



# MONITORING OFERT PRACY W WOJEWÓDZTWIE LUBELSKIM

I KWARTAŁ 2013 r.



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



**KAPITAŁ LUDZKI**  
CZŁOWIEK – NAJLEPSZA INWESTYCJA!



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY  
w LUBLINIE

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.

<b>PUBLIC PROFITS</b>	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 SFORMUŁOWANY PRZEZ ZAMAWIAJĄCEGO. ....	4
1.2	CELE SZCZEGÓŁOWE. ....	4
1.3	PYTANIA BADAWCZE ODPOWIADAJĄCE SZCZEGÓŁOWYM 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 .....	7
3	WSTĘPNA ANALIZA DESK RESEARCH .....	9
3.1.1	ROZMIAR BEZROBOCIA. ....	12
3.1.2	LICZEBNOŚĆ OFERT PRACY. ....	15
3.2	ROLA OFERT PRACY W PROCESIE REKRUTACJI I ZATRUDNIANIA .....	16
3.3	CHARAKTERYSTYKA ŹRÓDEŁ OFERT PRACY - PRASA .....	19
3.4	ZAWODY POSZUKIWANE PRZEZ PRACODAWCÓW.....	20
3.4.1	ZAWODY NADWYŻKOWE .....	22
3.4.2	BEZROBOCIE .....	23
3.4.3	OCZEKIWANE WYKSZTAŁCENIE .....	25
3.4.4	OCZEKIWANE DOŚWIADCZENIE ZAWODOWE.....	26
3.4.5	KWALIFIKACJE ZAWODOWE .....	26
3.4.6	KOMPETENCJE DODATKOWE .....	27
3.4.7	STRUKTURA PRZESTRZENNA INTERNETOWYCH ORAZ PRASOWYCH OGŁOSZEŃ O PRACĘ .....	28
3.4.8	LUKI KOMPETENCYJNE.....	28
3.5	BADANIE OFERT PRACY W RAMACH BILANSU KAPITAŁU LUDZKIEGO (BKL). ....	29
3.5.1	INFORMACJE O PROJEKCIE. ....	29
3.5.2	WYNIKI ANALIZ. ....	29
4	OPIS WYNIKÓW BADANIA, ICH ANALIZA I INTERPRETACJA .....	32
4.1	INFORMACJE DOTYCZĄCE REALIZACJI.....	32
4.2	ANALIZA MATERIAŁU BADAWCZEGO - I KWARTAŁ ROKU 2013 .....	34
4.2.1	ANALIZA JAKOŚCIOWEJ ZAWARTOŚCI TREŚCI OFERT .....	45
4.3	JĘZYK OFERT .....	51
4.3.1	FORMA OGŁOSZEŃ .....	55
4.3.2	ŚRODKI PERSWAZJI .....	57
4.3.3	ZASTOSOWANIE ŚRODKÓW GRAFICZNYCH I OPEROWANIE PRZESTRZENIĄ .....	59
4.4	ANALIZA CAŁOŚCI MATERIAŁU BADAWCZEGO - UJĘCIE KUMULATYWNE (ROK 2012 ORAZ I KWARTAŁ ROKU 2013).....	60
4.4.1	ANALIZA JAKOŚCIOWEJ ZAWARTOŚCI TREŚCI OFERT .....	68
4.5	JĘZYK OFERT .....	72
4.5.1	FORMA OGŁOSZEŃ .....	73
4.5.2	ŚRODKI PERSWAZJI .....	73
4.5.3	ZASTOSOWANIE ŚRODKÓW GRAFICZNYCH I OPEROWANIE PRZESTRZENIĄ .....	73
5	WNIOSKI.....	74
6	REKOMENDACJE PŁYNĄCE Z BADAŃ.....	77
7	ANEKS. LICZEBNOŚĆ ZEBRANYCH OFERT PRACY W NAJPOPULARNIEJSZYCH ZAWODACH Z PODZIAŁEM NA POWIATY WOJEWÓDZTWA LUBELSKIEGO. ....	80
8	SPIS TABEL, RYSUNKÓW I WYKRESÓW .....	91



# 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 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"> <li>1. Jakie grupy zawodów/zawody występują w ogłoszeniach najczęściej?</li> <li>2. Jakie kwalifikacje są najczęściej wymagane przez pracodawców?</li> </ol>
2. Charakterystyka kryteriów dostępu do stanowisk z uwzględnieniem szerszego spektrum ofert pracy niż zgłaszane do powiatowych urzędów pracy.	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Jakie są najczęściej określane przez pracodawców wymagania w odniesieniu do różnych typów stanowisk pracy/zawodów?</li> <li>4. Jakie są najczęściej określane wymagania dodatkowe (poza zawodowe) przez pracodawców w ofertach pracy?</li> <li>5. Czy pracodawcy (jeśli tak, jak często) określają cechy osobowościowe przyszłego pracownika?</li> <li>6. Czy występują różnice w ofertach od tego samego pracodawcy w różnych źródłach przekazu? (w przypadku ofert dublujących się)</li> <li>7. W jakich źródłach występuje najszersze spektrum ofert?</li> </ol>
2. Identyfikacja formułowanych wymagań pracodawców dotyczących wykształcenia, wiedzy, kompetencji, formy umowy oraz pozostałych wymagań i oczekiwań.	<ol style="list-style-type: none"> <li>8. Jakie wykształcenie jest najczęściej preferowane przez pracodawców w ofertach pracy?</li> <li>9. Jakie zasoby wiedzy są najczęściej wymagane przez pracodawców w ofertach pracy?</li> <li>10. Jakie formy umowy są najczęściej proponowane przez pracodawców w ofertach pracy?</li> <li>11. Jakie wymagania dotyczące umiejętności miękkich są preferowane przez pracodawców w ofertach pracy?</li> </ol>
4. Identyfikacja intensywności i zróżnicowania ofert w zależności od rodzaju potencjalnej pracy, branży pracodawcy, źródła pochodzenia oferty.	<ol style="list-style-type: none"> <li>12. Jakie typy prac do wykonania są preferowane przez potencjalnych pracodawców?</li> <li>13. W przypadku jakich branż najczęściej pojawiają się ogłoszenia o pracę?</li> <li>14. Jakie są najczęstsze źródła pochodzenia ofert (również w podziale na branże i typy wymaganych prac oraz zawody/grupy zawodów)?</li> <li>15. Czy istnieją różnice w wyglądzie (wielkość, oprawa graficzna oferty/ogłoszenia) w przypadku ofert dla wysoko wykwalifikowanych specjalistów oraz ofert pracy niewymagających wyższych kwalifikacji?</li> </ol>
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"> <li>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)?</li> <li>17. Jakie powinny być ewentualne kierunki zmian polityk rynku pracy w regionie celem dopasowania do istniejącego zapotrzebowania na rynku pracy?</li> <li>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?</li> </ol>
6. Uzyskanie użytecznych analiz służących do przewidywania zmian zapotrzebowania na pracę w regionie.	<ol style="list-style-type: none"> <li>19. Jakie są przewidywane prognozy co do zawodów/grup zawodów poszukiwanych przez pracodawców w kolejnych latach?</li> <li>20. Jakie są przewidywania co do wymagań/kwalifikacji stawianych przez pracodawców w kolejnych latach?</li> <li>21. W jakich branżach będą najczęściej poszukiwani pracownicy?</li> <li>22. Jakie czynniki mogą potencjalnie wpłynąć na zmianę tendencji na rynku pracy?</li> </ol>

Zaznaczyć należy, iż wszystkie pytania badawcze w sposób wyczerpujący opracowane zostaną w raporcie końcowym (po II kwartale roku 2013). Wynika to ze zbyt krótkiego okresu, w jakim zbierane były dane do momentu opracowania niniejszego raportu.



## 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 zostało analizą desk i web research.

W trakcie trwania projektu analiza danych zastanych prowadzona jest na bieżąco, co oznacza, że w raporcie znalazła się jedynie ogólna analiza wskazująca kontekst zagadnienia badawczego. Ostateczne wyniki analizy przedstawione zostaną w Raporcie końcowym.

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,
- zakresy danych oraz raporty GUS oraz US w Lublinie,
- nadrzędne dokumenty strategiczne,
- analizy i opracowania Ministerstwa Gospodarki i Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej,
- inne opracowania.

### 2.2 Analiza ofert pracy

W ramach 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. We wszystkich analizowanych 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. 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.
- 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.
- Dane przedstawiane przez niepubliczne służby zatrudnienia - w zależności od dostępności dane te są pobierane za pomocą stworzonych narzędzi informatycznych lub są digitalizowane. Agencje zostały wybrane na podstawie analizy desk research i prezentują działające agencje w regionie (w toku realizacji przedmiotu zamówienia rozszerzono listę badanych agencji, starając się uwzględnić w badaniu wszystkie instytucje z terenu województwa lubelskiego) oraz podmioty centralne, obejmujące swym zasięgiem cały kraj i posiadające przedstawicielstwa regionalne. Kluczem wyboru podmiotów centralnych była największa liczba dostępnych 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 jednostki prowadzące Biura Karier.





- Dane gromadzone w Biuletynach Informacji Publicznej podmiotów wykonujących zadania publiczne - dane te są pobierane za pomocą stworzonych narzędzi informatycznych działających na zasadzie ogólnej.

Analizowane pod względem cech ilościowych są wszystkie oferty zawierające ww. informacje. Oznacza to, że dobór próby w ramach wskazanego operatu ma charakter próby pełnej.

Analiza jakościowa w ramach każdego kwartału odnosi się do N=200 ogłoszeń. Dobór ogłoszeń do badania ma miejsce na zakończenie kwartału - z ogólnej puli ogłoszeń, na podstawie losowania prostego, wybierane jest do próby badawczej 200 ofert. Każde z ogłoszeń ma identyczną szansę znalezienia się w próbie badawczej. Losowanie odbywa się w oparciu o generator liczb losowych. 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 danych ma następujący przebieg:

1. Pierwszym krokiem było stworzenie bazy danych w programie służącym do tworzenia i przechowywania baz danych lub arkusza kalkulacyjnym.
2. Kolejnym krokiem jest zweryfikowanie rekordów pod kątem „dubli”, co jest jedynym sposobem pozwalającym na określenie rzeczywistego zapotrzebowania na poszczególne zawody i kwalifikacje.
3. Przeprowadzenie analiz, poprzez wykonanie poniżej wskazanych czynności:
  - Każdą ofertę przyporządkowuje się do określonego zawodu z kafeerii. Kafeteria ta jest stworzona w oparciu o kompletną listę zawodów, uzyskaną na podstawie Klasyfikacji Zawodów i Specjalności. Zgodnie z art. 36 ust. 8 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. Nr 99, poz. 1001 z późn. zm.), klasyfikację zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakres jej stosowania określa w drodze rozporządzenia minister właściwy do spraw pracy. **Od 1 września 2012 r. obowiązuje zmieniona klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy wprowadzona rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 12 listopada 2012 r. zmieniającym rozporządzenie w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy i zakresu jej stosowania (Dz.U. z dnia 19 listopada 2012 r., poz. 1268). Wszystkie opracowania opierają się na najnowszej klasyfikacji i nazewnictwie grup i zawodów.**
  - Każde ogłoszenie 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. Finałnym produktem jest:
  - Określenie rodzajów i kierunków zmian w strukturze poszukiwanych przez pracodawców zawodów i kwalifikacji wynikających z dostępnych ofert.
  - Charakterystyka kryteriów dostępu do stanowisk z uwzględnieniem szerszego spektrum ofert pracy niż zgłaszane do powiatowych urzędów pracy.
  - Identyfikacja formułowanych wymagań pracodawców dotyczących wykształcenia, wiedzy, kompetencji, formy umowy oraz pozostałych wymagań i oczekiwań.
  - Identyfikacja intensywności i zróżnicowania ofert w zależności od rodzaju potencjalnej pracy, branży pracodawcy, źródła pochodzenia oferty.
  - Uzyskanie użytecznych analiz, wniosków i rekomendacji służących jako podstawa do doskonalenia systemu doradztwa zawodowego, aktywnych polityk rynku pracy w regionie, w tym informacji zawodowej i usług poradnictwa zawodowego oraz szkoleń.
  - Uzyskanie użytecznych analiz służących do przewidywania zmian zapotrzebowania na pracę w regionie.





## 3 Wstępna analiza desk research

### 3.1 Charakterystyka aktywności ekonomicznej ludności województwa lubelskiego

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

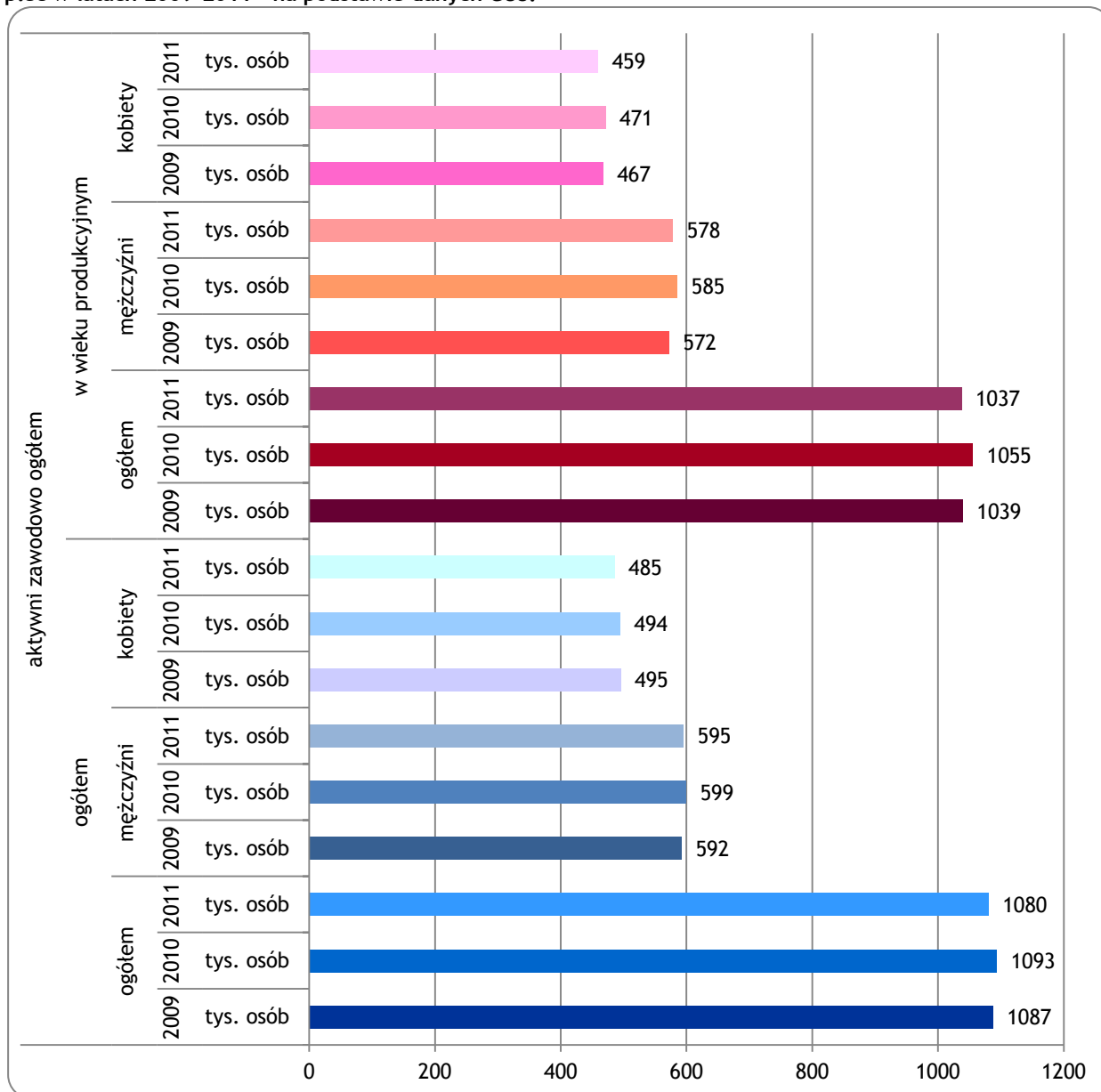
Dane dotyczące ludności aktywnej zawodowo, osób bezrobotnych i ofert pracy zgłaszanych do Urzędów Pracy zbierane są w celu konfrontacji ich z informacjami określającymi liczbę ofert pracy uzyskanych w ramach badań. Zaprezentowane poniżej dane mają charakter tymczasowy - będą one sukcesywnie uzupełniane i aktualizowane. Komplet danych, po uzyskaniu informacji dotyczących liczby ofert z czterech kwartałów, zostanie porównany z danymi pochodzącymi z Głównego Urzędu Statystycznego oraz Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej (będzie to więc miało miejsce w Raporcie końcowym, po opublikowaniu danych). Dane te mają zweryfikować hipotezę zakładającą wprost proporcjonalną zależność pomiędzy liczbą ofert zamieszczanych w ogłoszeniach w poszczególnych kwartałach a liczbą pracujących oraz odwrotnie proporcjonalną zależność pomiędzy liczbą ogłoszeń a liczbą bezrobotnych.

Na wykresie poniżej zostały zaprezentowane dane dotyczące ludności aktywnej zawodowo z podziałem na płeć i wyróżnieniem ludności w wieku produkcyjnym<sup>1</sup> na przestrzeni lat 2009-2011 (GUS według stanu na I kwartał roku 2013 nie udostępnił nowszych danych). Jak podaje definicja GUS wg Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), za ludność aktywną zawodowo uznaje się osoby wykonujące pracę przynoszącą im dochód lub zarobek, a także bezpłatnie pomagające w prowadzeniu rodzinnej działalności gospodarczej; osoby pracujące oraz osoby poszukujące pracy i zdolne do jej podjęcia. Większą aktywność zawodową przejawiają mężczyźni, którzy stanowią ok. 54-55% aktywnych zawodowo ogółem, jak również aktywnych zawodowo w wieku produkcyjnym. Warto zauważyć, że na przestrzeni lat 2009-2010 systematycznie wzrastała liczba ludności aktywnej zawodowo, jednak w 2011 roku nastąpił spadek w porównaniu do lat poprzednich.

<sup>1</sup> Wiek produkcyjny - wg GUS: wiek zdolności do pracy, tj. dla mężczyzn grupa wieku 18-64 lata, dla kobiet - 18-59 lat.



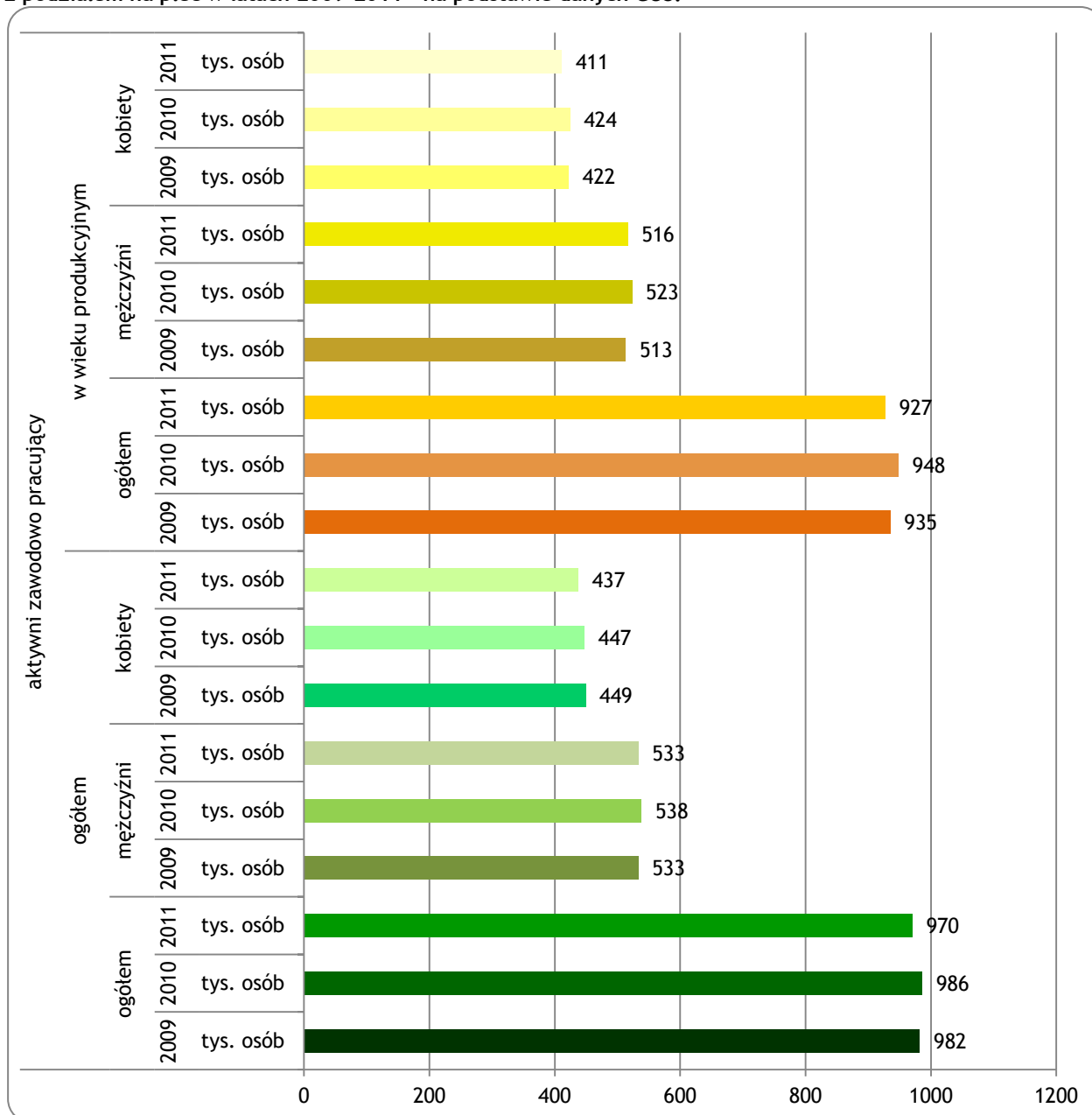
Wykres 1. Ludność aktywna zawodowo ogółem i w wieku produkcyjnym w woj. lubelskim z podziałem na płeć w latach 2009-2011 - na podstawie danych GUS.



Wśród ludności aktywnej zawodowo pracującej również przeważają mężczyźni, którzy stanowią blisko 55% ogółu pracujących w województwie lubelskim latach 2009-2011. Podobnie kształtuje się sytuacja wśród ludności pracującej w wieku produkcyjnym.



Wykres 2. Ludność aktywna zawodowo - pracujący ogółem i w wieku produkcyjnym w woj. lubelskim z podziałem na płeć w latach 2009-2011 - na podstawie danych GUS.

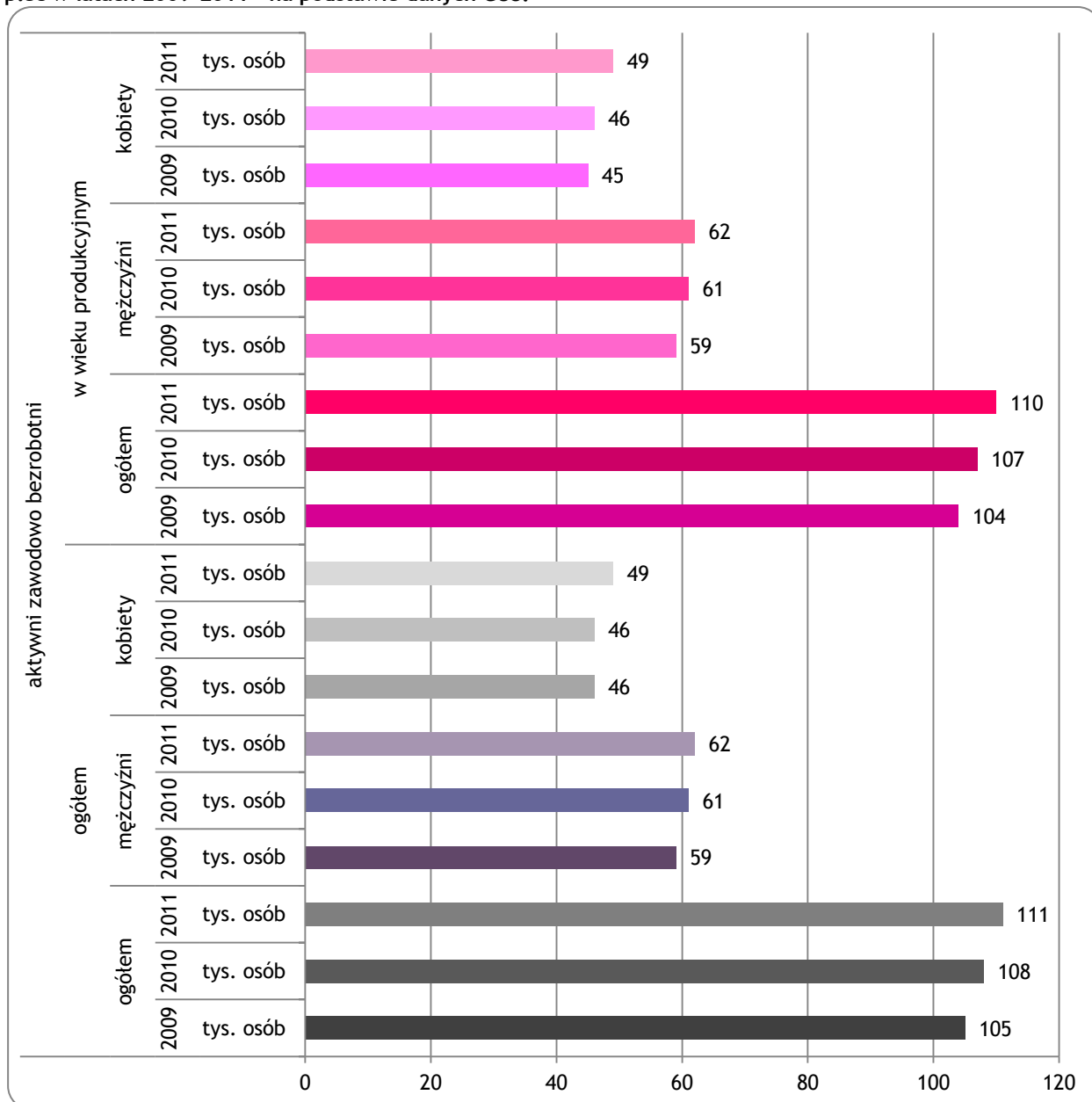


Pośród bezrobotnych aktywnych zawodowo<sup>2</sup> przeważającą grupę także stanowią mężczyźni. Warto zaznaczyć, że niemalże 100% aktywnych zawodowo bezrobotnych w latach 2009-2011 było w wieku produkcyjnym. Dane przedstawiające liczebność aktywnych zawodowo bezrobotnych w województwie lubelskim zostały zamieszczone na wykresie znajdującym się na kolejnej stronie.

<sup>2</sup> Aktywni zawodowo bezrobotni - są to osoby bezrobotne poszukujące pracy bądź zainteresowane jej podjęciem.



Wykres 3. Bezrobotni poszukujący pracy ogółem i w wieku produkcyjnym w woj. lubelskim z podziałem na płeć w latach 2009-2011 - na podstawie danych GUS.



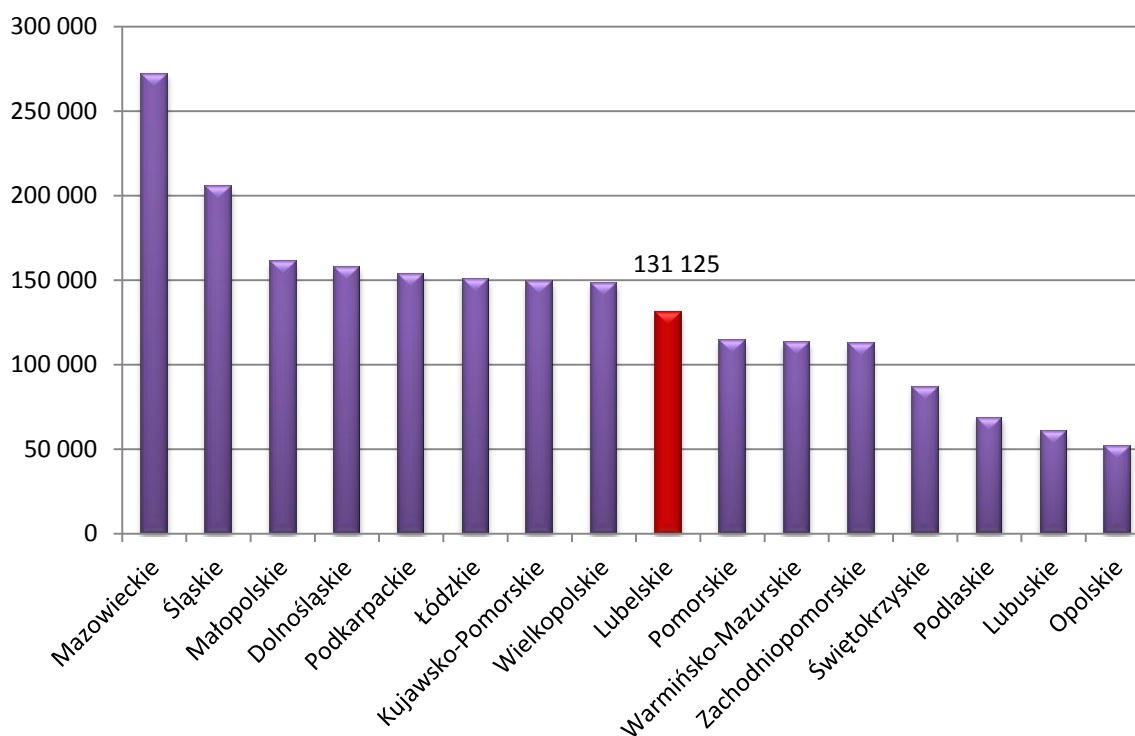
### 3.1.1 Rozmiar bezrobocia.

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

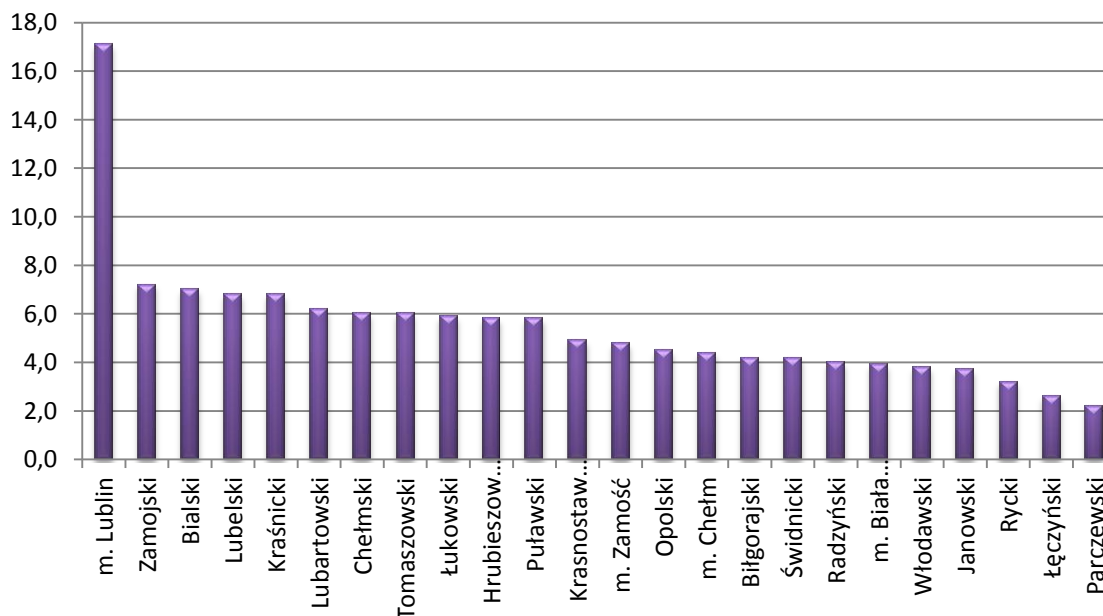
W samym województwie lubelskim w 2012 roku zdecydowanie najwięcej zarejestrowanych bezrobotnych w skali bezwzględnej odnotowano na terenie miasta Lublin (17 142 osoby). Z kolei najmniej zarejestrowanych bezrobotnych było w powiecie parczewskim (2 217 osób).



Wykres 4. Bezrobotni zarejestrowani w roku 2012, z podziałem na województwa - na podstawie danych MPiPS.



Wykres 5. Bezrobotni zarejestrowani w województwie lubelskim w roku 2012 w tysiącach osób, z uwzględnieniem podziału na powiaty - na podstawie danych MPiPS.



Na koniec 2012 roku w województwie lubelskim było zarejestrowanych 74 064 osób długotrwale bezrobotnych<sup>3</sup>. W stosunku do roku 2011 liczba długotrwale bezrobotnych wzrosła o 5,5 tys. osób,

<sup>3</sup> Długotrwale bezrobotny wg Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, wg stanu na koniec roku.

jednakże odsetek osób długotrwale bezrobotnych w odniesieniu do ogółu mieszkańców województwa lubelskiego pozostających bez pracy, mierząc dane rok do roku, nie uległ zmianie.

W statystyce krajowej i międzynarodowej wyróżnia się kategorię długotrwale bezrobotnych, jednakże nie jest to podejście jednoznaczne. W badaniach GUS długotrwale bezrobotni to osoby, które aktywnie poszukiwały pracy przez rok i dłużej (12 miesięcy i więcej). Obowiązująca od 1 czerwca 2004 r. ustawa z dnia 20 IV 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2004 r. Nr 99, poz. 1001 z późn. zm.), wprowadziła nową definicję bezrobocia długotrwałego. Zgodnie z nią długotrwale bezrobotni to osoby bezrobotne pozostające w rejestrze powiatowego urzędu pracy łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich dwóch lat, z wyłączeniem (od listopada 2005 r.) okresów odbywania stażu i przygotowania zawodowego w miejscu pracy. Z dwóch różnych podejść metodologicznych wynika odmiennosc prezentowanych danych od informacji dostępnych w innych opracowaniach, przykładowo w statystyce publicznej. W poprzednich raportach kwartalnych także prezentowano dane zgodnie z definicją GUS, stąd też odmienne informacje w niniejszym dokumencie - różnice wynikają więc z metodologii. W obecnym raporcie zaprezentowano dane WUP w Lublinie, gdyż są one bardziej aktualne od wcześniej używanych informacji.

Zdecydowanie najwięcej zarejestrowanych długotrwale bezrobotnych w 2012 roku było w powiecie miasta Lublin - 9 528 osób, tym samym stanowili oni 56% bezrobotnych ogółem. W powiecie krańickim w 2012 roku długotrwale bezrobotni stanowili 63% zarejestrowanych bezrobotnych ogółem, a ich liczba wynosiła 4 259 osób. Trzecie miejsce pod względem największej liczby długotrwale bezrobotnych w 2012 roku zajął powiat bialski - 4 077 osób, co stanowiło 58% zarejestrowanych bezrobotnych ogółem. Należy zaznaczyć, że z roku na rok praktycznie we wszystkich powiatach województwa lubelskiego liczba długotrwale bezrobotnych wzrasta.

Tabela 1. Bezrobotni zarejestrowani pozostający bez pracy dłużej niż 1 rok w powiatach województwa lubelskiego w latach 2010-2012 - na podstawie danych WUP Lublin.

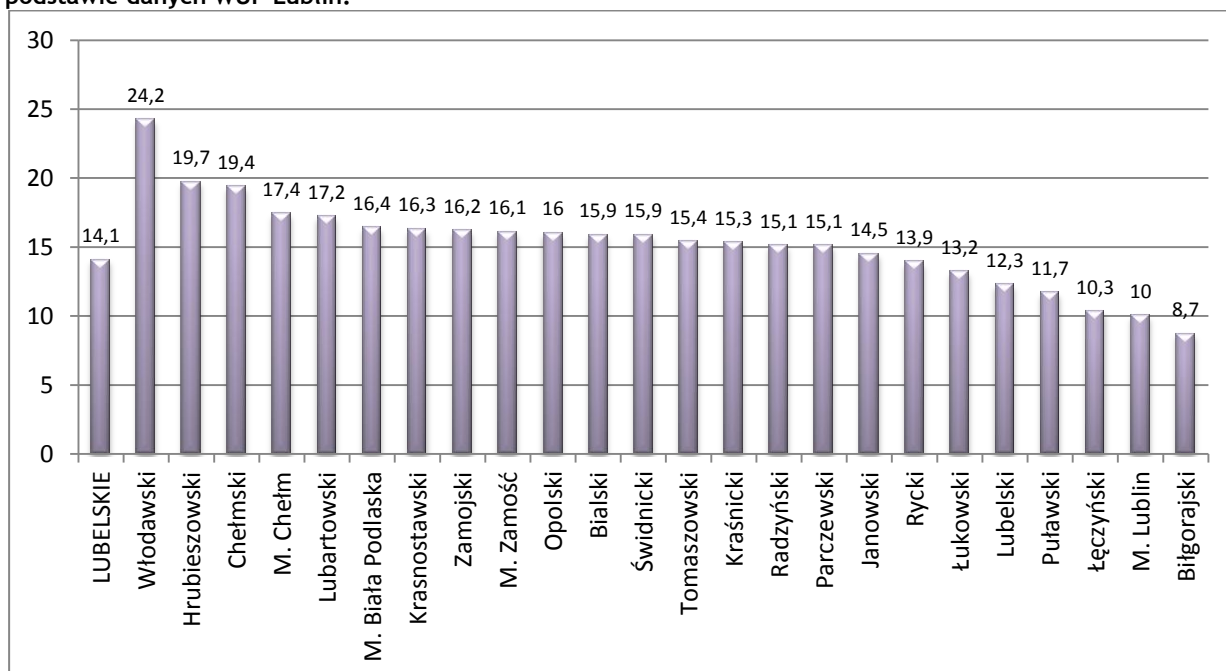
Jednostka terytorialna	ogółem			w % bezrobotnych ogółem		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012
	osoba	osoba	osoba	%	%	%
LUBELSKIE	61740	68564	74064	52%	56%	56%
Hrubieszowski	3128	3641	3829	60%	68%	66%
Krasnostawski	2620	2997	3141	62%	63%	64%
Janowski	2069	2363	2379	60%	65%	64%
Krańicki	3941	4133	4259	57%	65%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





Stopa bezrobocia<sup>4</sup> na Lubelszczyźnie w 2012 roku wynosiła 14,1%. Najwyższą stopę bezrobocia w 2012 roku odnotowano w powiecie włodawskim (24,2%), i co warte zaznaczenia, w powiecie tym stopa bezrobocia w latach 2010-2012 nie spadała poniżej wartości 20 punktów procentowych. Z kolei najniższy stosunek liczby bezrobotnych zarejestrowanych do liczby ludności aktywnej zawodowo w 2012 roku odnotowano w powiecie biłgorajskim, gdzie wartość stopy bezrobocia wynosiła 8,7%. Również w tym powiecie w latach 2010-2011 utrzymywała się najniższa stopa bezrobocia, choć na jego terenie dostrzegalna jest tendencja wzrostowa (co jest jednakże widoczne także na terenie całego województwa).

**Wykres 6. Stopa bezrobocia rejestrowanego w powiatach województwa lubelskiego w roku 2012 - na podstawie danych WUP Lublin.**



### 3.1.2 Liczebność ofert pracy.

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

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

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

<sup>4</sup> Stopę bezrobocia rejestrowanego obliczono jako stosunek liczby bezrobotnych zarejestrowanych do liczby cywilnej ludności aktywnej zawodowo (ogółem oraz danej grupy), tj. bez osób odbywających czynną służbę wojskową oraz pracowników jednostek budżetowych prowadzących działalność w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego.

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

Tabela 2. Liczebność wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej w powiatach województwa lubelskiego w latach 2010-2012 - na podstawie danych MPiPS.

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

### 3.2 Rola ofert pracy w procesie rekrutacji i zatrudniania

Każdy system kadrowy obejmuje przedsięwzięcia nakierowane na realizację misji i celów firmy, które są osiągane 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 etapy<sup>5</sup>:

- Planowanie zatrudnienia.
- Rekrutacja i selekcja (opis stanowisk pracy, obsada stanowisk, kontakty z rynkiem pracy)
- Rozmowa rekrutacyjna (dobór pracowników, assessment center i testy).

<sup>5</sup> Smoleński S. - Zarządzanie zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie, Bydgoszcz: Oficyna Wydawnicza Ośrodka Postępu Organizacyjnego, 1997.



- 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 - outsourcingiem<sup>6</sup>, 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/instytucji. Tym samym umieszczanie ogłoszeń o pracę niejako pełni rolę reklamy, instytucja informuje o prowadzonej działalności, zapoznaje z ofertą, przedstawia się jako atrakcyjny pracodawca. Rekrutacja zewnętrzna nie jest jednak wolna od wad, do których głównie zalicza się wyższe koszty doboru kandydatów, czasochłonność selekcji, koszty wdrożenia, demotywność dla osób zatrudnionych na stanowiskach podległych.<sup>7</sup>

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.<sup>8</sup>

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.

<sup>6</sup> 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.

<sup>7</sup> V. Kostera M. - Zarządzanie personelem, Warszawa: PWE, 1999

<sup>8</sup> *ibidem*



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 urządowi pracy informacje o braku możliwości realizacji oferty, wykorzystując internetową bazę ofert pracy.

Zgłoszenie krajowej oferty pracy obejmuje dane dotyczące:

- pracodawcy krajowego, w tym: nazwę, adres, numer telefonu, imię i nazwisko pracodawcy lub jego pracownika, wskazanego przez tego pracodawcę do kontaktów w sprawie oferty pracy, zwanego dalej „osobą wskazaną przez pracodawcę”, oznaczenie formy prawnej prowadzonej działalności, numer identyfikacji podatkowej, podstawowy rodzaj działalności według Polskiej Klasyfikacji Działalności, liczbę zatrudnionych pracowników, informacje dotyczące okoliczności, o których mowa w art. 36 ust. 5f ustawy, informację, czy pracodawca jest agencją zatrudnienia zgłaszającą ofertę pracy tymczasowej, preferowaną formę kontaktów pomiędzy powiatowym 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.

### 3.3 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 (wyluczając 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 osób<sup>9</sup>, a jej średnia dzienna sprzedaż sięga 335 tys. egz<sup>10</sup>. 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.

<sup>9</sup> Polskie Badania Czytelnictwa, MillwardBrown SMG/KRC, CCS (Czytelnictwo Cyklu Sezonowego), styczeń-grudzień 2010, N=48 445,

<sup>10</sup> ZKDP, średnie dzienne Rozpowszechnianie Płatne Razem, styczeń-grudzień 2010,





- **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, łęczyński, opolski, parczewski, puławski, radzyński, rycki, świdnicki, tomaszowski, włodawski, zamojski, Zamość. Średni nakład<sup>11</sup> 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 pod nazwą Kronika Zamojska. Od 1 listopada 1993 roku powstała nowa gazeta - Kronika Tygodnia, z dawnym zespołem redakcyjnym "KZ". Kronika Tygodnia to pismo, które rozchodzi się w nakładzie 11 tys. egzemplarzy na terenie powiatu biłgorajskiego, hrubieszowskiego, krasnostawskiego, tomaszowskiego i zamojskiego. Pismo adresowane jest do ludzi poszukujących informacji z regionu. Standardowo zawiera 32 strony tekstowe.
- **Dziennik Wschodni** to największa gazeta regionalna w województwie lubelskim. Ukazuje się na całej Lubelszczyźnie oraz w powiecie łosickim w woj. mazowieckim. Zespół przygotowuje sześć wydań w tygodniu - od poniedziałku do soboty. Każdego dnia ma do zaoferowania Czytelnikom serwis informacyjny z całego województwa. Dodatkowo dla największych miast w regionie - Białej Podlaskiej, Chełma, Lublina i Zamościa - przygotowuje specjalne strony zawierające wyłącznie lokalne informacje. W piątki w Puławach do Dziennika Wschodniego dołączany jest bezpłatny Tygodnik Puławski. Wydawca to Media Regionalne sp. z o.o.. Średni nakład to 20,8 tys. egzemplarzy. W cyklu tygodniowym ukazuje się dodatek Praca zawierający aktualne oferty z rynku pracy w regionie oraz porady zawodowe.
- **Nowy Tydzień** to sieć tygodników lokalnych ukazujących się na terenie powiatów chełmskiego, włodawskiego, krasnostawskiego oraz na terenie miasta Lublin i Świdnik. Sieć tygodników Nowy Tydzień ukazuje się w nakładzie ponad 26 tysięcy egzemplarzy. Na stronach gazety poza informacjami z Chełma, Włodawy, Krasnostawu, Lublina oraz Świdnika, czytelnicy znajdują 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, Krasnostaw, 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.
- **Słowo Podlasia** to jeden z największych tygodników we wschodniej Polsce. Istnieje od grudnia 1979 roku. Zasięgiem obejmuje znaczną część województwa lubelskiego oraz wschodnią mazowieckiego. Ukazuje się w powiatach: bialskim, parczewskim, radzyńskim, łosickim i łukowskim. Redakcja mieści się w Białej Podlaskiej. W 2008 roku "Słowo Podlasia" zajęło drugie miejsce w rankingu najbardziej dynamicznie rozwijających się tygodników regionalnych w Polsce.

### 3.4 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

<sup>11</sup> ZKDP, średni nakład jednorazowy, grudzień 2011





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/institucji.

Wg raportu przygotowanego przez ManpowerGroup pt. „Niedobór talentów 2011” prawie jeden na czterech pracodawców twierdzi, że czynniki zewnętrzne - środowiskowe/rynkowe są istotną przyczyną niedoboru talentów - firmy nie znajdują odpowiednich kandydatów na swoich rynkach. 22% pracodawców wskazuje, że kandydatom brakuje znajomości zagadnień technicznych lub twardych umiejętności, które okazują się niezbędne do wykonywania danej pracy. Brak wiedzy biznesowej lub formalnych kwalifikacji wymieniane są jako główny powód niedopasowania przez 15% pracodawców. Ponadto ok. 75% pracodawców na świecie deklaruje, że przede wszystkim brak doświadczenia, umiejętności oraz wiedzy u kandydatów jest zasadniczą przyczyną trudności w obsadzeniu stanowisk. Jednak tylko jeden na pięciu pracodawców kładzie nacisk na szkolenia i rozwój pracowników, które mogłyby wypełnić te deficyty. Zaledwie 6% firm podejmuje współpracę z instytucjami edukacyjnymi, w celu wspólnego tworzenia programu nauczania, który odpowiadałby na potrzeby rynku. Powołując się na dane zawarte w opracowaniu Manpower Group pt. „Niedobór talentów 2011” wynika, że pracodawcy na całym świecie, po raz piąty z rzędu wskazali na techników, przedstawicieli handlowych oraz wykwalifikowanych pracowników fizycznych, jako najbardziej pożądanych na rynku pracy. Wysokie zapotrzebowanie dotyczy również inżynierów i niewykwalifikowanych pracowników fizycznych. Jak wynika dalej z raportu w porównaniu z rokiem 2010, trudniej jest teraz zatrudnić niewykwalifikowanych pracowników fizycznych, kadrę najwyższego szczebla i pracowników działów IT. Względnie łatwiej natomiast o pracowników księgowości i finansów, operatorów produkcji i pracowników administracyjnych, choć stanowiska te wciąż stanowią wyzwanie dla rozwijających się 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 sprzedawcze: 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 II półroczu 2012 roku”, z którego wynika, że grupę, w której zgłoszono najwięcej miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, tj. 96 402 oferty, czyli 26% ogólnej liczby zgłoszonych ofert w tym czasie w urzędach pracy, stanowią pracownicy usług i sprzedawcy. Znaczną liczbę ofert pracy zgłoszono także dla grupy wielkiej robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (20,4%, czyli 75 697 ofert) oraz dla grupy pracownicy przy pracach prostych (14,6%, tj. 54 171 ofert). Były to również grupy o największym udziale procentowym w ogólnej liczbie ofert pracy w końcu omawianego okresu. Warto zaznaczyć również, że w II półroczu 2012 roku do urzędów pracy zgłoszonych zostało 370 828 wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej tj. o 34 888 wolnych miejsc pracy więcej (o 10,4%) niż w analogicznym okresie 2011 roku. Natomiast wśród ofert bez wskazania zawodu odnotowano nieznaczny spadek - o 0,5% czyli o 16 ofert (z 3 028 ofert w II półroczu 2011 roku do 3 012 ofert w II półroczu 2012 roku).

Odwołując się do danych zawartych w raporcie „Zawody deficytowe i nadwyżkowe w województwie lubelskim - analiza i prognoza na lata 2011 - 2012” zrealizowanym w ramach projektu „Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy - pilotaż”, w województwie lubelskim w roku 2010 pracowało ponad 444 541 osób, z tego 41,3% w sektorze publicznym i 58,7% w sektorze prywatnym. Podmioty działające na terenie Lubelszczyzny dysponowały ogółem 55 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej. W porównaniu do poprzednich lat, nastąpił wzrost zarówno liczby pracujących jak



i nowoutworzonych miejsc pracy. Najwięcej wakatów dostępnych było dla osób w zawodach: robotnik przemysłowy i rzemieślnik oraz technik i inny pracownik personelu 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 oraz pracownicy od szeroko rozumianych kontaktów z klientem. Duży odsetek internetowych ogłoszeń o pracę był skierowany także do specjalistów do spraw sprzedaży, marketingu i public relations (7,8%), agentów i pośredników handlowych (7,3%) oraz do ekonomistów i specjalistów do spraw finansów (7,2%). Warto zauważyć, iż większość ofert pracy dotyczy zawodów i specjalności z dziedziny handlu oraz usług. Ze wspomnianego raportu wynika, że lubelscy pracodawcy wykazują największe zapotrzebowanie na tzw. pracowników od szeroko rozumianych kontaktów z klientem, w tym zwłaszcza na doradców klienta, doradców finansowych, przedstawicieli handlowych czy specjalistów do spraw marketingu i handlu (sprzedaży). Opierając się na powyższym opracowaniu można stwierdzić, iż największe szanse na otrzymanie zatrudnienia na Lubelszczyźnie posiadają osoby z następujących grup średnich wg KZiS<sup>12</sup>: 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.

### 3.4.1 Zawody nadwyżkowe

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

<sup>12</sup> 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.



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 tych profesji (ogrodnik, rolnik produkcji roślinnej i zwierzęcej, rolnik upraw polowych) znajdują się pracownicy jednej z mniej mobilnych grup zawodowych związanych z szeroko pojętym sektorem rolnictwa, które odgrywa dość znaczącą rolę w regionie. Spowodowane jest to głównie stagnacją tej branży, jak również coraz szybszym rozwojem sektora usługowego. Ponadto na niekorzyść dla osób reprezentujących te zawody występuje redukcja zatrudnienia przez pracodawców dotychczas zatrudniających w tych zawodach, jak również sezonowość 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.

### 3.4.2 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.<sup>13</sup>

<sup>13</sup> Kwartałne Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności stanowi podstawowe źródło informacji o sytuacji na rynku pracy. Badanie obejmuje wszystkie osoby w wieku 15 lat i więcej, będące członkami wylosowanych gospodarstw domowych (z zakresu badania wyłączone jest ludność przebywająca w gospodarstwach zbiorowych, tzn. w hotelach pracowniczych, internatach, domach studenckich, koszarach wojskowych, domach opieki itp.). Podstawowym kryterium podziału ludności, z punktu widzenia aktywności ekonomicznej, na pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo jest praca, tzn. fakt wykonywania, posiadania bądź poszukiwania pracy w badanym tygodniu. Za **ludność aktywną zawodowo** (tzw. siła robocza) uważa się wszystkie osoby uznane za pracujące lub bezrobotne, zgodnie z definicjami podanymi poniżej. Do **pracujących** zalicza się wszystkie osoby w wieku 15 lat i więcej, które w okresie badanego tygodnia: - wykonywały przez co najmniej 1 godzinę jakąkolwiek pracę przynoszącą dochód lub zarobek, tzn. były zatrudnione w charakterze pracownika najemnego, pracowały we własnym lub dzierżawionym gospodarstwie rolnym albo prowadziły własną działalność gospodarczą poza rolnictwem, pomagały (bez wynagrodzenia) w prowadzeniu rodzinnego gospodarstwa rolnego lub rodzinnej działalności gospodarczej poza rolnictwem, - miały pracę, ale jej nie wykonywały: z powodu choroby, urlopu macierzyńskiego lub wypoczynkowego, z innych powodów przy czym długość przerwy w pracy wynosiła: - do 3 miesięcy, - powyżej 3 miesięcy, ale osoby te były pracownikami najemnymi i w tym czasie otrzymywały co najmniej 50% dotychczasowego wynagrodzenia. Do pracujących - zgodnie z międzynarodowymi standardami - zalicza się również uczniów, z którymi zakład pracy lub osoby fizyczne zawarły umowę o naukę zawodu lub przyuczenie do określonej pracy, jeżeli otrzymywali wynagrodzenie. **Bezrobotni**, to osoby w wieku 15-74 lata, które spełniły jednocześnie 3 warunki: w okresie badanego tygodnia nie były osobami pracującymi, aktywnie poszukiwały pracy w ciągu 4 tygodni (wliczając jako ostatni tydzień badany), były gotowe podjąć pracę w ciągu 2 tygodni następujących po badanym tygodniu. Do bezrobotnych zalicza się także osoby, które nie poszukiwały pracy, ponieważ miały pracę załatwioną



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 najbliższej 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 2012 roku wyglądał następująco:

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

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

Wśród osób pracujących, najwyższy odsetek stanowią osoby charakteryzujące się wykształceniem policealnym oraz średnim zawodowym (29%). Osoby z wykształceniem wyższym stanowią 27% ogółu, a osoby posiadające wykształcenie zasadnicze zawodowe stanowią 26% ogółu. Natomiast wśród bezrobotnych największy odsetek stanowią osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (18% ogółu) oraz policealnym i średnim zawodowym (17%). Natomiast wśród biernych zawodowo blisko 50% ogółu osób stanowią mieszkańcy woj. lubelskiego z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niższym.

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 zatartwioną i oczekiwały na jej rozpoczęcie w okresie: dłuższym niż 3 miesiące, do 3 miesięcy, ale nie były gotowe tej pracy podjąć.





Powołując się na informacje statystyczne podane przez Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie na koniec marca 2013 roku w województwie lubelskim w powiatowych urzędach pracy zarejestrowane było 140 945 osób bezrobotnych, w tym 66 021 kobiet, tj. 46,8% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych. W porównaniu z poprzednim miesiącem liczba bezrobotnych spadła aż o 2 012 osób, tj. o 1,4%, a w odniesieniu do analogicznego miesiąca ubiegłego roku - była wyższa o 8.965 osób (tj. o 6,8%). W odniesieniu do lutego, wzrost liczby bezrobotnych odnotowano tylko w powiecie lubelskim ziemskim o 0,7%.

Największy spadek wystąpił w powiatach:

- janowskim (o 3,1%),
- zamojskim grodzkim (o 2,7%),
- lubartowskim (o 2,6%).

W marcu w powiatowych urzędach pracy odnotowano 9.858 nowo zarejestrowanych osób bezrobotnych, w tym 4.207 kobiet (42,7%). Natomiast z ewidencji bezrobotnych wyłączono 11.870 osób, w tym 5.977 kobiet (50,3%). Na koniec marca w powiatowych urzędach pracy zarejestrowane były 9.692 osoby będące w okresie do 12 miesięcy od dnia ukończenia nauki. Stanowili oni 6,8% w ogólnej liczbie bezrobotnych. W porównaniu z poprzednim miesiącem liczba ta zmalała o 538 osób, tj. o 5,3%. Bezrobotni zarejestrowani w urzędach pracy w ostatnim dniu lutego 2013 r. na poziomie województwa stanowili 15,1% w liczbie ludności aktywnej zawodowo, a zatem wojewódzki wskaźnik natężenia bezrobocia był wyższy o 0,7 pkt. procentowego od wskaźnika krajowego (14,4%). W porównaniu z poprzednim miesiącem stopa bezrobocia wzrosła o 0,2 pkt. procentowego, a w odniesieniu do analogicznego miesiąca ubiegłego roku była wyższa o 0,7 pkt. procentowego.

Najwyższa stopa bezrobocia I na poziomie powiatów wystąpiła w powiecie:

- włodawskim (25,3%),
- chełmskim ziemskim (20,9%),
- hrubieszowskim (20,3%).

Najniższa natomiast w powiatach:

- biłgorajskim (9,9%),
- lubelskim grodzkim (10,5%),
- łęczyńskim (11,6%).

### 3.4.3 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”, uprawnione 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.

Podobne tendencje dotyczące oczekiwań pracodawców w kwestii poziomu wykształcenia przedstawiane są także w raporcie badawczym z 2012 roku, zrealizowanym na potrzeby Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy pn. „Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim”, gdzie jak wynika z zamieszczonych tam danych preferowane wykształcenie pracownika to najczęściej wykształcenie wyższe, wskazuje na nie 38% badanych. Pracodawcy od kandydatów do pracy w 19% przypadków wymagają wykształcenia zawodowego, a 16% wykształcenia średniego ogólnego. Dla kolejnych 16% pracodawców wykształcenie nie ma znaczenia w rekrutacji kandydata do pracy. Badani zatrudniający od 3 do 9 osób najczęściej wskazywali na wykształcenie średnie (12 z 40 osób), zaś w drugiej kolejności uznawali, że posiadane przez kandydata wykształcenie nie ma dla nich znaczenia (11 z 40 osób). Podmioty małe, średnie i duże stawiają podobne wymagania kandydatom w kwestii wykształcenia. Ponadto autorzy raportu wskazują, że preferowane wykształcenie kandydatów związane jest z sekcją, w jakiej działa pracodawca. W Przetwórstwie przemysłowym zdecydowanie częściej szuka się osób z wykształceniem zawodowym (49%), zaś w Handlu hurtowym i detalicznym, naprawie pojazdów samochodowych (włączając motocykle) preferuje się osoby z wykształceniem średnim (28%) bądź średnim zawodowym (21%). Jak łatwo przewidzieć, w Edukacji najczęściej poszukuje się do pracy kandydatów legitymujących się wykształceniem wyższym (73%).

#### 3.4.4 Oczekiwane doświadczenie zawodowe

Posiadanie doświadczenia zawodowego odgrywa coraz większą rolę przy wyborze nowego pracownika. Jest to wynikiem zwiększonego zapotrzebowania na wiedzę praktyczną. Jak wynika z analizy treści ofert internetowych oraz prasowych zamieszczonej w raporcie „Potrzeby i oczekiwania pracodawców odnośnie pożądaných kwalifikacji i usług szkoleniowych w województwie lubelskim”, pod względem popytu na pracowników posiadających określone doświadczenie zawodowe, w województwie lubelskim pracodawcy w dużej mierze oczekują od kandydatów na pracowników posiadania doświadczenia zawodowego na pokrewnym stanowisku pracy lub w tej samej branży. W raporcie z 2012 roku pn. „Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim” autorzy także wskazują na znaczenie doświadczenia, jako elementu najbardziej pożądanego przez pracodawców, aż 56% badanych pracodawców wskazuje na właśnie tą cechę, jako najważniejszą, jaką powinien posiadać kandydat do pracy.

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.

#### 3.4.5 Kwalifikacje zawodowe

Jak wynika z analizy treści ofert internetowych oraz prasowych zamieszczonej w raporcie „Potrzeby i oczekiwania pracodawców odnośnie pożądaných kwalifikacji i usług szkoleniowych w województwie lubelskim”, pod względem popytu na pracowników posiadających określone kwalifikacje zawodowe, w województwie lubelskim pracodawcy w pierwszej kolejności wykazują zapotrzebowanie na pracowników posiadających dobrą znajomość danej branży, a tym samym znających zagadnienia, reguły i procedury pracy w zawodzie czy na pokrewnym stanowisku pracy. Posiadanie uprawnień do obsługiwanego różnego rodzaju urządzeń i pojazdów nie było często





formułowane ze względu na bardziej usługowo-handlowy charakter większości ofert pracy, w których wymagania dotyczą raczej sprawnej oraz efektywnej obsługi i relacji z klientem. Należy stwierdzić, iż posiadanie kwalifikacji zawodowych nie jest najważniejszym wymaganiem lubelskich pracodawców, którzy bardziej preferują pracowników z doświadczeniem zawodowym i szeroką gamą kompetencji ponadzawodowych, niż z określonymi kwalifikacjami. Z raportu pn. „Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim” wynika, że wśród kluczowych atutów kandydata do pracy 19% badanych wskazywało na kwalifikacje zawodowe.

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”, 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.

### 3.4.6 Kompetencje dodatkowe

Jak wynika z analizy treści ofert internetowych oraz prasowych zamieszczonej w raporcie „Potrzeby i oczekiwania pracodawców odnośnie pożądanых kwalifikacji i usług szkoleniowych w województwie lubelskim”, pod względem popytu na pracowników posiadających określone kompetencje ponadzawodowe, coraz częściej ogłoszeniodawcy oczekują od przyszłych pracowników posiadania pakietu kompetencji spotecznych, 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, poszukiwana jest też znajomość języka obcego, wskazywana przez 16% respondentów. Oczekiwaną kompetencją jest również komunikatywność, wymieniona przez 16% badanych oraz dokładność, której oczekuje od przyszłych pracowników 13% odpowiadających na to pytanie pracodawców. Pożądaną umiejętnością jest obsługa komputera (wskazywana przez 9% badanych) oraz posiadanie prawa jazdy (8%). Należy podkreślić, że wśród umiejętności, jakie powinien posiadać pracownik, pracodawcy bardzo często wymieniali cechy osobowe, czy też kompetencje ogólne: rozbite na pojedyncze elementy ustępowały one miejsca wiedzy z danej dziedziny, doświadczeniu czy znajomości języka, jeśli jednak potraktujemy je łącznie, to okazuje się, że były wymieniane znacznie częściej niż wiedza z danej dziedziny lub doświadczenie czy znajomość języków obcych. Odpowiednich cech osobowych oczekuje od potencjalnych pracowników aż 58% pracodawców, którzy odpowiedzieli na to pytanie. Dla porównania warto dodać, że potraktowane łącznie wiedza fachowa i wiedza specjalistyczna stanowiły 30% wskazań. Okazuje się więc, że tym, co jest kluczowe dla potencjalnych kandydatów do pracy jest nie tylko wiedza, ani też konieczna w przypadku wielu stanowisk znajomość języków obcych czy obsługi komputera, ale postawy, predyspozycje i umiejętności, które są niezbędnym warunkiem właściwego wykorzystania wiedzy i kompetencji zawodowych specyficznych dla danych stanowisk pracy.

Podobne spostrzeżenia można odnaleźć w raporcie pn. „Potrzeby i oczekiwania pracodawców odnośnie pożądanых kwalifikacji i usług szkoleniowych w województwie lubelskim”, gdzie autorzy



zaznaczają, że pracodawcy w pierwszej kolejności wykazują zapotrzebowanie na pracowników charakteryzujących się szeroko rozwiniętymi umiejętnościami komunikacyjnymi, zmotywowanych i zaangażowanych. Są to cechy, na które pracodawcy zwracali uwagę, zarówno w internetowych, jak i prasowych ofertach o pracę. Innymi cenionymi kompetencjami są: łatwość w budowaniu i podtrzymywaniu długofalowej relacji oraz dobra organizacja pracy własnej.

Z kolei z raportu pn. „Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim” wynika, że aż 55% badanych pracodawców sądzi, że do pracy w ich przedsiębiorstwie kandydatom potrzebne są dodatkowo inne kwalifikacje lub konkretne umiejętności. Wskazywano tu przede wszystkim umiejętności związane z obsługą komputera (podstawy obsługi komputera, np. MS Word, Excel, Power Point). Na potrzebę dodatkowego potwierdzenia swoich umiejętności wskazywali pracodawcy poszukujący specjalistów i operatorów. Od pracowników biurowych oraz od pracowników usług i sprzedaży istotnie rzadziej oczekuje się jakichkolwiek potwierdzeń posiadanych umiejętności czy konkretnych kwalifikacji. Poza kwalifikacjami - potwierdzonymi formalnie czy nie - istotnym elementem wpływającym na ocenę kandydata są posiadane przez niego kompetencje. Zdecydowanie najważniejsze cechy kandydata to kontakty z innymi ludźmi (96%) oraz samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy (95%).

Jak wynika z analizy treści ofert internetowych oraz prasowych zamieszczonej w raporcie „Potrzeby i oczekiwania pracodawców odnośnie pożądaných kwalifikacji i usług szkoleniowych w województwie lubelskim”, pod względem popytu na pracowników spełniających określone oczekiwania dodatkowe, w województwie lubelskim pracodawcy w pierwszej kolejności wykazują zapotrzebowanie na pracowników ze znajomością języka angielskiego, obsługi komputera oraz posiadania prawa jazdy kat. B. Odnośnie znajomości języka obcego nie zawsze sformułowany jest poziom jego znajomości, zazwyczaj podane jest „znajomość języka angielskiego”, o wiele rzadziej umieszczane są informacje o potrzebie władania dwoma językami obcymi. Jednocześnie oczekiwania te są formułowane w zależności od charakteru stanowiska pracy, na które zgłaszane jest zapotrzebowanie. Należy zaznaczyć, iż formułowane oczekiwania 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.

### 3.4.7 Struktura przestrzenna internetowych oraz prasowych ogłoszeń o pracę

Ważnym wydarzeniem na rynku pracy sprzed dwóch lat było otwarcie niemieckiego i austriackiego rynku pracy dla naszych obywateli. Wg danych zawartych w raporcie Gazety.pl pn. „Rekrutacja w Internecie 2011. Podsumowanie 2011” nastąpił wzrost liczby ofert pracy rekrutujących pracowników do pracy za granicą o 58,8% w porównaniu z rokiem 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”, 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.

### 3.4.8 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.

Z kolei w raporcie pn. „Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim” zwrócono uwagę, że badani pracodawcy najczęściej twierdzili, że ich pracownikom nic nie brakuje, przy czym znacznie częściej taką opinię wyrażały podmioty mikro, zatrudniające od 3 do 9 pracowników. Jeśli już pracodawcy wskazywali na braki swoich pracowników, były to umiejętności techniczne lub specjalistyczne uprawnienia. Stosunkowo często wskazywano również na umiejętności organizacyjne i komunikacyjne, co sugeruje pewne braki w kompetencjach społecznych części pracowników. Znacznie rzadziej pracodawcy deklarowali, że ich pracownicy mają braki w wykształceniu.

## 3.5 Badanie ofert pracy w ramach Bilansu Kapitału Ludzkiego (BKL).

### 3.5.1 Informacje o projekcie.

Bilans Kapitału Ludzkiego jest projektem realizowanym na zasadzie współpracy partnerskiej między Polską Agencją Rozwoju Przedsiębiorczości a Uniwersytetem Jagiellońskim.

Ze strony internetowej projektu ([www.bkl.parp.gov.pl](http://www.bkl.parp.gov.pl)) pobrano publicznie dostępną bazę danych, którą poddano dalszej analizie, ograniczając się w wynikach wyłącznie do danych z terenu województwa lubelskiego. Oznaczało to więc, że przeprowadzono analizę częstości dostępnych zmiennych przy użyciu bazy danych wyłącznie dla rekordów wskazanych jako pochodzące z województwa lubelskiego.

Zgromadzone oferty pracy dotyczyły dwóch źródeł publikacji:

- Powiatowych Urzędów Pracy,
- [www.careerjet.pl](http://www.careerjet.pl) - ogólnokrajowego portalu internetowego pośrednictwa pracy (generator linków do ogłoszeń zamieszczanych w różnych miejscach). W 2011 r. pozyskano 20 634 ofert pracy z terenu całego kraju. W ten sposób przygotowana baza danych była podstawą do analiz.

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

### 3.5.2 Wyniki analiz.

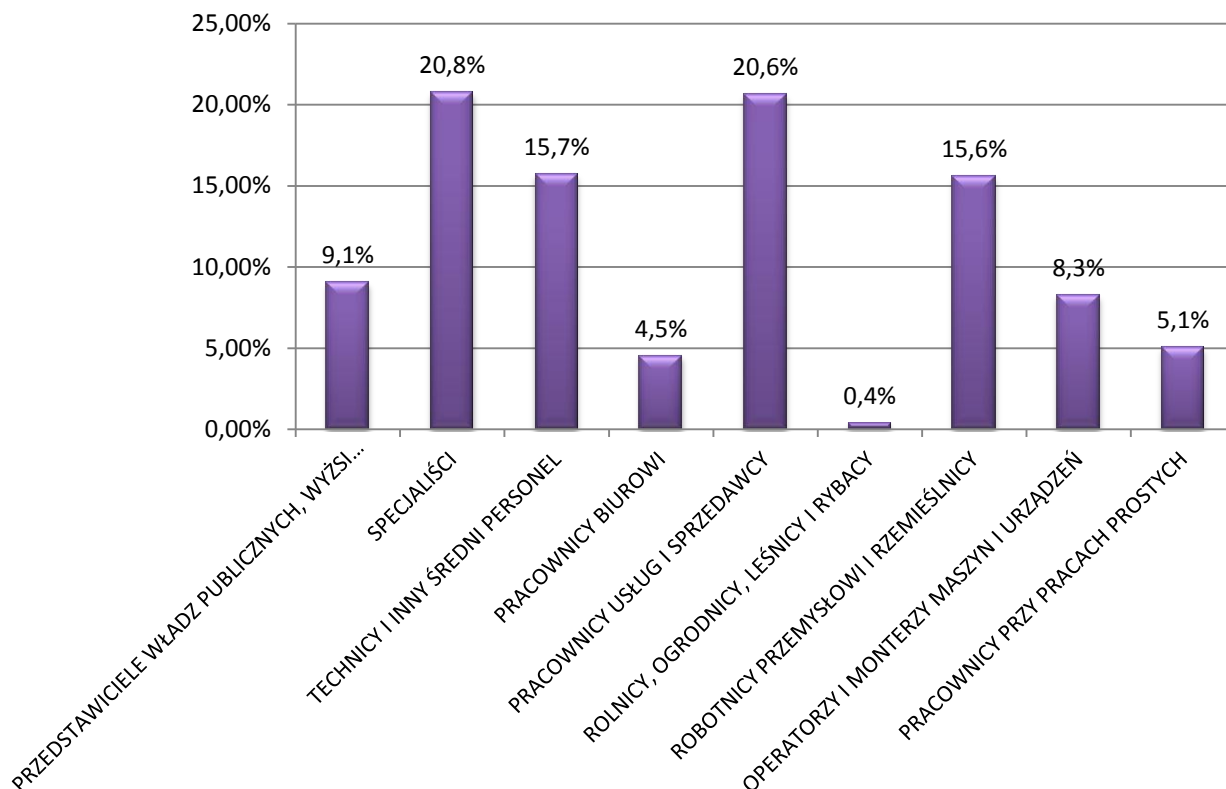
Jak wspomniano, oferty w badaniach BKL pobierano wyłącznie z dwóch źródeł - z PUP oraz z wyłącznie jednego portalu internetowego. Dlatego też oferty z Powiatowych Urzędów Pracy stanowią aż 53% całego materiału - w niniejszym raporcie udział ofert z PUP jest znacząco niższy (ok. 20%), co jest wynikiem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

Ze względu na główne grupy klasyfikacji KZiS, najczęściej poszukiwani są specjaliści oraz pracownicy usług i sprzedaży. Relatywnie często są też poszukiwani technicy i inny średni personel oraz robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy. Różnice pomiędzy wynikami właściwymi w ramach niniejszego raportu tłumaczyć więc można, po raz kolejny, odmienną strukturą pochodzenia badanych ogłoszeń. Analiza wpływu pochodzenia ogłoszenia na poszukiwaną strukturę zawodów przeprowadzona została w rozdziale 4.2 Analiza materiału badawczego - I kwartał roku 2013.

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



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



W badanych ogłoszeniach 36% ofert pracy dotyczy zatrudnienia na stałe, a 5% na okres próbny. W przypadku 59% nie udało się ustalić czasu obowiązywania umowy. Zaznaczyć należy także, że wśród ogółu ogłoszeń, jedynie 48% ofert ma wskazane potencjalną formę zatrudnienia, z czego zdecydowana większość dotyczy umowy o pracę.

Średnie wynagrodzenie wskazywane w ramach badania wynosiło 1 550 złotych, przy czym najczęściej wskazywano na wartość 1 317 złotych. Można więc zauważyć, porównując aktualne wyniki, wzrost oferowanych aktualnie płac, co jest jednakże wynikiem m.in. inflacji oraz prawnych zmian określających wysokość pensji minimalnej.

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

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

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

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



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

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

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

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

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





## 4 Opis wyników badania, ich analiza i interpretacja

### 4.1 Informacje dotyczące realizacji

W pierwszym kwartale 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 pełny<sup>14</sup>. Od drugiego kwartału zbieranie ofert miało już charakter pełny, co w pewien sposób tłumaczy większą liczbę ofert pracy (należy uwzględnić także sezonowe wahania liczby ogłoszeń).

**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 obliczenie 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 działania 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.**

<sup>14</sup> 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.





W czasie trwania trzeciego kwartału zakończono proces podejmowania kontaktu z agencjami pośrednictwa pracy na terenie województwa, mający na celu zwiększenie liczby agencji, od których pozyskuje się ogłoszenia, a także weryfikację stanu prowadzonej działalności. Czynności te prowadzono telefonicznie oraz za pomocą poczty elektronicznej, a także weryfikowano strony internetowe. Na podstawie zebranych informacji, rozszerzono listę agencji, od których pozyskiwane są informacje. Kontakt podjęto ze 117 agencjami działającymi na terenie województwa. Zaznaczyć jednakże należy, iż z częścią agencji wpisanych do Rejestru nie udało się nawiązać kontaktu. Z listy służącej jako operat wykluczono także podmioty już analizowane (największe agencje, Biura Karier). Znaczna część agencji prowadzi także rekrutacje tylko dla podmiotów zagranicznych - jednostki takie były wykluczane.

Poniżej przedstawiono szczegółowy wykaz prezentujący podział agencji zatrudnienia wpisanych do Rejestru na terenie województwa lubelskiego ze względu na status prowadzonej działalności:

- 68 instytucji nie prowadzi działalności agencji pośrednictwa pracy, lub też nie jest możliwe nawiązanie kontaktu z nimi,
- 49 instytucji realnie funkcjonuje jako agencje pośrednictwa pracy, w tym:
  - 7 podmiotów nie udostępnia publicznie ofert pracy,
  - 5 podmiotów już znajdowało się na liście badanych agencji,
  - 20 podmiotów udostępnia wyłącznie oferty pracy za granicą lub ogłoszenia przeznaczone dla obcokrajowców,
  - 17 podmiotów dodano do listy badanych agencji.

Na liście analizowanych podmiotów znalazły się następujące agencje:

1. "CONSULTOR" Sp. z o.o.
2. "ENKEL" Waldemar Wnuk
3. Agencja Zatrudnienia "PRESTIGE" Woźnicki Daniel
4. Agencja Zatrudnienia WorkEnter Czesław Wlizio
5. Agency Work Consulting Aleksandra Omielańczyk
6. AZAREES COMPANY Sp. z o.o.
7. CREATOR Sp. z o.o.
8. FULL JOB Dawid Matecki
9. Fundacja Fuga Mundi
10. IN TEMPORIS POLSKA Sp. z o.o.
11. Jacek Szostek Biuro Pośrednictwa Pracy
12. JOB-MEDI-PROFI Jadwiga Wiącek
13. Laborexpress Anna Małek
14. Lubelskie Forum Organizacji Osób Niepełnosprawnych - Sejmik Wojewódzki
15. MKM SUPPORT Maria Odorowicz
16. Podlaska Agencja Consultingowa "RECTUS-WOC" Sp. z o.o.
17. POLSKA GIEŁDA PRACY Sp. z o.o.

Obecnie prowadzona jest także analiza danych wtórnych uzyskanych w ramach badania „Bilans Kapitału Ludzkiego” prowadzonego przez PARP. Na podstawie dostępnej bazy danych, przeprowadzane są obliczenia statystyczne wyłącznie dla województwa lubelskiego, które włączone zostaną do Raportu końcowego.



## 4.2 Analiza materiału badawczego - I kwartał roku 2013

Podczas analizy zebranego materiału w pierwszym kwartale roku 2013 wyodrębniono 5 380 ogłoszeń o pracę - były to oferty unikalne, tzn. różniły się istotnymi szczegółami ze względu na treść i zawartość lub też ukazywały się w co najmniej dwutygodniowym odstępie czasu. Pozostałe rekordy znajdujące się w bazie danych zostały usunięte na podstawie dwuetapowego procesu eliminacji powtarzających się ogłoszeń.

Z operatu usunięto także ogłoszenia niepełne, hasłowe, przykładowo znajdujące się w ogłoszeniach drobnych w analizowanej prasie. Oferty takie często zawierały wyłącznie nazwę stanowiska lub zawodu i dane kontaktowe. Ze względu na znikomy zakres informacji niemożliwe było przeprowadzenie analizy tych ogłoszeń.

W ramach całego zebranego zbioru 5 380 ogłoszeń poddanych analizie, 950 ofert pojawiło się jednorazowo w jednym źródle, 973 pojawiło się kilkakrotnie w jednym źródle, natomiast 3 457 pojawiło się kilkakrotnie w wielu źródłach. Jest to więc oznaką powielania i ząębiana się informacji w poszczególnych mediach. Jedynie 18% ogółu analizowanych ogłoszeń było całkowicie unikalnych.

Czas ważności oferty ustalono w przypadku 89% publikowanych ofert pracy. Zaznaczyć jednakże należy, że okres na złożenie aplikacji weryfikowano za pomocą dwóch sposobów. W pierwszym przypadku korzystano z danych zawartych w samym ogłoszeniu. Natomiast w przypadku braku danych określających okres ważności oferty, weryfikacji czasu na złożenie aplikacji dokonano na podstawie daty usunięcia oferty ze źródła, gdyż w ogłoszeniu taka informacja przedstawiona wprost się nie pojawiła. Czas na złożenie aplikacji był wtedy tożsamy z okresem publikacji ogłoszenia (założono więc, że jeżeli ogłoszenie zostało usunięte, to czas na złożenie aplikacji upłynął). Wskazać jednakże należy, iż część ofert była publikowana po zamknięciu procesu rekrutacji (szczególnie dotyczy to ofert prasowych). Średni okres publikacji oferty wynosił przeszło 28 dni. 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 przeznaczonym na złożenie aplikacji, zbliżonym nawet do roku (dane te wskazywane były w treści ogłoszeń - wskazywany czas na złożenie aplikacji upływał nawet w roku 2014). Z drugiej natomiast strony, część ofert była bardzo szybko usuwana z baz danych, co tłumaczyć można faktem zwiększonej podaży osób poszukujących pracy.

W oparciu o zebrane dane wyznaczono także medianę (wartość środkową) okresu przeznaczonego na złożenie aplikacji. Na tej podstawie stwierdzono, iż połowa ogłoszeń charakteryzowała się czasem na złożenie podania o pracę wynoszącym do 27 dni.

Najwięcej ogłoszeń umieścili następujące podmioty:

- Accenture - 172 ogłoszenia (brak ogłoszeń dotyczących pojedynczych stanowisk).
- PGB HUMAN RESOURCES SP Z O.O. - 106 ogłoszeń (4 ogłoszenia dotyczyły pojedynczych stanowisk).
- AHEAD PERSONAL MANAGEMENT GMBH & CO. KG - 63 ogłoszenia (5 ogłoszeń dotyczyło pojedynczych stanowisk).
- Adecco Poland - 52 ogłoszenia (15 ogłoszeń dotyczyło pojedynczych stanowisk).
- Agencja Pracy Koncepcja - 42 ogłoszenia (4 ogłoszenia dotyczyły pojedynczych stanowisk).

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

Analiza liczby poszukiwanych pracowników oraz przeprowadzanych rekrutacji w największych firmach-pracodawcach w województwie lubelskim opracowana została na podstawie rankingu „Złota Setka 2012 - ranking największych firm Lubelszczyzny” (Dziennik Wschodni, wydanie pomiędzy 18 a 22 czerwca 2012 r.). Wśród firm zatrudniających największą liczbę pracowników miało miejsce publikowanie ofert dotyczących następujących zawodów:



1. PGE Dystrybucja - (poszukiwany zawód: kierownik działu informatyki). Liczba ogłoszeń: 1,
2. Grupa Kapitałowa Black Red White - brak ofert,
3. Grupa Handlowa Emperia - brak ofert,
4. Lubelski Węgiel Bogdanka - brak ofert,
5. Zakłady Azotowe Puławy Bogdanka - brak ofert,
6. Fabryka Łożysk Tocznych - Kraśnik - brak ofert,
7. PKP Linia Hutnicza Szerokotorowa - brak ofert (zaznaczyć należy, że pracowników szukamy inne spółki wchodzące w skład PKP: PKP Energetyka S.A. oraz PKP Polskie Linie Kolejowe S.A. - Zakład Linii Kolejowych W Lublinie),
8. Mostostal Puławy - (poszukiwane zawody: kierownik budowy). Liczba ogłoszeń: 1,
9. Miejskie Przedsiębiorstwo Wodociągów i Kanalizacji w Lublinie - brak ofert,
10. Pol-Skone - (poszukiwane zawody: stolarz budowlany, szlifierz kamienia, windykat, specjalista do spraw marketingu i handlu, operator sprzętu ciężkiego, mistrz produkcji w budownictwie ogólnym, magazynier, inżynier organizacji i planowania produkcji). Liczba ogłoszeń: 9,
11. Zakład Mięсны Wierzejki J.M. Zdanowscy - (poszukiwane zawody: spawacz metodą TIG, ślusarz, pomocniczy robotnik przy uprawie roślin i hodowli zwierząt). Liczba ogłoszeń: 3,
12. Henpol - brak ofert,
13. Spółdzielca Mleczarnia SPOMLEK - (poszukiwane zawody: specjalista do spraw marketingu i handlu). Liczba ogłoszeń: 1,
14. Stella Pack - (poszukiwane zawody: agent do spraw zakupów, specjalista kontroli jakości). Liczba ogłoszeń: 2,
15. Model Opakowania - brak ofert,
16. Sipma (poszukiwane zawody: dyrektor marketingu, przedstawiciel handlowy, dyrektor finansowy) Liczba ogłoszeń: 3,
17. Przedsiębiorstwo Wykonawstwa Remontów i Inwestycji REMZAP - brak ofert,
18. Lubelskie Przedsiębiorstwo Energetyki Ciepłej - brak ofert,
19. Zakład Przetwórstwa Mięsa Matthias - brak ofert,
20. Instytut Nawozów Sztucznych - brak ofert.

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

Największa liczba ofert znajdowała się w internetowych źródłach określających wolne miejsca pracy [*pytanie badawcze nr 7*]. Jest to wynikiem udogodnień jakie oferuje 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 i użytą grafikę, czas emisji może być długi przy stałych kosztach, a także istnieje możliwość wykorzystania nowoczesnych środków przekazu, w tym audiowizualnych jak filmy lub dźwięk. Istotnym czynnikiem jest także stale rosnąca liczba potencjalnych odbiorców. Wszystkie te czynniki spowodowały, że liczba ofert w pozostałych źródłach była zdecydowanie niższa.

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 pozostałych źródeł (w pierwszym kwartale roku 2012 w stałej ofercie znajdowało się średnio 850 aktualnych ofert). Duża liczba ofert znajdowała się także na portalu gazetapraca.pl (wraz z portalami partnerskimi, np. praca.onet.pl, które wchodzą w skład tej samej grupy kapitałowej i emitują w znacznej mierze identyczne oferty).

Za ważne źródło informacji uznać należy także portal psz.praca.gov.pl. Centralna Baza Ofert Pracy prowadzona przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej zawiera oferty pracy zgłoszone do powiatowych urzędów pracy, dzięki czemu liczba ogłoszeń także jest znaczna. Zaznaczyć także

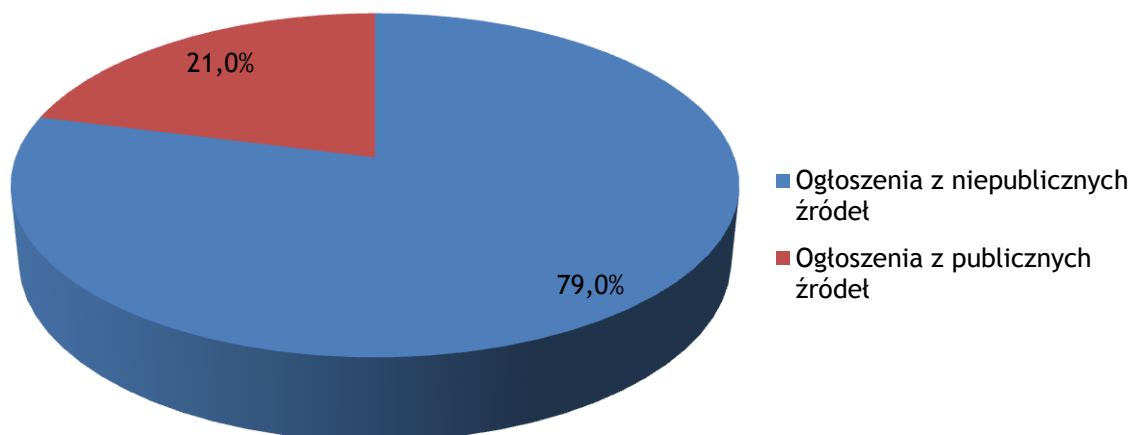


należy, że dzięki określonej minimalnej liczbie zawartych informacji, pomimo wąskiego opisu informacje zawarte w tej bazie danych stanowią niezwykle atrakcyjne źródło informacji dla osób poszukujących pracy.

W kwartale pierwszym roku 2013 łączna liczba 5 380 ofert dotyczyła 6 490 wolnych stanowisk pracy - 5% ofert w sposób bezpośredni dotyczyło więcej niż jednego wakat. Świadczy to o rozdrobnieniu liczebności poszukiwanych pracowników w ramach zgromadzonych ofert. Zaznaczyć jednakże należy, iż przypuszczalnie liczba potencjalnych miejsc pracy jest większa, gdyż część ofert pracy nie zawiera informacji o liczbie wakatów.

W pierwszym kwartale roku 2013 21% unikalnych ofert (1 130 sztuk) znajdowało się wyłącznie w źródłach instytucji publicznych (oferty pracy zgłoszone do PUP, umieszczane w BIPach). Instytucje rynku pracy nie posiadają więc pełnego obrazu zapotrzebowania przedsiębiorców na określone kwalifikacje i umiejętności, a raporty dotyczące zawodów nadwyżkowych i deficytowych są niepełne między innymi z tego powodu, że przedsiębiorcy nie zgłaszają wszystkich wolnych miejsc pracy w urzędach pracy - nie czyni tak około czterech na pięciu przedsiębiorców. Zaznaczyć jednakże należy, że część ofert pracy zgłaszanych do publicznych źródeł informacji o poszukiwanych pracownikach znajdowała się także w źródłach prywatnych. Wynika to z faktu, iż instytucje i podmioty prywatne, w celu zapewnienia jak najpełniejszego spektrum informacji, umieszczają te informacje także w swoich źródłach informacji (przede wszystkim to wtórne ogłoszenia zamieszczane na portalach internetowych). Jako przyczynę takiej sytuacji można więc wskazać zarówno pobieranie informacji z Powiatowych Urzędów Pracy przez podmioty prywatne, jak i możliwość zgłoszenia przez pracodawcę wolnego miejsca pracy zarówno w Urzędzie Pracy, jak i do komercyjnych podmiotów wystawiających ogłoszenia o pracę. W obydwóch przypadkach za jednostkę analizy wybierano ogłoszenie pełniejsze, zawierające większą ilość informacji.

Wykres 8. Oferty pracy ze względu na rodzaj źródła publikacji.

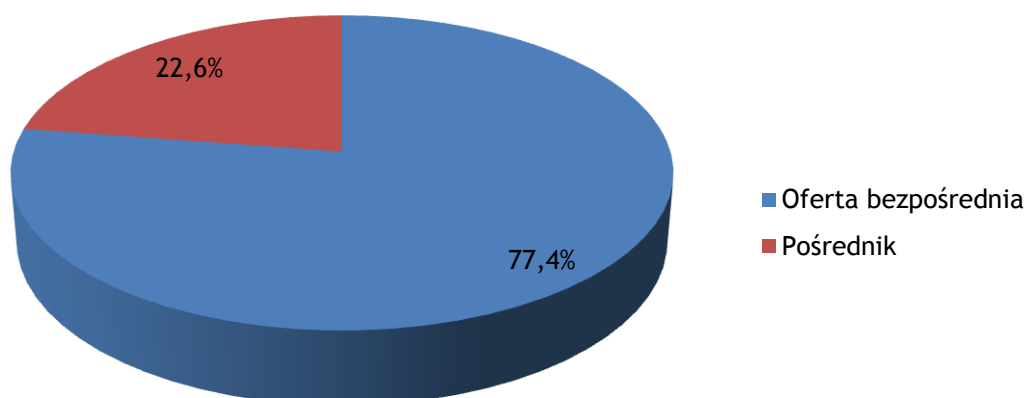


Źródło: badania własne.

Blisko 23% ofert pracy pochodziła od pośredników. Zaznaczyć jednakże należy, iż pośrednicy także umieszczali ogłoszenia w prasie oraz na portalach internetowych, choć znaczna część ofert znajdowała się wyłącznie w materiałach dostępnych w ramach poszczególnych agencji zatrudnienia. 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 9. Oferty pracy (źródła publiczne oraz niepubliczne) ze względu na podmiot będący źródłem ogłoszenia.



Źródło: badania własne

Ze względu na lokalizację pośredników można wyróżnić następujące grupy:

- agencje zatrudnienia z siedzibą poza regionem - 61% ogółu zebranych od pośredników ofert,
- agencje zatrudnienia z siedzibą w regionie - 7% ogółu zebranych od pośredników ofert,
- pozostali „pośrednicy” (np. portale z ofertami zatytułowanymi „Klient Gazeta Praca”) - 32% ogółu zebranych od pośredników ofert.

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

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

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

1) pierwszy poziom kwalifikacji (oznaczający kwalifikacje elementarne) - odniesiono do pierwszego poziomu wykształcenia ISCED uzyskiwanego w szkole podstawowej;

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



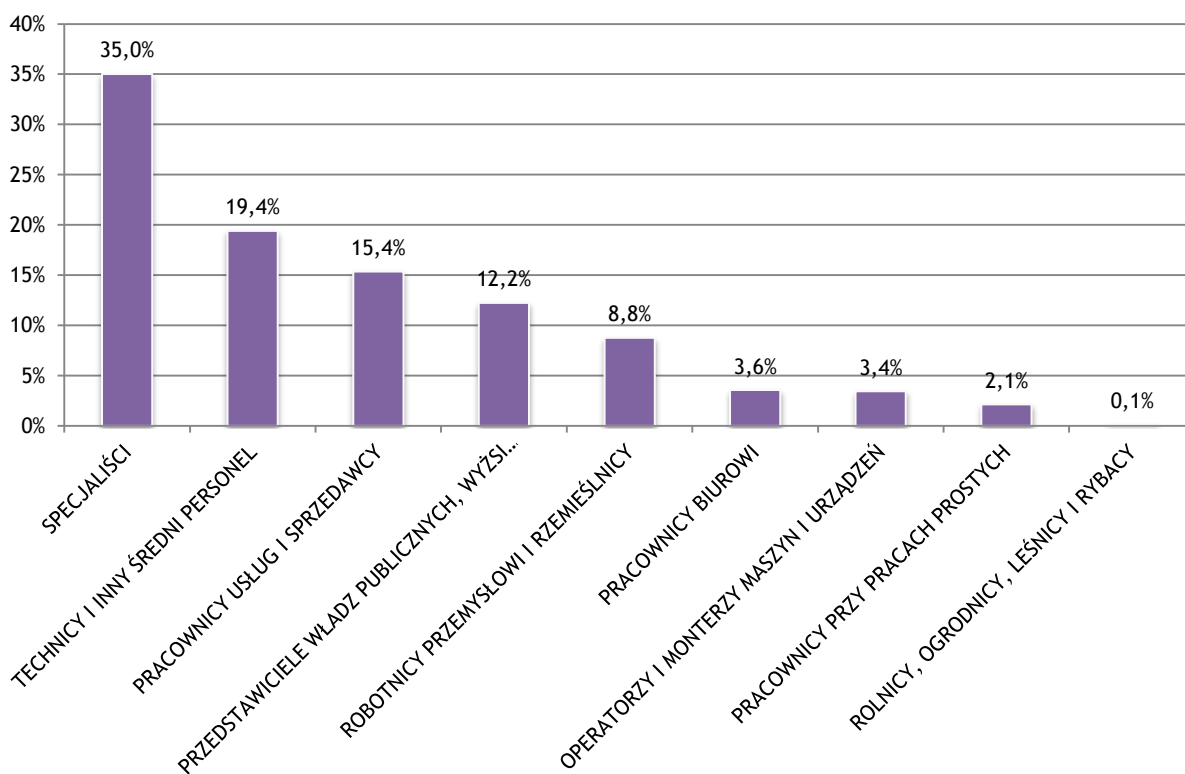


3) trzeci poziom kwalifikacji - odniesiono do czwartego poziomu wykształcenia ISCED uzyskiwanego w szkole policealnej oraz do trzeciego poziomu wykształcenia ISCED uzyskiwanego w technikum;

4) czwarty poziom kwalifikacji - odniesiono do piątego poziomu wykształcenia ISCED uzyskiwanego na studiach wyższych zawodowych (kończących się tytułem licencjata lub inżyniera), studiach magisterskich i studiach podyplomowych oraz do szóstego poziomu wykształcenia ISCED uzyskiwanego na studiach doktoranckich.

Dopasowanie wskazywanych w ogłoszeniach zawodów do KZiS odpowiada na [pytanie badawcze nr 1]. Analizując dane na pierwszym, głównym poziomie agregacji zawodów i specjalności stwierdzić można, iż 35% ofert pochodzących z pierwszego kwartału roku 2013, dotyczy specjalistów. Szczegółowe dane przedstawia zamieszczony poniżej wykres.

Wykres 10. 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 sprzedawcy. Zauważyć więc można, że najczęściej poszukiwane są osoby przede wszystkim charakteryzujące się ściśle określonymi kwalifikacjami (zarówno specjaliści, jak i technicy i średni personel), a także pracownicy zajmujący się usługami i sprzedażą.

Rozpatrując uzyskane za pierwszy kwartał roku 2013 dane ze względu na miejsce zamieszczenia oferty zauważyć można, że specjaliści oraz przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy poszukiwani są przede wszystkim w niepublicznych źródłach ofert. W źródłach publicznych (rozumianych jako oferty zgłaszane do urzędów pracy i ogłoszenia zamieszczone w Biuletynach Instytucji Publicznej, choć zaznaczyć należy, że liczba ogłoszeń w Biuletynach Informacji Publicznej jest zdecydowanie niższa niż w Powiatowych Urzędach Pracy. Dlatego też ilościowy wpływ ogłoszeń zamieszczonych w Biuletynach Instytucji Publicznej na ogół ogłoszeń w źródłach publicznych jest niewielki - to głównie ogłoszenia zamieszczone w Powiatowych Urzędach Pracy poprzez ilościowy efekt skali determinują charakter wolnych stanowisk pracy w źródłach publicznych) znalazły się przede wszystkim ogłoszenia skierowane do następujących



grup: pracownicy usług i sprzedawcy, robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, technicy i średni personel, specjaliści oraz operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń. Szczegółowe dane przedstawia zamieszczona na następnej stronie tabela.

Tabela 3. Typ stanowisk ze względu na miejsce zamieszczenia oferty.

Etykiety wierszy	Ogłoszenia z niepublicznych źródeł	Ogłoszenia z publicznych źródeł
OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	1%	11%
PRACOWNICY BIUROWI	3%	6%
PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	1%	7%
PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY	13%	24%
PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY	15%	3%
ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	6%	19%
ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY	0%	0%
SPECJALIŚCI	40%	15%
TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL	21%	15%

Źródło: badania własne

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

- Grupa duża 24 - Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania - 17%,
- Grupa duża 33 - Średni personel do spraw biznesu i administracji - 15%,
- Grupa duża 52 - Sprzedawcy i pokrewni - 11%,
- Grupa duża 25 - Specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych - 8%,
- Grupa duża 21 - Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych - 5%.

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

Poniżej przedstawiona została struktura poszukiwanych zawodów - schematy mają postać „mapy poszukiwanych zawodów”. Struktura poszukiwanych zawodów przedstawiono została w podziale zgodnym z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności. Poniższy schemat przedstawia dane za pierwszy kwartał roku 2013.





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

- Kierownik działu sprzedaży - 180 wskazań
- Dyrektor generalny - 66 wskazań
- Dyrektor sprzedaży - 53 wskazania
- Kierownik budowy - 42 wskazania
- Kierownik działu produkcji - 28 wskazań
- Kierownik do spraw rozwoju produktu - 23 wskazania
- Dyrektor handlowy - 22 wskazania
- Dyrektor operacyjny - 19 wskazań
- Prezes - 18 wskazań
- Dyrektor finansowy - 13 wskazań
- Dyrektor do spraw personalnych - 13 wskazań
- Kierownik małego przedsiębiorstwa obsługi biznesu - 12 wskazań

**2 - SPECJALIŚCI -  
1884 wskazania**

- Programista aplikacji - 288 wskazań
- Specjalista do spraw sprzedaży - 255 wskazań
- Inżynier sprzedaży - 115 wskazań
- Doradca finansowy - 94 wskazania
- Przedstawiciel medyczny - 74 wskazania
- Specjalista do spraw marketingu i handlu - 61 wskazań
- Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych - 57 wskazań
- Specjalista do spraw organizacji i rozwoju przemysłu - 39 wskazań
- Menedżer produktu - 30 wskazań
- Pozostali inżynierowie do spraw przemysłu i produkcji - 29 wskazań
- Specjalista do spraw finansów - 28 wskazań
- Specjalista do spraw kluczowych klientów (key account manager) - 27 wskazań
- Farmaceuta - farmacja apteczna - 26 wskazań
- Inżynier automatyki i robotyki - 24 wskazania
- Pośrednik w obrocie nieruchomościami - 24 wskazania
- Specjalista do spraw ubezpieczeń majątkowych i osobowych - 23 wskazania
- Wykładowca na kursach (edukator, trener) - 22 wskazania
- Opiekun klienta - 21 wskazań
- Specjalista do spraw kadr - 20 wskazań
- Konsultant do spraw systemów teleinformatycznych - 19 wskazań
- Inżynier organizacji i planowania produkcji - 19 wskazań
- Koordynator projektów unijnych - 19 wskazań
- Specjalista do spraw rekrutacji pracowników - 18 wskazań
- Specjalista kontroli jakości - 17 wskazań
- Doradca inwestycyjny - 16 wskazań
- Analityk systemów teleinformatycznych - 15 wskazań



**3 - TECHNICY I INNY  
ŚREDNI PERSONEL -  
1044 wskazania**

- Przedstawiciel handlowy - 580 wskazań
- Księgowy - 44 wskazania
- Spedytor - 40 wskazań
- Agent ubezpieczeniowy - 32 wskazania
- Taksator ryzyka działalności firm - 22 wskazania
- Technik farmaceutyczny S - 19 wskazań
- Tajemniczy klient (mystery shopper) - 17 wskazań
- Pracownik (doradca) do spraw kredytów - 16 wskazań
- Pozostali pracownicy administracyjni i sekretarze biura zarządu - 13 wskazań
- Asystent dyrektora - 13 wskazań
- Sprzedawca reklam internetowych - 12 wskazań
- Promotor marki (trendsetter) - 10 wskazań

**4 - PRACOWNICY BIUROWI  
- 192 wskazania**

- Magazynier - 28 wskazań
- Technik prac biurowych S - 21 wskazań
- Windykator - 20 wskazań
- Sekretarka - 15 wskazań
- Asystent do spraw księgowości - 14 wskazań
- Recepcjonista - 14 wskazań
- Pozostali pracownicy obsługi biurowej - 13 wskazań
- Pracownik do spraw ubezpieczeń - 10 wskazań

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

- Doradca klienta - 261 wskazań
- Sprzedawca S - 152 wskazania
- Właściciel małego sklepu - 96 wskazań
- Telemarketer - 39 wskazań
- Kucharz S - 29 wskazań
- Kierownik stoiska w markecie - 23 wskazania
- Fryzjer S - 21 wskazań
- Kelner S - 19 wskazań
- Kasjer handlowy - 16 wskazań
- Barman - 16 wskazań
- Konsultant / agent sprzedaży bezpośredniej - 15 wskazań
- Robotnik gospodarczy - 14 wskazań
- Pracownik ochrony fizycznej bez licencji - 13 wskazań
- Kosmetyczka - 12 wskazań
- Technik handlowiec S - 11 wskazań
- Hostessa - 10 wskazań

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

- Robotnik leśny - 1 wskazanie
- Ogrodnik S - 1 wskazanie
- Rybak śródlądowy S - 1 wskazanie
- Ogrodnik terenów zieleni - 1 wskazanie
- Pozostali rolnicy upraw polowych - 1 wskazanie



**7 - ROBOTNICY  
PRZEMYSŁOWI I  
RZEMIEŚLNICY -  
471 wskazań**

- Elektryk S - 38 wskazań
- Ślusarz S - 26 wskazań
- Tokarz / frezer obrabiarek sterowanych numerycznie - 22 wskazania
- Mechanik pojazdów samochodowych S - 22 wskazania
- Tokarz w metalu - 16 wskazań
- Elektromechanik S - 14 wskazań
- Stolarz S - 13 wskazań
- Hydraulik - 13 wskazań
- Murarz S - 12 wskazań
- Spawacz metodą TIG - 12 wskazań
- Mechanik samochodów ciężarowych - 12 wskazań
- Elektromechanik pojazdów samochodowych S - 10 wskazań
- Dekarz S - 10 wskazań
- Mechanik maszyn i urządzeń przemysłowych - 10 wskazań
- Piekarz S - 10 wskazań

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

- Kierowca samochodu ciężarowego - 45 wskazań
- Kierowca ciągnika siodłowego - 40 wskazań
- Kierowca samochodu dostawczego - 15 wskazań
- Kierowca samochodu osobowego - 10 wskazań
- Kierowca autobusu - 10 wskazań
- Operator koparko - ładowarki - 7 wskazań
- Kierowca ciągnika rolniczego - 5 wskazań
- Kierowca operator wózków jezdniowych - 5 wskazań

**9 - PRACOWNICY PRZY  
PRACACH PROSTYCH -  
115 wskazań**

- Sprzątaczką biurowa - 27 wskazań
- Robotnik budowlany - 16 wskazań
- Pomoc kuchenna - 9 wskazań
- Pozostali pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani - 9 wskazań
- Pomoc domowa - 5 wskazań
- Dostawca potraw - 4 wskazania
- Pakowacz - 4 wskazania
- Dozorca - 4 wskazania

Na liście poszukiwanych zawodów część specjalizacji zawiera kody używane, prócz Klasyfikacji Zawodów i Specjalności, także w Klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (KZSZ). Są one oznaczone symbolem „S” występującym po nazwie zawodu.



W tabeli poniżej umieszczono pierwszą dziesiątkę specjalności w pierwszym kwartale roku 2013 w odniesieniu do liczby ofert w kwartale czwartym roku 2012.

Tabela 4. Pierwsza dziesiątkę specjalności w I kwartale roku 2013.

Miejsce	Nazwa	Ilość wskazań	Pozycja w stosunku do poprzedniego kwartału
1.	Przedstawiciel handlowy	580	utrzymanie
2.	Programista aplikacji	288	wzrost spoza listy
3.	Doradca klienta	261	spadek o 1 pozycję
4.	Specjalista do spraw sprzedaży	255	spadek o 1 pozycję
5.	Kierownik działu sprzedaży	180	wzrost o 2 pozycje
6.	Sprzedawca S	152	wzrost o 4 pozycje
7.	Inżynier sprzedaży	115	wzrost o 1 pozycję
8.	Właściciel małego sklepu	96	wzrost spoza listy
9.	Doradca finansowy	94	spadek o 3 pozycje
10.	Przedstawiciel medyczny	74	wzrost spoza listy

Wśród najpopularniejszych zawodów często wskazywane były zawody związane ze sprzedażą (m. in. przedstawiciel handlowy, doradca klienta, specjalista do spraw sprzedaży, kierownik działu sprzedaży, sprzedawca, inżynier sprzedaży, właściciel małego sklepu, przedstawiciel medyczny). W ofertach często poszukiwano także następujących zawodów: programista aplikacji, doradca finansowy, dyrektor generalny, specjalista do spraw marketingu i handlu, specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych, kierowca samochodu ciężarowego, księgowy. Zaznaczyć także należy, iż część ofert (w tym oraz w poprzednich kwartałach) posiada zamaskowane stanowisko, co ukrywane jest przez ogłoszeniodawców poprzez stosowanie zwrotów mających zachęcić do złożenia aplikacji bez znajomości dokładnej nazwy zawodu, przykładowo stosując następujące slogany:

- Absolwentów studiów technicznych.
- Szybki zarobek dla każdego!

Z listy poszukiwanych zawodów wyodrębniono kody używane, prócz Klasyfikacji Zawodów i Specjalności, także w Klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (KZSZ). Część zawodów ujętych w grupach wielkich od 3 do 8 KZiS oraz jeden zawód z grupy wielkiej 9 opatrzone objęta jest kształceniem w systemie oświaty i występuje w Klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego. Poniżej zamieszczono zestawienie zawierające najczęściej pojawiające się, przyporządkowane kody zawodów z Klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (KZSZ):

- Sprzedawca - 152 wskazania,
- Elektryk - 38 wskazań,
- Kucharz - 29 wskazań,
- Ślusarz - 26 wskazań,
- Mechanik pojazdów samochodowych - 22 wskazania,
- Technik prac biurowych - 21 wskazań,
- Fryzjer - 21 wskazań,
- Technik farmaceutyczny - 19 wskazań,
- Kelner - 19 wskazań,
- Elektromechanik - 14 wskazań,
- Stolarz - 13 wskazań,



- Murarz - 12 wskazań,
- Technik handlowiec - 11 wskazań,
- Piekarz - 10 wskazań,
- Elektromechanik pojazdów samochodowych - 10 wskazań,
- Dekarz - 10 wskazań,
- Cukiernik - 9 wskazań,
- Rzeźnik - wędliniarz - 8 wskazań,
- Technik elektronik - 8 wskazań,
- Opiekun osoby starszej - 7 wskazań,
- Operator obrabiarek skrawających - 7 wskazań.

Dokładnej lokalizacji wskazującej na miasto lub grupę miast nie udało ustalić się w co trzeciej ofercie. Ze względu na lokalizację widoczna jest zdecydowana dominacja Lublina.

Część ofert, pomimo wskazania pracy jako mającej miejsce w woj. lubelskim, w rzeczywistości dotyczyła innych obszarów nie tylko kraju (m. in. Warszawa, Gdańsk, Białystok, Kraków, Wrocław, Poznań, inne województwa), ale i krajów (m. in. Niemcy, Szwecja, Wielka Brytania, Czechy). Oferty te znajdują się w źródłach publikowanych na terenie woj. lubelskiego, dotyczą jednak pracy poza granicami regionu, a informacja wskazana w lokalizacji ma jedynie przyciągnąć potencjalnego pracownika.

W blisko 40% ofert udało się jednoznacznie określić wymiaru etatu [*pytanie badawcze nr 10*]. Wśród ofert, w których podano informację o wymiarze etatu, dominującą jest praca w pełnym wymiarze godzin - większość potencjalnych pracodawców zamierza zatrudniać w takiej postaci.

Blisko co piąta oferta zawierała określoną formę zatrudnienia. Zdecydowana większość pracodawców, którzy jednoznacznie określili formę zatrudnienia (pominięto ogłoszenia wskazujące na wiele lub dowolną formę zatrudnienia) wskazuje, że chcieliby zatrudnić pracownika w oparciu o umowę o pracę (blisko 81%).

Kwestia wynagrodzeń podejmowana była w nieznacznym odsetku publikowanych ofert pracy, wynoszącym 20%. Zaznaczyć jednakże należy, iż nawet w tych ofertach nie zawsze podawano jednoznacznie określoną kwotę, argumentując to możliwością negocjacji, a także wskazując przedziały możliwych do uzyskania zarobków. Najczęściej wskazywaną kwotą wynagrodzenia była wartość 1600 złotych, a więc było to minimalne wynagrodzenie określone ustawowo. Taką wysokość uposażenia wskazało przeszło 61% ogłoszeniodawców, którzy wskazali wysokość pensji. Wskazuje to na fakt, iż najczęściej kwoty były wskazywane w ogłoszeniach dotyczących prac prostych (w tym zwłaszcza w ogłoszeniach zamieszczanych przez Powiatowe Urzędy Pracy). Średni poziom wynagrodzenia wynosił 1 973 złote.

Zaznaczyć jednakże należy po raz kolejny, iż duża liczba ogłoszeń posiadała nieprawidłową i nierealną kwotę wynagrodzenia. Przypadki takie zostały wykluczone z analizy, gdyż zawierały wartości nierealne, i nieokreślone w sposób dokładny. Dążenie do przedstawienia jak najbardziej rzetelnych danych spowodowało więc wykluczenie części danych z analizy - liczebność analizowanych kwot przeznaczonych na wynagrodzenie dla potencjalnego pracownika jest niższa niż zebrane i dostępne dane.



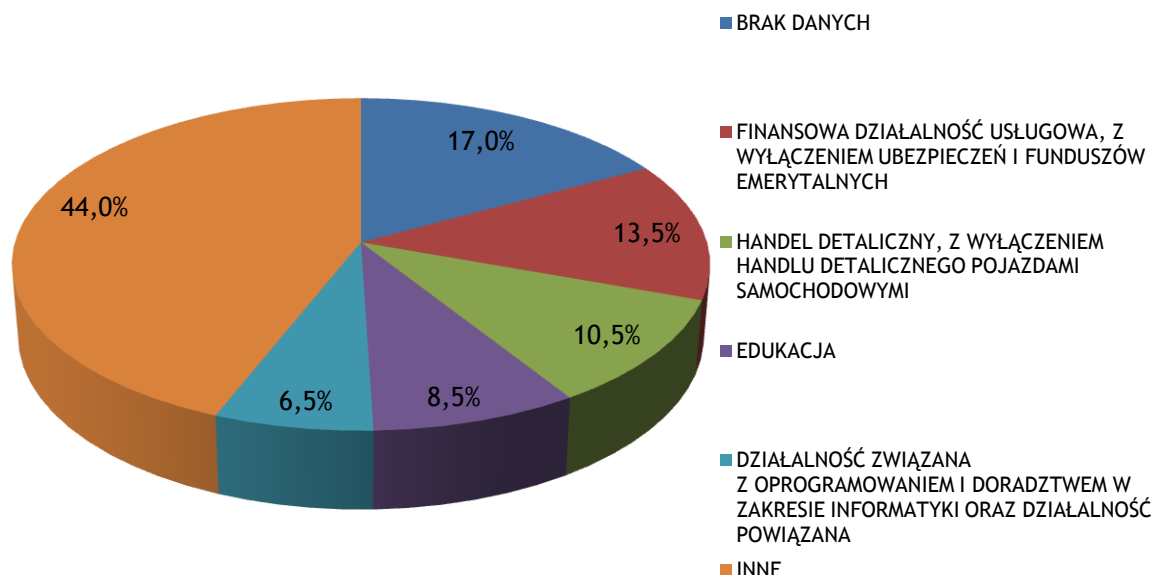


#### 4.2.1 Analiza jakościowej zawartości treści ofert

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

Branże PKD przedsiębiorstw, których oferty pracy analizowano zostały umieszczone na poniższym wykresie [pytanie badawcze nr 13]. Ze względu na zawartość ofert, w 17% ofert nie udało się ustalić branży zgodnej z PKD. Najczęściej wskazywana była branża związana finansową działalnością usługową, z wyłączeniem ubezpieczeń i funduszów emerytalnych.

Wykres 11. Oferty pracy ze względu na kody klasyfikacji PKD 2007 - I kwartał roku 2013.



Źródło: badania własne

Ogłoszeniodawcy stosunkowo rzadko umieszczają w ogłoszeniach wymagania dotyczące wykształcenia, jedynie w 70,5% ofert pojawiło się takie odniesienie [pytanie badawcze nr 8]. Z analizowanych ofert wynika, że najczęściej wskazywano na wyższe lub 4-5 rok studiów bez doprecyzowania profilu (36,2%) oraz na wykształcenie średnie (23,4%). Poniżej znajduje się szczegółowy rozkład dotyczący wskazywanych poziomów wykształcenia.

Tabela 5. Oferty pracy ze względu na poziom wykształcenia.

Wykształcenie	%
wyższe lub 4-5 rok studiów	36,2%
średnie	23,4%
zawodowe	19,1%
wyższe techniczne	9,2%
wyższe ekonomia, finanse, zarządzanie, administracja, prawo	8,5%
podstawowe	2,1%
wyższe rolnicze	0,7%
inne	0,7%

Źródło: badania własne.

W poszczególnych grupach zawodów najczęściej wskazywane wymagania pracodawcy wobec pracownika dotyczące wykształcenia to [pytanie badawcze nr 3]:

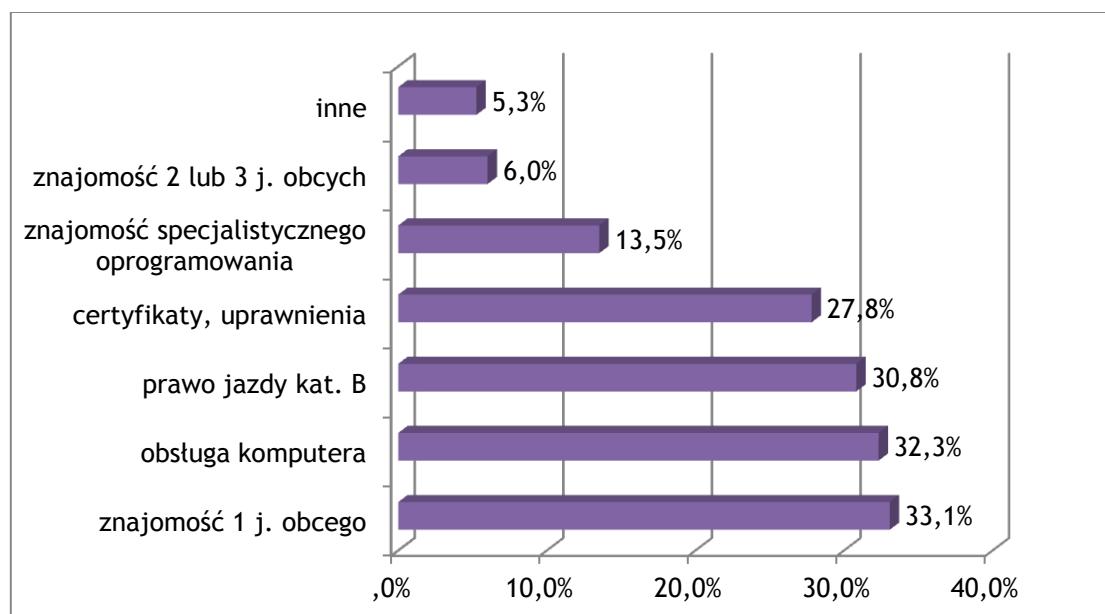
- przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy: wyższe lub 4-5 rok studiów,
- specjaliści: wyższe lub 4-5 rok studiów,

- technicy i inny średni personel: średnie,
- pracownicy biurowi: wyższe lub 4-5 rok studiów,
- pracownicy usług i sprzedawcy: średnie lub wyższe lub 4-5 rok studiów,
- rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy: zbyt mała liczba ofert.
- robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy: zawodowe lub średnie,
- operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń: zawodowe,
- pracownicy przy pracach prostych: zawodowe.

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 ramach wymagań pracodawcy wobec pracownika określających kwalifikacje (bez wykształcenia i doświadczenia) na [pytanie badawcze nr 2] najczęściej wskazywano na znajomość jednego języka obcego oraz obsługę komputera, a także posiadanie prawo jazdy kat. B. Szczegółowy rozkład odpowiedzi przedstawia zamieszczony poniżej wykres.

Wykres 12. Wymagania pracodawcy wobec pracownika - kwalifikacje (bez wykształcenia i doświadczenia) - I kwartał roku 2013.



Źródło: badania własne.

W poszczególnych grupach zawodów najczęściej wskazywane wymagane kwalifikacje to [pytanie badawcze nr 3]:

- przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy: znajomość jednego języka obcego i obsługa komputera,
- specjaliści: znajomość jednego języka obcego i prawo jazdy kat. B,
- technicy i inny średni personel: prawo jazdy kat. B, certyfikaty i uprawnienia,
- pracownicy biurowi: obsługa komputera, prawo jazdy kat. B, znajomość oprogramowania,
- pracownicy usług i sprzedawcy: znajomość 1 języka obcego, obsługa komputera, prawo jazdy kat. B,
- rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy: zbyt mała liczba ofert,
- robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy: prawo jazdy kat. B, certyfikaty i uprawnienia,
- operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń: certyfikaty, uprawnienia, prawo jazdy kat. B,
- pracownicy przy pracach prostych: certyfikaty i uprawnienia.

W ramach pierwszego kwartału roku 2013 poddano analizie także kwalifikacje ze względu na obszary wiedzy i umiejętności [pytanie badawcze nr 8], w których kwalifikacje są wymagane.

Najczęściej wskazywano na obszar sprzedaży, marketingu, PR i promocji, przy czym szczególny nacisk położony jest na sprzedaż. Jest to zgodne ze strukturą poszukiwanych zawodów - sprzedawcy i pokrewni stanowią kluczową grupę zawodów wymienianą w ofertach pracy. Szczegółowy rozkład odpowiedzi przedstawia zamieszczona niżej tabela.

Tabela 6. Wymagania pracodawcy wobec pracownika - kompetencje wg obszarów.

Zakres	%
Sprzedaży, marketingu, PR i promocji	42%
Biurowe i zarządcze	18,9%
Obsługi oraz naprawy maszyn i pojazdów	13,3%
Finansowe, księgowo-ekonomiczne, rozliczeniowe i ubezpieczeniowe	9,8%
Informatyczno-graficzne	9,1%
Projektowania i inżynierii	9,1%
Budowlano-wykończeniowe i przemysłowe	6,3%
Pedagogiczne, nauczycielskie, animatorskie i doradcze	5,6%
Medyczne, zdrowotne i opiekuńcze	5,6%
Językowe	2,8%
Gastronomiczno-spożywcze	2,8%
Inne	2,1%
Administracyjne, prawne i związane z nieruchomościami	0,7%

Źródło: badania własne.

Kompetencje natomiast zdefiniowano jako połączenie wiedzy, umiejętności i postaw odpowiednich do sytuacji. W ramach wymagań pracodawcy wobec pracownika [pytanie badawcze nr 4, 11] określających kompetencje w ofertach pracy najczęściej wskazywano na wymagania umieszczone w poniższej tabeli.

Tabela 7. Wymagania pracodawcy wobec pracownika - kompetencje.

Zakres	%
komunikatywność, umiejętności interpersonalne, otwartość	52,4%
zaangażowanie, motywacja	52,4%
posiadanie specjalistycznej wiedzy, umiejętności	37,8%
nastawienie na rozwój	28,7%
dyspozycyjność, gotowość do podróży	28,7%
samodzielność, umiejętność samodzielnego rozwiązywania problemów i podejmowania decyzji	26,6%
organizacja pracy, inicjatywa	21,7%
odpowiedzialność, sumienność, uczciwość	19,6%
umiejętność pracy w grupie	16,8%
zorientowanie na potrzeby na klienta	16,8%
zarządzanie zespołem	15,4%
kultura osobista	12,6%
analityczne myślenie	11,9%
odporność na stres	10,5%
umiejętności sprzedażowe	4,2%
umiejętność prowadzenia negocjacji	2,8%



W poszczególnych grupach zawodów najczęściej wskazywane wymagane kompetencje to [pytanie badawcze nr 3]:

- przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy: komunikatywność, umiejętności interpersonalne, otwartość,
- specjaliści: komunikatywność, umiejętności interpersonalne, otwartość,
- technicy i inny średni personel: zaangażowanie, motywacja, posiadanie specjalistycznej wiedzy, umiejętności
- pracownicy biurowi: komunikatywność, umiejętności interpersonalne, otwartość,
- pracownicy usług i sprzedawcy: zaangażowanie, motywacja, dyspozycyjność, gotowość do podróży,
- rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy: zbyt mała liczba ofert,
- robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy: posiadanie specjalistycznej wiedzy, umiejętności,
- operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń: odpowiedzialność, sumienność, uczciwość, posiadanie specjalistycznej wiedzy, umiejętności,
- pracownicy przy pracach prostych: posiadanie specjalistycznej wiedzy, umiejętności.

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 8. Wymagania pracodawcy wobec pracownika - kompetencje kluczowe.

Zakres	%
kompetencje informatyczne	46,8%
kompetencje społeczne i obywatelskie	45,9%
porozumiewanie się w językach obcych	40,5%
inicjatywność i przedsiębiorczość	12,6%
kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne	9%
umiejętność uczenia się	4,5%
świadomość i ekspresja kulturalna	0,9%
porozumiewanie się w języku ojczystym	0%

Źródło: badania własne.

W nieznacznej liczbie ogłoszeń (N=54) określono także czasowy wymiar wymaganego przez pracodawców doświadczenia. Najczęściej poszukiwano pracowników charakteryzujących się dwuletnim (44%) lub rocznym stażem w podobnej branży. Szczegóły przedstawia zamieszczona poniżej tabela.

Tabela 9. Wymagania pracodawcy wobec pracownika - minimalny czas doświadczenia.

Zakres	%
min. 2 lata	44,4%
min. 1 rok	29,6%
min. 3 lata	18,5%
min. 5 lat	5,6%
min. 6 lat	1,9%

Źródło: badania własne.

W zdecydowanie większej liczbie ogłoszeń określono natomiast branżę, w której wymagane jest doświadczenie. Oznacza to, że ogłoszeniodawcy znacznie częściej w określonych wymaganiach definiują samą branżę bez wskazywania konkretnego czasu wcześniejszego zatrudnienia. Najczęściej poszukiwano pracowników charakteryzujących się doświadczeniem w branży związanej



ze sprzedażą, a także finansami oraz administracją. Szczegóły przedstawia zamieszczona poniżej tabela.

Tabela 10. Wymagania pracodawcy wobec pracownika - branża doświadczenia.

Zakres	%
sprzedaż	27,6%
finanse	13,2%
administracja	13,2%
obsługa klienta	10,9%
informatyczna	8,6%
budownictwo	5,2%
produkcja	5,2%
hotelarstwo, gastronomia	5,2%
spedycja, logistyka, transport	4%
medyczna	2,3%
zarządzanie	2,3%
biologia, chemia, żywienie	2,3%
elektryczna	2,3%
ogrodnictwo, rolnictwo, ochrona środowiska	1,1%
HR	0,6%

Źródło: badania własne.

Zakres obowiązków jest często określany przez pracodawców [pytanie badawcze nr 12]. W 70% ogłoszeń określono rodzaj 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, odnoszące się do zwykłych prac biurowo-administracyjnych, pracy wykonywanych niebezpośrednio (call center i telemarketing, proste czynności biurowe oraz związane z zawodem oraz prace fizyczne). Druga grupa znajdujących się w ofertach zakresów obowiązków odnosi się do zadań związanych z zajmowaniem wyższych stanowisk, obejmujących kierowanie czynnościami i zespołami. Szczegółowy rozkład zaprezentowano poniżej:

- prace biurowo-administracyjne, telefoniczne, proste czynności biurowe oraz związane z zawodem - 43,6%,
- wykonywanie specjalistycznych prac ogólnych - 18,6%,
- wykonywanie specjalistycznych prac technicznych - 17,1%,
- kontrola, organizacja, nadzór - 9,3%,
- prace fizyczne - 8,6%,
- zarządzanie i kierowanie zespołami ludzkimi - 2,1%,
- logistyka - 0,7%.

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

- Promotor/-ka Klubu,
- Konsultant/-ka - Specjalista ds. Rekrutacji,
- Barman/-ka.

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

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

- Osobami starszymi, na rencie lub emeryturze, którzy poszukują dodatkowej pracy,





- Osobami młodymi, będącymi w trakcie edukacji, pracującymi najczęściej w ramach umów cywilnoprawnych.

Pracodawcy starają się zachęcić potencjalnych kandydatów do aplikowania na oferowane przez nich stanowiska poprzez umieszczanie w ogłoszeniach wykazu profitów, które można uzyskać w danej firmie/instytucji. Do najczęściej wskazywanych zaliczyć można:

- atrakcyjny system wynagrodzeń - 61,9%,
- możliwość rozwoju zawodowego, szkolenia, kursy - 59,3%,
- stabilne warunki zatrudnienia - 44,9%,
- praca w renomowanej firmie - 37,3%,
- pakiet dodatkowych świadczeń, finansowych, socjalnych, medycznych, sportowo-rekreacyjnych - 29,7%,
- niezbędne narzędzia pracy: samochód osobowy, laptop, telefon komórkowy - 22%,
- indywidualna ścieżka kariery, awans - 18,6%,
- inne - 18,6%.

W zgromadzonych ofertach znalazły się nieliczne ogłoszenia dotyczące zatrudnienia w obszarze funkcjonowania „zielonej gospodarki”. W całym okresie roku 2012 oraz w pierwszym kwartale roku 2013 ogłoszenia te były nieliczne. Uznać więc można, że ten sektor gospodarki znajduje się dopiero w fazie rozwoju. Do przykładowych nazw stanowisk, które znalazły się w ofertach pracy zaliczyć można:

- Wind Turbine Technician,
- Technical Service Specialist,
- Koordynator Obszaru Energetyki Wiatrowej,
- Technical service engineer.

W obszarach funkcjonowania widoczna jest duża sezonowość - praca związana z ogniwami słonecznymi pojawia się głównie na początku okresu letniego.

Ze względu na niewielką liczbę ogłoszeń szczegółowy opis ogłoszeń dotyczących obszaru zielonej gospodarki znalazł się w rozdziale prezentującym dane w ujęciu kumulatywnym.



### 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.

Cały podrozdział odpowiada na [pytanie badawcze nr 15].

Stosowanie odpowiedniego języka w ogłoszeniach jest bardzo istotne. Ważne jest kto mówi, do kogo mówi, o czym mówi i jak mówi. 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 2013 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 (zaznaczyć należy, iż w części ofert używano więcej niż jednego typu języka, dlatego też procentowe rozkłady odpowiedzi nie sumują się do 100%, a przekraczają tę wartość):

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

#### Oferta pracy:

Nr ref.:	StPr/13/0458
Stanowisko:	Fizjoterapeuta
Zawód:	Fizjoterapeuta
Pracodawca:	Fizjo- max - Samulak Piotr
Kontakt:	Piotr Samulak tel: -, 603803590, ul. Ogrodowa 3, 22-460 Szczepieszyn
Wymagania:	Oferta pracy dostępna dla osób niepełnosprawnych / Job vacancy available for disabled. Wykształcenie kierunkowe - fizjoterapeuta/masażysta, min. średnie, mile widziane osoby z orzeczoną stopniem niepełnosprawności. Kontakt telefoniczny.
Data ważności ogłoszenia:	13.04.2013

[<< wróć](#)

W pierwszym kwartale roku 2013 54% analizowanych ofert zostało skonstruowanych za pomocą języka ubogiego.

Z analizowanych ogłoszeń wynika, że w przypadku ofert umieszczanych przez publiczne służby zatrudnienia 93% z nich charakteryzuje się prostym, ubogim słownictwem. Główną tego przyczyną jest zbieranie i publikowanie przez publiczne służby zatrudnienia przede wszystkim ogłoszeń dotyczących wykonywania prostych, nieskomplikowanych prac, a zatem niewymagających obszernego opisu z użyciem specjalistycznego słownictwa. Warto mieć na uwadze, że głównymi ogłoszeniodawcami korzystającymi z kanału przekazu udostępnionego przez publiczne służby zatrudnienia są przede wszystkim mikroprzedsiębiorcy, którzy zazwyczaj sami zajmują się prowadzeniem firmy i konstruowaniem ofert pracy. Zaznaczyć jednakże należy, że blisko 37% ofert umieszczanych przez prywatnych ogłoszeniodawców również charakteryzuje się językiem ubogim.

Ze względu na typ ogłoszeniodawcy, 39,5% pracodawców niekorzystających z pomocy agencji pośredniczących w zatrudnianiu pracowników oraz przeszło 75% pośredników umieszczających oferty pracy do ich skonstruowania wykorzystuje język ubogi.



- **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.



Miejsce pracy: Lublin

### Oczekujemy:

- Umiejętności prowadzenia prezentacji produktów (wystąpień publicznych)
- Komunikatywności i doświadczenia w sprzedaży podczas prezentacji
- Minimum średniego wykształcenia
- Dyspozycyjności (gotowość do podróży służbowych)
- Mile widziane osoby z samochodem

### Oferujemy:

- Stałe wynagrodzenie (Umowa zlecenie)
- Prowizja uzależniona od osiągniętych wyników sprzedaży
- Wysokie zarobki
- Szkolenie i przygotowanie do pracy
- Możliwość awansu

### Zapewniamy:

- Miejsca prowadzenia prezentacji, zapraszanych gości, upominki dla uczestników oraz pokrycie kosztów organizacji spotkań i logistyczną obsługę sprzedaży
- Wszystkie niezbędne do pracy narzędzia: zestawy pokazowe, telefon, laptop, możliwe jest również udostępnienie samochodu służbowego

Zainteresowane osoby proszone są o nadesłanie aplikacji i CV do 15.04.2013

Prosimy o dołączenie klauzuli: „Wyrażam zgodę na przetwarzanie przez Zepiter International Poland Sp z o.o. z siedzibą w Warszawie, ul. Domaniewska 37 moich danych osobowych zawartych w ofercie przy realizacji, procesów rekrutacji i selekcji zgodnie z przepisami ustawy z 29.08.1997 o ochronie danych osobowych(Dz. U. z 2002 r. Nr 101, poz. 926)”

Numer infolinii: 22 230 99 40 \* opłata wg obowiązującej taryfy lokalnej

35% analizowanych ogłoszeń zostało zbudowanych przy użyciu języka ogólnego.

Ze względu na rodzaj instytucji wystawiającej ofertę 47,5% firm i instytucji czy agencji pośrednictwa pracy, zastosowało w swych ogłoszeniach język ogólny i jedynie 7% ogłoszeniodawców wystawiających ofertę w publicznych służbach zatrudnienia.

Rozpatrując rozkład z perspektywy typu pracodawcy umieszczającego ofertę pracy, to 44,5% ogłoszeń wystawianych bezpośrednio przez pracodawców charakteryzuje się językiem ogólnym. W przypadku pośredników ogłoszeń takich było 21%.



**KAPITAŁ LUDZKI**  
CZŁOWIEK – NAJLEPSZA INWESTYCJA!



**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



- **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.

We are a consulting & solutions company and currently are looking for SAP SD Consultant to support one of our clients (the position is permanent, but we are considering freelancers if the conditions are right).

### Consultant SAP SD

Region Name: lubelskie

#### Job Description

Full range of work for an existing SAP ERP ECC 6.0 installation, as well as further implementations of new SAP ERP installations in the future.

#### Main tasks:

- Support
- Optimizing of processes and functions
- Customizing of new and additional functionality, testing, roll-out
- Documentation
- Training

#### Job Requirements:

##### Must:

- A minimum of 2-3 years consulting experience in an operational role of implementing and supporting SAP ERP module SD (preferably ECC 6.0)
- Specifically experience in order management, contracts, billing
- Languages: Fluent English speaking and writing, German highly desired

##### Desirable:

- Experience with the revenue recognition functionality in SAP
- SAP SMARTFORMS and CATS know-how
- ABAP skills (for substitutions and user-exits)

##### Skills/Traits:

- Ability to troubleshoot problems on your own
- Persistence to crack complex problems
- Excellent analytical and self-organization skills
- Structured approach to problem resolution
- Ability to work remotely with users via Skype and Teamviewer
- Keeping focused under pressure
- Willingness to work irregular hours if needed (official support hours are 8:00 – 18:00 CET)
- Focus on practicable solutions for the client
- Enjoy working and communicating with users from diverse cultures
- High service quality orientation

##### Benefits:

- Interesting and challenging job in a small, friendly and knowledgeable team with a focus on constant learning
- Short decision paths
- High grade of autonomy
- Very limited travel and the opportunity to work from home
- Excellent opportunity to gain international experience with a complex, demanding and fast-growing client
- Contact with users from around the world

CV prosimy przesyłać klikając w przycisk APLIKUJ znajdujący się poniżej lub na dole ogłoszenia.

[apply](#)

Język branżowy został zastosowany w 14,5% analizowanych ogłoszeń. 2% ogłoszeń umieszczanych w publicznych służbach zatrudnienia zostało zbudowanych z wykorzystaniem języka branżowego i nieco ponad 20% ofert umieszczanych przez firmy, instytucje i agencje pośrednictwa pracy.

Przeszło 6% ofert publikowanych przez pośredników i 20% ogłoszeń wystawianych bezpośrednio przez pracodawców zawierało w sobie elementy języka technicznego. Warto podkreślić, że ogłoszenia zbudowane za pomocą języka branżowego dotyczyły głównie ofert na stanowiska typowo techniczne, wymagające posiadania specyficznych kwalifikacji i umiejętności.



**KAPITAŁ LUDZKI**  
CZŁOWIEK – NAJLEPSZA INWESTYCJA!



**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY





- **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 wyrażeń.

**dołącz do zespołu!**

bp

już teraz wypełnij formularz zgłoszeniowy!

[www.dolaczdozespolu.pl](http://www.dolaczdozespolu.pl)



**KAPITAŁ LUDZKI**  
CZŁOWIEK – NAJLEPSZA INWESTYCJA!



**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY





13% analizowanych ofert charakteryzowało się językiem marketingowym. Wśród ogłoszeń o pracę umieszczanych przez publiczne służby zatrudnienia 2% zawierało elementy języka marketingowego, a wśród ofert wystawianych przez firmy i instytucje czy agencje pośrednictwa pracy wartość ta wynosiła 20%.

Blisko 20% ogłoszeń umieszczanych bezpośrednio przez pracodawców oraz 6% 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.

#### 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,

**GazetaPraca.pl** Klient serwisu GazetaPraca.pl

ZATRUDNIĘ

**KIEROWCĘ TIRA (C+E)**

W RUCHU MIĘDZYNARODOWYM  
UNIA EUROPEJSKA - UKRAINA  
GWARANTOWANE WYSOKIE WYNAGRODZENIE!!!!  
PODSTAWA 1600 ZŁ + EURODIETA  
TEL. 504-737-911

- umiarkowanie rozbudowany,

W związku z dynamicznym rozwojem firma REYPOL Sp. z o.o. poszukuje kandydatów na stanowisko:

**PRZEDSTAWICIEL HANDLOWY**

**Wymagania:**

- wykształcenie minimum średnie,
- doświadczenie w bezpośredniej obsłudze klienta,
- znajomość branży spożywczej będzie dodatkowym atutem,

**Oferujemy:**

- pracę w renomowanej firmie o stabilnej sytuacji rynkowej,
- atrakcyjne warunki zatrudnienia,
- samochód służbowy i niezbędne narzędzia do pracy,

Oferty prosimy przysyłać na adres  
[reypol@reypol.com.pl](mailto:reypol@reypol.com.pl)

**GazetaPraca.pl**

- w pełni rozbudowany.



APC Instytut jest liderem w grupie firm obsługujących kompleksowo sektor farmaceutyczny – Rx i OTC. Od 1996 roku naszą misją jest wspieranie firm farmaceutycznych w realizacji celów biznesowych poprzez kreatywne i profesjonalne wykorzystanie wieloletniego doświadczenia w branży.

Dla naszych klientów, międzynarodowych koncernów farmaceutycznych świadczymy profesjonalne usługi consultingowe w następujących obszarach: badania rynku; outsourcing farmaceutyczny – przedstawiciele medyczni, monitorzy badań klinicznych; rejestracja produktów leczniczych i wyrobów medycznych (Regulatory Affairs); rekrutacja (Centrum Rekrutacji); szkolenia; zarządzanie sprzedażą; zarządzanie marketingowe.

**Wspólnie z naszym Klientem, dużą, międzynarodową firmą farmaceutyczną - pilnie poszukujemy kandydatów na stanowiska:**

## **PRZEDSTAWICIELI MEDYCZNYCH**

**DO PRACY NA TERENIE WSZYSTKICH MIAST WOJEWÓDZKICH I POWIATOWYCH**

**Od kandydatów oczekujemy:**

- determinacji i gotowości do podejmowania nowych wyzwań,
- **wykształcenia wyższego,**
- zapału i silnej motywacji do pracy,
- orientacji na wyniki, uczciwości,
- **minimum rocznego doświadczenia w pracy na stanowisku przedstawiciela medycznego**
- posiadania prawa jazdy kat. B (+ praktyka),
- umiejętności obsługi komputera (e-mail, internet),

**Oferujemy:**

- ciekawą i samodzielną pracę,
- zatrudnienie na podstawie umowy o pracę,
- pełne wsparcie logistyczne,
- także inne niezbędne narzędzia.

Zainteresowane osoby prosimy o **pilne przesłanie CV + listu motywacyjnego** (w formacie Word), na adres podany poniżej  
(„PM 0312” podaj jako tytuł wiadomości)

[praca@apcinstytut.pl](mailto:praca@apcinstytut.pl)

ZASTRZEGAMY SOBIE PRAWO DO ODPOWIEDZI TYLKO NA WYBRANE OFERTY

Sprawdź nasz adres internetowy: [www.apcinstytut.pl](http://www.apcinstytut.pl)

Na aplikacji prosimy umieścić klauzulę: „Wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych zawartych w ofercie pracy niezbędnych do przeprowadzenia procesu rekrutacji (zgodnie z ustawą o ochronie danych osobowych z dnia 29.08.91., Dz.U. nr 133, poz. 883)”.

Z analizy zebranych danych wynika, że w analizowanych ogłoszeniach zdecydowanie dominowały oferty w pełni rozbudowane, które stanowiły 45% ogółu opisywanych ofert. Krótki i rzeczowy opis zawierało 30% ogłoszeń, a natomiast formułę umiarkowaną 25%.



**KAPITAŁ LUDZKI**  
CZŁOWIEK – NAJLEPSZA INWESTYCJA!



UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



#### 4.3.2 Środki perswazji

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

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



Reed in Partnership Poland - wiodąca brytyjska firma specjalizująca się w rekrutacji, doradztwie personalnym i szkoleniach, poszukuje dla swojego klienta, będącego **liderem w branży energetycznej** osoby na stanowisko:

### Przedstawiciel handlowy (K/M)

Nr ref.: P/G/PH/POL/2013

Miejsce pracy: obszar wybranego województwa

#### Jeżeli:

- ✓ posiadasz doświadczenie w pracy przedstawiciela handlowego
- ✓ dysponujesz własnym samochodem
- ✓ potrafisz dobrze organizować swoją pracę
- ✓ lubisz kontakt z ludźmi i samodzielność w działaniu
- ✓ jesteś komunikatywny/-a i otwarty/-a na nowe, ciekawe wyzwania

#### i jesteś gotowy/-a:

- ✓ pracować w międzynarodowej firmie
- ✓ zdobyć lub ugruntować doświadczenie w branży energetycznej i Odnawialnych Źródeł Energii (OZE)
- ✓ samodzielnie organizować sobie czas pracy
- ✓ na wynagrodzenie stałe + premię uzależnioną od wyników

#### Twoje zadania:

- ✓ aktywne pozyskiwanie nowych klientów i obsługa obecnych
- ✓ rozwijanie sprzedaży wśród klientów na danym terenie
- ✓ przeprowadzanie negocjacji handlowych
- ✓ budowanie długotrwałych relacji z klientami
- ✓ kreowanie pozytywnego wizerunku

Wyślij nam swoje CV podając w tytule email nr ref **P/G/PH/POL/2013** oraz województwo, gdzie chcesz pracować klikając:



**KAPITAŁ LUDZKI**  
CZŁOWIEK – NAJLEPSZA INWESTYCJA!



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY  
w LUBLINIE

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



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

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

## PRZEDSTAWICIELA HANDLOWEGO

Miejsce pracy: Chełm, Lubartów, Lublin, Łęczna, Nałęczów, Puławy, Świdnik, Zamość  
Region: lubelskie

### Wymagania:

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

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

### NIE oferujemy :

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

### Oferujemy:

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

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

[aplikuj](#)

z podaniem poniższego nr referencyjnego - w temacie maila prosimy wpisać miasto w którym szukasz pracy:

**PRZEDSTAWICIEL HANDLOWY/ (podaj miasto, w którym chcesz pracować)**

Konieczne do swojego CV prosimy dołączyć niniejszą klauzulę:

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

Środki perswazji wykorzystano w przypadku 10% analizowanych ofert. Ogłoszenia, w których wykorzystano opisane powyżej środki perswazji zostały wystawione w ogromnej większości przez firmy i instytucje prywatne (tylko jedno ogłoszenie z publicznych służb zatrudnienia zawierało środki perswazji).

Oferty, w których wykorzystano środki perswazji stanowiły ok. 13% ogłoszeń wystawianych bezpośrednio przez pracodawców. Wśród analizowanych ofert ogłoszonych przez agencje pośrednictwa pracy pojawiło się 5% ogłoszeń, w którym zastosowano środki perswazji.

Stopień nasilenia środków perswazji w analizowanych ogłoszeniach był znikomy, w 91% wynosił on 0<sup>15</sup>. W 4,5% analizowanych ogłoszeń nasilenie środków perswazji wyniosło 1, w 3,5% wyniosło 2,

<sup>15</sup> Zastosowano 5 stopniową skalę od 0 do 4, gdzie 0 oznaczało brak jakichkolwiek środków perswazji, a 4 oznaczało największe natężenie występowania środków perswazji.



w 1% natężenie charakteryzowało się wartością 4. Stosowanie środków perswazji występowało głównie w ogłoszeniach o pracę skierowanych do ludzi młodych, co miało na celu wykreowanie, jak najbardziej pozytywnego odbioru komunikowanego przekazu.

#### 4.3.3 Zastosowanie środków graficznych i operowanie przestrzenią

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

W 98% analizowanych ofert zastosowano różną czcionkę (dot. wielkości, jak i rodzaju) wystąpiło, co było równe 196 ogłoszeniom.

Logo pracodawcy lub pośrednika zostało wykorzystane w publikacji 46,5% analizowanych ofert pracy. W przypadku ogłoszeń wystawianych przez publiczne służby zatrudnienia logo pojawiło się jedynie w przypadku jednego ogłoszenia. W 70% ogłoszeń wystawianych bezpośrednio przez firmy zostało umieszczone logo pracodawcy. W przypadku pośredników odsetek ten wynosił 12% wystawianych ogłoszeń.

W 78% ogłoszeń zastosowano layout. Layout rozumiany jest jako charakterystyczny dla oferty, zmodyfikowany względem pozostałych ofert element konstrukcji graficznej, w którym ustala się wygląd (kolorystykę, elementy dekoracyjne, krój czcionki) i rozmieszczenie elementów (treści) w ogłoszeniu. W 81,5% ofert wystosowanych bezpośrednio przez firmy i w prawie 73% ofert stworzonych przez agencje pośredniczące zastosowano layout, grafikę.

Wyróżnienia zostały zastosowane w 98% analizowanych ofert.

Zastosowanie odpowiednich środków graficznych wpływa In plus na atrakcyjność oferty i jest wykorzystywane jako jeden ze środków perswazji.





## 4.4 Analiza całości materiału badawczego - ujęcie kumulatywne (rok 2012 oraz I kwartał roku 2013).

W ujęciu kumulatywnym (rok 2012 oraz I kwartał roku 2013) zebrano łącznie 29 932 ogłoszenia, z czego w kwartale pierwszym roku 2013 uzyskano 5 380 ofert. Liczba ofert jest więc na zbliżonym poziomie jak w kwartale czwartym roku 2012. W kolejnym kwartale prognozować można zwiększającą się liczbę ofert. Długi okres zimowy chwilowo wstrzymał sezonowe prace w budownictwie i rolnictwie. W kolejnym kwartale, tak jak w kwartale drugim roku 2012, liczba ofert powinna ulec zwiększeniu.

W ramach ogółu ogłoszeń poddanych analizie (w ujęciu kumulatywnym), 6 632 oferty pracy pojawiły się jednorazowo w jednym źródle, 5 990 pojawiło się kilkakrotnie w jednym źródle, natomiast 17 310 ogłoszeń pojawiło się kilkakrotnie w wielu źródłach. Na podstawie wskazanych danych można więc stwierdzić, że zdecydowana większość ofert publikowana jest kilkakrotnie (w jednym lub wielu źródłach). Dodatkowo, przeszło 59% ogółu ofert pojawiło się kilkakrotnie w wielu źródłach (odsetek bardzo zbliżony do obserwowanej w poprzedzających kwartalach, choć wartość w pierwszym kwartale 2013 roku nieco wzrosła). Po raz kolejny więc zauważyć można, że pojawianie się większości ofert w wielu mediach to fakt potwierdzający znaczące pokrywanie się zbiorów ofert pracy pochodzących z różnych źródeł. Identyczne tendencje dostrzegalne są w całym okresie poddanym analizie. We wszystkich analizowanych kwartalach najliczniejszą grupę stanowiły oferty, które pojawiły się kilkakrotnie w wielu źródłach. W kwartale pierwszym roku 2013 odsetek ofert pojawiających się wielokrotnie w wielu źródłach jest jedynie nieznacznie wyższy niż w przypadku kumulatywnego materiału empirycznego, co świadczy o natężeniu nakładania się ofert.

W ramach całości badania czas na złożenie aplikacji ustalano za pomocą dwóch różnych metod. W przypadku umieszczenia w ogłoszeniu informacji daty określającej termin ważności oferty korzystano z informacji podanej w materiale źródłowym. Natomiast w przypadku niepodania czasu na złożenie aplikacji, korzystano z czasu usunięcia oferty ze źródła (o ile informacja taka możliwa była do uzyskania - dotyczyło to więc w zasadzie źródeł internetowych, stanowiących jednak większość zebranego materiału empirycznego). Opierało się to na założeniu, że jeżeli ogłoszenie nie jest już dostępne, to czas na złożenie aplikacji minął. W całości zebranego materiału okres ten udało się ustalić w przypadku 24 161 ofert, co stanowi 81% ofert pracy poddanych analizie (89% w kwartale pierwszym roku 2013). Średni czas publikacji oferty w całościowym zbiorze wynosił blisko 32 dni. Jednakże ze względu na fakt, iż część ofert cechowała się bardzo długim okresem przeznaczonym na złożenie aplikacji, stwierdzić można, że zdecydowana większość ofert posiada krótszy czas publikacji. Tezę tę potwierdza również wielkość mediany (wartości środkowej) czasu przeznaczonego na złożenie aplikacji, na podstawie której można stwierdzić, iż połowa ogłoszeń charakteryzowała się czasem na złożenie podania o pracę wynoszącym do 30 dni. W pierwszym kwartale roku 2013 wartości te charakteryzują się nieco niższymi wartościami - średni czas na złożenie aplikacji wynosił przeszło 28 dni, natomiast wartość środkowa była nieco niższa i wynosiła 27 dni. W pierwszym kwartale roku 2013 średni czas na złożenie aplikacji ulegał więc dalszemu zmniejszeniu - taka tendencja widoczna była zarówno w kwartale czwartym, trzecim, jak i drugim.

Podmiotami, które wystawiają największą liczbę ogłoszeń są agencje pośrednictwa pracy. Sytuacja taka miała miejsce zarówno w kwartale pierwszym roku 2013, jak i w całym okresie objętym analizą (od początku roku 2012). Wśród najbardziej aktywnych podmiotów wyszczególnionych na podstawie kryterium, jakim jest liczba wystawionych ogłoszeń, zdecydowaną większość stanowią właśnie pośrednicy. Fakt ten można uznać za następstwo działalności podmiotów, których funkcjonowanie na rynku zależy od ilości pozyskanych pracowników. Stąd też aktywność największa wśród pozostałych, analizowanych podmiotów.

Największy zbiór ogłoszeń dotyczących wolnych miejsc pracy znajdował się w źródłach internetowych. Sytuacja taka miała miejsce zarówno w całym analizowanym okresie, jak i pierwszym kwartale roku 2013. W całym okresie objętym analizą, wskutek znaczących udogodnień, liczby potencjalnych odbiorców, możliwych do zastosowania opcji wyróżniających ogłoszenia, a także łatwości zamieszczenia ogłoszenia widoczna jest więc dominacja tego źródła wobec innych mediów.

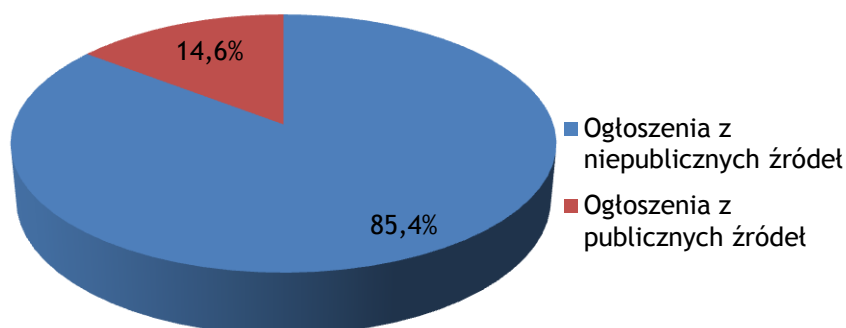


W całym okresie objętym analizą największa liczba ofert znajdowała się na portalu pracuj.pl - w ofercie tego serwisu w ujęciu kumulatywnym znajdowało się średnio ok. 791 ofert. W kwartale pierwszym roku 2013 liczba ta była wyższa i oscylowała w granicach liczby 850 ogłoszeń. Znaczący zbiór ofert znajdował się także na portalu gazetapraca.pl (w połączeniu z portalami partnerskimi, np. praca.onet.pl, które ze względu na ścisłą współpracę lub przynależność do tej samej grupy kapitałowej emitują zbliżone lub identyczne zbiory ofert). Tendencją spadkową charakteryzowała się także liczba ofert pracy w serwisie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej (witryna psz.praca.gov.pl), zbierającym oferty z Powiatowych Urzędów Pracy. Jest to także istotny zbiór danych dotyczących ofert pracy w regionie.

W ujęciu kumulatywnym w ramach 29 932 analizowanych ogłoszeń potencjalnym pracownikom oferowano 37 147 wolnych stanowisk pracy. Analiza liczby wolnych stanowisk wskazuje na nieznaczne zmniejszenie się liczby grupowych ofert w kwartale pierwszym roku 2013, w którym liczebność stanowisk oferowanych przez pracodawców wynosiła 6 490 zgłoszonych wakatów w ramach 5 380 ofert. Oznacza to, że 5% ofert dotyczyło więcej niż jednego wolnego miejsca pracy (wartość zbliżona do liczby wyznaczonej dla kwartału IV roku 2012, ale ogólna liczba oferowanych miejsc pracy w I kwartale roku 2013 była mniejsza).

W ujęciu kumulatywnym w publicznych źródłach informacji o wolnych miejscach pracy rozumianych jako informacje Powiatowych Urzędów Pracy oraz ogłoszenia umieszczane w Biuletynach Informacji Publicznej znajdowało się 4 377 ofert z ogółu 29 932 ogłoszeń. Stanowi to więc 14,6% ogółu ofert zebranych w ramach pierwszego kwartału roku 2013 oraz całego roku 2012. W pierwszym kwartale roku 2013 21% unikalnych ofert (1 130 sztuk) znajdowało się wyłącznie w źródłach instytucji publicznych, był to więc odsetek wyższy niż wartość ta wyznaczona dla ogłoszeń w ujęciu kumulatywnym, a także wyższy niż wartość wyznaczona dla kwartału pierwszego roku 2013. Zaznaczyć jednakże należy, że część ofert znajdujących się w zbiorze publicznych instytucji znajdowała się także w źródłach prywatnych. Sytuacja taka ma miejsce wskutek wykorzystywania źródeł publicznych przez podmioty prywatne oraz umieszczania ofert pracy przez samych ogłoszeniodawców w wielu źródłach.

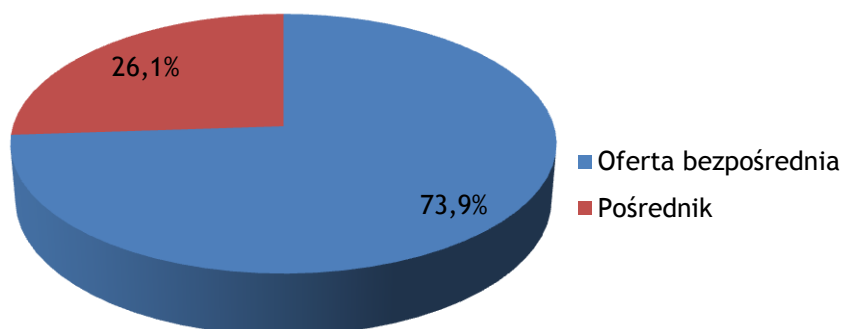
Wykres 13. Oferty pracy ze względu na rodzaj źródła publikacji - ujęcie kumulatywne.



Źródło: badania własne.

W całym okresie objętym analizą (cały rok 2012 - cztery kwartały oraz pierwszy kwartał roku 2013) przeszło 26% ogółu ofert pochodziło od pośredników. Porównując dane pomiędzy ujęciem kumulatywnym a pierwszym kwartałem roku 2013, zauważyć można, że w końcowym okresie aktualnej analizy liczba ofert pochodzących od pośredników była niższa. Oznacza to więc spadek aktywności pośredników w zamieszczaniu ogłoszeń dotyczących wolnych miejsc pracy i wzrost aktywności ogłoszeniodawców prywatnych. Dane te przedstawione zostały na poniższym wykresie.

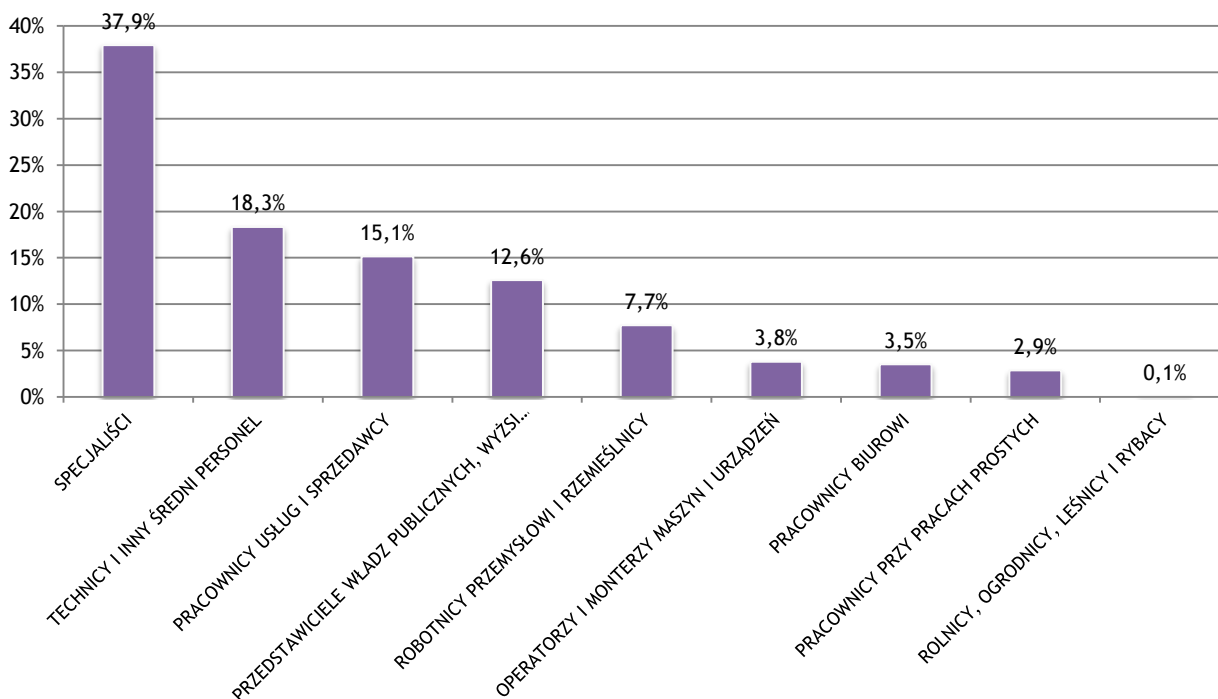
Wykres 14. Oferty pracy (źródła publiczne oraz niepubliczne) ze względu na podmiot będący źródłem ogłoszenia - ujęcie kumulatywne.



Źródło: badania własne

W każdym z badanych kwartałów oraz w ujęciu kumulatywnym rozkład badanych ofert ze względu na zawody opracowano w oparciu o dopasowanie treści ogłoszeń do Klasyfikacji Zawodów i Specjalności (najbardziej aktualna wersja klasyfikacji zgodnie z rozporządzeniem MPiPS). Skumulowane dane na pierwszym poziomie agregacji wskazują, iż blisko 38% ofert dotyczyło specjalistów (w kwartale pierwszym liczba ta była niższa i wynosiła 35%). W pierwszym kwartale roku 2013 widoczny jest więc niższy poziom liczebności tej grupy zawodowej. W dalszej kolejności wskazywane były takie grupy jak: technicy i inny średni personel, a także pracownicy usług i sprzedawcy. We wszystkich analizowanych kwartałach tendencje te są zgodne, a więc także porównanie pierwszego kwartału roku 2013 do danych skumulowanych od początku roku 2012 nie wskazuje na odstępstwa pomiędzy tymi grupami. Szczegółowe dane przedstawia zamieszczony poniżej wykres.

Wykres 15. Oferty pracy ze względu na kwalifikacje elementarne KZiS - ujęcie kumulatywne.



Źródło: badania własne



KAPITAŁ LUDZKI  
CZŁOWIEK – NAJLEPSZA INWESTYCJA!



UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



W ujęciu kumulatywnym analiza zebranych ofert ze względu na drugi poziom agregacji wskazała, że największa liczba ogłoszeń o wolnych miejscach pracy znalazła się w ramach następujących tzw. dużych grup klasyfikacji KZiS:

- Grupa duża 24 - Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania - 20% skumulowanych ogłoszeń (także 17% ogłoszeń w kwartale pierwszym roku 2013),
- Grupa duża 33 - Średni personel do spraw biznesu i administracji - 16% skumulowanych ogłoszeń (15% ogłoszeń w kwartale pierwszym roku 2013),
- Grupa duża 52 - Sprzedawcy i pokrewni - 12% skumulowanych ogłoszeń (11% ogłoszeń w pierwszym roku 2013),
- Grupa duża 25 - Specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych - 9% skumulowanych ogłoszeń (8% w kwartale pierwszym roku 2013).

Analiza tzw. dużych grup KZiS wskazuje na zgodność z analizą dotyczącą pierwszego stopnia agregacji określającą kwalifikacje elementarne.

Dostrzegalna jest także zbieżność z wynikami z poprzednich kwartałów. W czołówce tzw. dużych grup KZiS, wyodrębnionej na podstawie liczby ofert, nastąpiły tylko drobne zmiany procentowe. Dostrzegalne są pewne tendencje, choć cechują się one niewielkimi wartościami określającymi zmiany odsetka.

Poniżej przedstawiona została struktura najczęściej poszukiwanych zawodów w postaci schematu podzielonego na kwalifikacje elementarne KZiS. Schemat ten przedstawia dane skumulowane za I, II oraz III i IV kwartał roku 2012 oraz I kwartał roku 2013 (ujęcie kumulatywne - cały okres poddany analizie).

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



1 - PRZEDSTAWICIELE  
WŁADZ PUBLICZNYCH,  
WYŻSI URZĘDNIICY I  
KIEROWNICY - 3697 wskazań

- Kierownik działu sprzedaży - 1149 wskazań
- Dyrektor generalny - 420 wskazań
- Kierownik budowy - 312 wskazań
- Dyrektor sprzedaży - 293 wskazania
- Kierownik działu produkcji - 145 wskazań
- Kierownik do spraw rozwoju produktu - 116 wskazań
- Dyrektor handlowy - 102 wskazania
- Główny technolog - 83 wskazania
- Dyrektor operacyjny - 62 wskazania
- Dyrektor finansowy - 58 wskazań
- Dyrektor techniczny - 54 wskazania

2 - SPECJALIŚCI -  
11 127 wskazań

- Specjalista do spraw sprzedaży - 1598 wskazań
- Programista aplikacji - 1534 wskazania
- Inżynier sprzedaży - 585 wskazań
- Doradca finansowy - 536 wskazań
- Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych - 491 wskazań
- Przedstawiciel medyczny - 427 wskazań
- Specjalista do spraw kluczowych klientów (key account manager) - 320 wskazań
- Specjalista do spraw marketingu i handlu - 313 wskazań
- Menedżer produktu - 297 wskazań
- Opiekun klienta - 203 wskazania
- Specjalista do spraw finansów - 173 wskazania
- Pośrednik w obrocie nieruchomościami - 149 wskazań
- Specjalista kontroli jakości - 142 wskazania
- Wykładowca na kursach (edukator, trener) - 130 wskazań
- Inżynier organizacji i planowania produkcji - 111 wskazań
- Inżynier automatyki i robotyki - 107 wskazań
- Farmaceuta - farmacja apteczna - 107 wskazań
- Specjalista do spraw ubezpieczeń majątkowych i osobowych - 105 wskazań
- Tester oprogramowania komputerowego - 101 wskazań
- Pozostali inżynierowie do spraw przemysłu i produkcji - 101 wskazań
- Specjalista do spraw kadr - 98 wskazań
- Specjalista bankowości - 91 wskazań
- Specjalista do spraw rekrutacji pracowników - 85 wskazań
- Doradca inwestycyjny - 84 wskazania
- Pielęgniarka - 80 wskazań
- Inżynier mechanik - technologia mechaniczna - 77 wskazań
- Administrator sieci informatycznej - 74 wskazania
- Konsultant do spraw systemów teleinformatycznych - 71 wskazań
- Specjalista do spraw szkoleń - 70 wskazań
- Projektant / architekt systemów teleinformatycznych - 70 wskazań
- Specjalista do spraw organizacji i rozwoju przemysłu - 68 wskazań
- Inżynier elektronik - 68 wskazań





**3 - TECHNICY I INNY  
ŚREDNI PERSONEL -  
5378 wskazań**

- Przedstawiciel handlowy - 3117 wskazań
- Księgowy - 326 wskazań
- Spedytor - 138 wskazań
- Pozostali pracownicy administracyjni i sekretarze biura zarządu - 113 wskazań
- Agent ubezpieczeniowy - 90 wskazań
- Agent do spraw zakupów - 79 wskazań
- Asystent dyrektora - 69 wskazań
- Ekspozytor towarów (merchandiser) - 54 wskazania
- Kierownik biura - 53 wskazania
- Taksator ryzyka działalności firm - 52 wskazania
- Pracownik (doradca) do spraw kredytów - 50 wskazań
- Asystent zarządu - 50 wskazań
- Technik farmaceutyczny S - 48 wskazań

**4 - PRACOWNICY BIUROWI  
- 1034 wskazania**

- Magazynier - 168 wskazań
- Technik prac biurowych S - 131 wskazań
- Pracownik centrum obsługi telefonicznej (pracownik call center) - 118 wskazań
- Windykator - 113 wskazań
- Sekretarka - 72 wskazania
- Recepcjonista - 54 wskazania
- Kurier - 45 wskazań
- Ankieter - 44 wskazania
- Pozostali pracownicy obsługi biurowej - 38 wskazań
- Pracownik do spraw ubezpieczeń - 33 wskazania
- Asystent do spraw księgowości - 31 wskazań

**5 - PRACOWNICY USŁUG I  
SPRZEDAWCY -  
4441 wskazań**

- Doradca klienta - 1346 wskazań
- Sprzedawca S - 640 wskazań
- Właściciel małego sklepu - 483 wskazania
- Telemarketer - 283 wskazania
- Konsultant / agent sprzedaży bezpośredniej - 252 wskazania
- Kasjer handlowy - 209 wskazań
- Kucharz S - 169 wskazań
- Hostessa - 119 wskazań
- Kelner S - 109 wskazań
- Fryzjer S - 91 wskazań
- Kierownik stoiska w markecie - 84 wskazania
- Barman - 67 wskazań
- Kosmetyczka - 66 wskazań
- Robotnik gospodarczy - 60 wskazań

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

- Ogrodnik terenów zieleni - 11 wskazań
- Ogrodnik S - 6 wskazań
- Robotnik leśny - 4 wskazania
- Ogrodnik - uprawa grzybów jadalnych - 2 wskazania



**7 - ROBOTNICY  
PRZEMYSŁOWI I  
RZEMIEŚLNICY -  
2268 wskazań**

- Tokarz / frezer obrabiarek sterowanych numerycznie - 132 wskazania
- Elektryk S - 130 wskazań
- Mechanik pojazdów samochodowych S - 102 wskazania
- Ślusarz S - 98 wskazań
- Elektromechanik S - 82 wskazania
- Elektromonter instalacji elektrycznych - 73 wskazania
- Spawacz ręczny gazowy - 70 wskazań
- Stolarz S - 60 wskazań
- Murarz S - 57 wskazań
- Hydraulik - 50 wskazań
- Piekarz S - 49 wskazań
- Szwaczka - 43 wskazania

**8 - OPERATORZY I  
MONTERZY MASZYN I  
URZĄDZEŃ -  
1115 wskazań**

- Kierowca ciągnika siodłowego - 341 wskazań
- Kierowca samochodu ciężarowego - 214 wskazań
- Kierowca operator wózków jezdniowych - 58 wskazań
- Kierowca samochodu osobowego - 47 wskazań
- Operator koparko - ładowarki - 46 wskazań
- Kierowca samochodu dostawczego - 44 wskazania
- Operator koparki - 30 wskazań
- Kierowca autobusu - 29 wskazań
- Maszynista pojazdu trakcyjnego - 25 wskazań

**9 - PRACOWNICY PRZY  
PRACACH PROSTYCH -  
845 wskazań**

- Pracownik prac dorywczych - 116 wskazań
- Pozostali pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani - 113 wskazań
- Sprzątaczką biurową - 101 wskazań
- Robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym - 83 wskazania
- Robotnik budowlany - 72 wskazania
- Pomoc kuchenna - 59 wskazań
- Pracownik rozkładający towar na półkach - 36 wskazań
- Konserwator części - 29 wskazań
- Pakowacz - 21 wskazań
- Dozorca - 21 wskazań

Na liście poszukiwanych zawodów część specjalizacji zawiera kody używane, prócz Klasyfikacji Zawodów i Specjalności, także w Klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (KZSZ). Są one oznaczone symbolem „S” występującym po nazwie zawodu.

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

- Ekspert Techniczny z zakresu energii wiatrowej,
- Inspektor Nadzoru Robót Elektrycznych Farm Wiatrowych,
- Monter technik turbin wiatrowych,
- Specjalista ds. Energetyki Wiatrowej,
- Hydraulik - Monter instalacji solarnych (kolektory słoneczne),
- Instalator systemów solarnych-hydraulik,
- Manager ds. inwestycji solarnych,
- Przedstawiciel Handlowy - Systemy Solarne,
- Kierownik projektu/kierownik budowy w sektorze energii odnawialnej,



- Kierownik Zarządzający - farmy wiatrowe,
- Technik Serwisu Farm Wiatrowych,
- Operatora Farm Wiatrowych,
- Specjalista ds. Sprzedaży Produktów Technologicznych (kolektory słoneczne, pompy ciepła, audyt energetyczny),
- Inżynier Sprzedaży (panele słoneczne),
- Hydraulik - Monter instalacji solarnych ( Kolektory słoneczne),
- Hydraulik /Monter kolektorów słonecznych,
- asystent wind energy engineer-a,
- Wind Turbine Technician,
- Koordynator Obszaru Energetyki Wiatrowej,
- Technical service engineer.

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 (turbiny wiatrowe, systemy solarne - ze względu na specyficzne wymagania grupę tą można wyodrębnić od pozostałych pracowników branży handlowej). Podział taki wynika z wymagań jakie stawia się tym dwóm grupom: od pracowników odpowiedzialnych za kwestie techniczne wymaga się znajomości zagadnień związanych ze specjalistycznymi technologiami (zwłaszcza praktycznych), od sprzedawców i osób zarządzających oczekuje się ogólnych kompetencji i kwalifikacji charakterystycznych dla tych stanowisk, jednakże z elementami zagadnień szczegółowych.

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

- Doświadczenia w pracy na podobnym stanowisku lub w pracy o podobnym zakresie obowiązków (minimum rok, choć preferowane jest trzyletnie doświadczenie i więcej),
- Praktycznych umiejętności związanych z obsługą i budowaniem systemów,
- Wykształcenia technicznego (głównie wyższe, preferowane kierunki to elektroenergetyka, energetyka, mechanika, budownictwo, inżynieria środowiska, kierunki w specjalności związanej z odnawialnymi źródłami energii),
- Stanu zdrowia i zdolności umożliwiającej pracę na wysokości,
- Uprawnień budowlanych oraz uprawnień SEP (min 20kV), świadectwo kwalifikacyjne E i D bez ograniczeń napięcia;
- Uprawnienia budowlane do kierowania i nadzorowania robotami o specjalności instalacyjnej w zakresie sieci, instalacji i urządzeń elektrycznych i elektroenergetycznych,
- Umiejętności obsługi specjalistycznego oprogramowania: AutoCad, Windpro,
- Znajomość przepisów z zakresu inwestycji i energetyki (Ustawa o zagospodarowaniu przestrzennym, Ustawa Prawo budowlane, Ustawa o ochronie środowiska, Ustawa Prawo energetyczne i inne, także bieżące aktualizacje),
- Umiejętności wykonywania: analiz i koncepcji założeń projektowych, koncepcji lokalizacyjnych i elektroenergetycznych, raportów i analiz o oddziaływaniu na środowisko, opracowań wniosków o wydanie decyzji środowiskowych, planów zagospodarowania przestrzennego, projektów budowlanych, wykonawczych, uzgodnień i pozwoleń na budowę, wykonywania badań, pomiarów, monitoringu, warunków wietrzności, produktywności, warunków glebowych, rozmieszczenia, geodezyjnych pomiarów sytuacyjno-wysokościowych,
- Umiejętności zarządzania bezpieczeństwem technicznym oraz ochroną środowiska,
- Znajomość języka angielskiego.

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

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

- Znajomości branży oraz szerokie kontakty z przedstawicielami branży, kooperantów, a przede wszystkim klientów,
- Doświadczenia w sprzedaży, w obsłudze klienta, wsparciu technicznym,
- Łatwości nawiązywania i utrzymywania kontaktów,
- Nastawienia na klienta,



- Umiejętności autoprezentacji,
- Umiejętności tworzenia i oceny projektów inwestycyjnych w tematyce energetycznej,
- Konieczne jest także posiadanie przynajmniej ogólnych wiadomości na temat sprzedawanych lub obsługiwanych urządzeń, choć profesjonalna wiedza w ogłoszeniach wskazywana jest jako znaczący atut.

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

W ogłoszeniach, które posiadały określone miejsce wykonywania pracy najczęściej wskazywano na Lublin. Pozostałe miasta wskazywane były rzadziej. Sytuacja taka widoczna jest zarówno w ujęciu kumulatywnym, jak i w poszczególnych kwartałach.

Wynagrodzenie przeznaczone dla potencjalnego pracownika wskazane było w przeszło 14% ogółu ofert w ujęciu kumulatywnym. W kwartale pierwszym roku 2013 odsetek ofert pracy zawierających informację o wynagrodzeniu wynosił 20%. W ogłoszeniach dominującą wartością wskazywaną jako kwota wynagrodzenia była ustalono ustawowo pensja minimalna wynosząca 1 500 złotych w roku 2012 oraz 1 600 złotych w roku 2013. Ze względu na fakt, iż analizowano cztery kwartały roku 2012 oraz tylko jeden roku 2013 w ujęciu kumulatywnym mediana wynagrodzeń wynosiła 1 500 zł. Natomiast średnia wartość wynagrodzenia w ujęciu kumulatywnym wynosiła 1 916 złotych i była nieco niższa niż wartość ta dla pierwszego kwartału roku 2013 (1 973 złote).

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

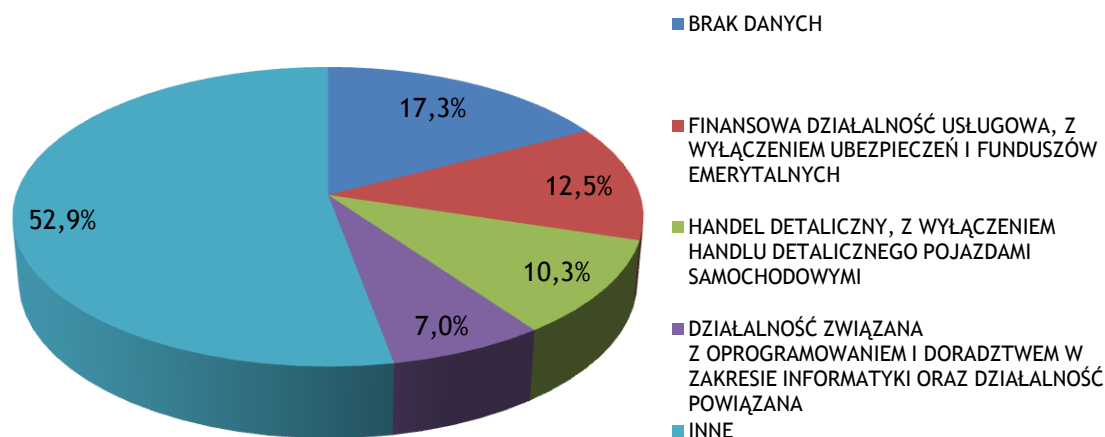
#### 4.4.1 Analiza jakościowej zawartości treści ofert

W tej części dokumentu analizie poddano losową próbę tysiąca ofert pracy (okres analizy: pierwszy, drugi, trzeci oraz czwarty kwartał roku 2012 oraz pierwszy kwartał roku 2013 - ujęcie kumulatywne. W każdym z kwartałów losowano 200 ogłoszeń.) i porównano je z próbą 200 ogłoszeń z kwartału pierwszego roku 2013.

Analizując oferty w ujęciu kumulatywnym branży zgodnej z kodem klasyfikacji PKD 2007 nie udało się jednoznacznie ustalić w przypadku 17,3% ogłoszeń. Najczęściej wskazywaną branżą była finansowa działalność usługowa, z wyłączeniem ubezpieczeń i funduszy emerytalnych. Dane te zbieżne są z wynikami wyznaczonymi dla pierwszego kwartału roku 2013. Zauważyć należy, iż duża liczba ogłoszeń pochodzących właśnie z tej branży, spowodowała zwiększenie liczby ogłoszeń w ujęciu kumulatywnym, a w konsekwencji wskazanie tej branży jako najpowszechniejszej.



Wykres 16. Oferty pracy ze względu na kody klasyfikacji PKD 2007 - ujęcie kumulatywne.



Źródło: badania własne

Wymagane przez pracodawców wykształcenie w ogłoszeniach pochodzących z pierwszego kwartału roku 2013 wskazywane zostało przez 70,5% ogłoszeniodawców. W całym okresie objętym analizą (dane kumulatywne) wartość ta wynosiła 65% ogółu ofert publikowanych, jest to więc odsetek niższy niż w pierwszym kwartale roku 2013. Najczęściej oczekiwanym przez pracodawców poziomem było wykształcenie średnie, a także wyższe lub 4-5 rok studiów, z pominięciem szczegółowego doprecyzowania profilu. Dane obrazujące odsetek ofert pracy ze względu na poziom wykształcenia przedstawiony został w poniższej tabeli.

Tabela 11. Oferty pracy ze względu na poziom wykształcenia - I kwartał 2013 r. oraz ujęcie kumulatywne.

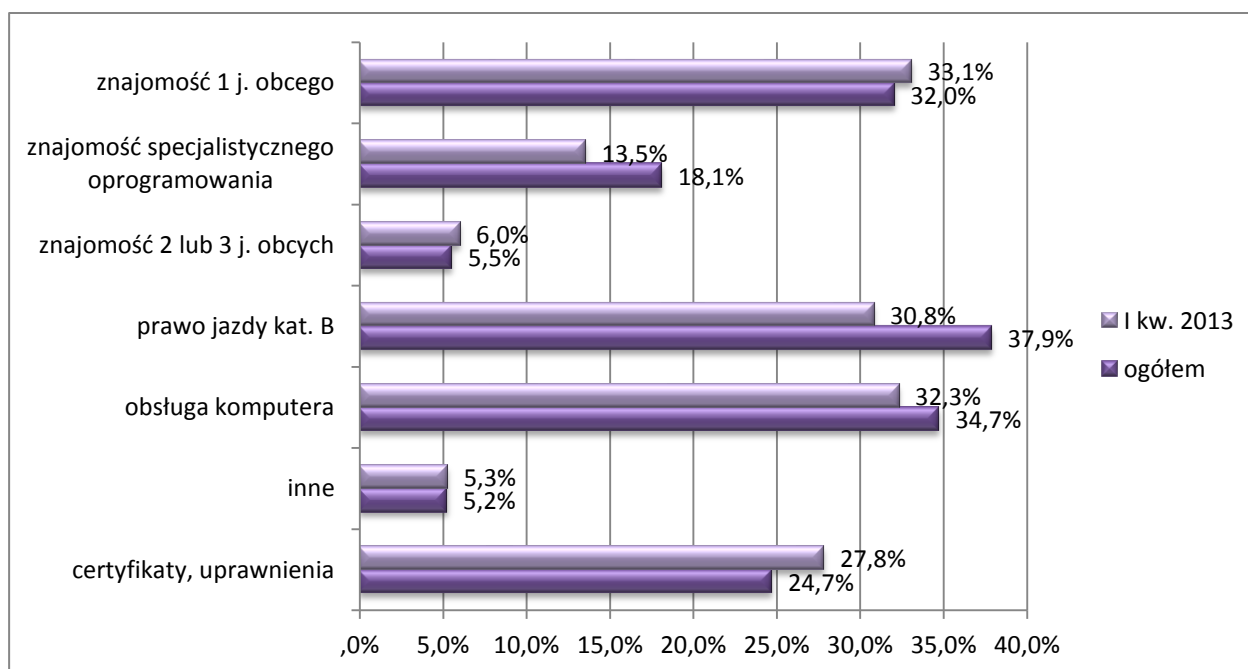
Wykształcenie	Dane skumulowane	I kwartał 2013 r.
wyższe lub 4-5 rok studiów	32,4%	36,2%
średnie	30,8%	23,4%
wyższe techniczne	13,9%	9,2%
zawodowe	12,8%	19,1%
wyższe ekonomia, finanse, zarządzanie, administracja, prawo	6,9%	8,5%
podstawowe	1,4%	2,1%
inne	,9%	,7%
wyższe rolnicze	,6%	,7%
wyższe biologia, chemia, biotechnologia, medycyna, farmacja	,3%	%

Źródło: badania własne.

Wśród wymagań stawianych przyszłym pracownikom w ramach kwalifikacji (bez wykształcenia i doświadczenia) pracodawcy najczęściej wskazywali na prawo jazdy kat. B, obsługę komputera oraz znajomość jednego języka obcego. Analizując różnice pomiędzy ujęciem kumulatywnym a pierwszym kwartałem roku 2013 stwierdzić można, iż wartości te są bardzo zbliżone, a maksymalne odchylenia sięgają kilku punktów procentowych (najbardziej istotna zmiana to spadek znaczenia prawa jazdy w I kwartale roku 2013). Szczegółowy rozkład odpowiedzi przedstawiony został na poniższym wykresie. Ponieważ wykres ten przedstawia wskaźnik procentowy występowania konieczności posiadania danego rodzaju kwalifikacji we wszystkich analizowanych ogłoszeniach, przedstawione wartości nie sumują się do całości (100%) ze względu na możliwość wskazywania wielu obszarów wymaganych kwalifikacji.



Wykres 17. Wymagania pracodawcy wobec pracownika - kwalifikacje (bez wykształcenia i doświadczenia) - I kwartał 2013 r. oraz ujęcie kumulatywne.



Źródło: badania własne.

Zarówno w ramach pierwszego kwartału, jak i w ujęciu kumulatywnym, wśród wymagań pracodawców określających kompetencje potencjalnych pracowników najczęściej wskazywano na zaangażowanie, motywację, a także komunikatywność, umiejętności interpersonalne, otwartość, oraz posiadanie specjalistycznej wiedzy, umiejętności. Szczegółowe dane przedstawione zostały w poniższej tabeli.

Tabela 12. Wymagania pracodawcy wobec pracownika - kompetencje - I kwartał 2013 r. oraz ujęcie kumulatywne.

Rodzaj kompetencji	Ujęcie kumulatywne.	I kwartał 2013 r.
zaangażowanie, motywacja	49%	52,4%
komunikatywność, umiejętności interpersonalne, otwartość	47,5%	52,4%
posiadanie specjalistycznej wiedzy, umiejętności	36,1%	37,8%
samodzielność, umiejętność samodzielnego rozwiązywania problemów i podejmowania decyzji	29,2%	26,6%
organizacja pracy, inicjatywa	29%	21,7%
dyspozycyjność, gotowość do podróży	28,4%	28,7%
nastawienie na rozwój	24,3%	28,7%
odpowiedzialność, sumienność, uczciwość	19,9%	19,6%
zorientowanie na potrzeby na klienta	16,3%	16,8%
umiejętność pracy w grupie	15,8%	16,8%
zarządzanie zespołem	13%	15,4%
kultura osobista	12,5%	12,6%
odporność na stres	10,4%	10,5%



Rodzaj kompetencji	Ujęcie kumulatywne.	I kwartał 2013 r.
analityczne myślenie	10,3%	11,9%
umiejętności sprzedażowe	7,9%	4,2%
umiejętność prowadzenia negocjacji	7,3%	2,8%
obsługa urzędów biurowych	0,6%	0%

Źródło: badania własne.

W ramach badania analizie poddano także kompetencje kluczowe.

Tabela 13. Wymagania pracodawcy wobec pracownika - kompetencje kluczowe - I kwartał 2013 r. oraz ujęcie kumulatywne.

Kompetencje kluczowe	Ujęcie kumulatywne.	I kwartał 2013 r.
kompetencje informatyczne	48,9%	46,8%
kompetencje społeczne i obywatelskie	41,1%	45,9%
porozumiewanie się w językach obcych	35,9%	40,5%
inicjatywność i przedsiębiorczość	17,2%	12,6%
kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne	10,9%	9%
umiejętność uczenia się	4,2%	4,5%
świadomość i ekspresja kulturalna	0,7%	0,9%

Źródło: badania własne.

Zarówno w pierwszym kwartale roku 2013, jak i w ujęciu kumulatywnym najczęściej wskazywano na kompetencje informatyczne. Analizując różnice pomiędzy ujęciem kumulatywnym a pierwszym kwartałem roku 2013 stwierdzić można, iż wartości te są bardzo zbliżone, a maksymalne odchylenia sięgają kilku punktów procentowych.

W nieznacznej liczbie ogłoszeń (N=111) określono także czasowy wymiar wymaganego przez pracodawców doświadczenia. Najczęściej poszukiwano pracowników charakteryzujących się dwuletnim (37%) lub rocznym stażem w podobnej branży (30,2%). Szczegóły przedstawia zamieszczona poniżej tabela.

Tabela 14. Wymagania pracodawcy wobec pracownika - okres doświadczenia - I kwartał 2013 r. oraz ujęcie kumulatywne.

Zakres	Ujęcie kumulatywne.	I kwartał 2013 r.
min. 2 lata	37%	44,4%
min. 1 rok	30,2%	29,6%
min. 3 lata	17,2%	18,5%
min. 5 lat	6,1%	5,6%

Źródło: badania własne.

W zdecydowanie większej liczbie ogłoszeń (tak jak w pierwszym kwartale roku 2013) określono natomiast branżę, w której wymagane jest doświadczenie. Najczęściej poszukiwano pracowników charakteryzujących się doświadczeniem w branży związanej ze sprzedażą, a także finansami oraz



administracją i obsługą klienta oraz informatyczną. Szczegóły przedstawia zamieszczona poniżej tabela.

Tabela 15. Wymagania pracodawcy wobec pracownika - branża doświadczenia - I kwartał 2013 r. oraz ujęcie kumulatywne.

Zakres	Ujęcie kumulatywne.	I kwartał 2013 r.
sprzedaż	29%	27,6%
finanse	12%	13,2%
administracja	9,2%	13,2%
obsługa klienta	9%	10,9%
informatyczna	8,8%	8,6%
budownictwo	6,7%	5,2%
produkcja	6,9%	5,2%
hotelarstwo, gastronomia	4,7%	5,2%
spedycja, logistyka, transport	5,9%	4%
medyczna	1,7%	2,3%
zarządzanie	5%	2,3%
biologia, chemia, żywienie	2,2%	2,3%
elektryczna	1,8%	2,3%
ogrodnictwo, rolnictwo, ochrona środowiska	1,2%	1,1%
HR	0,8%	0,6%

Źródło: badania własne.

## 4.5 Język ofert

Analizie zostało poddanych 1 000 ofert, które ukazały się w przeciągu całego analizowanego okresu od początku 2012 roku. Do ujęcia kumulatywnego porównano dane pochodzące z ostatniego, pierwszego kwartału roku 2013. Szczegółowy opis poszczególnych typów języka znalazł się w rozdziale opisującym język ofert za pierwszy kwartał roku 2013.

Analizując język wykorzystywany w ogłoszeniach o pracę, można zauważyć, iż 53,7% ofert powstało w oparciu o język ubogi. W kwartale pierwszym roku 2013 odsetek ten był zbliżony i wynosił 54% ogółu analizowanych ogłoszeń. Prosty dobór słownictwa stosowany jest przede wszystkim przez publiczne służby zatrudnienia - podstawowe słownictwo stosowane było w 93% ogółu ofert tego typu w pierwszym kwartale roku 2013 i 91% w ujęciu kumulatywnym. Ze względu na typ ogłoszeniodawcy, w przypadku ofert bezpośrednich 39,5% w pierwszym kwartale i 48% w ujęciu kumulatywnym ogółu ofert stosowało wyłącznie język prosty. Natomiast w przypadku ogłoszeń pochodzących od pośredników odsetek ten wynosił 75% w pierwszym kwartale roku 2013 i 65% w ofertach pochodzących ze wszystkich kwartałów od początku roku 2012.

Język ogólny był stosowany w 35% ogłoszeń pochodzących z pierwszego kwartału roku 2013 i 35,3% ogłoszeń pochodzących z pięciu badanych kwartałów. Najrzadziej język ogólny stosuje się w ogłoszeniach publikowanych przez źródła publiczne - był on stosowany w ogłoszeniach tego typu w 7% ogłoszeń z pierwszego kwartału i 6,6% ogłoszeń w ujęciu kumulatywnym. Blisko 44,5% ogłoszeń pochodzących bezpośrednio od pracodawców z okresu pierwszego kwartału roku 2013 przedstawiona jest przy użyciu języka ogólnego. Dla okresu skumulowanego wartość ta wynosi 39%.

Techniczny język branżowy był używany w 14,5% ogłoszeń pochodzących z pierwszego kwartału roku 2013 i 12,6% ogółu analizowanych ogłoszeń w ujęciu kumulatywnym. Odsetek ogłoszeń, w których użyto języka branżowego technicznego najniższy jest w przypadku ogłoszeń pochodzących ze źródeł publicznych. Wynosi on w pierwszym kwartale 2%, natomiast w ujęciu kumulatywnym 3,3% całości



zebranych ofert tego typu. W kwartale pierwszym roku 2013 20% ogłoszeń wystawianych bezpośrednio przez pracodawców użyto języka branżowego technicznego. W ujęciu kumulatywnym odsetek ten był niższy i wynosił 14,3%.

Język marketingowy (język perswazji) stosowany był w przypadku 12% ogółu ofert pochodzących z pierwszego kwartału i 13,1% ofert publikowanych w całym okresie. Wśród analizowanych ofert publikowanych przez źródła publiczne język perswazji w ogłoszeniach pochodzących z pierwszego kwartału stosowany był w sposób marginalny. Także w ujęciu kumulatywnym elementy języka marketingowego zawierało jedynie 2,5% ogłoszeń tego typu. Pośrednicy zdecydowanie rzadziej niż podmioty wystawiające oferty bezpośrednio posługują się językiem marketingowym. Instytucje pośredniczące w zatrudnieniu pracownika w pierwszym kwartale stosowali język perswazji jedynie w 6% ogłoszeń, natomiast w ujęciu kumulatywnym wartość ta wynosiła 7,3%.

#### 4.5.1 Forma ogłoszeń

Z analizy zebranych ogłoszeń wynika, że zarówno w ujęciu kumulatywnym, jak i w pierwszym kwartale roku 2013 dominowały oferty w pełni rozbudowane. W kwartale pierwszym odsetek ten wynosił 45%, natomiast w ujęciu kumulatywnym był nieco wyższy (51%). Pozostałe formy stosowane były rzadziej. Forma krótka i rzeczowa używana była w 30% ofert z pierwszego kwartału roku 2013 oraz 22,1% informacji o wolnych miejscach pracy w ujęciu kumulatywnym. Umiarkowany opis stanowiska w kwartale pierwszym miał miejsce przypadku 25% ofert. Taką szczegółowość zanotowano także w przypadku 26,9% ogłoszeń ze wszystkich badanych kwartałów (ujęcie kumulatywne).

#### 4.5.2 Środki perswazji

W 10% ogłoszeń pochodzących z pierwszego kwartału oraz 11,4% informacji o wolnych miejscach pracy w ujęciu kumulatywnym zastosowano środki perswazji. Ogłoszenia, w których wykorzystano środki perswazji zostały wystawione w zdecydowanej większości przez podmioty niepubliczne. W publicznych służbach zatrudnienia zastosowano środki perswazji w czasie pierwszego kwartału w wyłącznie jednym ogłoszeniu. W ujęciu kumulatywnym środków perswazji użyto w niespełna 2% ogłoszeń tego typu. Środki perswazji ponadto zdecydowanie rzadziej niż w ofertach bezpośrednich stosowane są przez agencje pośrednictwa pracy, które wykorzystywały je w 5% ofert publikowanych zarówno w pierwszym kwartale, jak i w ujęciu kumulatywnym.

Stopień nasilenia środków perswazji w analizowanych ogłoszeniach był bardzo znikomy. W zdecydowanej większości (91% ogółu ofert w kwartale pierwszym roku 2013 i 90% w ujęciu kumulatywnym) wynosił on 0 punktów na użytej skali<sup>16</sup>.

#### 4.5.3 Zastosowanie środków graficznych i operowanie przestrzenią

Modyfikacja zarówno wielkości, jak i rodzaju czcionki wystąpiła w 98% analizowanych ofert pochodzących z pierwszego kwartału oraz 90,5% ogłoszeń o wolnych miejscach pracy w ujęciu kumulatywnym (wszystkie kwartały). Jest to więc rozwiązanie powszechne.

W 46,5% ogłoszeń pochodzących z pierwszego kwartału oraz 51,8% ofert w ujęciu kumulatywnym zostało umieszczone logo pracodawcy lub pośrednika (są to więc wartości zbliżone).

W 78% ofert z pierwszego kwartału i 72,2% ogłoszeń w ujęciu kumulatywnym zastosowano specyficzny layout i grafikę. Wyróżnienia natomiast zostały zastosowane w 98% ofert z pierwszego kwartału i 91,6% analizowanych ofert w ujęciu kumulatywnym.

<sup>16</sup> Zastosowano 5 stopniową skalę od 0 do 4, gdzie 0 oznaczało brak jakichkolwiek środków perswazji, a 4 oznaczało największe natężenie występowania 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. Oznacza to więc, że przede wszystkim badano strukturę poszukiwanych zawodów występującą w ogłoszeniach o pracę pochodzących z różnych źródeł (m.in. oferty pracy zamieszczane w Internecie, oferty w posiadaniu Powiatowych Urzędów Pracy i agencji zatrudnienia oraz Biur Karier, ogłoszenia zamieszczane w Biuletynach Informacji Publicznej oraz w prasie). Przeanalizowano więc ogromną większość dostępnych źródeł informacji, a zebrany materiał prezentuje rzeczywiste zapotrzebowanie na pracowników deklarowanych w ofertach pracy.

W ramach procesu badawczego w pierwszym kwartale roku 2013 wyodrębniono 5 380 ogłoszeń o pracę - choć rzeczywista liczba zebranych ofert była większa, to w procesie eliminacji dubli liczba rekordów została zmniejszona. Proces ten polegał na usuwaniu powtarzających się ogłoszeń zamieszczanych w różnych źródłach - liczba 5 380 ogłoszeń obrazuje więc liczbę rekordów unikalnych. Natomiast w ujęciu kumulatywnym (wszystkie kwartały od początku roku 2012, a więc okres, od którego rozpoczęto analizowanie ofert pracy) uzyskano łącznie 29 932 ogłoszenia. Najwięcej ofert zebrano w kwartale drugim roku 2012, najmniej natomiast w kwartale pierwszym roku 2012. W kwartale pierwszym roku 2013 zebrano nieznacznie większą liczbę ofert niż pod koniec roku 2012. Pozwala to stwierdzić, że istnieją pewne prawidłowości określające aktywność pracodawców w ramach poszukiwania pracowników. W okresie zimowym, ze względu na ustanie prac w budownictwie oraz mniejszą ilość prac sezonowych, liczba ofert jest mniejsza. Wstępne wyniki w kwartale II roku 2013 potwierdzają przytoczoną tezę - liczba ofert zgłaszanych przez pracodawców ulega zwiększeniu, można więc prognozować zwiększającą się liczbę ofert pracy w kwartale drugim roku 2013.

W kwartale pierwszym roku 2013 jedynie 19% ogółu analizowanych ofert pracy było całkowicie unikalnych, co oznacza, że pojawiło się wyłącznie raz w jednym źródle informacji o poszukiwanych pracownikach. Świadczy to o znacznym pokrywaniu się zbiorów z ofertami pracy. Tezę tę potwierdza również fakt stwierdzający, że 64% ogółu ofert pojawiło się kilkukrotnie w wielu źródłach. Po raz kolejny można więc stwierdzić, że pracodawcy zamieszczają oferty w wielu źródłach, przykładowo zgłaszając ją do Urzędu Pracy i jednocześnie zamieszczając ogłoszenie w Internecie. Przy poszukiwaniu ofert pracy istnieje więc bardzo duża szansa na trafienie na to samo ogłoszenie w wielu źródłach.

Średni okres publikacji oferty w pierwszym kwartale roku 2013, w przypadku ogłoszeń w których udało ustalić się analizowaną informację, wyniósł 28 dni. Natomiast średni czas publikacji oferty w całościowym zbiorze wyniósł 32 dni, był więc dłuższy niż w pierwszym kwartale roku 2013. Świadczy to o krótkim okresie publikacji ofert w kwartale pierwszym roku 2013. Oznacza to także o fakcie stwierdzającym, iż ogłoszenie średnio ukazywało się w źródłach przez niespełna miesiąc - tyle czasu miał potencjalny pracownik na złożenie aplikacji.

W pierwszym kwartale roku 2013 wśród ogłoszeniodawców wystawiających największą liczbę ogłoszeń o wolnych miejscach pracy znajdują się przede wszystkim agencje pośrednictwa pracy. To właśnie głównie te podmioty znajdują się wśród najaktywniejszych jednostek. Identyczna tendencja miała miejsce w całym okresie poddanym analizie. Jest to więc zasada, która obowiązuje we wszystkich kwartałach i wynika ze sposobu działania agencji, nastawionych na uzyskanie jak największej liczby pracowników poprzez „masowe” zamieszczanie ogłoszeń. Zaznaczyć jednakże należy, że oferty posiadane przez agencje pracy, poprzez fakt gromadzenia ich przez wiele podmiotów (do Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia na terenie województwa lubelskiego wpisanych jest około 120 podmiotów, jednakże część agencji jest nieaktywna i nie prowadzi działalności; z drugiej jednak strony na terenie województwa dostrzegalna jest aktywność dużych agencji o zasięgu ogólnopolskim) są mocno rozdrobnione. Potwierdza to fakt, że największa liczba ofert znajdowała się w internetowych źródłach określających wolne miejsca pracy. Sytuacja taka miała miejsce zarówno w kwartale pierwszym roku 2013, jak i w poprzedzających okresach od początku roku 2012. Zalety internetowych ogłoszeń o pracę powodują znaczącą dominację ilościową w odniesieniu do innych mediów. To więc Internet jest najlepszym medium dla potencjalnego pracownika, których chciałby dotrzeć do jak największej liczby ofert pracy. Zaznaczyć jednakże należy istotną rolę bazy prowadzonej przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, skupiającą oferty ze wszystkich Urzędów Pracy z terenu województwa. Prócz relatywnie dużej (choć nie





największej) liczby ofert, baza ta oferuje znacznie większy zasób informacji o potencjalnym miejscu pracy niż źródła komercyjne, choć inna jest też struktura oferowanych zawodów.

W pierwszym kwartale roku 2013 łączna liczba zebranych ogłoszeń (5 380 rekordów) dotyczyła 6 490 wolnych stanowisk pracy (niektóre z ogłoszeń dotyczyły więcej niż jednego wolnego stanowiska pracy). W ujęciu kumulatywnym w ramach 29 932 analizowanych ofert pracy odnotowano 37 147 wolnych stanowisk. Oznacza to więc, że przez okres pięciu analizowanych kwartałów liczba poszukiwanych pracowników zbliżyła się do 40 tysięcy, choć ze względu na częste niewskazywanie liczby wakatów w ogłoszeniach w źródłach komercyjnych założyć można, że liczba ta jest większa.

W ujęciu kumulatywnym w publicznych źródłach informacji o wolnych miejscach pracy rozumianych jako informacje PUP oraz ogłoszenia umieszczane w BIP znajdowało się niespełna 15% ogółu ofert zebranych w ramach pierwszego, drugiego, trzeciego i czwartego kwartału roku 2012 oraz pierwszego kwartału roku 2013. W kwartale pierwszym 21% unikalnych ofert znajdowała się w zbiorze podmiotów publicznych. Oznacza to więc wzrost odsetka ofert w zbiorach urzędów pracy w porównaniu do czwartego kwartału, choć wartość ta jest także powyżej średniej dla całego roku 2012. Można więc stwierdzić rosnącą aktywność Urzędów Pracy w udziale kompletnego „ryнку ogłoszeń”, choć nadal należy dążyć do poprawy jakości ofert poprzez zwiększenie ilości ofert „z górnej półki”.

Rozkład badanych ofert analizowany był z podziałem wyodrębnionym ze względu na zawody zawarte w Klasyfikacji Zawodów i Specjalności. Skumulowane dane na najbardziej ogólnym poziomie agregacji wskazują, iż 38% ofert dotyczyło specjalistów (w kwartale pierwszym roku 2013 liczba ta była niższa i wynosiła 35%). W dalszej kolejności wskazywane były takie grupy jak: technicy i inny średni personel, a także pracownicy usług i sprzedawcy. We wszystkich analizowanych okresach, a więc także w ujęciu kumulatywnym, dane te są mocno zbliżone. Oznacza to, że przeszło co trzecia oferta dotyczy specjalistów, którzy zgodnie z klasyfikacją KZiS określani są jako grupa, która obejmuje zawody wymagające posiadania wysokiego poziomu wiedzy zawodowej, umiejętności oraz doświadczenia w zakresie nauk technicznych, przyrodniczych, społecznych, humanistycznych i pokrewnych. Natomiast grupa „technicy i inny średni personel”, a więc druga pod względem liczby ogłoszeń obejmuje zawody wymagające wiedzy, umiejętności i doświadczenia niezbędnych do wykonywania głównie prac technicznych i podobnych, związanych z badaniem i stosowaniem naukowych oraz artystycznych koncepcji i metod działania. Natomiast grupa „pracownicy usług i sprzedawcy” obejmuje zawody wymagające wiedzy, umiejętności i doświadczenia, które są niezbędne do świadczenia usług ochrony, usług osobistych związanych m.in. z podróżą, prowadzeniem gospodarstwa, dostarczaniem żywności, opieką osobistą oraz do sprzedawania i demonstrowania towarów w sklepach hurtowych czy detalicznych.

W całym okresie poddanym analizie najczęściej poszukiwani byli pracownicy w następujących zawodach: przedstawiciel handlowy, specjalista do spraw sprzedaży, programista aplikacji, doradca klienta, kierownik działu sprzedaży, sprzedawca, inżynier sprzedaży, doradca finansowy, specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych, właściciel małego sklepu, przedstawiciel medyczny, dyrektor generalny, kierowca ciągnika siodłowego, księgowy.

W ogłoszeniach, które posiadały jednoznacznie określone miejsce wykonywania pracy (pominięto ogłoszenia wskazujące na cały obszar województwa) najczęściej wskazywano na Lublin. Sytuacja taka, jawiąca się jako najbardziej prawdopodobna, miała miejsce zarówno w ujęciu kumulatywnym, jak i w pierwszym kwartale roku 2013. To więc Lublin, jako największa jednostka miejska regionu i centrum metropolitalne skupia największą liczbę ofert. Jest to szczególnie istotne w branży związanej z IT, co widoczne jest na mapach zamieszczonych w aneksie. W przypadku tego sektora ogromna większość ogłoszeń dotyczy właśnie miasta Lublina.

Kwota przeznaczona jako wynagrodzenie dla potencjalnego pracownika została jednoznacznie wskazana w jedynie 14% ogółu ofert w ujęciu kumulatywnym. W ogłoszeniach najczęściej wskazywaną kwotą określającą poziom wynagrodzenia była ustalono ustawowo pensja minimalna wynosząca 1 500 złotych w roku 2012 oraz 1600 złotych w roku 2013 (zmiana nastąpiła wskutek uregulowań prawnych, a nie zwiększenia oferowanych wynagrodzeń przez ogłoszeniodawców). Natomiast średnia wartość wynagrodzenia w ujęciu kumulatywnym wynosiła 1 874 złote i była nieco wyższa niż wartość ta dla pierwszego kwartału roku 2013 ustanowiona na poziomie 1 793 złotych.

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



Analizując oferty w ujęciu kumulatywnym branży zgodnej z kodem klasyfikacji PKD 2007 nie udało się jednoznacznie ustalić w przypadku 17,3% ogłoszeń. Najczęściej wskazywaną branżą była finansowa działalność usługowa, z wyłączeniem ubezpieczeń i funduszy emerytalnych. Oznacza to więc, że podmioty umieszczające największą liczbę ofert zajmują się działalnością związaną z pozyskiwaniem i redystrybucją środków finansowych innych niż fundusze ubezpieczeniowe, emerytalne, rentowe lub obowiązkowe ubezpieczenia społeczne.

Analizując wymagania pracodawców, stwierdzić można, iż pomimo pewnych różnic, zarówno w ramach pierwszego kwartału roku 2013, jak i w ujęciu kumulatywnym najczęściej oczekiwanym przez pracodawców poziomem było wykształcenie wyższe lub 4-5 rok studiów (oba poziomy wykształcenia zostały wskazane w co trzeciej ofercie). Natomiast od potencjalnych pracowników w ramach kwalifikacji (bez wykształcenia i doświadczenia) pracodawcy najczęściej wymagają prawa jazdy kat. B, umiejętności obsługi komputera oraz znajomości jednego języka obcego. Natomiast w obu analizowanych okresach wśród wymagań pracodawców określających kompetencje potencjalnych pracowników najczęściej wskazywano na zaangażowanie i motywację, a także na komunikatywność, umiejętności interpersonalne, otwartość. Analizując kompetencje kluczowe wymagane od potencjalnych pracowników, zarówno w pierwszym kwartale, jak i w ujęciu kumulatywnym najczęściej wskazywano na kompetencje informatyczne.



## 6 Rekomendacje płynące z badań

Poniżej przedstawione zostały rekomendacje, które wynikają z przeprowadzonych badań. Zalecenia te będą rozwijane wraz z rozszerzeniem materiału badawczego o kolejne kwartały, aż do drugiego kwartału roku 2013. Rekomendacje zostały opracowane z uwzględnieniem raportów z badań zrealizowanych przez Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy: „Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim - 2012” oraz „Wszechstronna analiza rynku pracy - diagnoza i prognoza 2012”.

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

**Przyczyna:** Służby zatrudnienia nie posiadają pełnego obrazu sytuacji dotyczącej poszukiwanych na rynku zawodów. Ma to związek z faktem, iż znaczna część pracodawców nie zgłasza zapotrzebowania na pracowników do Urzędów Pracy, przez co ma miejsce powstanie luki informacyjnej. Ponadto badanie „Potrzeby i oczekiwania pracodawców w województwie lubelskim - 2012” pokazuje, że tylko połowa pracodawców rekrutujących pracowników skorzystała z pomocy Powiatowych Urzędów Pracy. Pokazuje to, że istnieje ogromny obszar do zagospodarowania przez działania marketingowe urzędów pracy.

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

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

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

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



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

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

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

**Rekomendacja:** Podjęcie działań mających na celu zwiększenie liczby ofert pracy wymagających wysokich kwalifikacji w Powiatowych Urzędach Pracy.

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

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

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

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



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

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

**Przyczyna:** Jak wykazała analiza ofert pracy, w ogłoszeniach pracodawcy najczęściej oczekują od potencjalnych pracowników cech takich jak: zaangażowanie, motywacja, komunikatywność, umiejętności interpersonalne, otwartość. W dzisiejszych czasach umiejętności miękkie stanowią coraz ważniejszy czynnik ułatwiający uzyskanie i utrzymanie zatrudnienia, zwłaszcza, że jak wykazały badania „Wszelchstronna analiza rynku pracy - diagnoza i prognoza 2012” wskazała, że osoby pracujące w województwie lubelskim cechują się względnie wysokimi kwalifikacjami zawodowymi.

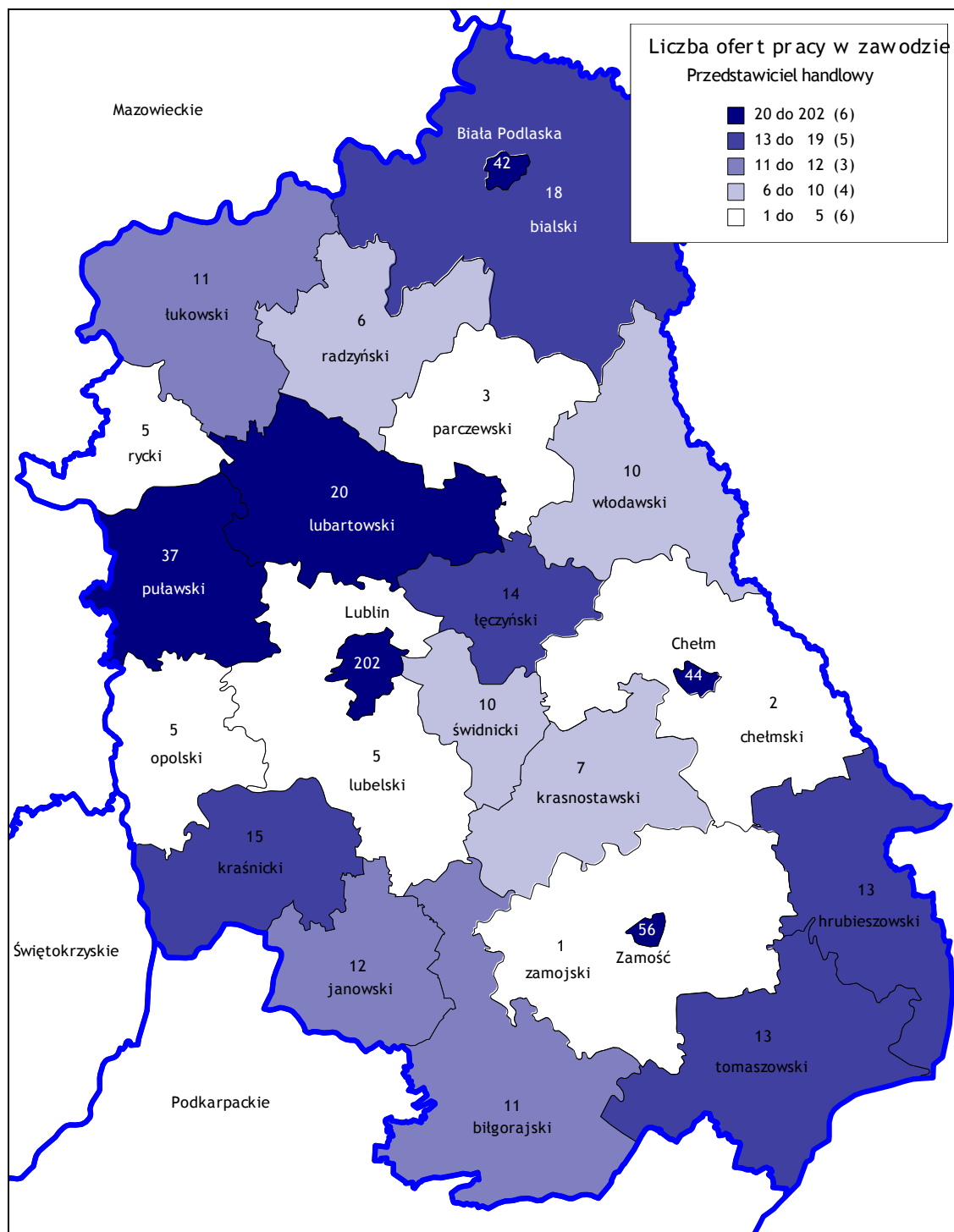
**Skutek:** Konieczne jest, aby wśród osób już cechujących się „twardymi” kwalifikacjami i kompetencjami wykształcić umiejętności miękkie, wskazywane przez pracodawców także o ofertach pracy. Ponadto, w celu poprawy sytuacji lubelskich pracowników należy położyć większy nacisk na wykształcenie w nich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





## 7 Aneks. Liczebność zebranych ofert pracy w najpopularniejszych zawodach z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.

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

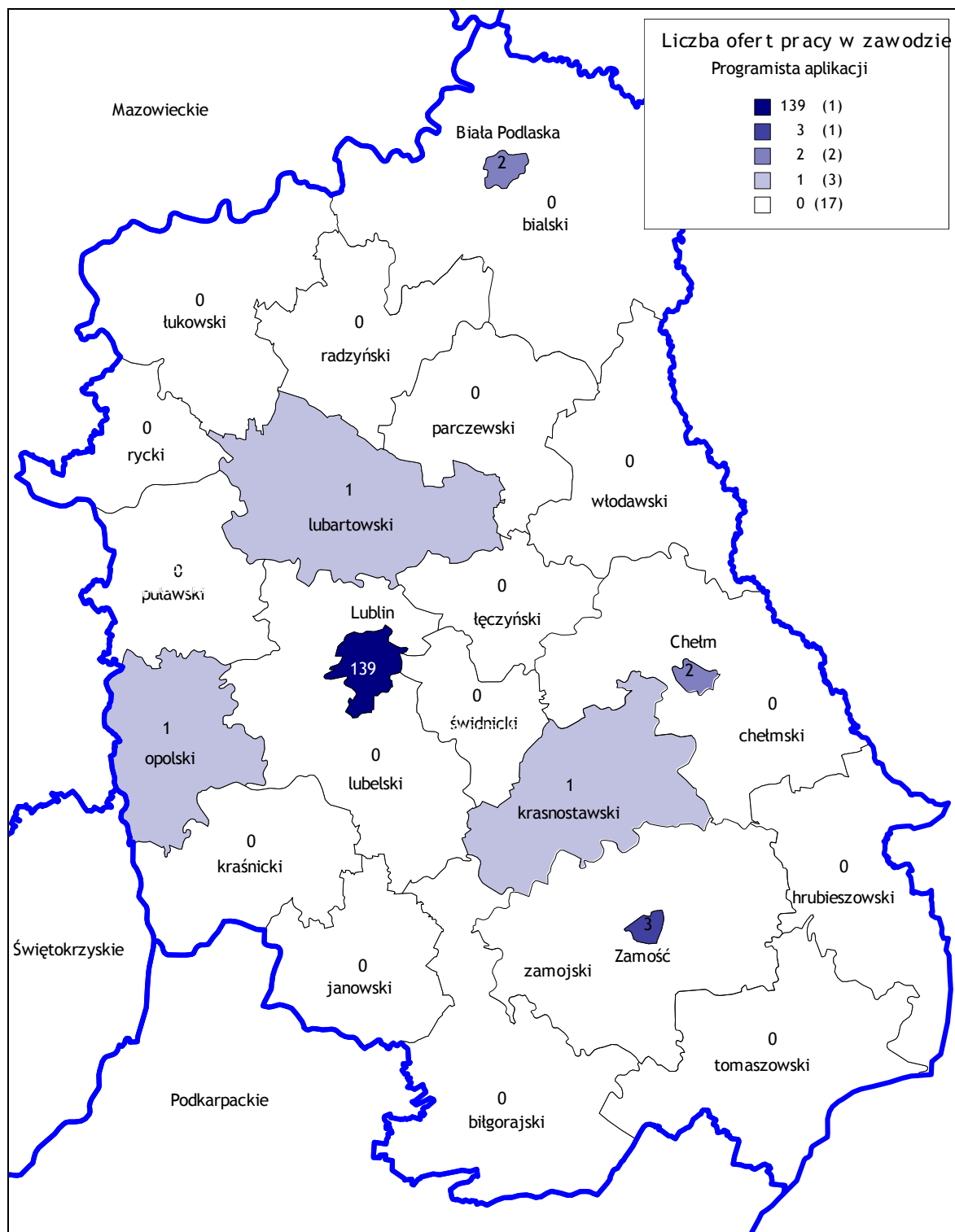


Łączna liczba wskazań wynosiła 824, w tym 262 oferty nie posiadały jednoznacznie określonej lokalizacji. Liczba wskazań jest większa niż liczba zebranych ofert, gdyż część ofert przyporządkowana była do kilku powiatów.

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



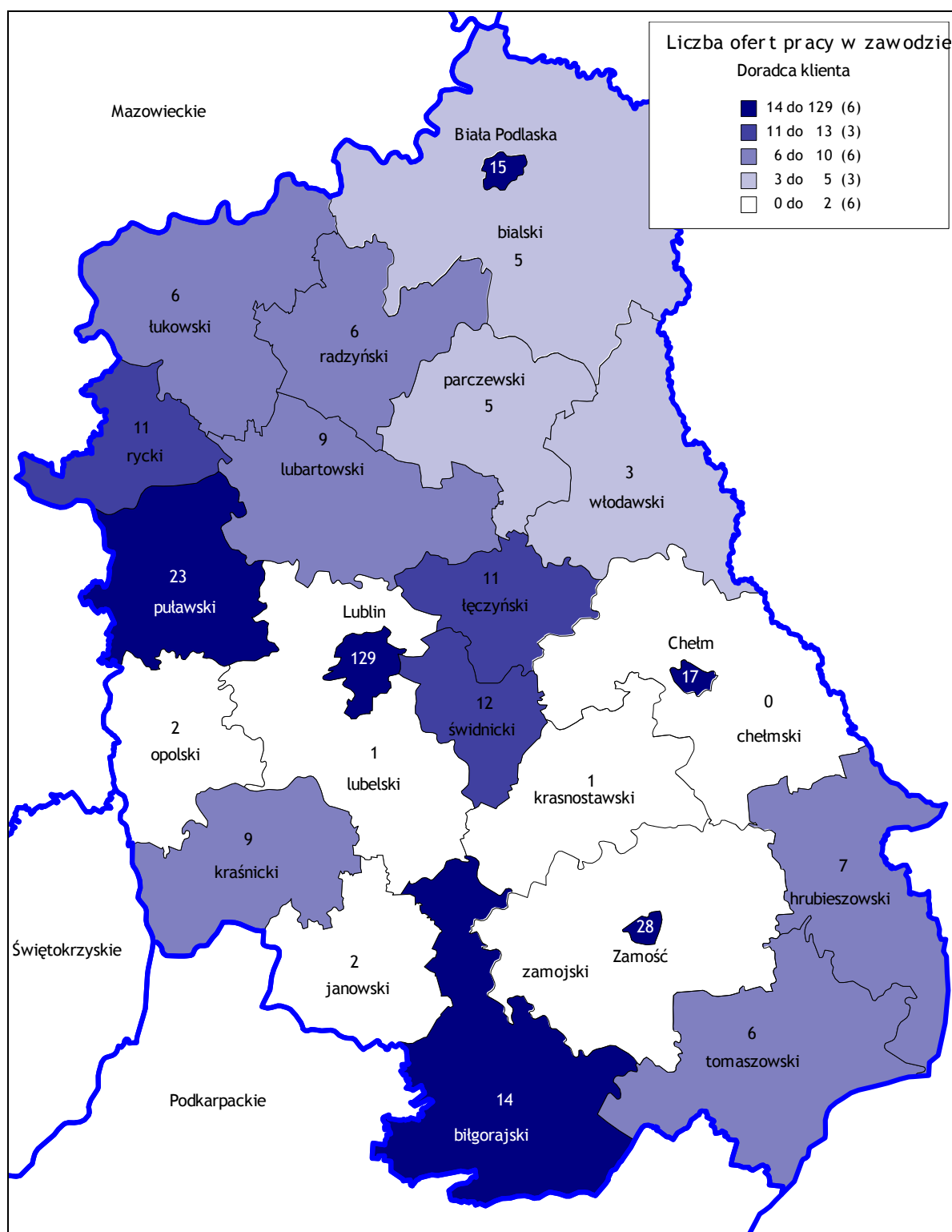
Mapa 2. Liczba zebranych ofert w zawodzie programista aplikacji z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.



Łączna liczba wskazań wynosiła 293, w tym 144 oferty nie posiadały jednoznacznie określonej lokalizacji. Liczba wskazań jest większa niż liczba zebranych ofert, gdyż część ofert przyporządkowana była do kilku powiatów.

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

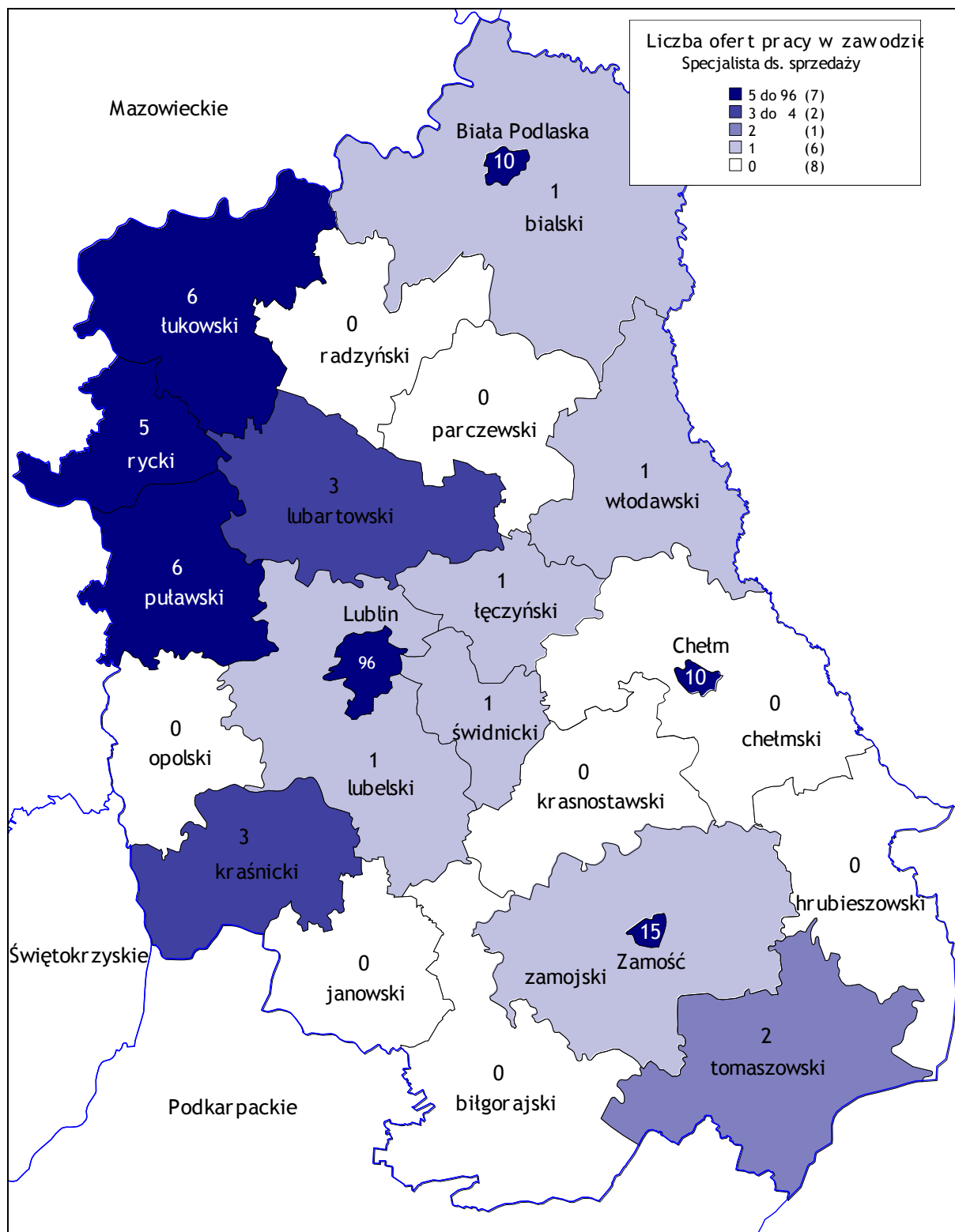
Mapa 3. Liczba zebranych ofert w zawodzie doradca klienta z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.



Łączna liczba wskazań wynosiła 386, w tym 63 oferty nie posiadały jednoznacznie określonej lokalizacji. Liczba wskazań jest większa niż liczba zebranych ofert, gdyż część ofert przyporządkowana była do kilku powiatów.

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

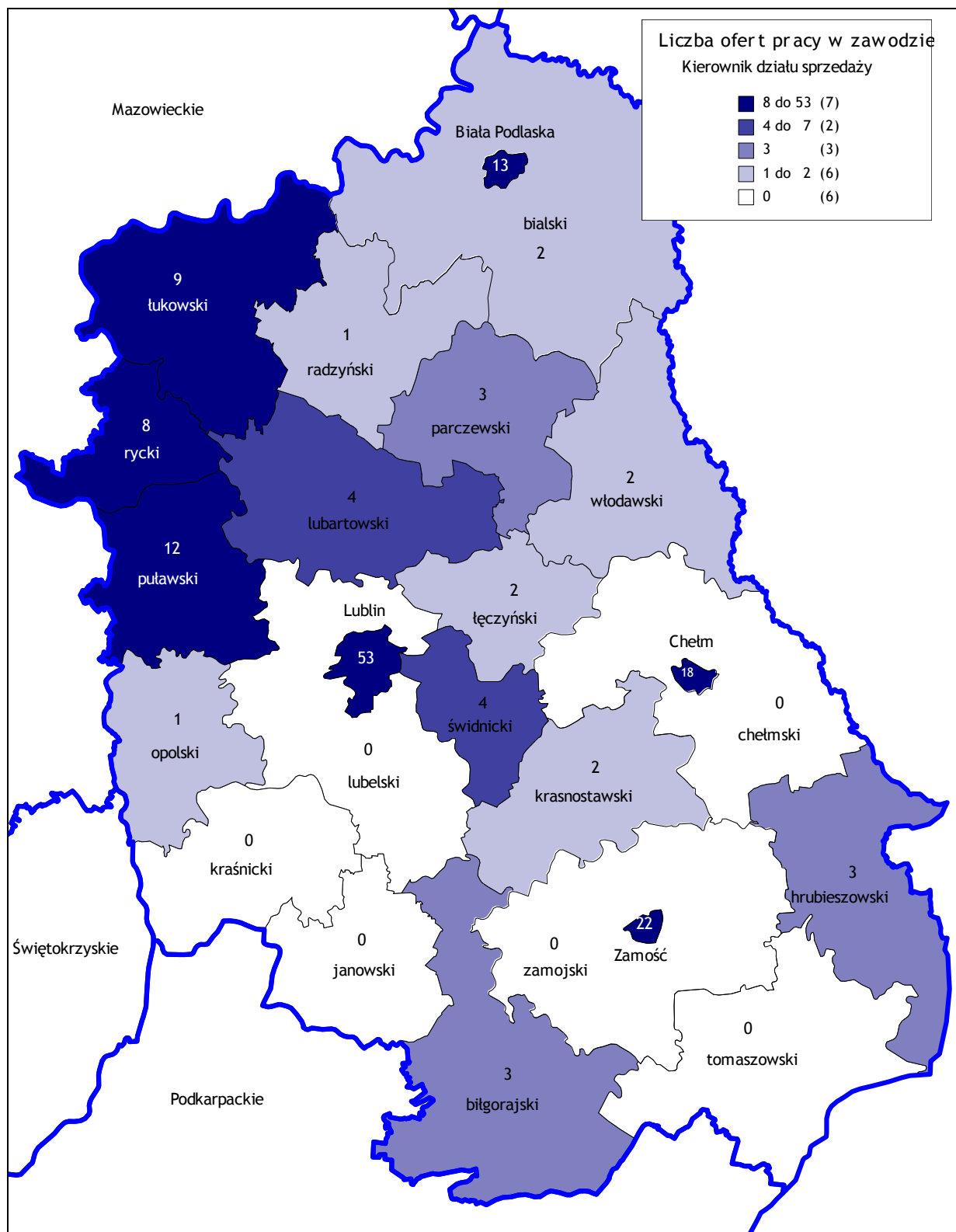
Mapa 4. Liczba zebranych ofert w zawodzie specjalista do spraw sprzedaży z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.



Łączna liczba wskazań wynosiła 288, w tym 126 ofert nie posiadało jednoznacznie określonej lokalizacji. Liczba wskazań jest większa niż liczba zebranych ofert, gdyż część ofert przyporządkowana była do kilku powiatów.

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

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

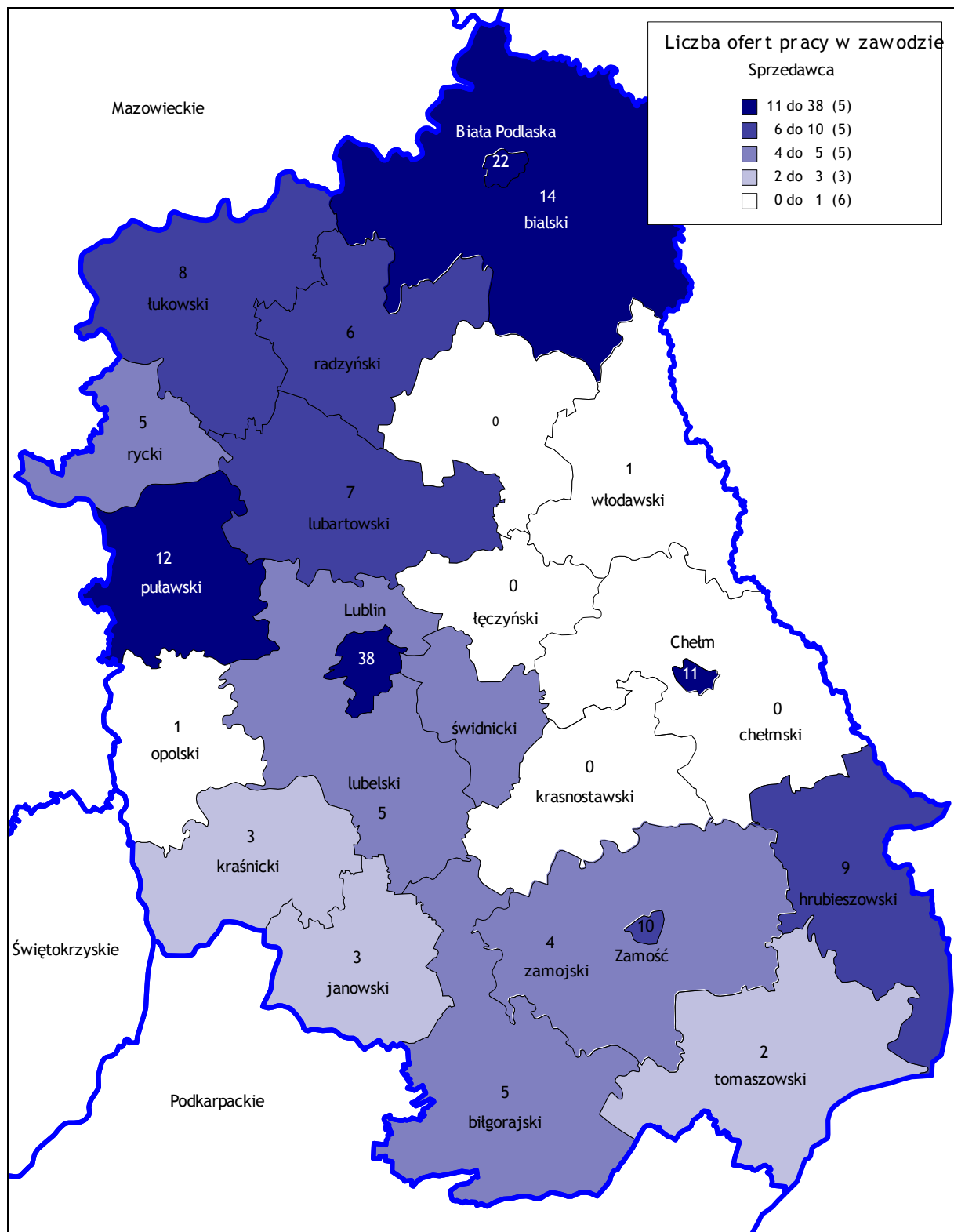


Łączna liczba wskazań wynosiła 249, w tym 87 ofert nie posiadało jednoznacznie określonej lokalizacji. Liczba wskazań jest większa niż liczba zebranych ofert, gdyż część ofert przyporządkowana była do kilku powiatów.

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



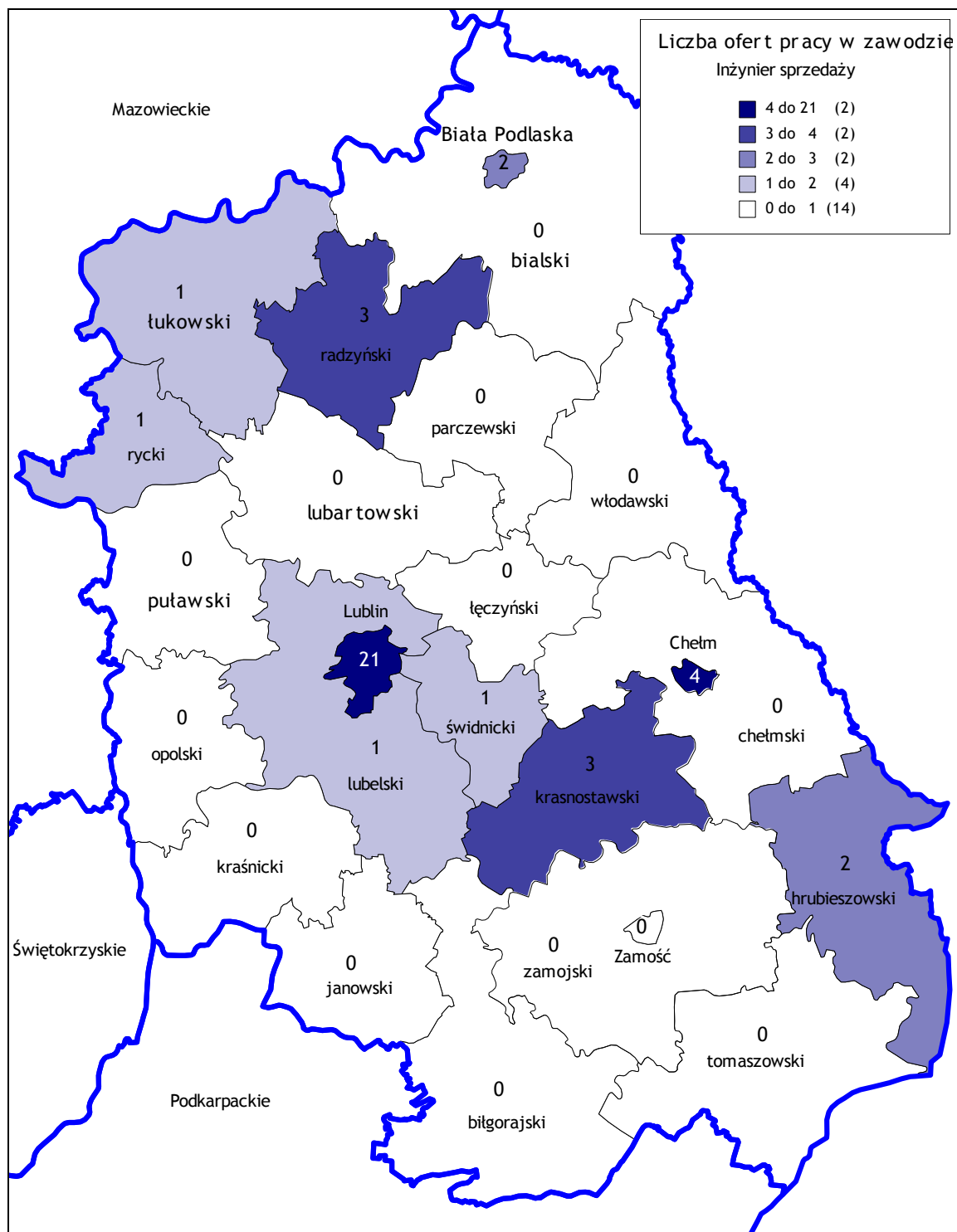
Mapa 6. Liczba zebranych ofert w zawodzie sprzedawca z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.



Łączna liczba wskazań wynosiła 184, w tym 13 ofert nie posiadało jednoznacznie określonej lokalizacji. Liczba wskazań jest większa niż liczba zebranych ofert, gdyż część ofert przyporządkowana była do kilku powiatów.

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

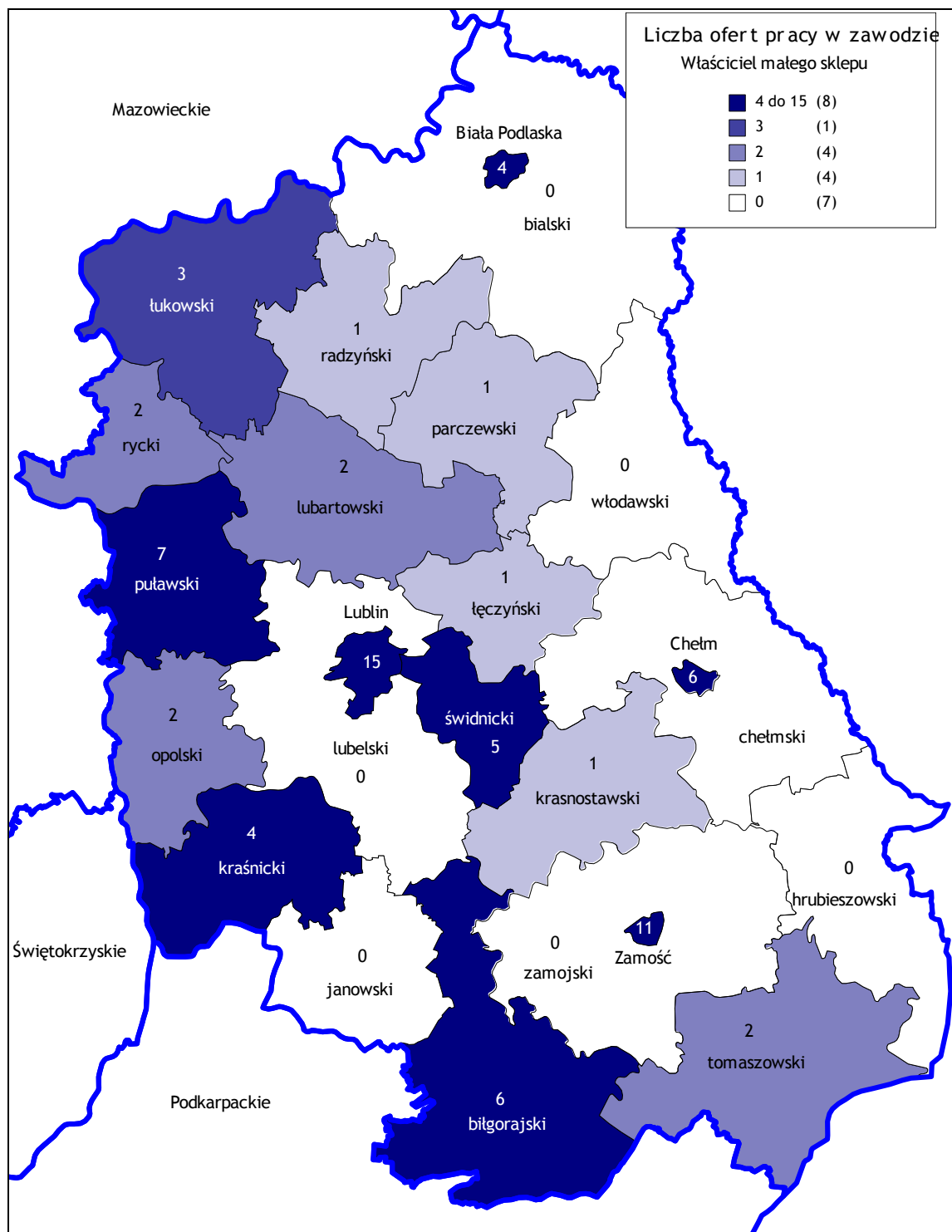
Mapa 7. Liczba zebranych ofert w zawodzie inżynier sprzedaży z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.



Łączna liczba wskazań wynosiła 128, w tym 89 oferty nie posiadało jednoznacznie określonej lokalizacji. Liczba wskazań jest większa niż liczba zebranych ofert, gdyż część ofert przyporządkowana była do kilku powiatów.

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

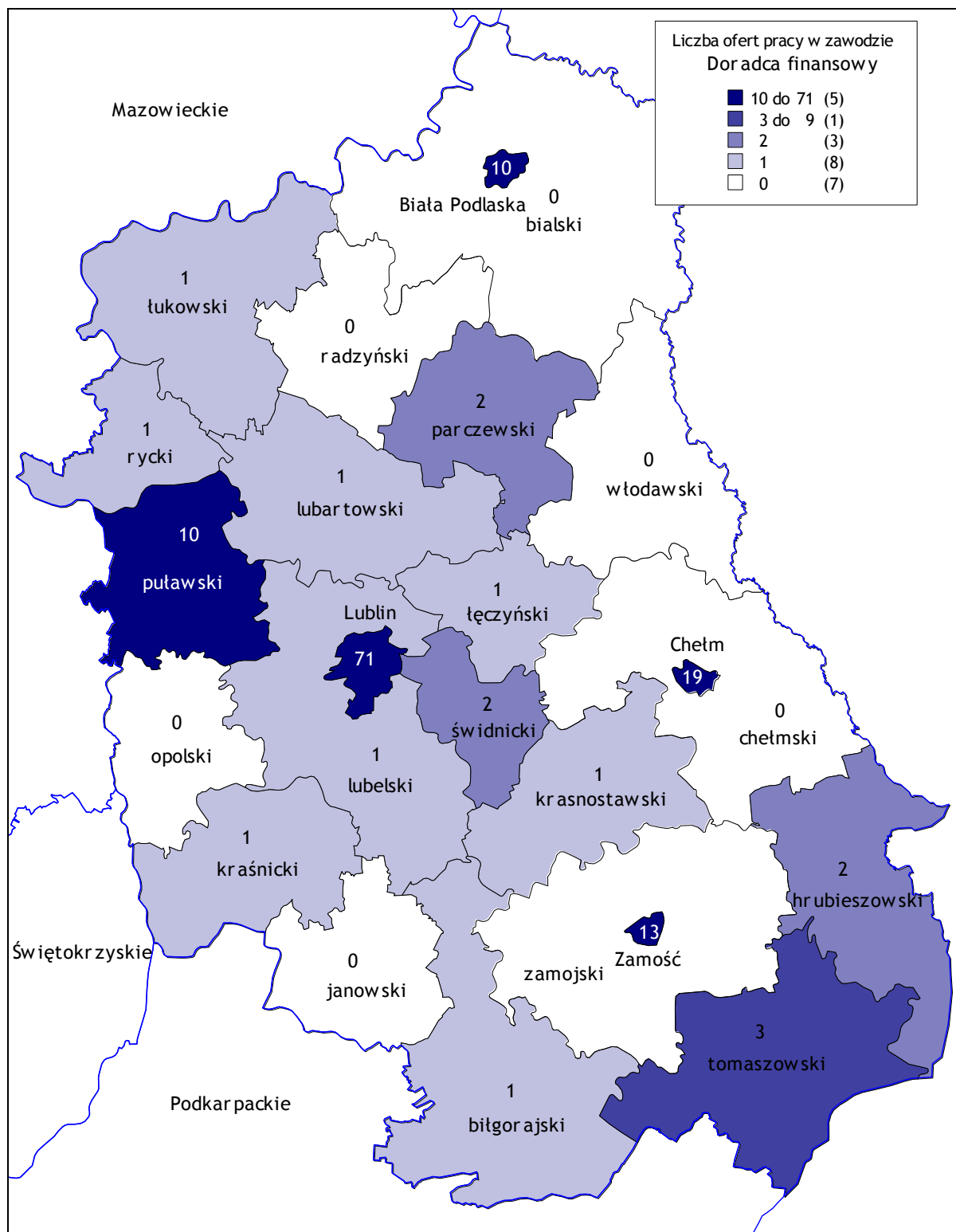
Mapa 8. Liczba zebranych ofert w zawodzie właściciel małego sklepu z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.



Łączna liczba wskazań wynosiła 144, w tym 71 ofert nie posiadało jednoznacznie określonej lokalizacji. Liczba wskazań jest większa niż liczba zebranych ofert, gdyż część ofert przyporządkowana była do kilku powiatów.

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

Mapa 9. Liczba zebranych ofert w zawodzie doradca finansowy z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.

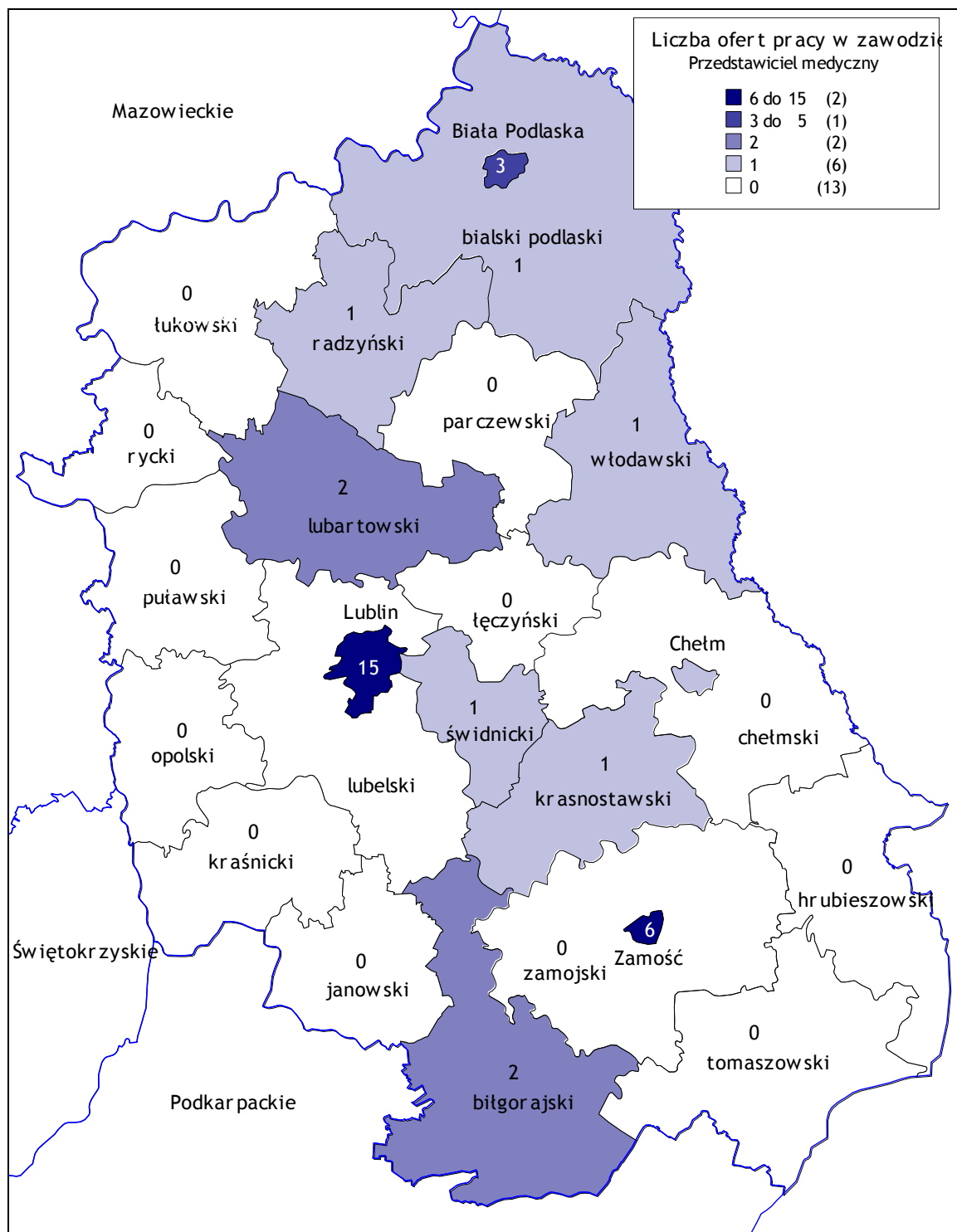


Łączna liczba wskazań wynosiła 157, w tym 17 ofert nie posiadało jednoznacznie określonej lokalizacji. Liczba wskazań jest większa niż liczba zebranych ofert, gdyż część ofert przyporządkowana była do kilku powiatów.

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



Mapa 10. Liczba zebranych ofert w zawodzie przedstawiciel medyczny z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.



Łączna liczba wskazań wynosiła 88, w tym 54 oferty nie posiadały jednoznacznie określonej lokalizacji. Liczba wskazań jest większa niż liczba zebranych ofert, gdyż część ofert przyporządkowana była do kilku powiatów.

5 najpopularniejszych nazw stanowisk w ramach zawodu to: przedstawiciel medyczny, konsultant medyczny, przedstawiciel medyczno-handlowy, przedstawiciel medyczno-farmaceutyczny, reprezentant medyczny.



Tabela 16. Najpopularniejsze zawody wskazywane w zebranych ofertach z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.

Powiat	Zawód 1	Zawód 2	Zawód 3	Zawód 4	Zawód 5
białski	Przedstawiciel handlowy	Sprzedawca S	Doradca klienta	Redaktor wydawniczy	Windykator
Biała Podlaska	Przedstawiciel handlowy	Sprzedawca S	Doradca klienta	Kierownik działu sprzedaży	Specjalista do spraw sprzedaży
biłgorajski	Doradca klienta	Przedstawiciel handlowy	Właściciel małego sklepu	Sprzedawca S	Redaktor wydawniczy
Chełm	Przedstawiciel handlowy	Doradca finansowy	Kierownik działu sprzedaży	Doradca klienta	Sprzedawca S
chełmski	Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	Główny księgowy	Przedstawiciel handlowy	Elektromonter (elektryk) zakładowy	Specjalista do spraw finansów
hrubieszowski	Przedstawiciel handlowy	Sprzedawca S	Doradca klienta	Kierownik stoiska w markecie	Kasjer handlowy
janowski	Przedstawiciel handlowy	Redaktor wydawniczy	Audytor energetyczny	Sprzedawca S	Opiekunka dziecięca S
krasnostawski	Przedstawiciel handlowy	Pracownik ochrony fizycznej bez licencji	Inżynier sprzedaży	Audytor energetyczny	Farmaceuta - farmacja apteczna
kraśnicki	Przedstawiciel handlowy	Doradca klienta	Dyrektor szkoły	Fryzjer S	Właściciel małego sklepu
lubartowski	Przedstawiciel handlowy	Doradca klienta	Sprzedawca S	Tajemniczy klient (mystery shopper)	Kierownik działu sprzedaży
lubelski	Sprzedawca S	Przedstawiciel handlowy	Szlifierz kamienia	Kierowca autobusu	Kucharz S
Lublin	Przedstawiciel handlowy	Programista aplikacji	Doradca klienta	Specjalista do spraw sprzedaży	Doradca finansowy
łęczyński	Przedstawiciel handlowy	Doradca klienta	Technik farmaceutyczny S	Opiekun klienta	Farmaceuta - farmacja apteczna
lukowski	Kierowca samochodu ciężarowego	Przedstawiciel handlowy	Kierownik działu sprzedaży	Sprzedawca S	Doradca klienta
opolski	Przedstawiciel handlowy	Audytor energetyczny	Robotnik gospodarczy	Kierownik stoiska w markecie	Doradca klienta
parczewski	Doradca klienta	Redaktor wydawniczy	Przedstawiciel handlowy	Audytor energetyczny	Kierownik działu sprzedaży
puławski	Przedstawiciel handlowy	Doradca klienta	Kierownik działu sprzedaży	Sprzedawca S	Doradca finansowy
radzyński	Doradca klienta	Przedstawiciel handlowy	Sprzedawca S	Inżynier sprzedaży	Audytor energetyczny
rycki	Doradca klienta	Kierownik działu sprzedaży	Specjalista do spraw sprzedaży	Przedstawiciel handlowy	Sprzedawca S
świdnicki	Doradca klienta	Ślusarz S	Przedstawiciel handlowy	Tokarz w metalu	Operator obrabiarek skrawających S
tomaszowski	Przedstawiciel handlowy	Doradca klienta	Doradca finansowy	Opiekunka dziecięca S	Redaktor wydawniczy
włodawski	Przedstawiciel handlowy	Asystent do spraw księgowości	Doradca klienta	Dyrektor szkoły	Redaktor wydawniczy
zamojski	Sprzedawca S	Elektromechanik pojazdów samochodowych S	Kosmetyczka	Psycholog	Fizjoterapeuta
Zamość	Przedstawiciel handlowy	Doradca klienta	Kierownik działu sprzedaży	Specjalista do spraw sprzedaży	Doradca finansowy

W tabeli część zawodów zawiera kody używane, prócz Klasyfikacji Zawodów i Specjalności, także w Klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (KZSZ). Są one oznaczone symbolem „S” występującym po nazwie zawodu.



## 8 Spis tabel, rysunków i wykresów

Tabela 1. Bezrobotni zarejestrowani pozostający bez pracy dłużej niż 1 rok w powiatach województwa lubelskiego w latach 2010-2012 - na podstawie danych WUP Lublin. ....	14
Tabela 2. Liczebność wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej w powiatach województwa lubelskiego w latach 2010-2012 - na podstawie danych MPiPS. ....	16
Tabela 3. Typ stanowisk ze względu na miejsce zamieszczenia oferty. ....	39
Tabela 4. Pierwsza dziesiątka specjalności w I kwartale roku 2013. ....	43
Tabela 5. Oferty pracy ze względu na poziom wykształcenia. ....	45
Tabela 6. Wymagania pracodawcy wobec pracownika - kompetencje wg obszarów. ....	47
Tabela 7. Wymagania pracodawcy wobec pracownika - kompetencje. ....	47
Tabela 8. Wymagania pracodawcy wobec pracownika - kompetencje kluczowe. ....	48
Tabela 9. Wymagania pracodawcy wobec pracownika - minimalny czas doświadczenia. ....	48
Tabela 10. Wymagania pracodawcy wobec pracownika - branża doświadczenia. ....	49
Tabela 11. Oferty pracy ze względu na poziom wykształcenia - I kwartał 2013 r. oraz ujęcie kumulatywne. ....	69
Tabela 12. Wymagania pracodawcy wobec pracownika - kompetencje - I kwartał 2013 r. oraz ujęcie kumulatywne. ....	70
Tabela 13. Wymagania pracodawcy wobec pracownika - kompetencje kluczowe - I kwartał 2013 r. oraz ujęcie kumulatywne. ....	71
Tabela 14. Wymagania pracodawcy wobec pracownika - okres doświadczenia - I kwartał 2013 r. oraz ujęcie kumulatywne. ....	71
Tabela 15. Wymagania pracodawcy wobec pracownika - branża doświadczenia - I kwartał 2013 r. oraz ujęcie kumulatywne. ....	72
Tabela 16. Najpopularniejsze zawody wskazywane w zebranych ofertach z podziałem na powiaty województwa lubelskiego. ....	90
Wykres 1. Ludność aktywna zawodowo ogółem i w wieku produkcyjnym w woj. lubelskim z podziałem na płeć w latach 2009-2011 - na podstawie danych GUS. ....	10
Wykres 2. Ludność aktywna zawodowo - pracujący ogółem i w wieku produkcyjnym w woj. lubelskim z podziałem na płeć w latach 2009-2011 - na podstawie danych GUS. ....	11
Wykres 3. Bezrobotni w woj. lubelskim ogółem i w wieku produkcyjnym z podziałem na płeć w latach 2009-2011 - na podstawie danych GUS. ....	12
Wykres 4. Bezrobotni zarejestrowani w roku 2012, z podziałem na województwa - na podstawie danych MPiPS. ....	13
Wykres 5. Bezrobotni zarejestrowani w województwie lubelskim w roku 2012 w tysiącach osób, z uwzględnieniem podziału na powiaty - na podstawie danych MPiPS. ....	13
Wykres 6. Stopa bezrobocia rejestrowanego w powiatach województwa lubelskiego w roku 2012 - na podstawie danych WUP Lublin. ....	15
Wykres 7. Oferty pracy ze względu na główne grupy KZiS. ....	30
Wykres 8. Oferty pracy ze względu na rodzaj źródła publikacji. ....	36
Wykres 9. Oferty pracy (źródła publiczne oraz niepubliczne) ze względu na podmiot będący źródłem ogłoszenia. ....	37
Wykres 10. Oferty pracy ze względu na kwalifikacje elementarne KZiS. ....	38
Wykres 11. Oferty pracy ze względu na kody klasyfikacji PKD 2007 - I kwartał roku 2013. ....	45
Wykres 12. Wymagania pracodawcy wobec pracownika - kwalifikacje (bez wykształcenia i doświadczenia) - I kwartał roku 2013. ....	46
Wykres 13. Oferty pracy ze względu na rodzaj źródła publikacji - ujęcie kumulatywne. ....	61
Wykres 14. Oferty pracy (źródła publiczne oraz niepubliczne) ze względu na podmiot będący źródłem ogłoszenia - ujęcie kumulatywne. ....	62
Wykres 15. Oferty pracy ze względu na kwalifikacje elementarne KZiS - ujęcie kumulatywne. ....	62
Wykres 16. Oferty pracy ze względu na kody klasyfikacji PKD 2007 - ujęcie kumulatywne. ....	69



Wykres 17. Wymagania pracodawcy wobec pracownika - kwalifikacje (bez wykształcenia i doświadczenia) - I kwartał 2013 r. oraz ujęcie kumulatywne.....	70
Mapa 1. Liczba zebranych ofert w zawodzie przedstawiciel handlowy z podziałem na powiaty województwa lubelskiego. ....	80
Mapa 2. Liczba zebranych ofert w zawodzie programista aplikacji z podziałem na powiaty województwa lubelskiego. ....	81
Mapa 3. Liczba zebranych ofert w zawodzie doradca klienta z podziałem na powiaty województwa lubelskiego. ....	82
Mapa 4. Liczba zebranych ofert w zawodzie specjalista do spraw sprzedaży z podziałem na powiaty województwa lubelskiego. ....	83
Mapa 5. Liczba zebranych ofert w zawodzie kierownik działu sprzedaży z podziałem na powiaty województwa lubelskiego. ....	84
Mapa 6. Liczba zebranych ofert w zawodzie sprzedawca z podziałem na powiaty województwa lubelskiego. ....	85
Mapa 7. Liczba zebranych ofert w zawodzie inżynier sprzedaży z podziałem na powiaty województwa lubelskiego. ....	86
Mapa 8. Liczba zebranych ofert w zawodzie właściciel małego sklepu z podziałem na powiaty województwa lubelskiego. ....	87
Mapa 9. Liczba zebranych ofert w zawodzie doradca finansowy z podziałem na powiaty województwa lubelskiego. ....	88
Mapa 10. Liczba zebranych ofert w zawodzie przedstawiciel medyczny z podziałem na powiaty województwa lubelskiego. ....	89





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

Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy  
WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY w Lublinie

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

