operator wózków jezdniowych - 90 wskazań
- Kierowca samochodu dostawczego - 72 wskazania
- Operator koparko – ładowarki - 65 wskazań
- Kierowca samochodu osobowego - 63 wskazania
- Operator koparki - 54 wskazania
- Kierowca autobusu - 43 wskazania

**9 - PRACOWNICY  
PRZY PRACACH  
PROSTYCH -  
1262 wskazania**

- Pracownik prac dorywczych - 199 wskazań
- Pozostali pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani - 154 wskazania
- Sprzątaczką biurowa - 148 wskazań
- Robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym - 133 wskazania
- Robotnik budowlany - 119 wskazań
- Pomoc kuchenna - 83 wskazania
- Pracownik rozkładający towar na półkach - 54 wskazania
- Pakowacz - 37 wskazań

Powyższa mapa przedstawia najpopularniejsze zawody i specjalności, a więc dane na najniższym poziomie agregacji klasyfikacji KZiS. Natomiast analizując dane na pierwszym, głównym poziomie agregacji zawodów i specjalności stwierdzić można, iż 36% ofert dotyczyło specjalistów. W dalszej kolejności wskazywane były takie grupy jak: technicy i inny średni personel, a także pracownicy usług i sprzedawcy. Zauważyć więc można, że najczęściej poszukiwane są osoby charakteryzujące się przede wszystkim ściśle określonymi kwalifikacjami (zarówno specjaliści, jak i technicy i średni personel), a także pracownicy zajmujący się usługami i sprzedażą. We wszystkich analizowanych kwartałach tendencje te są zgodne.

## 2.3 Prognoza liczby ofert pracy do roku 2014

### 2.3.1 Sposoby analizy

W podrozdziale tym przeprowadzono prognozę zapotrzebowania na pracę w regionie dokonując projekcji liczby ofert pracy na najbliższe cztery kwartały. W celu wyznaczenia prognozowanych wartości danych posłużono się metodą analityczną wyznaczenia trendu.

Zaznaczyć należy, że do wyników nie należy podchodzić w sposób liczbowy – niemożliwe jest, ze względu na skomplikowany charakter zmiennych wpływających na liczbę ofert pracy, określenie dokładnej liczby ofert pracy. Dlatego też w ramach prognozy posłużono się następującymi symbolami określającymi prognozowane zmiany ilościowe badanych zjawisk:

(---) – bardzo duży spadek liczby ofert pracy

(--) – duży spadek liczby ofert pracy

(-) - niewielki spadek liczby ofert pracy

0 – brak zmian

(+) - niewielki wzrost liczby ofert pracy

(++) - duży wzrost ofert pracy

(+++) - bardzo duży wzrost liczby ofert pracy

Odsetek ofert w II kw. 2013 oraz odsetek ofert w II kw. 2014 to wartości przedstawione w tabelach dla każdej z grup zawodów. Prezentują one, jaki odsetek ogółu ofert pracy stanowią lub stanowiąc będą ogłoszenia dotyczące danej grupy zawodów.

W ramach grup zawodów podano prawdopodobną strukturę zawodów i wymagań. Zaznaczyć należy, że dane te opracowano w oparciu o dane aktualne i założono ich niezmiennosć w czasie aż do horyzontu prognozy. Jest to rozwiązanie konieczne wynikające z faktu posiadanych danych

### 2.3.2 Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń

Liczba ofert pracy w ramach analizowanej grupy ulegała sezonowym wahaniom. Największa liczba zanotowana była w drugim kwartale roku 2013, najniższa w pierwszym kwartale roku 2012. W kwartale drugim, zarówno w roku 2012 jak i 2013, widoczny więc był znaczny wzrost ofert.

Zmienna	Wynik
Odsetek ofert w II kw. 2013	4%
Odsetek ofert w II kw. 2014	5%
Liczba ofert w II kw. 2013	428
Przyb. liczba ofert w II kw. 2014	~425
Zmiana liczby ofert	0

Oferty w ramach grupy stanowiły 4% ogółu zebranych ofert. W okresie końcowym prognozy (horyzont czasowy) wartość ta wynosić będzie 5%. Sama liczba ofert nie ulegnie natomiast istotnym zmianom. Oznacza to więc, że prognozowany jest spadek ogólnej liczby ofert pracy, choć będzie on niewielki. Największy popyt może mieć miejsce w ramach następujących zawodów: kierowca ciągnika siodłowego, kierowca samochodu ciężarowego, kierowca operator wózków jezdniowych, kierowca samochodu dostawczego, operator koparko – ładowarki, kierowca samochodu osobowego. Najczęściej wskazywane wymagania pracodawcy wobec pracownika dotyczące wykształcenia to wykształcenie zawodowe lub średnie. Wymagane kwalifikacje to przede wszystkim: certyfikaty, uprawnienia. Najczęściej wskazywane wymagane kompetencje to posiadanie specjalistycznej wiedzy, umiejętności.

### 2.3.3 Pracownicy biurowi

Liczba ofert pracy w ramach analizowanej grupy ulegała sezonowym wahaniom, przy czym w badanym okresie największa była w drugim kwartale roku 2013, najniższa natomiast w pierwszym kwartale roku 2012. Zaznaczyć

Zmienna	Wynik
Odsetek ofert w II kw. 2013	3%
Odsetek ofert w II kw. 2014	4%
Liczba ofert w II kw. 2013	318
Przyb. liczba ofert w II kw. 2014	~315
Zmiana liczby ofert	0

należy, że zarówno w kwartale drugim roku 2012, jak i 2013 liczba ofert była porównywalna. W okresie od trzeciego kwartału roku 2012 do pierwszego kwartału 2013 r. liczba ogłoszeń również była zbliżona, choć utrzymywała się na znacznie niższym poziomie. Oferty w ramach grupy stanowiły 3% ogółu zebranych ofert. Natomiast w okresie horyzontu prognozy wartość ta wzrośnie i wynosić będzie 4%. Sama liczba ofert nie ulegnie natomiast istotnym zmianom, co przedstawione zostało w tabeli. Największy popyt na pracowników może mieć miejsce w ramach następujących zawodów: magazynier, technik prac biurowych, pracownik centrum obsługi telefonicznej (pracownik call center), windykator, sekretarka, recepcjonista. Założyć więc można, że wobec pracownika najczęściej wymagane będzie wykształcenie średnie i wyższe lub 4-5 rok studiów. Potencjalne wymagane kwalifikacje to przede wszystkim: obsługa komputera, prawo jazdy kat. B, znajomość oprogramowania. Natomiast najczęściej wskazywane wymagane kompetencje, których konieczność posiadania pojawi się także za rok, to przede wszystkim komunikatywność, umiejętności interpersonalne, otwartość.

### 2.3.4 Pracownicy przy pracach prostych

Liczba ofert pracy w ramach analizowanej grupy ulegała sezonowym wahaniom. Największa liczba zanotowana była w drugim kwartale roku 2013, najniższa w pierwszym kwartale roku 2012. Oferty w ramach grupy stanowiły 3% ogółu zebranych ofert. W okresie

Zmienna	Wynik
Odsetek ofert w II kw. 2013	3%
Odsetek ofert w II kw. 2014	4%
Liczba ofert w II kw. 2013	421
Przyb. liczba ofert w II kw. 2014	~420
Zmiana liczby ofert	0

kończącym prognozy wartość ta wynosić będzie 4%. Sama liczba ofert nie ulegnie natomiast istotnym zmianom, co przedstawione zostało w tabeli powyżej. Największy popyt może mieć miejsce w ramach następujących zawodów: pracownik prac dorywczych, pozostali pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani, sprzątaczką biurową, robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym, robotnik budowlany. Najczęściej wskazywane wymagania pracodawcy wobec pracownika dotyczące wykształcenia to w ramach analizowanej grupy zawodów wykształcenie zawodowe. Jawi się to jako sytuacja naturalna. Wymagane kwalifikacje to przede wszystkim certyfikaty i uprawnienia. Natomiast najczęściej wskazywane wymagane kompetencje to posiadanie specjalistycznej wiedzy i umiejętności.

### 2.3.5 Pracownicy usług i sprzedawcy

Liczba ofert pracy w ramach analizowanej grupy ulegała sezonowym wahaniom. Największa liczba zanotowana była w drugim kwartale roku 2013, najniższa w pierwszym kwartale roku 2012. Różnica pomiędzy liczbą ofert w skrajnych przedziałach czasowych

Zmienna	Wynik
Odsetek ofert w II kw. 2013	15%
Odsetek ofert w II kw. 2014	17%
Liczba ofert w II kw. 2013	1421
Przyb. liczba ofert w II kw. 2014	~1470
Zmiana liczby ofert	+

jest bardzo istotna. Oferty w ramach grupy stanowiły 15% ogółu zebranych ofert. W okresie końcowym prognozy (horyzont czasowy) wartość ta wynosić będzie 17%. Liczba ofert ulegnie nieznacznemu wzrostowi. Największy popyt może mieć miejsce w ramach następujących zawodów: doradca klienta, sprzedawca, właściciel małego sklepu, telemarketer, konsultant/agent sprzedaży bezpośredniej, kasjer handlowy, kucharz, hostessa, kelner, fryzjer, robotnik gospodarczy, kierownik stoiska w markecie. Najczęściej wskazywane wymagania pracodawcy wobec pracownika dotyczące wykształcenia to wykształcenie średnie lub wyższe lub 4-5 rok studiów. Wymagane kwalifikacje to przede wszystkim: znajomość jednego języka obcego, obsługa komputera, prawo jazdy kat. B. Najczęściej wskazywane wymagane kompetencje to zaangażowanie, motywacja, dyspozycyjność, gotowość do podróży. Struktura poszukiwanych cech u potencjalnych pracowników jest niezwykle istotna w tej grupie zawodów, gdyż stanowiska związane ze sprzedażą należą do najczęściej występujących w całym zbiorze analizowanych ofert pracy.

### 2.3.6 Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy

Liczba ofert pracy w ramach analizowanej grupy ulegała sezonowym wahaniom. Sytuacja taka miała miejsce w przypadku każdej z badanych grup. Największa liczba zanotowana była w drugim kwartale roku 2012, najniższa natomiast w pierwszym kwartale roku 2012.

Zmienna	Wynik
Odsetek ofert w II kw. 2013	11%
Odsetek ofert w II kw. 2014	11%
Liczba ofert w II kw. 2013	831
Przyb. liczba ofert w II kw. 2014	~790
Zmiana liczby ofert	-

Oferty w ramach grupy stanowiły 11% ogółu zebranych ofert. W okresie końcowym prognozy wartość ta nie zmieni się i także wynosić będzie 11%. Jednakże sama liczba ofert ulegnie spadkowi, choć nie będzie to spadek duży. Największy popyt może mieć miejsce w ramach następujących zawodów: kierownik działu sprzedaży, dyrektor generalny, kierownik budowy, dyrektor sprzedaży, kierownik działu produkcji, kierownik do spraw rozwoju produktu, dyrektor handlowy, główny technolog. Najczęściej wskazywane wymagania pracodawcy wobec pracownika dotyczące wykształcenia to wykształcenie wyższe lub 4-5 rok studiów. Wymagane kwalifikacje to przede wszystkim: znajomość jednego języka obcego oraz obsługa komputera. Najczęściej wskazywane wymagane kompetencje to komunikatywność, umiejętności interpersonalne, otwartość, zaangażowanie i motywacja.

### 2.3.7 Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy

Liczba ofert pracy w ramach grupy robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy ulegała sezonowym wahaniom. Największa liczba zanotowana była w drugim kwartale roku 2013, kiedy to odnotowano największą liczbę ofert w ogóle, najniższa natomiast w pierwszym kwartale roku 2012 (w tym kwartale również odnotowano najniższą liczbę ofert w porównaniu do reszty analizowanych okresów). Oferty w ramach grupy stanowiły 8% ogółu zebranych ofert. W okresie końcowym prognozy (horyzont czasowy) wartość ta wynosić będzie 9%. Liczba ofert ulegnie więc wzrostowi, a wzrost ten w porównaniu do innych grup zawodów określić można jako znaczący. Opierając się na obecnej strukturze ofert pracy, największy popyt może mieć miejsce w ramach następujących zawodów: elektryk, tokarz/frezer obrabiarek sterowanych numerycznie, mechanik pojazdów samochodowych, ślusarz, elektromechanik, elektromonter instalacji elektrycznych, spawacz ręczny gazowy, murarz, stolarz. Najczęściej wskazywane wymagania pracodawcy wobec pracownika dotyczące wykształcenia to wykształcenie zawodowe. Wymagane kwalifikacje to przede wszystkim: prawo jazdy kat. B, a także certyfikaty i uprawnienia. Natomiast najczęściej wskazywane wymagane kompetencje to posiadanie specjalistycznej wiedzy i umiejętności. Można więc uznać, że w kolejnych kwartałach rosnąć będzie zapotrzebowanie na wykwalifikowaną siłę roboczą w ramach rzemiosła i przemysłu.

Zmienna	Wynik
Odsetek ofert w II kw. 2013	8%
Odsetek ofert w II kw. 2014	9%
Liczba ofert w II kw. 2013	788
Przyb. liczba ofert w II kw. 2014	~860
Zmiana liczby ofert	++

### 2.3.8 Specjaliści

Specjaliści są najczęściej wskazywaną w ogłoszeniach grupą zawodów. Liczba ofert pracy w ramach analizowanej grupy ulegała sezonowym wahaniom. Największa liczba zanotowana była w drugim kwartale roku 2012, najniższa w pierwszym kwartale roku 2013. Oferty w ramach grupy stanowiły 36% ogółu zebranych ofert. W okresie końcowym prognozy (horyzont czasowy) wartość ta wynosić będzie 3%. Liczba ofert ulegnie więc istotnemu spadkowi. Zaznaczyć jednakże należy, iż pomimo znacznego zmniejszenia liczby ofert w roku 2014, liczba ogłoszeń skierowanych do specjalistów nadal będzie największa. Największy popyt może mieć miejsce w ramach następujących zawodów: specjalista do spraw sprzedaży, programista aplikacji, inżynier sprzedaży, specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych, doradca finansowy, przedstawiciel medyczny, specjalista do spraw marketingu i handlu, specjalista do spraw kluczowych klientów (key account manager), menedżer produktu, opiekun klienta, specjalista do spraw finansów, specjalista kontroli jakości, wykładowca na kursach (edukator, trener), pośrednik w obrocie nieruchomościami, inżynier organizacji i planowania produkcji, specjalista do spraw kadr, specjalista do spraw ubezpieczeń majątkowych i osobowych, inżynier automatyki i robotyki, pozostali inżynierowie do spraw przemysłu i produkcji, farmaceuta – farmacja apteczna, tester oprogramowania komputerowego, specjalista do spraw szkoleń, specjalista do spraw rekrutacji pracowników, konsultant do spraw systemów teleinformatycznych, specjalista bankowości, administrator sieci informatycznej. Najczęściej wskazywane

Zmienna	Wynik
Odsetek ofert w II kw. 2013	36%
Odsetek ofert w II kw. 2014	33%
Liczba ofert w II kw. 2013	2598
Przyb. liczba ofert w II kw. 2014	~2100
Zmiana liczby ofert	--

wymagania pracodawcy wobec pracownika dotyczące wykształcenia to wyższe lub 4-5 rok studiów. Wymagane kwalifikacje to przede wszystkim: znajomość jednego języka obcego i prawo jazdy kat. B oraz obsługa komputera. Najczęściej wskazywane wymagane kompetencje to komunikatywność, umiejętności interpersonalne, otwartość, dyspozycyjność, gotowość do podróży. Struktura poszukiwanych cech u potencjalnych pracowników jest niezwykle istotna w tej grupie zawodów, gdyż specjaliści to najczęściej poszukiwane osoby w całym zbiorze ofert pracy. Zaznaczyć też należy, że poszukiwane kompetencje i kwalifikacje zgodne są w dużej mierze z grupą Pracownicy usług i sprzedawcy, która stanowi trzecią (obok techników stanowiących kolejną grupę) najczęściej wymienianą zbiorowość ogłoszeń.

### 2.3.9 Technicy i inny średni personel

Liczba ofert pracy w ramach analizowanej grupy ulegała sezonowym wahaniom. Największa liczba zanotowana była w drugim kwartale roku 2013, najniższa w czwartym kwartale roku 2012. Oferty w ramach grupy stanowiły

Zmienna	Wynik
Odsetek ofert w II kw. 2013	19%
Odsetek ofert w II kw. 2014	18%
Liczba ofert w II kw. 2013	1461
Przyb. liczba ofert w II kw. 2014	~1340
Zmiana liczby ofert	-

19% ogółu zebranych ofert. W okresie końcowym prognozy (horyzont czasowy) wartość ta spadnie do 18%. Liczba ofert ulegnie więc nieznaczniemu spadkowi. Największy popyt może mieć miejsce w ramach następujących zawodów: przedstawiciel handlowy, księgowy, spedytor, agent ubezpieczeniowy, pozostali pracownicy administracyjni i sekretarze biura zarządu, pracownik (doradca) do spraw kredytów, agent do spraw zakupów, asystent dyrektora, ekspozytor towarów (merchandiser). Najczęściej wskazywane wymagania pracodawcy wobec pracownika dotyczące wykształcenia to wykształcenie średnie. Wymagane kwalifikacje to przede wszystkim: prawo jazdy kat. B, certyfikaty i uprawnienia. Najczęściej wskazywane wymagane kompetencje to zaangażowanie, motywacja, posiadanie specjalistycznej wiedzy, umiejętności.



### 3 Rekomendacje płynące z badań

Poniżej przedstawione zostały rekomendacje, które wynikają z przeprowadzonych badań. Rekomendacje zostały opracowane z uwzględnieniem raportów z badań zrealizowanych przez Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy: „Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim - 2013” oraz „Wszechstronna analiza rynku pracy – diagnoza i prognoza 2013”.

#### **Rekomendacja: Podjęcie działań mających na celu zwiększenie wymiany informacji pomiędzy pracodawcami oraz instytucjami rynku pracy.**

**Przyczyna:** Służby zatrudnienia nie posiadają pełnego obrazu sytuacji dotyczącej poszukiwanych na rynku zawodów. Ma to związek z faktem, iż znaczna część pracodawców nie zgłasza zapotrzebowania na pracowników do urzędów pracy, przez co ma miejsce powstanie luki informacyjnej. Ponadto badanie „Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim - Raport z badań 2013” wskazuje, że tylko 41% pracodawców rekrutujących pracowników skorzystała z pomocy powiatowych urzędów pracy (w poprzednim cyklu badań odsetek ten wynosił ok. 50%). Można stwierdzić więc, że istnieje ogromny obszar do zagospodarowania przez działania marketingowe urzędów pracy.

**Skutek:** Aktywizacja przedsiębiorców do udzielania urzędom pracy informacji na temat wolnych miejsc (wakatów) wpłynie na zwiększenie skuteczności pośrednictwa pracy prowadzonego przez służby zatrudnienia. Poprzez wymianę informacji możliwe będzie podejmowanie adekwatnych, racjonalnych i skutecznych działań w ramach polityki rynku pracy. Posiadanie danych dotyczących realnego i rzeczywistego zapotrzebowania na pracowników przekłada się na możliwość celowych rozwiązań nie tylko przez instytucje rynku pracy, ale też przez szkoły i uczelnie wyższe, a także i samych pracodawców. Dlatego też zalecane byłyby cykliczne kontakty pracowników urzędów pracy z przedsiębiorcami mające na celu diagnozę oczekiwań i potrzeb pracodawców. W czasie takich spotkań pracodawcy mogliby zgłaszać także istnienie wolnych miejsc pracy. Konieczna jest także organizacja szkoleń z metod rekrutacji i/lub rozwinięcie doradztwa zawodowego w zakresie pomocy pracodawcom w rekrutacji pracowników. Wszystkie te działania mają na celu „zbliżenie” urzędów pracy z przedsiębiorcami. W tym celu konieczne są także działania uzmysławiające przedsiębiorcom korzyści z darmowej współpracy z PUP. Sprzyja temu wydzielenie w urzędach Centrów Aktywizacji Zawodowej. Urzędy pracy powinny w większym stopniu aktywnie pozyskiwać oferty pracy od pracodawców także dzięki: zatrudnianiu pośredników zewnętrznych zajmujących się wyłącznie pozyskiwaniem ofert pracy od pracodawców; prowadzeniu pośrednictwa branżowego, polegającego na tym, że pośrednik pracy zajmuje się tylko daną branżą – zarówno od strony osoby bezrobotnej, jak i pracodawcy czy wreszcie oferując pracodawcy wsparcie w rekrutacji pracownika, np. poprzez poprowadzenie wstępnych rozmów kwalifikacyjnych przez doradcę zawodowego.

#### **Rekomendacja: Pozyskiwanie od przedsiębiorców i sfery biznesu informacji dotyczących zapotrzebowania na wiedzę, umiejętności i kwalifikacje pracowników.**

**Przyczyna:** W najbardziej poszukiwanych zawodach istnieją duże braki kadrowe, które częściowo wypełniane są poprzez rotację pracowników. Braki te mogłyby być uzupełniane napływem nowych osób, które po podstawowym przeszkoleniu otrzymałyby szansę powrócenia na rynek pracy. Konieczne jest jednakże prowadzenie działań, mających na celu rozpoznanie tych potrzeb.

**Skutek:** Dzięki współpracy ze sferą biznesu, to przedsiębiorcy zgłaszałyby zapotrzebowanie na określone kwalifikacje u pracowników. Gwarantowałyby to możliwość organizacji odpowiedniej praktyki lub stażu. Urzędy pracy zajmują się już organizacją działań wspomagających powrót na rynek pracy, konieczne jest jednak prowadzenie tych działań we współpracy z przedsiębiorcami, tak aby osoby przekwalifikowane odpowiadały na zapotrzebowanie wynikające z nieobsadzonych miejsc pracy. Prowadzenie szkoleń, kursów i staży, na które nie ma zapotrzebowania, powoduje wzrost generowanych kosztów przy jednoczesnym braku efektów w postaci zwiększonego zatrudnienia.

**Rekomendacja: Zwiększenie poziomu dostosowywania kompetencji osób pozostających bez pracy do wymagań pracodawców poprzez prowadzenie „celowanych” praktyk i staży, przy jednoczesnym promowaniu tych działań wśród pracobiorców**

**Przyczyna:** Pracodawcy w ofertach pracy wyraźnie określają preferowane kompetencje, jakie powinni posiadać kandydaci do pracy. Informacje te powinny być uzupełniane o wiadomości pochodzące od przedsiębiorców w ramach osobnych badań, w tym w ramach analizy umieszczanych ofert pracy. Uzyskane w ten sposób obszary wiedzy, kompetencji i umiejętności należy rozwijać zwłaszcza wśród osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Ponadto, służb zatrudnienia powinny w większym stopniu uświadamiać bezrobotnym konieczność udziału w kształceniu ustawicznym – osoby poszukujące pracy powinny uwzględniać w swoich planach na przyszłość możliwość przekwalifikowania się w związku z wykonywaną pracą. Jednocześnie osoby bez doświadczenia powinny częściej szukać możliwości jego zdobycia poprzez udział w projektach umożliwiających zdobycie doświadczenia, udział w stażach i praktykach.

**Skutek:** Poprzez organizację „celowanych” szkoleń o określonej tematyce, urzędy pracy przygotowywałyby bezrobotnych do pracy na konkretnym stanowisku. Konieczne jest tworzenie i dopracowywanie wymaganych kompetencji u osób pozostających bez pracy, zwłaszcza znajdujących się w szczególnej sytuacji poprzez system doradztwa zawodowego, aktywnych polityk rynku pracy w regionie, w tym informacji zawodowej i usług poradnictwa zawodowego oraz szkoleń. Wszystkie te mechanizmy powinny być dostosowane do zadeklarowanego przez pracodawców zapotrzebowania, odpowiadać na istniejące zapotrzebowanie na rynku pracy. Do zadań urzędów pracy należałoby także wsparcie w zakresie pozyskiwania partnerów udzielających praktyki, w tym np. utworzenie listy przedsiębiorstw umożliwiających zdobycie najlepszych praktyk w ramach najbardziej poszukiwanych zawodów. Finansowanie takich szkoleń przebiegać mogłoby dwutorowo. Po pierwsze, prowadzone już przez urzędy pracy szkolenia, mogłyby, na podstawie weryfikacji ich zgodności z oczekiwaniami pracodawców, w przypadku braku zgodności, być przebranżowione (nawet kosztem, w przypadku obciążenia finansowego związanego z organizacją, mniejszej liczby uczestników). Po drugie, finansowanie, także nie wprost, przykładowo poprzez udostępnienie zasobów kadrowych, technicznych czy lokalowych, mogłoby pokrywać sami przedsiębiorcy.

### **Rekomendacja: Podjęcie działań mających na celu zwiększenie liczby ofert pracy wymagających wysokich kwalifikacji w powiatowych urzędach pracy.**

**Przyczyna:** W ofertach pracy umieszczanych przez Publiczne Służby Zatrudnienia znajdują się przede wszystkim ogłoszenia dotyczące stanowisk szeregowych, na które nie wymagane są wysokie kwalifikacje. Poprzez powiatowe urzędy pracy pracodawcy poszukują przede wszystkim pracowników do prac prostych.

**Skutek:** Konieczne jest opracowanie założeń dla powstania „oferty z wyższej półki” rozumianej jako pozyskiwanie informacji o ofertach pracy na wysokie stanowiska (wymagające wysokich kwalifikacji). Ponieważ w ofertach umieszczanych w urzędach pracy stosowany jest język prosty, ogólny, pomimo dużego zakresu informacji, przedstawianego jednakże w formie tabelarycznej. Zalecane jest wprowadzenie elementów marketingowych oraz środków perswazji, co uatrakcyjni te źródło ogłoszeń zarówno w przypadku osób poszukujących pracy, jak i samych pracodawców. Konieczna jest także promocja działań PUP komunikująca szeroki wachlarz usług, także skierowanych do osób/pracodawców poszukujących prestiżowych i wysokich stanowisk pracy.

### **Rekomendacja: Zapewnienie stałego ścisłego związku szkolnictwa zawodowego z lokalnym rynkiem pracy.**

**Przyczyna:** Konieczna jest poprawa jakości kształcenia zawodowego tak, by z jednej strony absolwenci tych szkół byli w większym stopniu cenieni przez pracodawców, z drugiej zaś – by młodzież chętniej podejmowała kształcenie w szkołach zawodowych (ma to związek ze spadkiem zainteresowania szkolnictwem zawodowym wśród młodzieży). Oferta edukacyjna powinna odpowiadać także na potrzeby pracodawców, wyrażane m.in. w ofertach pracy. W obecnej sytuacji system kształcenia zawodowego określić można jako nieelastyczny, nieodpowiadający potrzebom pracodawców. Zapotrzebowanie wśród pracodawców, wyrażane w ofertach pracy, dotyczy właśnie w dużej mierze specjalistów. Konieczne jest wprowadzenie szybkiej możliwości „odpowiedzi” systemu edukacyjnego na oczekiwania pracodawców.

**Skutek:** Niezbędne jest zlikwidowanie sztywnych struktur nauczania, zwłaszcza zawodowego, tak aby była możliwość efektywnego reagowania na zmiany potrzeb sfery biznesu w strukturze nauczanych zawodów. Konieczne jest także zwiększenie udziału pracodawców w kształtowaniu oferty edukacyjnej i oferty szkoleniowej na szczeblu powiatu i regionu, a także intensywne promowanie tego faktu wśród przedsiębiorców, uświadamianie im znaczenia współpracy ze szkołami i z urzędami pracy dla ich własnego funkcjonowania.

### **Rekomendacja: Popularyzacja szkoleń z zakresu umiejętności miękkich.**

**Przyczyna:** Jak wykazała analiza ofert pracy, w ogłoszeniach pracodawcy najczęściej oczekują od potencjalnych pracowników cech takich jak: zaangażowanie, motywacja, komunikatywność, umiejętności interpersonalne, otwartość. Umiejętności miękkie stanowią coraz ważniejszy czynnik ułatwiający uzyskanie i utrzymanie zatrudnienia, zwłaszcza, że jak wykazało badanie „Wszechstronna analiza rynku pracy – diagnoza i prognoza. Raport z badań 2013”, osoby pracujące w województwie lubelskim cechują się względnie wysokimi kwalifikacjami zawodowymi.

**Skutek:** Konieczne jest, aby wśród osób już cechujących się „twardymi” kwalifikacjami i kompetencjami wykształcić umiejętności miękkie, wskazywane przez pracodawców także o ofertach pracy. Ponadto, w celu poprawy sytuacji lubelskich pracowników należy położyć większy nacisk na wykształcenie w nich takich cech jak: asertywność czy umiejętność zarządzania czasem, w celu poprawy wydajności i jakości wykonywanej pracy. Do zadań urzędów należałoby także organizacja szkoleń dla pracobiorców z zakresu komunikacji marketingowej, umiejętności interpersonalnych i sprzedaży. Skutkować to będzie lepszym dopasowaniem do potrzeb pracodawców, a tym samym mniejszym problemem ze znalezieniem pracy oraz większym poziomem satysfakcji pracodawców z samych pracowników, jak i wykonywanej przez nich pracy.



[www.lorp.wup.lublin.pl](http://www.lorp.wup.lublin.pl)

Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy  
Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie

ul. Okopowa 5 p. 415, 20-022 Lublin  
tel. (81) 46-35-332, fax 46-35-305  
[www.lorp.wup.lublin.pl](http://www.lorp.wup.lublin.pl)  
e-mail: [lorp@wup.lublin.pl](mailto:lorp@wup.lublin.pl)  
NIP 712-193-69-39



**KAPITAŁ LUDZKI**  
CZŁOWIEK – NAJLEPSZA INWESTYCJA!

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego