



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
W LUBLINIE



Monitoring ofert pracy
w województwie lubelskim
Raport końcowy



Monitoring ofert pracy
w województwie lubelskim
Raport końcowy



Monitoring ofert pracy
w województwie lubelskim
Raport końcowy



**WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
W LUBLINIE**

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



Opracowanie

Public Profits Sp. z o.o.

Autorzy

Michał Morchat
Natalia Słowikowska

Redakcja naukowa

Prof. dr hab. Rafał Drozdowski

Redakcja techniczna

Zofia Jedynak

ISBN 978-83-63826-06-2

Nakład 500 egz.

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.

Spis treści

1. Wprowadzenie	7
1.1 Cel główny badania sformułowany przez Zamawiającego	7
1.2 Cele szczegółowe	7
1.3 Pytania badawcze odpowiadające szczegółowym celom badania	8
1.4 Lista hipotez	9
2. Opis zastosowanej metodyki oraz źródeł informacji wykorzystanych w badaniu	11
2.1 Analiza źródeł zastanych	11
2.2 Analiza ofert pracy	11
2.3 Informacje dotyczące realizacji	18
3. Analiza desk research	21
3.1 Charakterystyka aktywności ekonomicznej ludności województwa lubelskiego	21
3.1.1 Rozmiar bezrobocia	24
3.1.2 Liczebność ofert pracy	27
3.2 Rola ofert pracy w procesie rekrutacji i zatrudniania	28
3.3 Zawody poszukiwane przez pracodawców	32
3.3.1 Zawody nadwyżkowe	35
3.3.2 Bezrobocie	36
3.3.3 Oczekiwane wykształcenie	39
3.3.4 Oczekiwane doświadczenie zawodowe	41
3.3.5 Kwalifikacje zawodowe	41
3.3.6 Kompetencje dodatkowe	42
3.3.7 Struktura przestrzenna internetowych oraz prasowych ogłoszeń o pracę	44
3.3.8 Luki kompetencyjne	44
3.4 Badanie ofert pracy w ramach Bilansu Kapitału Ludzkiego (BKL)	45
3.4.1 Informacje o projekcie	45
3.4.2 Wyniki analiz	46
4. Opis wyników badania, ich analiza i interpretacja	49
4.1 Analiza materiału badawczego	49
4.1.1 Stanowiska pracy w ramach „zielonej i białej gospodarki”	62
4.2 Analiza zawartości i treści ogłoszeń	65

4.3	Język ofert	69
4.3.1	Forma ogłoszeń	72
4.3.2	Środki perswazji	74
4.3.3	Zastosowanie środków graficznych i operowanie przestrzenią	75
5.	Prognoza zapotrzebowania na pracę w regionie	79
5.1	Sposoby analizy	79
5.2	Wyniki przeprowadzonych analiz.....	81
5.2.1	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń.....	81
5.2.2	Pracownicy biurowi.....	82
5.2.3	Pracownicy przy pracach prostych	83
5.2.4	Pracownicy usług i sprzedawcy	84
5.2.5	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	85
5.2.6	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy.....	86
5.2.7	Specjaliści	87
5.2.8	Technicy i inny średni personel	88
6.	Wnioski	91
7.	Rekomendacje płynące z badań.....	95
8.	Aneks. Liczebność zebranych ofert pracy w najpopularniejszych zawodach z podziałem na powiaty województwa lubelskiego w okresie od I kwartału 2012 r. do II kwartału 2013 r.	99
9.	Spis tabel, rysunków i wykresów	111

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 różnicowania 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.

1.3 Pytania badawcze odpowiadające szczegółowym celom badania

Cele szczegółowe badania/ problemy badawcze	Pytania badawcze [cyfry w nawiasach określają strony, na których znajduje się odpowiedź na pytania badawcze]
1. Określenie rodzajów i kierunków zmian w strukturze poszukiwanych przez pracodawców zawodów i kwalifikacji wynikających z dostępnych ofert.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jakie grupy zawodów/zawody występują w ogłoszeniach najczęściej? [str. 55] 2. Jakie kwalifikacje są najczęściej wymagane przez pracodawców? [str. 66]
2. Charakterystyka kryteriów dostępu do stanowisk z uwzględnieniem szerszego spektrum ofert pracy niż zgłaszane do powiatowych urzędów pracy.	<ol style="list-style-type: none"> 3. Jakie są najczęściej określane przez pracodawców wymagania w odniesieniu do różnych typów stanowisk pracy/zawodów? [str. 81] 4. Jakie są najczęściej określane wymagania dodatkowe (poza zawodowe) przez pracodawców w ofertach pracy? [str. 67] 5. Czy pracodawcy (jeśli tak, jak często) określają cechy osobowości przyszłego pracownika? [str. 67] 6. Czy występują różnice w ofertach od tego samego pracodawcy w różnych źródłach przekazu? (w przypadku ofert dublujących się) [str. 76] 7. W jakich źródłach występuje najszersze spektrum ofert? [str. 53]
3. Identyfikacja sformułowanych wymagań pracodawców dotyczących wykształcenia, wiedzy, kompetencji, formy umowy oraz pozostałych wymagań i oczekiwań.	<ol style="list-style-type: none"> 8. Jakie wykształcenie jest najczęściej preferowane przez pracodawców w ofertach pracy? [str. 66] 9. Jakie zasoby wiedzy są najczęściej wymagane przez pracodawców w ofertach pracy? [str. 66] 10. Jakie formy umowy są najczęściej proponowane przez pracodawców w ofertach pracy? [str. 62] 11. Jakie wymagania dotyczące umiejętności miękkich są preferowane przez pracodawców w ofertach pracy? [str. 67]
4. Identyfikacja intensywności i zróżnicowania ofert w zależności od rodzaju potencjalnej pracy, branży pracodawcy, źródła pochodzenia oferty.	<ol style="list-style-type: none"> 12. Jakie typy prac do wykonania są preferowane przez potencjalnych pracodawców? [str. 68] 13. W przypadku jakich branż najczęściej pojawiają się ogłoszenia o pracę? [str. 65] 14. Jakie są najczęstsze źródła pochodzenia ofert (również w podziale na branże i typy wymaganych prac oraz zawody/grupy zawodów)? [str. 53] 15. Czy istnieją różnice w wyglądzie (wielkość, oprawa graficzna oferty/ogłoszenia) w przypadku ofert dla wysoko wykwalifikowanych specjalistów oraz ofert pracy niewymagających wyższych kwalifikacji? [str. 72]
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.	<ol style="list-style-type: none"> 16. Czy stosowany do tej pory system doradztwa zawodowego, aktywnych polityk rynku pracy w regionie, w tym informacji zawodowej i usług poradnictwa zawodowego oraz szkoleń odpowiada na istniejące zapotrzebowania na rynku pracy (zgodnie z wynikami monitoringu ofert pracy)? [str. 95] 17. Jakie powinny być ewentualne kierunki zmian polityk rynku pracy w regionie celem dopasowania do istniejącego zapotrzebowania na rynku pracy? [str. 95]

	18. Jakie modyfikacje mogłyby nastąpić w systemie pozyskiwania i prezentacji ofert pracy przez powiatowe urzędy pracy zmierzające do poprawy dostępności ofert lub poszerzenia grupy pracodawców decydujących się na ten kanał rekrutacji? [str. 95]
6. Uzyskanie użytecznych analiz służących do przewidywania zmian zapotrzebowania na pracę w regionie.	19. Jakie są przewidywane prognozy co do zawodów/grup zawodów poszukiwanych przez pracodawców w kolejnych latach? [str. 79] 20. Jakie są przewidywania co do wymagań/kwalifikacji stawianych przez pracodawców w kolejnych latach? [str. 79] 21. W jakich branżach będą najczęściej poszukiwani pracownicy? [str. 79] 22. Jakie czynniki mogą potencjalnie wpłynąć na zmianę tendencji na rynku pracy? [str. 79]

1.4 Lista hipotez

- Potrzeby dot. kwalifikacji i umiejętności zawodowych pracowników są formułowane w krótkoterminowej perspektywie czasowej. [str. 50]
- W monitorowanych mediach najbardziej poszukiwanymi pracownikami są „handlowcy-agenci do spraw sprzedaży”. [str. 55]
- Większość pracodawców poszukuje pracowników wysoko wykwalifikowanych, specjalistów. [str. 55]
- Pracodawcy zwracają uwagę w ofertach równie często na kompetencje „miękkie” (umiejętności komunikacyjne, umiejętność współpracy itd.), co „twarde”. [str. 66]
- Profile oczekiwań dot. kwalifikacji nakładają się na oczekiwania innego typu (np. dyspozycyjności, lojalności pracowniczej). [str. 66]
- Zdecydowana większość ofert pracy zamieszczona została samodzielnie przez firmy, które pragną zatrudnić pracowników. [str. 54]
- W przypadku ponad 50% ofert wskazywanym miejscem pracy jest Lublin. [str. 61]
- Zdecydowana większość ofert pracy pojawiła się wyłącznie w jednym medium. [str. 50]
- W ogłoszeniach internetowych znajduje się znacznie więcej informacji charakteryzujących poszczególne miejsce pracy niż w prasie. [str. 53]
- Występują różnice pomiędzy graficzną oprawą ogłoszeń prasowych i internetowych oraz różnice w wyglądzie ogłoszeń na różnych portalach internetowych. [str. 72]
- Oferty pracy dla wysokowykwalifikowanych specjalistów zajmują większe rubryki prasowe niż ogłoszenia poszukujące niskowykwalifikowanych pracowników. [str. 72]

2

Opis zastosowanej metodyki oraz źródeł informacji wykorzystanych w badaniu

2.1 Analiza źródeł zastanych

Badanie właściwe poprzedzone zostało analizą desk i web research.

Analiza zawiera:

- ogólne odniesienie do raportów z badań realizowanych przez Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy oraz do dokumentów i raportów z badań WUP w Lublinie („Wszechstronna analiza rynku pracy – diagnoza i prognoza. Raport końcowy z badań 2013”, „Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim. Raport z badań 2013”, inne).
- zakresy danych oraz raporty GUS oraz US w Lublinie,
- nadrzędne dokumenty strategiczne,
- analizy i opracowania Ministerstwa Gospodarki i Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej,
- inne opracowania.

2.2 Analiza ofert pracy

W ramach badania prowadzony był monitoring ofert pracy w sposób systematyczny i pełny zbierający dane dotyczące ofert pojawiających się:

- I. W prasie – prenumerowana była prasa zawierająca oferty pracy, zbierane informacje digitalizowane były w postaci bazy danych. Dobór źródeł uwzględniał kluczowe źródła zawierające ogłoszenia o pracę. We wszystkich analizowanych tytułach ukazywały się ogłoszenia zawierające oferty pracy, co było głównym wyznacznikiem przy wyborze tytułów biorących udział w badaniu. Tytuły pism, które poddane były analizie wybrano na podstawie nakładu – były to największe czasopisma w regionie:

- **Gazeta Wyborcza** to największa opiniotwórcza gazeta w Polsce. Czyta ją tygodniowo 4,3 mln osób¹, a jej średnia dzienna sprzedaż sięga 335 tys. egz². Wyjątkowa, krajowo-lokalna formuła „Gazety” oraz jej liczne dodatki tematyczne zapewniają różnorodność tematów, rzetelną informację i wysoką jakość redakcyjną, a także oferują szeroki zasięg i bogate możliwości dla reklamodawców.
- **Kurier Lubelski (Polska The Times)** to dziennik, którego profil można określić jako: ogólnoinformacyjny, społeczno-kulturalny, polityczny, równoważący wiadomości ze świata i kraju z tematyką regionu oraz problemami mieszkańców. Zasięg terytorialny obejmuje powiaty: bialski, Biała Podlaska, biłgorajski, Chełm, chełmski, hrubieszowski, janowski, krasnostawski, kraśnicki, lubartowski, Lublin, lubelski, łęczyński, opolski, parczewski, puławski, radzyński, rycki, świdnicki, tomaszowski, włodawski, zamojski, Zamość.
- **Kronika Tygodnia** ukazała się na rynku dawnego województwa zamojskiego 24 kwietnia 1991 roku pod nazwą Kronika Zamojska. Od 1 listopada 1993 roku powstała nowa gazeta – Kronika Tygodnia, z dawnym zespołem redakcyjnym „KZ”. Kronika Tygodnia to pismo, które rozchodzi się w nakładzie 11 tys. egzemplarzy na terenie powiatu biłgorajskiego, hrubieszowskiego, krasnostawskiego, tomaszowskiego i zamojskiego. Pismo adresowane jest do ludzi poszukujących informacji z regionu. Standardowo zawiera 32 strony tekstowe.
- **Dziennik Wschodni** to największa gazeta regionalna w województwie lubelskim. Ukazuje się na całej Lubelszczyźnie oraz w powiecie łosickim w woj. mazowieckim. Zespół przygotowuje sześć wydań w tygodniu – od poniedziałku do soboty. Każdego dnia ma do zaoferowania Czytelnikom serwis informacyjny z całego województwa. Dodatkowo dla największych miast w regionie – Białej Podlaskiej, Chełma, Lublina i Zamościa – przygotowuje specjalne strony zawierające wyłącznie lokalne informacje. W piątki w Puławach do Dziennika Wschodniego dołączany jest bezpłatny Tygodnik Puławski. Wydawca to Media Regionalne sp. z o.o.. Średni nakład to 20,8 tys. egzemplarzy. W cyklu tygodniowym ukazuje się dodatek Praca zawierający aktualne oferty z rynku pracy w regionie oraz porady zawodowe.
- **Nowy Tydzień** to sieć tygodników lokalnych ukazujących się w nakładzie ponad 26 tysięcy egzemplarzy na terenie powiatów chełmskiego, włodawskiego, krasnostawskiego oraz na terenie miasta Lublin i Świdnik. Na stronach gazety poza informacjami z Chełma, Włodawy, Krasnegostawu, Lublina oraz Świdnika, czytelnicy znajdą kolumny ogłoszeniowe.
- **Super Tydzień Chełmski** to tygodnik lokalny ukazujący się od 2001 roku na terenie powiatów chełmskiego, krasnostawskiego i włodawskiego. Nakład wynosi 14 tys. egzemplarzy. Wydawca to Grupa Wydawnicza Słowo w Białej Podlaskiej. Super Tydzień Chełmski ukazuje się na terenie miast: Chełm, Krasnystaw, Włodawa, Rejowiec Fabryczny oraz we wszystkich miejscowościach w obrębie trzech powia-

¹ Polskie Badania Czytelnictwa, MillwardBrown SMG/KRC, CCS (Czytelnictwo Cyklu Sezonowego), styczeń-grudzień 2010, N=48 445.

² ZKDP, średnie dzienne Rozpowszechnianie Płatne Razem, styczeń-grudzień 2010.

tów: chełmskiego, krasnostawskiego i włodawskiego. Wydaje się także mutacje tygodnika w Krasnymstawie i powiecie krasnostawskim oraz Włodawie i powiecie włodawskim.

- **Słowo Podlasia** to jeden z największych tygodników we wschodniej Polsce. Istnieje od grudnia 1979 roku. Zasięgiem obejmuje znaczną część województwa lubelskiego oraz wschodnią mazowieckiego. Ukazuje się w powiatach: bialskim, Biała Podlaska, parczewskim, radzyńskim, łosickim i łukowskim. Redakcja mieści się w Białej Podlaskiej. W 2008 roku „Słowo Podlasia” zajęło drugie miejsce w rankingu najbardziej dynamicznie rozwijających się tygodników regionalnych w Polsce.

II. Na portalach internetowych – na te potrzeby stworzone zostały narzędzia informatyczne pobierające oferty pracy z największych ogólnopolskich oraz regionalnych internetowych portali pracy z uwzględnieniem stron macierzystych o największej liczbie użytkowników. Dobór portali uwzględniał kluczowe portale zawierające ogłoszenia o pracę, w tym także anonse lokalne i ponadregionalne:

- www.pracuj.pl,
- www.jobpilot.pl,
- www.jobs.pl,
- www.praca.gazeta.pl,
- www.praca.pl,
- www.praca.money.pl,
- www.jobsales.pl,
- www.praca.egospodarka.pl,
- www.praca.gratka.pl,
- www.praca.gov.pl/eures,
- www.regiopraca.pl,
- www.infopraca.pl,
- www.monsterpolska.pl,
- www.lubelskie.gumtree.pl,
- ringieraxelspringer.pl/offers/job.

Stworzone narzędzie na bieżąco monitorowało portale ogłoszeniowe – dane były analizowane i zapisywane w czasie rzeczywistym, co oznacza, iż każde ogłoszenie pojawiające się w witrynie zostało odnotowane.

III. Dane gromadzone przez powiatowe urzędy pracy – dane te także były pobierane za pomocą stworzonych narzędzi informatycznych lub były digitalizowane. Zbierane były oferty pochodzące ze wszystkich urzędów pracy w powiatach województwa lubelskiego. Zbieranie ofert polegało na pobieraniu informacji zamieszczanych w dwóch źródłach:

- Centralna Baza Ofert Pracy,
- strony internetowe poszczególnych urzędów.

IV. Dane przedstawiane przez niepubliczne służby zatrudnienia – w zależności od dostępności dane te były pobierane za pomocą stworzonych narzędzi informatycznych lub były digitalizowane. Agencje zostały wybrane na podstawie analizy desk research spośród podmiotów działających w regionie oraz jednostek centralnych, obejmujących swym zasięgiem cały kraj i posiadające przedstawicielstwa regionalne. Kluczem wyboru podmiotów centralnych była największa liczba dostępnych ofert. Rozszerzono także liczbę analizowanych podmiotów poprzez nawiązania kontaktu ze wszystkimi agencjami działającymi na terenie województwa lubelskiego, czego wynikiem było zwiększenie liczby analizowanych agencji. Ostateczna lista jednostek w ramach niepublicznych służb zatrudnienia biorących udział w badaniu obejmowała następujące agencje:

- Randstad,
- ITC Grupa,
- In Temporis,
- Leader Service,
- Full Job,
- Work Service,
- Adecco,
- Start People,
- Job Finder,
- Go Work,
- Imar Service Group,
- BKM Consulting,
- Grafton Recruitment,
- KS Service,
- HRK,
- Hays,
- Manpower,
- "CONSULTOR" Sp. z o.o.,
- "ENKEL" Waldemar Wnuk,
- Agencja Zatrudnienia "PRESTIGE" Woźnicki Daniel,
- Agencja Zatrudnienia WorkEnter Czesław Wlizło,
- Agency Work Consulting Aleksandra Omielańczyk,
- AZAREES COMPANY Sp. z o.o.,
- CREATOR Sp. z o.o.,
- FULL JOB Dawid Małeckie,
- Fundacja Fuga Mundi,
- IN TEMPORIS POLSKA Sp. z o.o.,
- Jacek Szostek Biuro Pośrednictwa Pracy,
- JOB-MEDI-PROFI Jadwiga Wiącek,
- Laborexpress Anna Małek,
- Lubelskie Forum Organizacji Osób Niepełnosprawnych – Sejmik Wojewódzki,
- MKM SUPPORT Maria Odorowicz,
- Podlaska Agencja Consultingowa "RECTUS-WOC" Sp. z o.o.,
- POLSKA GIEŁDA PRACY Sp. z o.o..

Łącznie analizowano więc dane pochodzące od 34 agencji – połowa została pierwotnie wybrana na podstawie liczby oferowanych ogłoszeń.

V. Dane gromadzone przez Biura Karier wszystkich szkół wyższych w województwie – dane te były pobierane za pomocą stworzonych narzędzi informatycznych lub były digitalizowane. Zbierane były oferty pochodzące ze wszystkich uczelni wyższych województwa lubelskiego:

Szkoły publiczne:

- Uniwersytet Przyrodniczy w Lublinie,
- Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II,
- Państwowa Szkoła Wyższa im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej,
- Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. Szymona Szymonowica w Zamościu,
- Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Chełmie,
- Politechnika Lubelska,
- Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej,
- Uniwersytet Medyczny w Lublinie.

Szkoły niepubliczne:

- Wyższa Szkoła Ekonomii i Innowacji w Lublinie,
- Wyższa Szkoła Społeczno-Przyrodnicza im. Wincentego Pola w Lublinie,
- Szkoła Wyższa im. Bogdana Jańskiego, Wydział Zamiejscowy w Chełmie,
- Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Administracji w Lublinie,
- Wyższa Szkoła Stosunków Międzynarodowych i Komunikacji Społecznej w Chełmie,
- Wyższa Szkoła Zarządzania i Administracji w Zamościu.

VI. Dane gromadzone w Biuletynach Informacji Publicznej podmiotów wykonujących zadania publiczne – dane te były pobierane za pomocą stworzonych narzędzi informatycznych działających na zasadzie ogólnej. W ramach badań analizowano ogłoszenia zbierane z:

- urzędów miast i gmin wraz z jednostkami organizacyjnymi,
- starostw powiatowych wraz z jednostkami organizacyjnymi,
- Urzędu Marszałkowskiego wraz z jednostkami organizacyjnymi,
- inspekcji państwowych,
- prokuratur,
- sądów,
- Zakładu Ubezpieczenia Społecznego,
- urzędów celnych,
- urzędów skarbowych.

Analizowane pod względem cech ilościowych były wszystkie oferty zawierające podstawowe informacje. Oznacza to, że dobór próby w ramach wskazanego operatu miał charakter próby pełnej.

Analiza jakościowa w ramach każdego kwartału odnosiła się do N=200 ogłoszeń. Dobór ogłoszeń do badania miał miejsce na zakończenie kwartału – z ogólnej puli ogłoszeń, na podstawie losowania prostego, wybierane było do próby badawczej 200 ofert. Każde z ogłoszeń miało identyczną szansę znalezienia się w próbie badawczej. Losowanie odbywało się w oparciu o generator liczb losowych. Analiza treści ogłoszeń służyła ukazaniu m.in.: kategorii różnicujących przedmiotowo ogłoszenia, powiązań między kategoriami, trendów, dynamiki zmian w czasie. Dodatkowo metoda ta jest poszerzona o analizę zróżnicowania języka, form komunikatów, cech stylistycznych, ewentualnych środków perswazji, ich nasilenia, stopnia informacyjności przekazu, zastosowanych środków graficznych, operowania przestrzenią.

Analiza danych miała następujący przebieg:

1. Pierwszym krokiem było stworzenie bazy danych w programie służącym do tworzenia i przechowywania baz danych i w arkuszu kalkulacyjnym.
2. Kolejnym krokiem było zweryfikowanie rekordów pod kątem „dubli”, co było jedynym sposobem pozwalającym na określenie rzeczywistego zapotrzebowania na poszczególne zawody i kwalifikacje.
3. Przeprowadzenie analiz, poprzez wykonanie poniżej wskazanych czynności:
 - Każdą ofertę przyporządkowano do określonego zawodu z kafeterii. Kafeteria ta jest stworzona w oparciu o kompletną listę zawodów, uzyskaną na podstawie Klasyfikacji Zawodów i Specjalności. Zgodnie z art. 36 ust. 8 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. Nr 99, poz. 1001 z późn. zm.), klasyfikację zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakres jej stosowania określa w drodze rozporządzenia minister właściwy do spraw pracy. Od 1 września 2012 r. obowiązuje zmieniona klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy wprowadzona rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 12 listopada 2012 r. zmieniającym rozporządzenie w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy i zakresu jej stosowania (Dz.U. z dnia 19 listopada 2012 r., poz. 1268). Wszystkie opracowania opierają się na najnowszej klasyfikacji i nazewnictwie grup i zawodów.
 - Każde ogłoszenie było analizowane odrębnie pod względem stawianych wymagań (wykształcenie, kwalifikacje, doświadczenie, kompetencje, w tym kompetencje kluczowe wg schematu i obszarów określonych w zaleceniach Parlamentu Europejskiego i Rady z 18.12.2006 r.), jakie powinni posiadać kandydaci aplikujący na dane stanowisko. W arkuszu obserwacyjnym zostały zakodowane poszczególne wymagania.
 - W dalszej części Arkusz obserwacyjny wypełniany był według ogólnej zasady, biorąc pod uwagę wszystkie wskazane zmienne.
 - Osobną część analizy stanowiła analiza języka użytego w ogłoszeniu oraz analiza graficzna ogłoszenia.

Przykład analizowanego ogłoszenia przedstawia zamieszczony poniżej rysunek.

Rysunek 1. Przykład analizowanych ofert pracy.

Kompass Poland Sp z o.o. firma oferująca nowoczesne rozwiązania w zakresie promocji w Internecie oraz baz danych b2b, właściciel portalu www.kompass.com, będąca częścią międzynarodowego koncernu Kompass International działającego w 70 krajach świata, w związku z dynamicznym rozwojem, poszukuje kandydatów na stanowisko:

Specjalista ds. Sprzedaży Usług Internetowych i Baz Danych

Region: lubelskie

Zakres obowiązków:

- aktywna sprzedaż produktów Kompass - reklamy w międzynarodowym serwisie internetowym www.kompass.com, polskich i międzynarodowych baz danych b2b, kampanii reklamowych w Google, social media
- aktywne nawiązywanie kontaktów i obsługa klientów firmy, prowadzenie rozmów i negocjacji handlowych
- analiza potrzeb klientów i przedstawianie optymalnych rozwiązań
- przygotowanie i prezentacja oferty handlowej
- negocjacje z kierownictwem i pracownikami dużych, średnich i małych przedsiębiorstw, docieranie do decydentów
- realizacja zadań i planów sprzedażowych zgodnie z przyjętymi zasadami

- entuzjazm, wysoka jakość pracy, zaangażowanie
- mile widziane doświadczenie w branży Yellow Pages lub agencji interaktywnej
- mile widziane doświadczenie w sprzedaży produktów internetowych, e-commerce lub sprzedaży bezpośredniej dla firm
- praktyczna wiedza w zakresie produktów reklamy internetowej, sprzedaży baz danych
- praktyczna umiejętność prowadzenia negocjacji i rozmów handlowych
- umiejętność analizy potencjału rynku i pozyskiwania klientów
- zorientowanie na realizację celów
- umiejętność prowadzenia prezentacji
- mile widziane osoby z wyższym wykształceniem

- stały, przygotowany obszar sprzedaży oraz swobodę w działaniu
- bazę danych do obsługi klientów/ system CRM
- ciekawą pracę związaną z najnowszymi technologiami w dziedzinie reklamy w Internecie
- atrakcyjne wynagrodzenie uzależnione od wyników sprzedaży + wysoką prowizję
- niezbędne narzędzia pracy
- szkolenie produktowe
- pakiet usług medycznych w renomowanej sieci prywatnych klinik zdrowia, po okresie próbnym
- wsparcie ze strony zarządu firmy

Źródło: zebrane oferty internetowe.

4. Finalnym produktem jest:

- Określenie rodzajów i kierunków zmian w strukturze poszukiwanych przez pracodawców zawodów i kwalifikacji wynikających z dostępnych ofert.
- Charakterystyka kryteriów dostępu do stanowisk z uwzględnieniem szerszego spektrum ofert pracy niż zgłaszane do powiatowych urzędów pracy.
- Identyfikacja formułowanych wymagań pracodawców dotyczących wykształcenia, wiedzy, kompetencji, formy umowy oraz pozostałych wymagań i oczekiwań.
- Identyfikacja intensywności i zróżnicowania ofert w zależności od rodzaju potencjalnej pracy, branży pracodawcy, źródła pochodzenia oferty.
- 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.
- Uzyskanie użytecznych analiz służących do przewidywania zmian zapotrzebowania na pracę w regionie.

2.3 Informacje dotyczące realizacji

W pierwszym kwartale zbieranie ofert rozpoczęło się w lutym 2012 roku i uwzględniało także tzw. „oferty wsteczne”, tj. ogłoszenia opublikowane od stycznia 2012 roku. Zaznaczyć jednakże należy, iż zbiór ten nie jest pełny³. Od drugiego kwartału zbieranie ofert miało już charakter pełny, co w pewien sposób tłumaczy większą liczbę ofert pracy (przede wszystkim należy uwzględnić jednakże sezonowe wahania liczby ogłoszeń).

Od momentu stworzenia ostatecznej listy podmiotów, od których pobierano oferty i utworzenia narzędzi, miało miejsce kompletne pozyskiwanie ofert.

Na podstawie pierwotnych założeń porównywanie ofert odbywało się za pomocą funkcji programu SPSS „Identyfikuj powtórzone”. W ramach tego działania filtrowane były oferty na podstawie najliczniej wskazanych zmiennych składowych. Identyfikacja obserwacji powtórzonych pozwala wyszukiwać obserwacje, które mają te same wartości dla wszystkich lub tylko niektórych zmiennych. Zmienne te definiują pasujące, powielone w zbiorze obserwacje. W kolejnych krokach możliwe było filtrowanie według wartości wskaźnika, co powoduje, że obserwacje powtórzone mogą zostać wykluczone w dalszej analizie. Możliwe było także sekwencyjne zliczanie pasujących obserwacji w każdej grupie, co spowoduje utworzenie nowej zmiennej, która będzie numerowała powtórzone obserwacje. W proce-

³ Kompletny zbiór ofert nie był możliwy do uzyskania, gdyż specyfika źródła powodowała, że część ofert bardzo szybko dezaktualizowała się (ogłoszenia znikaly z zamieszczanych źródeł i nie było możliwe ich odtworzenie), zanim oferta została pobrana i zakodowana. Brak pobrania wynikał wyłącznie z faktu, iż badanie rozpoczęto później niż z początkiem roku. Niepełny zbiór danych wiąże się przede wszystkim z rodzajem zamieszczanych ofert: najczęściej krótkotrwałe były informacje mające charakter ogłoszeń „drobnych”, oferujące pracę na stanowiskach niewymagających wysokich kwalifikacji. W takich przypadkach ogłoszeniodawca szybko otrzymywał wystarczający odzew od kandydatów i oferta była usuwana, w okresie rozpoczęcia badania niemożliwe było więc jej pobranie.

sie analitycznym okazało się, iż działania te, pomimo wysokiej skuteczności, nie eliminują wszystkich ofert „zdublowanych”.

W pierwszym etapie zastosowaną techniką była ilościowa analiza treści. W aplikacji dokonywana została analiza podobieństwa całej treści ogłoszenia z wykorzystaniem algorytmów porównywania tekstu, tzw. n-gramów. Analiza za pomocą n-gramów pozwalała na ocenę podobieństwa treści ofert poprzez obliczanie liczby wspólnych podciągów wyrazowych. Na tej podstawie stworzony został zestaw podobnych ogłoszeń, które były automatycznie oznaczane przez stworzony system informatyczny, bez konieczności ingerencji zespołu badawczego. Takie działanie pozwala na wykluczenie błędów ludzkich i pominięcie części rekordów. Na podstawie samej treści, a także dodatkowych informacji dokonywane zostało także porównywanie wskazanych ogłoszeń.

W kolejnym etapie, na podstawie merytorycznej zawartości dokonano eliminacji „dubli” w oparciu o cechy identyfikujące poszczególne ogłoszenia.

Dwusekwencyjne działanie pozwala na odnajdywanie podobnych ogłoszeń w dwóch wymiarach:

- ogłoszenia zbliżone pod względem językowym, pojawiające się w tym samym lub wielu źródłach,
- ogłoszenia różniące się językowo, ale dotyczące tego samego stanowiska, choć treść samego ogłoszenia jest różna.

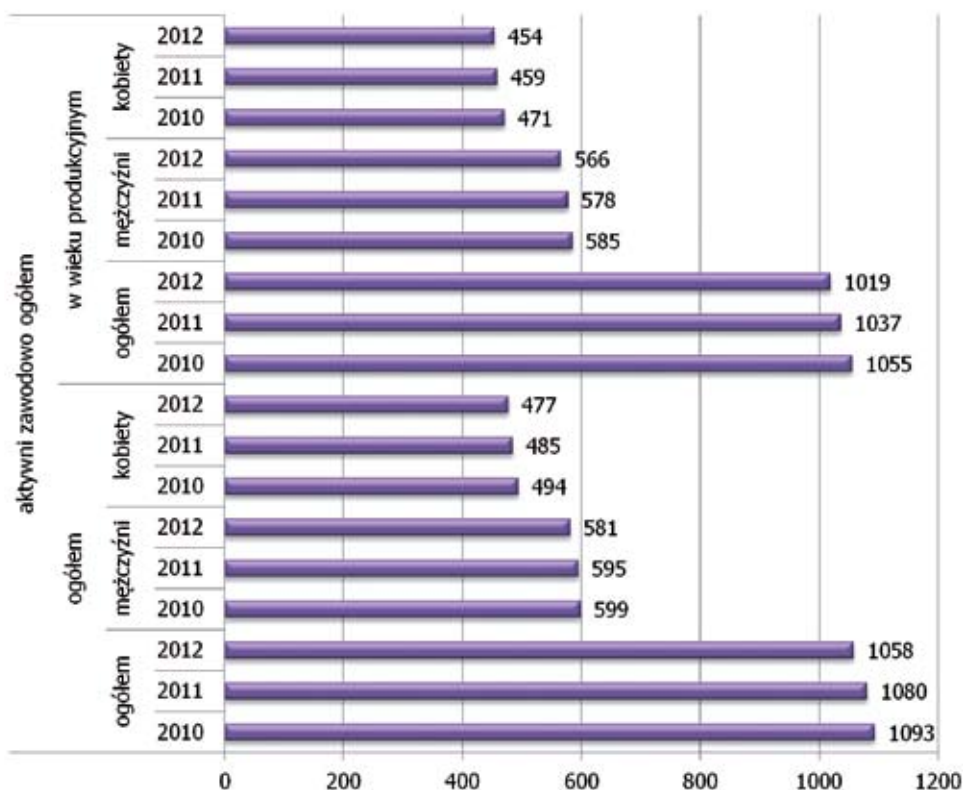
3

Analiza desk research

3.1 Charakterystyka aktywności ekonomicznej ludności województwa lubelskiego

Zbadanie aktywności ekonomicznej ludności ma na celu uzyskanie informacji o wielkości i strukturze zasobów siły roboczej. Na pojęcie aktywności ekonomicznej ludności składają się m.in. fakt wykonywania pracy, pozostawania bezrobotnym lub biernym zawodowo. Za ludność aktywną ekonomicznie uważa się osoby w wieku 15 lat i więcej, uznane za pracujące lub bezrobotne.

Wykres 1. Ludność aktywna zawodowo ogółem i w wieku produkcyjnym w woj. lubelskim z podziałem na płeć w latach 2010-2012 – na podstawie danych GUS.

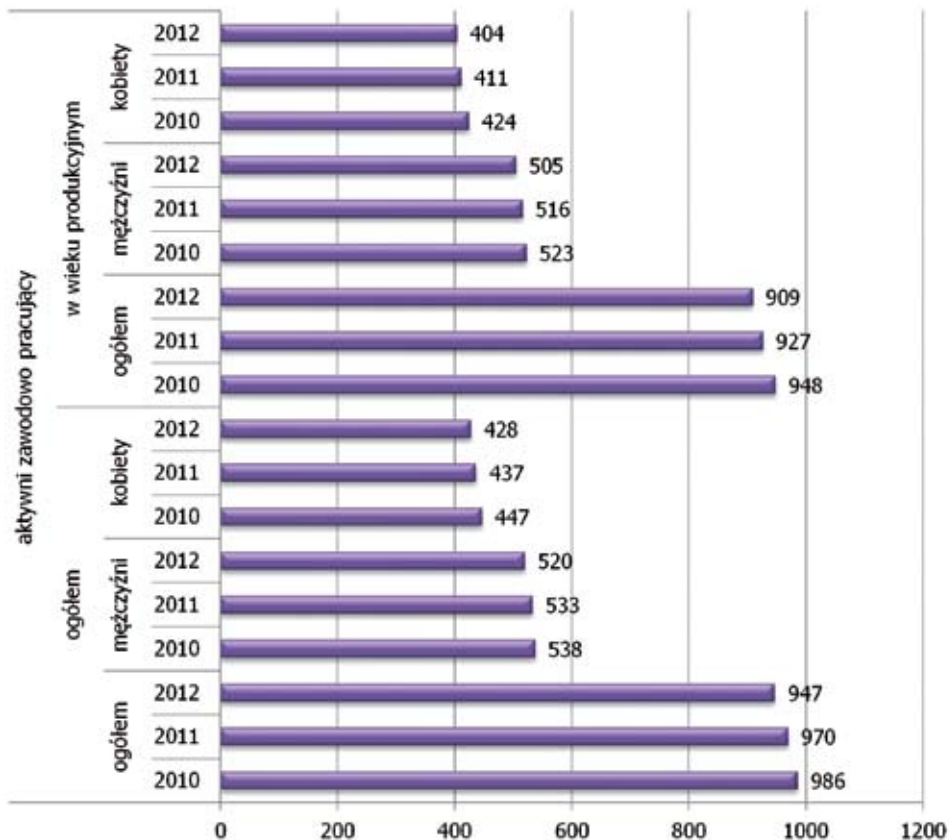


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Na wykresie powyżej zostały zaprezentowane dane dotyczące ludności aktywnej zawodowo z podziałem na płeć i wyróżnieniem ludności w wieku produkcyjnym⁴ na przestrzeni lat 2009-2012.

Jak podaje definicja GUS według Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), za ludność aktywną zawodowo uznaje się osoby wykonujące pracę przynoszącą im dochód lub zarobek, a także bezpłatnie pomagające w prowadzeniu rodzinnej działalności gospodarczej; osoby pracujące oraz osoby poszukujące pracy i zdolne do jej podjęcia⁵. Większą aktywność zawodową przejawiają mężczyźni, którzy stanowią ok. 55-56% aktywnych zawodowo ogółem, jak również aktywnych zawodowo w wieku produkcyjnym. Warto zauważyć, że na przestrzeni lat 2010-2012 systematycznie spadała liczba ludności aktywnej zawodowo. Wśród ludności aktywnej zawodowo pracującej również przeważają mężczyźni, którzy stanowią około 55% ogółu pracujących w województwie lubelskim latach 2010-2012. Podobnie kształtuje się sytuacja wśród ludności pracującej w wieku produkcyjnym, przy czym odsetek mężczyzn od roku 2011 wynosił 56%.

Wykres 2. Ludność aktywna zawodowo – pracujący ogółem i w wieku produkcyjnym w woj. lubelskim z podziałem na płeć w latach 2010-2012 – na podstawie danych GUS.



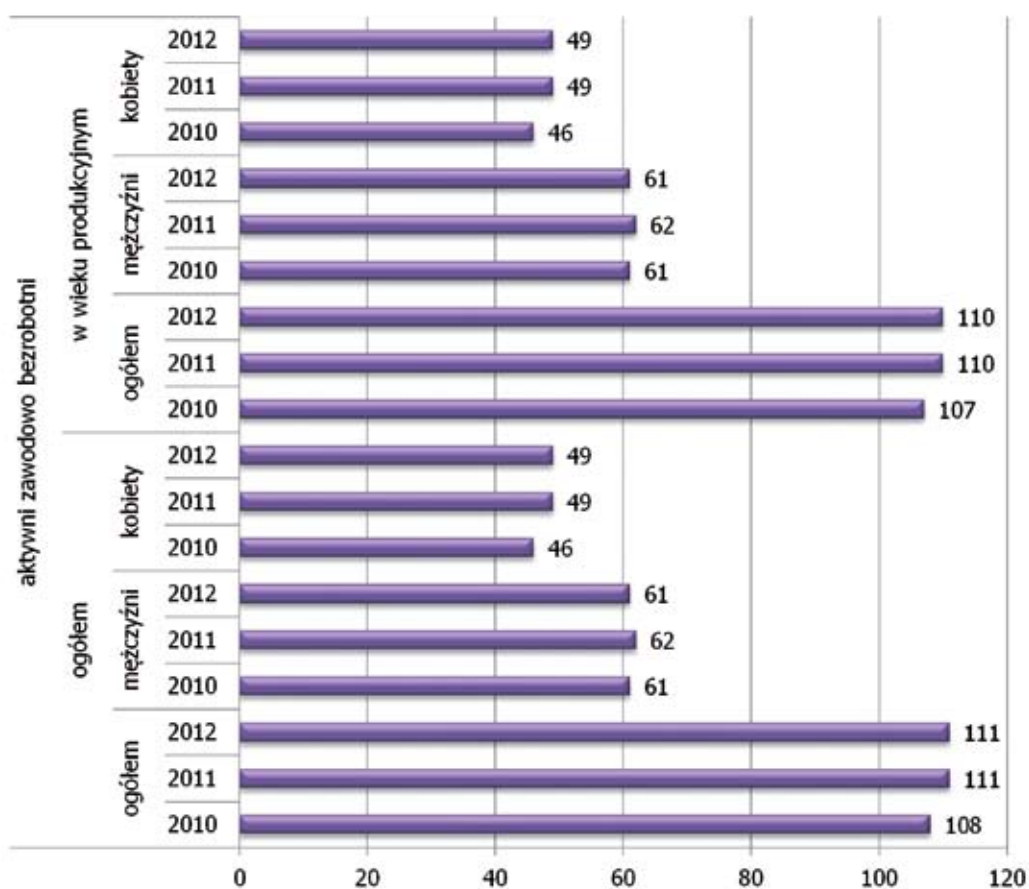
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

⁴ Wiek produkcyjny – wg GUS: wiek zdolności do pracy, tj. dla mężczyzn grupa wieku 18-64 lata, dla kobiet – 18-59 lat.

⁵ Aktywność ekonomiczna ludności Polski (publikacja kwartalna BAEL), GUS, Warszawa.

Pośród bezrobotnych aktywnych zawodowo⁶ przeważającą grupę także stanowią mężczyźni. Warto zaznaczyć, że niemalże 100% aktywnych zawodowo bezrobotnych w latach 2010-2012 było w wieku produkcyjnym. Dane przedstawiające liczebność aktywnych zawodowo bezrobotnych w województwie lubelskim zostały zamieszczone na wykresie znajdującym się na kolejnej stronie.

Wykres 3. Bezrobotni poszukujący pracy ogółem i w wieku produkcyjnym w woj. lubelskim z podziałem na płeć w latach 2010-2012 – na podstawie danych GUS.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Dane dotyczące ludności aktywnej zawodowo i osób bezrobotnych zebrane zostały w celu konfrontacji ich z informacjami określającymi liczbę ofert pracy uzyskanych w ramach badań. Dane te zweryfikowały hipotezę zakładającą wprost proporcjonalną zależność pomiędzy liczbą ofert zamieszczanych w ogłoszeniach w poszczególnych kwartałach a liczbą pracujących oraz odwrotnie proporcjonalną zależność pomiędzy liczbą ogłoszeń a liczbą bezrobotnych. W tabeli poniżej przedstawiono analizowane wartości. W kwartale drugim roku 2012 widoczny jest, porównując dane kwartał do kwartału, spadek liczby bezrobotnych i wzrost liczby pracujących przy wyraźnym wzroście liczby ofert pracy. W trzecim

⁶ Aktywni zawodowo bezrobotni – są to osoby bezrobotne poszukujące pracy bądź zainteresowane jej podjęciem.

i czwartym kwartale wszystkie wartości spadały, choć najmniej intensywny był spadek liczby bezrobotnych. Zależność pomiędzy analizowanymi wartościami jest więc widoczna, choć zaznaczyć należy, iż istnieją także inne zmienne w znacznym stopniu wpływające na analizowane wskaźniki.

Tabela 1. Porównanie liczby pracujących, bezrobotnych i ofert pracy od I kwartału 2012 r. do I kwartału 2013 r.

	I kwartał 2012	II kwartał 2012	III kwartał 2012	IV kwartał 2012	I kwartał 2013
pracujący	946	971	948	924	939
bezrobotni	122	111	109	101	120
liczba ofert pracy	5142	7943	6102	5365	5380

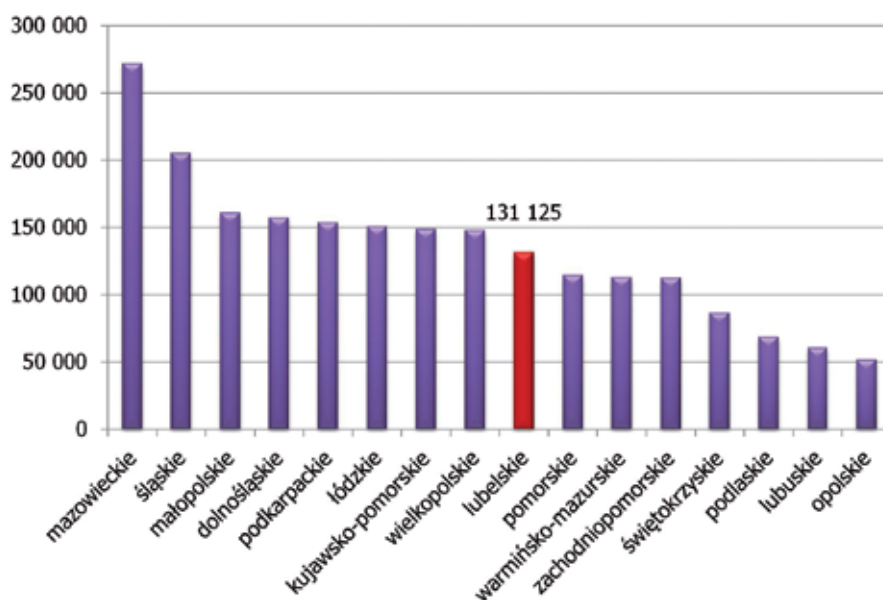
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS oraz wyników badań.

3.1.1 Rozmiar bezrobocia

Województwo lubelskie na koniec 2012 roku zajęło dziewiąte miejsce w kraju pod względem ilości zarejestrowanych bezrobotnych (131 125 osób w dniu 31.12.2012). Najwięcej zarejestrowanych bezrobotnych odnotowano w województwie mazowieckim (271 927 osób), następnie w województwie śląskim (205 459 osób) oraz małopolskim (161 161 osób).

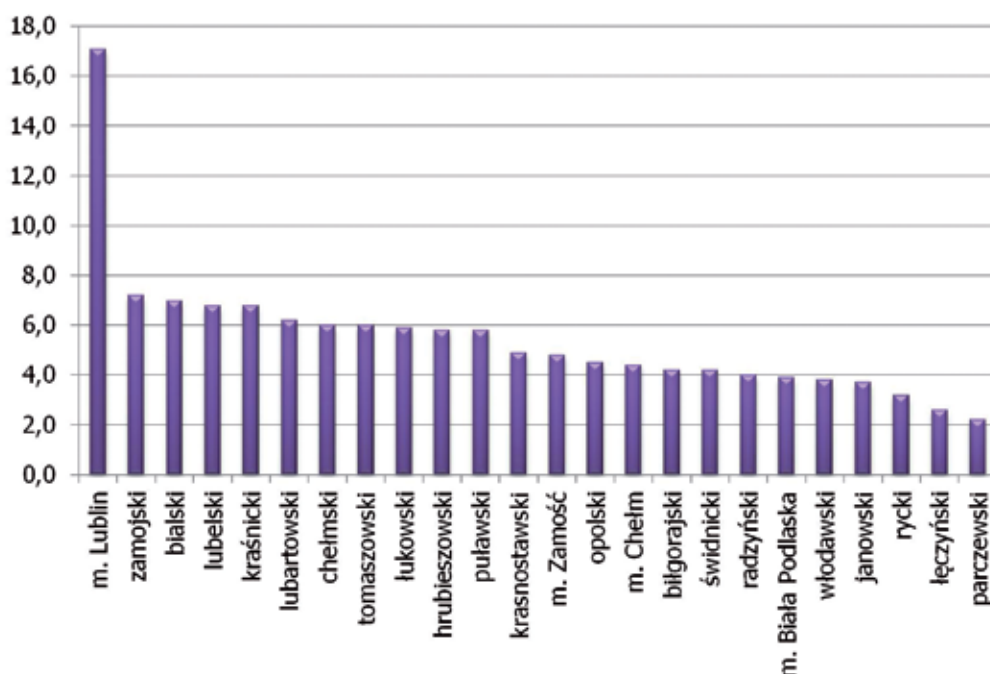
W samym województwie lubelskim na koniec 2012 roku zdecydowanie najwięcej zarejestrowanych bezrobotnych w skali bezwzględnej odnotowano na terenie miasta Lublin (17 142 osoby). Z kolei najmniej zarejestrowanych bezrobotnych było w powiecie parczewskim (2 217 osób).

Wykres 4. Bezrobotni zarejestrowani wg stanu na koniec roku 2012, z podziałem na województwa.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MPiPS.

Wykres 5. Bezrobotni zarejestrowani w województwie lubelskim wg stanu na koniec roku 2012 w tysiącach osób, z uwzględnieniem podziału na powiaty.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MPiPS.

Na koniec 2012 roku w województwie lubelskim zarejestrowanych było 74 064 osób długotrwale bezrobotnych⁷. W stosunku do roku 2011 liczba długotrwale bezrobotnych wzrosła o 5,5 tys. osób, jednakże odsetek osób długotrwale bezrobotnych w odniesieniu do ogółu mieszkańców województwa lubelskiego pozostających bez pracy, porównując dane do analogicznego okresu, nie uległ zmianie.

W statystyce krajowej i międzynarodowej wyróżnia się kategorię długotrwale bezrobotnych, jednakże nie jest to podejście jednoznaczne. W badaniach GUS długotrwale bezrobotni to osoby, które aktywnie poszukiwały pracy przez rok i dłużej (12 miesięcy i więcej). Obowiązująca od 1 czerwca 2004 r. ustawa z dnia 20 IV 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2004 r. Nr 99, poz. 1001 z późn. zm.), wprowadziła nową definicję bezrobocia długotrwałego. Zgodnie z nią długotrwale bezrobotni to osoby bezrobotne pozostające w rejestrze powiatowego urzędu pracy łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich dwóch lat, z wyłączeniem (od listopada 2005 r.) okresów odbywania stażu i przygotowania zawodowego w miejscu pracy. Z dwóch różnych podejść metodologicznych wynika odmienność prezentowanych danych od informacji dostępnych w innych opracowaniach, przykładowo w statystyce publicznej. W obecnym raporcie zaprezentowano dane WUP w Lublinie.

Zdecydowanie najwięcej zarejestrowanych długotrwale bezrobotnych wg stanu na koniec 2012 roku było w powiecie miasta Lublin – 9 528 osób, tym samym stanowili oni 56% bezrobotnych ogółem. W powiecie kraśnickim w końcu 2012 roku długotrwale bezrobotni

⁷ Długotrwale bezrobotny wg Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, wg stanu na koniec roku.

stanowili 63% zarejestrowanych bezrobotnych ogółem, a ich liczba wynosiła 4 259 osób. Trzecie miejsce pod względem największej liczby długotrwale bezrobotnych w 2012 roku zajął powiat biały – 4 077 osób, co stanowiło 58% zarejestrowanych bezrobotnych ogółem. Należy zaznaczyć, że z roku na rok praktycznie we wszystkich powiatach województwa lubelskiego liczba długotrwale bezrobotnych wzrasta.

Tabela 2. Bezrobotni zarejestrowani pozostający bez pracy dłużej niż 1 rok w powiatach województwa lubelskiego w latach 2010-2012.

Jednostka terytorialna	ogółem			w % bezrobotnych ogółem		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012
	osoba	osoba	osoba	%	%	%
LUBELSKIE	61740	68564	74064	52%	56%	56%
Hrubieszowski	3128	3641	3829	60%	68%	66%
Krasnostawski	2620	2997	3141	62%	63%	64%
Janowski	2069	2363	2379	60%	65%	64%
Kraśnicki	3941	4133	4259	57%	65%	63%
Włodawski	2013	2171	2354	57%	62%	62%
Opolski	2573	2792	2771	58%	63%	62%
Radzyński	2063	2170	2395	58%	60%	60%
Parczewski	1199	1237	1338	56%	59%	60%
Lubartowski	3172	3460	3640	56%	59%	59%
Tomaszowski	2919	3257	3539	54%	55%	59%
Biały	3129	3844	4077	53%	58%	58%
Chełmski	2765	3115	3517	52%	56%	58%
M. Zamość	2539	2619	2795	55%	60%	58%
M. Biała Podlaska	1798	2072	2242	55%	56%	57%
M. Lublin	8231	8976	9528	51%	56%	56%
Zamojski	3131	3495	4045	50%	56%	56%
Świdnicki	2197	2226	2316	46%	55%	55%
M. Chełm	1850	2152	2359	47%	52%	54%
Rycki	1246	1502	1675	46%	55%	52%
Lubelski	2587	3028	3513	44%	49%	52%
Puławski	2248	2632	2811	43%	48%	48%
Łukowski	1967	2244	2771	41%	43%	47%
Łęczyński	1209	1164	1183	43%	45%	45%
Biłgorajski	1146	1274	1587	33%	32%	38%

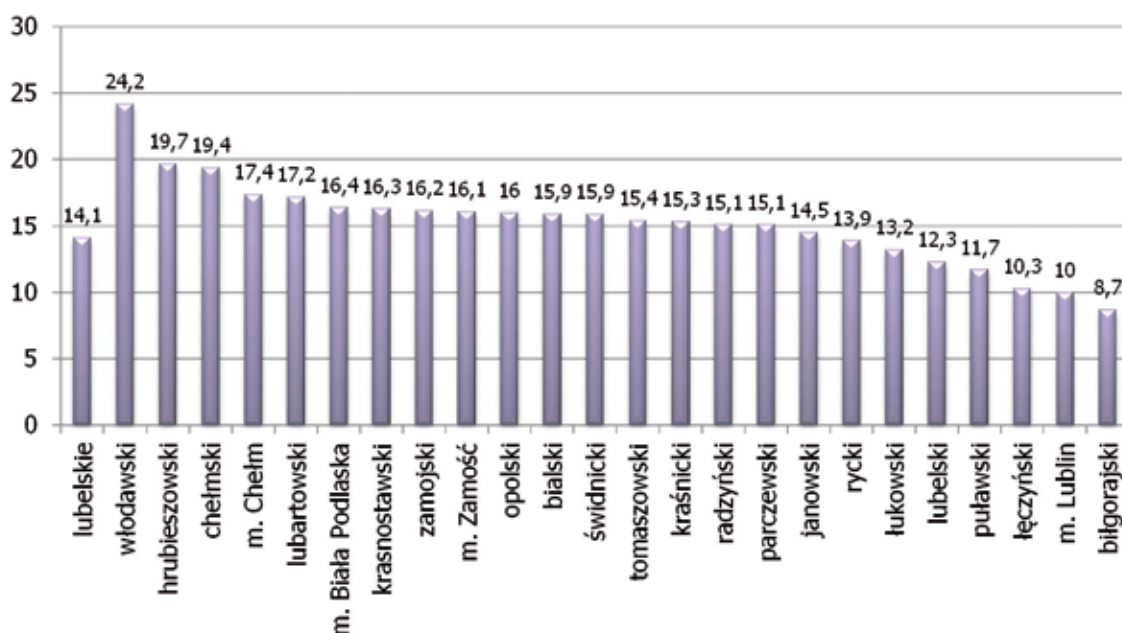
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych WUP Lublin.

Stopa bezrobocia⁸ na Lubelszczyźnie na koniec 2012 roku wynosiła 14,1%. Najwyższą stopę bezrobocia w 2012 roku odnotowano w powiecie włodawskim (24,2%), i co warto zaznaczyć, w powiecie tym stopa bezrobocia w latach 2010-2012 nie spadała poniżej wartości 20 punktów procentowych. Z kolei najniższy stosunek liczby bezrobotnych zarejestrowanych

⁸ Stopę bezrobocia rejestrowanego obliczono jako stosunek liczby bezrobotnych zarejestrowanych do liczby cywilnej ludności aktywnej zawodowo (ogółem oraz danej grupy), tj. bez osób odbywających czynną służbę wojskową oraz pracowników jednostek budżetowych prowadzących działalność w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego.

do liczby ludności aktywnej zawodowo w 2012 roku odnotowano w powiecie biłgorajskim, gdzie wartość stopy bezrobocia wynosiła 8,7%. Również w tym powiecie w latach 2010-2011 utrzymywała się najniższa stopa bezrobocia, choć na jego terenie dostrzegalna jest tendencja wzrostowa (co jest jednakże widoczne także na terenie całego województwa).

Wykres 6. Stopa bezrobocia rejestrowanego w powiatach województwa lubelskiego w roku 2012.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych WUP Lublin.

3.1.2 Liczebność ofert pracy

W sprawozdawczości od 2010 roku pojęcie oferty pracy zastąpiono pojęciem wolne miejsca pracy i aktywizacji zawodowej, które oznacza „wolne od wymagań naruszających zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, w rozumieniu przepisów prawa pracy, zgłoszenie przez pracodawcę do powiatowego urzędu pracy co najmniej jednego wolnego miejsca zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej w określonym zawodzie lub specjalności w celu uzyskania pomocy w znalezieniu odpowiedniego pracownika”.

Z danych MPiPS wynika, że w roku 2012 w całym województwie lubelskim pojawiło się 38 776 wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej. W porównaniu do roku 2011 nastąpił znaczący wzrost liczby ofert pracy (w 2011 r. odnotowano 31 628 miejsc, choć w analizowanym okresie najwyższą liczbę określającą oferty pracy zanotowano w roku 2010 – 55 016 miejsc). Liczba wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej jest więc w znacznym stopniu zdeterminowana ogólną koniunkturą gospodarczą.

W roku 2012 najwięcej ofert pracy pojawiło się na terenie miasta Lublina (4 778 miejsc), Zamościa (3 097 miejsc) oraz powiatu lubelskiego ziemskiego (2 550 miejsc).

Najmniejszą liczbę wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej w województwie lubelskim odnotowano na terenie powiatów parczewskiego (702 miejsca), radzyńskiego (736 miejsc) oraz łęczyńskiego (819 miejsc).

Tabela 3. Liczebność wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej w powiatach województwa lubelskiego w latach 2010-2012.

Jednostka terytorialna	ogółem		
	2010	2011	2012
Ogółem województwo	55016	31628	38 776
1. bialski	2659	773	773
2. bialski grodzki	1594	668	668
3. biłgorajski	2885	1664	1664
4. chełmski grodzki	3516	1711	1711
5. chełmski	2144	1080	1080
6. hrubieszowski	2864	1585	1585
7. janowski	1371	879	879
8. krasnostawski	1689	698	698
9. kraśnicki	3304	1714	1714
10. lubartowski	1679	807	807
11. lubelski	2207	2170	2170
12. lubelski grodzki	5178	3048	3048
13. łęczyński	1409	804	804
14. łukowski	2895	1126	1126
15. opolski	1768	818	818
16. parczewski	790	582	582
17. puławski	3335	2716	2716
18. radzyński	826	728	728
19. rycki	1344	970	970
20. świdnicki	1572	611	611
21. tomaszowski	2626	1464	1464
22. włodawski	1635	783	783
23. zamojski grodzki	4044	3194	3194
24. zamojski	1682	1035	1035

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MPiPS.

3.2 Rola ofert pracy w procesie rekrutacji i zatrudniania

Każdy system kadrowy obejmuje przedsięwzięcia nakierowane na realizację misji i celów firmy, które są osiągnięte poprzez pozyskiwanie kompetentnych ludzi na poszczególne stanowiska.

Jednym z podstawowych warunków istnienia sprawnego systemu kadrowego jest zarządzanie personelem (potencjałem społecznym, zasobami ludzkimi), czyli całość działań związanych z funkcjonowaniem ludzi w organizacji. Ten obszar działania przedsiębiorstwa określa się jako jego funkcje personalną, występującą równolegle obok innych: finansowej, marketingowej, produkcyjnej, usługowej itd.

Zarządzanie potencjałem ludzkim przedsiębiorstwa jest procesem ciągłym. Składają się na niego następujące etapy:

- planowanie zatrudnienia,
- rekrutacja i selekcja (opis stanowisk pracy, obsada stanowisk, kontakty z rynkiem pracy),

- rozmowa rekrutacyjna (dobór pracowników, assessment center i testy),
- rozwój (rozwój pracowników i wizerunku organizacji),
- szkolenia,
- motywowanie,
- ocena (ocena wyników pracowników, ocena ich możliwości rozwoju),
- wynagradzanie,
- zwalnianie⁹.

Jednym z głównych zadań polityki personalnej jest pozyskiwanie najlepszych kandydatów do pracy. Planując zatrudnienie jednocześnie identyfikuje się potrzeby pracodawcy wobec przyszłych pracowników. Plan zatrudnienia obejmuje zapotrzebowanie na nowych pracowników zarówno w ujęciu ilościowym, jak i jakościowym (umiejętności, kwalifikacje). Rekrutacja ma na celu przyciągnięcie wystarczająco dużej liczby kandydatów, aby móc przeprowadzić odpowiednią selekcję, w związku z tym kieruje się oferty zatrudnienia na tzw. szeroki rynek pracy. Na poziomie rekrutacji i zatrudniania pojawiają się ogłoszenia o pracę zamieszczane w różnych źródłach (m.in. ogłoszenia prasowe, na portalach internetowych). Publikowane w prasie lub zamieszczone na portalu internetowym ogłoszenie pełni rolę wizytówki firmy. Dobrze przygotowany komunikat, zamieszczony we właściwym źródle (źródłach) informacji, dopasowanym/ch do profilu pracownika, do którego ma dotrzeć, daje gwarancję zwrotności oraz napływu właściwych kandydatów. Na polskim rynku oferowanych jest wiele systemów rekrutacyjnych dostarczanych przez różne firmy lub portale rekrutacyjne. Pozwalają one na organizację procesu rekrutacji i listing wysłanych przez kandydatów aplikacji. Pracownicy mogą być również pozyskiwani poprzez zewnątrz firmy zajmujące się rekrutacją pracowników – outsourcingiem¹⁰, organizuje się również rekrutacje w szkołach wyższych i na uniwersytetach, targach pracy, urzędach pracy.

Powyższa forma rekrutacji tzw. zewnętrzna posiada szereg zalet m.in. większy wybór kandydatów, możliwość obsadzenia również innych stanowisk, dostarczenie nowej jakości (nowe osoby – nowe pomysły, rozwiązania), wzrasta również rozpoznawalność danej firmy/institucji. Tym samym umieszczanie ogłoszeń o pracę niejako pełni rolę reklamy, instytucja informuje o prowadzonej działalności, zapoznaje z ofertą, przedstawia się jako atrakcyjny pracodawca. Rekrutacja zewnętrzna nie jest jednak wolna od wad, do których głównie zalicza się wyższe koszty doboru kandydatów, czasochłonność selekcji, koszty wdrożenia, demotywacja dla osób zatrudnionych na stanowiskach podległych.¹¹

Niekiedy stosowana jest także rekrutacja wewnętrzna, wówczas pracodawca obsadza stanowisko pracownikiem już zatrudnionym. Taka procedura pozwala przede wszystkim na wykorzystanie i rozwój posiadanych zasobów ludzkich, zaletą jest także występowanie obustronnej znajomości, zarówno firma/institucja, jak i kandydat dysponują rzeczywistością

⁹ Smoleński S. – Zarządzanie zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie, Bydgoszcz, Oficyna Wydawnicza Ośrodka Postępu Organizacyjnego, 1997, s. 28.

¹⁰ Outsourcing procesu rekrutacji to rozwiązanie przeznaczone dla firm, które szukają pracowników o ściśle określonej specjalizacji oraz takich, które prowadzą rekrutacje masowe. Zlecając projekty rekrutacyjne zewnętrznej firmie, mogą zredukować rotację personelu, zmniejszyć inwestycje związane z rekrutacją talentów oraz skoncentrować się na podstawowej działalności.

¹¹ Kostera M., Zarządzanie personelem, Warszawa, PWE, 1999, s. 33.

wiedzą o sobie, ponadto dużą rolę odgrywa tu aspekt motywacyjny. Z drugiej strony zagrożeniem jest pojawienie się niezdrowej rywalizacji, konflikty personalne, kaskadowe potrzeby kadrowe czy poszukiwanie następcy.¹²

Jeśli pracodawca poszukuje specjalistów danej branży, wówczas stosuje się tzw. rekrutację segmentową skierowaną do konkretnej grupy osób, charakteryzujących się określonymi kwalifikacjami i umiejętnościami. W tym przypadku proces rekrutacji jest bardziej złożony, oferty kieruje się do osób już pracujących w danym segmencie, dodatkowa trudność polega na skonstruowaniu oferty w taki sposób, aby wydawała się ona na tyle atrakcyjna, żeby potencjalni kandydaci byli gotowi zrezygnować z obecnego miejsca/stanowiska pracy na rzecz nowego.

Wybór rodzaju i źródeł rekrutacji zależy, od wielu czynników cechujących organizację. Decydują o nim najczęściej posiadane aktualnie zasoby ludzkie, możliwości systemowe organizacji, sytuacja na rynku pracy, etap rozwoju przedsiębiorstwa, model zarządzania zasobami ludzkimi, rodzaj stanowiska, które ma ponieść firma, czas oraz koszty, jakie firma jest gotowa ponieść.

Ze względu na przedmiot badania, równie istotny jest także przebieg rekrutacji zewnętrznej w instytucjach publicznych. Pośrednictwo pracy dla bezrobotnych i poszukujących pracy oraz pracodawców realizowane przez powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy jest prowadzone nieodpłatnie, zgodnie z zasadami:

- dostępności usług pośrednictwa pracy dla poszukujących pracy oraz dla pracodawców;
- dobrowolności – oznaczającej wolne od przymusu korzystanie z usług pośrednictwa pracy;
- równości – oznaczającej obowiązek udzielania wszystkim bezrobotnym i poszukującym pracy pomocy w znalezieniu zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie lub orientację seksualną;
- jawności – oznaczającej, że każde wolne miejsce pracy zgłoszone do urzędu pracy jest podawane do wiadomości bezrobotnym i poszukującym pracy.

Pracodawca zgłasza ofertę pracy do jednego powiatowego urzędu pracy, właściwego ze względu na siedzibę pracodawcy albo miejsce wykonywania pracy albo innego wybranego przez siebie urzędu.

Zadania w zakresie upowszechniania oferty pracy, kontaktów z pracodawcą i osobami zarejestrowanymi oraz kierowanie zarejestrowanych do pracodawcy realizuje powiatowy urząd pracy, który przyjął ofertę pracy od pracodawcy.

Dane umożliwiające identyfikację pracodawcy krajowego są podawane do wiadomości publicznej wyłącznie w sytuacji, gdy pracodawca krajowy, zgłaszając krajową ofertę pracy, wyraził zgodę na ich publiczne udostępnianie. Po przyjęciu krajowej oferty pracy do realizacji powiatowy urząd pracy sprawdza, czy wśród osób zarejestrowanych w tym urzędzie są

¹² Kostera M., Zarządzanie personelem, Warszawa, PWE, 1999, Kostera M., Zarządzanie personelem, Warszawa, PWE, 1999, s. 48-49.

kandydaci spełniający wymagania określone w ofercie pracy. W przypadku braku kandydatów spełniających wymagania określone w krajowej ofercie pracy, powiatowy urząd pracy niezwłocznie przekazuje innym powiatowym urządzą pracy informacje o braku możliwości realizacji oferty, wykorzystując internetową bazę ofert pracy.

Zgłoszenie krajowej oferty pracy obejmuje dane dotyczące:

- pracodawcy krajowego, w tym: nazwę, adres, numer telefonu, imię i nazwisko pracodawcy lub jego pracownika, wskazanego przez tego pracodawcę do kontaktów w sprawie oferty pracy, zwanego dalej „osobą wskazaną przez pracodawcę”, oznaczenie formy prawnej prowadzonej działalności, numer identyfikacji podatkowej, podstawowy rodzaj działalności według Polskiej Klasyfikacji Działalności, liczbę zatrudnionych pracowników, informacje dotyczące okoliczności, o których mowa w art. 36 ust. 5f ustawy, informację, czy pracodawca jest agencją zatrudnienia zgłaszającą ofertę pracy tymczasowej, preferowaną formę kontaktów pomiędzy powiatowym urządzą pracy i osobą wskazaną przez pracodawcę oraz numer faksu, adres poczty elektronicznej i strony internetowej, jeżeli pracodawca posiada takie możliwości komunikacji,
- zgłaszanego miejsca pracy, w tym: nazwę zawodu, kod zawodu według klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy określonej przez ministra, zwanej dalej „klasyfikacją zawodów i specjalności”, nazwę stanowiska, liczbę wolnych miejsc pracy z uwzględnieniem liczby wolnych miejsc pracy dla niepełnosprawnych, ogólny zakres obowiązków, miejsce wykonywania pracy, rodzaj umowy stanowiącej podstawę wykonywania pracy, wymiar czasu pracy, informację o systemie i rozkładzie czasu pracy, wysokość proponowanego wynagrodzenia brutto, system wynagradzania, datę rozpoczęcia pracy, okres zatrudnienia w przypadku pracy na podstawie umowy o pracę, oznaczenie, czy oferta pracy jest ofertą pracy tymczasowej w rozumieniu art. 19g ustawy,
- oczekiwań pracodawcy krajowego wobec kandydatów do pracy, w tym: poziomu wykształcenia, umiejętności, uprawnień, doświadczenia zawodowego, znajomości języków obcych z określeniem poziomu ich znajomości, szczególnego zainteresowania zatrudnieniem kandydatów z państw EOG,
- postępowania z ofertą pracy, w tym: okresu aktualności oferty, częstotliwości kontaktów z osobą wskazaną przez pracodawcę, stwierdzenia, że oferta nie jest w tym samym czasie zgłoszona do innego powiatowego urządzą pracy na terenie kraju, możliwości upowszechniania informacji identyfikujących pracodawcę krajowego, oczekiwań dotyczących dodatkowego:
 - a) upowszechniania oferty pracy w wybranych państwach EOG,
 - b) przekazania oferty pracy do wskazanych powiatowych urządzą pracy w celu upowszechnienia w ich siedzibach – zwane dalej „danymi wymaganymi”.

W przypadku szczególnego zainteresowania pracodawcy krajowego upowszechnieniem krajowej oferty pracy na terenie państw EOG, zgłoszenie takiej oferty, zwanej dalej „ofertą pracy dla obywateli EOG”, poza danymi wymaganymi zawiera informacje uzupełniające w zakresie:

- wymagań w zakresie znajomości języka polskiego, z określeniem poziomu jego znajomości;
- wymagań dotyczących języka, w jakim kandydaci z państw EOG zainteresowani ofertą pracy dla obywateli EOG, zwani dalej "kandydatami z państw EOG", mają przekazać pracodawcy krajowemu podania o pracę, życiorysy lub inne wymagane dokumenty;
- możliwości zapewnienia pracownikowi zakwaterowania lub wyżywienia z informacją, kto ponosi koszty w tym zakresie;
- możliwości i warunków sfinansowania lub dofinansowania kosztów podróży lub przeprowadzki, ponoszonych przez pracownika;
- przyczyny wykonywania pracy w miejscu innym niż siedziba pracodawcy krajowego, w przypadku zaistnienia takiej sytuacji;
- państw EOG, w których oferta ma zostać dodatkowo upowszechniona;
- innych informacji niezbędnych ze względu na charakter wykonywanej pracy.

Powiatowy urząd pracy przyjmuje krajową ofertę pracy do realizacji, jeżeli zgłoszenie zawiera dane wymagane oraz informacje uzupełniające, w przypadku oferty pracy dla obywatela EOG, oraz gdy pracodawca krajowy nie zgłosił tej oferty pracy do innego powiatowego urzędu pracy.

Powiatowy urząd pracy nie może przyjąć oferty pracy, jeżeli pracodawca zawarł w ofercie pracy wymagania, które naruszają zasadę równego traktowania w zatrudnieniu w rozumieniu przepisów prawa pracy i mogą dyskryminować kandydatów do pracy, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie lub orientację seksualną.

W przypadku braku w zgłoszeniu krajowej oferty pracy danych wymaganych, powiatowy urząd pracy powiadamia pracodawcę krajowego, w formie ustalonej dla wspólnych kontaktów, o konieczności uzupełnienia zgłoszenia.

3.3 Zawody poszukiwane przez pracodawców

Globalna gospodarka nadal odczuwa skutki kryzysu, w wielu regionach utrzymuje się wysoki poziom bezrobocia, mimo to duża grupa pracodawców ma problem ze znalezieniem odpowiedniego pracownika. Wiąże się to nie tylko ze wzrostem wymagań, ale także z poszukiwaniem konkretnych umiejętności, co z kolei przekłada się na dłuży okres rekrutacji. Kryzys gospodarczy sprawił, że niektóre podmioty gospodarcze, aby móc się dalej rozwijać, a czasami nawet przetrwać na rynku zmuszone zostały do ograniczania swoich zasobów ludzkich, nie mogły sobie jednak pozwolić na zmniejszenie efektywności. Spowodowało to wzrost popytu na specjalistów i redukcję stanowisk, które nie przekładały się bezpośrednio na efektywność firmy/institucji.

Wg raportu przygotowanego przez ManpowerGroup pt. „Niedobór talentów 2011” prawie jeden na czterech pracodawców twierdzi, że czynniki zewnętrzne – środowiskowe/rynkowe są istotną przyczyną niedoboru talentów – firmy nie znajdują odpowiednich kandydatów na

swoich rynkach. 22% pracodawców wskazuje, że kandydatom brakuje znajomości zagadnień technicznych lub twardych umiejętności, które okazują się niezbędne do wykonywania danej pracy. Brak wiedzy biznesowej lub formalnych kwalifikacji wymieniane są jako główny powód niedopasowania przez 15% pracodawców. Ponadto ok. 75% pracodawców na świecie deklaruje, że przede wszystkim brak doświadczenia, umiejętności oraz wiedzy u kandydatów jest zasadniczą przyczyną trudności w obsadzeniu stanowisk. Jednak tylko jeden na pięciu pracodawców kładzie nacisk na szkolenia i rozwój pracowników, które mogłyby wypełnić te deficyty. Zaledwie 6% firm podejmuje współpracę z instytucjami edukacyjnymi, w celu wspólnego tworzenia programu nauczania, który odpowiadałby na potrzeby rynku¹³. Powołując się na dane zawarte w opracowaniu Manpower Group pt. „Niedobór talentów 2011” wynika, że pracodawcy na całym świecie, po raz piąty z rzędu wskazali na techników, przedstawicieli handlowych oraz wykwalifikowanych pracowników fizycznych, jako najbardziej pożądanych na rynku pracy. Wysokie zapotrzebowanie dotyczy również inżynierów i niewykwalifikowanych pracowników fizycznych. Jak wynika dalej z raportu w porównaniu z rokiem 2010, trudniej jest teraz zatrudnić niewykwalifikowanych pracowników fizycznych, kadrę najwyższego szczebla i pracowników działów IT. Względnie łatwiej natomiast o pracowników księgowości i finansów, operatorów produkcji i pracowników administracyjnych, choć stanowiska te wciąż stanowią wyzwanie dla rozwijających się firm¹⁴.

Trendy światowe mają również swoje odzwierciedlenie na rodzimym rynku pracy. Potwierdzeniem tego są wyniki przedstawione w raporcie Gazety.pl pn. „Rekrutacja w Internecie 2011. Podsumowanie 2011.” Wśród najchętniej poszukiwanych pracowników – w 2011, podobnie jak rok wcześniej, najwięcej ofert dotyczyło stanowisk z dziedziny sprzedaży. Ogłoszenia w tej kategorii stanowiły 20% ofert publikowanych na monitorowanych portalach. Zdecydowane wzrosty liczby rekrutacji można było zaobserwować w sektorze Technika, Inżynieria i IT (o 45%) oraz Produkcja. Tradycyjnie już w czołówce najczęściej rekrutowanych znajdują się również zawody związane z finansami i księgowością, kolejny rok z rzędu obserwowany jest też wzrost liczby rekrutacji w logistyce i transporcie. Pierwsza trójka najczęściej rekrutowanych zawodów pozostaje bez zmiany w stosunku do 2010 – to stanowisko sprzedażowe: przedstawiciele handlowi, handlowcy i dealerzy – w sumie monitoring zanotował ok. 40,15 tys. zleceń na te stanowiska. Kolejne na liście są stanowiska programistyczne – ok. 21,65 tys. ofert oraz księgowo – ok. 11,55 tys. ofert. W 2011 roku można zaobserwować również podtrzymanie zapotrzebowania na pracowników biurowo-administracyjnych, chociaż w tej branży liczba ogłoszeń nie musi odzwierciedlać wzrostu. Stanowiska te często rotują i na pewno część ogłoszeń w tej branży nie wiąże się z tworzeniem nowych miejsc pracy, a raczej ponownymi rekrutacjami¹⁵.

Podobne wskazania znajdują się w opracowaniu Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej pn. „Zarejestrowani bezrobotni oraz wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej według zawodów i specjalności w II półroczu 2012 roku”, z którego wynika, że grupę, w której zgłoszono najwięcej miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, tj. 96 402 oferty, czyli 26% ogólnej liczby zgłoszonych ofert w tym czasie w urzędach pracy, stanowią pracownicy

¹³ ManpowerGroup, Niedobór talentów 2011. Raport z badań, s. 2.

¹⁴ Ibidem, s. 5.

¹⁵ Gazetapraca.pl, Rekrutacja w Internecie. Podsumowanie 2011 roku, Warszawa 2012, s. 8.

usług i sprzedawcy. Znaczną liczbę ofert pracy zgłoszono także dla grupy wielkiej robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (20,4%, czyli 75 697 ofert) oraz dla grupy pracownicy przy pracach prostych (14,6%, tj. 54 171 ofert). Były to również grupy o największym udziale procentowym w ogólnej liczbie ofert pracy w końcu omawianego okresu. Warto zaznaczyć również, że w II półroczu 2012 roku do urzędów pracy zgłoszonych zostało 370 828 wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej tj. o 34 888 wolnych miejsc pracy więcej (o 10,4%) niż w analogicznym okresie 2011 roku. Natomiast wśród ofert bez wskazania zawodu odnotowano nieznaczny spadek – o 0,5% czyli o 16 ofert (z 3 028 ofert w II półroczu 2011 roku do 3 012 ofert w II półroczu 2012 roku)¹⁶.

Odwołując się do danych zawartych w raporcie „Zawody deficytowe i nadwyżkowe w województwie lubelskim – analiza i prognoza na lata 2011 – 2012” zrealizowanym w ramach projektu „Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy – pilotaż”, w województwie lubelskim w roku 2010 pracowało ponad 444 541 osób, z tego 41,3% w sektorze publicznym i 58,7% w sektorze prywatnym. Podmioty działające na terenie Lubelszczyzny dysponowały ogółem 55 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej. W porównaniu do poprzednich lat, nastąpił wzrost zarówno liczby pracujących jak i nowoutworzonych miejsc pracy. Najwięcej wakatów dostępnych było dla osób w zawodach: robotnik przemysłowy i rzemieślnik oraz technik i inny pracownik personelu średniego¹⁷.

Z kolei w raporcie „Potrzeby i oczekiwania pracodawców odnośnie pożądaných kwalifikacji i usług szkoleniowych w województwie lubelskim” przygotowanym w ramach projektu „Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy-pilotaż” została wskazana lista poszukiwanych zawodów w oparciu o internetowe oraz prasowe ogłoszenia o pracę. Analizując prasowe ogłoszenia o pracę najczęściej poszukiwanymi zawodami są: przedstawiciel handlowy (21,8%), specjalista do spraw marketingu i handlu (4,5%) oraz doradca finansowy (3,8%). Rozkład profesji poszukiwanych w ramach prasowych ofert pracy nie odbiega znacząco od rozkładu, który miał miejsce w przypadku analizowanych ogłoszeń internetowych. Na pierwszym miejscu poszukiwani są zazwyczaj: przedstawiciele handlowi oraz pracownicy od szeroko rozumianych kontaktów z klientem. Duży odsetek internetowych ogłoszeń o pracę był skierowany także do specjalistów do spraw sprzedaży, marketingu i public relations (7,8%), agentów i pośredników handlowych (7,3%) oraz do ekonomistów i specjalistów do spraw finansów (7,2%). Warto zauważyć, iż większość ofert pracy dotyczy zawodów i specjalności z dziedziny handlu oraz usług. Ze wspomnianego raportu wynika, że lubelscy pracodawcy wykazują największe zapotrzebowanie na tzw. pracowników od szeroko rozumianych kontaktów z klientem, w tym zwłaszcza na doradców klienta, doradców finansowych, przedstawicieli handlowych czy specjalistów do spraw marketingu i handlu (sprzedaży). Opierając się na powyższym opracowaniu można stwierdzić, iż największe szanse na otrzymanie zatrudnienia na Lubelszczyźnie posiadają osoby z następujących grup średnich wg KZiS¹⁸:

¹⁶ Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Zarejestrowani bezrobotni oraz wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej według zawodów i specjalności w II półroczu 2012 roku, Warszawa 2012, s. 9.

¹⁷ Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy- pilotaż, Zawody deficytowe i nadwyżkowe w województwie lubelskim – analiza i prognoza na lata 2011 – 2012, Olsztyn 2011, s. 100.

¹⁸ Klasyfikacja Zawodów i Specjalności – Klasyfikacja jest pięciopoziomowym, hierarchicznie usystematyzowanym zbiorem zawodów i specjalności występujących na rynku pracy. Grupuje poszczególne zawody (specjalności) w coraz bardziej zagregowane grupy oraz ustala ich symbole i nazwy. Struktura

agenci i pośrednicy handlowi, specjaliści do spraw sprzedaży, marketingu i public relations oraz inni pracownicy sprzedaży. Pod tym względem zaobserwowano spójność ofert internetowych oraz prasowych¹⁹.

Zapotrzebowanie na dane zawody nie zawsze jest odzwierciedleniem ich poziomu atrakcyjności, czego potwierdzeniem jest raport „Zawody deficytowe i nadwyżkowe w województwie lubelskim – analiza i prognoza na lata 2011 – 2012” zrealizowany na potrzeby Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy, gdzie jako zawody deficytowe wskazano np. operatora maszyn czy instruktora terapii uzależnień. Przynależność danych profesji do grupy zawodów deficytowych często spowodowana jest ich niską pozycją hierarchii społecznej i finansowej, jednocześnie w gronie tym znajdują się także zawody, których wykonywanie wymaga wysokich kwalifikacji, np. statystyk²⁰.

3.3.1 Zawody nadwyżkowe

Według danych zawartych w opracowaniu Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej pn. „Zarejestrowani bezrobotni oraz wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej według zawodów i specjalności w II półroczu 2012 roku” na koniec II półrocza 2012 roku w ewidencji urzędów pracy znajdowało się 2 136 815 osób bezrobotnych, czyli o 154 139 osób więcej niż przed rokiem – względny wzrost bezrobocia wyniósł 7,8%. Populacja bezrobotnych nie posiadających zawodu, tzw. „grupa bez zawodu” zwiększyła się o 32 619 osób (tj. o 8,7%), z poziomu 377 030 osób w końcu II półrocza 2011r. do 409 649 osób w końcu II półrocza 2012 r. W końcu II półrocza 2012 r. prawie co czwarty zarejestrowany w urzędzie pracy bezrobotny posiadał zawód zaliczany do grupy robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (495 428 osób tj. 23,2% ogółu bezrobotnych). W odniesieniu do stanu z końca 2011 roku wystąpił wzrost liczby bezrobotnych w tej grupie o 9,3% tj. o 42 312 osób, przy jednoczesnym wzroście udziału w ogólnej liczbie bezrobotnych o 0,3 punktu (z poziomu 22,9%). Na drugim miejscu pod względem udziału w ogólnej liczbie bezrobotnych znalazła się grupa pracownicy usług i sprzedawcy. Bezrobotni sklasyfikowani w tej grupie w liczbie 363 171 osób stanowili 17% ogółu bezrobotnych. W porównaniu do stanu z końca 2011 roku liczba bezrobotnych sklasyfikowanych do tej grupy wzrosła o 6,5% czyli o 22 028 osób, ale udział procentowy w ogólnej liczbie bezrobotnych spadł o 0,2 punktu (z poziomu 17,2%). Na trzecim miejscu uplasowali się bezrobotni posiadający zawody z grupy technicy i inny średni personel (257 141 osób, tj. 12,0% ogółu bezrobotnych). W omawianej grupie odnotowano wzrost liczby bezrobotnych w porównywanym okresie o 3,9% tj. o 9 760 osób oraz spadek udziału procentowego w bezrobociu ogółem o 0,5 punktu (z 12,5% w końcu 2011 roku)²¹. Opierając się na danych zawartych w raporcie „Zawody deficytowe i nadwyżkowe w woje-

klasyfikacji oparta jest na systemie pojęć, z których najważniejsze to: zawód, specjalność, umiejętności oraz kwalifikacje zawodowe.

¹⁹ Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy – pilotaż, Potrzeby i oczekiwania pracodawców odnośnie pożądanych kwalifikacji i usług szkoleniowych w województwie lubelskim, Lublin 2011, s. 36.

²⁰ Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy – pilotaż, Zawody deficytowe i nadwyżkowe w województwie lubelskim – analiza i prognoza na lata 2011 – 2012, Olsztyn 2011, s. 111.

²¹ Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Zarejestrowani bezrobotni oraz wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej według zawodów i specjalności w II półroczu 2012 roku, Warszawa 2012, s. 5.

wództwie lubelskim – analiza i prognoza na lata 2011 – 2012” zrealizowanym na potrzeby Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy do grona zawodów nadwyżkowych można zaliczyć takie profesje, jak ogrodnik, rolnik produkcji roślinnej i zwierzęcej, rolnik upraw polowych czy filolog – filologia polska. Wśród tych profesji (ogrodnik, rolnik produkcji roślinnej i zwierzęcej, rolnik upraw polowych) znajdują się pracownicy jednej z mniej mobilnych grup zawodowych związanych z szeroko pojętym sektorem rolnictwa, które odgrywa dość znaczącą rolę w regionie. Spowodowane jest to głównie stagnacją tej branży, jak również coraz szybszym rozwojem sektora usługowego. Ponadto na niekorzyść dla osób reprezentujących te zawody występuje redukcja zatrudnienia przez pracodawców dotychczas zatrudniających w tych zawodach, jak również sezonowość prac²².

Problem stanowi również nieodpowiedni system kształcenia – jak wynika z raportu „Zawody deficytowe i nadwyżkowe w województwie lubelskim – analiza i prognoza na lata 2011 – 2012” szkoły wyższe zbyt często i zbyt dużo przyjmują studentów na kierunki, które są stosunkowo „łatwe” do ukończenia i często „tanie do prowadzenia” (nie wymagają posiadania specjalistycznych laboratoriów, urządzeń, maszyn czy sal ćwiczebnych), jak np. pedagogika, administracja, zarządzanie i marketing, nauki społeczne, filologia polska. Niestety, absolwenci tych kierunków mają duży problem ze znalezieniem pracy w zawodzie i często zasilają jedynie rzeszę bezrobotnych. Ponadto liczba osób kończąca te kierunki wykazuje tendencję rosnącą. Zatem, mimo tego, że rynek pracy w województwie lubelskim pozostaje na relatywnie wysokim poziomie wykształcenia ludności, to region ten nie jest przygotowany pod kątem rozwoju nowoczesnych gałęzi gospodarki. Potwierdzeniem tego zjawiska są dane zawarte w raporcie pn. „Perspektywy ludzi młodych na rynku pracy” zrealizowanym na potrzeby Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie, z których wynika, że województwo lubelskie jest czwartym województwem w Polsce pod względem posiadania bezrobotnych charakteryzujących się wyższym wykształceniem (15,2 tys.) Powoduje to, że część absolwentów zmuszona jest do emigracji za pracę poza Lubelszczyznę. Problem bezrobocia nie dotyczy jednak tylko osób z wyższym wykształceniem, zjawisko to odnosi się również do ludzi młodych z wykształceniem na poziomie zawodowym. Tutaj główną przyczyną bezrobocia jest jakość kształcenia zawodowego i praktycznego, a dokładniej niedostosowanie programu nauczania do wymagań współczesnych pracodawców oraz brak odpowiedniej praktyki i stażu zawodowego wśród absolwentów powyższych typów szkół²³.

3.3.2 Bezrobocie

Od 1992 roku GUS w oparciu o Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności Polski (BAEL) co kwartał publikuje się dane dotyczące sytuacji na rynku pracy. Metodologia badania oparta jest na zaleceniach Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) i EUROSTAT.²⁴

²² Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy – pilotaż, Zawody deficytowe i nadwyżkowe w województwie lubelskim – analiza i prognoza na lata 2011– 2012, Lublin 2011, s. 108.

²³ *Ibidem*, s. 112.

²⁴ Kwartałne Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności stanowi podstawowe źródło informacji o sytuacji na rynku pracy. Badanie obejmuje wszystkie osoby w wieku 15 lat i więcej, będące członkami wylosowanych gospodarstw domowych (z zakresu badania wyłączone jest ludność przebywająca

W celu uzupełnienia analizy obszaru bezrobocia wyznaczanego na podstawie definicji MOP, w ramach prac specjalnej Grupy Zadaniowej powołanej w EUROSTAT przez Grupę Roboczą ds. rynku pracy LAMAS (LABour MARket Statistics), wyodrębniono trzy dodatkowe zbiorowości znajdujące się najbliżej populacji bezrobotnych.

Pierwszą z nich stanowi populacja **niepełnozatrudnionych**, tj. osób pracujących w niepełnym wymiarze czasu, które chciałyby pracować więcej godzin tygodniowo i byłyby gotowe do podjęcia pracy w takim wymiarze. Pomimo tego, że są to osoby pracujące, to nie są one „wykorzystane” w pełnym zakresie – nie pracują w takim wymiarze, w jakim by chciały i mogły. Jakaś ich część pozostaje w pewnym sensie „bezrobotna” – stanowi ona potencjalny zasób pracy, który nie znajduje całkowitego wykorzystania na rynku pracy. Drugą grupą są **bierni zawodowo poszukujący pracy, ale nie gotowi do jej podjęcia**, tj. zbiorowość dotycząca osób biernych zawodowo, które: aktywnie poszukują pracy, ale nie byłyby gotowe do jej podjęcia w okresie najbliższych dwóch tygodni, lub stosują wyłącznie bierne metody poszukiwania pracy lub nie podały jaką metodą poszukują pracy, lub znalazły pracę, czekają na jej rozpoczęcie w ciągu 3 miesięcy, ale nie byłyby gotowe do jej podjęcia w okresie najbliższych dwóch tygodni, lub znalazły pracę, ale czekają na jej rozpoczęcie najwcześniej po 3 miesiącach. Są to osoby, które chciałyby pracować, poszukują tej pracy – tzn. spełniają dwa z kryteriów osoby bezrobotnej, jednak nie mogą być sklasyfikowane jako bezrobotne ze względu na ograniczoną gotowość do podjęcia pracy. Trzecia zbiorowość dotyczy **biernych zawodowo nieposzukujących pracy, ale gotowych do jej podjęcia**. Są to oso-

w gospodarstwach zbiorowych, tzn. w hotelach pracowniczych, internatach, domach studenckich, koszarach wojskowych, domach opieki itp.). Podstawowym kryterium podziału ludności, z punktu widzenia aktywności ekonomicznej, na pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo jest praca, tzn. fakt wykonywania, posiadania bądź poszukiwania pracy w badanym tygodniu. Za **ludność aktywną zawodowo** (tzw. siła robocza) uważa się wszystkie osoby uznane za pracujące lub bezrobotne, zgodnie z definicjami podanymi poniżej. **Do pracujących** zalicza się wszystkie osoby w wieku 15 lat i więcej, które w okresie badanego tygodnia: – wykonywały przez co najmniej 1 godzinę jakąkolwiek pracę przynoszącą dochód lub zarobek, tzn. były zatrudnione w charakterze pracownika najemnego, pracowały we własnym lub dzierżawionym gospodarstwie rolnym albo prowadziły własną działalność gospodarczą poza rolnictwem, pomagały (bez wynagrodzenia) w prowadzeniu rodzinnego gospodarstwa rolnego lub rodzinnej działalności gospodarczej poza rolnictwem, – miały pracę, ale jej nie wykonywały: z powodu choroby, urlopu macierzyńskiego lub wypoczynkowego, z innych powodów przy czym długość przerwy w pracy wynosiła: – do 3 miesięcy, – powyżej 3 miesięcy, ale osoby te były pracownikami najemnymi i w tym czasie otrzymywały co najmniej 50% dotychczasowego wynagrodzenia. Do pracujących – zgodnie z międzynarodowymi standardami – zalicza się również uczniów, z którymi zakład pracy lub osoby fizyczne zawarły umowę o naukę zawodu lub przyuczenie do określonej pracy, jeżeli otrzymywali wynagrodzenie. **Bezrobotni**, to osoby w wieku 15-74 lata, które spełniły jednocześnie 3 warunki: w okresie badanego tygodnia nie były osobami pracującymi, aktywnie poszukiwały pracy w ciągu 4 tygodni (wliczając jako ostatni tydzień badany), były gotowe podjąć pracę w ciągu 2 tygodni następujących po badanym tygodniu. Do bezrobotnych zalicza się także osoby, które nie poszukiwały pracy, ponieważ miały pracę załatwioną i oczekiwały na jej rozpoczęcie przez okres nie dłuższy niż 3 miesiące oraz były gotowe tę pracę podjąć. **Ludność bierna zawodowo** to osoby w wieku 15 lat i więcej, które nie zostały zaklasyfikowane jako pracujące lub bezrobotne wg powyższych kryteriów, tzn. osoby, które w okresie badanego tygodnia: – nie pracowały, nie miały pracy i jej nie poszukiwały, – nie pracowały, poszukiwały pracy, ale nie były gotowe do jej podjęcia w ciągu 2 tygodni następujących po badanym tygodniu, – nie pracowały i nie poszukiwały pracy, ponieważ miały pracę załatwioną i oczekiwały na jej rozpoczęcie w okresie: dłuższym niż 3 miesiące, do 3 miesięcy, ale nie były gotowe tej pracy podjąć.

by niepracujące, które chciałyby pracować i byłyby gotowe do podjęcia pracy w okresie najbliższych dwóch tygodni, jednak nie poszukują pracy (np. ze względu na zniechęcenie bezskutecznością dotychczasowych poszukiwań). W tym przypadku kryterium, które nie pozwala zaklasyfikować tej grupy jako bezrobotnych jest brak aktywności w poszukiwaniu pracy. Połączone zbiorowości osób biernych zawodowo poszukujących pracy, ale nie gotowych do jej podjęcia oraz biernych zawodowo nieposzukujących pracy, ale gotowych do jej podjęcia tworzą kategorię osób **potencjalnie aktywnych zawodowo**. Natomiast suma bezrobotnych, potencjalnie aktywnych zawodowo oraz niepełnozatrudnionych daje obraz **niewykorzystanych potencjalnych zasobów pracy**, w tym z punktu widzenia czasu pracy, które można by stosunkowo łatwo zaktywizować.

Uwzględniając trzy dodatkowe zbiorowości w obowiązującym podziale wg statusu na rynku pracy, tj. na pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo, obraz rynku pracy w Polsce w 2012 roku wyglądał następująco:

1. aktywni zawodowo ogółem – 1 058 tysięcy,
2. aktywni zawodowo pracujący – 947 tysięcy,
3. aktywni zawodowo bezrobotni – 111 tysięcy,
4. bierni zawodowo – 814 tysięcy.

W 2012 roku na obszarze całego kraju osoby należące do czterech omawianych kategorii liczyły w sumie 2 930 tysięcy osób. Populacja potencjalnie aktywnych zawodowo tj. osób, które co prawda formalnie są klasyfikowane, jako bierne zawodowo, jednak w rzeczywistości pozostają na pograniczu bezrobocia, kształtowała się na poziomie 814 tysięcy.

Wśród osób pracujących, najwyższy odsetek stanowiły osoby posiadające wykształcenie policealne oraz średnie zawodowe (29%). Wykształceniem wyższym charakteryzowało się 27% ogółu, a wykształceniem zasadniczym zawodowym 26% wszystkich badanych. Natomiast wśród bezrobotnych największy odsetek stanowiły osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (18% ogółu) oraz policealnym i średnim zawodowym (17%). Z kolei wśród biernych zawodowo blisko 50% ogółu osób to mieszkańcy woj. lubelskiego z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niższym.

Według informacji statystycznych podanych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie na koniec czerwca 2013 roku w województwie lubelskim w powiatowych urzędach pracy zarejestrowanych było 128 587 osób bezrobotnych, w tym 61 961 kobiet, które stanowiły 48,2% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych. W porównaniu z poprzednim miesiącem liczba bezrobotnych spadła o 4 155 osób, tj. o 3,3%, a w odniesieniu do analogicznego miesiąca ubiegłego roku – była wyższa o 8 824 osób (tj. o 7,3%). W odniesieniu do maja 2013 roku, wzrost liczby bezrobotnych odnotowano tylko w powiecie kraśnickim i wynosił on 0,3%.

Największy spadek wystąpił w powiatach:

- opolskim (o 8%),
- tomaszowskim (o 8%),
- puławski (o 5%).

W czerwcu 2013 roku w powiatowych urzędach pracy odnotowano 8 995 nowo zarejestrowanych osób bezrobotnych. Natomiast z ewidencji bezrobotnych wyłączono 13 150 osób. Na koniec marca w powiatowych urzędach pracy zarejestrowane były 4 044 osoby będące w okresie do 12 miesięcy od dnia ukończenia nauki. Stanowili oni 3,1% ogólnej liczby

bezrobotnych. W porównaniu z poprzednim miesiącem liczba ta zmalała o 2 158 osób, tj. o blisko 35% bezrobotnych absolwentów. Bezrobotni zarejestrowani w urzędach pracy w ostatnim dniu 31 czerwca 2013 r. na poziomie województwa stanowili 14,2% w liczbie ludności aktywnej zawodowo. W porównaniu z poprzednim miesiącem stopa bezrobocia nie zmieniła się, a w odniesieniu do analogicznego miesiąca ubiegłego roku była wyższa o 1,2 pkt. procentowego.

Najwyższa stopa bezrobocia na poziomie powiatów wystąpiła w powiatach:

- włodawskim (23,6%),
- chełmskim ziemskim (19,1%),
- hrubieszowskim (18,8%).

Najniższa natomiast w powiatach:

- biłgorajskim (8,7%),
- lubelskim grodzkim (10,3%),
- łęczyńskim (10,7%).

3.3.3 Oczekiwane wykształcenie

Obserwujemy trend, w którym coraz mniejsze znaczenie przy wyborze kandydata do pracy odgrywa wykształcenie. Ważniejsze okazują się być kompetencje i umiejętności oraz doświadczenie zawodowe. Znaczny wzrost odsetka osób posiadających wyższe wykształcenie przyczynił się do zmniejszenia znaczenia posiadania dyplomu wyższej uczelni. Wyższe wykształcenie przestało być utożsamiane z bardzo wysoką wiedzą i unikalnymi umiejętnościami, o czym świadczyło jeszcze kilka lat temu. Jednocześnie panuje tendencja do zatrudniania osób posiadających wyższe wykształcenie na stanowiska, które takich kwalifikacji nie wymagają. Zjawisko to zostało również opisane w raporcie pn. „Jakich pracowników poszukują przedsiębiorstwa? Wolne miejsca pracy i oczekiwania pracodawców w stosunku do kandydatów na określone stanowiska” opracowanego w ramach projektu Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej, gdzie autorzy wskazują na powszechną akceptację wśród pracodawców zatrudniania pracowników z wyższym wykształceniem do stanowisk, które tego nie wymagają. Tendencja ta jest bardziej zauważalna w mniejszych podmiotach gospodarczych i może ona wynikać, z jednej strony, z dość dużego popytu pracowników z dużym wykształceniem a z drugiej z założenia, że pracownicy z wyższym wykształceniem będą mieli lepsze kompetencje ogólne (tj. znajomość języków obcych, umiejętność pracy w grupie). Dalej autorzy powyższego raportu wskazują, że wyższe wykształcenie jest preferowane w przypadku agentów ubezpieczeniowych, przedstawicieli handlowych i pośredników, techników i mistrzów. Wydawać by się mogło, że do ich wykonywania bardzo często wystarczać będzie wykształcenie średnie. Z kolei wykształcenie średnie preferowane jest w przypadku takich stanowisk, jak: magazynierzy, pracownicy pomocniczy ds. transportu, kucharze, barmani, kelnerzy, recepcjoniści hotelowi, drukarze, elektrycy, elektromechanicy, monterzy linii elektrycznych, monterzy elektroniki, kierowcy, operatorzy sprzętu do robót ziemnych i urządzeń pokrewnych (choć w przypadku tej kategorii podobny procent wskazań uzyskało wykształcenie zawodowe).

Do ostatniej grupy stanowisk, na które najczęściej oczekuje się pracowników z wykształceniem zawodowym, należą: wykwalifikowani robotnicy budowlani, murarze, dekarze, cieśle, hydraulicy, operatorzy maszyn i urządzeń, masarze, piekarze, cukiernicy, krawcy, stolarze meblowi, szwaczki, obuwnicy, mechanicy, lakiernicy, kowale, ślusarze²⁵.

Powołując się na raport „Potrzeby i oczekiwania pracodawców odnośnie pożądanых kwalifikacji i usług szkoleniowych w województwie lubelskim” opracowany w ramach projektu „Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy-pilotaż”, uprawomocnione wydaje się być stwierdzenie, że w województwie lubelskim pracodawcy wykazują największe zapotrzebowanie na pracowników z wykształceniem wyższym. W grupie pracowników, na których występuje znaczny popyt w regionie znajdują się również osoby posiadające wykształcenie średnie. Jedynie nieznaczna ilość ofert internetowych była skierowana do osób legitymujących się wykształceniem zasadniczym zawodowym. Sugeruje to, iż aktualnie na Lubelszczyźnie występuje zmniejszony popyt na pracowników o niskich kwalifikacjach zawodowych²⁶.

Podobne tendencje dotyczące oczekiwań pracodawców w kwestii poziomu wykształcenia przedstawiane są także w raporcie badawczym z 2013 roku, zrealizowanym na potrzeby Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy pn. „Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim”, gdzie jak wynika z zamieszczonych tam danych od kandydatów oczekuje się najczęściej wykształcenia wyższego (34%), ale istotnie częściej dotyczy to branż Edukacja oraz Opieka zdrowotna i pomoc społeczna. Wykształcenie wyższe jest też znacznie bardziej pożądanе na stanowiskach specjalistycznych (90%). Wykształcenia średniego oczekuje 14% ogółu pracodawców, a średniego zawodowego również 14%. Wykształcenia średniego częściej oczekuje się od pracowników biurowych (29%) oraz od pracowników usług i sprzedawców (24%). Samego wykształcenia zawodowego oczekuje 19% badanych i częściej są to pracodawcy poszukujący robotników przemysłowych i rzemieślników (44%), operatorów i monterów maszyn i urządzeń (42%), a także pracowników przy pracach prostych (41%). Skonkretyzowanych wymagań nie ma 19% badanych. Pracodawcy prowadzący firmę w branży Handel i naprawa pojazdów samochodowych istotnie częściej oczekują, że kandydat będzie miał wykształcenie średnie zawodowe lub samo zawodowe (tzn. był absolwentem technikum lub zasadniczej szkoły zawodowej), ale też częściej przyznają, że wykształcenie nie jest dla nich istotne. Zapotrzebowanie na osoby albo z wykształceniem średnim, albo samym zawodowym częściej zgłaszają pracodawcy w branży Przemysł, zaś istotnie rzadziej na wykształcenie zwracają uwagę pracodawcy w branży Budowlanej. Stwierdzone zależności nie różnią się od tych opisujących osoby zatrudnione i kandydaci nie stanowią tu wyjątku²⁷.

²⁵ Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej, Jakich pracowników poszukują przedsiębiorstwa? Wolne miejsca pracy i oczekiwania pracodawców w stosunku do kandydatów na określone stanowiska, s. 16.

²⁶ Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy – pilotaż, Potrzeby i oczekiwania pracodawców odnośnie pożądanых kwalifikacji i usług szkoleniowych w województwie lubelskim, Olsztyn 2011, s. 41.

²⁷ Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim. Raport z badań 2013, Lublin 2013, s. 40.

3.3.4 Oczekiwane doświadczenie zawodowe

Posiadanie doświadczenia zawodowego odgrywa coraz większą rolę przy wyborze nowego pracownika. Jest to wynikiem zwiększonego zapotrzebowania na wiedzę praktyczną. Jak wynika z analizy treści ofert internetowych oraz prasowych zamieszczonej w raporcie „Potrzeby i oczekiwania pracodawców odnośnie pożądaných kwalifikacji i usług szkoleniowych w województwie lubelskim”, pod względem popytu na pracowników posiadających określone doświadczenie zawodowe, w województwie lubelskim pracodawcy w dużej mierze oczekują od kandydatów na pracowników posiadania doświadczenia zawodowego na pokrewnym stanowisku pracy lub w tej samej branży²⁸.

W raporcie z 2013 roku pn. „Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim” autorzy także wskazują na znaczenie doświadczenia, jako elementu najbardziej pożądanego przez pracodawców, 38% badanych pracodawców wskazuje na właśnie tę cechę, jako najważniejszy atut kandydata do pracy. Pracodawcy oczekujący od pracowników doświadczenia, najczęściej wskazują na doświadczenie między 2 a 5 lat (23%). Doświadczenia przekraczającego 5 lat oczekuje tylko 8% badanych²⁹.

3.3.5 Kwalifikacje zawodowe

Jak wynika z analizy treści ofert internetowych oraz prasowych zamieszczonej w raporcie „Potrzeby i oczekiwania pracodawców odnośnie pożądaných kwalifikacji i usług szkoleniowych w województwie lubelskim”, pod względem popytu na pracowników posiadających określone kwalifikacje zawodowe, w województwie lubelskim pracodawcy w pierwszej kolejności wykazują zapotrzebowanie na pracowników posiadających dobrą znajomość danej branży, a tym samym znających zagadnienia, reguły i procedury pracy w zawodzie czy na pokrewnym stanowisku pracy. Posiadanie uprawnień do obsługiwanego różnego rodzaju urządzeń i pojazdów nie było często formułowane ze względu na bardziej usługowo-handlowy charakter większości ofert pracy, w których wymagania dotyczą raczej sprawnej oraz efektywnej obsługi i relacji z klientem. Należy stwierdzić, iż posiadanie kwalifikacji zawodowych nie jest najważniejszym wymaganiem lubelskich pracodawców, którzy bardziej preferują pracowników z doświadczeniem zawodowym i szeroką gamą kompetencji ponadzawodowych, niż z określonymi kwalifikacjami³⁰.

Należy zwrócić uwagę, że wykonywanie niektórych zawodów wymaga potwierdzenia w formie posiadania odpowiednich uprawnień czy certyfikatów. Potwierdzają to dane zawarte w raporcie pn. „Jakich pracowników poszukują przedsiębiorstwa? Wolne miejsca pracy i oczekiwania pracodawców w stosunku do kandydatów na określone stanowiska”, z którego wynika, iż 30% respondentów stwierdziło, że wymaga od przyszłych pracowników potwierdzenia swoich umiejętności poprzez okazanie właściwych uprawnień bądź certyfikatu.

²⁸ Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy – pilotaż, Potrzeby i oczekiwania pracodawców odnośnie pożądaných kwalifikacji i usług szkoleniowych w województwie lubelskim, Olsztyn 2011, s. 42.

²⁹ Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim. Raport z badań 2013, Lublin 2013, s. 40.

³⁰ Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy – pilotaż, Potrzeby i oczekiwania pracodawców odnośnie pożądaných kwalifikacji i usług szkoleniowych w województwie lubelskim, Olsztyn 2011, s. 43.

Uprawnienia były tutaj jednak rozumiane dość szeroko: za uprawnienia badani uznawali, na przykład, zarówno wykształcenie kierunkowe, uprawnienia do pracy na wysokościach, jak i prawo jazdy kategorii B czy ważne badania lekarskie lub psychologiczne. Biorąc pod uwagę tylko ściśle rozumiane uprawnienia specjalistyczne, najczęściej wymieniano różnego rodzaju uprawnienia budowlane, uprawnienia, jakie muszą posiadać kierowcy przewożący konkretne ładunki, prawo do wykonywania zawodu w przypadku zawodów medycznych, czy też uprawnienia do obsługi maszyn i urządzeń³¹.

Z kolei z raportu pn. „Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim” wynika, Potwierdzonych formalnie kwalifikacji wymaga 59% badanych pytanych o wymieniony przez nich zawód kluczowy. Jednocześnie, po przeanalizowaniu treści wskazanego uprawnienia czy certyfikatu jako „rzeczywiste” wymogi posiadania potwierdzonych formalnie kwalifikacji zaklasyfikowano 28% wskazań, czyli niewiele ponad połowę odpowiedzi. Jako „rzeczywiste” wymogi klasyfikowano odpowiedzi takie jak „uprawnienia do wykonywania zawodu”, „licencja” czy „prawo jazdy”. Odpowiedzi niezaklasyfikowane jako „rzeczywiste” wymogi to najczęściej (cztery na pięć przypadków) odpowiedzi tylko powtarzające wymóg posiadania właściwego wykształcenia (przede wszystkim wyższego) kierunkowego. Jest to tylko częściowo uzasadnione w przypadku sektora Edukacji, gdzie w toku studiów pedagogicznych nabywa się uprawnienia pedagogiczne, ale badani nie mówili wprost o uprawnieniach pedagogicznych, lecz powtarzali iż oczekują konkretnego wykształcenia. Inne kategorie odpowiedzi, które nie zostały zakwalifikowane jako formalne potwierdzenie kwalifikacji to zaświadczenia lekarskie (te świadczą o stanie zdrowia, a nie kwalifikacjach) oraz świadectwa pracy (te dowodzą doświadczenia).³²

3.3.6 Kompetencje dodatkowe

Jak wynika z analizy treści ofert internetowych oraz prasowych zamieszczonej w raporcie „Potrzeby i oczekiwania pracodawców odnośnie pożądaných kwalifikacji i usług szkoleniowych w województwie lubelskim”, pod względem popytu na pracowników posiadających określone kompetencje ponadzawodowe, coraz częściej ogłoszeniodawcy oczekują od przyszłych pracowników posiadania pakietu kompetencji społecznych, do których głównie zalicza się niekonfliktowość, komunikatywność, dobrą organizację i umiejętność radzenia sobie ze stresem. Otwartość na zmiany, umiejętność pracy pod presją czasu są odzwierciedleniem realiów dzisiejszej gospodarki, która nierzadko bywa dynamiczna i agresywna. Dlatego posiadanie pewnej grupy umiejętności miękkich wydaje się być nieodzownym atrybutem dobrego kandydata. Z drugiej strony istotne jest również posiadanie umiejętności twardych, spośród których pracodawcy najczęściej wskazują na znajomość języka obcego, obsługę komputera i posiadanie prawa jazdy kat. B³³.

³¹ Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej, Jakich pracowników poszukują przedsiębiorstwa? Wolne miejsca pracy i oczekiwania pracodawców w stosunku do kandydatów na określone stanowiska, s. 29.

³² Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim. Raport z badań 2013, Lublin 2013, s. 40.

³³ Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy – pilotaż, Potrzeby i oczekiwania pracodawców odnośnie pożądaných kwalifikacji i usług szkoleniowych w województwie lubelskim, Olsztyn 2011, s. 45.

Potwierdzeniem takich tendencji jest raport pn. „Jakich pracowników poszukują przedsiębiorstwa? Wolne miejsca pracy i oczekiwania pracodawców w stosunku do kandydatów na określone stanowiska” opracowany w ramach projektu Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej, którego autorzy wskazują, że tym czego przede wszystkim oczekuje się od osoby, która miałaby być zatrudniona w przedsiębiorstwie jest wiedza fachowa: wymieniło ją ponad 20% respondentów. Na drugim miejscu znalazło się doświadczenie, wskazywane przez blisko 20% respondentów, poszukiwana jest też znajomość języka obcego, wskazywana przez 16% respondentów. Oczekiwaną kompetencją jest również komunikatywność, wymieniona przez 16% badanych oraz dokładność, której oczekuje od przyszłych pracowników 13% odpowiadających na to pytanie pracodawców. Pożądaną umiejętnością jest obsługa komputera (wskazywana przez 9% badanych) oraz posiadanie prawa jazdy (8%). Należy podkreślić, że wśród umiejętności, jakie powinien posiadać pracownik, pracodawcy bardzo często wymieniali cechy osobowe, czy też kompetencje ogólne: rozbite na pojedyncze elementy ustępowały one miejsca wiedzy z danej dziedziny, doświadczeniu czy znajomości języka, jeśli jednak potraktujemy je łącznie, to okazuje się, że były wymieniane znacznie częściej niż wiedza z danej dziedziny lub doświadczenie czy znajomość języków obcych. Odpowiednich cech osobowych oczekuje od potencjalnych pracowników aż 58% pracodawców, którzy odpowiedzieli na to pytanie. Dla porównania warto dodać, że potraktowane łącznie wiedza fachowa i wiedza specjalistyczna stanowiły 30% wskazań. Okazuje się więc, że tym, co jest kluczowe dla potencjalnych kandydatów do pracy jest nie tylko wiedza, ani też konieczna w przypadku wielu stanowisk znajomość języków obcych czy obsługi komputera, ale postawy, predyspozycje i umiejętności, które są niezbędnym warunkiem właściwego wykorzystania wiedzy i kompetencji zawodowych specyficznych dla danych stanowisk pracy³⁴.

Podobne spostrzeżenia można odnaleźć w raporcie pn. „Potrzeby i oczekiwania pracodawców odnośnie pożądanych kwalifikacji i usług szkoleniowych w województwie lubelskim”, gdzie autorzy zaznaczają, że pracodawcy w pierwszej kolejności wykazują zapotrzebowanie na pracowników charakteryzujących się szeroko rozwiniętymi umiejętnościami komunikacyjnymi, zmotywowanych i zaangażowanych. Są to cechy, na które pracodawcy zwracali uwagę, zarówno w internetowych, jak i prasowych ofertach o pracę. Innymi cenionymi kompetencjami są: łatwość w budowaniu i podtrzymywaniu długofalowej relacji oraz dobra organizacja pracy własnej. Jak wynika z analizy treści ofert internetowych oraz prasowych, pod względem popytu na pracowników spełniających określone oczekiwania dodatkowe, w województwie lubelskim pracodawcy w pierwszej kolejności wykazują zapotrzebowanie na pracowników ze znajomością języka angielskiego, obsługi komputera oraz posiadania prawa jazdy kat. B. Odnośnie znajomości języka obcego nie zawsze sformułowany jest poziom jego znajomości, zazwyczaj podane jest „znajomość języka angielskiego”, o wiele rzadziej umieszczane są informacje o potrzebie władania dwoma językami obcymi. Jednocześnie oczekiwania te są formułowane w zależności od charakteru stanowiska pracy, na które zgłaszane jest zapotrzebowanie. Należy zaznaczyć, iż formułowane oczekiwania dodatko-

³⁴ Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej, Jakich pracowników poszukują przedsiębiorstwa? Wolne miejsca pracy i oczekiwania pracodawców w stosunku do kandydatów na określone stanowiska, s. 26.

we nie są czynnikiem decydującym o przyjęciu bądź nie na dane stanowisko pracy, jednakże w niektórych przypadkach wpływają na podniesienie wartości pracobiorcy na rynku pracy³⁵.

3.3.7 Struktura przestrzenna internetowych oraz prasowych ogłoszeń o pracę

Ważnym wydarzeniem na rynku pracy sprzed dwóch lat było otwarcie niemieckiego i austriackiego rynku pracy dla naszych obywateli. Wg danych zawartych w raporcie Gazety.pl pn. „Rekrutacja w Internecie 2011. Podsumowanie 2011” nastąpił wzrost liczby ofert pracy rekrutujących pracowników do pracy za granicą o 58,8% w porównaniu z rokiem 2010³⁶. Powołując się na powyższy raport, najwięcej ofert pracy pojawiających się w Internecie w 2011 roku dotyczyło zatrudnienia w województwie mazowieckim – ponad 136 tys., czyli o 15,9% więcej niż w roku 2010. Drugie na liście pod względem liczby opublikowanych ofert jest województwo śląskie z ok. 60 tys. ofert, następnie województwa: dolnośląskie (ok. 57,9 tys.) małopolskie oraz wielkopolskie (ok. 53 tys.). Województwo lubelskie zajęło dziesiąte miejsce (ok. 21,6 tys.).³⁷

Jak wynika z analizy treści ofert internetowych oraz prasowych zamieszczonej w raporcie „Potrzeby i oczekiwania pracodawców odnośnie pożądanых kwalifikacji i usług szkoleniowych w województwie lubelskim”, pod względem struktury przestrzennej, w województwie lubelskim zdecydowana większość ofert pracy dotyczy zatrudnienia w Lublinie, jako głównym ośrodkiem gospodarczym regionu. Znaczna ilość ogłoszeń dotyczyła także zatrudnienia w Zamościu, mniejsza w Chełmie, Białej Podlaskiej i Puławach. Co ważne, duża ilość propozycji pracy odnosiła się do zatrudnienia bez wskazania głównej siedziby („woj. lubelskie”), co świadczy o konieczności mobilności oraz przemieszczania po całym regionie w ramach codziennej pracy. Taki rodzaj pracy wykonują zazwyczaj przedstawiciele handlowi, doradcy czy opiekuni klienta, do których skierowana była znaczna ilość ofert pracy³⁸.

3.3.8 Luki kompetencyjne

Na podstawie analizy desk research oraz wyników badań własnych można stwierdzić, iż problem luk kompetencyjnych, kwalifikacyjnych nie dotyczy w tym stopniu całych branż, co konkretnych zawodów czy też stanowisk pracy. W rzeczywistości są pewne branże, w których można zauważyć większe natężenie luki kwalifikacyjnej (np. budownictwo, edukacja, ochrona zdrowia i pomoc społeczna), co jest spowodowane przede wszystkim zbyt małą liczbą osób kształcących się na danych kierunkach lub w danych zawodach, ale także odpływem wysoko wykwalifikowanych specjalistów z tych branż za granicę, w poszukiwaniu lepszych zarobków.

³⁵ Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy – pilotaż, Potrzeby i oczekiwania pracodawców odnośnie pożądanых kwalifikacji i usług szkoleniowych w województwie lubelskim, Olsztyn 2011, s. 45.

³⁶ Gazetapraca.pl, Rekrutacja w Internecie. Podsumowanie 2011 roku, Warszawa 2012, s. 12.

³⁷ Gazetapraca.pl, Rekrutacja w Internecie. Podsumowanie 2011 roku, Warszawa 2012, s. 15.

³⁸ Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy – pilotaż, Potrzeby i oczekiwania pracodawców odnośnie pożądanых kwalifikacji i usług szkoleniowych w województwie lubelskim, Olsztyn 2011, s. 49.

Sytuacja deficytów liczby osób w pewnych zawodach jest też powodowana niskim poziomem kształcenia zawodowego, którego popularność maleje wprost proporcjonalnie do wzrostu popularności szkolnictwa wyższego. Skutkiem jest mała wiedza praktyczna osób wchodzących na rynek pracy, niewystarczająca liczba osób kształcących się w wąskich specjalizacjach, nadwyżka osób z wykształceniem szerokim i ogólnym, którego przydatność na rynku pracy jest niska oraz wzrastające bezrobocie, które jest jednym z końcowych efektów niedopasowań strukturalnych między potrzebami pracodawców a realnymi kwalifikacjami pracobiorców.

Z kolei w raporcie pn. „Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim” najłagodniejszym punktem zgłaszających się do pracy absolwentów jest brak doświadczenia. Zwraca na to uwagę, aż 57% badanych pracodawców, do których zgłosiły się takie osoby. Brak doświadczenia to niejako cecha immanentna absolwentów. Jednakże system staży i praktyk szkolnych nie zawsze spełnia swoją funkcję – dlatego należy na niego położyć nacisk również w Programach Operacyjnych w nowym okresie programowania budżetu UE na lata 2014-2020. Niepokoją również uwagi pracodawców względem braku zdolności samoorganizacji pracy i przejawiania inicjatywy, braku umiejętności wyszukiwania i analizy informacji (wraz z wyciąganiem wniosków) czy małymi zdolnościami w nawiązywaniu kontaktów z innymi ludźmi (zarówno ze współpracownikami, jak i klientami czy podopiecznymi). Zastrzeżenia w tych wymiarach zgłasza odpowiednio 29%, 23% i 20% pracodawców. Wskazuje to na sytuację, gdzie szkolnictwo zarówno na poziomie ponadgimnazjalnym oraz wyższym nie kształci umiejętności społecznych oraz nie uczy samodzielności, czy to w myśleniu czy w działaniu³⁹.

3.4 Badanie ofert pracy w ramach Bilansu Kapitału Ludzkiego (BKL)

3.4.1 Informacje o projekcie

Bilans Kapitału Ludzkiego jest projektem realizowanym na zasadzie współpracy partnerskiej między Polską Agencją Rozwoju Przedsiębiorczości a Uniwersytetem Jagiellońskim. Ze strony internetowej projektu (www.bkl.parp.gov.pl) pobrano publicznie dostępną bazę danych, którą poddano dalszej analizie, ograniczając się w wynikach wyłącznie do danych z terenu województwa lubelskiego. Oznaczało to więc, że przeprowadzono analizę częstości dostępnych zmiennych przy użyciu bazy danych wyłącznie dla rekordów wskazanych jako pochodzące z województwa lubelskiego.

Zgromadzone oferty pracy dotyczyły dwóch źródeł publikacji:

- powiatowych urzędów pracy,
- www.careerjet.pl – ogólnokrajowego portalu internetowego pośrednictwa pracy (generator linków do ogłoszeń zamieszczanych w różnych miejscach). W 2011 r. pozyskano 20 634 ofert pracy z terenu całego kraju. W ten sposób przygotowana baza danych była podstawą do analiz.

³⁹ Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim. Raport z badań 2013, Lublin 2013, s. 46.

Ze względu na różnice w badanych źródłach, a także inny okres zbierania danych, w większości dotyczący roku 2010, należy założyć znaczące różnice pomiędzy badaniami w ramach BKL oraz badaniami właściwymi w niniejszym raporcie.

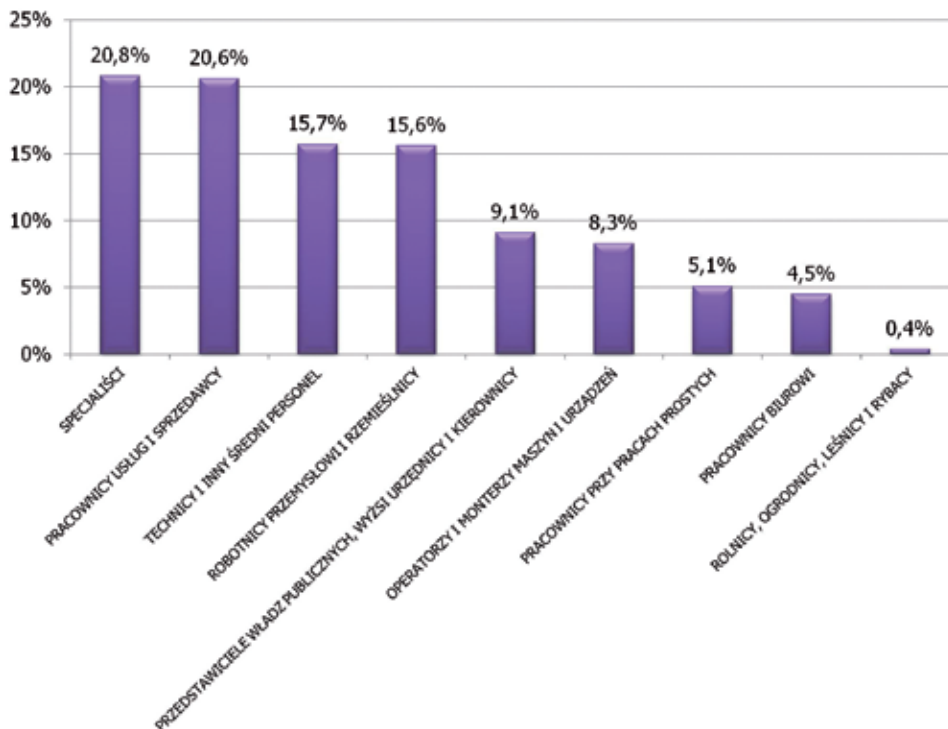
3.4.2 Wyniki analiz

Jak wspomiano, oferty w badaniach BKL pobierano wyłącznie z dwóch źródeł – z PUP oraz z wyłącznie jednego portalu internetowego. Dlatego też oferty z powiatowych urzędów pracy stanowią aż 53% całego materiału – w niniejszym raporcie udział ofert z PUP jest znacząco niższy (ok. 20%), co jest wynikiem szerszego zakresu źródeł pobierania ofert.

Ze względu na główne grupy klasyfikacji KZiS, najczęściej poszukiwani są specjaliści oraz pracownicy usług i sprzedaży. Relatywnie często są też poszukiwani technicy i inny średni personel oraz robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy. Różnice pomiędzy wynikami właściwymi w ramach niniejszego raportu tłumaczyć więc można, po raz kolejny, odmienną strukturą pochodzenia badanych ogłoszeń. Analiza wpływu źródła ogłoszenia na poszukiwaną strukturę zawodów przeprowadzona została w rozdziale 4.1 Analiza materiału badawczego.

Szczegółowy rozkład poszukiwanych zawodów w ramach grup głównych KZiS przedstawia zamieszczony poniżej wykres.

Wykres 7. Oferty pracy ze względu na główne grupy KZiS.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych projektu Bilans Kapitału Ludzkiego.

W badanych ogłoszeniach 36% ofert pracy dotyczy zatrudnienia na stałe, a 5% na okres próbny. W przypadku 59% nie udało się ustalić czasu obowiązywania umowy. Zaznaczyć

należy także, że wśród ogółu ogłoszeń, jedynie 48% ofert ma wskazane potencjalną formę zatrudnienia, z czego zdecydowana większość dotyczy umowy o pracę.

Średnie wynagrodzenie wskazywane w ramach badania wynosiło 1 550 złotych, przy czym najczęściej wskazywano na wartość 1 317 złotych. Można więc zauważyć, porównując aktualne wyniki, wzrost oferowanych aktualnie płac, co jest jednakże wynikiem m.in. inflacji oraz prawnych zmian określających wysokość pensji minimalnej, która z dniem 1 stycznia 2013 r. wzrosła z wartości 1 500 złotych do 1 600 złotych.

W blisko 52% ogłoszeń nie udało ustalić się oczekiwanego przez pracodawcę poziomu wykształcenia. Natomiast struktura preferowanych przez potencjalnych pracodawców poziomów wykształcenia wygląda następująco:

- średnie – 24,7 %,
- licencjat – 9,8 %,
- zasadnicze zawodowe – 6,1 %,
- wyższe magisterskie – 4,1 %,
- inżynier – 2,3 %,
- podstawowe – 1,2 %,
- podyplomowe – 0,1 %.

Większość pracodawców nie podaje także oczekiwanego od pracownika stażu pracy (82%). Wśród przedsiębiorstw, które w ogłoszeniach wskazały taką informację, najczęściej wskazywano na następujące okresy pożądanego doświadczenia zawodowego:

- 2 lata – 6,6 %,
- 1 rok – 5,8 %,
- 3 lata – 2,7 %,
- 5 lat – 1,7 %.

Najczęściej ogłoszenia wystawiają pracodawcy działający w ramach następujących kodów PKD: pośrednictwo pieniężne, roboty budowlane związane ze wznoszeniem budynków mieszkalnych oraz sprzedaż detaliczna prowadzona w niewyspecjalizowanych sklepach. Istotny jest fakt, że w przypadku 70% ogłoszeń nie udało ustalić się branży PKD. Ogólna kategoryzacja branży ogłoszeniodawcy na podstawie lokalizacji oferty w kategoriach branżowych wyróżnionych na portalu internetowym pozwoliła na wyodrębnienie następujących, najczęstszych kategorii:

- Sprzedaż – 18,4 %,
- Architektura – Budownictwo – 11,9 %,
- Zarządzanie – Kierownictwo – 7,3 %,
- Bankowość – Finanse – 6,5 %,
- Transport – Logistyka – 6,1 %,
- Edukacja – Szkolenia – 5,4 %,
- Sprzedaż detaliczna – Sprzedaż hurtowa – 5,3 %.

Na terenie podregionu lubelskiego zlokalizowanych jest blisko 42 % ogółu ogłoszeń. Oznacza to, że także w przypadku badań w ramach BKL widoczna jest dominacja Lublina.

Zdecydowana większość ogłoszeniodawców, którzy jako wymóg podjęcia zatrudnienia wskazują na znajomość języka obcego, oczekuje umiejętności posługiwania się językiem angielskim. W ramach ogłoszeń pojawiały się także pojedyncze wskazania na następujące języki: niemiecki, rosyjski oraz wietnamski. Wymagany poziom znajomości języka obcego określa przedstawiony poniżej rozkład odpowiedzi:

- nie sprecyzowano poziomu – 34,5 %,
- dobry – 15,5 %,
- bardzo dobry – 13,8 %,
- perfekcyjny – 10,3 %,
- podstawowy – 8,6 %,
- komunikatywny – 8,6 %,
- średni – 5,2 %,
- płynny – 3,4 %.

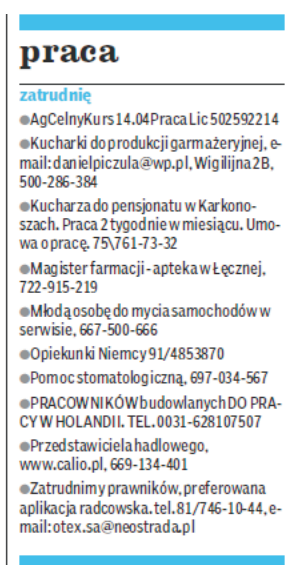
4

Opis wyników badania, ich analiza i interpretacja

4.1 Analiza materiału badawczego

Podczas analizy całości zebranego materiału (oferty zbierane przez rok 2012 oraz pierwsze półrocze roku 2013) wyodrębniono 38 220 ogłoszeń o pracę – były to oferty unikalne, tzn. różniły się istotnymi szczegółami ze względu na treść i zawartość lub też ukazywały się w co najmniej dwutygodniowym odstępie czasu. Pozostałe rekordy znajdujące się w bazie danych zostały usunięte na podstawie dwuetapowego procesu eliminacji powtarzających się ogłoszeń. Z operatu usunięto także ogłoszenia niepełne i hasłowe, przykładowo znajdujące się w ogłoszeniach drobnych w analizowanej prasie. Oferty takie często zawierały wyłącznie nazwę stanowiska lub zawodu i dane kontaktowe. Ze względu na znikomy zakres informacji niemożliwe było przeprowadzenie analizy tych ogłoszeń. Przykład wykluczonych ogłoszeń przedstawiony został na rysunku poniżej.

**Rysunek 2. Przykład niepełnych ofert
pracy zamieszczanych w źródłach prasowych.**



praca

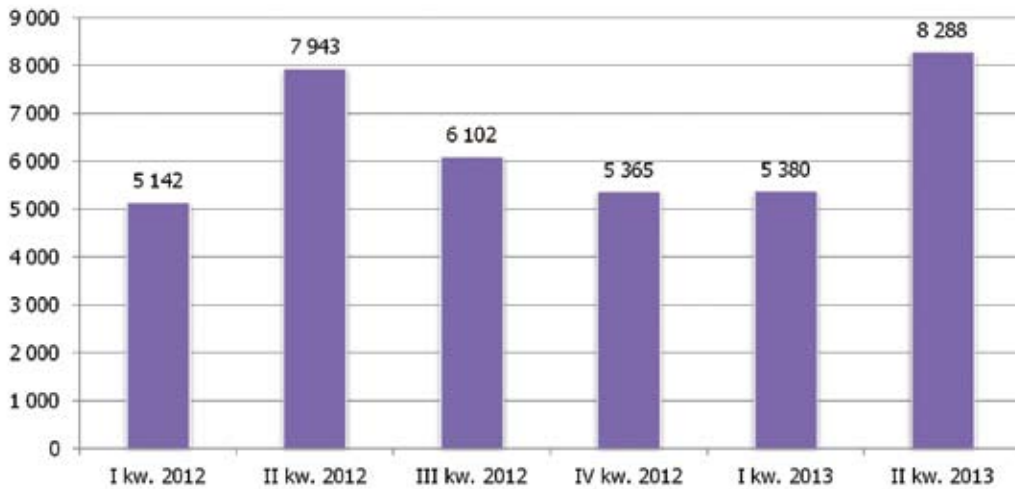
zatrudnie

- AgCelnyKurs 14.04PracaLic 502592214
- Kucharzki do produkcji garmażeryjnej, e-mail: danielpiczula@wp.pl, Wigilijna 2B, 500-286-384
- Kucharza do pensjonatu w Karkonoszach. Praca 2 tygodnie w miesiącu. Umożna o pracę. 75\761-73-32
- Magister farmacji - apteka w Łęcznej, 722-915-219
- Młodą osobę do mycia samochodów w serwisie, 667-500-666
- Opiekunki Niemcy 91/4853870
- Pomoc stomatologiczną, 697-034-567
- PRACOWNIKÓW budowlanych DO PRACY W HOLANDII, TEL.0031-628107507
- Przedstawiciela hadlowego, www.calio.pl, 669-134-401
- Zatrudnimy prawników, preferowana aplikacja radcowska, tel.81/746-10-44, e-mail: otex.sa@neostrada.pl

Największą liczbę ogłoszeń zebrano w drugim kwartale roku 2013, najmniejszą natomiast w pierwszym kwartale roku 2012 (choć pewien wpływ na liczbę ofert w tym kwartale miał krótszy czas zbierania ofert). W zebranych okresie widoczne jest sezonowe wahanie liczby ofert pracy, związane z porami roku – w okresie letnim liczba ofert jest wyższa (na co wpływ mają prace w budownictwie, rolnictwie, prace sezonowe i inne). Kulminacja liczby ofert przypadała więc na kwartał drugi. Szczegółowy rozkład liczby zebranych ofert w poszczególnych kwartałach przedstawia zamieszczony poniżej wykres.

Źródło: zebrane oferty prasowe.

Wykres 8. Liczba zebranych ofert w poszczególnych kwartałach



Źródło: badania własne

W ramach ogłoszeń poddanych analizie 7 757 ofert pracy pojawiło się pojedynczo w jednym źródle, 7 388 pojawiło się kilkakrotnie w jednym źródle, natomiast 23 075 ogłoszeń pojawiło się kilkakrotnie w wielu źródłach. Na podstawie wskazanych danych można więc stwierdzić, że zdecydowana większość ofert publikowana jest kilkakrotnie (w jednym lub wielu źródłach). Dodatkowo, przeszło 60% ogółu ofert pojawiło się kilkakrotnie w wielu źródłach. Zauważyć więc można, że pojawianie się większości ofert w wielu mediach to fakt potwierdzający znaczące pokrywanie się zbiorów ofert pracy pochodzących z różnych źródeł. Identyczne tendencje dostrzegalne są we wszystkich kwartałach poddanych analizie- każdorazowo najliczniejszą grupę stanowiły oferty, które pojawiły się kilkakrotnie w wielu źródłach.

Czas na złożenie aplikacji ustalano za pomocą dwóch różnych metod. W przypadku umieszczenia w ogłoszeniu informacji daty określającej termin ważności oferty korzystano z informacji podanej w materiale źródłowym. Natomiast w przypadku niepodania czasu na złożenie aplikacji, korzystano z daty usunięcia oferty ze źródła (o ile informacja taka możliwa była do uzyskania – dotyczyło to więc w zasadzie źródeł internetowych, stanowiących jednak większość zebranego materiału). Opierało się to na założeniu, że jeżeli ogłoszenie nie jest już dostępne, to czas na złożenie aplikacji minął. Okres ten udało się ustalić w przypadku 31 750 ofert, co stanowi 83% ofert pracy poddanych analizie. Średni czas publikacji oferty w całościowym zbiorze wynosił blisko 30 dni. Jednakże ze względu na fakt, iż część ofert cechowała się bardzo długim okresem przeznaczonym na złożenie aplikacji, stwierdzić można, że zdecydowana większość ofert posiada krótszy czas publikacji. Tezę tę potwierdza również wielkość mediany (wartości środkowej) czasu przeznaczonego na złożenie aplikacji, na podstawie której można stwierdzić, iż połowa ogłoszeń charakteryzowała się czasem na złożenie podania o pracę wynoszącym do 29 dni (a więc wartością nieznacznie niższą niż średni czas ważności oferty). Analizując dane w poszczególnych kwartałach, najkrótszy czas na złożenie aplikacji zanotowano w drugim kwartale roku 2013 – średni czas na złożenie aplikacji wynosi przeszło 23 dni, natomiast wartość środkowa była nieco niższa i wynosiła 21 dni. Tendencja skracania czasu ważności oferty widoczna była we wszystkich

kwartałach z wyjątkiem pierwszego kwartału roku 2013, kiedy to czas przeznaczony na złożenie aplikacji, porównując dane do poprzedzającego okresu, uległ zwiększeniu.

Najwięcej ogłoszeń umieściły następujące podmioty:

- Adecco Poland – 525 ogłoszeń (398 ogłoszeń dotyczyło pojedynczych stanowisk),
- Accenture – 401 ogłoszeń (230 ogłoszeń dotyczyło pojedynczych stanowisk),
- Ahead Personal Management – 349 ogłoszeń (5 ogłoszeń dotyczyło pojedynczych stanowisk),
- Hays – 242 ogłoszenia (139 ogłoszeń dotyczyło pojedynczych stanowisk),
- CPL Jobs – 230 ogłoszeń (163 ogłoszenia dotyczyły pojedynczych stanowisk),
- HRK – 223 ogłoszenia (176 ogłoszeń dotyczyło pojedynczych stanowisk).

Zauważyć więc można, iż w grupie ogłoszeniodawców wystawiających największą liczbę ofert pojawiają się wyłącznie agencje pośrednictwa pracy. Na liczbę ogłoszeń ma wpływ aktywność agencji – podmioty o najwyższej liczbie ogłoszeń często wznawiały ogłoszenia, tym samym zawyżając ich liczbę. Świadczy o tym niska liczba ogłoszeń dotyczących pojedynczych stanowisk oraz, z drugiej strony, liczba powtarzających się ofert pracy, w niektórych przypadkach stanowiąca większość z podejmowanej przez agencję aktywności.

Analiza liczby poszukiwanych pracowników oraz przeprowadzanych rekrutacji w największych zakładach pracy w województwie lubelskim opracowana została na podstawie rankingu „Złota Setka 2013 – ranking największych firm Lubelszczyzny” (Dziennik Wschodni, wydanie z 20 czerwca 2013r.). Wśród firm zatrudniających największą liczbę pracowników miało miejsce publikowanie ofert dotyczących następujących zawodów:

1. PGE Dystrybucja – brak ofert (zaznaczyć należy, że pracowników szukała inna spółka wchodzące w skład grupy kapitałowej PGE: PGE Systemy),
2. Grupa Kapitałowa Black Red White – (poszukiwane zawody: kierownik salonu meblowego – Łęczna lub Lubartów, magazynier, sprzedawca w branży przemysłowej/meble, manager ds. handlu). Liczba ogłoszeń: 4,
3. Grupa Handlowa Emperia – (poszukiwane zawody: asystent/ka Działu Serwisu IT, administrator baz danych, administrator działu infrastruktury sieciowej IT, administrator JBOSS, analityk FK, asystent ds. ewidencji danych logistycznych, asystent ds. merchandisingu, dyrektor ds. rachunkowości, instruktor stoisk mięsnych, kasjer – fakturzysta, konsultant ds. obsługi systemów informatycznych, koordynator rozwoju rynku, koordynator sprzedaży i rozwoju, menadżer ds. kluczowych klientów, programista Oracle DELPHI, programista ORACLE Forms, serwisant IT, specjalista ds. BHP, specjalista ds. handlowych, specjalista ds. marketingu, specjalista ds. zakupów marki własnej, wdrożeniowiec). Liczba ogłoszeń: 30,
4. Lubelski Węgiel Bogdanka – (tokarz – frezer CNC, ślusarz narzędziowy). Liczba ogłoszeń: 4,
5. Grupa Zakłady Azotowe Puławy – (specjalista ds. budownictwa – inspektor nadzoru). Liczba ogłoszeń: 1,
6. PZL Świdnik – (informatyk). Liczba ogłoszeń: 2,
7. Fabryka Łożysk Toczących – Kraśnik – brak ofert,

8. Zakłady mięsne „Łmeat – Łuków” – (poszukiwane zawody: hydraulik, technolog przetwórstwa mięsnego, specjalista ds. marketingu, regionalny kierownik ds. handlu detalicznego, rozbieracz – wykrawacz, ubojowiec, specjalista ds. marketingu, starszy specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy, specjalista ds. technicznych, operator urządzeń oczyszczania ścieków). Liczba ogłoszeń: 11,
9. PKP Linia Hutnicza Szerokotorowa – brak ofert (zaznaczyć należy, że pracowników szukały inne spółki wchodzące w skład PKP: PKP Informatyka S.A., PKP Energetyka S.A. oraz PKP Polskie Linie Kolejowe S.A.),
10. Miejskie Przedsiębiorstwo Komunikacyjne Lublin – brak ofert,
11. Mostostal Puławy – brak ofert,
12. Miejskie Przedsiębiorstwo Wodociągów i Kanalizacji w Lublinie – brak ofert,
13. Zakład Mięсны Wierzejki J.M. Zdanowscy – (poszukiwane zawody: oborowy, ślusarz, jeliciarz, kierowca samochodu ciężarowego, magazynier, pomocnik magazyniera, rozbieracz – wykrawacz, wędliniarz, sprzątaczką biurową, spawacz metodą TIG). Liczba ogłoszeń: 10,
14. Pol-Skone – (poszukiwane zawody: inżynier produkcji – technolog drewna, magazynier, malarz powłok drzewnych, mistrz produkcji, operator maszyn, pracownik działu handlowego, przedstawiciel handlowy, specjalista ds. marketingu, specjalista ds. zaopatrzenia, stolarz budowlany, szlifierz materiałów budowlanych). Liczba ogłoszeń: 13,
15. Spółdzielcza Mleczarnia SPOMLEK – (poszukiwane zawody: specjalista ds. ochrony środowiska, elektromechanik pojazdów samochodowych, specjalista ds. eksportu, regionalny kierownik sprzedaży, specjalista ds. marketingu, automatyk). Liczba ogłoszeń: 5,
16. Henpol – brak ofert,
17. Okręgowa Spółdzielnia Mleczarska w Krasnymstawie – brak ofert,
18. Lubelskie Zakłady Przemysłu Skórzanego PROTEKTOR – (poszukiwane zawody: Księgowy-Księgowa, magazynier). Liczba ogłoszeń: 1,
19. Państwowy Instytut Weterynaryjny – Państwowy Instytut Badawczy – brak ofert,
20. Stella Pack – (poszukiwane zawody: administrator systemów informatycznych, specjalista ds. zakupów, key account manager, specjalista ds. rozwoju produktu, specjalista ds. sprzedaży, asystent działu kontroli jakości, specjalista ds. eksportu, młodszy specjalista w dziale kluczowych klientów, specjalista ds. rozwoju produktu, młodszy specjalista w dziale kluczowych klientów). Liczba ogłoszeń: 20.

Zauważalny jest więc fakt, iż oferty pracy ogłaszane przez kluczowych pracodawców w regionie publikowane były w niewielkim wymiarze ilościowym. Można więc stwierdzić, że największe podmioty gospodarcze, ze względu na duże zatrudnienie i konieczność ich wymiany i uzupełniania dysponują samowystarczalnymi działaniami odpowiadającymi za dostarczenie odpowiednich kadr lub korzystają z pomocy pośredników i ogłoszeniodawców w sposób anonimowy (ukrywają swoje dane w treści ogłoszenia, przez co niemożliwa była ich jednoznaczna identyfikacja w ramach badania). Istotna jest także duża stabilność zatrudnienia w największych przedsiębiorstwach w regionie. Niewielka rotacja pracowników przyczynia się do niskiej liczby ogłoszeń o wolnych stanowiskach pracy zgłaszanych przez te firmy.

Największa liczba ofert znajdowała się w internetowych źródłach określających wolne miejsca pracy [pytanie badawcze nr 7]. Jest to wynikiem udogodnień jakie oferuje umieszczenie ofert w tym miejscu: oferta pracodawcy ogłaszana jest natychmiastowo, nie ma ograniczeń dotyczących ilości treści oraz grafiki, ceny nie są w znaczący sposób różnicowane ze względu na powierzchnię ogłoszenia i użytą grafikę, czas emisji może być długi przy stałych kosztach, a także istnieje możliwość wykorzystania nowoczesnych środków przekazu, w tym metod audiowizualnych jak filmy lub dźwięk. Istotnym czynnikiem jest także stale rosnąca liczba potencjalnych odbiorców. Wszystkie te czynniki spowodowały, że liczba ofert w pozostałych źródłach była zdecydowanie niższa.

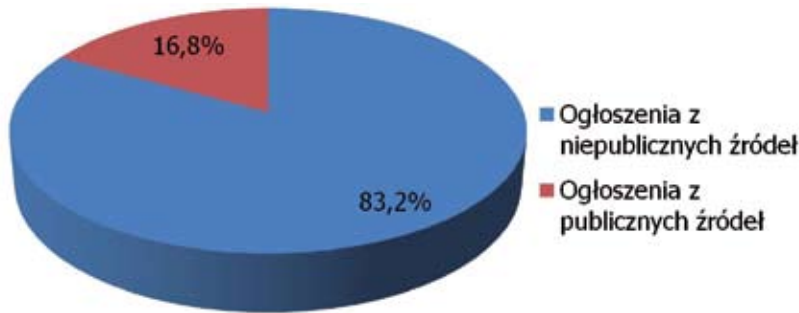
W całym okresie objętym analizą największa liczba ofert znajdowała się na portalu pracuj.pl – w ofercie tego serwisu w całym okresie poddanym analizie znajdowało się średnio ok. 815 ofert. Liczba ta prezentuje średnią liczbę ogłoszeń w portalu dostępnych w momencie wejścia na witrynę internetową. Znaczący zbiór ofert znajdował się także na portalu gazetapracapla.pl (w połączeniu z portalami partnerskimi, np. praca.onet.pl, które ze względu na ścisłą współpracę lub przynależność do tej samej grupy kapitałowej emitują zbliżone lub identyczne zbiory ofert).

Za ważne źródło informacji uznać należy także portal psz.praca.gov.pl. Centralna Baza Ofert Pracy prowadzona przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej zawiera oferty pracy zgłoszone do powiatowych urzędów pracy, dzięki czemu liczba ogłoszeń także jest znaczna. Zaznaczyć należy, że dzięki określonej minimalnej liczbie zawartych informacji, pomimo wąskiego opisu „jakościowego” pracodawcy, charakteru i cech wykonywanej pracy oraz opisu stanowiska, informacje zawarte w tej bazie danych stanowią niezwykle atrakcyjne źródło informacji dla osób poszukujących pracy. Na portalu zauważalna jest także stale rosnąca liczba ogłoszeń, pod koniec okresu analizy zbliżającą się do kluczowych portali komercyjnych. W ramach 38 220 analizowanych ogłoszeń potencjalnym pracownikom oferowano 47 917 wolnych stanowisk pracy. Oznacza to, że 8% ofert dotyczyło więcej niż jednego wolnego miejsca pracy. Zaznaczyć jednakże należy, iż przypuszczalnie liczba potencjalnych miejsc pracy jest większa, gdyż część ofert pracy nie zawiera informacji o liczbie wakatów. Dotyczy to głównie ofert umieszczonych w prywatnych źródłach ogłoszeń – oferty umieszczane w zbiorach urzędów pracy każdorazowo zawierały informację o liczbie wakatów.

W publicznych źródłach informacji o wolnych miejscach pracy rozumianych jako informacje powiatowych urzędów pracy oraz ogłoszenia umieszczane w Biuletynach Informacji Publicznej znajdowało się 6 440 ofert z ogółu 38 220 ogłoszeń. Stanowi to więc 16,8% ogółu ogłoszeń zebranych w ramach pierwszego półrocza 2013 roku oraz całego roku 2012. Instytucje rynku pracy nie posiadają więc pełnego obrazu zapotrzebowania przedsiębiorców na określone kwalifikacje i umiejętności, a raporty dotyczące zawodów nadwyżkowych i deficytowych są niepełne między innymi z tego powodu, że przedsiębiorcy nie zgłaszają wszystkich wolnych miejsc pracy w urzędach pracy – nie czyni tak przeszło czterech na pięciu przedsiębiorców. Zaznaczyć jednakże należy, że część ofert pracy zgłaszanych do publicznych źródeł informacji o poszukiwanych pracownikach znajdowała się także w źródłach prywatnych. Wynika to z faktu, iż instytucje i podmioty prywatne, w celu zapewnienia jak najpełniejszego spektrum informacji, umieszczają te informacje także we własnych źródłach informacji (przede wszystkim to wtórne ogłoszenia zamieszczane na portalach

internetowych). Jako przyczynę takiej sytuacji można więc wskazać zarówno pobieranie informacji z powiatowych urzędów pracy przez podmioty prywatne, jak i możliwość zgłoszenia przez pracodawcę wolnego miejsca pracy zarówno w urzędzie pracy, jak i do komercyjnych podmiotów wystawiających ogłoszenia o pracę. W obydwóch przypadkach za jednostkę analizy wybierano ogłoszenie pełniejsze, zawierające większą ilość informacji.

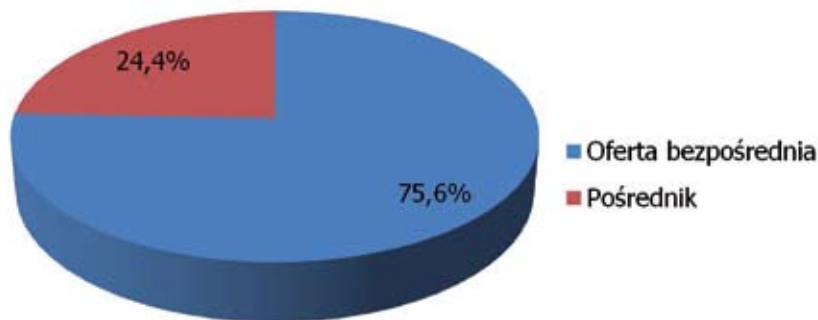
Wykres 9. Oferty pracy ze względu na rodzaj źródła publikacji.



Źródło: badania własne.

Przeszło 24% ofert pracy pochodziła od pośredników. Zaznaczyć jednakże należy, iż pośrednicy także umieszczali ogłoszenia w prasie oraz na portalach internetowych, choć znaczna część ofert znajdowała się wyłącznie w materiałach dostępnych w ramach poszczególnych agencji zatrudnienia.

Wykres 10. Oferty pracy (źródła publiczne oraz niepubliczne) ze względu na podmiot będący źródłem ogłoszenia.



Źródło: badania własne.

Zauważalny jest także fakt, że pojęcie agencji zatrudnienia nie jest precyzyjne. Można mówić o dwóch rodzajach „pośredników”:

- agencjach pracy/doradztwa personalnego,
- „pośrednikach zastępczych”, którymi są portale umieszczające ogłoszenia o pracę (zamieszczające oferty zatytułowane np. „klient Gazeta Praca”).

Ze względu na lokalizację pośredników można wyróżnić następujące grupy:

- agencje zatrudnienia z siedzibą poza regionem – 66% ogółu zebranych od pośredników ofert,

- agencje zatrudnienia z siedzibą w regionie – 7% ogółu zebranych od pośredników ofert,
- pozostali „pośrednicy” (np. portale z ofertami zatytułowanymi „Klient Gazeta Praca”) – 27% ogółu zebranych od pośredników ofert.

Stwierdzić więc można, iż aktywność agencji lokalnych jest niewielka, choć wartość ta rośnie w okresie objętym analizą. Rynek ogłoszeń prowadzonych przez agencje pośrednictwa pracy zdominowany jest przez kluczowych „graczy” – to oni w swoich zbiorach posiadają zdecydowaną większość ogłoszeń dotyczących województwa lubelskiego. Nie bez znaczenia jest również fakt, iż ogłoszenia zamieszczane w Internecie (to najbardziej popularne źródło) nie posiadają wskazanej nazwy potencjalnego pracodawcy, a jedynie kierują osoby poszukujące pracy do nawiązania kontaktu poprzez portal, w którym ogłoszenia się znajdują. Takie rozwiązanie zdecydowanie zmniejsza udział ofert pracy lokalnych agencji w ogólnej liczbie ogłoszeń. Znaczący jest również fakt, iż ogłoszenia pochodzące z małych agencji w znacznym stopniu dotyczą pracy za granicą – oferty takie były wykluczane.

W dalszej części Raportu opracowano rozkład badanych ofert ze względu na zawody dopasowane do Klasyfikacji Zawodów i Specjalności. Klasyfikacja ta jest pięciopoziomowym, hierarchicznie usystematyzowanym zbiorem zawodów i specjalności występujących na rynku pracy. Grupuje poszczególne zawody (specjalności) w coraz bardziej zagregowane grupy oraz ustala ich symbole i nazwy. Zaznaczyć należy, iż od 1 września 2012 r. obowiązuje zmieniona klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy wprowadzona rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 12 listopada 2012 r. W badaniu posłużono się najnowszą wersją klasyfikacji.

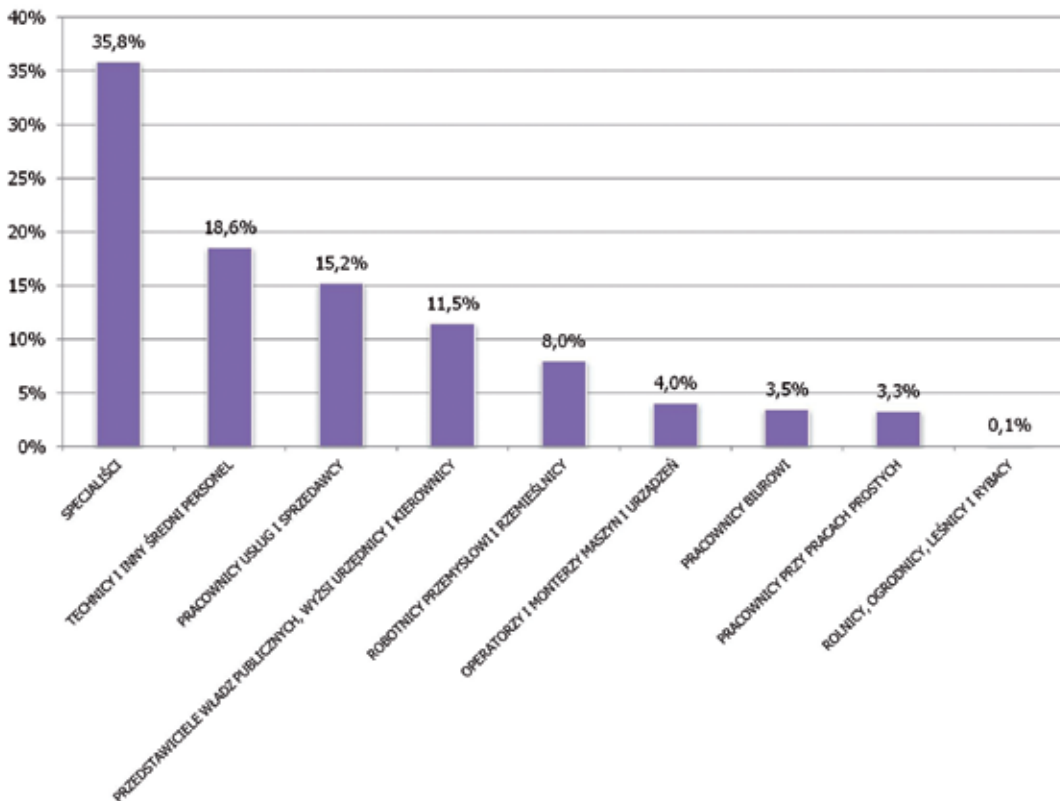
Decydującym czynnikiem dla określenia, jak dany zawód powinien być sklasyfikowany, są wymagane kwalifikacje niezbędne do wykonania zadań i obowiązków, a nie sposób, w jaki te kwalifikacje są osiąganym. Jednak przyjęte definicje mają zastosowanie, gdy niezbędne kwalifikacje zawodowe są nabywane poprzez formalne wykształcenie lub szkolenie:

- 1) pierwszy poziom kwalifikacji (oznaczający kwalifikacje elementarne) – odniesiono do pierwszego poziomu wykształcenia ISCED uzyskiwanego w szkole podstawowej;
- 2) drugi poziom kwalifikacji – odniesiono do drugiego poziomu wykształcenia ISCED uzyskiwanego w gimnazjum oraz do trzeciego poziomu wykształcenia ISCED uzyskiwanego w liceum ogólnokształcącym, liceum profilowanym i zasadniczej szkole zawodowej;
- 3) trzeci poziom kwalifikacji – odniesiono do czwartego poziomu wykształcenia ISCED uzyskiwanego w szkole policealnej oraz do trzeciego poziomu wykształcenia ISCED uzyskiwanego w technikum;
- 4) czwarty poziom kwalifikacji – odniesiono do piątego poziomu wykształcenia ISCED uzyskiwanego na studiach wyższych zawodowych (kończących się tytułem licencjata lub inżyniera), studiach magisterskich i studiach podyplomowych oraz do szóstego poziomu wykształcenia ISCED uzyskiwanego na studiach doktoranckich.

Dopasowanie wskazywanych w ogłoszeniach zawodów do KZiS odpowiada na [pytanie badawcze nr 1]. 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 przede

wszystkim charakteryzujące się 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. Szczegółowe dane przedstawia zamieszczony poniżej wykres.

Wykres 11. Oferty pracy ze względu na kwalifikacje elementarne KZiS.



Źródło: badania własne.

Rozpatrując uzyskane dane ze względu na miejsce zamieszczenia oferty zauważyć można, że specjaliści oraz przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy poszukiwani są przede wszystkim w niepublicznych źródłach ofert. W źródłach publicznych (rozumianych jako oferty zgłaszane do urzędów pracy i ogłoszenia zamieszczone w Biuletynach Instytucji Publicznej, choć zaznaczyć należy, że liczba ogłoszeń w Biuletynach Informacji Publicznej jest zdecydowanie niższa niż w powiatowych urzędach pracy. Dlatego też ilościowy wpływ ogłoszeń zamieszczonych w Biuletynach Instytucji Publicznej na ogół ogłoszeń w źródłach publicznych jest niewielki – to głównie ogłoszenia zamieszczone w powiatowych urzędach pracy poprzez ilościowy efekt skali determinują charakter wolnych stanowisk pracy w źródłach publicznych) znalazły się przede wszystkim ogłoszenia skierowane do następujących grup: pracownicy usług i sprzedawcy, robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, technicy i średni personel, specjaliści oraz operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń. Szczegółowe dane przedstawia zamieszczona na następnej stronie tabela.

Tabela 4. Typ stanowisk ze względu na miejsce zamieszczenia oferty.

Etykiety wierszy	Ogłoszenia z niepublicznych źródeł	Ogłoszenia z publicznych źródeł
OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	2,4%	12,3%
PRACOWNICY BIUROWI	3,1%	5,3%
PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	2,3%	8,3%
PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY	13,8%	22,1%
PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY	13,2%	3,0%
ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	5,3%	21,2%
ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY	0,1%	0,5%
SPECJALIŚCI	40,3%	13,6%
TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL	19,5%	13,7%

Źródło: badania własne.

Analizując oferty ze względu na drugi poziom agregacji, uzyskano następujące odsetki tzw. dużych grup klasyfikacji KZiS:

- Grupa duża 24 – Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania – 18%,
- Grupa duża 33 – Średni personel do spraw biznesu i administracji – 16%,
- Grupa duża 52 – Sprzedawcy i pokrewni – 13%,
- Grupa duża 25 – Specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych – 9%,
- Grupa duża 21 – Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych – 5%.

Wskazana powyżej struktura rozkładu poszukiwanych zawodów i specjalności wskazuje, że najczęściej poszukiwanymi kwalifikacjami na drugim poziomie KZiS są specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania, średni personel do spraw biznesu i administracji, sprzedawcy i pokrewni oraz specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych i specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych. Wyniki te są zgodne z wynikami uzyskanymi dla pierwszego stopnia agregacji.

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.

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.

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.

1 - PRZEDSTAWICIELE
WŁADZ PUBLICZNYCH,
WYŻSI URZĘDNICY 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 int. - 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 biurową - 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

Zaznaczyć należy, że część ofert posiada zamaskowane stanowisko, co ukrywane jest przez ogłoszeniodawców poprzez stosowanie zwrotów mających zachęcić do złożenia aplikacji bez znajomości dokładnej nazwy zawodu, przykładowo stosując następujące slogany:

- PRACA OD ZARAZ !!!
- Szybki zarobek dla każdego!
- 1200 zł + premie PRACA OD ZARAZ

Z listy poszukiwanych zawodów wyodrębniono kody używane, prócz Klasyfikacji Zawodów i Specjalności, także w Klasyfikacji Zawodów Szkolnictwa Zawodowego (KZSZ). Część zawodów ujętych w grupach wielkich od 3 do 8 KZiS oraz jeden zawód z grupy wielkiej 9 objęte są kształceniem w systemie oświaty i występują w Klasyfikacji Zawodów Szkolnictwa Zawodowego. Poniżej zamieszczono zestawienie zawierające najczęściej pojawiające się 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,
- Technik farmaceutyczny – 54 wskazania,
- Lakiernik – 50 wskazań,
- Cukiernik – 49 wskazań,
- Technik elektronik – 45 wskazań,
- Monter instalacji i urządzeń sanitarnych – 45 wskazań,
- Technik mechanik – 39 wskazań,
- Technik handlowiec – 38 wskazań,
- Elektromechanik pojazdów samochodowych – 35 wskazań,
- Monter – elektronik – 34 wskazania,
- Rzeźnik – wędliniarz – 33 wskazania,
- Krawiec – 32 wskazania.

Płeć respondentów nie jest często wskazywana wprost w ogłoszeniach. Niektóre z ogłoszeń posiadają w nazwie stanowiska zarówno formę męską, jak i żeńską zawodu, przykładowo:

- asystent/ka HR,
- brygadzista/ka atestujący/a,
- dyrektor/ka oddziału,
- kasjer/ka w markecie przy al. Andersa.

Generalnie można stwierdzić, że ogłoszenia o pracę posiadają sporadyczne ukierunkowanie w stronę preferowanej płci – odsetek takich ogłoszeń wynosi poniżej 1%.

W analizowanych ofertach pracy nie pojawia się dokładnie określony wiek wymagany przez pracodawców. Pojawienie się takich informacji wiąże się z:

- osobami starszymi, na rencie lub emeryturze, którzy poszukują dodatkowej pracy,
- osobami młodymi, będącymi w trakcie edukacji, pracującymi najczęściej w ramach umów cywilnoprawnych.

W ogłoszeniach, które posiadały określone miejsce wykonywania pracy najczęściej wskazywano na Lublin. Pozostałe miasta wymieniane były rzadziej. Część ofert, pomimo wskazania pracy jako mającej miejsce w woj. lubelskim, w rzeczywistości dotyczyła innych obszarów nie tylko kraju (m. in. Warszawa, Gdańsk, Białystok, Kraków, Wrocław, Poznań, inne

województwa), ale i krajów (m.in. Niemcy, Szwecja, Wielka Brytania, Czechy). Oferty te znajdują się w źródłach publikowanych na terenie woj. lubelskiego, dotyczą jednak pracy poza granicami regionu, a informacja wskazana w lokalizacji ma jedynie przyciągnąć potencjalnego pracownika.

W blisko 39% ofert udało się jednoznacznie określić wymiaru etatu [*pytanie badawcze nr 10*]. Wśród ofert, w których podano informację o wymiarze etatu, dominującą jest praca w pełnym wymiarze godzin – większość potencjalnych pracodawców zamierza zatrudniać w takiej postaci. Praca w niepełnym wymiarze wskazywana jest znaczenie rzadziej, choć ze względu na dużą liczbę braków danych do tej informacji podchodzić należy z dużą rezerwą.

Przeszło co piąta oferta zawierała określoną formę zatrudnienia. Zdecydowana większość pracodawców, którzy jednoznacznie określili formę zatrudnienia (pominięto ogłoszenia wskazujące na wiele lub dowolną formę zatrudnienia) wskazuje, że chciałaby zatrudnić pracownika w oparciu o umowę o pracę (blisko 88%).

Wynagrodzenie przeznaczone dla potencjalnego pracownika wskazane było w blisko 17% ogółu ofert. W ogłoszeniach dominującą wartością wskazywaną jako kwota wynagrodzenia była ustalono ustawowo pensja minimalna wynosząca 1 500 złotych w roku 2012 oraz 1 600 złotych w roku 2013. Mediana wynagrodzeń wynosiła 1 600 zł. Natomiast średnia wartość wynagrodzenia wynosiła 1 898 złotych.

Zdecydowana większość ogłoszeń, które posiadały wskazaną kwotę określającą zarobki pochodziła z powiatowych urzędów pracy – analiza charakteru oferowanych tam zawodów wskazuje w dużej mierze na prace nie wymagające znacznych kompetencji i kwalifikacji, co przekłada się na niskie wynagrodzenie. Zaznaczyć jednakże należy, iż kwoty wskazywane w ogłoszeniach w dużej mierze mogą być negocjowane. Istotny pozostaje także fakt, że znaczna liczba ogłoszeń posiadała nieprawidłową i nierealną kwotę wynagrodzenia. Przypadki takie zostały wykluczone z analizy tak aby nie zaburzać uzyskanych wyników, a także wyeliminować przypadki niezgodne z prawem, oferujące wynagrodzenie poniżej określonego prawnie minimum.

4.1.1 Stanowiska pracy w ramach „zielonej i białej gospodarki”

Zielony sektor gospodarki określić można jako stanowiska i czynności podejmowane na rzecz ochrony środowiska, wytwarzania, obrotu, instalacji, obsługi i serwisowania urządzeń związanych z ochroną środowiska, zgodnie z Polską Klasyfikacją Statystyczną Dotyczącą Działalności i Urzędzeń Związanych z Ochroną Środowiska (lub inną odpowiadającą, o ile zostanie uchwalona)⁴⁰.

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. Do przykładowych nazw stanowisk zaliczyć można:

- Ekspert Techniczny z zakresu energii wiatrowej,
- Inspektor Nadzoru Robót Elektrycznych Farm Wiatrowych,

⁴⁰ dr Katarzyna Rogalińska, mgr inż. Tomasz Rogaliński, Biały i zielony sektor w województwie małopolskim.

- Monter technik turbin wiatrowych,
- Specjalista ds. Energetyki Wiatrowej,
- Hydraulik – Monter instalacji solarnych (kolektory słoneczne),
- Instalator systemów solarnych-hydraulik,
- Manager ds. inwestycji solarnych,
- Przedstawiciel Handlowy – Systemy Solarne,
- Kierownik projektu/kierownik budowy w sektorze energii odnawialnej,
- Kierownik Zarządzający – farmy wiatrowe,
- Technik Serwisu Farm Wiatrowych,
- Operatora Farm Wiatrowych,
- Specjalista ds. Sprzedaży Produktów Technologicznych (kolektory słoneczne, pompy ciepła, audyt energetyczny),
- Inżynier Sprzedaży (panele słoneczne),
- Hydraulik – Monter instalacji solarnych (Kolektory słoneczne),
- Hydraulik/Monter kolektorów słonecznych,
- Asystent wind energy engineer-a,
- Wind Turbine Technician,
- Koordynator Obszaru Energetyki Wiatrowej,
- Technical service engineer,
- Monter paneli solarnych,
- Monter turbin wiatrowych.

Zauważalne jest więc, iż stanowiska te można podzielić na dwie grupy: pracowników odpowiedzialnych za kwestie techniczne oraz osoby zarządzające projektami i sprzedawców głównie elementów służących do wytwarzania energii odnawialnej (turbin wiatrowe, systemy solarne – ze względu na specyficzne wymagania grupę tą można wyodrębnić od pozostałych pracowników branży handlowej). Podział taki wynika z wymagań, jakie stawia się tym dwóm grupom: od pracowników odpowiedzialnych za kwestie techniczne wymaga się znajomości zagadnień związanych ze specjalistycznymi technologiami (zwłaszcza praktycznych), od sprzedawców i osób zarządzających oczekuje się ogólnych kompetencji i kwalifikacji charakterystycznych dla tych stanowisk, jednakże z elementami zagadnień szczegółowych.

Od potencjalnych pracowników odpowiedzialnych za kwestie techniczne wymaga się (w zależności od rodzaju stanowiska):

- Doświadczenia w pracy na podobnym stanowisku lub w pracy o podobnym zakresie obowiązków (minimum rok, choć preferowane jest trzyletnie doświadczenie i więcej),
- Praktycznych umiejętności związanych z obsługą i budowaniem systemów,
- Wykształcenia technicznego (głównie wyższe, preferowane kierunki to elektroenergetyka, energetyka, mechanika, budownictwo, inżynieria środowiska, kierunki w specjalności związanej z odnawialnymi źródłami energii),
- Stanu zdrowia i zdolności umożliwiającej pracę na wysokości,
- Uprawnień budowlanych oraz uprawnień SEP (min 20kV), świadectwo kwalifikacyjne E i D bez ograniczeń napięcia;

- Uprawnienia budowlane do kierowania i nadzorowania robotami o specjalności instalacyjnej w zakresie sieci, instalacji i urządzeń elektrycznych i elektroenergetycznych,
- Umiejętności obsługi specjalistycznego oprogramowania: AutoCad, Windpro,
- Znajomość przepisów z zakresu inwestycji i energetyki (Ustawa o zagospodarowaniu przestrzennym, Ustawa Prawo budowlane, Ustawa o ochronie środowiska, Ustawa Prawo energetyczne i inne, także bieżące aktualizacje),
- Umiejętności wykonywania: analiz i koncepcji założeń projektowych, koncepcji lokalizacyjnych i elektroenergetycznych, raportów i analiz o oddziaływaniu na środowisko, opracowań wniosków o wydanie decyzji środowiskowych, planów zagospodarowania przestrzennego, projektów budowlanych, wykonawczych, uzgodnień i pozwoleń na budowę, wykonywania badań, pomiarów, monitoringu, warunków wietrzności, produktywności, warunków glebowych, rozmieszczenia, geodezyjnych pomiarów sytuacyjno-wysokościowych,
- Umiejętności zarządzania bezpieczeństwem technicznym oraz ochroną środowiska,
- Znajomość języka angielskiego.

Bardzo istotna jest także dyspozycyjność i chęć do zmiany lokalizacji miejsca zamieszkania. W znacznej części ogłoszeń wskazywano na możliwość relokacji pracowników. Dotyczy to zwłaszcza pracowników obsługujących turbiny wiatrowe.

Natomiast od pracowników związanych ze sprzedażą i zarządzaniem projektami wymaga się:

- Znajomości branży oraz szerokie kontakty z przedstawicielami branży, kooperantów, a przede wszystkim klientów,
- Doświadczenia w sprzedaży, w obsłudze klienta, wsparciu technicznym,
- Łatwości nawiązywania i utrzymywania kontaktów,
- Nastawienia na klienta,
- Umiejętności autoprezentacji,
- Umiejętności tworzenia i oceny projektów inwestycyjnych w tematyce energetycznej,
- Konieczne jest także posiadanie przynajmniej ogólnych wiadomości na temat sprzedawanych lub obsługiwanych urządzeń, choć profesjonalna wiedza w ogłoszeniach wskazywana jest jako znaczący atut.

Analizując ogłoszenia w obszarze funkcjonowania „zielonej gospodarki” dostrzec można sezonowość w typie pojawiających się ofert. W miesiącach letnich pojawiają się głównie zawody związane z ogniwami solarnymi.

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, w przemyśle produktów (wyrobów i usług) medycznych oraz pracowników pomocy społecznej i pracy socjalnej⁴¹. 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:

⁴¹ dr Katarzyna Rogalińska, mgr inż. Tomasz Rogaliński, Biały i zielony sektor w województwie małopolskim.

- farmaceuta – farmacja apteczna – 123 wskazania,
- pielęgniarka – 96 wskazań,
- opiekun osoby starszej – 72 wskazania,
- specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy – 69 wskazań,
- technik farmaceutyczny – 54 wskazania,
- lekarz – 22 wskazania,
- fizjoterapeuta – 22 wskazania,
- protetyk słuchu – 22 wskazania,
- instruktor gimnastyki korekcyjnej – 21 wskazań.

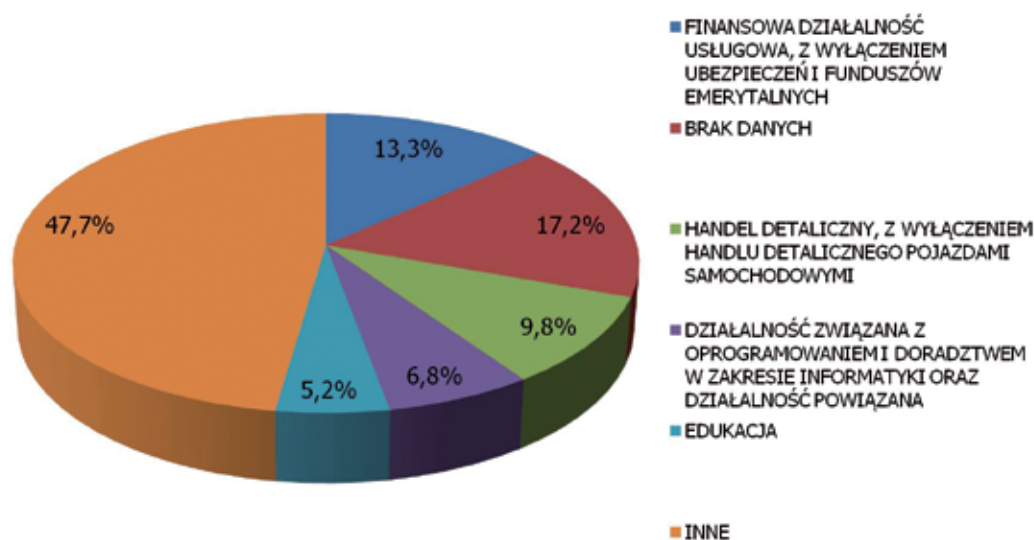
Pozostałe zawody i specjalności wskazywane były w ogłoszeniach rzadziej niż dwadzieścia razy. Zauważyć więc można, że biały sektor nie należy do kluczowych obszarów, w jakich oferowane są informacje o wolnych miejscach pracy, choć nie jest to też sektor całkowicie niszowy. W ramach całego sektora zebrano łącznie 730 ogłoszeń o pracę, co stanowi około 2% całości materiału badawczego.

4.2 Analiza zawartości i treści ogłoszeń

W części jakościowej badania analizie poddano losową próbę 1 200 ofert pracy (okres analizy to cztery kwartały roku 2012 oraz pierwsze półrocze roku 2013 – w każdym z kwartałów losowano 200 ogłoszeń).

Branży 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.

Wykres 12. Oferty pracy ze względu na kody klasyfikacji PKD 2007.



Źródło: badania własne.

Wymagane przez pracodawców wykształcenie wskazywane zostało przez 65% ogłoszeniodawców. Najczęściej oczekiwanym przez pracodawców poziomem było wykształcenie wyższe lub 4-5 rok studiów, z pominięciem szczegółowego doprecyzowania profilu. Relatywnie często wskazywano także na wykształcenie średnie. Dane obrazujące odsetek ofert pracy ze względu na poziom wykształcenia przedstawiony został w poniższej tabeli.

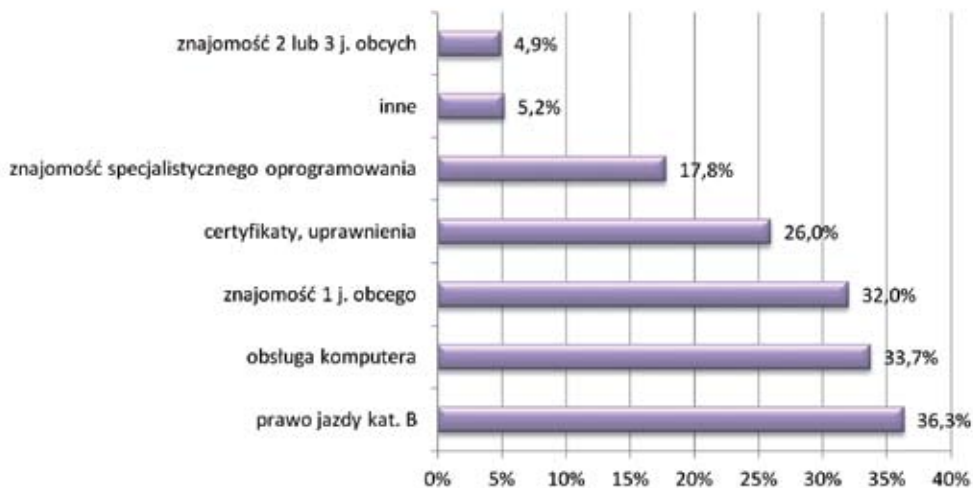
Tabela 5. Oferty pracy ze względu na poziom wykształcenia.

Wykształcenie	Ujęcie kumulatywne
wyższe lub 4-5 rok studiów	33,8%
średnie	29,8%
zawodowe	13,7%
wyższe techniczne	13,5%
wyższe ekonomia, finanse, zarządzanie, administracja, prawo	6,3%
podstawowe	1,4%
inne	0,8%
wyższe rolnicze	0,5%
wyższe biologia, chemia, biotechnologia, medycyna, farmacja	0,3%

Źródło: badania własne.

Wśród wymagań stawianych przyszłym pracownikom w ramach kwalifikacji (bez wykształcenia i doświadczenia) pracodawcy najczęściej wskazywali na prawo jazdy kat. B, obsługę komputera oraz znajomość jednego języka obcego. Szczegółowy rozkład odpowiedzi przedstawiony został na poniższym wykresie. Ponieważ wykres ten przedstawia wskaźnik procentowy występowania konieczności posiadania danego rodzaju kwalifikacji we wszystkich analizowanych ogłoszeniach, przedstawione wartości nie sumują się do całości (100%) ze względu na możliwość wskazywania wielu obszarów wymaganych kwalifikacji.

Wykres 13. Wymagania pracodawcy wobec pracownika – kwalifikacje (bez wykształcenia i doświadczenia).



Źródło: badania własne.

Wśród wymagań pracodawców określających kompetencje potencjalnych pracowników najczęściej wskazywano na zaangażowanie, motywację, a także komunikatywność, umiejętności interpersonalne, otwartość oraz posiadanie specjalistycznej wiedzy, umiejętności. Szczegółowe dane przedstawione zostały w poniższej tabeli.

Tabela 6. Wymagania pracodawcy wobec pracownika – kompetencje.

Rodzaj kompetencji	Ujęcie kumulatywne
zaangażowanie, motywacja	48,8%
komunikatywność, umiejętności interpersonalne, otwartość	48,0%
posiadanie specjalistycznej wiedzy, umiejętności	36,0%
dyspozycyjność, gotowość do podróży	28,8%
organizacja pracy, inicjatywa	27,8%
samodzielność, umiejętność samodzielnego rozwiązywania problemów i podejmowania decyzji	27,5%
nastawienie na rozwój	24,0%
odpowiedzialność, sumienność, uczciwość	19,1%
zorientowanie na potrzeby na klienta	15,5%
umiejętność pracy w grupie	14,9%
zarządzanie zespołem	13,1%
kultura osobista	12,6%
analityczne myślenie	10,1%
odporność na stres	10,1%
umiejętności sprzedażowe	8,3%
umiejętność prowadzenia negocjacji	7,0%
obsługa urządzeń biurowych	0,5%

Źródło: badania własne.

W ramach badania analizie poddano także kompetencje kluczowe. Najczęściej wskazywano na kompetencje informatyczne. Szczegółowe dane przedstawione zostały w poniższej tabeli.

Tabela 7. Wymagania pracodawcy wobec pracownika – kompetencje kluczowe.

Kompetencje kluczowe	Ujęcie kumulatywne
porozumiewanie się w językach obcych	36,6%
kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne	10,3%
kompetencje informatyczne	49,3%
umiejętność uczenia się	4,3%
kompetencje społeczne i obywatelskie	40,3%
inicjatywność i przedsiębiorczość	15,4%
świadomość i ekspresja kulturalna	0,7%

Źródło: badania własne.

W nieznaczej liczbie ogłoszeń (N=315) określono także czasowy wymiar wymaganego przez pracodawców doświadczenia. Najczęściej poszukiwano pracowników charakteryzujących się dwuletnim (36%) lub rocznym stażem w podobnej branży (31%). Szczegóły przedstawia zamieszczona poniżej tabela.

Tabela 8. Wymagania pracodawcy wobec pracownika – okres doświadczenia.

Zakres	Ujęcie kumulatywne
min. 2 lata	35,9%
min. 1 rok	30,8%
min. 3 lata	17,1%
min. 5 lat	5,7%

Źródło: badania własne.

W zdecydowanie większej liczbie ogłoszeń określono natomiast branżę, w której wymagane jest doświadczenie. Najczęściej poszukiwano pracowników charakteryzujących się doświadczeniem w branży związanej ze sprzedażą, a także finansami oraz administracją i obsługą klienta oraz informatyczną. Szczegóły przedstawia zamieszczona poniżej tabela.

Tabela 9. Wymagania pracodawcy wobec pracownika – branża doświadczenia.

Zakres	Ujęcie kumulatywne
sprzedaż	28,4%
finanse	12,3%
administracja	10,3%
obsługa klienta	8,7%
informatyczna	8,6%
produkcja	6,7%
budownictwo	6,4%
spedycja, logistyka, transport	5,4%
hotelarstwo, gastronomia	5,2%
zarządzanie	4,3%
elektryczna	2,1%
biologia, chemia, żywienie	2,0%
medyczna	1,7%
ogrodnictwo, rolnictwo, ochrona środowiska	1,1%
HR	0,6%

Źródło: badania własne.

Zakres obowiązków jest często określany przez pracodawców [pytanie badawcze nr 12]. W 79% ogłoszeń określono rodzaj czynności i zadania, jakie będzie miał do wykonania potencjalny pracownik. Charakterystykę wskazywanych obowiązków należących do poten-

cyjnych pracowników podzielić można na dwie grupy. Do grupy pierwszej należą ogólne informacje, stanowiące proste rozszerzenie opisu stanowiska, odnoszące się do zwykłych prac biurowo-administracyjnych, pracy wykonywanych niebezpośrednio (call center i tele-marketing, proste czynności biurowe oraz związane z zawodem oraz prace fizyczne). Druga grupa znajdujących się w ofertach zakresów obowiązków odnosi się do zadań związanych z zajmowaniem wyższych stanowisk, obejmujących kierowanie czynnościami i zespołami. Szczegółowy rozkład zaprezentowano poniżej:

- prace biurowo-administracyjne, telefoniczne, proste czynności biurowe oraz związane z zawodem – 61,2%,
- zarządzanie i kierowanie zespołami ludzkimi – 34%,
- wykonywanie specjalistycznych prac technicznych – 24%,
- wykonywanie specjalistycznych prac ogólnych – 20,4%,
- logistyka i magazynowanie, kierowanie pojazdami – 17%,
- kontrola, organizacja, nadzór – 13,6%,
- prace fizyczne – 9,7%.

4.3 Język ofert

Ogłoszenie jest aktem komunikacji, który angażuje dwóch uczestników nadawcę i odbiorcę, pomiędzy którymi następuje przekaz informacji. Istnienie wspólnego kodu, zrozumiałego zarówno dla nadawcy, jak i odbiorcy gwarantuje zrozumienie otrzymanego przekazu. Dzięki wykorzystaniu najróżniejszych środków językowych dąży się do identyfikacji nadawcy z adresatem w celu osiągnięcia wspólnej przestrzeni rozumianej dla obu stron. Jest to jeden z mechanizmów perswazji, który można uruchamiać dwukierunkowo: odbiorcy sugeruje się identyfikację z nadawcą lub to sam nadawca dąży do identyfikacji z adresatem.

Cały podrozdział odpowiada na [pytanie badawcze nr 15].

Stosowanie odpowiedniego języka w ogłoszeniach jest bardzo istotne. Ważne jest kto mówi, do kogo mówi, o czym mówi i jak mówi. Tę samą informację można przekazać w wieloraki sposób i tym samym wywołać różne reakcje u odbiorcy.

Analizie zostało poddanych 1 200 ofert, które zostały wylosowane z ogólnej puli.

Analizując język wykorzystywany w ogłoszeniach o pracę, w oparciu o zakres stosowanego słownictwa, jego formę (formalną, nieformalną/potoczną), ilość skrótów, występowanie specyficznych, technicznych nazw własnych wyodrębniliśmy cztery poziomy/zakresy jego stosowania (zaznaczyć należy, iż w części ofert używano więcej niż jednego typu języka, dlatego też procentowe rozkłady odpowiedzi nie sumują się do 100%, a przekraczają tę wartość):

- **Język ubogi** – znajduje się na najniższym poziomie, jest to prosty, krótki i rzeczowy dobór słów, często wyrażający jedynie rodzaj wykonywanej pracy czy też stanowisko, na które pracodawca planuje przyjąć nowego pracownika.

OFERTA PRACY NR SPp/13/1126	
Nazwa stanowiska:	malarz -regipsiarz
Kod zawodu:	713102
INFORMACJE DOTYCZĄCE ZGŁASZANEGO MIEJSCA PRACY	
Liczba wolnych miejsc pracy:	5
Rodzaj umowy:	umowa o pracę na czas określony
Wymiar czasu pracy:	pełny etat
Data rozpoczęcia pracy:	2013-06-24
Zmianowość:	jedna zmiana
Miejsce wykonywania pracy:	21-500 Biała Podlaska, ul. PL. Przydworcowy PKP
Wysokość wynagrodzenia brutto:	2000.00
OCZEKIWANIA PRACODAWCY WOBEC KANDYDATÓW DO PRACY	
Inne wymagania:	umiejętności: malowania oraz wykonywania sufitów podwieszanych
OGÓLNY ZAKRES OBOWIĄZKÓW	
Zakres obowiązków:	malowanie, montaż płyt gipsowych itp
KONTAKT	
Nazwa pracodawcy:	EKO-BUD Sp.z o.o.
Kontakt z pracodawcą:	Jan Mileńnik, tel: 662 943 131
Okres aktualności oferty:	2013-07-20

Analizując język wykorzystywany w ogłoszeniach o pracę, można zauważyć, iż 53,8% ofert powstało w oparciu o język ubogi. Prosty dobór słownictwa stosowany jest przede wszystkim przez publiczne służby zatrudnienia – podstawowe słownictwo stosowane było w 91,3% ogłoszeń. Ze względu na typ ogłoszeniodawcy, w przypadku 48,1% ogółu ofert stosowało wyłącznie język prosty. Natomiast w przypadku ogłoszeń pochodzących od pośredników odsetek ten wynosił 64%.

- **Język ogólny** – charakteryzuje się bardziej rozbudowaną formą, większym słownikiem; jest jednak pozbawiony wyrazów technicznych, a co za tym idzie jest w pełni zrozumiały dla odbiorcy ogłoszenia nieznanącego języka technicznego danej branży.

Kogo szukamy?

Poszukujemy kandydatów na stanowisko:

KASJER-SPRZEDAWCA

Miejsce pracy: Chełm, Lublin

Oczekiwania

- chęć do pracy
- entuzjazm
- zaangażowanie

Oferujemy

- zatrudnienie na podstawie umowy o pracę
- pracę w kilkunastoosobowym zespole
- możliwość rozwoju i awansu
- zdobycie nowych umiejętności i doświadczeń

Język ogólny był stosowany w 36,1% ogłoszeń pochodzących z sześciu badanych kwartałów. Najrzadziej język ogólny stosuje się w ogłoszeniach publikowanych przez źródła publiczne – był on stosowanych w ogłoszeniach tego typu w 6,9% ogłoszeń. Blisko 40% ogłoszeń pochodzących bezpośrednio od pracodawców przedstawiona jest przy użyciu języka ogólnego.

- **Język branżowy/techniczny** – występuje w ogłoszeniach, które zazwyczaj posiadają dosyć rozbudowaną formułę, są bogate w treść, a przede wszystkim zostały tam zastosowane wyrażenia techniczne, typowe dla danej branży.



Jesteśmy firmą o całkowicie polskim kapitale, jednym z największych w kraju producentem i integratorem oprogramowania. Swoje produkty i usługi kierujemy głównie do kręgu odbiorców przemysłowych, sektora energii i gazu oraz automatyki przemysłowej w Polsce i na świecie. Zatrudniamy przeszło 450 osób w pięciu oddziałach w Warszawie, Łodzi, Wrocławu, Ostrowie Wielkopolskim i Białymstoku, a także za granicą: Ukrainą, Niemcy i USA. Nasi pracownicy to wysokiej klasy specjaliści, m.in.: inżynierowie, informatycy, testerzy, programiści Java, C++, C#, .NET, iOS, eksperci Oracle i managerowie IT. Tworzą oni zgrany zespół ludzi, którzy profesjonalnie podchodzą do wykonywanych zadań, chętnie podnoszą swoje kwalifikacje i poszukują innowacyjnych rozwiązań.

Dołącz do nas jako:

Programista Java

Miejsce pracy: Lublin
(nr ref. PJ.Lublin)

Od Kandydata wymagamy:

- Dobrej znajomości języka Java oraz zagadnień programowania obiektowego
- Doświadczenia na podobnym stanowisku
- Znajomości Spring Framework, Hibernate będzie dużym atutem
- Dobrej znajomości języka angielskiego
- Znajomości UML i wzorców projektowych

W zamian oferujemy m.in.:

- stabilizację – liczymy na długotrwałą współpracę
- atrakcyjne wynagrodzenie
- kamie ty sportowe, słodkie dni
- dofinansowanie: wakacji, kursów, studiów
- elastyczne godziny pracy

Zadania Programisty Java:

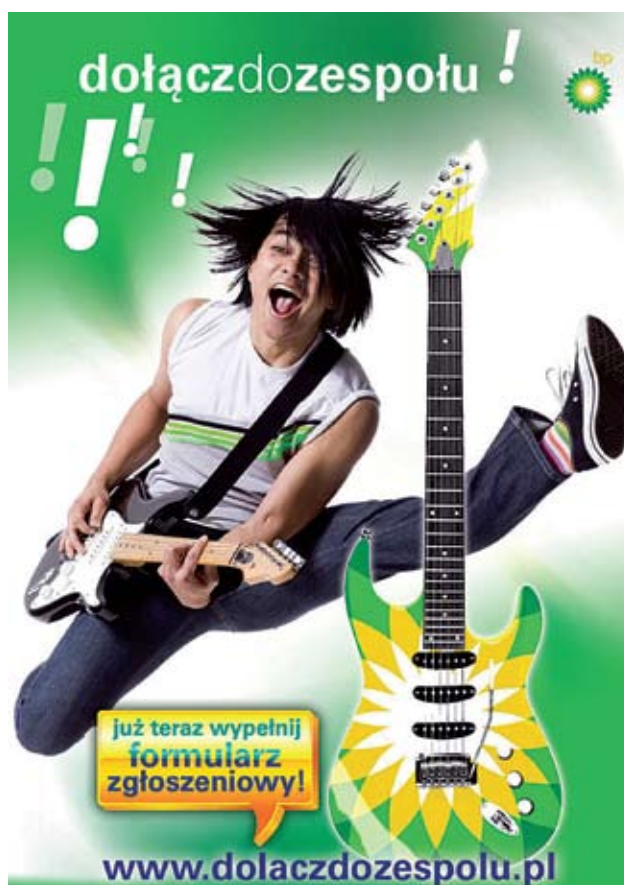
- Implementacja rozwiązań biznesowych w oparciu o dokumentację analityczną
- Dokumentowanie własnego kodu
- Wykonywanie "code review" we współpracy z innymi członkami zespołu
- Dbanie o jakość kodu i zgodność ze standardami obowiązującymi w firmie
- Aktywny udział w jednolitej z technologicznych grup community działających w firmie w celu propagacji wiedzy

CV wraz z listem motywacyjnym prosimy przesyłać z dopiskiem PJ.Lublin w tytule maila.

APLIKUJ

Techniczny język branżowy był używany w 12,8% ogółu analizowanych ogłoszeń. Odsetek ofert, w których użyto języka branżowego technicznego najniższy jest w przypadku ogłoszeń pochodzących ze źródeł publicznych. Wynosi on 2,8% całości zebranych ofert tego typu. W 14,4% ogłoszeń wystawianych bezpośrednio przez pracodawców także użyto języka branżowego technicznego.

- **Język marketingowy (język perswazji)** – jest to tzw. język korzyści, stosowany jest w ofertach, w których ogłoszeniodawca stara się wpłynąć na odbiorcę; charakteryzuje się tym, że skierowany jest na odbiorcę, skupia się na korzyściach, które może osiągnąć adresat, jednocześnie jest pisany za pomocą prostych i zrozumiałych wyrażen.



Język marketingowy (język perswazji) stosowany był w przypadku 12,8% ofert pracy. Wśród analizowanych ogłoszeń publikowanych przez źródła publiczne elementy języka marketingowego zawierało jedynie 2,1% ogłoszeń tego typu. Pośrednicy zdecydowanie rzadziej niż podmioty wystawiające oferty bezpośrednio posługują się językiem marketingowym.

4.3.1 Forma ogłoszeń

Analizowane ogłoszenia podzielone zostały na trzy grupy ze względu na ich formę, wielkość zawartego w nich tekstu i tak wyróżniamy opis:

- krótki, rzeczowy,

ZATRUDNI KIEROWCÓW NA CYSTERNY CHEMICZNE

Opis stanowiska:

- PRACA NA TERENIE UE,
- SYSTEM PRACY 3/1 LUB 4/1
- ATRAKCYJNE WYNAGRODZENIE: PODSTAWA + DIETY (od 47 do 50€)

Wymagania:

- PRAWO JAZDY KAT C+E
- ADR (PODSTAWOWY + CYSTERNY!!!)
- DOŚWIADCZENIE W TRANSPORCIE MIĘDZYNARODOWYM: MINIMUM 2 LATA
- ZNAJOMOŚĆ JEZYKA NIEMIECKIEGO LUB ANGIELSKIEGO

- umiarkowanie rozbudowany,

ASM GROUP S.A.

Firma ASM GROUP S.A. specjalizuje się we wszystkich formach wsparcia sprzedaży, Merchandising, promocje sprzedaży, leasing pracowników, outsourcing sprzedaży, dystrybucja materiałów POS, monitoring cen, jak również wsparcie w procesie wprowadzania nowych produktów, to główny zakres usług.

W związku z realizacją projektu dla Carrefour Polska jedną z naszych spółek **GRUPPO TRADE SERVICE Sp. z o.o.** poszukujemy osób zainteresowanych pracą na stanowisku:

SPRZEDAWCA WAGOWY

Miejsce pracy: Białe Podlaska, Chełm, Lublin, Puławy, Świdnik, Zamość
Region: lubelskie

Opis stanowiska:

- Obsługa klienta na stoisku Świeże
- Dbłość o ekspozycję towaru według wyznaczonych standardów

Wymagania:

- Rzetelność i punktualność
- Sumienność w wykonywaniu powierzonych obowiązków
- Miłe i wizerunkowe doświadczenie na podobnym stanowisku
- Ważna kandydatura dla celów sanitarno-epidemiologicznych
- Niekaralność

Oferujemy:

- Odpowiedzialną pracę w miłym i dynamicznym zespole
- Pracę w systemie zmianowym 8.00-14.00 lub 14.00 – 22.00
- Stawkę godzinową
- Zatrudnienie w formie umowy zlecenia

Osoby zainteresowane ofertą, spełniające powyższe kryteria prosimy o przesłanie aplikacji zawierającej CV, lub zgłoszenie za pomocą:

[aplikuj](#)

W tytule zgłoszenia proszę wpisać preferowane miejsce pracy np.:
FRESHmiasto

Uprzejmie informujemy, że będziemy kontaktować się tylko z wybranymi osobami.
Prosimy o dopisanie następującej klauzuli:

- w pełni rozbudowany.

Jesteśmy polskim oddziałem, wiodącej na rynku brytyjskim, firmy doradztwa personalnego **REED**, która prowadzi działania z zakresu profesjonalnej rekrutacji i selekcji od 1900 roku.

W Polsce prowadzimy specjalistyczne usługi rekrutacyjne w obszarze: **Accountancy, Banking, Finance, IT & Telecoms, Property & Construction, Engineering, Sales & Marketing** oraz **HR**.

Naszym Klientem jest międzynarodowa firma zarządzająca nieruchomościami komercyjnymi. W związku z licznymi planami rozwojowymi i budowanymi w zarządzanych obiektach firma poszukuje osoby na stanowisko:

Project Manager

Miejsce pracy: Lublin
LRA/06/FML

Zatrudniona osoba odpowiedzialna będzie za operacyjne zarządzanie inwestycjami budowanymi w zarządzanych przez firmę centrach handlowych:

- przygotowanie budżetu inwestycji oraz nadzór nad jego wykonaniem
- przygotowanie we współpracy z firmami zewnętrznymi projektów koncepcyjnych oraz budowlanych
- przeprowadzenie przetargów oraz negocjacji z firmami wykonawczymi oraz podwykonawcami
- współpraca z najemcami w zakresie prowadzonych prac budowlanych
- odpowiedzialność za bezpieczeństwo klientów i pracowników centrów handlowych podczas prowadzonych prac budowlanych w czasie nieprzerwanej działalności centrów handlowych
- bieżące raportowanie postępów prac
- uczestnictwo w pracach związanych z analizą opłacalności zakupów nowych obiektów

Wymagania:

- wykształcenie wyższe
- kilkuletnie doświadczenie w zarządzaniu projektami budowy/przebudowy obiektów komercyjnych - preferowane centra handlowe
- gotowość do częstych podróży służbowych
- biegła znajomość języka angielskiego
- umiejętność koordynacji wielu projektów w jednym czasie

Firma oferuje:

- pracę w stabilnej organizacji o uznanej marce i tradycji
- swobodę pracy i ambitne zadania
- atrakcyjne wynagrodzenie podstawowe i system premiowy
- możliwość wyboru formy zatrudnienia
- narzędzia niezbędne do pracy

Osoby zainteresowane prosimy o przesłanie aplikacji klikając:
lukasz.radzikowski@reedglobal.com

Z analizy zebranych ogłoszeń wynika, że dominowały oferty w pełni rozbudowane (48,1% badanych ogłoszeń). Pozostałe formy stosowane były rzadziej. Forma krótka i rzeczowa używana była 23,6% informacji o wolnych miejscach pracy w ujęciu kumulatywnym. Umiarkowany opis stanowiska miał miejsce przypadku 28,3% ogłoszeń.

4.3.2 Środki perswazji

W analizowanych ofertach ogłoszeniodawcy wykorzystali pewne środki perswazji, do których głównie zaliczyć można stosowanie:

- **tzw. testu/quizu kompetencyjnego** – polegającego na postawieniu przez ogłoszeniodawcę szeregu pytań (np. Czy chcesz zarabiać więcej niż dotychczas?, Chcesz pracować w miłej, przyjaznej atmosferze? etc.), na których wystosowanie pozytywnej odpowiedzi przez kandydata na pracownika wiąże się z możliwością otrzymania samych korzyści, a jednocześnie jest warunkiem kandydowania na to stanowisko;

Zaplanuj swoją karierę z iSpot

Wiodąca firma w branży IT prowadząca wyspecjalizowaną sprzedaż poprzez sieć salonów iSpot poszukuje kandydatów na stanowisko:

Kierownik Salonu iSpot
Miejsce pracy: Lublin

Jeżeli chcesz...

- zbudować zespół sprzedażowy i nim skutecznie zarządzać,
- odpowiadać za wynik i realizację celów sprzedażowych i jakościowych,
- stać na straży przestrzegania zasad, procedur oraz standardów pracy Salonu iSpot,
- dzielić się sukcesami poprzez raportowanie wyników sprzedaży,
- pozostać w kontakcie z klientami poprzez aktywne uczestniczenie w procesie sprzedaży.

... i spełniasz nasz wymagania

- posiadasz co najmniej 3 lata doświadczenia na stanowisku managerskim samodzielnej placówki handlowej,
- sprzedaż nie ma przed Tobą żadnych tajemnic,
- charakteryzujesz się wysoką orientacją na realizację celów sprzedażowych i jakościowych,
- jesteś świetnym organizatorem czasu pracy, nie tylko własnego, ale również całego zespołu,
- znasz język angielski w stopniu komunikatywnym,
- Twoi dotychczasowi przełożeni podkreślali, że w pracy cechuje Cię zaangażowanie i inicjatywa,
- jesteś dyspozycyjny (praca w systemie zmianowym).

... my możemy Ci zagwarantować...

- pracę w nowoczesnej i dynamicznie rozwijającej się firmie,
- zatrudnienie na podstawie umowy o pracę,
- system szkoleń,
- atrakcyjne wynagrodzenie,
- motywujący system premii uzależnionych od rentowności placówki, którą zarządzasz,
- wyjątkową atmosferę w młodym zespole,
- aktywny udział we wprowadzaniu na rynek najnowszych produktów firmy Apple.



- **wyrażeń dowcipnych, potocznych, emotikon** – zastosowanie wyrażeń dowcipnych czy użycie języka młodzieżowego lub emotikon ma na celu skrócenie dystansu pomiędzy pracodawcą, a pracownikiem; pracodawca, miejsce pracy i sama praca mają się kojarzyć jak najbardziej pozytywnie, tak aby pracownik z zaangażowaniem i pełen entuzjazmu podchodził do wykonywanych obowiązków.

Dla dużej firmy o ugruntowanej pozycji działającej na rynku od dłuższego czasu,
szukamy obecnie na terenie Polski:

PRZEDSTAWICIELA HANDLOWEGO

Miejsce pracy: Chełm, Lubartów, Lublin, Łęczyca, Łutów, Nalęczów, Puławy, Świdnik, Zamość
Region: lubelskie

Wymagania:

Jeżeli posiadasz umiejętność prowadzenia samochodu, masz minimum średnie wykształcenie, masz wiedzę (doświadczenie lub predyspozycje) dotyczące sposobu działania przedstawicieli handlowych oraz nie masz problemu z komunikowaniem się a zarazem chcesz mało zarabiać to nie wystaj do nas swojego CV.

Wyślij swoją aplikację tylko wtedy jeżeli spełniasz oczekiwania a co najważniejsze chcesz zarabiać duże pieniądze!

NIE oferujemy :

- Niestabilnych warunków zatrudnienia.
- Wynagrodzenia nieadekwatnego do twojej pracy.
- Braku możliwości podwyższenia kwalifikacji.
- Małucha, starego komputera oraz telefonu przypominającego cegłę.

Oferujemy:

- Umowę o pracę lub inną korzystną dla obu stron.
- Stałą pensję oraz dodatkowe premie i prowizje uzależnione od sprzedaży lub inny system przyjazny dla obu stron.
- Cyfliczne szkolenia branżowe, sprzedażowe, organizacyjne etc.
- Profesjonalne narzędzia niezbędne do wykonywania pracy.

Jeśli chcesz pracować wśród ludzi pogodnych, ambitnych i doświadczonych, jeśli chcesz się odnas uczyć i przekazać nam swoje doświadczenie lub zapas do pracy, prześlij swoje CV klikając przycisk Aplikuj pod ogłoszeniem.

W temacie maila prosimy wpisać miasto w którym szukasz pracy.

PRZEDSTAWICIEL HANDLOWYmiasto

aplikuj

Konieczmie do swojego CV prosimy dołączyć niniejszą klauzulę:

"Wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych zawartych w mojej ofercie pracy dla potrzeb niezbędnych do realizacji procesu rekrutacji (zgodnie z Ustawą z dnia 29.08.97 roku o Ochronie Danych Osobowych, Dz. Ustaw nr 133 poz. 883)."

„Zastęgamy sobie prawo do kontaktu z wybranymi kandydatami!”

„Zastęgamy sobie prawo kontaktowania się z kandydatami w celu przedstawienia innej oferty niż podana w ogłoszeniu.”

W 11,7% informacji o wolnych miejscach pracy zastosowano środki perswazji. Ogłoszenia, w których wykorzystano środki perswazji zostały wystawione w zdecydowanej większości przez podmioty niepubliczne. W publicznych służbach zatrudnienia zastosowano środki perswazji użyto w 1,4% ogłoszeń tego typu. Środki perswazji ponadto zdecydowanie rzadziej niż w ofertach bezpośrednich stosowane są przez agencje pośrednictwa pracy, które wykorzystywały je w 5,7% ofert publikowanych w ujęciu kumulatywnym. Stopień nasilenia środków perswazji w analizowanych ogłoszeniach był bardzo znikomy. W zdecydowanej większości (88,5% w ujęciu kumulatywnym) wynosił on 0 punktów na użytej skali⁴².

4.3.3 Zastosowanie środków graficznych i operowanie przestrzenią

Analizując ogłoszenia o pracę wyodrębniono następujące środki graficzne: logo, layout, stosowanie różnej czcionki, wyróżnienia

Modyfikacja zarówno wielkości, jak i rodzaju czcionki wystąpiła w 95,5% analizowanych ofert pochodzących z drugiego kwartału oraz 91,3% ogłoszeń o wolnych miejscach pracy w ujęciu kumulatywnym (wszystkie kwartały). Jest to więc rozwiązanie powszechne.

W 37,5% ogłoszeń pochodzących z drugiego kwartału oraz 49,4% ofert w ujęciu kumulatywnym zostało umieszczone logo pracodawcy lub pośrednika.

⁴² Zastosowano 5 stopniową skalę od 0 do 4, gdzie 0 oznaczało brak jakichkolwiek środków perswazji, a 4 oznaczało największe natężenie występowania środków perswazji.

W 69% ofert z drugiego kwartału i 71,7% ogłoszeń w ujęciu kumulatywnym zastosowano specyficzny layout i grafikę. Layout rozumiany jest jako charakterystyczny dla oferty, zmodyfikowany względem pozostałych ofert element konstrukcji graficznej, w którym ustala się wygląd (kolorystykę, elementy dekoracyjne, krój czcionki) i rozmieszczenie elementów (treści) w ogłoszeniu. Wyróżnienia natomiast zostały zastosowane w 95,5% ofert z drugiego kwartału i 92,3% analizowanych ofert w ujęciu kumulatywnym.

W przypadku ofert dublujących się dostrzegalne jest całkowicie odmienne operowanie przestrzenią, co jest wynikiem możliwościami mediów i portali, w jakich umieszczane są ogłoszenia. W znacznej części mediów ogłoszenia te są identyczne lub bardzo zbliżone – inny jest jedynie ogólny układ ogłoszenia będący wynikiem różnic np. między portalami. Różnice występują natomiast w przypadku ofert publicznych i prywatnych. W portalach prywatnych oferty zawierają więcej opisów „jakościowych” charakteryzujących opis stanowiska, wymagania i ofertę dla potencjalnego pracownika. W takich ogłoszeniach treść ogłoszenia nie jest ustrukturyzowana, a jego koncepcja w ogromnej większości zależy od ogłoszeniodawcy. Przykładowe ogłoszenie zostało przedstawione poniżej.

Oferta pracy Kierownik Ochrony

[Wyprawy w cztery strony świata Wykorzystaj urlop na podróże z przygodą. Poznaj nieznaną »](#)

O firmie:	Solid Security - jedna z największych firm w branży związanej z ochroną osób i mienia poszukuje pracownika na stanowisko
Opis stanowiska:	Opis stanowiska: <ul style="list-style-type: none">• Prowadzenie polityki personalnej (rekrutacja, organizacja pracy, rozliczanie pracowników ochrony)• Nadzór nad obiektami• Dbanie o wysoką jakość świadczonych usług• Reprezentowanie firmy w kontaktach z kontrahentami
Dodatkowe informacje:	Oferujemy: <ul style="list-style-type: none">• Atrakcyjne warunki zatrudnienia• Umowę o pracę• Możliwość zdobycia doświadczenia zawodowego
Wymagania:	Oczekiwania: <ul style="list-style-type: none">• Doświadczenie w pracy na podobnym stanowisku• Bardzo dobra organizacja pracy własnej i podległych pracowników• Licencja pracownika ochrony będzie dodatkowym atutem• Zdolności komunikacyjne i negocjacyjne• Odporność na stres• Własny samochód• Niekaralność• Dyspozycyjność

W źródłach publicznych wymagana jest znacznie szersza struktura charakteryzująca treść i zawartość ogłoszeń o pracę. W ofertach takich wskazana jest znacznie większa ilość informacji, przez co zakres informacji w znacznie szerszym stopniu może rozwiązać wątpliwości potencjalnego pracownika o charakterze wykonywanej pracy opisanej w ogłoszeniu. Jednakże duży zakres informacji wymaganych do wskazania stanowić może barierę dla pracodawców. Dotyczy to np. oferowanego wynagrodzenia. W ofertach publicznych wskazanie kwoty jest obligatoryjne, podczas gdy w ogłoszeniach komercyjnych odsetek ofert ze wskazaną wysokością zarobków jest niewielki. Poniżej przedstawione zostało zdublowane ogłoszenie pochodzące ze źródeł publicznych.

Monitoring ofert pracy w województwie lubelskim
Raport końcowy

Identyfikacja oferty

Identyfikator oferty:	StPr/13/0752
Oferta zgłoszona przez:	Powiatowy Urząd Pracy w Lublinie.
Data zgłoszenia oferty do CBOP:	2013-07-01
Data zgłoszenia oferty do Urzędu Pracy:	2012-06-20
Oferta ważna do:	2013-07-31

Dane firmy/przedsiębiorstwa

Nazwa firmy:	AGENCJA SOLID SECURITY SP. Z O.O.
Adres:	KORYZNOWEJ 2D 20-137 Lublin , Polska
Nr telefonu:	81 446 5270
Branża:	Działalność ochroniarska w zakresie obsługi systemów bezpieczeństwa

Stanowisko pracy

Nazwa stanowiska pracy:	kierownik ochrony fizycznej
Zakres obowiązków:	organizowanie pracy podległych pracowników, odpowiedzialność za powierzone zadania, prowadzenie dokumentacji związanej z zarządzaniem pracownikami i obiektami, współpraca z klientami firmy
Liczba wolnych miejsc pracy:	1

Wymagania

Zawód - doświadczenie zawodowe:	Kierownik agencji ochrony mienia i osób -
Opis doświadczenia:	0.00 - Kierownik agencji ochrony mienia i osób
Poziom wykształcenia:	średnie zawodowe
Inne wymagania:	-umiejętność radzenia sobie z podległymi pracownikami, doświadczenie w budowaniu relacji z klientami, odporność na stres niekaralność dodatkowe atuty (nie wymagane): licencja pracownika ochrony mienia widziane doświadczenie kierownika ochrony na obiektach ha

Warunki płacy i pracy

Data rozpoczęcia pracy:	2013-06-20
Miejsce pracy:	Polska
Województwo:	LUBELSKIE
Powiat:	m. Lublin
Gmina:	Lublin
Miejscowość:	Lublin
Minimalne wynagrodzenie brutto:	2775.00 PLN
Rodzaj zatrudnienia:	Umowa zlecenie
Wymiar etatu:	w pełnym wymiarze
Liczba godzin pracy w tygodniu:	40
Zmianowość:	dwie zmiany
Praca w wolne dni:	NIE
Zatrudnienie od zaraz:	NIE

5

Prognoza zapotrzebowania na pracę w regionie

5.1 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.

Najczęściej przyjmowaną postacią funkcji trendu jest funkcja liniowa, która reprezentuje stały kierunek rozwoju danego zjawiska, jakim w tym wypadku jest liczba ofert pracy z podziałem na główne grupy klasyfikacji KZiS. Ze względu na niewielki zakres dostępnych danych oraz złożony charakter badanych zjawisk przyjęto założenie mówiące o liniowym i stałym kierunku analizowanych czynników.

Głównym zadaniem wykonywanym podczas prac analitycznych było więc wyznaczenie liczby ofert pracy do połowy roku 2014. W tym celu posłużono się zebranymi danymi od początku roku 2012. Oznacza to więc, że horyzontem przeprowadzonej prognozy jest połowa roku 2014.

Opracowana metoda zakłada, iż tendencja jest przedstawiona jako funkcja czasu, a następnie określona zostaje linia najlepszego dopasowania, od której wyznaczone punkty są najmniej oddalone. Parametry tej liniowej funkcji są obliczane metodą najmniejszych kwadratów (tzw. zwykłą metodą najmniejszych kwadratów). Metoda ta ma na celu zmniejszenie odchyłeń zaobserwowanych wartości od wyznaczonych za pomocą funkcji. Wzory stosowane do obliczeń funkcji liniowej zostały przedstawione poniżej:

Funkcja trendu liniowego:

$$T_i = a + bt_i$$

Przy czym:

Stały przyrost wartości prognozowanej zmiennej w jednostce czasu:

$$b = \frac{\sum_{i=1}^n t_i x_i}{\sum_{i=1}^n t_i^2}$$

Średnia wartość prognozowanej zmiennej w jednostce czasu:

$$a = \bar{x}$$

- Parametr a – określa on teoretyczną wartość danej zmiennej w okresie bezpośrednio poprzedzającym pierwszy okres analizowanego szeregu czasowego
- Parametr b – informuje o tym, o ile średnio zmienia się (rośnie lub spada) wartość badanej zmiennej z okresu na okres.
- X_i – określa rzeczywistą wielkość zjawiska w poszczególnych latach
- t_i – określa on umowną numerację poszczególnych lat
- T_i – określa on wielkość prognozowanego zjawiska wynikającą z linii 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
- (+++)

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 stanowić 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

5.2 Wyniki przeprowadzonych analiz

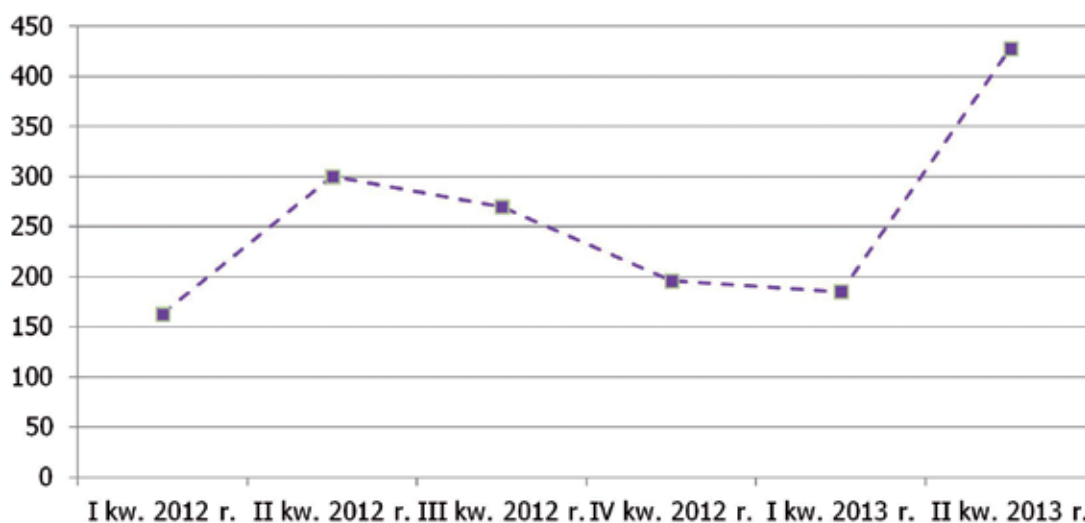
5.2.1 Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń

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. Szczegóły przedstawione zostały na poniższym wykresie.

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.

Wykres 14. Liczba ofert pracy w ramach grupy KZiS Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń.



Źródło: badania własne.

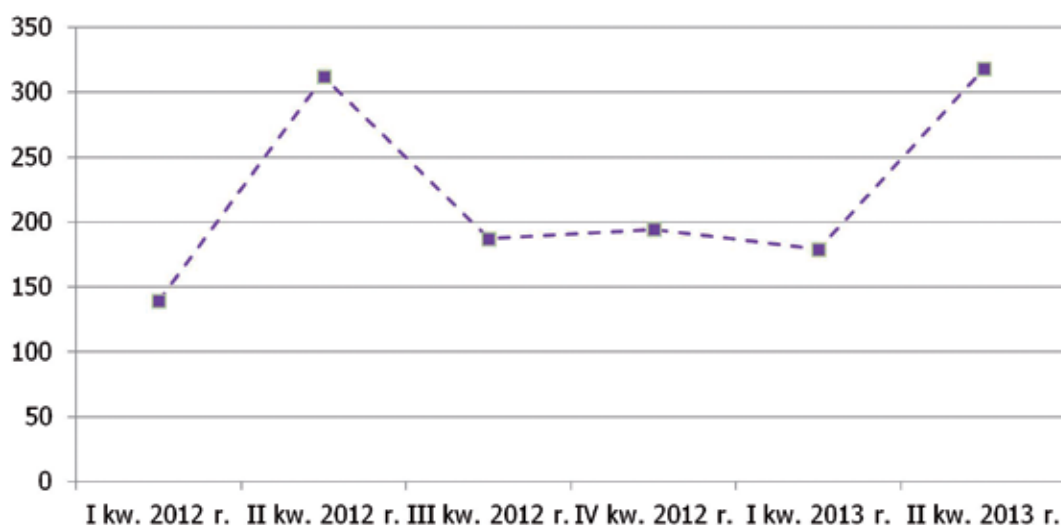
5.2.2 Pracownicy biurowi

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 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. Szczegóły przedstawione zostały na poniższym wykresie.

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

Wykres 15. Liczba ofert pracy w ramach grupy KZiS Pracownicy biurowi.



Źródło: badania własne.

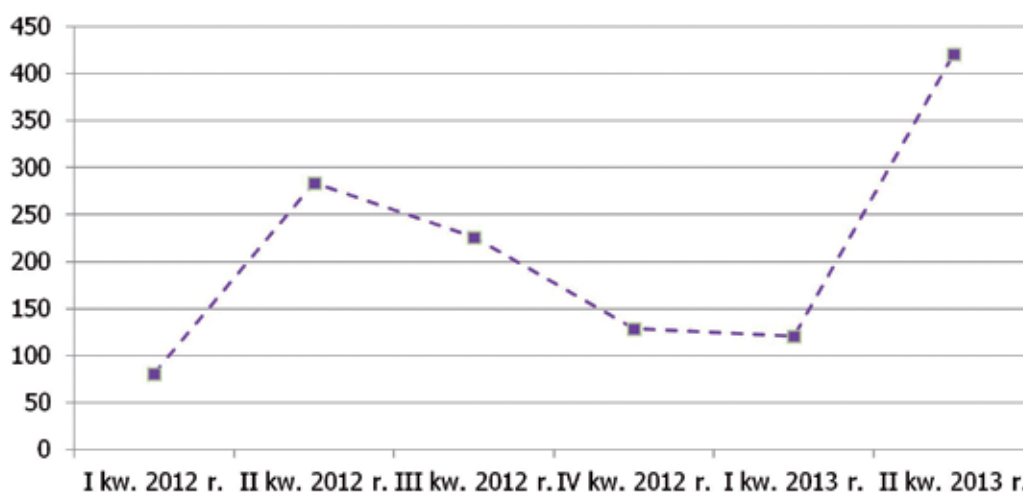
Oferty w ramach grupy stanowiły 3% ogółu zebranych ofert. Natomiast w okresie horyzontu prognozy wartość ta wzrośnie i wynosić będzie 4%. Sama liczba ofert nie ulegnie natomiast istotnym zmianom, co przedstawione zostało w tabeli. Największy popyt na pracowników może mieć miejsce w ramach następujących 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.

5.2.3 Pracownicy przy pracach prostych

Liczba ofert pracy w ramach analizowanej grupy ulegała sezonowym wahanom. Największa liczba zanotowana była w drugim kwartale roku 2013, najniższa w pierwszym kwartale roku 2012. Szczegóły przedstawione zostały na poniższym wykresie.

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

Wykres 16. Liczba ofert pracy w ramach grupy KZiS Pracownicy przy pracach prostych



Źródło: badania własne.

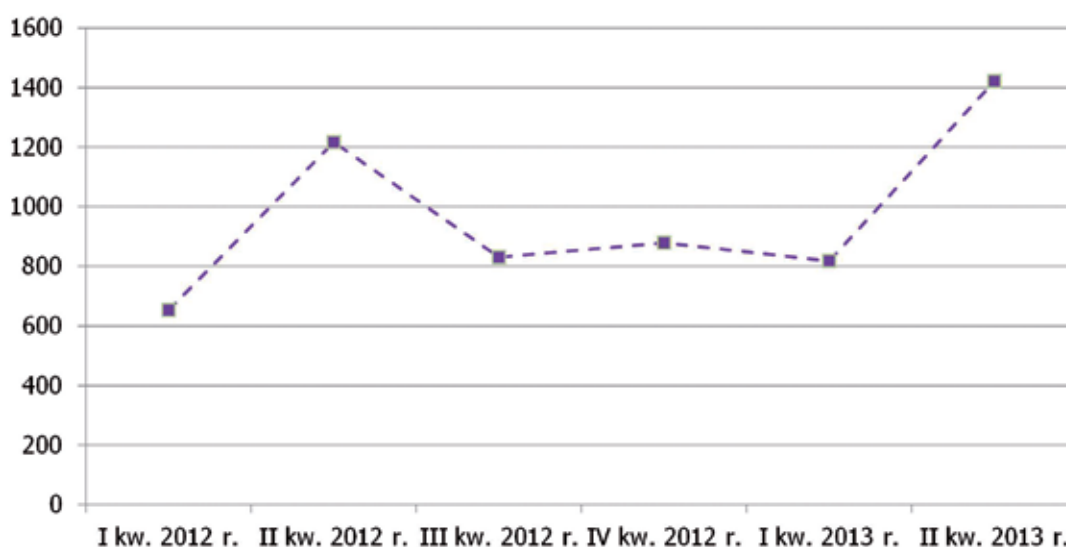
Oferty w ramach grupy stanowiły 3% ogółu zebranych ofert. W okresie końcowym prognozy wartość ta wynosić będzie 4%. Sama liczba ofert nie ulegnie natomiast istotnym zmianom, co przedstawione zostało w tabeli powyżej. Największy popyt może mieć miejsce w ramach następujących zawodów: pracownik prac dorywczych, 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.

5.2.4 Pracownicy usług i sprzedawcy

Liczba ofert pracy w ramach analizowanej grupy ulegała sezonowym wahanom. Największa liczba zanotowana była w drugim kwartale roku 2013, najniższa w pierwszym kwartale roku 2012. Różnica pomiędzy liczbą ofert w skrajnych przedziałach czasowych jest bardzo istotna. Szczegóły przedstawione zostały na poniższym wykresie.

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	+

Wykres 17. Liczba ofert pracy w ramach grupy KZiS Pracownicy usług i sprzedawcy



Źródło: badania własne.

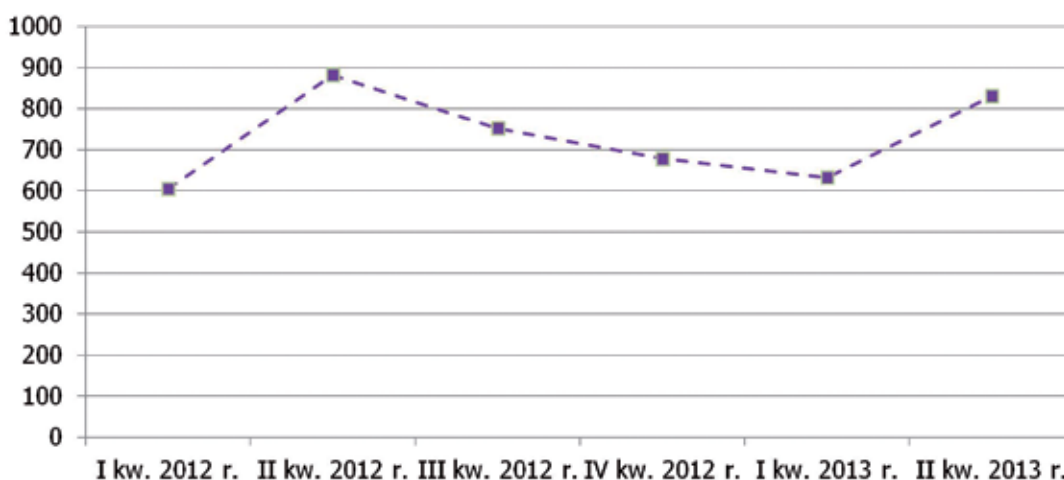
Oferty w ramach grupy stanowiły 15% ogółu zebranych ofert. W okresie końcowym prognozy (horyzont czasowy) wartość ta wynosić będzie 17%. Liczba ofert ulegnie nieznacznemu wzrostowi. Największy popyt może mieć miejsce w ramach następujących zawodów: doradca klienta, sprzedawca, właściciel małego sklepu, 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.

5.2.5 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. Szczegóły przedstawione zostały na poniższym wykresie.

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	-

Wykres 18. Liczba ofert pracy w ramach grupy KZiS Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy



Źródło: badania własne.

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.

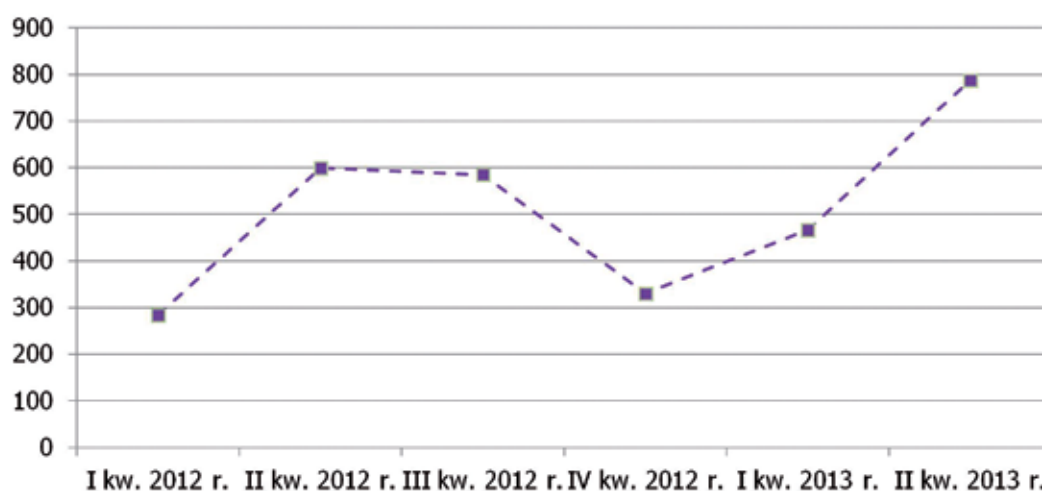
5.2.6 Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy

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

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	++

(w tym kwartale również odnotowano najniższą liczbę ofert w porównaniu do reszty analizowanych okresów). Szczegóły przedstawione zostały na poniższym wykresie.

Wykres 19. Liczba ofert pracy w ramach grupy KZiS Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy



Źródło: badania własne.

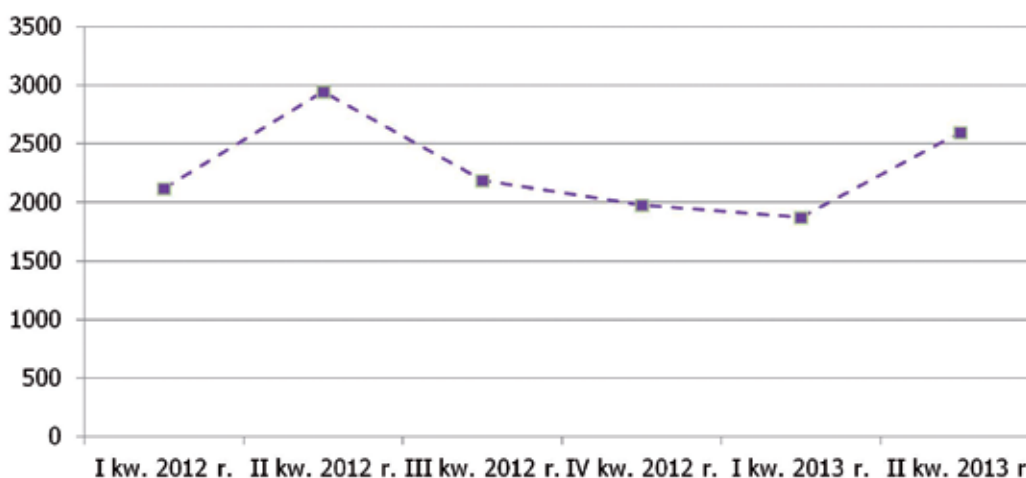
Oferty w ramach grupy stanowiły 8% ogółu zebranych ofert. W okresie końcowym prognozy (horyzont czasowy) wartość ta wynosić będzie 9%. Liczba ofert ulegnie więc wzrostowi, a wzrost ten w porównaniu do innych grup zawodów określić można jako znaczący. Opierając się na obecnej strukturze ofert pracy, największy 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.

5.2.7 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. Szczegóły przedstawione zostały na poniższym wykresie.

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	--

Wykres 20. Liczba ofert pracy w ramach grupy KZiS Specjaliści



Źródło: badania własne.

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 teleinforma-

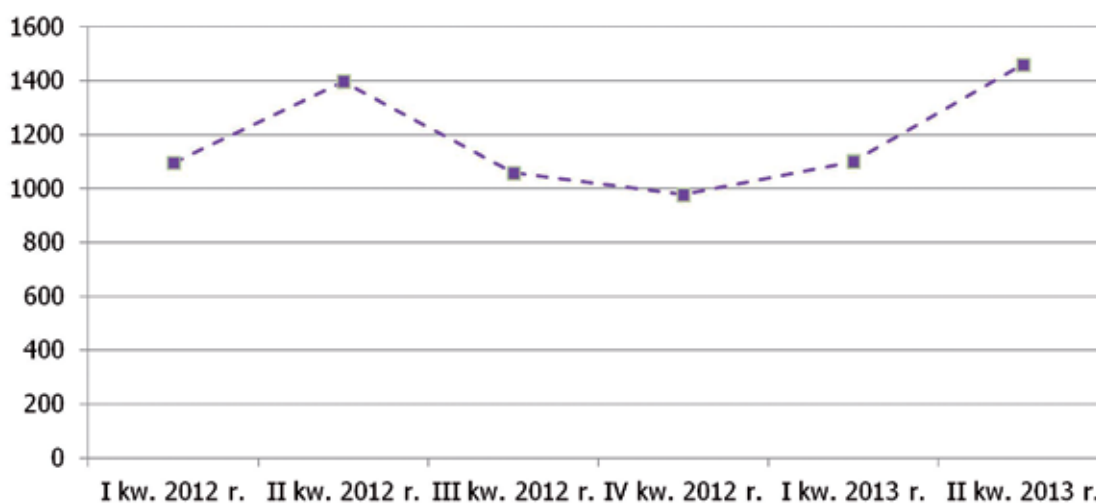
tycznych, specjalista bankowości, administrator sieci informatycznej. Najczęściej wskazywane wymagania pracodawcy wobec pracownika dotyczące wykształcenia to wyższe lub 4-5 rok studiów. Wymagane kwalifikacje to przede wszystkim: znajomość jednego języka obcego i prawo jazdy kat. B oraz obsługa komputera. 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.

5.2.8 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. Szczegóły przedstawione zostały na poniższym wykresie.

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	-

Wykres 21. Liczba ofert pracy w ramach grupy KZiS Technicy i inny średni personel



Źródło: badania własne.

Oferty w ramach grupy stanowiły 19% ogółu zebranych ofert. W okresie końcowym prognozy (horyzont czasowy) wartość ta spadnie do 18%. Liczba ofert ulegnie więc nieznacznemu 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.

6

Wnioski

Głównym celem badania była identyfikacja zapotrzebowania na pracę na terenie województwa lubelskiego, sformułowanego 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 ogromną ilość 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 15% ogółu ofert pracy było całkowicie unikalnych, co oznacza, że pojawiło się wyłącznie raz w jednym źródle informacji o poszukiwanych pracownikach. Świadczy to o znacznym pokrywaniu się zbiorów z ofertami pracy. Tezę tę potwierdza również fakt, że 68% ogółu ofert pojawiło się kilkakrotnie w wielu źródłach. Po raz kolejny można więc stwierdzić, że 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 trafienie na to samo ogłoszenie 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 oferty posiadane przez agencje pracy, poprzez fakt gromadzenia ich przez wiele podmiotów (do Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia na terenie województwa lubelskiego wpisanych jest około 120 podmiotów, jednakże część agencji jest nieaktywna i nie prowadzi działalności; z drugiej jednak strony na terenie województwa dostrzegalna jest aktywność dużych agencji o zasięgu ogólnopolskim) są mocno rozdrobnione. Potwierdza to fakt, że 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, choć 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 pierwszego, drugiego, trzeciego i czwartego kwartału roku 2012 oraz pierwszego i drugiego kwartału 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, jak i ilości ofert poprzez zwiększenie zakresu pozyskiwania ofert, w tym zwłaszcza ogłoszeń pochodzących „z górnej półki”.

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, jawiąca się jako najbardziej prawdopodobna, 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, co widoczne jest na mapach zamieszczonych w aneksie. 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 ogłoszeniodawców⁴³). 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 przemyśle 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 działalności pracodawcy zgodnej

⁴³ 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.

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, najczęściej oczekiwanym przez pracodawców poziomem było wykształcenie wyższe lub 4-5 rok studiów. Natomiast od potencjalnych pracowników w ramach kwalifikacji (bez 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.

7

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 uzmysławia-

jące 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 powrotu na rynek pracy. Konieczne jest jednakże prowadzenie działań, mających na celu rozpoznanie tych potrzeb.

Skutek: Dzięki współpracy ze sferą biznesu, to przedsiębiorcy zgłaszałiby zapotrzebowanie na określone kwalifikacje u pracowników. Gwarantowałoby 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 zawodowe-

go, 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.

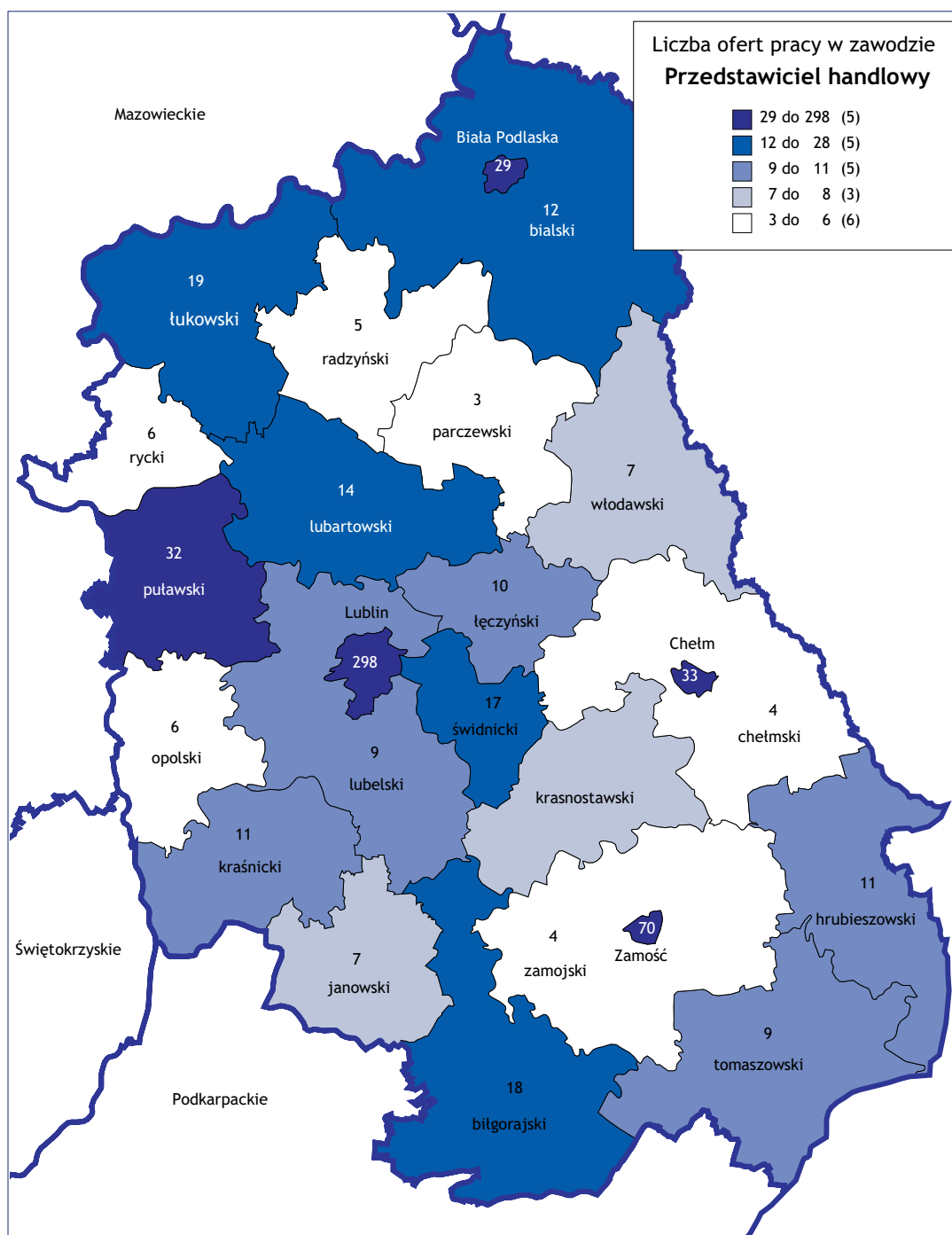
Skutek: Konieczne jest, aby wśród osób już cechujących się „twardymi” kwalifikacjami i kompetencjami wykształcić umiejętności miękkie, wskazywane przez pracodawców także o ofertach pracy. Ponadto, w celu poprawy sytuacji lubelskich pracowników należy położyć większy nacisk na wykształcenie w nich takich 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.

8

Aneks

**Liczebność zebranych ofert pracy
w najpopularniejszych zawodach
z podziałem na powiaty województwa
lubelskiego w okresie od I kwartału
2012 r. do II kwartału 2013 r.**

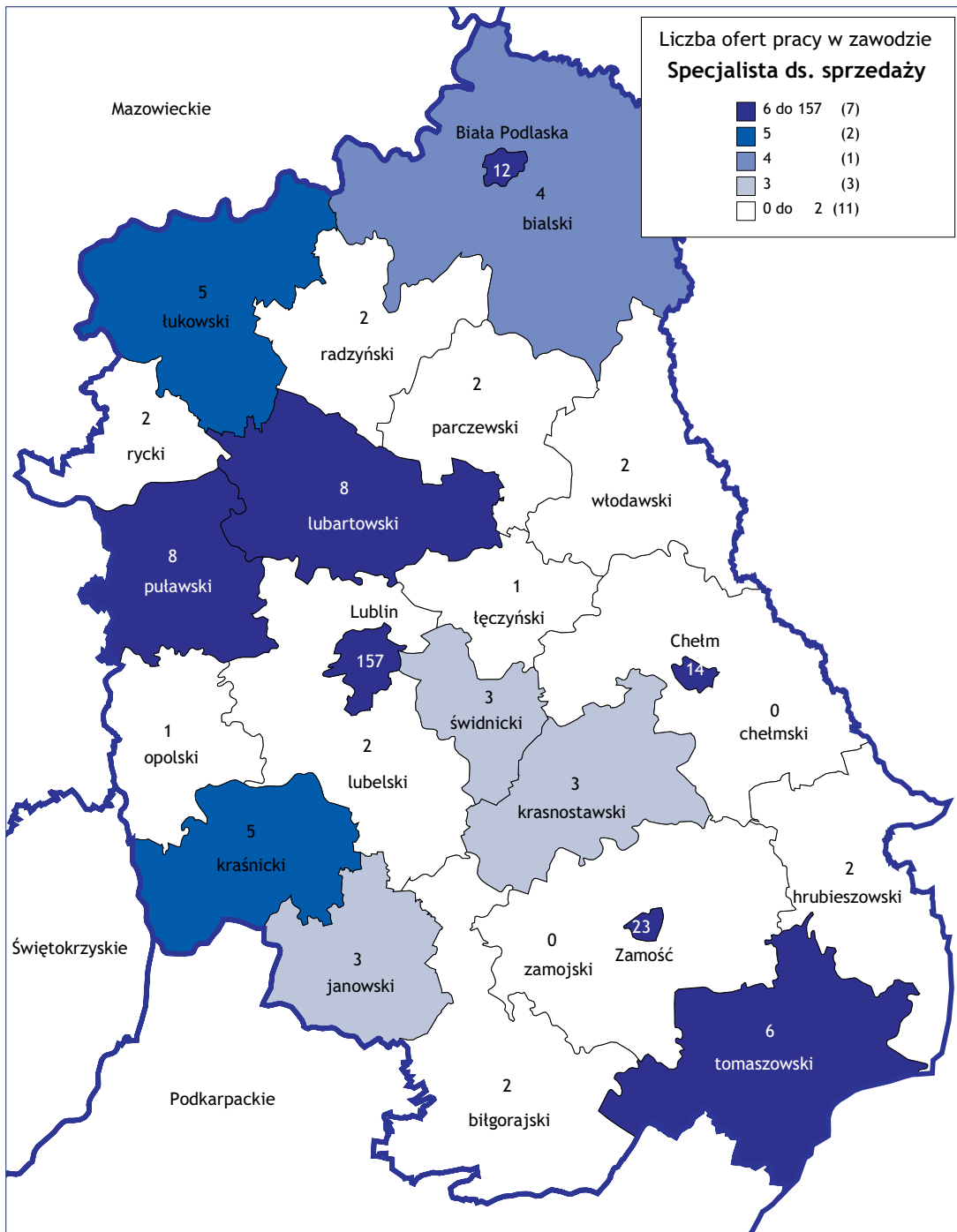
Mapa 1. Liczba zebranych ofert w zawodzie przedstawiciel handlowy z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.



Łączna liczba wskazań wynosiła 5 077, w tym 2 200 ofert nie posiadało jednoznacznie określonej lokalizacji. Liczba wskazań jest większa niż liczba zebranych ofert, gdyż część ofert przyporządkowana była do kilku powiatów.

5 najpopularniejszych nazw stanowisk w ramach zawodu to: przedstawiciel handlowy, regionalny przedstawiciel handlowy, handlowiec, przedstawiciel farmaceutyczny, przedstawiciel regionalny.

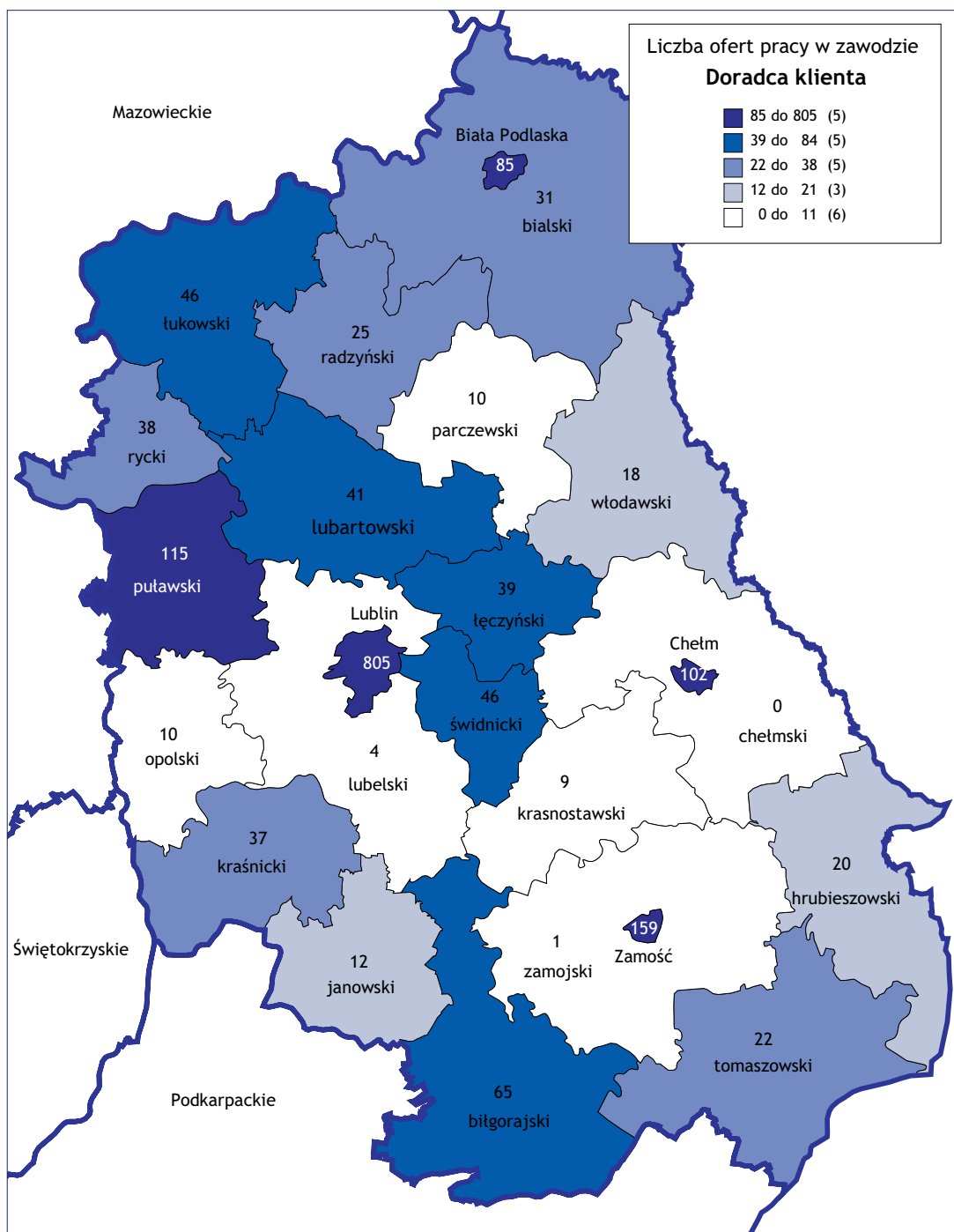
Mapa 2. Liczba zebranych ofert w zawodzie specjalista ds. sprzedaży z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.



Łączna liczba wskazań wynosiła 2 246, w tym 944 oferty nie posiadały jednoznacznie określonej lokalizacji. Liczba wskazań jest większa niż liczba zebranych ofert, gdyż część ofert przyporządkowana była do kilku powiatów.

5 najpopularniejszych nazw stanowisk w ramach zawodu to: specjalista ds. sprzedaży, sales manager, specjalista do spraw sprzedaży, specjalista ds. obsługi klienta, specjalista ds. sprzedaży telefonicznej.

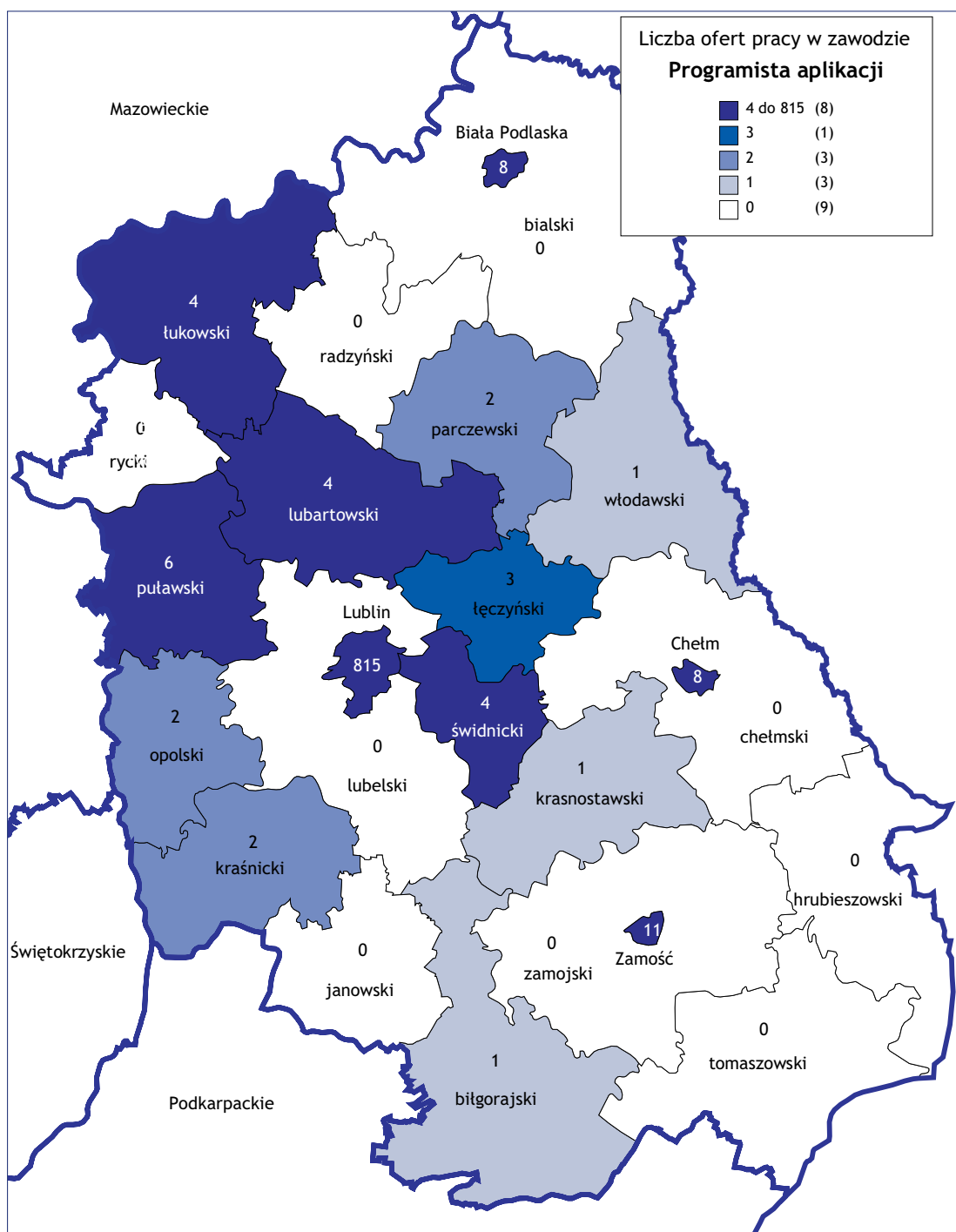
Mapa 3. Liczba zebranych ofert w zawodzie doradca klienta z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.



Łączna liczba wskazań wynosiła 2 186, w tym 446 ofert nie posiadało jednoznacznie określonej lokalizacji. Liczba wskazań jest większa niż liczba zebranych ofert, gdyż część ofert przyporządkowana była do kilku powiatów.

5 najpopularniejszych nazw stanowisk w ramach zawodu to: doradca klienta, doradca klienta biznesowego, doradca, doradca handlowy, mobilny doradca klienta.

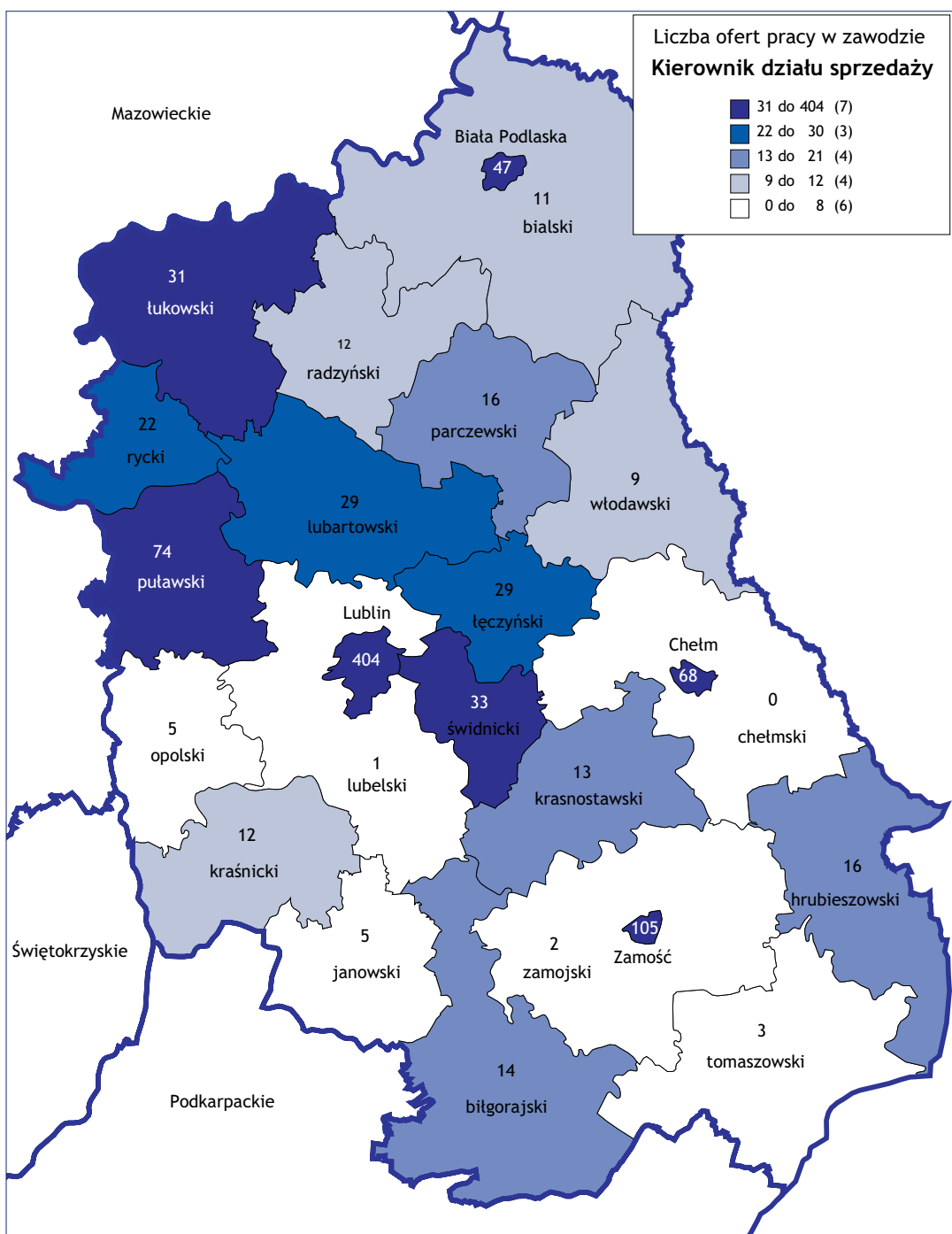
Mapa 4. Liczba zebranych ofert w zawodzie programista aplikacji z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.



Łączna liczba wskazań wynosiła 1 928 w tym 1 056 ofert nie posiadało jednoznacznie określonej lokalizacji. Liczba wskazań jest większa niż liczba zebranych ofert, gdyż część ofert przyporządkowana była do kilku powiatów.

5 najpopularniejszych nazw stanowisk w ramach zawodu to: programista, programista Java, programista PHP, programista .NET, Java Developer.

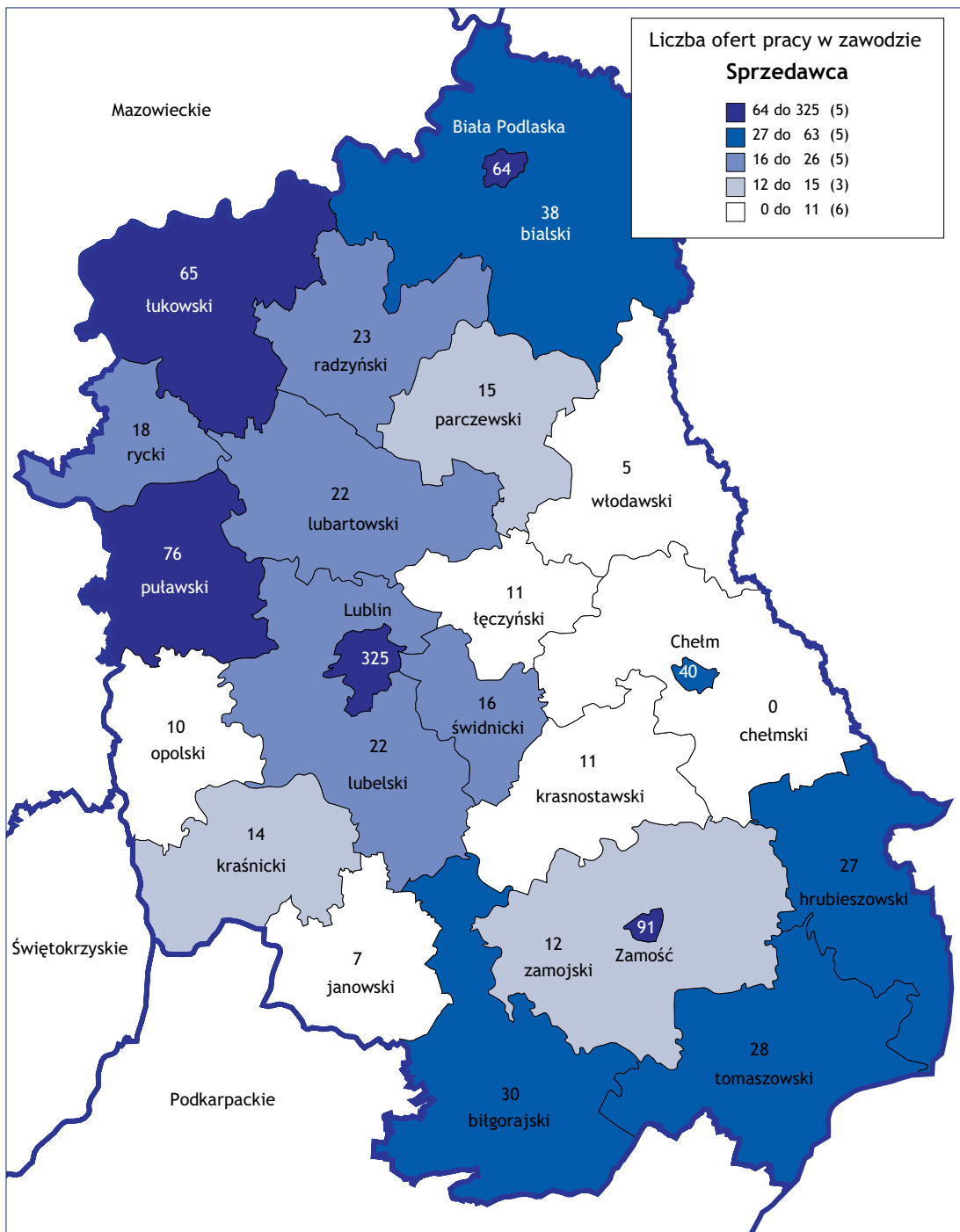
Mapa 5. Liczba zebranych ofert w zawodzie **kierownik działu sprzedaży** z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.



Łączna liczba wskazań wynosiła 1 573, w tym 612 ofert nie posiadało jednoznacznie określonej lokalizacji. Liczba wskazań jest większa niż liczba zebranych ofert, gdyż część ofert przyporządkowana była do kilku powiatów.

5 najpopularniejszych nazw stanowisk w ramach zawodu to: regionalny przedstawiciel handlowy, regionalny kierownik sprzedaży, kierownik sklepu, kierownik zespołu sprzedaży, kierownik salonu.

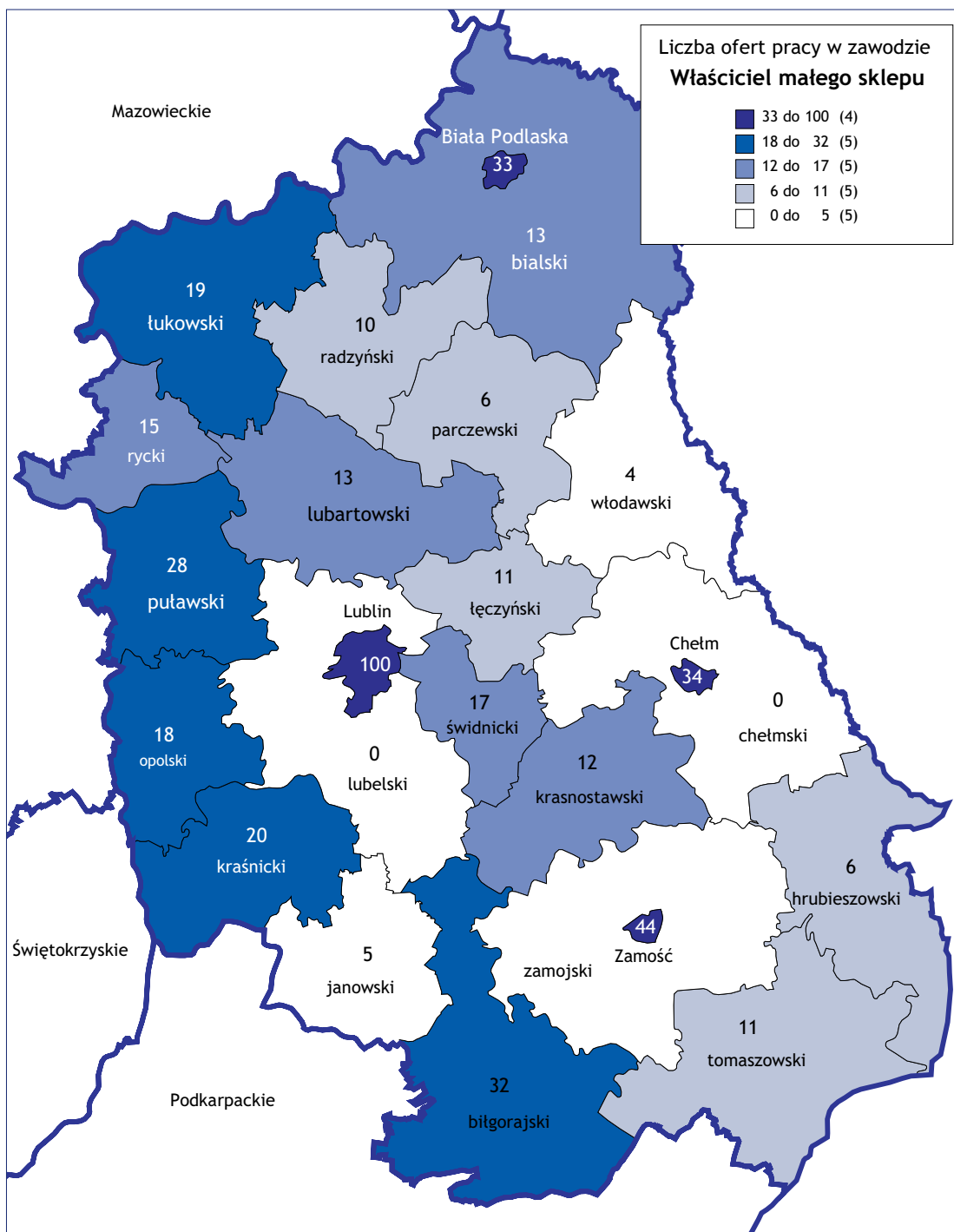
Mapa 6. Liczba zebranych ofert w zawodzie sprzedawca z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.



Łączna liczba wskazań wynosiła 1 060, w tym 90 ofert nie posiadało jednoznacznie określonej lokalizacji. Liczba wskazań jest większa niż liczba zebranych ofert, gdyż część ofert przyporządkowana była do kilku powiatów.

5 najpopularniejszych nazw stanowisk w ramach zawodu to: sprzedawca, pracownik sklepu, sprzedawca-kasjer, pomocnik sprzedawcy, sprzedawca – doradca klienta.

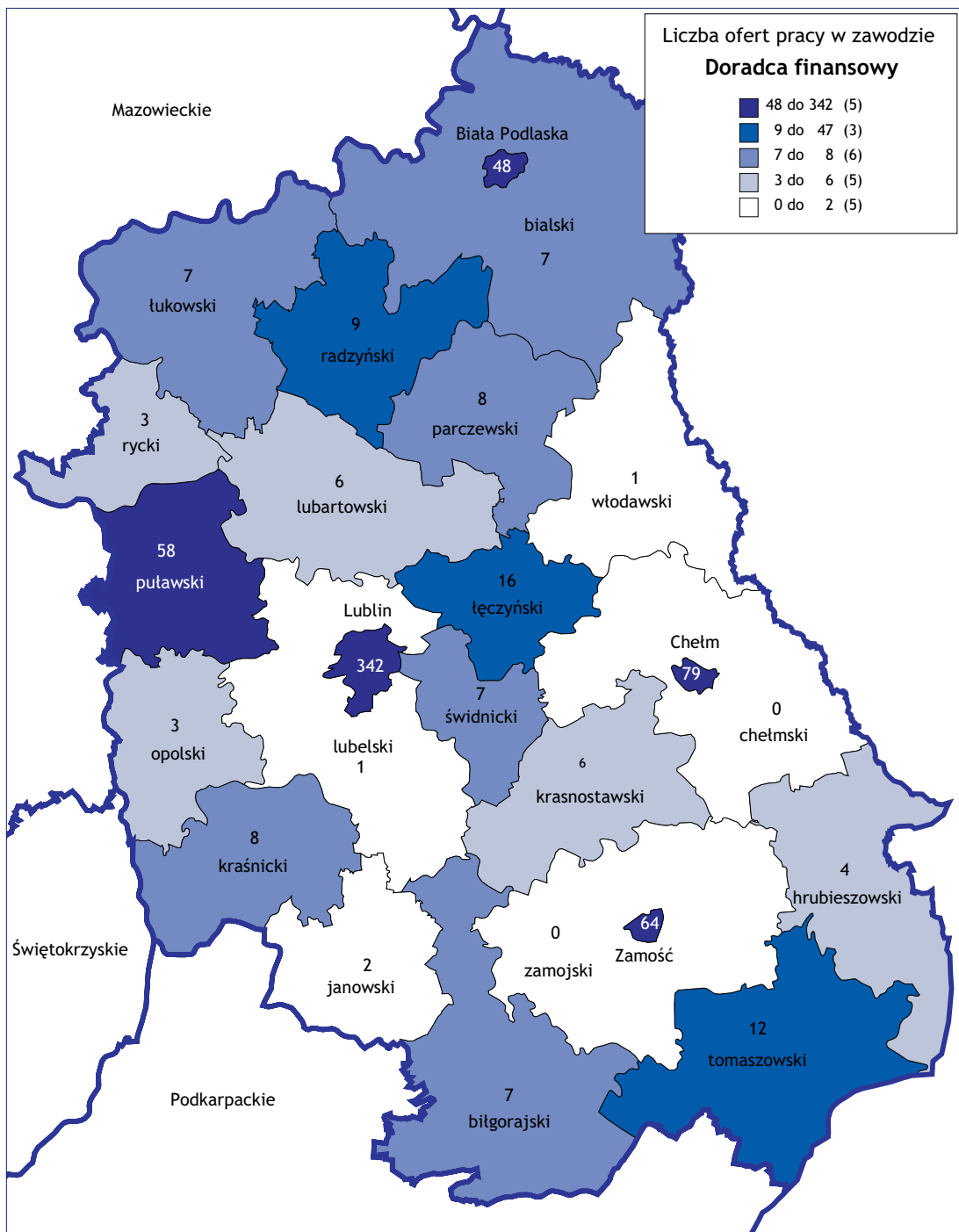
Mapa 7. Liczba zebranych ofert w zawodzie właściciel małego sklepu z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.



Łączna liczba wskazań wynosiła 875, w tym 424 oferty nie posiadało jednoznacznie określonej lokalizacji. Liczba wskazań jest większa niż liczba zebranych ofert, gdyż część ofert przyporządkowana była do kilku powiatów.

5 najpopularniejszych nazw stanowisk w ramach zawodu to: partner biznesowy, franczyzobiorca, partner handlowy, agent, franczyzobiorca – partner biznesowy.

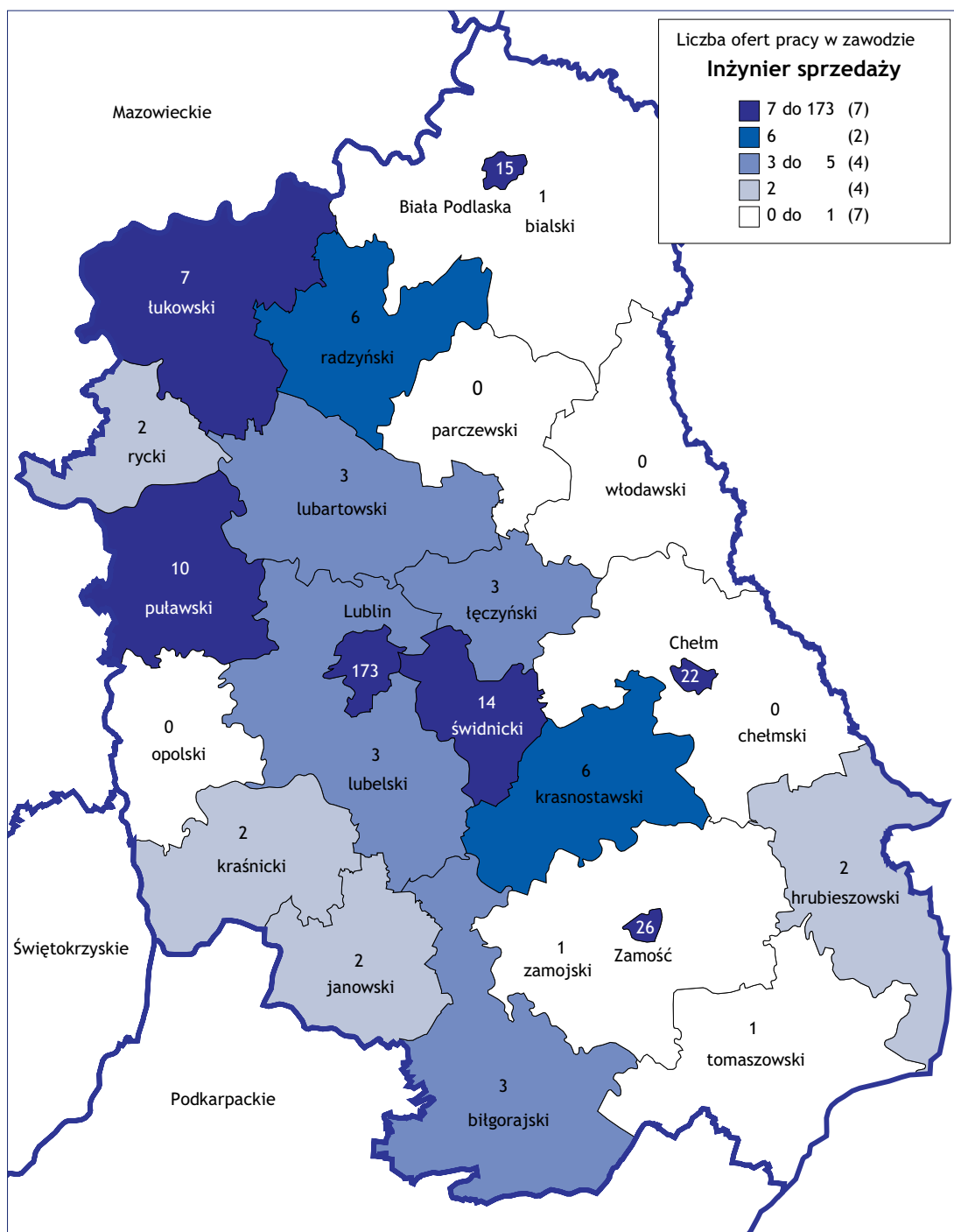
Mapa 8. Liczba zebranych ofert w zawodzie doradca finansowy z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.



Łączna liczba wskazań wynosiła 844, w tym 146 oferty nie posiadały jednoznacznie określonej lokalizacji. Liczba wskazań jest większa niż liczba zebranych ofert, gdyż część ofert przyporządkowana była do kilku powiatów.

5 najpopularniejszych nazw stanowisk w ramach zawodu to: doradca finansowy, mobilny doradca finansowy, opiekun finansowy, doradca ds. leasingu, mobilny doradca bankowy.

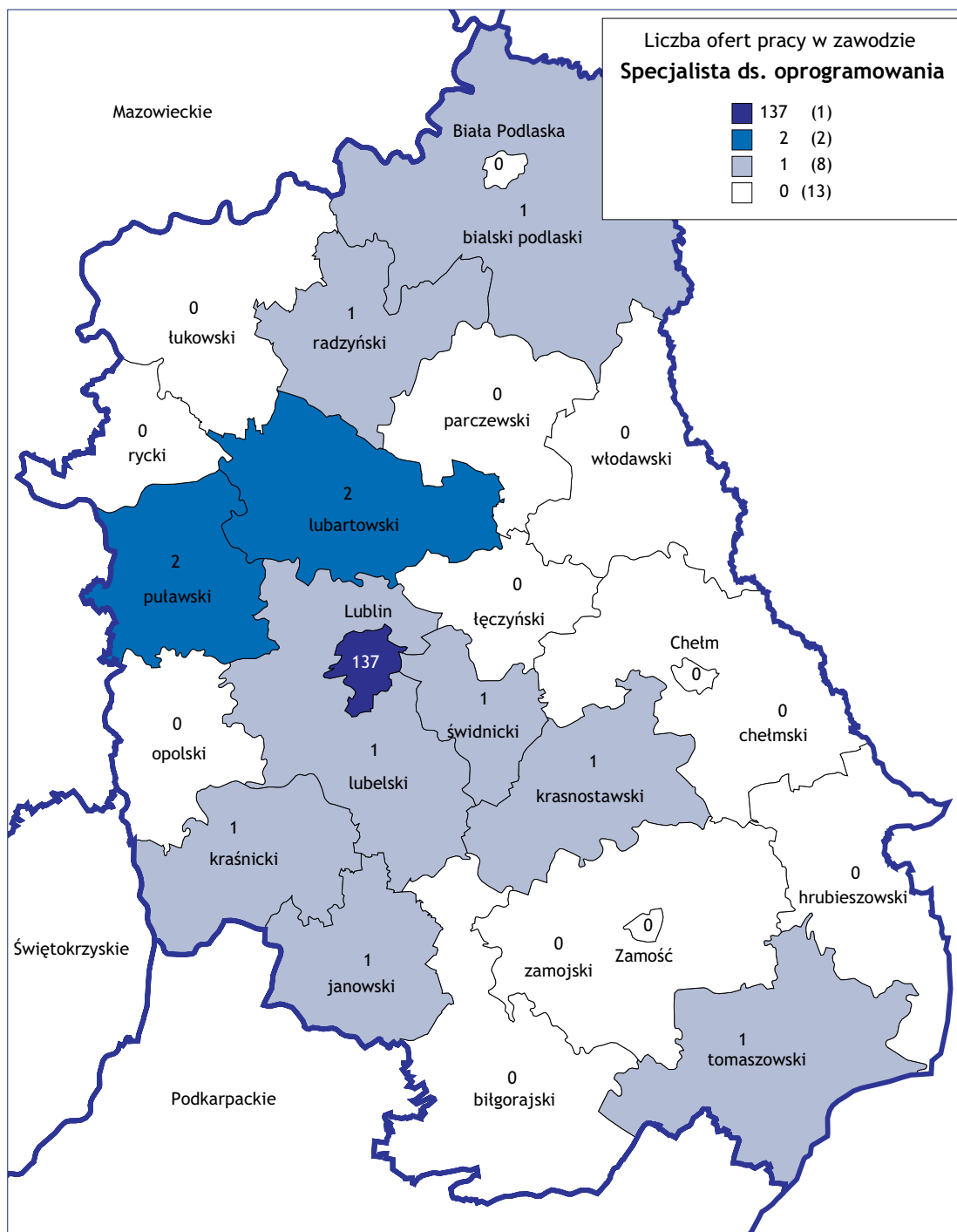
Mapa 9. Liczba zebranych ofert w zawodzie inżynier sprzedaży z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.



Łączna liczba wskazań wynosiła 835, w tym 533 oferty nie posiadały jednoznacznie określonej lokalizacji. Liczba wskazań jest większa niż liczba zebranych ofert, gdyż część ofert przyporządkowana była do kilku powiatów.

5 najpopularniejszych nazw stanowisk w ramach zawodu to: doradca techniczno-handlowy, doradca techniczny, przedstawiciel techniczno-handlowy, inżynier sprzedaży, doradca techniczno-handlowy.

Mapa 10. Liczba zebranych ofert w zawodzie specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.



Łączna liczba wskazań wynosiła 625, w tym 476 oferty nie posiadały jednoznacznie określonej lokalizacji. Liczba wskazań jest większa niż liczba zebranych ofert, gdyż część ofert przyporządkowana była do kilku powiatów.

5 najpopularniejszych nazw stanowisk w ramach zawodu to: Web Developer, IT Applications Support Analyst, IT Service Manager Business Intelligence, konsultant SAP, Webmaster.

9 Spis tabel, rysunków i wykresów

Tabela 1.	Porównanie liczby pracujących, bezrobotnych i ofert pracy od I kwartału 2012 r. do I kwartału 2013 r.	24
Tabela 2.	Bezrobotni zarejestrowani pozostający bez pracy dłużej niż 1 rok w powiatach województwa lubelskiego w latach 2010-2012.....	26
Tabela 3.	Liczebność wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej w powiatach województwa lubelskiego w latach 2010-2012.....	28
Tabela 4.	Typ stanowisk ze względu na miejsce zamieszczenia oferty.....	56
Tabela 5.	Oferty pracy ze względu na poziom wykształcenia.	66
Tabela 6.	Wymagania pracodawcy wobec pracownika – kompetencje.	67
Tabela 7.	Wymagania pracodawcy wobec pracownika – kompetencje kluczowe.	67
Tabela 8.	Wymagania pracodawcy wobec pracownika – okres doświadczenia.	68
Tabela 9.	Wymagania pracodawcy wobec pracownika – branża doświadczenia.	68
Wykres 1.	Ludność aktywna zawodowo ogółem i w wieku produkcyjnym w woj. lubelskim z podziałem na płeć w latach 2010-2012 – na podstawie danych GUS.	21
Wykres 2.	Ludność aktywna zawodowo – pracujący ogółem i w wieku produkcyjnym w woj. lubelskim z podziałem na płeć w latach 2010-2012 – na podstawie danych GUS.....	22
Wykres 3.	Bezrobotni poszukujący pracy ogółem i w wieku produkcyjnym w woj. lubelskim z podziałem na płeć w latach 2010-2012 – na podstawie danych GUS.	23
Wykres 4.	Bezrobotni zarejestrowani wg stanu na koniec roku 2012, z podziałem na województwa.	24
Wykres 5.	Bezrobotni zarejestrowani w województwie lubelskim wg stanu na koniec roku 2012 w tysiącach osób, z uwzględnieniem podziału na powiaty.	25
Wykres 6.	Stopa bezrobocia rejestrowanego w powiatach województwa lubelskiego w roku 2012.	27
Wykres 7.	Oferty pracy ze względu na główne grupy KZiS.....	46
Wykres 8.	Liczba zebranych ofert w poszczególnych kwartałach.....	50
Wykres 9.	Oferty pracy ze względu na rodzaj źródła publikacji.	54

Wykres 10.	Oferty pracy (źródła publiczne oraz niepubliczne) ze względu na podmiot będący źródłem ogłoszenia.	54
Wykres 11.	Oferty pracy ze względu na kwalifikacje elementarne KZiS.	56
Wykres 12.	Oferty pracy ze względu na kody klasyfikacji PKD 2007.	65
Wykres 13.	Wymagania pracodawcy wobec pracownika – kwalifikacje (bez wykształcenia i doświadczenia).	66
Wykres 14.	Liczba ofert pracy w ramach grupy KZiS Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń.....	81
Wykres 15.	Liczba ofert pracy w ramach grupy KZiS Pracownicy biurowi.	82
Wykres 16.	Liczba ofert pracy w ramach grupy KZiS Pracownicy przy pracach prostych	83
Wykres 17.	Liczba ofert pracy w ramach grupy KZiS Pracownicy usług i sprzedawcy	84
Wykres 18.	Liczba ofert pracy w ramach grupy KZiS Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	85
Wykres 19.	Liczba ofert pracy w ramach grupy KZiS Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	86
Wykres 20.	Liczba ofert pracy w ramach grupy KZiS Specjaliści.....	87
Wykres 21.	Liczba ofert pracy w ramach grupy KZiS Technicy i inny średni personel.....	88
Mapa 1.	Liczba zebranych ofert w zawodzie przedstawiciel handlowy z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.	100
Mapa 2.	Liczba zebranych ofert w zawodzie specjalista ds. sprzedaży z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.	101
Mapa 3.	Liczba zebranych ofert w zawodzie doradca klienta z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.	102
Mapa 4.	Liczba zebranych ofert w zawodzie programista aplikacji z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.	103
Mapa 5.	Liczba zebranych ofert w zawodzie kierownik działu sprzedaży z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.	104
Mapa 6.	Liczba zebranych ofert w zawodzie sprzedawca z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.....	105
Mapa 7.	Liczba zebranych ofert w zawodzie właściciel małego sklepu z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.	106
Mapa 8.	Liczba zebranych ofert w zawodzie doradca finansowy z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.	107
Mapa 9.	Liczba zebranych ofert w zawodzie inżynier sprzedaży z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.	108
Mapa 10.	Liczba zebranych ofert w zawodzie specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.....	109
Rysunek 1.	Przykład analizowanych ofert pracy.	16
Rysunek 2.	Przykład niepełnych ofert pracy zamieszczanych w źródłach prasowych.	49



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
e-mail: 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