



MONITORING OFERT PRACY W WOJEWÓDZTWIE LUBELSKIM

I KWARTAŁ 2012 r.



www.lorp.wup.lublin.pl



KAPITAŁ LUDZKI
CZŁOWIEK – NAJLEPSZA INWESTYCJA!



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY

ul. Okopowa 5, 20-022 Lublin

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

e-mail: sekretariat@wup.lublin.pl

www.wup.lublin.pl

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

Poddziałanie 6.1.2 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Publikacja jest dostępna bezpłatnie.

PUBLIC PROFITS	Opracowanie:	Public Profits Sp. z o.o.
	Autorzy:	Michał Morchat Natalia Słowikowska



KAPITAŁ LUDZKI
CZŁOWIEK – NAJLEPSZA INWESTYCJA!



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



SPIS TREŚCI

1	WPROWADZENIE	4
1.1	CEL GŁÓWNY BADANIA SFORMULOWANY PRZEZ ZAMAWIAJĄCEGO	4
1.2	CELE SZCZEGÓLWE	4
1.3	PYTANIA BADAWCZE ODPOWIADAJĄCE SZCZEGÓLOWYM CELOM BADANIA	5
1.4	LISTA HIPOTEZ	6
2	OPIS ZASTOSOWANEJ METODOLOGII ORAZ ŹRÓDEŁ INFORMACJI WYKORZYSTANYCH W BADANIU	7
2.1	ANALIZA ŹRÓDEŁ ZASTANYCH	7
2.2	ANALIZA OFERT PRACY	8
3	WSTĘPNA ANALIZA DESK RESEARCH	13
3.1	ROLA OFERT PRACY W PROCESIE REKRUTACJI I ZATRUDNIANIA	13
3.2	CHARAKTERYSTYKA ŹRÓDEŁ OFERT PRACY - PRASA	16
3.3	ZAWODY POSZUKIWANE PRZEZ PRACODAWCÓW	17
3.3.1	ZAWODY NADWYŻKOWE	18
3.3.2	BEZROBOCIE	19
3.3.3	OCZEKIWANE WYKSZTAŁCENIE	21
3.3.4	OCZEKIWANE DOŚWIADCZENIE ZAWODOWE	22
3.3.5	KWALIFIKACJE ZAWODOWE	22
3.3.6	KOMPETENCJE DODATKOWE	23
3.3.7	STRUKTURA PRZESTRZENNA INTERNETOWYCH ORAZ PRASOWYCH OGŁOSZEŃ O PRACĘ	24
3.3.8	LUKI KOMPETENCYJNE	24
4	OPIS WYNIKÓW BADANIA, ICH ANALIZA I INTERPRETACJA	25
4.1	INFORMACJE DOTYCZĄCE REALIZACJI	25
4.2	ANALIZA MATERIAŁU BADAWCZEGO	26
4.2.1	ANALIZA JAKOŚCIOWEJ ZAWARTOŚCI TREŚCI OFERT	35
4.3	JĘZYK OFERT	40
4.3.1	FORMA OGŁOSZEŃ	46
4.3.2	ŚRODKI PERSWAZJI	47
4.3.3	ZASTOSOWANIE ŚRODKÓW GRAFICZNYCH I OPEROWANIE PRZESTRZENIĄ	50
5	WNIOSKI	51
6	REKOMENDACJE PLYNĄCE Z BADAŃ	54
7	SPIS TABEL, RYSUNKÓW I WYKRESÓW	56
8	ANEKS. LICZEBNOŚĆ OFERT PRACY W NAJPOPULARNIEJSZYCH ZAWODACH Z PODZIAŁEM NA POWIATY WOJEWÓDZTWA LUBELSKIEGO	57



1 Wprowadzenie

1.1 Cel główny badania sformułowany przez Zamawiającego.

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

1.2 Cele szczegółowe.

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

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



1.3 Pytania badawcze odpowiadające szczegółowym celom badania

Cele szczegółowe badania/problemy badawcze	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? 2. Jakie kwalifikacje są najczęściej wymagane przez pracodawców?
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? 4. Jakie są najczęściej określane wymagania dodatkowe (poza zawodowe) przez pracodawców w ofertach pracy? 5. Czy pracodawcy (jeśli tak, jak często) określają cechy osobowościowe przyszłego pracownika? 6. Czy występują różnice w ofertach od tego samego pracodawcy w różnych źródłach przekazu? (w przypadku ofert dublujących się) 7. W jakich źródłach występuje najszersze spektrum ofert?
2. Identyfikacja formułowanych 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? 9. Jakie zasoby wiedzy są najczęściej wymagane przez pracodawców w ofertach pracy? 10. Jakie formy umowy są najczęściej proponowane przez pracodawców w ofertach pracy? 11. Jakie wymagania dotyczące umiejętności miękkich są preferowane przez pracodawców w ofertach pracy?
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? 13. W przypadku jakich branż najczęściej pojawiają się ogłoszenia o pracę? 14. Jakie są najczęstsze źródła pochodzenia ofert (również w podziale na branże i typy wymaganych prac oraz zawody/grupy zawodów)? 15. Czy istnieją różnice w wyglądzie (wielkość, oprawa graficzna oferty/ogłoszenia) w przypadku ofert dla wysoko wykwalifikowanych specjalistów oraz ofert pracy niewymagających wyższych kwalifikacji?
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)? 17. Jakie powinny być ewentualne kierunki zmian polityk rynku pracy w regionie celem dopasowania do istniejącego zapotrzebowania na rynku pracy? 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?
6. Uzyskanie użytecznych analiz służących do przewidywania zmian zapotrzebowania na pracę w regionie.	<ol style="list-style-type: none"> 19. Jakie są przewidywane prognozy co do zawodów/grup zawodów poszukiwanych przez pracodawców w kolejnych latach? 20. Jakie są przewidywania co do wymagań/ kwalifikacji stawianych przez pracodawców w kolejnych latach? 21. W jakich branżach będą najczęściej poszukiwani pracownicy? 22. Jakie czynniki mogą potencjalnie wpłynąć na zmianę tendencji na rynku pracy?



1.4 Lista hipotez

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



2 Opis zastosowanej metodologii oraz źródeł informacji wykorzystanych w badaniu

2.1 Analiza źródeł zastanych

Badanie poprzedzone zostanie analizą desk i web research. **Analiza danych wtórnych** to poszukiwanie informacji, które już istnieją. Często polega ona na analizie danych zgromadzonych przez inne podmioty i instytucje. Zaletą tego rodzaju analizy jest zazwyczaj szybkość oraz niski koszt. Wadą jest z kolei to, że dostępne informacje zazwyczaj nie odpowiadają w pełni na postawiony problem badawczy, a dostęp do odpowiednich danych jest często ograniczony, natomiast same dane mogą być nieaktualne.

Poniżej przedstawiamy kroki, które zostały podjęte w celu **zapewnienia jak największej efektywności** analizy istniejących już źródeł na temat szeroko pojętego rynku pracy:

1. sporządzenie spisu źródeł informacji dostępnych u Zamawiającego,
2. przeszukiwanie baz danych,
3. sprawdzenie, czy istnieją badania syndykatowe (tj. prowadzone dla kilku podmiotów rynku pracy jednocześnie),
4. odwołanie się do prac zawierających odnośniki do źródeł danych,
5. odwołanie się do źródeł zewnętrznych,
6. ocena jakości zebranych informacji.

W trakcie trwania projektu analiza danych zastanych prowadzona jest na bieżąco, co oznacza, że w raporcie metodologicznym znalazła się jedynie ogólna analiza wskazująca kontekst zagadnienia badawczego. Ostateczne wyniki analizy przedstawione zostaną w Raporcie końcowym, a aktualizowane będą w raportach częściowych oddawanych kwartalnie. Umożliwi to uwzględnienie także najnowszych dokumentów.

Analiza zawierać będzie ogólne odniesienie do częściowych wyników badań przeprowadzonych przez zespół LORP w pilotażowym projekcie oraz do dokumentów i raportów z badań WUP w Lublinie:

- Zawody deficytowe i nadwyżkowe w województwie lubelskim - analiza i prognoza na lata 2011-2012
- Potrzeby i oczekiwania pracodawców odnośnie pożądanych kwalifikacji i usług szkoleniowych w województwie lubelskim
- Perspektywy ludzi młodych na rynku pracy - raport końcowy
- Gospodarcze uwarunkowania rozwoju rynku pracy w województwie lubelskim
- Oczekiwania pracodawców wobec absolwentów, jako kandydatów do pracy, w świetle wyników badań
- Świadomość zawodowa i czynniki decyzyjne osób młodych
- Rola doradcy zawodowego w profilowaniu ścieżki zawodowej młodzieży

⇒ **Zakresy danych oraz raporty GUS oraz US w Lublinie:**

- Rocznik Statystyczny Pracy
- Niewykorzystane potencjalne zasoby pracy
- Pracujący w gospodarce narodowej
- Kwartalna informacja o rynku pracy
- Dojazdy do pracy w Polsce
- Kwartalna informacja o aktywności ekonomicznej ludności
- Wejście ludzi młodych na rynek pracy w Polsce
- Popyt na pracę
- Zatrudnienie i wynagrodzenia w gospodarce narodowej
- Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w gospodarce narodowej
- Struktura wynagrodzeń według zawodów
- Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności Polski (BAEL)

⇒ **Nadrzędne dokumenty strategiczne**

- Krajowa Strategia Zatrudnienia 2007-2013



- Inwestycje w kwalifikacje deficytowe na rynku pracy
 - Praca dla młodych - dobry start
- ⇒ **Analizy i opracowania Ministerstwa Gospodarki**
- Analiza sytuacji gospodarczej Polski
 - Podstawowe wskaźniki makroekonomiczne
 - Raport o stanie gospodarki
 - Wyniki finansowe podmiotów gospodarczych
 - Polska podstawowe wielkości i wskaźniki
- ⇒ **Analizy i opracowania Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej**
- Sytuacja na rynku pracy - raporty kwartalne
 - Zmiana technologiczna na polskim rynku pracy
 - Rynek pracy w Polsce
 - Zarejestrowani bezrobotni oraz wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej według zawodów i specjalności w I półroczu 2011 roku
- ⇒ **Inne opracowania:**
- Analiza zapotrzebowania na miejsca pracy w kontekście wspierania potencjału eksportowego woj. lubelskiego
 - Uwarunkowania krajowej i międzynarodowej konkurencyjności województwa lubelskiego
 - Niedobór talentów 2011 - raport z badań autorstwa ManpowerGroup
 - Rekrutacja w Internecie 2011. Podsumowanie 2011 - opracowanie Gazeta.pl
 - Jakich pracowników poszukują przedsiębiorstwa? Wolne miejsca pracy i oczekiwania pracodawców w stosunku do kandydatów na określone stanowiska - opracowanie na zlecenie Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej

2.2 Analiza ofert pracy

Instytucje rynku pracy nie posiadają 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. Celem uzupełnienia danych konieczne było wprowadzenie stałego monitorowania ofert pracy zamieszczanych na popularnych portalach ogłoszeniowych, gromadzonych przez powiatowe urzędy pracy, przedstawianych przez niepubliczne służby zatrudnienia, a także dostępnych w prasie. Poniżej zaprezentowana jest więc metodologia, wskazująca na założenia i sposoby przeprowadzania analiz tego typu.

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

- w prasie - prenumerowana jest prasa zawierająca ogłoszenia o pracy, zbierane dane digitalizowane są w postaci bazy danych. Dobór źródeł uwzględnia kluczowe źródła zawierające ogłoszenia o pracę:
 - Gazeta Wyborcza / Lublin
 - Kurier Lubelski (Polska The Times)
 - Kronika Tygodnia
 - Dziennik Wschodni
 - Nowy Tydzień
 - Super Tydzień Chetmski

We wszystkich podanych tytułach ukazują się ogłoszenia zawierające oferty pracy, co było głównym wyznacznikiem przy wyborze tytułów mających brać udział w badaniu. Tytuły pism, które poddane są analizie wybrano na podstawie nakładu - są to największe czasopisma w regionie.



- na portalach internetowych - na te potrzeby stworzone zostały narzędzia informatyczne pobierające dane dotyczące ofert pracy z największych ogólnopolskich oraz regionalnych internetowych portali pracy z uwzględnieniem portali macierzystych o największej liczbie użytkowników. Dobór portali uwzględnia kluczowe portale zawierające ogłoszenia o pracę, w tym także 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 monitoruje portale ogłoszeniowe - dane są analizowane i zapisywane w czasie rzeczywistym, co oznacza, iż każde ogłoszenie pojawiające się w witrynie zostaje odnotowane. Aktualizacja danych ma miejsce z częstotliwością godziną, co jest gwarancją ciągłości prowadzonych badań. Dodatkowo, jest ona prowadzona w sposób ciągły przez cały okres prowadzenia badań, a więc codziennie od momentu rozpoczęcia realizacji badania do czerwca 2013. Ciągłość prowadzonych działań gwarantuje serwer, na którym zostało zainstalowane stworzone oprogramowanie.

- Dane gromadzone przez powiatowe urzędy pracy - dane te są pobierane za pomocą stworzonych narzędzi informatycznych lub są digitalizowane. Zbierane są oferty pochodzące ze wszystkich Urzędów Pracy w powiatach województwa lubelskiego. Zbieranie ofert polega na pobieraniu informacji zamieszczanych w dwóch źródłach:
 - Centralna Baza Ofert Pracy,
 - Strony internetowe poszczególnych Urzędów.Zebrane w ten sposób dane są dodawane do bazy po uprzedniej weryfikacji pod kątem dubli (urzędy pracy mogą umieszczać te same oferty zarówno w Centralnej Bazie Ofert Pracy, jak i na własnych stronach internetowych).
- Dane przedstawiane przez niepubliczne służby zatrudnienia - w zależności od dostępności dane te są pobierane za pomocą stworzonych narzędzi informatycznych lub są digitalizowane. Pobierane są dane pochodzące od następujących agencji zatrudnienia:
 - 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

Agencje zostały wybrane na podstawie analizy desk research i prezentują najpopularniejsze agencje w regionie oraz podmioty centralne, obejmujące swym zasięgiem cały kraj i posiadające przedstawicielstwa regionalne. Kluczem wyboru była największa liczba dostępnych ofert.

W celu przedstawienia pełnego zakresu danych, do agencji, które nie prowadzą internetowych serwisów prezentujących oferty pracy, skierowane zostało zapytanie zawierające prośbę o udostępnienie ofert pracy. Dane te są digitalizowane i włączone zostaną do ostatecznego zbioru ofert.

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

W przypadku szkół wyższych brane są pod uwagę następujące jednostki prowadzące Biura Karier:

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
- Dane gromadzone w Biuletynach Informacji Publicznej podmiotów wykonujących zadania publiczne - dane te są pobierane za pomocą stworzonych narzędzi informatycznych działających na zasadzie ogólnej. Zbierane są oferty pochodzące z następujących instytucji na terenie województwa lubelskiego:
 - Urzędy miast i gmin wraz z jednostkami organizacyjnymi
 - Starostwa powiatowe wraz z jednostkami organizacyjnymi
 - Urząd Marszałkowski wraz z jednostkami organizacyjnymi
 - Inspekcje Państwowe
 - Prokuratury
 - Sądy
 - Ubezpieczenia Społeczne
 - Urząd Celny
 - Urząd Skarbowy

Narzędzie informatyczne stworzone zostało w oparciu o język programowania, w zależności od rodzaju stron internetowych - Visual Basic oraz PHP. Pobiera ono dostępne informacje eksportując je do bazy danych w arkuszu kalkulacyjnym MS Excel. Dane te są automatycznie pobierane ze stron internetowych - operacja ta jest w pełni zautomatyzowana, odbywa się bez konieczności udziału pracowników. Pobierane z witryn internetowych dane są eksportowane do bazy danych (arkusz kalkulacyjny) i dopiero na tym etapie podlegają dalszej obróbce.



Dane są uzupełniane o informacje RSS lub ewentualnie XML. RSS to umowna rodzina języków znacznikowych, bazująca na XML, służąca do przesyłania nagłówek wiadomości i nowości na wybranych przez użytkownika RSS stronach.

Analizowane pod względem cech ilościowych są wszystkie oferty zawierające ww. informacje. Oznacza to, że dobór próby w ramach wskazanego operatu ma charakter próby pełnej. Minimalna liczba kwartalnych ogłoszeń wynosi N=200.

Inne ogłoszenia dotyczące pracy są klasyfikowane jedynie, jako badanie uzupełniające. Ich analiza ma wyłącznie charakter ilościowy.

Część Raportu końcowego będzie więc dotyczyła większej liczby ofert (z uwzględnieniem ogłoszeń wyłączonych w badaniu zasadniczym). Ma to na celu określenie rzeczywistego popytu na osoby w poszczególnych zawodach czy charakteryzujących się określonymi kwalifikacjami, wiedzą czy umiejętnościami.

Analiza jakościowa w ramach każdego kwartału odnosi się do N=200 ogłoszeń. Analiza treści ogłoszeń służy ukazaniu m.in.: kategorii różnicujących przedmiotowo ogłoszenia, powiązań między kategoriami, trendów, dynamiki zmian w czasie. Dodatkowo jest poszerzona o analizę zróżnicowania języka, form komunikatów, cech stylistycznych, ewentualnych środków perswazji, ich nasilenia, stopnia informacyjności przekazu, zastosowanych środków graficznych, operowania przestrzenią.

Analiza ta jest przeprowadzona na podstawie Arkusza Oceny Ogłoszenia. Zawiera on oceny i nazwy zastosowanych technik we wszystkich kategoriach wskazanych powyżej.

Analiza danych ma następujący przebieg:

1. Pierwszym krokiem było stworzenie bazy danych w programie służącym do tworzenia i przechowywania baz danych lub arkusza kalkulacyjnym.

Ostateczna wersja bazy danych zawiera informacje pobierane zarówno w sposób automatyczny z Internetu, jak i dodatkowe dane, które będą digitalizowane (informacje pochodzące od niepublicznych służb zatrudnienia, z prasy). Proces digitalizacji polega na ręcznym wprowadzeniu rekordów do przygotowanej bazy danych. Digitalizacja danych przebiega jednak przy maksymalnym wykorzystaniu narzędzi informatycznych (zmiana form „papierowych” ogłoszeń z prasy przy wykorzystaniu specjalistycznych programów typu OCR¹, zmiana formatu baz danych otrzymanych z agencji zatrudnienia, tak aby były kompatybilne z prowadzoną bazą główną).

2. Kolejnym krokiem jest zweryfikowanie rekordów pod kątem „dubli”, co jest jedynym sposobem pozwalającym na określenie rzeczywistego zapotrzebowania na poszczególne zawody i kwalifikacje (stworzona została pełna lista poszukiwanych pracowników poprzez porównanie szerokiego spektrum źródeł ogłoszeń, następnie weryfikacji wszystkich zgromadzonych ofert. Monitoring ofert jest prowadzony na bieżąco dzięki stworzonym narzędziom informatycznym, które w czasie rzeczywistym śledzą i zapisują zmiany na stronach internetowych czołowych portalach, skierowanych dla osób poszukujących pracy. Jednocześnie jest prowadzona stała weryfikacja prasy. Ogłoszenia pojawiające się w wielu źródłach są porównywane, a wpisy powtarzające usuwane). Działanie to opiera się na następujących krokach:

W trakcie tworzenia bazy ofert do analizy, eliminuje się zdublowane ogłoszenia w dwóch etapach:

- W pierwszym etapie eliminowane są ogłoszenia, które pojawiały się ponownie w danym źródle w krótkich odstępach czasu (jako oferta powtarzająca się traktowana jest ta publikowana ponownie w okresie krótszym niż 14 dni).

¹ OCR (ang. Optical Character Recognition) - zestaw technik lub oprogramowanie służące do rozpoznawania znaków i całych tekstów w pliku graficznym o postaci rastrowej. Zadaniem OCR jest rozpoznanie tekstu w zeskanowanym dokumencie (wykaz ofert, poszczególne ogłoszenia o pracę).



- Drugim etapem eliminacji ofert powtarzających było porównywanie ofert pomiędzy poszczególnymi źródłami.

Porównywanie ofert odbywa się za pomocą funkcji programu SPSS „identyfikuj powtórzone”. W ramach tego działania filtrowane są oferty na podstawie najliczniej wskazanych zmiennych składowych (ostateczna lista zmiennych została opracowana na podstawie materiału empirycznego). W sytuacji, gdy dana oferta pracy została zidentyfikowana w kilku różnych źródłach, w bazie danych podane są wszystkie źródła, w jakich występuje (lecz sama oferta widnieć będzie jako pojedynczy rekord). Umożliwia to wykazanie rzeczywistej liczby ogłoszeń, a także liczby ich publikacji we wszystkich źródłach.

W sytuacji dubli ogłoszeń pochodzących z różnych źródeł każdorazowo wybierano ogłoszenie najpełniejsze, kierując się ilością znaków użytych w ofercie. Miało to na celu wybór ogłoszenia charakteryzującego się najszerszym zakresem wskazywanych informacji. W przypadku identycznych ogłoszeń w bazie umieszczanie było ogłoszenie pojawiające się jako pierwsze, natomiast oferty pojawiające się w dalszej kolejności traktowane były jako wtórne i usuwane były z ostatecznego zbioru.

3. Przeprowadzenie analiz, poprzez wykonanie poniżej wskazanych czynności:

- Każdą ofertę przyporządkowuje się do określonego zawodu z kafeterii. Kafeteria ta jest stworzona w oparciu o kompletną listę zawodów, uzyskaną na podstawie Klasyfikacji Zawodów i Specjalności. Uwzględnia ona wszystkie wskazane zawody i została skonstruowana w taki sposób, aby dany zawód zaliczany był wyłącznie do jednej kategorii (co oznacza, że kafeteria uwzględnia zbiór zawodów w sposób pełny i rozłączny).
- W celu zbadania szerszego zakresu informacji, skategoryzowane oferty są poddawane dalszej analizie. Każde ogłoszenie jest 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 zakodowane są poszczególne wymagania.
- W dalszej części Arkusz obserwacyjny wypełniany jest wg ogólnej zasady, biorąc pod uwagę wszystkie wskazane zmienne.
- Osobną część analizy stanowi analiza języka użytego w ogłoszeniu oraz analiza graficzna ogłoszenia.

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 sformułowanych 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.



3 Wstępna analiza desk research

3.1 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 równoległe obok innych: finansowej, marketingowej, produkcyjnej, usługowej itd.

Zarządzanie potencjałem ludzkim przedsiębiorstwa jest procesem ciągłym. Składają się na niego następujące etapy²:

- 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.
- Zwalnianie.

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 - outsourcingiem³, 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

² Smoleński S. - Zarządzanie zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie, Bydgoszcz: Oficyna Wydawnicza Ośrodka Postępu Organizacyjnego, 1997.

³ 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.



kandydatów, czasochłonność selekcji, koszty wdrożenia, demotywacja dla osób zatrudnionych na stanowiskach podległych.⁴

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/instytucja, jak i kandydat dysponują rzeczywistą 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.⁵

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 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 urządům 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

⁴ V. Kostera M. - Zarządzanie personelem, Warszawa: PWE, 1999

⁵ *ibidem*



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 urzędem 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 urzędu 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 urzędów 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.



3.2 Charakterystyka źródeł ofert pracy - prasa

Ogłoszenia prasowe są jednym z kanałów przekazu informacji, którym może posłużyć się pracodawca poszukujący nowych pracowników. Takie ogłoszenie zawiera konkretne wiadomości mówiące m.in. o wakacie, pracodawcy, stanowisku, lokalizacji, wymaganiach, wynagrodzeniu, możliwościach itp. Efektywne ogłoszenie o pracę jest umieszczane w ogólnodostępnym dla danej grupy medium. Jednak ogłoszenia o pracę rzadko są lokowane w ogólnopolskich gazetach (wyłączając regionalne wkładki, w których pojawiają się lokalne oferty), częściej pracodawcy wykorzystują do tego celu lokalne dzienniki, tygodniki. Pozwala to znacznie obniżyć koszty umieszczenia ogłoszenia, ułatwia trafienie do grupy docelowej, jak również zwiększa prawdopodobieństwo odzewu. Skuteczną formą poszukiwania kandydatów do pracy jest umieszczanie ofert w prasie branżowej, powoduje to bezpośrednie dotarcie do specjalistów i osób powiązanych z daną dziedziną.

- **Gazeta Wyborcza** to największa opiniotwórcza gazeta w Polsce. Czyta ją tygodniowo 4,3 mln osób⁶, a jej średnia dzienna sprzedaż sięga 335 tys. egz⁷. 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, biłgorajski, Chełm, chełmski, hrubieszowski, janowski, krasnostawski, kraśnicki, lubartowski, Lublin, lubelski, łączyński, opolski, parczewski, puławski, radzyński, rycki, świdnicki, tomaszowski, włodawski, zamojski, Zamość. Średni nakład⁸ to :
 - 10 505 egz. (PN)
 - 8 630 egz. (WT)
 - 8 005 egz. (ŚR)
 - 10 705 egz. (CZ)
 - 24 500 egz. (PT)
 - 8 745 egz. (SB)
- **Kronika Tygodnia** ukazała się na rynku dawnego województwa zamojskiego 24 kwietnia 1991 roku. 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 na terenie powiatów chełmskiego, włodawskiego, krasnostawskiego oraz na terenie miasta Lublin i Świdnik. Sieć

⁶ Polskie Badania Czytelnictwa, MillwardBrown SMG/KRC, CCS (Czytelnictwo Cyklu Sezonowego), styczeń-grudzień 2010, N=48 445,

⁷ ZKDP, średnie dzienne Rozpowszechnianie Płatne Razem, styczeń-grudzień 2010,

⁸ ZKDP, średni nakład jednorazowy, grudzień 2011



tygodników Nowy Tydzień ukazuje się w nakładzie ponad 26 tysięcy egzemplarzy. 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 powiatów: chełmskiego, krasnostawskiego i włodawskiego. Wydaje się także mutacje tygodnika w Krasnymstawie i powiecie krasnostawskim oraz Włodawie i powiecie włodawskim.

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 dłuższy 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/instytucji.

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 rynku. Powołując się na dane zawarte w opracowaniu ManpowerGroup 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 firm.

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 rekrutacjami.

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 I półroczu 2011 roku”, z którego wynika że grupę, w której zgłoszono najwięcej miejsc pracy i aktywizacji zawodowej tj. 113 902 oferty, czyli 28,7% ogólnej liczby zgłoszonych ofert w tym czasie w urzędach pracy, stanowią pracownicy usług osobistych i sprzedawcy. Znacząca liczba ofert pracy odnosiła się do grupy robotników przemysłowych i rzemieślników (tj. 81 064 ofert, czyli 20,4%) oraz do grupy pracownicy przy pracach prostych (tj. 57 444 ofert, czyli 14,5%). Były to również grupy o największym udziale procentowym w ogólnej liczbie ofert pracy w końcu omawianego okresu. Warto zaznaczyć również, że w I półroczu 2011 roku do urzędów pracy zgłoszonych zostało 397 485 wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej tj. o 143 350 wolnych miejsc pracy mniej (o 26,5%) niż w analogicznym okresie 2010 roku. Natomiast wzrost liczby zgłoszonych wolnych miejsc pracy odnotowano wśród ofert bez wskazania zawodu - o 1 090 ofert czyli o 22,9% (z 4 753 ofert w I półroczu 2010 roku do 5 843 ofert w I półroczu 2011 roku).

Odwołując się do danych zawartych w raporcie „Zawody deficytowe i nadwyżkowe w województwie lubelskim - analiza i prognoza na lata 2011 - 2012” zrealizowanym na potrzeby Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy, 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 średniego.

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, 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 KZiS⁹: agenci i pośrednicy handlowi, specjaliści do spraw sprzedaży, marketingu i public relations oraz inni pracownicy sprzedaży. Pod tym względem zaobserwowano spójność ofert internetowych oraz prasowych.

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. statystyk.

3.3.1 Zawody nadwyżkowe

Wg danych zawartych opracowaniu Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej pn. „Zarejestrowani bezrobotni oraz wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej według zawodów i specjalności w I półroczu 2011 roku” na koniec I półroczu 2011 roku w ewidencji urzędów pracy

⁹ 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 klasyfikacji oparta jest na systemie pojęć, z których najważniejsze to: zawód, specjalność, umiejętności oraz kwalifikacje zawodowe.



znajdowało się 1 883 299 osób bezrobotnych, czyli o 39 378 osób więcej niż przed rokiem - względny wzrost bezrobocia wyniósł 2,1%. Nieznacznie obniżył się udział bezrobotnych bez zawodu w ogólnej liczbie bezrobotnych, o 0,4 punktu procentowego (z poziomu 20,0% w końcu I półrocza 2010 r. do 19,6% w końcu I półrocza 2011 r.). Jednak w dalszym ciągu prawie co 5 zarejestrowany bezrobotny nie posiadał zawodu. W końcu I półrocza 2011 r. prawie co czwarty zarejestrowany w urzędzie pracy bezrobotny posiadał zawód zaliczany do grupy robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (431 655 osób tj. 22,9% ogółu bezrobotnych). Kolejną grupę bezrobotnych stanowią pracownicy usług i sprzedawcy. Bezrobotni sklasyfikowani w tej grupie w liczbie 318 490 osób stanowili 16,9% ogółu bezrobotnych. Na trzecim miejscu uplasowali się bezrobotni z grupy technicy i inny średni personel (237 618 osób, tj. 12,6% ogółu bezrobotnych).

Opierając się na danych zawartych w raporcie „Zawody deficytowe i nadwyżkowe w województwie 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 tej profesji 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 prac.

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 pracą 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 szkół.

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.¹⁰

¹⁰ Kwartalne 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 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



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 osoby 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 2010 roku wyglądał następująco:

1. Pracujący (bez osób niepełnozatrudnionych 15611 tys.
2. Niepełnozatrudnieni 309 tys.
3. Bezrobotni 1699 tys.
4. Bierni zawodowo poszukujący pracy, ale niegotowi do jej podjęcia 116 tys.
5. Bierni zawodowo nieposzukujący pracy, ale gotowi do jej podjęcia 643 tys.
6. Pozostali bierni zawodowo 10935 tys.

W 2010 roku osoby należące do trzech omawianych kategorii liczyły w sumie 1067 tysięcy. 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

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.



poziomie 759 tysięcy. Suma niewykorzystanych w pełni potencjalnych zasobów pracy (bezrobotni + trzy „nowe” zbiorowości) wynosiła 2767 tysięcy, z czego 51,1% stanowiły kobiety. Wśród osób biernych zawodowo nieposzukujących pracy, ale gotowych do jej podjęcia, tj. zniechęconych dotychczasowymi próbami znalezienia pracy, dominują osoby z niskim poziomem kwalifikacji. Ponad połowę (52%) tej zbiorowości stanowiły osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym i niższym. Jednocześnie wśród tej grupy odnotowano najniższy udział osób z wyższym wykształceniem (10%).

W przypadku osób biernych zawodowo poszukujących pracy, ale niegotowych do jej podjęcia, jak i osób niepełnozatrudnionych, poziom wykształcenia był nieco wyższy. Odsetek osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym i niższym wynosił w obu zbiorowościach po 44%. W obydwu grupach odnotowano również większy udział osób z wykształceniem wyższym. Wśród zbiorowości niepełnozatrudnionych - wynosił on 20 %, a wśród osób biernych poszukujących pracy 18%. Należy zauważyć, że we wszystkich trzech grupach najliczniej reprezentowanymi kategoriami były osoby posiadające wykształcenie zasadnicze zawodowe oraz policealne i średnie zawodowe.

Powołując się na informacje statystyczne podane przez Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie na koniec lutego 2012 roku w województwie lubelskim w powiatowych urzędach pracy zarejestrowanych było 134.221 osób bezrobotnych, w tym 65.864 kobiety, tj. 49,1%. W porównaniu z poprzednim miesiącem liczba bezrobotnych zwiększyła się o 3.126 osób, tj. o 2,4%, a w odniesieniu do analogicznego miesiąca ubiegłego roku - była wyższa o 1.730 osób (tj. o 1,3%). Wzrost liczby bezrobotnych odnotowano we wszystkich powiatach, w tym najwyższy w powiecie: ryckim (o 5,6%), opolskim (o 3,6%), radzyńskim (o 3,4%). W lutym w powiatowych urzędach pracy odnotowane zostały 11.083 nowo zarejestrowane osoby bezrobotne. Natomiast z ewidencji bezrobotnych wyłączono 7.957 osób, w tym 3.755 kobiet (47,2%). Na koniec lutego zarejestrowane były 10.544 osoby (tj. 7,9% w ogólnej liczbie bezrobotnych) w okresie do 12 miesięcy od dnia ukończenia nauki. W porównaniu z poprzednim miesiącem liczba ta wzrosła o 302 osoby, tj. o 2,9%. Bezrobotni zarejestrowani w urzędach pracy w ostatnim dniu stycznia 2012 r. na poziomie województwa stanowili 14,1% w liczbie ludności aktywnej zawodowo, a zatem wojewódzki wskaźnik natężenia bezrobocia był wyższy o 0,9 pkt. procentowego od wskaźnika krajowego (13,2%). W porównaniu z poprzednim miesiącem stopa bezrobocia była wyższa o 0,8 pkt. procentowego, a w odniesieniu do analogicznego miesiąca ubiegłego roku była wyższa o 0,3 pkt. procentowego. Najwyższa stopa bezrobocia I na poziomie powiatów wystąpiła w powiecie: włodawskim (23,6%), hrubieszowskim (19,6%) chełmskim ziemskim (19,3%). Najniższa natomiast w powiatach biłgorajskim (9,1%) lubelskim grodzkim (9,9%), łęczyńskim (11,4%).

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, ślusarze.

Powołując się na raport „Potrzeby i oczekiwania pracodawców odnośnie pożądaných 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 zawodowych.

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” przygotowanym przez Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, 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 branży. W większości internetowych i prasowych ofert sformułowane były szeroko rozumiane oczekiwania mówiące o tym, iż posiadanie doświadczenia zawodowego przez kandydatów na pracowników jest wymagane. Szczegółowe sformułowania dotyczące wielkości doświadczenia zawodowego mierzonego w latach określono w 30,9% ogłoszeń internetowych (najczęściej wymagane minimum 2 letnie doświadczenie) oraz w 20,4% ogłoszeń prasowych (najczęściej wymagane minimum 2 letnie doświadczenie). Na podstawie analizy porównawczej wyników badań publicznie dostępnych internetowych oraz prasowych ofert pracy można stwierdzić, iż zapotrzebowanie na pracowników o określonym doświadczeniu zawodowym jest zbieżne w obu źródłach ogłoszeń o pracę.

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” przygotowanym przez Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, 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 obsługi 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 kwalifikacjami. Na podstawie analizy porównawczej wyników badań publicznie dostępnych internetowych oraz prasowych ofert pracy można stwierdzić, iż zapotrzebowanie na pracowników o określonych kwalifikacjach zawodowych jest zbieżne w obu źródłach ogłoszeń o pracę.

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” opracowanym w ramach projektu Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej, z którego wynika, iż 30% respondentów stwierdziło, że wymaga od przyszłych pracowników potwierdzenia swoich umiejętności poprzez okazanie właściwych uprawnień bądź certyfikatu. 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 urządzeń.

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” przygotowanym przez Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, 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. B. 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, oczekiwana jest też znajomość języka obcego, wskazywana przez 16% respondentów. Oczekowaną 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 pracy.

Podobne spostrzeżenia można odnaleźć w raporcie pn. „Potrzeby i oczekiwania pracodawców odnośnie pożądaných kwalifikacji i usług szkoleniowych w województwie lubelskim” opracowanym w ramach projektu „Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy”, 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 zamieszczonej w raporcie „Potrzeby i oczekiwania pracodawców odnośnie pożądaných kwalifikacji i usług szkoleniowych w województwie lubelskim” przygotowanym przez Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, 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 sformułowane w zależności od charakteru stanowiska pracy, na które zgłaszane jest zapotrzebowanie. Należy zaznaczyć, iż formułowane oczekiwania dodatkowe nie są czynnikiem decydującym o przyjęciu bądź nie na dane stanowisko pracy, jednakże w niektórych przypadkach wpływają na podniesienie wartości pracobiorcy na rynku pracy.



3.3.7 Struktura przestrzenna internetowych oraz prasowych ogłoszeń o pracę

Ważnym wydarzeniem na rynku pracy w ubiegłym roku 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 2010.

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.).

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” przygotowanym przez Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, pod względem struktury przestrzennej, w województwie lubelskim zdecydowana większość ofert pracy dotyczy zatrudnienia w Lublinie, jako głównym ośrodku 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 pracy.

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.

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.



4 Opis wyników badania, ich analiza i interpretacja

4.1 Informacje dotyczące realizacji

Zbieranie ofert rozpoczęło się w lutym 2012 roku i uwzględniało także tzw. oferty wsteczne, tj. ogłoszone od stycznia 2012 roku. Zaznaczyć jednakże należy, iż zbiór ten nie jest pełen¹¹.

Od momentu stworzenia ostatecznej listy podmiotów, od których pobierano oferty i utworzenia narzędzi, ma 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 obserwacje. W kolejnych krokach możliwe jest filtrowanie według wartości wskaźnika, co powoduje, że obserwacje powtórzone mogą nie być uwzględniane w dalszej analizie. Możliwe jest także sekwencyjne zliczanie pasujących obserwacji w każdej grupie, co spowoduje utworzenie nowej zmiennej, która będzie numerowała powtórzone obserwacje. W procesie analitycznym okazało się, iż działania te, pomimo wysokiej skuteczności, nie eliminują wszystkich ofert „zdublowanych”, co jest wynikiem różnych zakresów informacji w poszczególnych źródłach.

Dlatego analiza dubli pomiędzy poszczególnymi źródłami miała charakter dwóch odrębnych, następujących po sobie procesów (działanie to zostało przeprowadzone po etapie pierwszej eliminacji wskutek jej niepełnej, choć wysokiej skuteczności):

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 pozwala 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.

ZASTOSOWANIE TYLKO JEDNEGO ZE WSKAZANYCH KRYTERIÓW BYŁOBY NIEPEŁNE I POWODOWAŁOBY NIŻSZĄ NIŻ ZAKŁADANA SKUTECZNOŚĆ W WYSZUKIWANIU POWTARZAJĄCYCH SIĘ JEDNOSTEK BADANIA.

¹¹ Kompletny zbiór ofert nie był możliwy do uzyskania, gdyż specyfika źródła powodowała, że część ofert bardzo szybko dezaktualizowała się (znikała z zamieszczanych źródeł i nie było możliwe ich odtworzenie), zanim oferta została pobrana i zakodowana. Brak pobrania wynikał wyłącznie z faktu, iż badanie rozpoczęło 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.



4.2 Analiza materiału badawczego

W ramach procesu badawczego wyodrębniono 5 142 ogłoszenia - były one unikalne, tzn. różniły się istotnymi szczegółami, lub też ukazywały się w dwutygodniowym odstępie. Pozostałe rekordy znajdujące się w operacji zostały usunięte na podstawie dwuetapowego procesu eliminacji dubli.

Z ogólnego zbioru danych usunięto także że ogłoszenia niepełne, hasłowe, przykładowo znajdujące się w ogłoszeniach drobnych. Oferty takie często zawierały wyłącznie nazwę stanowiska lub zawodu i dane kontaktowe. Ze względu na znikomą zakres informacji niemożliwa była analiza tych ogłoszeń.

Wśród wszystkich 5 142 ogłoszeń poddanych analizie, 1 051 ofert pojawiło się w jednym źródle, 1040 pojawiło się kilkakrotnie w jednym źródle, natomiast 3051 pojawiło się kilkakrotnie w wielu źródłach. Dane te świadczą o zaszeregowaniu się informacji w poszczególnych mediach.

Czas na złożenie aplikacji udało się ustalić w przypadku blisko 80% publikowanych ofert pracy, przy czym częściowo dokonano tego na podstawie daty usunięcia oferty ze źródła, gdyż w ogłoszeniu taka informacja przedstawiona wprost się nie pojawiła. Zależy także należy, iż część ofert była publikowana po zamknięciu procesu rekrutacji (szczególnie dotyczy to ofert prasowych). Średni okres publikacji oferty wynosił przeszło 41,5 dnia. Zaznaczyć jednakże należy, iż na wartość średniej mają wpływ wartości brzegowe - część ofert, w ramach których jest prowadzona rekrutacja ciągła charakteryzowała się bardzo długim okresem publikacji, zbliżonym nawet do roku. Na podstawie zebranych danych wyznaczono także medianę (wartość środkową). Na tej podstawie można stwierdzić, iż połowa ogłoszeń charakteryzowała się okresem publikacji na poziomie do 47 dni.

Najwięcej ogłoszeń umieściły następujące podmioty:

- CPL Jobs - 91 ogłoszeń (z tego 51 ogłoszeń było unikalnych, to znaczy ogłoszonych wyłącznie jeden raz),
- SoftPress - 69 ogłoszeń (z tego żadne z ogłoszeń nie było unikalne, to znaczy ogłoszone wyłącznie jeden raz),
- Ahead Personal Management - 64 ogłoszeń (z tego 26 ogłoszeń było unikalnych, to znaczy ogłoszonych wyłącznie jeden raz),
- N Praca - 36 ogłoszeń (z tego żadne z ogłoszeń nie było unikalne, to znaczy ogłoszone wyłącznie jeden raz),
- HRK - 30 ogłoszeń (z tego wszystkie 30 ogłoszeń było unikalnych, to znaczy ogłoszonych wyłącznie jeden raz).

Zauważyć więc można, iż wśród najczęstszych ogłoszeniodawców pojawiają się przede wszystkim agencje pośrednictwa pracy. Na liczbę ogłoszeń ma wpływ także aktywność agencji - podmioty o najwyższej liczbie ogłoszeń często wznawiały ogłoszenia, tym samym zwyżając ich liczbę.

Największa liczba ofert znajdowała się na portalach internetowych. Jest to wynikiem udogodnień jakie oferuje umieszczanie 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, czas emisji może być długi przy stałych kosztach. Istotnym czynnikiem jest także stale rosnąca liczba potencjalnych odbiorców. Wszystkie te czynniki spowodowały, że liczba ofert w pozostałych źródłach była zdecydowanie niższa.

Wśród konkretnych portali największa liczba ofert ukazała się na portalu pracuj.pl. Portal ten uznać można za najszerze źródło informacji - średnia liczba ofert jest blisko dwukrotnie wyższa niż w przypadku kolejnych źródeł (w stałej ofercie znajduje się średnio 700 aktualnych ofert). Duża liczba ofert znajdowała się także na portalu gazetapraca.pl (wraz z portalami partnerskimi, np. praca.onet.pl, które wchodzi w skład tej samej grupy i emitują w znacznej mierze identyczne oferty). Za ważne źródło informacji uznać należy także portal psz.praca.gov.pl. Centralna Baza Ofert Pracy zawiera oferty pracy zgłoszone do powiatowych urzędów pracy, dzięki czemu liczba ogłoszeń także jest znaczna.

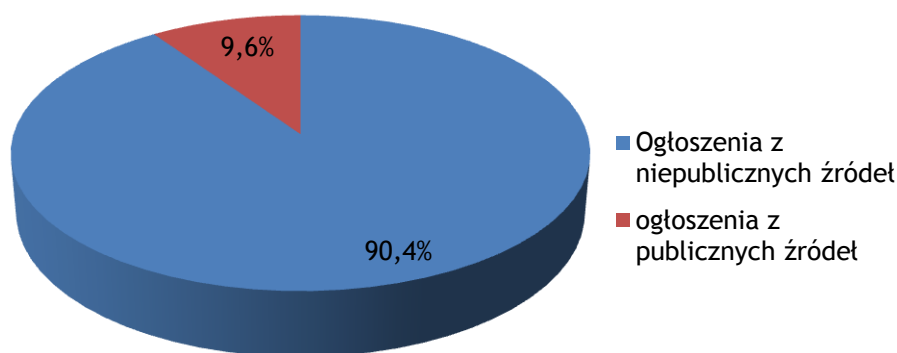
Łączna liczba 5 142 ofert dotyczyła 6 477 wolnych stanowisk - przeszło 4% ofert w sposób bezpośredni dotyczyło więcej niż jednego wakat.



Tylko 10% unikalnych ofert (495 sztuk) znajdowało się wyłącznie w źródłach instytucji publicznych (oferty pracy zgłoszone do PUP, umieszczane w BIPach itp.). Instytucje rynku pracy nie posiadają 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 blisko czterech na pięciu przedsiębiorców. Zaznaczyć jednakże należy, że znaczna 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 najbardziej pełnego spektrum informacji, umieszczają te informacje także w swoich źródłach informacji. Jest to więc rezultatem znacznego zazębiania się unikalnych ofert w różnych źródłach.

Przeszło dziewięć na dziesięć badanych unikalnych ofert znajdowało się w zbiorze podmiotów prywatnych (głównie ogłoszenia prasowe, portale internetowe, także inne).

Wykres 1. Oferty pracy ze względu na rodzaj źródła publikacji.



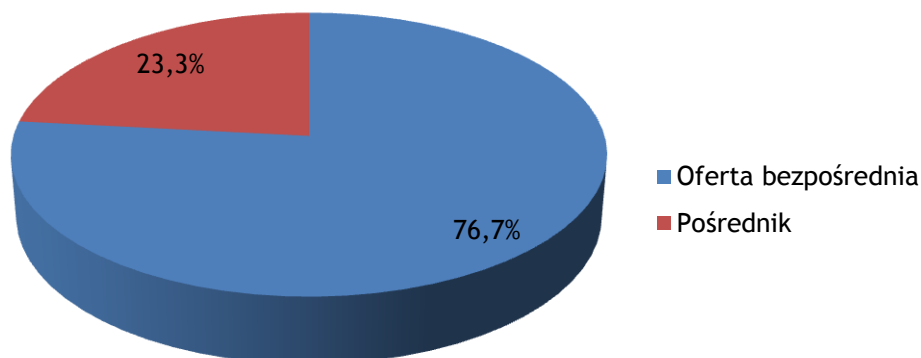
Źródło: badania własne.

Istotny jest także fakt, iż znacząco różni się charakter znajdujących się w poszczególnych źródłach ofert pracy. W źródłach publicznych (dotyczy do ofert zgłaszanych do urzędów pracy, gdyż wolne stanowiska, których nabór został ogłoszony na stronach Biuletynów Informacji Publicznej poszczególnych instytucji dotyczy pracy w ramach poszczególnych jednostek i w większości dotyczy takich stanowisk jak referent, specjalista, inspektor. Są to więc stanowiska wymagające posiadania określonych kwalifikacji i kompetencji, co znalazło potwierdzenie w zgłoszonych ofertach) znajdują się przede wszystkim informacje o wakatach na proste i niewymagające znaczących kwalifikacji miejsca pracy.

Przeszło co czwarta badana oferta 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. 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”).

Wykres 2. Oferty pracy (źródła publiczne oraz niepubliczne) ze względu na podmiot będący źródłem ogłoszenia.



Źródło: badania własne

Pośrednicy, w odniesieniu do samych firm zajmujących się rekrutacją w sposób bezpośredni i samodzielny, zdecydowanie częściej poszukiwali pracowników w ramach stanowisk obejmujących przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników.

Dysproporcje w rodzaju ofert ze względu na charakter ogłoszeniodawcy widoczne są tym bardziej, iż w następujących grupach znacząco przeważają oferty pochodzące bezpośrednio od firm:

- pracownicy biurowi,
- pracownicy usług i sprzedawcy,
- rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy,
- robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy,
- operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń,
- pracownicy przy pracach prostych.

Są to grupy, w których kwalifikacje i umiejętności nie stoją na tak wysokim poziomie. W tych grupach zawodów pracodawcy, także ze względu na wysoką podaż, nie zlecają poszukiwania najlepszych pracowników pośrednikom, a także nie widzą potrzeby ukrywania swoich danych.

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.

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 osiąganane. 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;

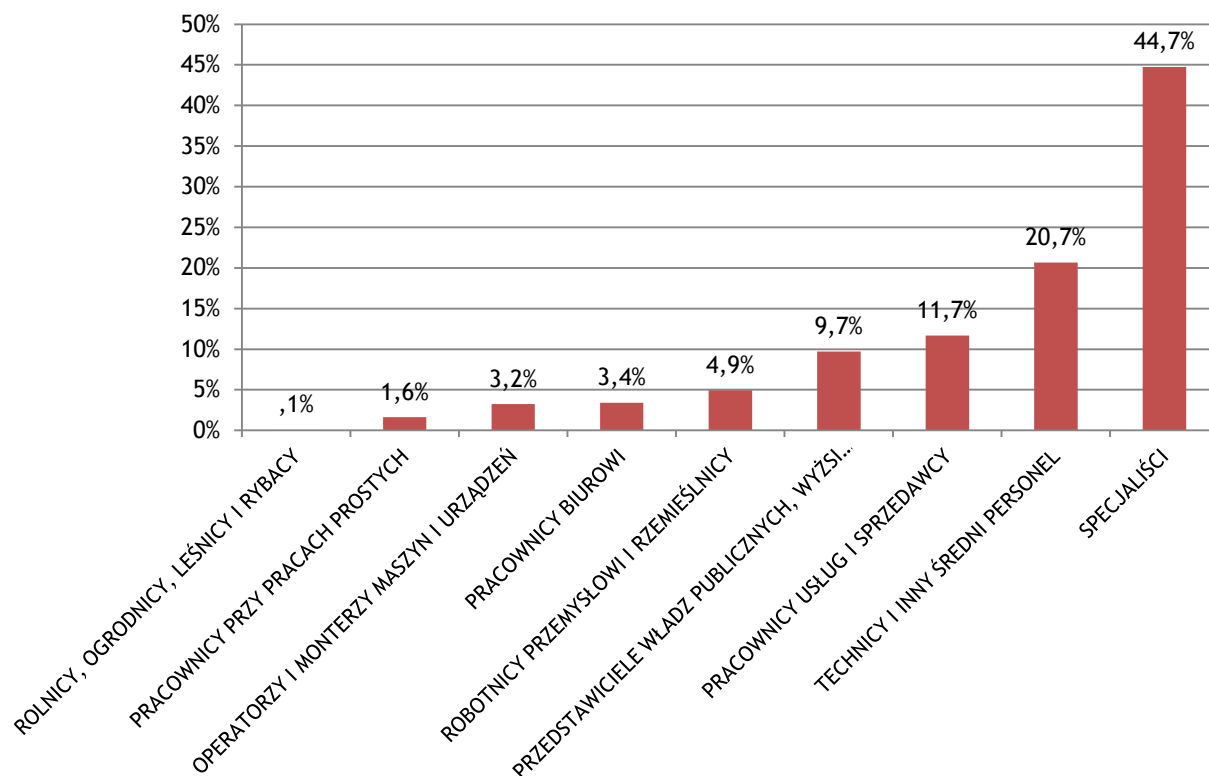
2) drugi poziom kwalifikacji - odniesiono do drugiego poziomu wykształcenia ISCED uzyskiwanego w gimnazjum oraz do trzeciego poziomu wykształcenia ISCED uzyskiwanego w liceum ogólnokształcącym, liceum profilowanym i zasadniczej szkole zawodowej;

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.

Analizując dane na pierwszym poziomie agregacji zauważyć można, iż blisko co druga oferta dotyczyła specjalistów (44,7% ogółu). Szczegółowe dane przedstawia zamieszczony poniżej wykres.

Wykres 3. Oferty pracy ze względu na kwalifikacje elementarne KZiS.



Źródło: badania własne

W dalszej kolejności wskazywane były takie grupy jak technicy i inny średni personel, a także pracownicy usług i sprzedaży. Zauważyć więc można, że najczęściej poszukiwane są osoby przede wszystkim charakteryzujące się ściśle określonymi kwalifikacjami, a także pracownicy zajmujący się sprzedażą.

Analizując 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 PUPach znalazły się przede wszystkim oferty skierowane do następujących grup: technicy i inny średni personel, pracownicy usług i sprzedawcy, specjaliści (choć odsetek tej grupy był blisko trzykrotnie niższy niż w przypadku źródeł niepublicznych), robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy oraz operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń.

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 - 24% ogłoszeń
- Grupa duża 33 - Średni personel do spraw biznesu i administracji 18% ogłoszeń
- Grupa duża 52 - Sprzedawcy i pokrewni - 9% ogłoszeń
- Grupa duża 25 - Specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych - 8% ogłoszeń
- Grupa duża 21 - Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych - 5% ogłoszeń



Wskazana powyżej struktura rozkładu ofert 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 dla pierwszego stopnia agregacji (tzw. duże grupy).

Poniżej przedstawiona została struktura poszukiwanych zawodów - schematy mają postać „mapy poszukiwanych zawodów”. Struktura poszukiwanych zawodów przedstawiono została w podziale na tzw. „duże grupy” Klasyfikacji Zawodów i Specjalności.



**1 - PRZEDSTAWICIELE
WŁADZ PUBLICZNYCH,
WYŻSI URZĘDNIICY I
KIEROWNICY - 499 wskazań**

- Kierownik działu sprzedaży - 101 wskazań
- Kierownik budowy - 68 wskazań
- Dyrektor sprzedaży - 55 wskazań
- Dyrektor handlowy - 38 wskazań
- Kierownik działu produkcji - 37 wskazań
- Kierownik placówki bankowej - 25 wskazań
- Główny technolog - 20 wskazań
- Dyrektor produkcji - 19 wskazań
- Główny księgowy - 15 wskazań
- Kierownik działu finansowego - 10 wskazań

**2 - SPECJALIŚCI - 2301
wskazań**

- Specjalista do spraw sprzedaży - 224 wskazań
- Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych - 140 wskazań
- Przedstawiciel medyczny - 135 wskazań
- Inżynier sprzedaży - 123 wskazań
- Specjalista do spraw marketingu i handlu - 117 wskazań
- Specjalista bankowości - 110 wskazań
- Menedżer produktu - 101 wskazań
- Specjalista do spraw doskonalenia i rozwoju aplikacji - 101 wskazań
- Specjalista do spraw kluczowych klientów (key account manager) - 98 wskazań
- Doradca finansowy - 88 wskazań
- Opiekun klienta - 40 wskazań
- Farmaceuta - farmacja apteczna - 39 wskazań
- Doradca podatkowy - 36 wskazań
- Specjalista do spraw finansów - 35 wskazań
- Specjalista do spraw szkoleń - 32 wskazań
- Projektant / architekt systemów teleinformatycznych - 27 wskazań
- Specjalista do spraw kadr - 26 wskazań
- Specjalista kontroli jakości - 24 wskazań
- Konsultant do spraw systemów teleinformatycznych - 23 wskazań
- Programista aplikacji - 22 wskazań
- Specjalista zastosowań informatyki - 22 wskazań
- Inspektor nadzoru budowlanego - 21 wskazań
- Specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy - 21 wskazań
- Tester oprogramowania komputerowego - 21 wskazań
- Wykładowca na kursach (edukator, trener) - 20 wskazań
- Analityk trendów rynkowych (cool hunter) - 19 wskazań
- Inżynier budownictwa - budownictwo ogólne - 19 wskazań
- Analityk kredytowy - 18 wskazań
- Inżynier elektronik - 17 wskazań
- Redaktor programowy - 16 wskazań
- Specjalista analizy i rozwoju rynku - 16 wskazań
- Specjalista do spraw logistyki - 16 wskazań
- Inżynier systemów sieci komputerowych - 15 wskazań
- Pielęgniarka - 15 wskazań
- Inżynier organizacji i planowania produkcji - 14 wskazań
- Koordynator projektów unijnych - 14 wskazań
- Pośrednik w obrocie nieruchomościami - 14 wskazań
- Specjalista do spraw ubezpieczeń majątkowych i osobowych - 14 wskazań
- Inżynier mechanik - maszyny i urządzenia przemysłowe - 13 wskazań
- Inżynier utrzymania ruchu - 13 wskazań
- Inżynier elektryk - automatyk - 12 wskazań
- Inżynier inżynierii środowiska - instalacje sanitarne - 12 wskazań
- Specjalista do spraw rekrutacji pracowników - 12 wskazań
- Specjalista sprzedaży technologii i usług informatycznych - 12 wskazań
- Doradca inwestycyjny - 10 wskazań
- Pozostali specjaliści do spraw rynku nieruchomości - 10 wskazań
- Specjalista do spraw public relations - 10 wskazań
- Specjalista do spraw reklamy - 10 wskazań
- Specjalista do spraw rozwoju zawodowego - 10 wskazań



**3 - TECHNICY I INNY
ŚREDNI PERSONEL -
1062 wskazania**

- Przedstawiciel handlowy - 668 wskazań
- Księgowy - 50 wskazań
- Pozostali pracownicy administracyjni i sekretarze biura zarządu - 47 wskazań
- Technik pojazdów samochodowych S - 22 wskazań
- Agent do spraw zakupów - 21 wskazań
- Agent ubezpieczeniowy - 20 wskazań
- Spedytor - 17 wskazań
- Likwidator szkód - 11 wskazań
- Kosztorysant budowlany - 10 wskazań
- Szef kuchni (kuchmistrz) - 10 wskazań

**4 - PRACOWNICY
BIUROWI - 175 wskazań**

- Asystent do spraw księgowości - 29 wskazań
- Technik prac biurowych S - 20 wskazań
- Magazynier - 18 wskazań
- Windykator - 16 wskazań
- Pracownik centrum obsługi telefonicznej (call center) - 15 wskazań
- Kurier - 12 wskazań
- Rezydent biura turystycznego - 12 wskazań
- Sekretarka - 11 wskazań

**5 - PRACOWNICY USŁUG
I SPRZEDAWCY - 600
wskazań**

- Doradca klienta - 148 wskazań
- Telemarketer - 74 wskazań
- Sprzedawca S - 71 wskazań
- Właściciel małego sklepu - 63 wskazań
- Kasjer handlowy - 34 wskazań
- Kucharz S - 25 wskazań
- Kierownik sali sprzedaży - 23 wskazań
- Pracownik ochrony fizycznej I stopnia - 20 wskazań
- Kierownik stoiska w markecie - 18 wskazań
- Organizator obsługi sprzedaży internetowej - 18 wskazań
- Robotnik gospodarczy - 14 wskazań
- Kelner S - 13 wskazań
- Barman - 12 wskazań
- Hostessa - 12 wskazań

**6 - ROLNICY,
OGRODNICY, LEŚNICY I
RYBACY - 3 wskazania**

- Ogrodnik - uprawa grzybów jadalnych - 2 wskazań
- Ogrodnik terenów zieleni - 1 wskazania



**7 - ROBOTNICY
PRZEMYSŁOWI I
RZEMIEŚLNICY - 253
wskazania**

- Pozostali elektrycy budowlani i pokrewni - 35 wskazań
- Lutowacz - 19 wskazań
- Monter - elektronik S - 16 wskazań
- Elektromonter instalacji elektrycznych - 11 wskazań
- Malarz budowlany - 10 wskazań
- Murarz S - 10 wskazań
- Ślusarz S - 10 wskazań

**8 - OPERATORZY I
MONTERZY MASZYN I
URZĄDZEŃ - 166 wskazań**

- Kierowca samochodu ciężarowego - 92 wskazań
- Maszynista pojazdu trakcyjnego - 11 wskazań

**9 - PRACOWNICY PRZY
PRACACH PROSTYCH - 83
wskazania**

- Robotnik budowlany - 12 wskazań
- Pomoc kuchenna - 10 wskazań
- Pracownik prac dorywczych - 10 wskazań

Wśród najpopularniejszych zawodów relatywnie często wskazywane były zawody związane ze sprzedażą bezpośrednią (przedstawiciel handlowy, specjalista do spraw sprzedaży, sprzedawca, doradca klienta, inżynier sprzedaży, specjalista do spraw marketingu i handlu, sprzedawca a także wyższa kadra: kierownik działu sprzedaży, dyrektor sprzedaży). W sposób istotny często wskazywano także następujące zawody: specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych, przedstawiciel medyczny, inżynier sprzedaży, specjalista do spraw marketingu i handlu, specjalista bankowości, kierownik działu sprzedaży, menedżer produktu, specjalista do spraw doskonalenia i rozwoju aplikacji, specjalista do spraw kluczowych klientów (key account manager), kierowca samochodu ciężarowego, doradca finansowy, telemarketer, sprzedawca, kierownik budowy, właściciel małego sklepu.

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

- PILNIE ZATRUDNIMY ! NOWY PROJEKT!
- PILNIE ZATRUDNIMY !!!
- PRACA OD ZARAZ !
- Wysokie zarobki!

Część firm wskazuje także nie na nazwę zawodu, lecz na wymagane kompetencje lub kwalifikacje (przykładowo „absolwent Politechniki wydział mechaniczny”).

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:

- 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).

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 (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, 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:

- Doświadczenia w pracy na podobnym stanowisku lub w pracy o podobnym zakresie obowiązków (minimum rok, choć preferowane jest trzyletnie doświadczenie),
- Wykształcenia technicznego (głównie wyższe, preferowane kierunki to elektroenergetyka, energetyka, mechanika, budownictwo, inżynieria środowiska, kierunki w specjalności związanej z odnawialnymi źródłami energii, także technik elektryk, administracja, prawo etc.),
- Stanu zdrowia i zdolności umożliwiającej pracę na wysokości,
- Uprawnień budowlanych oraz uprawnień SEP (min 20kV),
- 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),
- Znajomość języka angielskiego.

Bardzo istotna jest także dyspozycyjność i chęć do zmiany lokalizacji miejsca zamieszkania. W znacznej części ogłoszeń wskazywano na możliwość relokacji pracowników.

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

- Znajomości branży oraz szerokie kontakty branżowe,
- 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.

Dokładnej lokalizacji wskazującej na miasto lub grupę miast nie udało ustalić się w blisko połowie ofert. Ze względu na lokalizację widoczna jest zdecydowana dominacja Lublina (27,9% ofert wskazywało wyłącznie na Lublin, jednakże miasto to było wskazywane także w konfiguracjach z innymi miastami.). Wśród pozostałych miast charakteryzujących się istotnym udziałem znalazły się także: Zamość, Puławy, Chełm, Biała Podlaska, Lubartów, Łuków, Świdnik. Wśród lokalizacji określonych w ofertach znalazły się także ogłoszenia, w których wskazano wiele miejsc wykonywania pracy, takich jak:

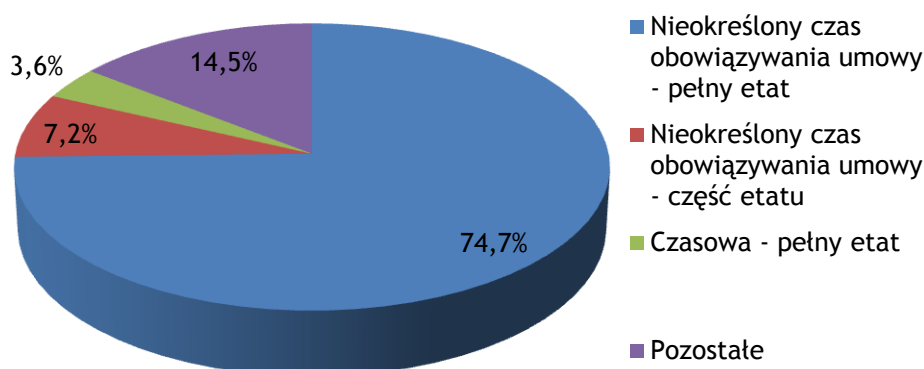
- Lublin, Zamość, Chełm,
- Lublin, Zamość, Świdnik, Puławy, Chełm, Łęczna, Natęczów, Lubartów,
- Lublin, Radzyń Podlaski, Chełm, Janów Lubelski, Zamość,
- Lublin, Świdnik, Puławy, Lubartów, Łęczna, Natęczów,
- Lublin, Chełm, Biała Podlaska,
- Lublin, Chełm, Zamość, Kraśnik, Biała Podlaska.



Część ofert, pomimo wskazania pracy jako mającej miejsce w woj. lubelskim, w rzeczywistości dotyczyła innych obszarów nie tylko kraju (m. in. Warszawa, Kraków, Wrocław, inne województwa), ale i krajów (m. in. Niemcy, Francja, Wielka Brytania, Czechy). Oferty te znajdują się w źródłach publikowanych na terenie woj. lubelskiego, dotyczą jednak pracy poza granicami regionu.

W przypadku aż 82,8% ofert nie udało się jednoznacznie określić wymiaru etatu. Wśród ofert, w których podano informację o wymiarze etatu, dominującą jest praca w pełnym wymiarze godzin przy nieokreślonym okresie obowiązywania umowy - większość potencjalnych pracodawców zamierza zatrudniać w takiej postaci, co przedstawia zamieszczony poniżej wykres. Pozostałe formy zatrudniania wskazywane były relatywnie rzadziej.

Wykres 4. Oferty pracy ze względu na wymiar etatu.



Źródło: badania własne.

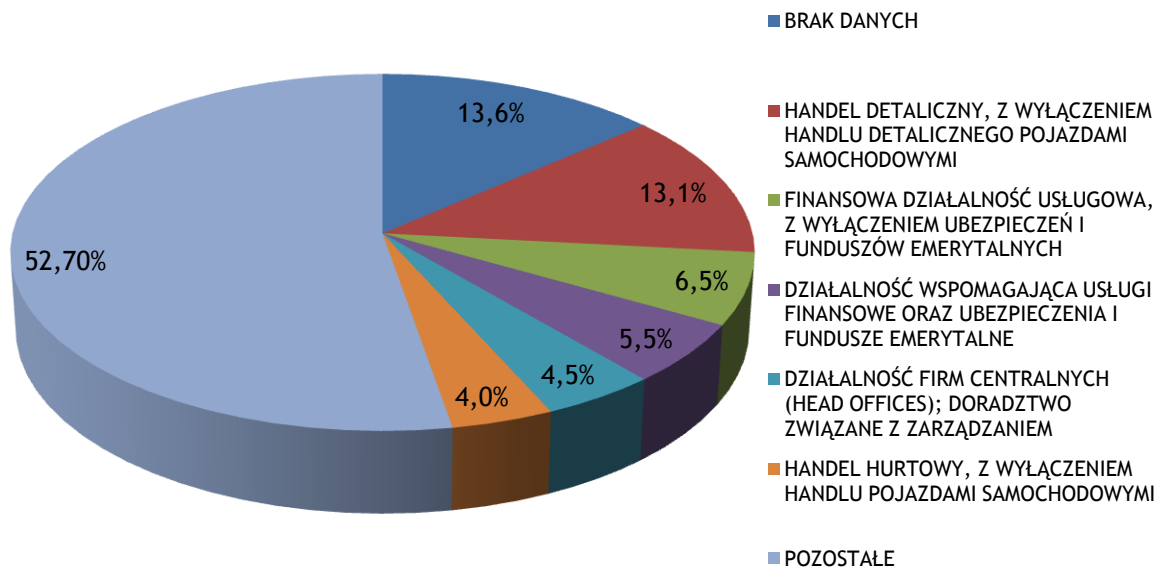
Kwestia wynagrodzeń podejmowana była w niewielkim odsetku publikowanych ofert pracy, wynoszącym 10,4%. Zaznaczyć jednakże należy, iż nawet w tych ofertach nie zawsze podawano jednoznacznie określoną kwotę, argumentując to możliwością negocjacji. Wśród najczęściej podawanych kwot pojawiały się kwoty zbliżone do 1 500 złotych, co wskazuje na fakt, iż najczęściej kwoty były wskazywane w ogłoszeniach dotyczących prac prostych (w tym zwłaszcza w ogłoszeniach zamieszczanych przez PUPy).

4.2.1 Analiza jakościowej zawartości treści ofert

W tej części dokumentu analizie poddano wylosowaną próbę 200 ogłoszeń pochodzących z różnych źródeł.

Branże PKD przedsiębiorstw, których oferty pracy analizowano przedstawione zostały na poniższym wykresie. Ze względu na zawartość ofert, branży zgodnej z PKD nie udało się ustalić w przypadku 13,6% ofert. Najczęściej wskazywana była branża handel detaliczny, z wyłączeniem handlu detalicznego pojazdami samochodowymi. Jest to zgodne ze strukturą ofert ze względu na zawody - wśród grup najczęściej wskazywanych zawodów w ofertach często wskazywane były zawody związane ze sprzedażą.

Wykres 5. Oferty pracy ze względu na kody klasyfikacji PKD.



Źródło: badania własne

Wymagane wykształcenia w ogłoszeniach wskazywane jest relatywnie rzadko - tylko 57% ogłoszeniodawców wskazało na wymagania w tym zakresie. Najczęściej wskazywano na wykształcenie średnie oraz wyższe techniczne i wyższe bez doprecyzowania profilu. Szczegółowy rozkład wskazanych poziomów wykształcenia przedstawiony został w tabeli poniżej.

Tabela 1. Oferty pracy ze względu na poziom wykształcenia.

średnie	37,7%
wyższe techniczne	21,1%
wyższe lub 4-5 rok studiów	18,4%
wyższe ekonomia, finanse, zarządzanie, administracja, prawo	9,6%
zawodowe	8,8%
wyższe biologia, chemia, biotechnologia, medycyna, farmacja	1,8%
wyższe rolnicze	0,9%
podstawowe	0,9%
inne	0,9%

Źródło: badania własne.

W ogłoszeniach pochodzących ze źródeł publicznych widoczny jest niższy poziom wymagań niż w pozostałych źródłach. Świadczy to fakcie, że te metody poszukiwania pracowników wykorzystywane są przede wszystkim w odniesieniu do osób o niższym poziomie wykształcenia. Jest to także zgodne ze strukturą zawodów poszukiwanych w ramach poszczególnych źródeł.

W poszczególnych grupach zawodów najczęściej wskazywane wymagania pracodawcy wobec pracownika dotyczące wykształcenia to:

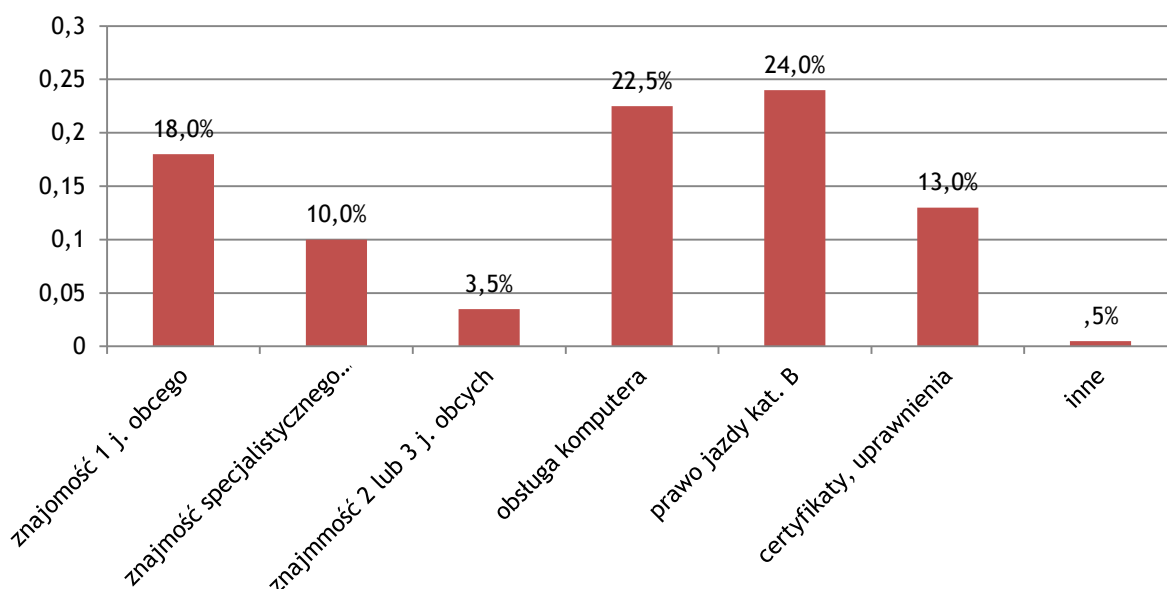
- przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy: wyższe lub 4-5 rok studiów (47,1%),
- specjaliści: wyższe techniczne (43,9%),
- technicy i inny średni personel: średnie (62,5%),
- pracownicy biurowi: średnie (66,7%),



- pracownicy usług i sprzedawcy: średnie (78,6%),
- rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy - brak,
- robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy: średnie (60%),
- operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń: średnie (50%) i zawodowe (50%),
- pracownicy przy pracach prostych: średnie (100%, jednakże liczebność wskazań była niewielka).

W ramach wymagań pracodawcy wobec pracownika określających kwalifikacje (bez wykształcenia i doświadczenia) najczęściej wskazywano na prawo jazdy kat. B, obsługę komputera oraz znajomość jednego języka obcego. Szczegółowy rozkład odpowiedzi przedstawia zamieszczony poniżej wykres (wykres ten przedstawia wskaźnik procentowy występowania konieczności posiadania danego rodzaju kwalifikacji we wszystkich analizowanych ogłoszeniach).

Wykres 6. Wymagania pracodawcy wobec pracownika - kwalifikacje (bez wykształcenia i doświadczenia).



Źródło: badania własne.

Analizując rozkład odpowiedzi ze względu na zasoby wiedzy najczęściej wymagane przez pracodawców, wskazać należy na technologie informacyjne (wiedza informatyczna w zakresie obsługi komputera) oraz filologię (umiejętność posługiwania się językami obcymi).

W poszczególnych grupach zawodów najczęściej wskazywane wymagane kwalifikacje to:

- przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy: prawo jazdy kat. B (56,3%),
- specjaliści: znajomość jednego języka obcego (55,8%),
- technicy i inny średni personel: prawo jazdy kat. B (63%),
- pracownicy biurowi: obsługa komputera (75%),
- pracownicy usług i sprzedawcy: prawo jazdy kat. B (40%) i obsługa komputera (40%),
- rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy - brak,
- robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy: certyfikaty, uprawnienia (40%),
- operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń: certyfikaty, uprawnienia (77,8%)
- pracownicy przy pracach prostych - brak.

Kompetencje zdefiniowano jako połączenie wiedzy, umiejętności i postaw odpowiednich do sytuacji. W ramach wymagań pracodawcy wobec pracownika określających kompetencje w ofertach pracy najczęściej wskazywano na wymagania wskazane w poniższej tabeli.



Tabela 2. Wymagania pracodawcy wobec pracownika - kompetencje.

komunikatywność, umiejętności interpersonalne, otwartość	55,3%
zaangażowanie, motywacja	50,0%
samodzielność, umiejętność samodzielnego rozwiązywania problemów i podejmowania decyzji	40,8%
posiadanie specjalistycznej wiedzy, umiejętności	38,2%
organizacja pracy, inicjatywa	33,6%
dyspozycyjność, gotowość do podróży	32,9%
zorientowanie na potrzeby na klienta	25,0%
umiejętności sprzedażowe	21,1%
nastawienie na rozwój	19,1%
zarządzanie zespołem	17,8%
umiejętność pracy w grupie	15,8%
odpowiedzialność, sumienność, uczciwość	15,1%
odporność na stres	13,8%
analityczne myślenie	13,2%
umiejętność prowadzenia negocjacji	12,5%
kultura osobista	7,9%

Źródło: badania własne.

W poszczególnych grupach zawodów najczęściej wskazywane wymagane kompetencje to:

- przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy: zarządzanie zespołem (64%) oraz zaangażowanie i motywacja (64%),
- specjaliści: komunikatywność, umiejętności interpersonalne, otwartość (66,7%),
- technicy i inny średni personel: komunikatywność, umiejętności interpersonalne, otwartość (47,1%),
- pracownicy biurowi: komunikatywność, umiejętności interpersonalne, otwartość (50%),
- pracownicy usług i sprzedawcy: komunikatywność, umiejętności interpersonalne, otwartość (63,2%) i zaangażowanie, motywacja (63,2%),
- rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy - brak,
- robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy: dyspozycyjność, gotowość do podróży (100%),
- operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń: dyspozycyjność, gotowość do podróży (75%)
- pracownicy przy pracach prostych - brak.

W ramach badania analizie poddano także kompetencje kluczowe. Kompetencje kluczowe to te, których wszystkie osoby potrzebują do samorealizacji i rozwoju osobistego, bycia aktywnym obywatelem, integracji społecznej i zatrudnienia. Ustanowiono osiem kompetencji kluczowych, na konieczność posiadania których w przypadku podjęcia pracy wskazano w następujących odsetkach ofert:

Tabela 3. Wymagania pracodawcy wobec pracownika - kompetencje kluczowe.

kompetencje społeczne i obywatelskie	82,0%
inicjatywność i przedsiębiorczość	54,1%
kompetencje informatyczne	37,6%
porozumiewanie się w językach obcych	24,1%
kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne	10,5%
umiejętność uczenia się	6,8%
porozumiewanie się w języku ojczystym	,0%
świadomość i ekspresja kulturalna	,0%

Źródło: badania własne.

Prócz kompetencji i kwalifikacji, potencjalni pracodawcy od kandydatów do pracy oczekiwali także:

1. posiadania lub gotowości do założenia działalności gosp. (5,5%),
2. referencji (3,5%)
3. własnego samochodu (3,5%),
4. niekaralności (3%),
5. orzeczenia o niepełnosprawności (2%).



Zakres obowiązków jest często określany przez pracodawców. W 61,5% ogłoszeń określono czynności i zadania, jakie będzie miał do wykonania potencjalny pracownik. Charakterystykę wskazywanych obowiązków należących do potencjalnych pracowników podzielić można na dwie grupy. Do grupy pierwszej należą ogólne informacje, stanowiące proste rozszerzenie opisu stanowiska (np. sprzedaż produktów klientom firmy lub obsługa bieżąca klientów) oraz ogólnikowe charakterystyki, w pewien sposób wynikające z konieczności prawidłowego i rzetelnego wykonywania powierzonych obowiązków (np. udział w działalności firmy, realizacja powierzonych celów, terminowe wykonywanie zadań). Druga grupa znajdujących się w ofertach zakresów obowiązków jest bardziej szczegółowa i odnosi się do konkretnych zadań należących do potencjalnego pracownika. W znacznej mierze powiązana jest ona z zajmowanym stanowiskiem (np. budowanie ofert i negocjowanie umów kupna-sprzedaży, generowanie raportów miesięcznych określających postęp projektu, organizacja i prowadzenie szkoleń dotyczących nowych produktów dla farmaceutów zatrudnionych we współpracujących aptekach).

Ilość obowiązków określona została poprzez wskazywany wymiar zatrudnienia - 75% ofert wskazywało na pełen etat.

Preferowany wiek wskazany został w 1,5% ogłoszeń. Zdecydowana większość ogłoszeń nie wskazuje bezpośrednio na takie informacje. Przykładowe treści ogłoszeń, w których określone zostały przedziały wiekowe przedstawione zostały poniżej:

- „Doświadczenie niekonieczne, preferowany wiek od 35 do 55 lat.”
- „Ukończone 18 lat,”
- „osoby po 40 r. ż,”

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

- „Kelner/ka”
- „Barman, barmanka”.

Jednakże w ogłoszeniach znalazły się nie tylko wymagania pracodawcy wobec pracownika, ale również oferta pracodawcy, mająca na celu zachęcenie kandydatów do składania ofert. Do najczęstszych „plusów” podjęcia pracy w ofertach znalazły się:

- atrakcyjny system wynagrodzeń - 64,6%,
- możliwość rozwoju zawodowego , szkolenia, kursy - 55,1%,
- praca w renomowanej firmie - 51,2%,
- stabilne warunki zatrudnienia - 42,5%,
- możliwość samorealizacji - 26,8%,
- pakiet dodatkowych świadczeń, finansowych, socjalnych, medycznych, sportowo - rekreacyjnych - 25,2%,
- niezbędne narzędzia pracy: samochód osobowy, laptop, telefon komórkowy - 24,4%,
- praca w młodym, dynamicznym zespole - 22,8%,
- indywidualna ścieżka kariery, awans - 18,9%.



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 zrozumiałej 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.

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

Analizie zostało poddanych 200 ofert, które ukazały się w I kwartale 2012 roku.

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:

- **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.



Szczegóły oferty pracy

Identyfikacja oferty

Identyfikator oferty:	StPr/12/0140
Oferta zgłoszona przez:	Powiatowy Urząd Pracy w Puławach
Data zgłoszenia oferty do CBOP:	
Data zgłoszenia oferty do Urzędu Pracy:	2012-03-19
Oferta ważna do:	2012-04-18

Dane firmy/przedsiębiorstwa

Nazwa firmy:	BROKOM
Adres:	WARSZAWSKA 13a 08-530 Dęblin , Polska
Branża:	Sprzedaż detaliczna komputerów, urządzeń peryferyjnych

Stanowisko pracy

Nazwa stanowiska pracy:	Dziennikarz
Zakres obowiązków:	Pisanie artykułów
Liczba wolnych miejsc pracy:	1

Wymagania

Zawód - doświadczenie zawodowe:	Dziennikarz -
Poziom wykształcenia:	średnie ogólnokształcące
Inne wymagania:	Mile widziane doświadczenie w zawodzie, komunikatywność, wysoka kultura osobista

Warunki płacy i pracy

Data rozpoczęcia pracy:	2012-04-02
Miejsce pracy:	Polska
Województwo:	LUBELSKIE
Powiat:	rycki
Gmina:	Dęblin
Miejscowość:	Dęblin
Minimalne wynagrodzenie brutto:	1500.00 PLN
Rodzaj zatrudnienia:	Umowa na okres próbny
Wymiar etatu:	w pełnym wymiarze
Liczba godzin pracy w tygodniu:	40



OFERTA PRACY NR StPr/12/0912	
Nazwa stanowiska:	monter mechanik
Kod zawodu:	821109
INFORMACJE DOTYCZĄCE ZGŁASZANEGO MIEJSCA PRACY	
Liczba wolnych miejsc pracy:	7
Rodzaj umowy:	umowa zlecenie
Wymiar czasu pracy:	pełny etat
Data rozpoczęcia pracy:	2012-04-30
Zmianowość:	jedna zmiana
Miejsce wykonywania pracy:	08-101 Siedlce, ul. Siedlce
Wysokość wynagrodzenia brutto:	2180.00
OCZEKIWANIA PRACODAWCY WOBEC KANDYDATÓW DO PRACY	
Preferowany poziom wykształcenia:	zasadnicze zawodowe, typ wykształcenia: inne
Inne wymagania:	znajomość rysunku technicznego
OGÓLNY ZAKRES OBOWIĄZKÓW	
Zakres obowiązków:	montaż gotowych podzespołów
KONTAKT	
Nazwa pracodawcy:	ELTOM Tomasz Kulicki
Kontakt z pracodawcą:	--, tel: 669780705, e-mail: apt.eltom@gmail.com
Okres aktualności oferty:	2012-05-10

Okolo 30% analizowanych ofert zostało skonstruowanych za pomocą języka ubożego. Jak wynika z zebranych danych, prosty, ubogi dobór słownictwa w ponad 89% dotyczy ofert umieszczanych w publicznych służbach zatrudnienia. Spowodowane jest to głównie tym, że ogłoszenia znajdujące się w zasobach publicznych służb zatrudnienia dotyczą prostych, nieskomplikowanych prac (np. sprzątanie, prace murarskie, kierowca), niewymagających od pracownika posiadania dużych umiejętności czy kwalifikacji, a co za tym idzie wymienienia w ofercie listy wymogów odnośnie pracownika czy też zakresu jego obowiązków. Ponadto ogłoszeniodawcy zgłaszający oferty do publicznych służb zatrudnienia, to głównie mikroprzedsiębiorcy, którzy nie posiadają działu HR/kadr, mogącego się zająć całym procesem rekrutacji, począwszy od skonstruowania rozbudowanego ogłoszenia o pracę. Pod względem typu ogłoszeniodawcy, niecałe 29% pracodawców niekorzystających z pomocy agencji pośredniczących w zatrudnianiu pracowników i ponad 36% pośredników umieszczających oferty pracy do ich skonstruowania wykorzystuje język ogólny.

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





Firma New Gas Contracting świadcząca usługi w branży gazowej pilnie poszukuje odpowiednich Kandydatów na stanowisko:

Koordinator zespołu / Administrator Biura

Obowiązki:

- koordynowanie pracy dużego zróżnicowanego zespołu pracowników
- organizowanie noclegów, transportu dla pracowników
- rozwiązywanie bieżących problemów w grupie
- rozliczanie czasu pracy
- inne

Wymagania:

- doświadczenie w pracy na podobnym stanowisku
- prawo jazdy kat. B
- biegła znajomość języka angielskiego
- doświadczenie w koordynacji dużych zespołów
- dyspozycyjność – mobilność, możliwość relokacji
- komunikatywność, łatwość nawiązywania kontaktów

Aplikuj

Joanna Skowronek

Research Consultant

New Gas Contracting

W dokumentach aplikacyjnych prosimy zamieścić oświadczenie o następującej treści: "Wyrażam zgodę na przetwarzanie danych osobowych zawartych w mojej ofercie pracy w celach rekrutacyjnych, zgodnie z ustawą z dn. 29.08.1997r. "O ochronie danych osobowych", Dz.U. nr 133, poz. 833."

Ponad 46% analizowanych ogłoszeń zostało skonstruowanych za pomocą języka ogólnego. Biorąc pod uwagę rodzaj instytucji wystawiającej ofertę, to ponad 64% firm i instytucji czy agencji pośrednictwa pracy, zastosowało w swych ogłoszeniach język ogólny i jedynie około 9% ogłoszeniodawców wystawiających ofertę w publicznych służbach zatrudnienia. Rozpatrując rozkład z perspektywy typu pracodawcy umieszczającego ofertę pracy, prawie połowa, bo aż niemal 48% ogłoszeń wystawianych bezpośrednio przez pracodawców charakteryzuje się językiem ogólnym. W przypadku pośredników ogłoszeń takich jest ponad 41%.

- **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.



KAPITAŁ LUDZKI
CZŁOWIEK – NAJLEPSZA INWESTYCJA!



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Zakłady Tłuszczowe w Bodaczowie Spółka z o.o. poszukują osoby na stanowisko:

Kierownika działu utrzymania ruchu (maintenance leader)

Miejsce pracy: Bodaczów (pow. zamojski)

Główne zadania:

- przygotowywanie, wdrażanie, wykonywanie i optymalizowanie planu konserwacji urządzeń,
- odpowiedzialność za naprawy i budżetowanie wydatków,
- tworzenie i zarządzanie magazynami części zamiennych,
- opracowywanie, wdrażanie i prowadzenie kontraktów z firmami zewnętrznymi dotyczących czynności utrzymania sprzętu maszynowego,
- optymalizacja kosztów działu utrzymania sprzętu maszynowego,
- kierowanie zespołem ludzi odpowiedzialnych za utrzymanie sprzętu maszynowego, w tym szkolenia i coaching,
- kontrola nad sprawnym funkcjonowaniem maszyn, urządzeń pod względem technicznym,
- czynny udział we wdrażaniu systemów kontroli jakości (ISO, GMP i HACCP),
- współudział w tworzeniu modułu dot. utrzymania sprzętu maszynowego w systemie ERP,
- czuwanie nad kwestiami legalizacji maszyn i urządzeń,
- ciągle ulepszanie działań związanych z konserwacją, utrzymanie technicznego rozwoju działu,
- wdrażanie "dobrych praktyk",
- przygotowywanie raportów, praca nad usprawnianiem programów.

Wymagania:

- wykształcenie wyższe inżynierskie
- mile widziana znajomość języka angielskiego
- obsługa programu MS Office
- doświadczenie min 4 lata na podobnym stanowisku
- prawo jazdy kat. B
- zdolność definiowania problemów, gromadzenia danych, ustalania faktów, interpretowania różnorodnych instrukcji technicznych
- odpowiedzialność za powierzone zadania
- doświadczenie w kierowaniu zespołem ludzi

CV oraz list motywacyjny prosimy wysłać klikając przycisk Aplikuj pod ogłoszeniem z dopiskiem:
Kierownik działu utrzymania ruchu.

Aplikuj

Uprzejmie informujemy, że skontaktujemy się jedynie z wybranymi kandydatami.

Prosimy o dopisanie następującej klauzuli: „Wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych zawartych w ofercie pracy dla potrzeb procesu rekrutacji zgodnie z ustawą z dnia 27.08.1997r. Dz.U z 2002r, Nr 101, poz.923 z późniejszymi zm.”

Język branżowy został zastosowany w 23% analizowanych ogłoszeń. Nieco ponad 33% ofert umieszczanych przez firmy, instytucje i agencje pośrednictwa pracy charakteryzowało się językiem technicznym, a zaledwie 1,5% ogłoszeń umieszczanych w publicznych służbach zatrudnienia. 22% ofert konstruowanych przez pośredników zawierało w sobie elementy języka technicznego i około 23% ogłoszeń wystawianych bezpośrednio przez pracodawców. Warto podkreślić, że ogłoszenia zbudowane za pomocą języka branżowego dotyczyły głównie ofert na stanowiska typowo techniczne, wymagające posiadania specyficznych kwalifikacji i umiejętności np. Inżynier budowy, Konsultant ds. Obsługi Systemów Informatycznych, Inspektor Urządzeń Ciśnieniowych, Architekt Systemów etc.

- **Język marketingowy (język perswazji)** - jest to tzw. język korzyści, stosowany jest w ofertach, w których ogłoszeniodawca stara się wpłynąć na odbiorcę; charakteryzuje się



KAPITAŁ LUDZKI
CZŁOWIEK – NAJLEPSZA INWESTYCJA!



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



tym, że skierowany jest na odbiorcę, skupia się na korzyściach, które może osiągnąć adresat, jednocześnie jest pisany za pomocą prostych i zrozumiałych wyrażań.

Konsultant Telefoniczny

Miejsce pracy: Lublin

Jakie zadania Cię czekają:

- Telefoniczna sprzedaż produktów i usług naszych Partnerów.
- Przestrzeganie jasno określonych zasad pracy, związanych z jakością wykonywanych rozmów.
- Regularne uczestnictwo w spotkaniach integracyjnych, szczególnie tych po skończonej pracy – nasze biuro, zlokalizowane jest bardzo blisko od Deptaka

Aby móc w/w zadania wykonywać dobrze, oczekujemy:

- Poczucia humoru, pogody ducha i entuzjazmu.
- Nie wymagamy doświadczenia zawodowego,
- Umiejętności posługiwania się klawiaturą komputera, oraz sprawnego klikania myszką.
- Dyspozycyjności - gdyż pracę wykonujemy w systemie zmianowym w godzinach 8:00-21:00
- Kluczowe – szukamy osób nastawionych na TAK, gdyż sami tacy jesteśmy.

Jeśli spełniasz w/w oczekiwania - zadzwonimy i umówmy się na rozmowę. W czasie rozmowy otrzymasz następujące warunki pracy:

- Forma zatrudnienia – umowa zlecenie.
- Na początek - szkolenie wprowadzające w tajniki sprzedaży, a w trakcie pracy wsparcie Trenera i Kierownika Zespołu – oni są po to aby Cię wspierać.
- Stawka godzinowa: 8 zł brutto + system premiowy + system kwartalny,
- W związku z tym, że jesteśmy organizacją młodą, nasze struktury szybko się rozrastają, więc awans jest w zasięgu ręki.
- Nie będziemy ukrywać, że praca jest wymagająca, ciągła presja na wynik powoduje stres, ale gdyż już zaczniesz to robić... nie będziesz chciał/a robić nic innego :)

Jak zapewne zauważyłeś/aś , gramy uczciwie dlatego od razu mówimy jak jest, liczymy, że działa to w obie strony.

Więcej informacji o nas znajdziesz na naszej stronie internetowej: <http://focuscc.pl/>

Zainteresowany/a? Wyślij CV i napisz w kilku słowach kim jesteś, co Cię interesuje – czytamy wszystko!
Aplikuj online, wpisz w temat wiadomości Konsultant Telefoniczny.

APLIKUJ

Nie zapomnij dodać do CV klauzuli o poufności: „Wyrażam zgodę na przetwarzanie przez firmę Lauren Peso S.A. moich danych osobowych zawartych w ofercie pracy dla potrzeb niezbędnych do realizacji procesu rekrutacji (Zgodnie z Ustawą z dnia 29.08.1997r o ochronie danych osobowych Dz. U. nr 101, poz. 926 z późn. zm.)”.

16% analizowanych ofert zawierało w sobie elementy języka marketingowego. Żadna z nich nie została zamieszczona w publicznych służbach zatrudnienia. Ponad 16% ogłoszeń umieszczanych bezpośrednio przez pracodawców i niecałe 15% ofert wystawianych przez pośredników charakteryzowało się językiem perswazji. Warto zauważyć, że tego typu oferty konstruowane są przez duże firmy/instytucje, nierzadko korporacje posiadające w swych strukturach wyodrębnione działy HR/kadr czy też agencje pośrednictwa pracy, których zadaniem jest m.in. przeprowadzenie procesu rekrutacji, w tym stworzenie profesjonalnego ogłoszenia o pracę.



KAPITAŁ LUDZKI
CZŁOWIEK – NAJLEPSZA INWESTYCJA!



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



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,

[powrót do listy ogłoszeń](#)

[Wylóż znajomemu](#) [Drukuj](#)

Sprzedawca

Zapisz do aktówki

Firma:
[klient serwisu gazetapraca.pl](#)

Lokalizacja:
PL, lubel. Lublin

Data dodania:
2012-02-27 (dzisiaj)

Podobne oferty: [Sprzedawca Lublin](#)

Firma zatrudni SPRZEDAWCĘ do Salonu Sprzętu Technicznego Wymagane: wykształcenie min. średnie, komunikatywność, zaangażowanie. Lublin, Kunickiego 96 CV ze zdjęciem: info@firmawojcik.pl

[powrót do listy ogłoszeń](#)

- umiarkowanie rozbudowany,

Renomowana restauracja w centrum Lublina zatrudni

SZEFA KUCHNI I KUCHARZA

Wymagania:

bardzo dobra organizacja pracy
mile widziane doświadczenie
znajomość przepisów sanitarnych oraz systemu HACCP
samodzielność, odpowiedzialność
umiejętność pracy w zespole
pasja do gotowania

Oferujemy:

ciekawą pracę w renomowanej firmie
możliwość rozwoju zawodowego
korzystne warunki pracy i motywacyjny system wynagrodzeń

Wszystkie osoby spełniające ww. wymagania prosimy o przesłanie CV ze zdjęciem wraz ze zgodą na przetwarzanie danych osobowych na adres:

kuchennarekrutacja@wp.pl

- w pełni rozbudowany.



Fabryka Kabli ELPAR Sp. z o.o. zlokalizowana w Parczewie zadebiutowała na polskim rynku w 1990 roku specjalizując się w produkcji kabli i przewodów elektroenergetycznych. Doświadczenie zdobyte podczas dotychczasowej działalności oraz wiedza pracowników gwarantują wysoką jakość produkowanych wyrobów. Kable i przewody elektroenergetyczne firmy ELPAR produkowane są w oparciu o nowoczesne technologie i zgodnie z europejskimi normami. Potwierdzeniem wysokiej jakości wyrobów jest szereg certyfikatów oraz kompleksowo wyposażone laboratorium w nowoczesne urządzenia do badania produkowanych wyrobów. W związku z dalszym rozwojem firma poszukuje osoby na stanowisko:

Dyrektor ds. sprzedaży i marketingu

Miejsce pracy: Parczew

Osoba na tym stanowisku będzie odpowiedzialna za:

- zarządzanie działalnością sprzedażową i operacyjną
- prowadzenie negocjacji i zawieranie umów handlowych
- wdrażanie i monitorowanie nowych koncepcji handlowych
- przygotowywanie, realizacja planów sprzedaży oraz tworzenie sieci sprzedaży
- sporządzanie analiz rynku oraz raportów
- zarządzanie oraz udział w doborze zespołu sprzedawców i handlowców
- nadzorowanie standardów obsługi klientów w poszczególnych regionach
- wprowadzanie korzystnych rozwiązań organizacyjnych
- badanie trendów rozwojowych i kierunków eksportu/importu poszczególnych grup towarowych
- dbanie o pozytywny wizerunek firmy
- odpowiedzialność za poziom i jakość wykonywanych zadań

Wymagania:

- wykształcenie wyższe ze wskazaniem na profil ekonomiczny oraz zarządzanie
- przynajmniej 2-letnie doświadczenie na podobnym stanowisku
- doświadczenie w organizacji i tworzeniu struktur sprzedażowych
- praktyczna wiedza wynikająca z budowania przewagi konkurencyjnej
- wysoko rozwinięta sztuka negocjacji
- znajomość dobrych praktyk z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi
- umiejętność identyfikowania źródeł problemów i opracowywania sposobów ich rozwiązania
- gotowość do wyjazdów
- samodzielność, dyscyplina i konsekwencja w działaniu
- znajomość rynku branży elektrycznej na obszarze Polski

Oferujemy:

- pracę w dynamicznie rozwijającej się firmie o ugruntowanej pozycji na rynku
- atrakcyjne warunki zatrudnienia i wynagrodzenia.

Zainteresowanych prosimy o przesłanie aplikacji do dnia 30.04.2012 klikając w przycisk **APLIKUJ TERAZ**, znajdujący się na dole ogłoszenia.

Uprzejmie informujemy, iż skontaktujemy się tylko z wybranymi kandydatami.

Z analizy danych wynika, że w analizowanych ogłoszeniach dominowały oferty w pełni rozbudowane, które stanowiły 55% ogółu opisywanych ofert, 34% ogłoszeń posiadało formułę krótką i rzeczową, a 11% ofert zawierało umiarkowany opis.

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 danie pozytywnej odpowiedzi przez kandydata na pracownika wiąże się z możliwością otrzymania samych korzyści, a jednocześnie jest warunkiem kandydowania na to stanowisko;



RE/MAX Polska

RE/MAX to lider z branży nieruchomości na świecie działający od niemal 40 lat, obecny w prawie 90 krajach i zrzeszający blisko 100 000 agentów w prawie 7000 biur. RE/MAX to globalna sieć, która od lat plasuje się na 1. miejscu spośród wszystkich sieci agencji nieruchomości na świecie.

Nikt na świecie nie sprzedaje więcej nieruchomości niż RE/MAX®

Poszukujemy pośredników i agentów z doświadczeniem zawodowym, jak również osób planujących rozpoczęcie nowej kariery. Lubisz kontakty z ludźmi? Jesteś dobry w sprzedaży? Jesteś zainteresowany prowadzeniem własnej firmy i byciem niezależnym? Chciałbyś zatrzymać do 80% wypracowanego przez siebie wynagrodzenia? Szukasz przyjemnej atmosfery i środowiska, w którym agenci wzajemnie ze sobą współpracują? Jeśli odpowiedziałeś TAK na powyższe pytania, zapraszamy do współpracy w ramach solidnej i wiarygodnej marki.

Pośrednik w obrocie nieruchomościami - agent nieruchomości

Miejsce pracy: Lublin
Region: lubelskie

Opis stanowiska:

Nasi agenci prowadzą swój własny, samodzielny biznes oparty na działalności gospodarczej i bazujący na sprawdzonym systemie, i pracują w oparciu o unikalny oraz wysoce motywacyjny prowizyjny system wynagrodzenia, uzależniony od własnego zaangażowania i liczby przeprowadzonych transakcji. Przyłącz się do nas: zacznij promować siebie wykorzystując markę rozpoznawalną na całym świecie. Oferujemy pracę w ambitnym, wykwalifikowanym i profesjonalnym zespole z wysoką etyką zawodową, kompleksową pomoc ze strony biura, reklamę marki i biura oraz nielimitowany potencjał zarobkowy! Więcej szkoleń, więcej poleceń klientów, więcej biznesu, wyższe dochody i satysfakcjonująca długoterminowa kariera – wszystko w zasięgu ręki! Nie przegap szansy – odezwij się jeszcze dziś!

Wymagania:

Pozyskiwanie ofert na wyłączność i kompleksowa obsługa klienta w zakresie obrotu nieruchomościami, w tym budowanie i utrzymywanie własnej bazy danych, pozyskiwanie ofert, sprawdzanie stanu faktycznego i prawnego nieruchomości, prezentacja nieruchomości, pomoc w załatwianiu formalności itp.

- Pozytywne nastawienie do życia. Entuzjazm.
- Profesjonalizm i bardzo wysoka kultura osobista / etyka zawodowa.
- Bardzo dobra organizacja pracy własnej i samodzielność.
- Ambicja, zdolność negocjacji. Gotowość do podwyższania własnych kwalifikacji.
- Komunikatywność, wysokie zdolności interpersonalne.
- Obsługa komputera. Prawo jazdy. Dyspozycyjność.

Mile widziane:

- Doświadczenie w branży lub w handlu, sprzedaży, marketingu.
- Język angielski lub inny język obcy.

Oferujemy:

- Działalność w ramach międzynarodowej sieci agencji nieruchomości.
- Zaawansowane, wielostopniowe szkolenia specjalistyczne.
- Największą na świecie bazę szkoleń online - nr 1 w branży.
- Lokalne i międzynarodowe zjazdy/konferencje.
- Możliwość budowania własnego zespołu agentów, tzw. biura w biurze.
- Dostęp do nowoczesnych technologii wspierających profesjonalną sprzedaż.
- Bardzo atrakcyjny i konkurencyjny system wynagrodzenia: do 80% przychodu biura.

Zdecydowanych przedsiębiorców zainteresowanych podjęciem współpracy prosimy o kontakt:

RE/MAX Old Town, Lublin, ul. Okopowa 14/4, oldtown@remax-polska.pl

Dziękujemy za wszystkie przesłane aplikacje.

- **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



PROFISS

Jeżeli uważasz, że wszystko co najlepsze jest jeszcze przed Tobą, że wiek to kwestia charakteru, a nie kalendarza. Jeżeli chcesz mieć co robić przez najbliższe lata nie martwiąc się przy tym - skąd wziąć klientów. Jeżeli częściej się uśmiechasz niż uginasz pod ciężarem życia i wciąż masz wiele pomysłów na co wydasz zarobione pieniądze... to przyłącz się do naszego zespołu - prawdopodobnie najbardziej pozytywnie zakręconych handlowców na świecie!

Firma PROFISS - wyłączny Przedstawiciel w Polsce
niemieckiego i szwajcarskiego producenta
wysokiej jakości drobnego sprzętu AGD o wyjątkowej i opatentowanej technologii,
w związku z rozbudową regionów na terenie całej Polski,
poszukuje kandydatki/-ów na handlowców na stanowisko:

PREZENTERKI / PREZENTERA HANDLOWEGO

do sprzedaży bezpośredniej na prawach wyłączności.

Doświadczenie niekonieczne, preferowany wiek od 35 do 55 lat.

Region: lubelskie

Wymagania:

- Szczerzej determinacji odzwierciedlającej Twoje dotychczasowe osiągnięcia.
- Gotowości do nauki prezentacji produktowej poprzedzającej rozpoczęcie współpracy.
- Komunikatywności i umiejętności słuchania klienta.
- Kultury osobistej, operatywności i dobrej organizacji pracy.
- Minimalnej umiejętności obsługi komputera i dostępu do Internetu.
- Dyspozycyjności i własnego samochodu.

Oferujemy:

- Perspektywiczną pracę – zapewnimy klientów oraz wysokiej jakości produkty na wyłączność wsparte reklamą w TV.
- Atrakcyjną prowizję i premię motywacyjną uzależnioną od wyników pracy – zarobki od kilku do kilkunastu tysięcy złotych/ msc.
- Pracę w obrębie miejsca zamieszkania i okolicy – hotele, zajazdy, restauracje.
- Stypendium firmowe w okresie nauki.
- Wyjątkowo motywującą atmosferę współpracy i firmowy program szkoleń.

Życiorys wyjątkowej Kandydatki/ -ta na Prezenterkę/ -ra Handlowego Firmy PROFISS prześlij klikając:

[aplikuj](#)

lub bezpośrednio z naszej strony www.profiss.eu.

Z wybranymi kandydatami umówimy się na indywidualne spotkanie.

Prosimy o dopisanie następującej klauzuli: "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 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. z 2002 r. Nr 101, poz. 926, ze zm.)"

Jedynie w 6% ogłoszeń poddanych analizie zastosowano środki perswazji. Ogłoszenia, w których wykorzystano opisane powyżej środki perswazji zostały wystawione przez firmy i instytucje, co stanowiło ok.9% wszystkich wystawionych ofert przez te podmioty, w publicznych służbach zatrudnienia nie pojawiło się ani jedno tego typu ogłoszenie. Oferty, w których wykorzystano środki perswazji stanowiły 7,5% ogłoszeń wystawianych bezpośrednio przez pracodawców, wśród analizowanych ofert ogłoszonych przez agencje pośrednictwa pracy nie pojawiło ogłoszenie, w którym zastosowano środki perswazji.

Stopień nasilenia środków perswazji w analizowanych ogłoszeniach jest bardzo znikomy, w 94% wynosi on 0.



KAPITAŁ LUDZKI
CZŁOWIEK – NAJLEPSZA INWESTYCJA!



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Stosowanie środków perswazji występowało głównie w ogłoszeniach o pracę skierowanych do ludzi młodych, np. praca w call center, co miało na celu wykreowanie, jak najbardziej pozytywnego odbioru komunikowanego przekazu.

**Warto jednak podkreślić, że agencje pośrednictwa pracy umieszczały ogłoszenia, w których zastosowano środki perswazji, były to głównie oferty pracy za granicą, sugerujące otrzymanie wysokich zarobków, odpowiadających płacom w krajach strefy euro.*

4.3.3 Zastosowanie środków graficznych i operowanie przestrzenią

Analizując ogłoszenia o pracę publikowane w I kwartale 2012 roku wyodrębniono następujące środki graficzne: logo, layout, stosowanie różnej czcionki, wyróżnienia.

Zastosowanie różnej czcionki (zarówno wielkości, jak i rodzaju) wystąpiło w ponad 67% analizowanych ofert, co było równe 135 ogłoszeniom. Pozostałe 65 ogłoszeń pozbawionych jakichkolwiek środków graficznych zostało opublikowanych w publicznych służbach zatrudnienia, co stanowiło 100% wystawionych tam ofert poddanych analizie. W 55% zanalizowanych ogłoszeniach zostało umieszczone logo pracodawcy lub pośrednika, a w prawie 40% ogłoszeń zastosowano layout.

Stosowanie środków graficznych i odpowiednie rozmieszczenie tekstu wpływa na podniesienie atrakcyjności oferty i jest jednym ze środków perswazji.



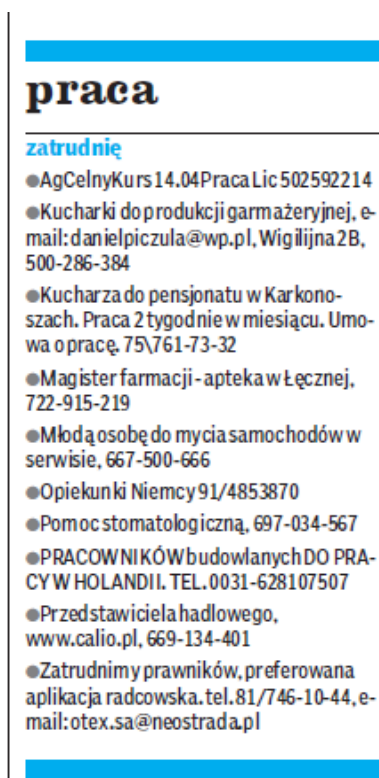
5 Wnioski

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

W ramach procesu badawczego wyodrębniono 5 142 ogłoszenia - były to rekordy unikalne, co oznacza, że różniły się one treścią i zawartością merytoryczną, lub też ukazywały się w dwutygodniowym odstępie (ogłoszenia takie traktowane były jako odrębne). Łączna liczba 5 142 ofert dotyczyła 6 477 wolnych stanowisk pracy - przeszło 4% ofert w treści zawierało informację, iż dotyczy więcej niż jednego pracownika.

Za najbogatsze medium, prezentujące oferty pracy, uznać można zasoby ogłoszeń znajdujące się w Internecie. To na portalach sieciowych znajduje się największa liczba unikalnych ofert pracy, w tym także najpełniejszych. Zwłaszcza oferty w prasie charakteryzują się niewielkim zasobem informacji, co przedstawia zamieszczony poniżej skan przykładowego egzemplarza o charakterze ogłoszeń drobnych.

Rysunek 1. Przykład niepełnych ofert pracy zamieszczanych w źródłach prasowych.



praca

zatrudnię

- AgCelnyKurs14.04PracaLic502592214
- Kucharki do produkcji garmazeryjnej, e-mail: danielpiczula@wp.pl, Wigilijna 2B, 500-286-384
- Kucharza do pensjonatu w Karkonoszach. Praca 2 tygodnie w miesiącu. Umowa 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 HOLLANDII. 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

Czas na złożenie publikacji udało się ustalić w przypadku blisko 80% publikowanych ofert - średni okres publikacji wyniósł przeszło 41,5 dnia. Zaznaczyć jednakże należy, iż na wartość średniej mają wpływ wartości brzegowe - część ofert, zwłaszcza dotyczących stanowisk charakteryzujących się wysokim poziomem rotacji pracowników charakteryzowała się bardzo długim okresem publikacji, co może wskazywać na chęć eliminacji kosztów, a także pracy włożonej w rekrutację pracowników przez ogłoszeniodawcę. Na podstawie zebranych danych wyznaczono także medianę (wartość środkową). Na tej podstawie można stwierdzić, iż połowa ogłoszeń charakteryzowała się okresem publikacji na poziomie do 47 dni.

Tylko 10% ofert znajdowało się w źródłach instytucji publicznych (oferty pracy zgłoszone do PUP, umieszczane w BIPach itp.). Instytucje rynku pracy nie posiadają więc pełnego obrazu zapotrzebowania przedsiębiorców na określone kwalifikacje i umiejętności (zakładając niepodejmowanie dodatkowych działań), a określenie realnego zapotrzebowania na pracę w poszczególnych branżach i zawodach jest wręcz niemożliwe z tego powodu, że przedsiębiorcy nie zgłaszają wszystkich wolnych miejsc pracy w urzędach - nie czyni tak przeszło czterech na pięciu



przedsiębiorców. Zaznaczyć jednakże należy, że znaczna część ofert pracy zgłaszanych do publicznych źródeł informacji o poszukiwanych pracownikach znajdowała się także w źródłach prywatnych. Jest to wynikiem „przenikania” się poszczególnych mediów i wymiany informacji (celowej, na zasadzie współpracy, lub polegającej na pobieraniu zasobów).

Wśród najczęstszych ogłoszeniodawców pojawiają się przede wszystkim agencje pośrednictwa pracy. Na liczbę ogłoszeń ma wpływ aktywność agencji - podmioty o najwyższej liczbie ogłoszeń często wznawiały ogłoszenia, tym samym zawyżając ich liczbę.

Analizując charakter ogłoszeń, zauważyć można, iż w źródłach publicznych znajdują się przede wszystkim informacje o wakatach na proste i niewymagające znaczących kwalifikacji miejsca pracy. Pośrednicy natomiast, w odróżnieniu od firm samych ogłaszających zapotrzebowanie na osoby chętne do pracy, zdecydowanie częściej poszukiwali pracowników w ramach stanowisk obejmujących przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników.

Rozkład badanych ofert ze względu na zawody dopasowane do Klasyfikacji Zawodów i Specjalności wskazuje na fakt, iż blisko co druga oferta dotyczyła specjalistów (44,7% ogółu ofert pracy). W dalszej kolejności wskazywane były takie grupy jak technicy i inny średni personel, a także pracownicy usług i sprzedaży. Zauważyć więc można, że najczęściej poszukiwane są osoby przede wszystkim charakteryzujące się ściśle określonymi kwalifikacjami, a także pracownicy zajmujący się sprzedażą.

Wśród najczęściej wskazywanych zawodów znalazły się specjalności związane ze sprzedażą bezpośrednią (przedstawiciel handlowy, specjalista do spraw sprzedaży, sprzedawca, doradca klienta, inżynier sprzedaży, specjalista do spraw marketingu i handlu, sprzedawca a także wyższa kadra: kierownik działu sprzedaży, dyrektor sprzedaży). W sposób częsty wskazywano także następujące zawody: specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych, przedstawiciel medyczny, inżynier sprzedaży, specjalista do spraw marketingu i handlu, specjalista bankowości, kierownik działu sprzedaży, menedżer produktu, specjalista do spraw doskonalenia i rozwoju aplikacji, specjalista do spraw kluczowych klientów (key account manager), kierowca samochodu ciężarowego, doradca finansowy, telemarketer, sprzedawca s, kierownik budowy, właściciel małego sklepu.

Dokładnej lokalizacji wskazującej na miasto lub grupę miast nie udało ustalić się w blisko połowie ofert. Ze względu na lokalizację widoczna jest zdecydowana dominacja Lublina (27,9% ofert wskazywało wyłącznie na Lublin, jednakże miasto to było wskazywane także w konfiguracjach z innymi miastami.).

W przypadku blisko 83% ofert nie udało się jednoznacznie określić wymiaru etatu. Wśród ofert, w których podano informację o wymiarze etatu, dominującą jest praca w pełnym wymiarze godzin.

Ze względu na zawartość ofert, branży zgodnej z PKD nie udało się ustalić w przypadku 13,6% ofert. Najczęściej wskazywana była branża handel detaliczny, z wyłączeniem handlu detalicznego pojazdami samochodowymi.

W zgromadzonych ofertach znalazły się nieliczne oferty pracy w obszarze funkcjonowania „zielonej gospodarki”. Stanowiska te można podzielić na dwie grupy: pracowników odpowiedzialnych za kwestie techniczne oraz sprzedawców głównie elementów służących do wytwarzania energii odnawialnej.

Wymagane wykształcenie w ogłoszeniach wskazywane jest relatywnie rzadko - tylko 57% ogłoszeniodawców wskazało na wymagania w tym zakresie. Najczęściej wskazywano na wykształcenie średnie oraz wyższe techniczne i wyższe bez doprecyzowania profilu.

W ramach wymagań pracodawcy wobec pracownika określających kwalifikacje (bez wykształcenia i doświadczenia) najczęściej wskazywano na prawo jazdy kat. B, obsługę komputera oraz znajomość jednego języka obcego.

Do najczęściej poszukiwanych kompetencji należały: komunikatywność, umiejętności interpersonalne, otwartość; zaangażowanie, motywacja, samodzielność, umiejętność samodzielnego rozwiązywania problemów i podejmowania decyzji oraz posiadanie specjalistycznej wiedzy, umiejętności.



Wśród kompetencji kluczowych w ofertach pracy najczęściej wskazywano na: kompetencje społeczne i obywatelskie; inicjatywność i przedsiębiorczość oraz kompetencje informatyczne.

Zakres obowiązków jest relatywnie często określany przez pracodawców. W 61,5% ogłoszeń określono czynności i zadania, jakie będzie miał do wykonania potencjalny pracownik. Ilość obowiązków określona została poprzez wskazywany wymiar zatrudnienia - 75% ofert wskazywało na pełen etat.

Preferowany wiek wskazany został w 1,5% ogłoszeń. Zdecydowana większość ogłoszeń nie wskazuje bezpośrednio na takie informacje.

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

Wśród informacji, mających zachęcić potencjalnego pracownika do podjęcia pracy, wymienianych w ofertach pracy najczęściej wskazywano na: atrakcyjny system wynagrodzeń (choć rzeczywisty poziom wynagrodzeń podawany był z niską częstotliwością), możliwość rozwoju zawodowego, szkolenia, kursy oraz pracę w renomowanej firmie.

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 wyodrębniono cztery poziomy/zakresy jego stosowania:

- **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. Około 30% analizowanych ofert zostało skonstruowanych za pomocą języka ubogiego.
- **Język ogólny** - charakteryzuje się bardziej rozbudowaną formą, większym słownikiem; jest jednak pozbawiony wyrażen technicznych, a co za tym idzie jest w pełni zrozumiały dla odbiorcy ogłoszenia nieznającego języka technicznego danej branży. Ponad 46% analizowanych ogłoszeń zostało skonstruowanych za pomocą 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. Język branżowy został zastosowany w 23% analizowanych ogłoszeń.
- **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. 16% analizowanych ofert zawierało w sobie elementy języka marketingowego.

Z przeprowadzonej analizy wynika, że w ogłoszeniach dominowały oferty w pełni rozbudowane, które stanowiły 55% ogółu opisywanych ofert, 34% ogłoszeń posiadało formułę krótką i rzeczową, a 11% ofert zawierało umiarkowany opis.



6 Rekomendacje płynące z badań

Rekomendacja: Wymiana informacji pomiędzy pracodawcami, instytucjami edukacyjnymi 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.

Skutek: Poprzez pełną 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.

Rekomendacja: Dostosowywanie kwalifikacji, wiedzy i wykształcenia do wymagań pracodawców.

Przyczyna: Pracodawcy często oczekują określonych kwalifikacji, wiedzy i wykształcenia. Struktura ofert pracy ze względu na preferowane cechy jednoznacznie wskazuje, że oczekiwania te są relatywnie wysokie. Na podstawie rankingów zawodów nadwyżkowych i deficytowych można także stwierdzić, że istnieją rozbieżności pomiędzy popytem (oczekiwania pracodawców) a podażą (cechy pracobiorców).

Skutek: Tworzenie odpowiednich profili edukacyjnych, kursów i szkoleń pozwoli na wykształcenie odpowiednich kadr (zarówno w sposób pierwotny, od początku procesu edukacji ponadgimnazjalnej, kiedy to rozpoczyna się proces zawodowego kształcenia, jak i w sposób wtórny, poprzez przebranżowienie osób już posiadających już kwalifikacje, które nie są jednak poszukiwane na rynku pracy. Dotyczy to zwłaszcza osób biernych zawodowo). Konieczne jest więc dostosowywanie oferty edukacyjnej do aktualnie zgłaszanych potrzeb pracodawców.

Rekomendacja: Dostosowywanie kompetencji do wymagań pracodawców.

Przyczyna: Pracodawcy w ofertach pracy wyraźnie określają preferowane kompetencje, jakie powinni posiadać kandydaci do pracy. Kompetencje te należy rozwijać zwłaszcza wśród osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

Skutek: Konieczne jest tworzenie i dopracowywanie wymaganych kompetencji. System doradztwa zawodowego, aktywnych polityk rynku pracy w regionie, w tym informacji zawodowej i usług poradnictwa zawodowego oraz szkoleń odpowiadać będzie w większym stopniu na istniejące zapotrzebowania na rynku pracy.

Rekomendacja: Zwiększenie liczby ofert pracy wymagających wysokich kwalifikacji w Powiatowych Urzędach Pracy

Przyczyna: W ofertach pracy umieszczanych przez Publiczne Służby Zatrudnienia ma miejsce obniżenie poziomu wymaganych kwalifikacji w odniesieniu do ogłoszeń w źródłach prywatnych. PUPy poszukują pracowników przede wszystkim do prac prostych.

Skutek: Forma ogłoszeń w PUPach nie pozwala na indywidualizację ogłoszeń pracodawcy. Ponadto stosowanych jest w nich 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.

Rekomendacja: Wykorzystywanie finansowania zewnętrznego

Przyczyna: Ograniczane środki finansowe przekładają się na zmniejszenie możliwości operacyjnych Instytucji Rynku Pracy, co przekłada się na mniejszą skuteczność proponowanych rozwiązań.

Skutek: Aktywność PSZ oraz innych instytucji wykorzystujących środki unijne na działania aktywizujące rynek pracy, dostosowujące kompetencje i kwalifikacje do wymagań w regionie pozwoli na bardziej efektywne prowadzenie zadań.



Rekomendacja: Minimalizacja czynników marginalizacji obszarów wiejskich

Przyczyna: Na terenie obszarów wiejskich liczba ofert pracy jest znikoma. Lokacja ofert pracy dotyczy głównie ośrodków miejskich. Ponadto, liczba ofert pracy w rolnictwie i ogrodnictwie, a więc dziedzinach zwyczajowo związanych z obszarami wiejskimi jest marginalna. Świadczy to o niedoborach w odniesieniu do obszarów miejskich. Należy przy tym podkreślić, że podjęcie wyzwań wynikających z marginalizacji obszarów wiejskich nie musi być w sprzeczności ze wzmacnianiem potencjału obszarów zurbanizowanych.

Skutek: Poprzez wzmocnienie poziomu atrakcyjności gospodarczej nastąpi rozwój obszarów wiejskich, a tym samym ulegnie zmniejszeniu dystans pomiędzy obszarami miejskimi a wiejskimi. Działania zaradcze przyczynią się do bardziej równomiernego rozłożenia geograficznego ofert pracy na terenie województwa lubelskiego.

Rekomendacja: Tworzenie warunków wpływających na liczbę podmiotów gospodarczych

Przyczyna: Podmioty gospodarcze (przedsiębiorstwa prywatne, mikroprzedsiębiorstwa, przedsiębiorstwa małe i średnie), stanowią jednostki gospodarcze, w których znaczna liczba mieszkańców znajduje zatrudnienie. Nie bez znaczenia są również przedsiębiorstwa duże, w których praca ceniona jest m.in. ze względu na „wystaradzowaną” kulturę organizacyjną, większą możliwość awansu i rozwoju zawodowego.

Skutek: Poprawa warunków ekonomiczno-gospodarczych przyczyni się do ożywienia lokalnego rynku pracy i poprawy dynamiki powstawania nowych miejsc pracy. Tworzenie warunków wpływających na liczbę podmiotów gospodarczych powinno odbywać się przez ułatwianie dostępu do źródeł finansowania, zwiększenie rozwoju przedsiębiorczości na obszarach wiejskich, zwiększanie współpracy instytucji otoczenia biznesu oraz instytucji rynku pracy z przedsiębiorstwami, zwłaszcza w ramach działań związanych z informowaniem i doradztwem w newralgicznych obszarach (np. źródła finansowania).



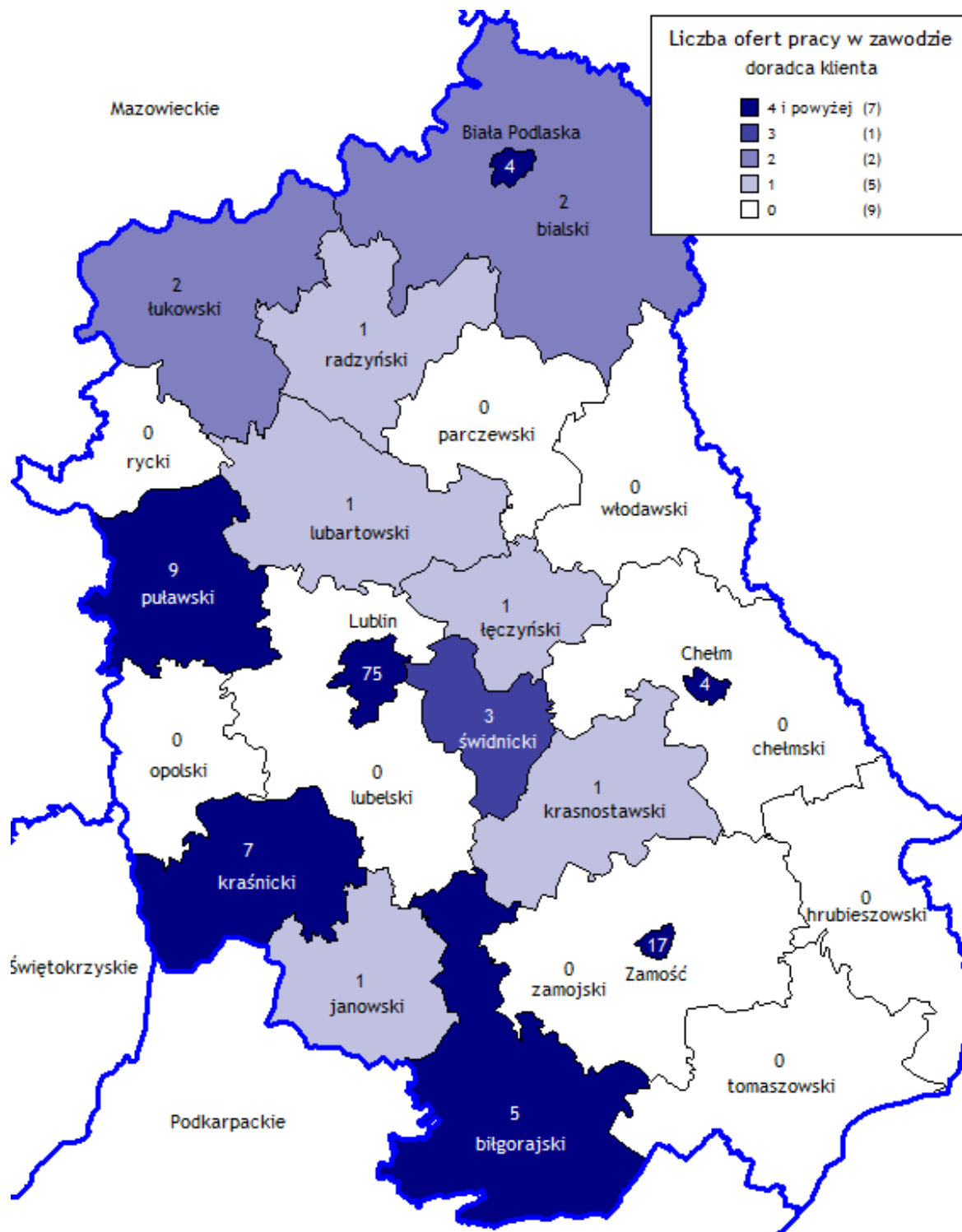
7 Spis tabel, rysunków i wykresów

Tabela 1. Oferty pracy ze względu na poziom wykształcenia.	36
Tabela 2. Wymagania pracodawcy wobec pracownika - kompetencje.	38
Tabela 3. Wymagania pracodawcy wobec pracownika - kompetencje kluczowe.	38
Rysunek 1. Przykład niepełnych ofert pracy zamieszczanych w źródłach prasowych.	51
Wykres 1. Oferty pracy ze względu na rodzaj źródła publikacji.	27
Wykres 2. Oferty pracy ze względu na podmiot będący źródłem ogłoszenia.	28
Wykres 3. Oferty pracy ze względu na kwalifikacje elementarne KZiS.	29
Wykres 4. Oferty pracy ze względu na wymiar etatu.	35
Wykres 5. Oferty pracy ze względu na kody klasyfikacji PKD.	36
Wykres 6. Wymagania pracodawcy wobec pracownika - kwalifikacje (bez wykształcenia i doświadczenia).	37
Mapa 1. Liczba ofert w zawodzie doradca klienta z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.	57
Mapa 2. Liczba ofert w zawodzie inżynier sprzedaży z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.	58
Mapa 3. Liczba ofert w zawodzie kierownik działu sprzedaży z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.	59
Mapa 4. Liczba ofert w zawodzie menedżer produktu z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.	60
Mapa 5. Liczba ofert w zawodzie przedstawiciel handlowy z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.	61
Mapa 6. Liczba ofert w zawodzie przedstawiciel medyczny z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.	62
Mapa 7. Liczba ofert w zawodzie specjalista bankowości z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.	63
Mapa 8. Liczba ofert w zawodzie specjalista do spraw marketingu i handlu z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.	64
Mapa 9. Liczba ofert w zawodzie specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.	65
Mapa 10. Liczba ofert w zawodzie specjalista do spraw sprzedaży z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.	66



8 Aneks. Liczebność ofert pracy w najpopularniejszych zawodach z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.

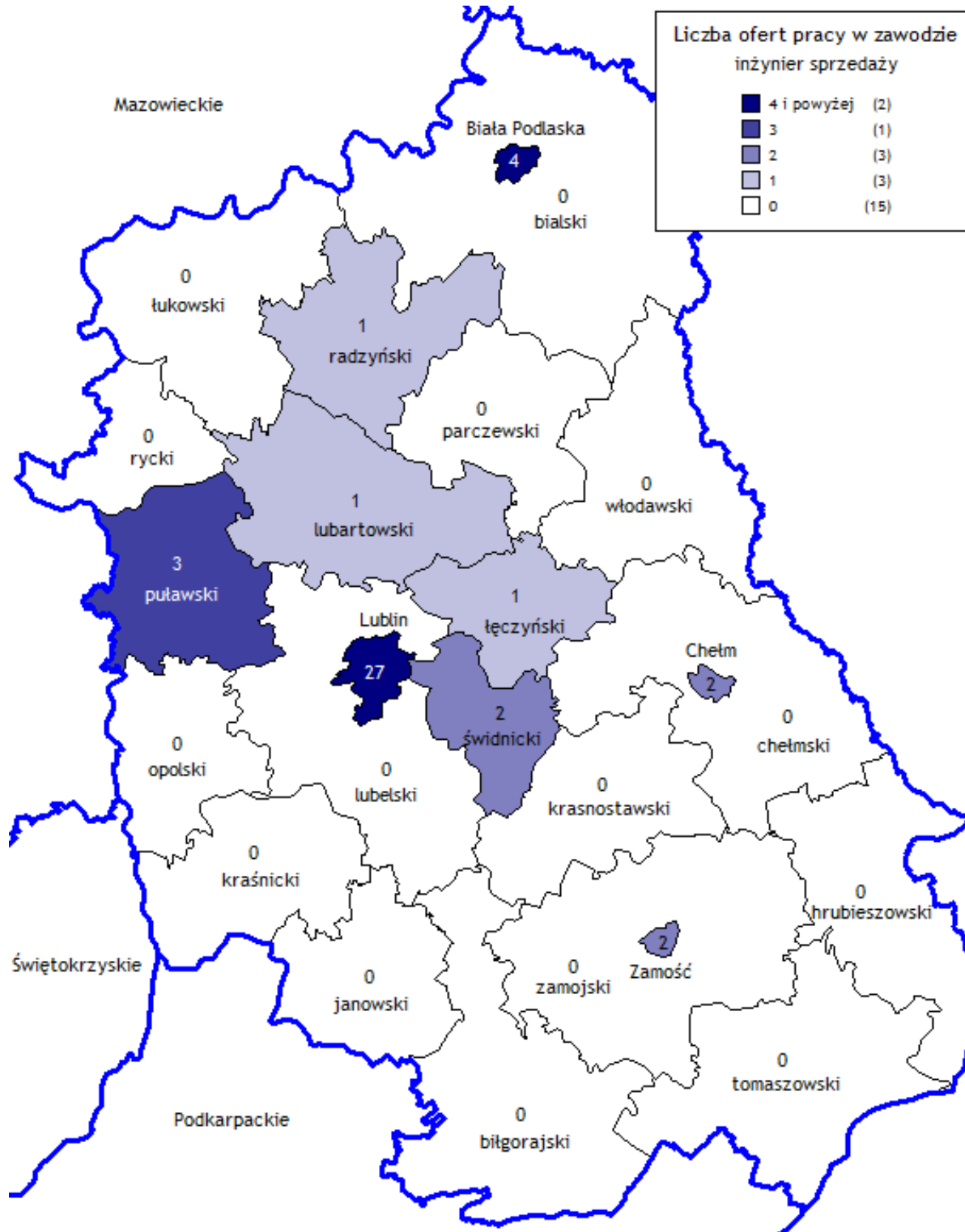
Mapa 1. Liczba ofert w zawodzie doradca klienta z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.



Łączna liczba wskazań wynosiła 181, w tym 48 ofert nie posiadało jednoznacznie określonej lokalizacji.

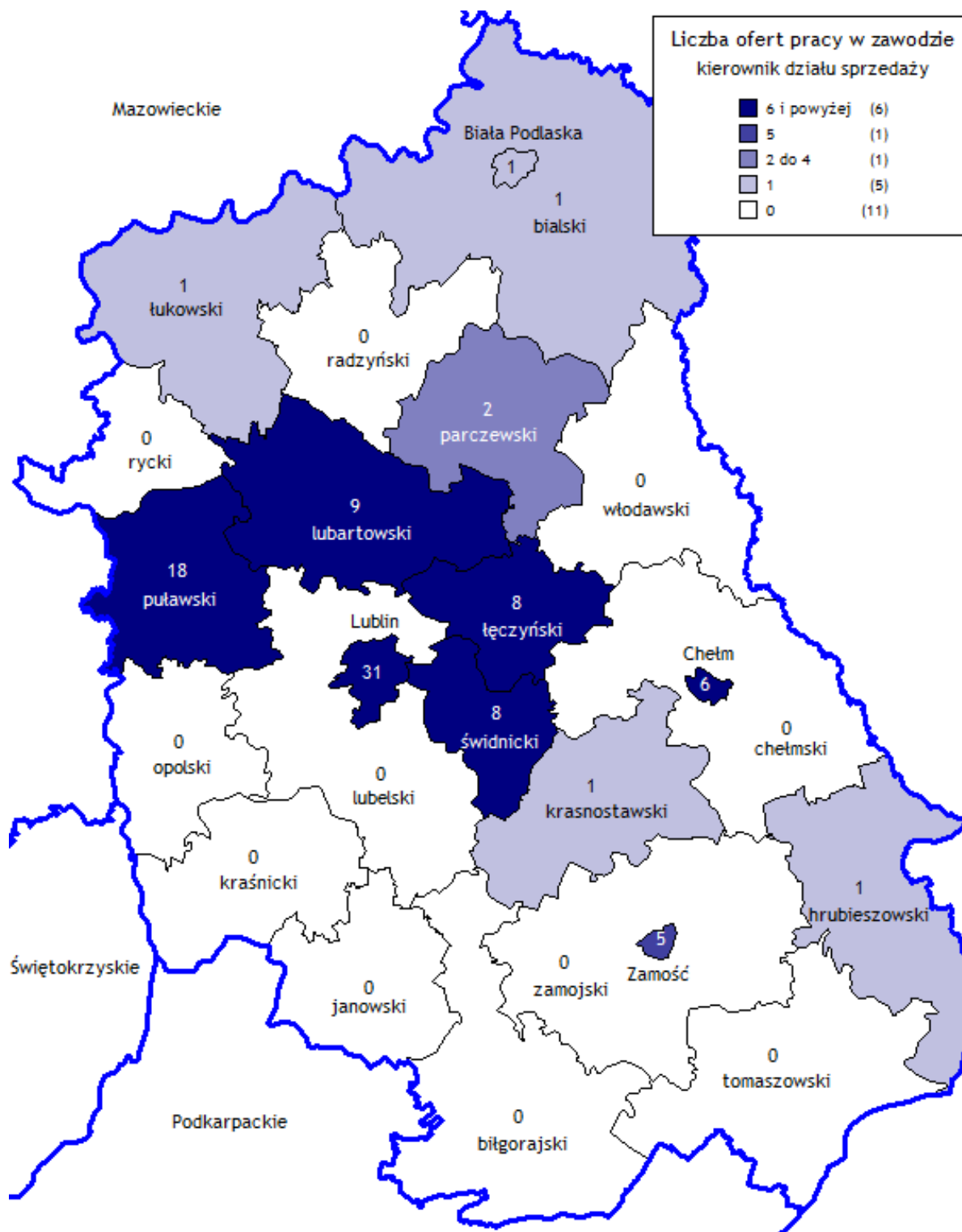


Mapa 2. Liczba ofert w zawodzie inżynier sprzedaży z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.



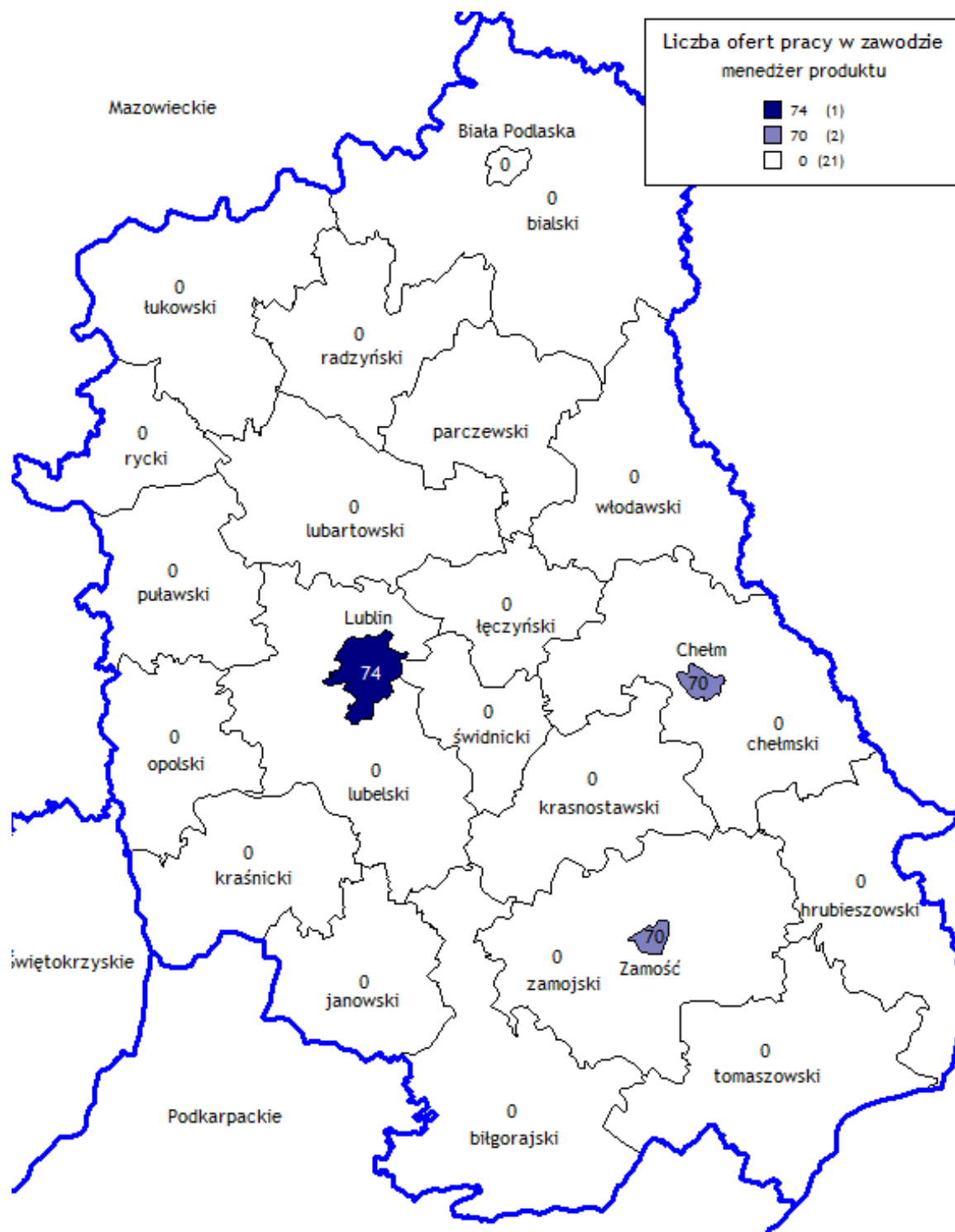
Łączna liczba wskazań wynosiła 138, w tym 95 ofert nie posiadało jednoznacznie określonej lokalizacji.

Mapa 3. Liczba ofert w zawodzie kierownik działu sprzedaży z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.



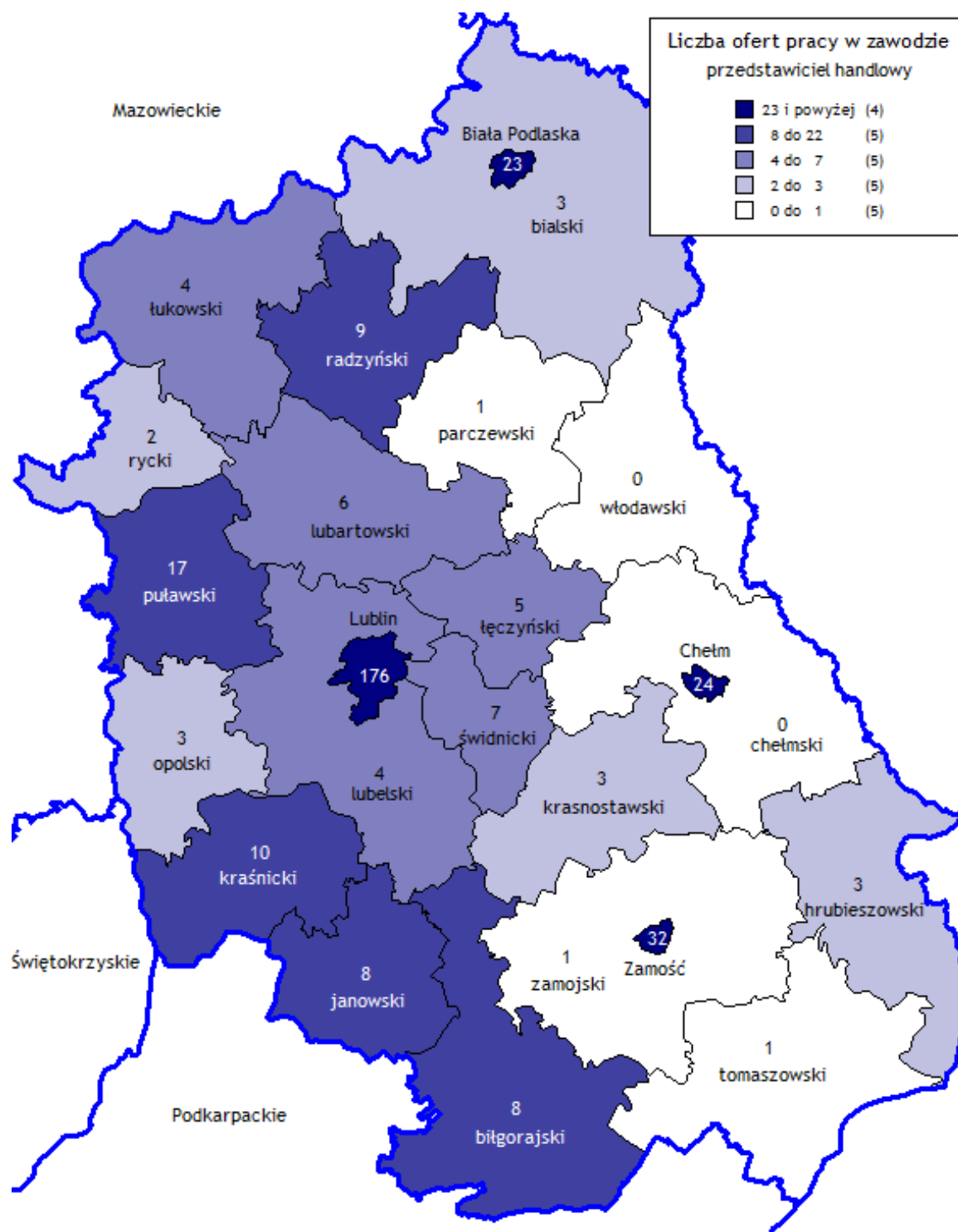
Łączna liczba wskazań wynosiła 157, w tym 65 ofert nie posiadało jednoznacznie określonej lokalizacji.

Mapa 4. Liczba ofert w zawodzie menedżer produktu z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.



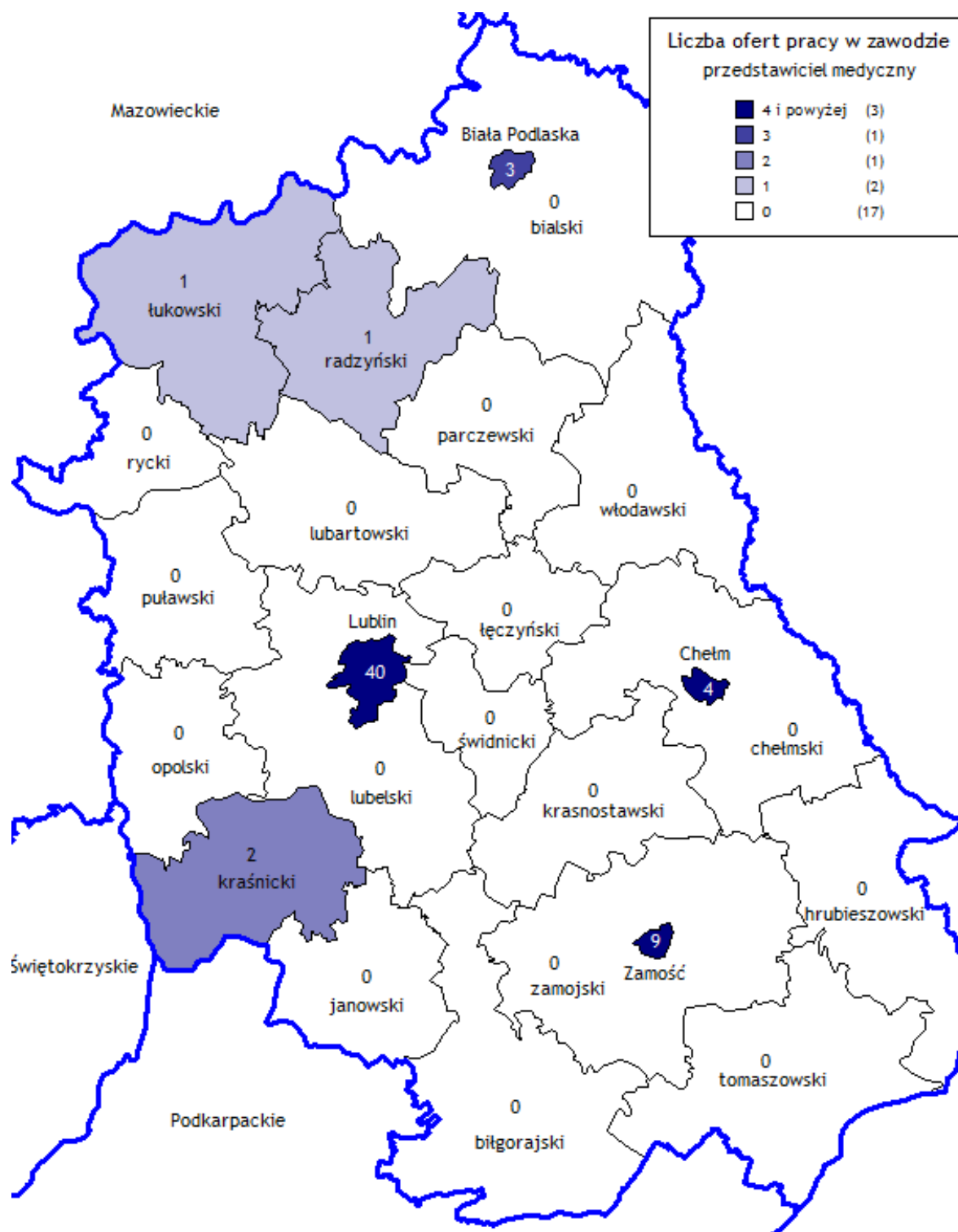
Łączna liczba wskazań wynosiła 241, w tym 27 ofert nie posiadało jednoznacznie określonej lokalizacji.

Mapa 5. Liczba ofert w zawodzie przedstawiciel handlowy z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.



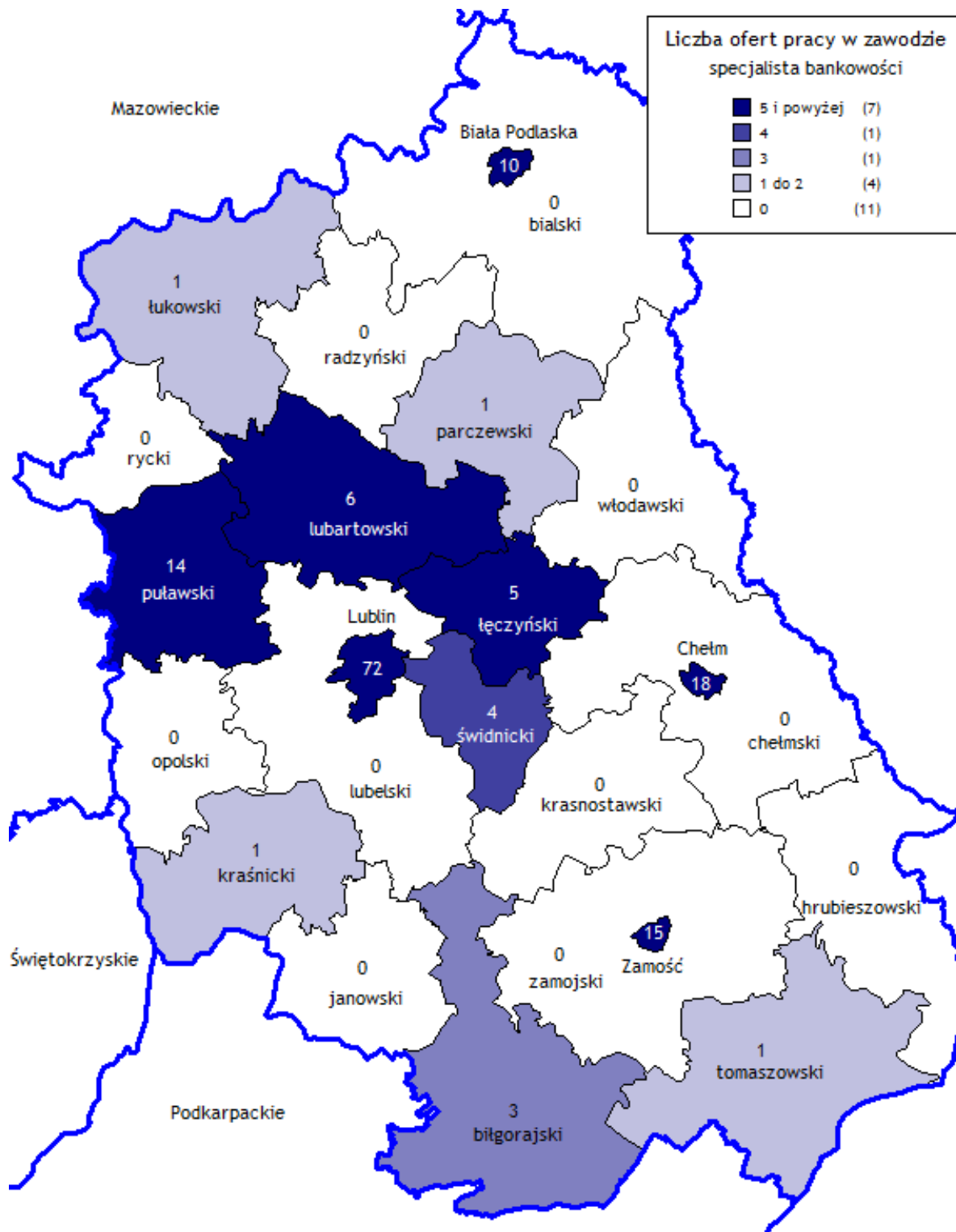
Łączna liczba wskazań wynosiła 779, w tym 429 ofert nie posiadało jednoznacznie określonej lokalizacji.

Mapa 6. Liczba ofert w zawodzie przedstawiciel medyczny z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.



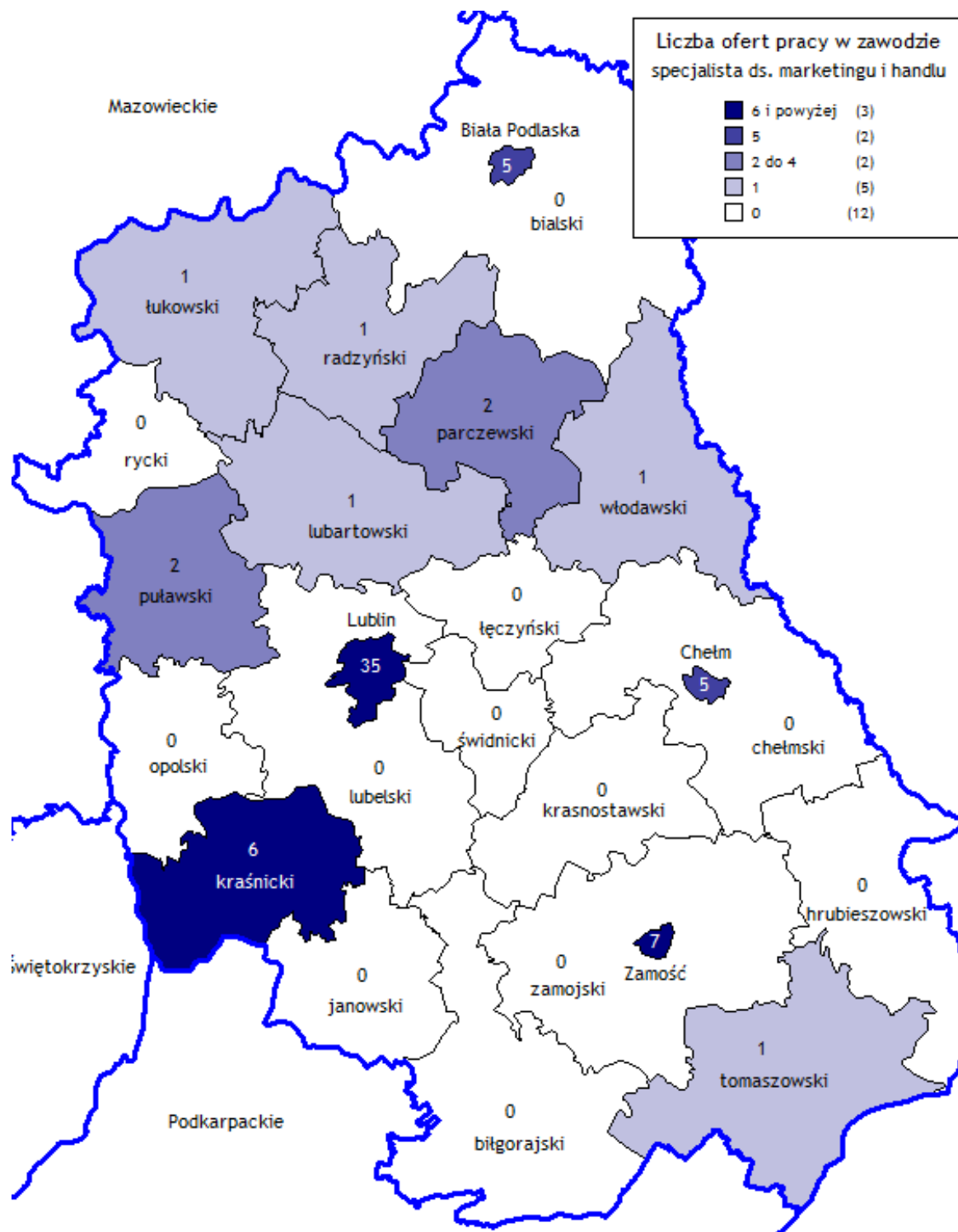
Łączna liczba wskazań wynosiła 152, w tym 92 oferty nie posiadały jednoznacznie określonej lokalizacji.

Mapa 7. Liczba ofert w zawodzie specjalista bankowości z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.



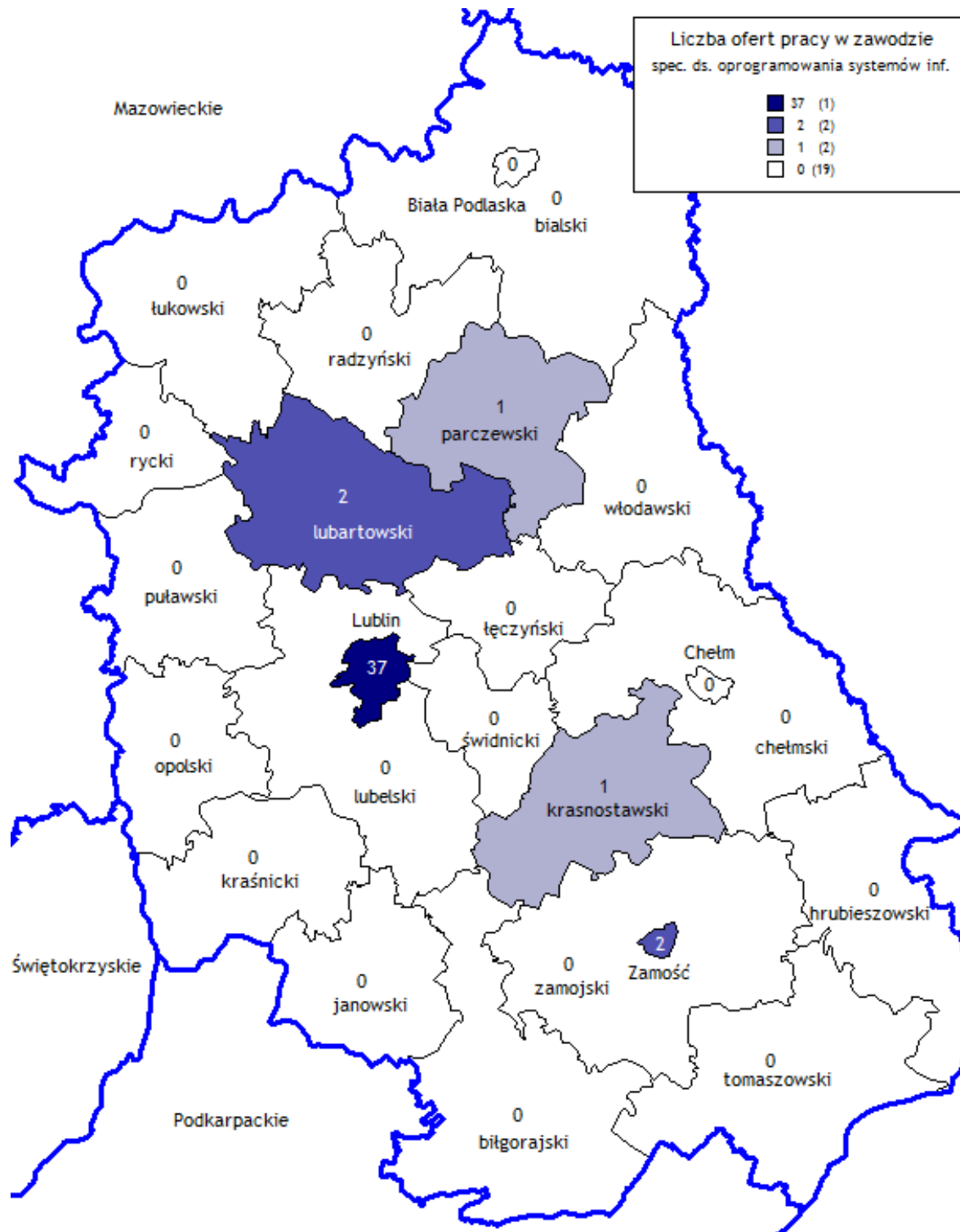
Łączna liczba wskazań wynosiła 169, w tym 18 ofert nie posiadało jednoznacznie określonej lokalizacji.

Mapa 8. Liczba ofert w zawodzie specjalista do spraw marketingu i handlu z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.



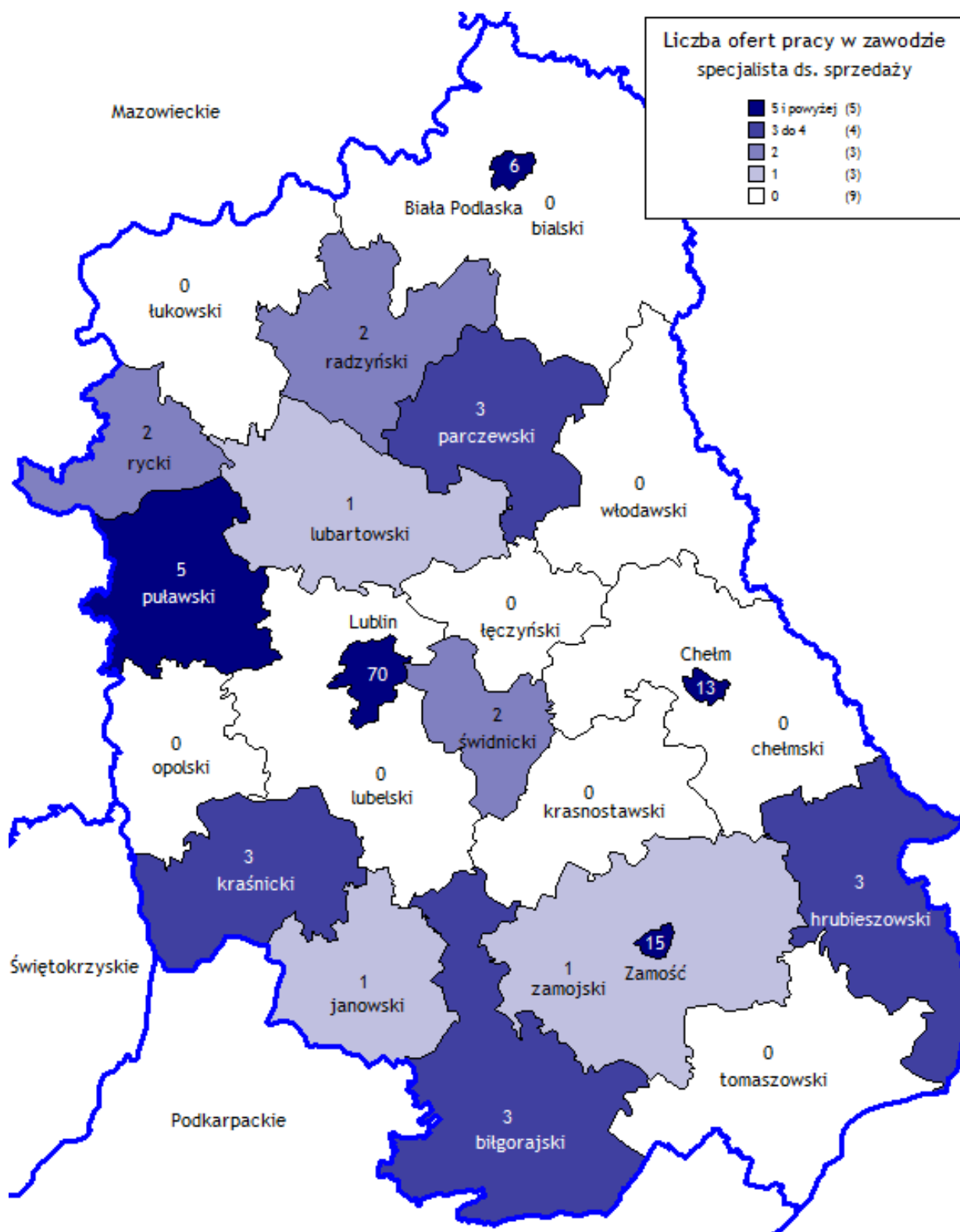
Łączna liczba wskazań wynosiła 135, w tym 68 ofert nie posiadało jednoznacznie określonej lokalizacji.

Mapa 9. Liczba ofert w zawodzie specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.



Łączna liczba wskazań wynosiła 140, w tym 97 ofert nie posiadało jednoznacznie określonej lokalizacji.

Mapa 10. Liczba ofert w zawodzie specjalista do spraw sprzedaży z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.



Łączna liczba wskazań wynosiła 263, w tym 133 oferty nie posiadały jednoznacznie określonej lokalizacji.





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

