MONITORING OFERT PRACY W WOJEWÓDZTWIE LUBELSKIM

II KWARTAŁ 2012 r.

LUBELSKIE OBSERWATORIUM RYNKU PRACY
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.

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

SPIS TREŚCI

1 WPROWADZENIE 5
1.1 CEL GŁÓWNY BADANIA SFORMUŁOWANY PRZEZ ZAMAWIAJĄCEGO. 5
1.2 CELE SZCZEGÓŁOWE. 5
1.3 PYTANIA BADAWCZE ODPOWIADAJĄCE SZCZEGÓŁOWYM CELOM BADANIA 6
1.4 LISTA HIPOTEZ 7
2 OPIS ZASTOSOWANEJ METODOLOGII ORAZ ŹRÓDEŁ INFORMACJI WYKORZYSTANYCH W BADANIU 8
2.1 ANALIZA ŹRÓDEŁ ZASTANYCH 8
2.2 ANALIZA OFERT PRACY 8
3 WSTĘPNA ANALIZA DESK RESEARCH 10
3.1.1 ROZMIAR BEZROBOCIA. 13
3.1.2 LICZEBNOŚĆ OFERT PRACY. 16
3.2 ROLA OFERT PRACY W PROCESIE REKRUTACJI I ZATRUDNIANIA 17
3.3 CHARAKTERYSTYKA ŹRÓDEŁ OFERT PRACY – PRASA 20
3.4 ZAWODY POSZUKIWANE PRZEZ PRACODAWCÓW 21
3.4.1 ZAWODY NADWYŻKOWE 23
3.4.2 BEZROBOCIE 24
3.4.3 OCZEKIWANE WYKSZTAŁCENIE 26
3.4.4 OCZEKIWANE DOŚWIADCZENIE ZAWODOWE 26
3.4.5 KWALIFIKACJE ZAWODOWE 27
3.4.6 KOMPETENCJE DODATKOWE 27
3.4.7 STRUKTURA PRZESTRZENNA INTERNETOWYCH ORAZ PRASOWYCH OGŁOSZEŃ O PRACĘ 28
3.4.8 LUKI KOMPETENCYJNE 28
4 OPIS WYNIKÓW BADANIA, ICH ANALIZA I INTERPRETACJA 30
4.1 INFORMACJE DOTYCZĄCE REALIZACJI 30
4.2 ANALIZA MATERIAŁU BADAWCZEGO – II KWARTAŁ ROKU 2012 31
4.2.1 ANALIZA JAKOŚCIOWEJ ZAWARTOŚCI TREŚCI OFERT 40
4.3 JĘZYK OFERT 46
4.3.1 FORMA OGŁOSZEŃ 51
4.3.2 ŚRODKI PERSWAZJI 53
4.3.3 ZASTOSOWANIE ŚRODKÓW GRAFICZNYCH I OPEROWANIE PRZESTRZENIĄ 55
4.4 ANALIZA CAŁOŚCI MATERIAŁU BADAWCZEGO – UJĘCIE KUMULATYWNE (I I II KWARTAŁ ROKU 2012) 55
4.4.1 ANALIZA JAKOŚCIOWEJ ZAWARTOŚCI TREŚCI OFERT 63
4.5 JĘZYK OFERT 66
4.5.1 FORMA OGŁOSZEŃ 66
4.5.2 ŚRODKI PERSWAZJI 67

4.5.3 ZASTOSOWANIE ŚRODKÓW GRAFICZNYCH I OPEROWANIE PRZESTRZENIĄ 67
5 WNIOSKI..... 68
6 REKOMENDACJE PŁYNĄCE Z BADAŃ..... 68
7 SPIS TABEL, RYSUNKÓW I WYKRESÓW 73
8 ANEKS. LICZEBNOŚĆ OFERT PRACY W NAJPOPULARNIEJSZYCH ZAWODACH Z PODZIAŁEM NA POWIATY WOJEWÓDZTWA LUBELSKIEGO. 75

1 Wprowadzenie

1.1 Cel główny badania sformułowany przez Zamawiającego.

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

1.2 Cele szczegółowe.

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

1.Określenie rodzajów i kierunków zmian w strukturze poszukiwanych przez pracodawców zawodów i kwalifikacji wynikających z dostępnych ofert.

2. Charakterystyka kryteriów dostępu do stanowisk z uwzględnieniem szerszego spektrum ofert pracy niż zgłaszane do powiatowych urzędów pracy.

3. Identyfikacja formułowanych wymagań pracodawców dotyczących wykształcenia, wiedzy, kompetencji, formy umowy oraz pozostałych wymagań i oczekiwań.

4. Identyfikacja intensywności i zróżnicowania ofert w zależności od rodzaju potencjalnej pracy, branży pracodawcy, źródła pochodzenia oferty.

5. Uzyskanie użytecznych analiz, wniosków i rekomendacji służących jako podstawa do doskonalenia systemu doradztwa zawodowego, aktywnych polityk rynku pracy w regionie, w tym informacji zawodowej i usług poradnictwa zawodowego oraz szkoleń.

6. Uzyskanie użytecznych analiz służących do przewidywania zmian zapotrzebowania na pracę w regionie.

1.3 Pytania badawcze odpowiadające szczegółowym celom badania

Cele szczegółowe badania/problemy badawcze	Pytania badawcze
1. Określenie rodzajów i kierunków zmian w strukturze poszukiwanych przez pracodawców zawodów i kwalifikacji wynikających z dostępnych ofert.	1. Jakie grupy zawodów/zawody występują w ogłoszeniach najczęściej? 2. Jakie kwalifikacje są najczęściej wymagane przez pracodawców?
2. Charakterystyka kryteriów dostępu do stanowisk z uwzględnieniem szerszego spektrum ofert pracy niż zgłaszane do powiatowych urzędów pracy.	3. Jakie są najczęściej określane przez pracodawców wymagania w odniesieniu do różnych typów stanowisk pracy/zawodów? 4. Jakie są najczęściej określane wymagania dodatkowe (pozazawodowe) przez pracodawców w ofertach pracy? 5. Czy pracodawcy (jeśli tak, jak często) określają cechy osobowościowe przyszłego pracownika? 6. Czy występują różnice w ofertach od tego samego pracodawcy w różnych źródłach przekazu? (w przypadku ofert dublujących się) 7. W jakich źródłach występuje najszersze spektrum ofert?
2. Identyfikacja formułowanych wymagań pracodawców dotyczących wykształcenia, wiedzy, kompetencji, formy umowy oraz pozostałych wymagań i oczekiwań.	8. Jakie wykształcenie jest najczęściej preferowane przez pracodawców w ofertach pracy? 9. Jakie zasoby wiedzy są najczęściej wymagane przez pracodawców w ofertach pracy? 10. Jakie formy umowy są najczęściej proponowane przez pracodawców w ofertach pracy? 11. Jakie wymagania dotyczące umiejętności miękkich są preferowane przez pracodawców w ofertach pracy?
4. Identyfikacja intensywności i zróżnicowania ofert w zależności od rodzaju potencjalnej pracy, branży pracodawcy, źródła pochodzenia oferty.	12. Jakie typy prac do wykonania są preferowane przez potencjalnych pracodawców? 13. W przypadku jakich branż najczęściej pojawiają się ogłoszenia o pracę? 14. Jakie są najczęstsze źródła pochodzenia ofert (również w podziale na branże i typy wymaganych prac oraz zawody/grupy zawodów)? 15. Czy istnieją różnice w wyglądzie (wielkość, oprawa graficzna oferty/ogłoszenia) w przypadku ofert dla wysoko wykwalifikowanych specjalistów oraz ofert pracy niewymagających wyższych kwalifikacji?
5. Uzyskanie użytecznych analiz, wniosków i rekomendacji służących jako podstawa do doskonalenia systemu doradztwa zawodowego, aktywnych polityk rynku pracy w regionie, w tym informacji zawodowej i usług poradnictwa zawodowego oraz szkoleń.	16. Czy stosowany do tej pory system doradztwa zawodowego, aktywnych polityk rynku pracy w regionie, w tym informacji zawodowej i usług poradnictwa zawodowego oraz szkoleń odpowiada na istniejące zapotrzebowania na rynku pracy (zgodnie z wynikami monitoringu ofert pracy)? 17. Jakie powinny być ewentualne kierunki zmian polityk rynku pracy w regionie celem dopasowania do istniejącego zapotrzebowania na rynku pracy? 18. Jakie modyfikacje mogłyby nastąpić w systemie pozyskiwania i prezentacji ofert pracy przez powiatowe urzędy pracy zmierzające do poprawy dostępności ofert lub poszerzenia grupy pracodawców decydujących się na ten kanał rekrutacji?
6. Uzyskanie użytecznych analiz służących do przewidywania zmian zapotrzebowania na pracę w regionie.	19. Jakie są przewidywane prognozy co do zawodów/grup zawodów poszukiwanych przez pracodawców w kolejnych latach? 20. Jakie są przewidywania co do wymagań/kwalifikacji stawianych przez pracodawców w kolejnych latach? 21. W jakich branżach będą najczęściej poszukiwani pracownicy? 22. Jakie czynniki mogą potencjalnie wpłynąć na zmianę tendencji na rynku pracy?

1.4 Lista hipotez

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

2 Opis zastosowanej metodologii oraz źródeł informacji wykorzystanych w badaniu

2.1 Analiza źródeł zastanych

Badanie poprzedzone 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,
- analizy i opracowania 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 najpopularniejsze agencje w regionie oraz podmioty centralne, obejmujące swym zasięgiem cały kraj i posiadające przedstawicielstwa regionalne. Kluczem wyboru 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. 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 arkuszu 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 kafeterii. Kafeteria ta jest stworzona w oparciu o kompletną listę zawodów, uzyskaną na podstawie Klasyfikacji Zawodów i Specjalności.
   - Każde ogłoszenie jest analizowane odrębnie pod względem stawianych wymagań (wykształcenie, kwalifikacje, doświadczenie, kompetencje, w tym kompetencje kluczowe wg schematu i obszarów określonych w zaleceniach Parlamentu Europejskiego i Rady z 18.12.2006 r.), jakie powinni posiadać kandydaci aplikujący na dane stanowisko. W arkuszu obserwacyjnym zakodowane są poszczególne wymagania.
   - W dalszej części Arkusz obserwacyjny wypełniany jest wg ogólnej zasady, biorąc pod uwagę wszystkie wskazane zmienne.
   - Osobną część analizy stanowi analiza języka użytego w ogłoszeniu oraz analiza graficzna ogłoszenia.

4. Finalnym produktem jest:
   - Określenie rodzajów i kierunków zmian w strukturze poszukiwanych przez pracodawców zawodów i kwalifikacji wynikających z dostępnych ofert.
   - Charakterystyka kryteriów dostępu do stanowisk z uwzględnieniem szerszego spektrum ofert pracy niż zgłaszane do powiatowych urzędów pracy.
   - Identyfikacja 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

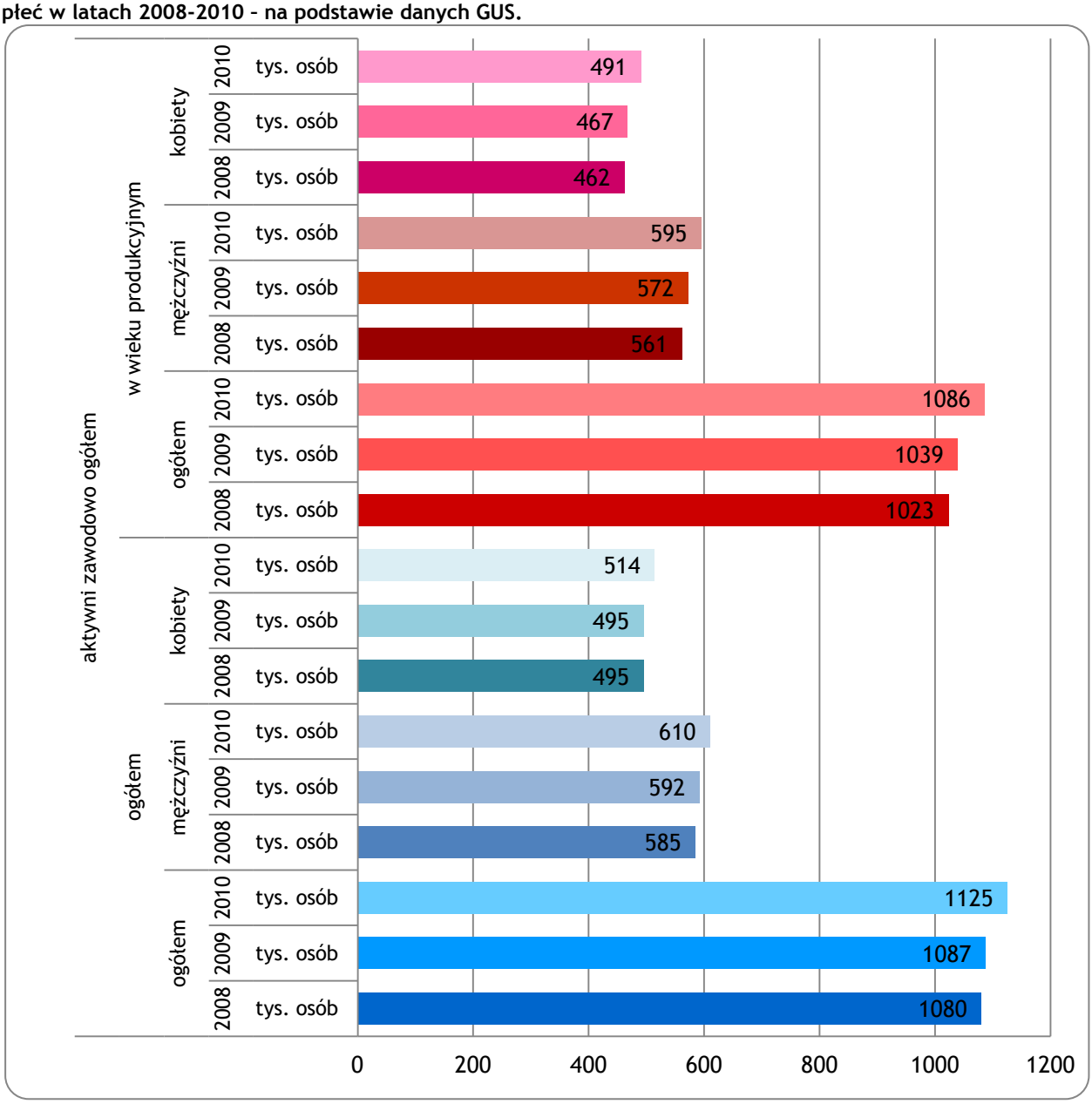
Zbadanie aktywności ekonomicznej ludności ma na celu uzyskanie informacji o wielkości i strukturze zasobów siły roboczej. Na pojęcie aktywności ekonomicznej ludności składają się m.in. fakt wykonywania pracy, pozostawania bezrobotnym lub biernym zawodowo. Za ludność aktywną ekonomicznie uważa się osoby 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. Działanie te będzie miało miejsce w kolejnych Raportach kwartalnych. 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 za IV kwartał i w kolejnych raportach cząstkowych, a także w Raporcie końcowym). 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[1] na przestrzeni lat 2008-2010 (GUS według stanu na II kwartał roku 2012 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 2008-2010 systematycznie wzrastała liczba ludności aktywnej zawodowo.

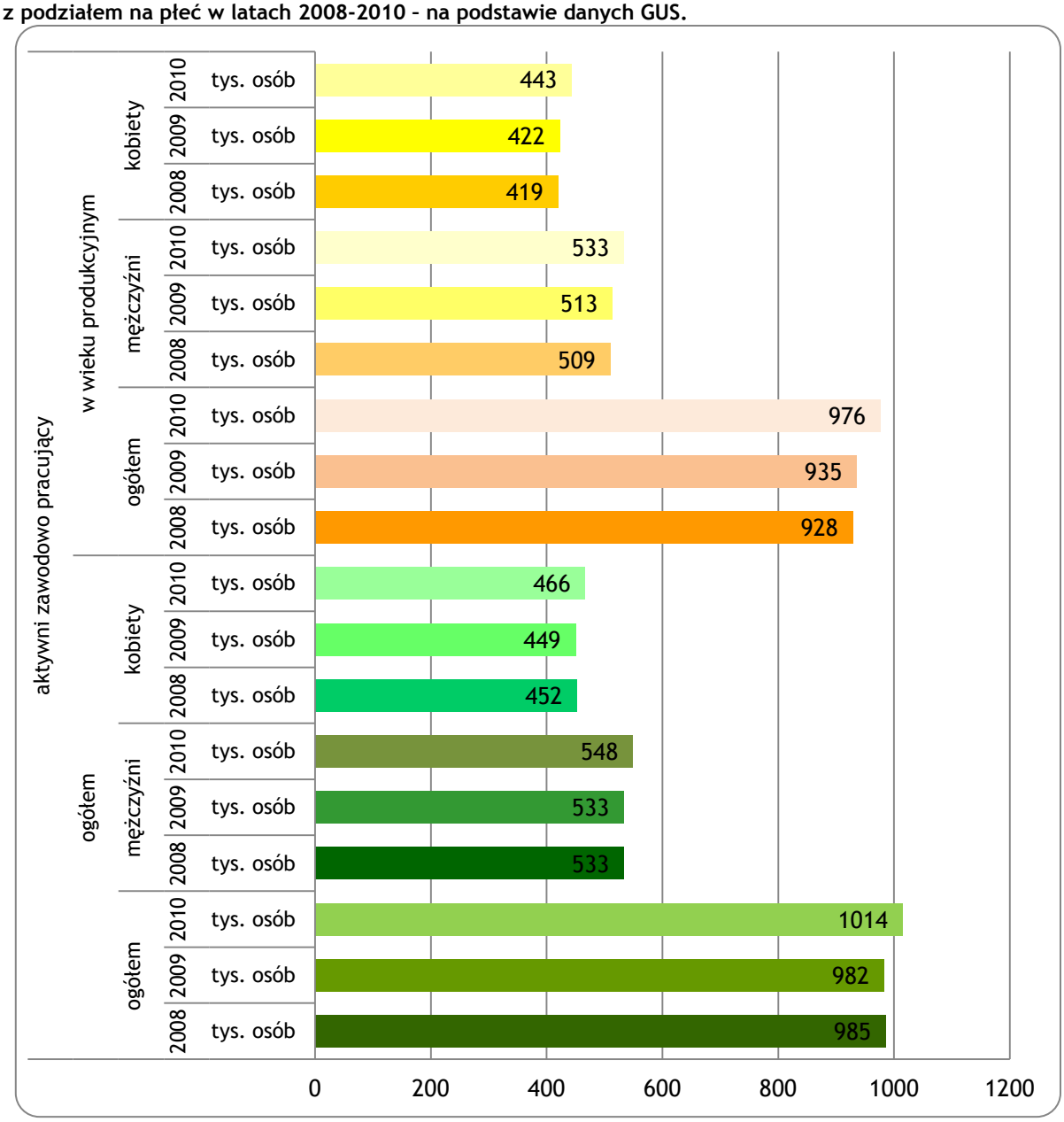
[1] Wiek produkcyjny – wg GUS: wiek zdolności do pracy, tj. dla mężczyzn grupa wieku 18-64 lata, dla kobiet - 18-59 lat.

Wykres 1. Ludność aktywna zawodowo w woj. lubelskim ogółem i w wieku produkcyjnym z podziałem na płeć w latach 2008-2010 – na podstawie danych GUS.



Wśród ludności aktywnej zawodowo pracującej również przeważają mężczyźni, którzy stanowią blisko 55% ogółu pracujących w województwie lubelskim latach 2008-2010. Podobnie kształtuje się sytuacja wśród ludności pracującej w wieku produkcyjnym.

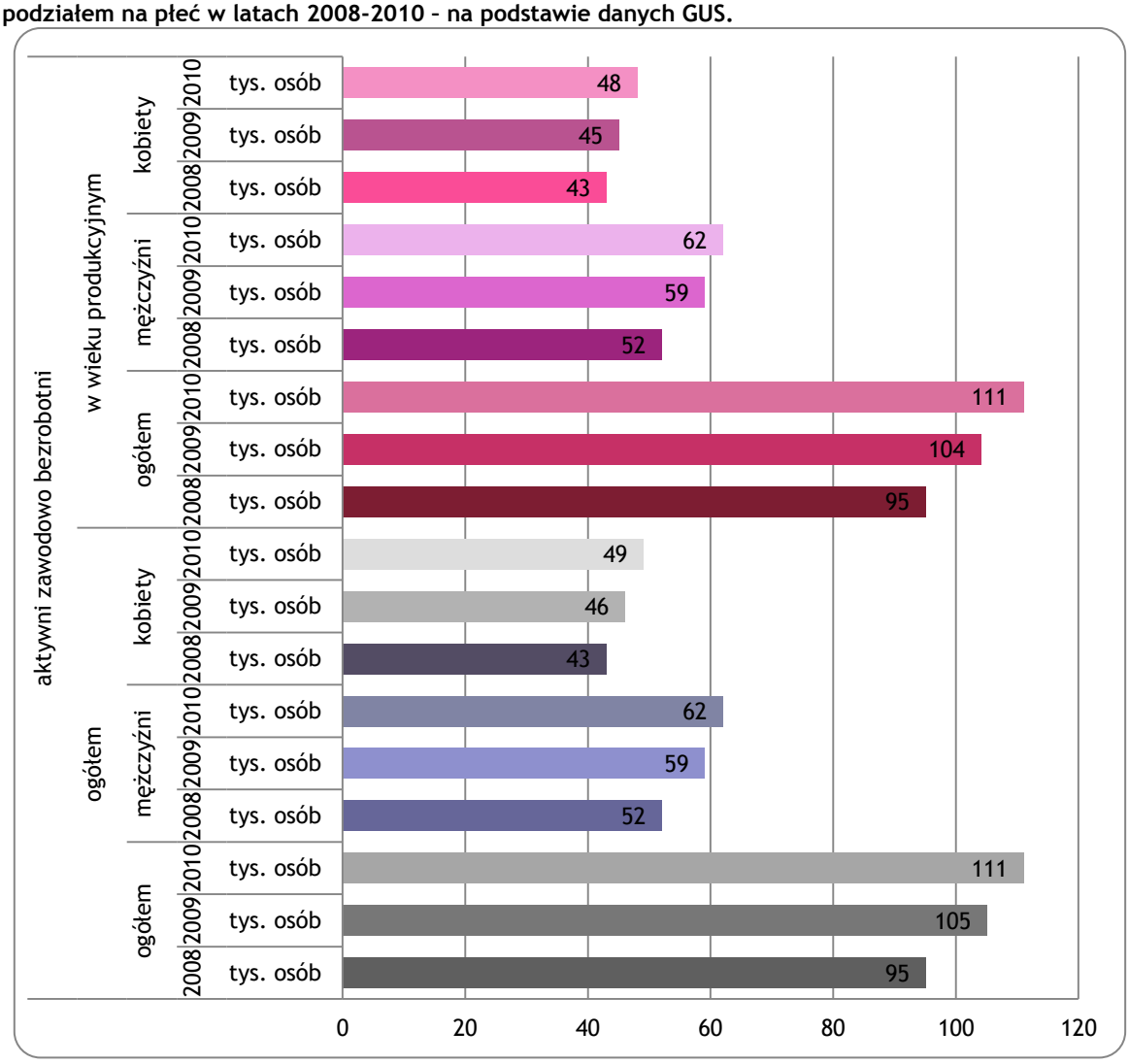
Wykres 2. Ludność aktywna zawodowo - pracujący w woj. lubelskim ogółem i w wieku produkcyjnym z podziałem na płeć w latach 2008-2010 – na podstawie danych GUS.



Pośród bezrobotnych aktywnych zawodowo[2] przeważającą grupę także stanowią mężczyźni. Warto zaznaczyć, że niemalże 100% aktywnych zawodowo bezrobotnych w latach 2008-2010 było w wieku produkcyjnym. Dane przedstawiające liczebność aktywnych zawodowo bezrobotnych w województwie lubelskim zostały zamieszczone na wykresie znajdującym się na kolejnej stronie.

[2] Aktywni zawodowo bezrobotni – są to osoby bezrobotne poszukujące pracy bądź zainteresowane jej podjęciem.

Wykres 3. Ludność aktywna zawodowo - bezrobotni w woj. lubelskim ogółem i w wieku produkcyjnym z podziałem na płeć w latach 2008-2010 - na podstawie danych GUS.

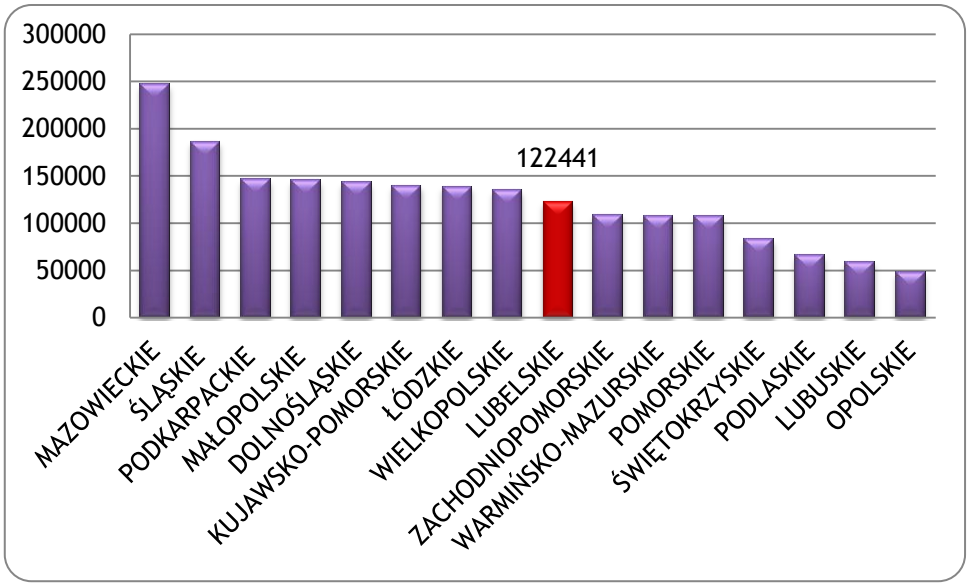


3.1.1 Rozmiar bezrobocia.

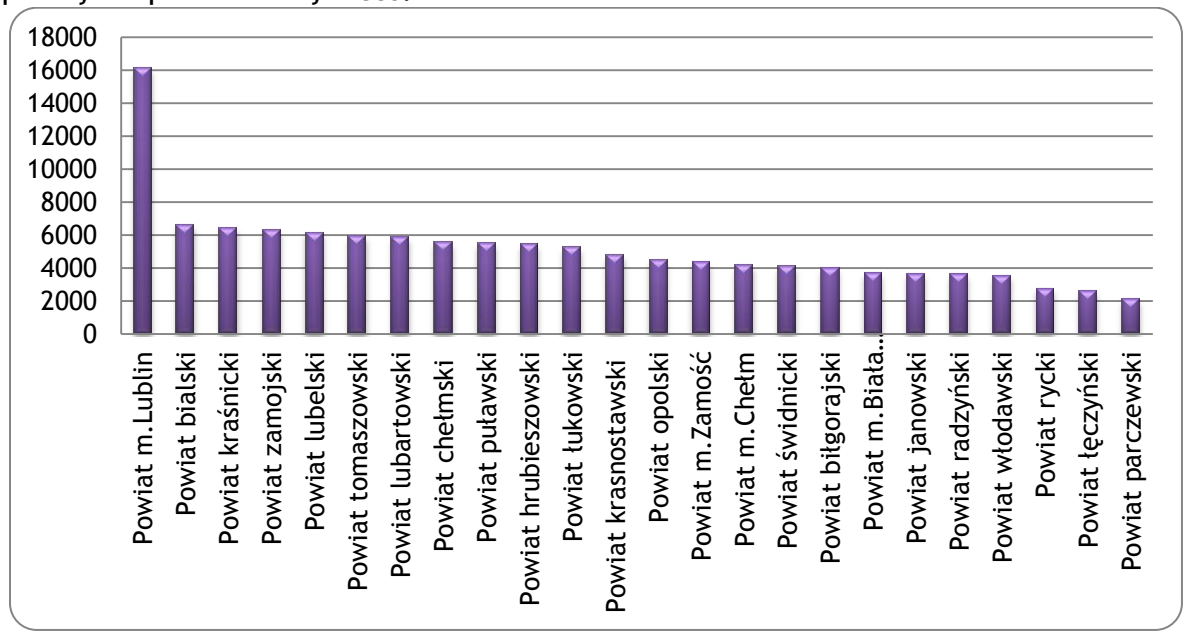
Województwo lubelskie w 2011 roku zajęło 9. miejsce w kraju pod względem ilości zarejestrowanych bezrobotnych (122 441). Najwięcej bezrobotnych zarejestrowanych odnotowano w województwie mazowieckim (246 739), następnie w województwie śląskim (186 187) oraz podkarpackim (146 208).

W samym województwie lubelskim w 2011 roku zdecydowanie najwięcej bezrobotnych zarejestrowanych odnotowano w powiecie grodzkim miasta Lublin (16 102). Z kolei najmniej zarejestrowanych bezrobotnych było w powiecie parczewskim (2 093).

Wykres 4. Bezrobotni zarejestrowani w roku 2011, z podziałem na województwa – na podstawie danych GUS.



Wykres 5. Bezrobotni zarejestrowani w województwie lubelskim w roku 2011, z uwzględnieniem podziału na powiaty – na podstawie danych GUS.



W 2011 roku w województwie lubelskim było 48 560 osób długotrwale bezrobotnych[3]. W stosunku do roku 2010 liczba długotrwale bezrobotnych wzrosła o ponad 10 tys. i tym samym w 2011 roku stanowili oni blisko 40% bezrobotnych ogółem.

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

[3] Długotrwale bezrobotny wg GUS – osoba pozostająca bez pracy powyżej 1 roku (12 miesięcy i więcej).

(od listopada 2005 r.) okresów odbywania stażu i przygotowania zawodowego w miejscu pracy. Z dwóch różnych podejść metodologicznych wynika odmienność prezentowanych danych od danych WUP w Lublinie, dostępnych w innych opracowaniach.

Zdecydowanie najwięcej zarejestrowanych długotrwale bezrobotnych w 2011 roku było w powiecie miasta Lublin – 6 910 osób, tym samym stanowili oni prawie 43% bezrobotnych ogółem. W powiecie kraśnickim w 2011 roku długotrwale bezrobotni stanowili ponad 50% zarejestrowanych bezrobotnych ogółem, ich liczba wynosiła 3 233 osoby. Trzecie miejsce pod względem największej liczby długotrwale bezrobotnych w 2011 roku zajął powiat lubartowski – 2 712 osób, co stanowiło ponad 46% zarejestrowanych bezrobotnych ogółem. Należy zaznaczyć, że z roku na rok praktycznie we wszystkich powiatach województwa lubelskiego liczba długotrwale bezrobotnych wzrasta.

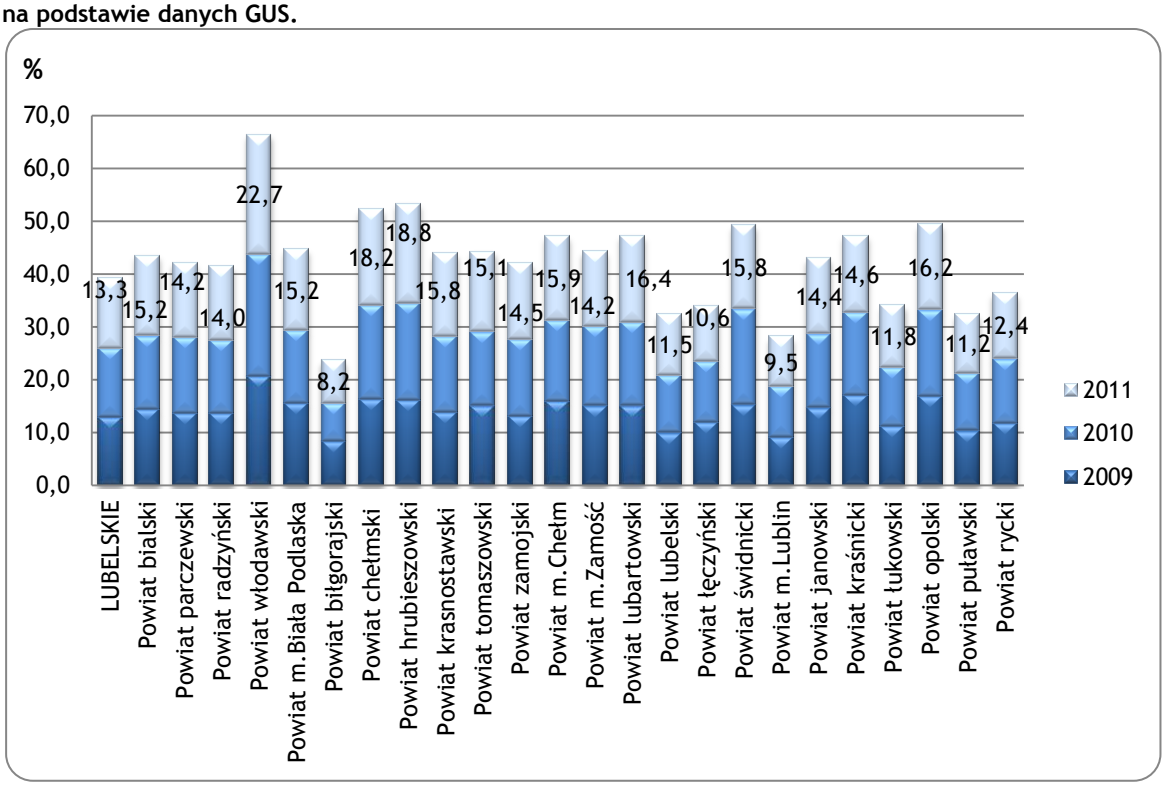
Tabela 1. Bezrobotni zarejestrowani pozostający bez pracy dłużej niż 1 rok w powiatach województwa lubelskiego w latach 2009-2011 – na podstawie danych GUS.

Jednostka terytorialna	ogółem			w % bezrobotnych ogółem		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011
	osoba	osoba	osoba	%	%	%
LUBELSKIE	**37238**	**38575**	**48560**	**31,8**	**32,2**	**39,7**
Powiat m. Lublin	5550	6104	6910	37,5	38,0	42,9
Powiat kraśnicki	2677	2783	3233	38,6	40,1	50,7
Powiat lubartowski	2344	2402	2712	41,6	42,7	46,3
Powiat bialski	2109	2080	2843	32,7	35,0	43,1
Powiat hrubieszowski	1755	1843	2517	35,4	35,4	46,7
Powiat opolski	1698	1511	2099	37,0	33,9	47,1
Powiat tomaszowski	1694	1468	1889	29,1	27,2	32,0
Powiat chełmski	1610	1548	1990	31,1	29,0	36,0
Powiat lubelski	1598	1720	2288	31,0	29,5	37,3
Powiat krasnostawski	1535	1690	2149	35,3	40,0	45,0
Powiat zamojski	1422	1636	2267	23,2	25,9	36,1
Powiat puławski	1367	1027	1758	27,9	19,4	32,2
Powiat janowski	1347	1418	1805	40,9	41,0	49,7
Powiat radzyński	1343	1484	1787	39,2	41,5	49,5
Powiat m. Zamość	1267	1374	1768	28,0	29,8	40,8
Powiat świdnicki	1236	1433	1606	29,7	30,1	39,5
Powiat włodawski	1221	1277	1568	35,5	35,9	44,7
Powiat m. Biała Podlaska	1210	1258	1534	33,1	38,2	41,7
Powiat m. Chełm	1089	1120	1404	28,7	28,8	34,2
Powiat łukowski	987	1134	1448	20,3	23,5	27,7
Powiat parczewski	666	764	871	33,6	35,9	41,6
Powiat rycki	591	713	1033	23,2	26,4	37,5
Powiat łęczyński	568	530	606	19,9	18,8	23,4
Powiat biłgorajski	354	258	475	9,4	7,5	11,9

Stopa bezrobocia[4] na Lubelszczyźnie w 2011 roku wynosiła 13,3%. Najwyższą stopę bezrobocia w 2011 roku odnotowano w powiecie włodawskim - 22,7% i co warte zaznaczenia w powiecie tym stopa bezrobocia w latach 2009-2011 nie spadała poniżej 20%. Z kolei najniższy stosunek liczy bezrobotnych zarejestrowanych do liczby ludności aktywnej zawodowo w 2011 roku odnotowano w powiecie biłgorajskim, zaledwie 8,2 %, również w tym powiecie w latach 2009-2011 utrzymywała się najniższa stopa bezrobocia, nieprzekraczająca 8,3%.

[4] 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.

Wykres 6. Stopa bezrobocia rejestrowanego w powiatach województwa lubelskiego w latach 2009-2011 – na podstawie danych GUS.



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 WUP w Lublinie wynika, że w roku 2011 w całym województwie lubelskim pojawiło się 31 628 wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej. W porównaniu do roku 2010 nastąpił znaczący spadek liczby ofert pracy (w roku 2010 odnotowano 55 016 miejsc, co jest najwyższą liczbą w analizowanym okresie, natomiast w roku 2009 liczba wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej wynosiła 47 160). Liczba ofert pracy jest więc w znacznym stopniu zdeterminowana ogólną koniunkturą gospodarczą.

W roku 2011 najwięcej ofert pracy pojawiło się na terenie miasta Zamościa (3 194 miejsca), Lublina (3 048 miejsc) oraz powiatu puławskiego (2 716 miejsc). Zaznaczyć jednakże należy, iż największa liczba ofert w pozostałych latach objętych analizą (rok 2009 i 2010) odnotowana była na terenie miasta Lublina.

Najmniejszą liczbę wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej w województwie lubelskim odnotowano na terenie powiatów parczewskiego (582 miejsca) i świdnickiego (611 miejsc), a także miasta Biała Podlaska (668 miejsc).

Stwierdzić więc można, iż liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej nie jest zależna od typu jednostki samorządu terytorialnego (miasta na prawach powiatu i powiaty ziemskie) – zarówno wśród jednostek charakteryzujących się najwyższą liczbą miejsc, jak i najniższą liczebnością ofert pracy pojawiają się zarówno powiaty ziemskie, jak i grodzkie.

Tabela 2. Liczebność wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej w powiatach województwa lubelskiego w latach 2009-2011 – na podstawie danych WUP w Lublinie.

Jednostka terytorialna	ogółem		
	2009	2010	2011
Ogółem województwo	47160	55016	31628
1. bialski	1982	2659	773
2. bialski grodzki	1901	1594	668
3. biłgorajski	2299	2885	1664
4. chełmski grodzki	2895	3516	1711
5. chełmski	1727	2144	1080
6. hrubieszowski	2265	2864	1585
7. janowski	1214	1371	879
8. krasnostawski	1052	1689	698
9. kraśnicki	2511	3304	1714
10. lubartowski	975	1679	807
11. lubelski	2144	2207	2170
12. lubelski grodzki	4552	5178	3048
13. łęczyński	1182	1409	804
14. łukowski	2322	2895	1126
15. opolski	1682	1768	818
16. parczewski	1240	790	582
17. puławski	3054	3335	2716
18. radzyński	880	826	728
19. rycki	1357	1344	970
20. świdnicki	1423	1572	611
21. tomaszowski	2183	2626	1464
22. włodawski	851	1635	783
23. zamojski grodzki	3952	4044	3194
24. zamojski	1517	1682	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 równolegle obok innych: finansowej, marketingowej, produkcyjnej, usługowej itd.

Zarządzanie potencjałem ludzkim przedsiębiorstwa jest procesem ciągłym. Składają się na niego następujące etapy[5]:

- Planowanie zatrudnienia.
- Rekrutacja i selekcja (opis stanowisk pracy, obsada stanowisk, kontakty z rynkiem pracy)
- Rozmowa rekrutacyjna (dobór pracowników, assessment center i testy).
- Rozwój (rozwój pracowników i wizerunku organizacji).
- Szkolenia.
- Motywowanie.
- Ocena (ocena wyników pracowników, ocena ich możliwości rozwoju).

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

- 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 zamieszone 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 zewnętrze firmy zajmujące się rekrutacją pracowników - outsourcingiem[6], 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, demotywacja dla osób zatrudnionych na stanowiskach podległych.[7]

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.[8]

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

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

Ze względu na przedmiot badania, równie istotny jest także przebieg rekrutacji zewnętrznej w instytucjach publicznych. Pośrednictwo pracy dla bezrobotnych i poszukujących pracy oraz

[6] 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.

[7] *V.* Kostera M. – Zarządzanie personelem, Warszawa: PWE, 1999

[8] *ibidem*

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 urzędom 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 pracodawca 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 (wyłączając regionalne wkładki, w których pojawiają się lokalne oferty), częściej pracodawcy wykorzystują do tego celu lokalne dzienniki, tygodniki. Pozwala to znacznie obniżyć koszty umieszczenia ogłoszenia, ułatwia trafienie do grupy docelowej, jak również zwiększa prawdopodobieństwo odzewu. Skuteczną formą poszukiwania kandydatów do pracy jest umieszczanie ofert w prasie branżowej, powoduje to bezpośrednie dotarcie do specjalistów i osób powiązanych z daną dziedziną.

- **Gazeta Wyborcza** to największa opiniotwórcza gazeta w Polsce. Czyta ją tygodniowo 4,3 mln osób[9], a jej średnia dzienna sprzedaż sięga 335 tys. egz[10]. Wyjątkowa, krajowo-lokalna formuła "Gazety" oraz jej liczne dodatki tematyczne zapewniają różnorodność tematów, rzetelną informację i wysoką jakość redakcyjną, a także oferują szeroki zasięg i bogate możliwości dla reklamodawców.

- **Kurier Lubelski (Polska The Times)** to dziennik, którego profil można określić jako: ogólnoinformacyjny, społeczno-kulturalny, polityczny, równoważący wiadomości ze świata i kraju z tematyką regionu oraz problemami mieszkańców. Zasięg terytorialny obejmuje

[9] Polskie Badania Czytelnictwa, MillwardBrown SMG/KRC, CCS (Czytelnictwo Cyklu Sezonowego), styczeń-grudzień 2010, N=48 445,
[10] ZKDP, średnie dzienne Rozpowszechnianie Płatne Razem, styczeń-grudzień 2010,

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[11] to :

- 10 505 egz. (PN)
- 8 630 egz. (WT)
- 8 005 egz. (ŚR)
- 10 705 egz. (CZ)
- 24 500 egz. (PT)
- 8 745 egz. (SB)

- **Kronika Tygodnia** ukazała się na rynku dawnego województwa zamojskiego 24 kwietnia 1991 roku. Od 1 listopada 1993 roku powstała nowa gazeta - Kronika Tygodnia z dawnym zespołem redakcyjnym "KZ". Kronika Tygodnia to pismo, które rozchodzi się w nakładzie 11 tys. egzemplarzy na terenie powiatu biłgorajskiego, hrubieszowskiego, krasnostawskiego, tomaszowskiego i zamojskiego. Pismo adresowane jest do ludzi, poszukujących informacji z regionu. Standardowo zawiera 32 strony tekstowe.

- **Dziennik Wschodni** to największa gazeta regionalna w województwie lubelskim. Ukazuje się na całej Lubelszczyźnie oraz w powiecie łosickim w woj. mazowieckim. Zespół przygotowuje sześć wydań w tygodniu - od poniedziałku do soboty. Każdego dnia ma do zaoferowania Czytelnikom serwis informacyjny z całego województwa. Dodatkowo dla największych miast w regionie - Białej Podlaskiej, Chełma, Lublina i Zamościa - przygotowuje specjalne strony zawierające wyłącznie lokalne informacje. W piątki w Puławach do Dziennika Wschodniego dołączany jest bezpłatny Tygodnik Puławski. Wydawca to Media Regionalne sp. z o.o.. Średni nakład to 20,8 tys. egzemplarzy. W cyklu tygodniowym ukazuje się dodatek Praca zawierający aktualne oferty z rynku pracy w regionie oraz porady zawodowe.

- **Nowy Tydzień** to sieć tygodników lokalnych ukazujących się na terenie powiatów chełmskiego, włodawskiego, krasnostawskiego oraz na terenie miasta Lublin i Świdnik. Sieć tygodników Nowy Tydzień ukazuje się w nakładzie ponad 26 tysięcy egzemplarzy. Na stronach gazety poza informacjami z Chełma, Włodawy, Krasnegostawu, Lublina oraz Świdnika, czytelnicy znajdą kolumny ogłoszeniowe.

- **Super Tydzień Chełmski** to tygodnik lokalny ukazujący się od 2001 roku na terenie powiatów chełmskiego, krasnostawskiego i włodawskiego. Nakład wynosi 14 tys. egzemplarzy. Wydawca to Grupa Wydawnicza Słowo w Białej Podlaskiej. Super Tydzień Chełmski ukazuje się na terenie miast: Chełm, Krasnystaw, Włodawa, Rejowiec Fabryczny oraz we wszystkich miejscowościach w obrębie trzech powiatów: chełmskiego, krasnostawskiego i włodawskiego. Wydaje się także mutacje tygodnika w Krasnymstawie i powiecie krasnostawskim oraz Włodawie i powiecie włodawskim.

3.4 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 umiejętności, co z kolei przekłada się na dłuży okres rekrutacji. Kryzys gospodarczy sprawił, że niektóre podmioty gospodarcze, aby móc się dalej rozwijać, a czasami nawet przetrwać na rynku zmuszone zostały do ograniczania swoich zasobów ludzkich, nie mogły sobie jednak pozwolić nie zmniejszenie efektywności. Spowodowało to wzrost popytu na specjalistów i redukcję stanowisk, które nie przekładały się bezpośrednio na efektywność firmy/instytucji.
Wg raportu przygotowanego przez ManpowerGroup pt. „Niedobór talentów 2011" prawie jeden na czterech pracodawców twierdzi, że czynniki zewnętrzne - środowiskowe/rynkowe są istotną przyczyną niedoboru talentów - firmy nie znajdują odpowiednich kandydatów na swoich rynkach. 22% pracodawców wskazuje, że kandydatom brakuje znajomości zagadnień technicznych lub twardych umiejętności, które okazują się niezbędne do wykonywania danej pracy. Brak wiedzy

[11] ZKDP, średni nakład jednorazowy, grudzień 2011

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 sprzedażowe: przedstawiciele handlowi, handlowcy i dealerzy – w sumie monitoring zanotował ok. 40,15 tys. zleceń na te stanowiska. Kolejne na liście są stanowiska programistyczne - ok. 21,65 tys. ofert oraz księgowe – ok. 11,55 tys. ofert. W 2011 roku można zaobserwować również podtrzymanie zapotrzebowania na pracowników biurowo-administracyjnych, chociaż w tej branży liczba ogłoszeń nie musi odzwierciedlać wzrostu. Stanowiska te często rotują i na pewno część ogłoszeń w tej branży nie wiąże się z tworzeniem nowych miejsc pracy, a raczej ponownymi rekrutacjami.

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

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

Z kolei w raporcie „Potrzeby i oczekiwania pracodawców odnośnie pożądanych kwalifikacji i usług szkoleniowych w województwie lubelskim" przygotowanym w ramach projektu „Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy-pilotaż" została wskazana lista poszukiwanych zawodów w oparciu o internetowe oraz prasowe ogłoszenia o pracę. Analizując prasowe ogłoszenia o pracę najczęściej poszukiwanymi zawodami są: przedstawiciel handlowy (21,8%), Specjalista do spraw marketingu i handlu (4,5%) oraz doradca finansowy (3,8%). Rozkład profesji poszukiwanych w ramach prasowych ofert pracy nie odbiega znacząco od rozkładu, który miał miejsce w przypadku analizowanych

ogłoszeń internetowych. Na pierwszym miejscu poszukiwani są zazwyczaj: przedstawiciele handlowi, pracownicy od szeroko rozumianych kontaktów z klientem. Duży odsetek internetowych ogłoszeń o pracę był skierowany także do specjalistów do spraw sprzedaży, marketingu i public relations (7,8%), agentów i pośredników handlowych (7,3%) oraz do ekonomistów i specjalistów do spraw finansów (7,2%). Warto zauważyć, iż większość ofert pracy dotyczy zawodów i specjalności z dziedziny handlu oraz usług. Ze wspomnianego raportu wynika, że lubelscy pracodawcy wykazują największe zapotrzebowanie na tzw. pracowników od szeroko rozumianych kontaktów z klientem, w tym zwłaszcza na doradców klienta, doradców finansowych, przedstawicieli handlowych czy specjalistów do spraw marketingu i handlu (sprzedaży). Opierając się na powyższym opracowaniu można stwierdzić, iż największe szanse na otrzymanie zatrudnienia na Lubelszczyźnie posiadają osoby z następujących grup średnich wg KZiS[12]: 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

Wg danych zawartych opracowaniu Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej pn. „Zarejestrowani bezrobotni oraz wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej według zawodów i specjalności w I półroczu 2011 roku" na koniec I półrocza 2011 roku w ewidencji urzędów pracy znajdowało się 1 883 299 osób bezrobotnych, czyli o 39 378 osób więcej niż przed rokiem – względny wzrost bezrobocia wyniósł 2,1%. Nieznacznie obniżył się udział bezrobotnych bez zawodu w ogólnej liczbie bezrobotnych, o 0,4 punktu procentowego (z poziomu 20% w końcu I półrocza 2010 r. do 19,6% w końcu I półrocza 2011 r.). Jednak w dalszym ciągu prawie co 5 zarejestrowany bezrobotny nie posiadał zawodu. W końcu I półrocza 2011 r. prawie co czwarty zarejestrowany w urzędzie pracy bezrobotny posiadał zawód zaliczany do grupy robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (431 655 osób tj. 22,9% ogółu bezrobotnych). Kolejną grupę bezrobotnych stanowią pracownicy usług i sprzedawcy. Bezrobotni sklasyfikowani w tej grupie w liczbie 318 490 osób stanowili 16,9% ogółu bezrobotnych. Na trzecim miejscu uplasowali się bezrobotni z grupy technicy i inny średni personel (237 618 osób, tj. 12,6% ogółu bezrobotnych).
Opierając się na danych zawartych w raporcie „Zawody deficytowe i nadwyżkowe w województwie lubelskim – analiza i prognoza na lata 2011 – 2012" zrealizowanym na potrzeby Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy do grona zawodów nadwyżkowych można zaliczyć takie profesje, jak ogrodnik, rolnik produkcji roślinnej i zwierzęcej, rolnik upraw polowych czy filolog – filologia polska. Wśród tej profesji znajdują się pracownicy jednej z mniej mobilnych grup zawodowych związanych z szeroko pojętym sektorem rolnictwa, które odgrywa dość znaczącą rolę w regionie. Spowodowane jest to głównie stagnacją tej branży, jak również coraz szybszym rozwojem sektora usługowego. Ponadto na niekorzyść dla osób reprezentujących te zawody występuje redukcja zatrudnienia przez pracodawców dotychczas zatrudniających w tych zawodach, jak również sezonowość prac.
Problem stanowi również nieodpowiedni system kształcenia - jak wynika z raportu „Zawody deficytowe i nadwyżkowe w województwie lubelskim – analiza i prognoza na lata 2011 – 2012" szkoły wyższe zbyt często i zbyt dużo przyjmują studentów na kierunki, które są stosunkowo „łatwe" do ukończenia i często „tanie do prowadzenia" (nie wymagają posiadania specjalistycznych laboratoriów, urządzeń, maszyn czy sal ćwiczebnych), jak np. pedagogika, administracja, zarządzanie i marketing, nauki społeczne, filologia polska. Niestety, absolwenci tych kierunków mają duży problem ze znalezieniem pracy w zawodzie i często zasilają jedynie rzeszę

[12] 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.

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.[13]
W celu uzupełnienia analizy obszaru bezrobocia wyznaczanego na podstawie definicji MOP, w ramach prac specjalnej Grupy Zadaniowej powołanej w EUROSTAT przez Grupę Roboczą ds. rynku pracy LAMAS (LAbour MArket Statistics), wyodrębniono trzy dodatkowe zbiorowości znajdujące się najbliżej populacji bezrobotnych.
Pierwszą z nich stanowi populacja **niepełnozatrudnionych**, tj. osób pracujących w niepełnym wymiarze czasu, które chciałyby pracować więcej godzin tygodniowo i byłyby gotowe do podjęcia pracy w takim wymiarze. Pomimo tego, że są to osoby pracujące, to nie są one „wykorzystane" w pełnym zakresie – nie pracują w takim wymiarze, w jakim by chciały i mogły. Jakaś ich część pozostaje w pewnym sensie „bezrobotna" – stanowi ona potencjalny zasób pracy, który nie znajduje

[13] Kwartalne Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności stanowi podstawowe źródło informacji o sytuacji na rynku pracy. Badanie obejmuje wszystkie osoby w wieku 15 lat i więcej, będące członkami wylosowanych gospodarstw domowych (z zakresu badania wyłączona 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 i oczekiwały na jej rozpoczęcie przez okres nie dłuższy niż 3 miesiące oraz były gotowe tę pracę podjąć. **Ludność bierna zawodowo** to osoby w wieku 15 lat i więcej, które nie zostały zaklasyfikowane jako pracujące lub bezrobotne wg powyższych kryteriów, tzn. osoby, które w okresie badanego tygodnia: - nie pracowały, nie miały pracy i jej nie poszukiwały, - nie pracowały, poszukiwały pracy, ale nie były gotowe do jej podjęcia w ciągu 2 tygodni następujących po badanym tygodniu, - nie pracowały i nie poszukiwały pracy, ponieważ miały pracę załatwioną i oczekiwały na jej rozpoczęcie w okresie: dłuższym niż 3 miesiące, do 3 miesięcy, ale nie były gotowe tej pracy podjąć.

całkowitego wykorzystania na rynku pracy. Drugą grupą są **bierni zawodowo poszukujący pracy, ale nie gotowi do jej podjęcia**, tj. zbiorowość dotycząca osób biernych zawodowo, które: aktywnie poszukują pracy, ale nie byłyby gotowe do jej podjęcia w okresie najbliższych dwóch tygodni, lub stosują wyłącznie bierne metody poszukiwania pracy lub nie podały jaką metodą poszukują pracy, lub znalazły pracę, czekają na jej rozpoczęcie w ciągu 3 miesięcy, ale nie byłyby gotowe do jej podjęcia w okresie najbliższych dwóch tygodni, lub znalazły pracę, ale czekają na jej rozpoczęcie najwcześniej po 3 miesiącach. Są to osoby, które chciałyby pracować, poszukują tej pracy – tzn. spełniają dwa z kryteriów osoby bezrobotnej, jednak nie mogą być sklasyfikowane jako bezrobotne ze względu na ograniczoną gotowość do podjęcia pracy. Trzecia zbiorowość dotyczy **biernych zawodowo nieposzukujących pracy, ale gotowych do jej podjęcia.** Są to osoby niepracujące, które chciałyby pracować i byłyby gotowe do podjęcia pracy w okresie najbliższych dwóch tygodni, jednak nie poszukują pracy (np. ze względu na zniechęcenie bezskutecznością dotychczasowych poszukiwań). W tym przypadku kryterium, które nie pozwala zaklasyfikować tej grupy jako bezrobotnych jest brak aktywności w poszukiwaniu pracy. Połączone zbiorowości osób biernych zawodowo poszukujących pracy, ale nie gotowych do jej podjęcia oraz biernych zawodowo nieposzukujących pracy, ale gotowych do jej podjęcia tworzą kategorię osób **potencjalnie aktywnych zawodowo.** Natomiast suma bezrobotnych, potencjalnie aktywnych zawodowo oraz niepełnozatrudnionych daje obraz **niewykorzystanych potencjalnych zasobów pracy**, w tym z punktu widzenia czasu pracy, które można by stosunkowo łatwo zaktywizować.

Uwzględniając trzy dodatkowe zbiorowości w obowiązującym podziale wg statusu na rynku pracy, tj. na pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo, obraz rynku pracy w 2010 roku wyglądał następująco:

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

W 2010 roku osoby należące do trzech omawianych kategorii liczyły w sumie 1067 tysięcy. Populacja potencjalnie aktywnych zawodowo tj. osób, które co prawda formalnie są klasyfikowane, jako bierne zawodowo, jednak w rzeczywistości pozostają na pograniczu bezrobocia, kształtowała się na poziomie 759 tysięcy. Suma niewykorzystanych w pełni potencjalnych zasobów pracy (bezrobotni + trzy „nowe" zbiorowości) wynosiła 2767 tysięcy, z czego 51,1% stanowiły kobiety. Wśród osób biernych zawodowo nieposzukujących pracy, ale gotowych do jej podjęcia, tj. zniechęconych dotychczasowymi próbami znalezienia pracy, dominują osoby z niskim poziomem kwalifikacji. Ponad połowę (52%) tej zbiorowości stanowiły osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym i niższym. Jednocześnie wśród tej grupy odnotowano najniższy udział osób z wyższym wykształceniem (10%).
W przypadku osób biernych zawodowo poszukujących pracy, ale niegotowych do jej podjęcia, jak i osób niepełnozatrudnionych, poziom wykształcenia był nieco wyższy. Odsetek osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym i niższym wynosił w obu zbiorowościach po 44%. W obydwu grupach odnotowano również większy udział osób z wykształceniem wyższym. Wśród zbiorowości niepełnozatrudnionych - wynosił on 20 %, a wśród osób biernych poszukujących pracy 18%. Należy zauważyć, że we wszystkich trzech grupach najliczniej reprezentowanymi kategoriami były osoby posiadające wykształcenie zasadnicze zawodowe oraz policealne i średnie zawodowe.

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

W porównaniu z poprzednim miesiącem stopa bezrobocia była wyższa o 0,8 pkt. procentowego, a w odniesieniu do analogicznego miesiąca ubiegłego roku była wyższa o 0,3 pkt. procentowego. Najwyższa stopa bezrobocia I na poziomie powiatów wystąpiła w powiecie: włodawskim (23,6%), hrubieszowskim (19,6%) chełmskim ziemskim(19,3%). Najniższa natomiast w powiatach biłgorajskim (9,1%) lubelskim grodzkim (9,9%), łęczyńskim (11,4%).

3.4.3 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 Rzeczpospolitej Polskiej, gdzie autorzy wskazują na powszechna 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 elektronicy, 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 pożądanych kwalifikacji i usług szkoleniowych w województwie lubelskim" opracowany w ramach projektu „Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy-pilotaż", uprawomocnione wydaje się być stwierdzenie, że w województwie lubelskim pracodawcy wykazują największe zapotrzebowanie na pracowników z wykształceniem wyższym. W grupie pracowników, na których występuje znaczny popyt w regionie znajdują się również osoby posiadające wykształcenie średnie. Jedynie nieznaczna ilość ofert internetowych była skierowana do osób legitymujących się wykształceniem zasadniczym zawodowym. Sugeruje to, iż aktualnie na Lubelszczyźnie występuje zmniejszony popyt na pracowników o niskich kwalifikacjach zawodowych.

3.4.4 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 pożądanych kwalifikacji i usług szkoleniowych w województwie lubelskim" przygotowanym przez Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, pod względem popytu na pracowników posiadających określone doświadczenie zawodowe, w województwie lubelskim pracodawcy w dużej mierze oczekują od kandydatów na pracowników posiadania doświadczenia zawodowego na pokrewnym stanowisku pracy lub w tej samej branży. W większości internetowych i prasowych ofert sformułowane były szeroko rozumiane oczekiwania mówiące o tym, iż posiadanie doświadczenia zawodowego przez kandydatów na pracowników jest wymagane. Szczegółowe sformułowania dotyczące wielkości doświadczenia zawodowego mierzonego w latach określono w 30,9% ogłoszeń internetowych (najczęściej wymagane minimum 2 letnie doświadczenie) oraz w 20,4% ogłoszeń prasowych (najczęściej wymagane minimum 2 letnie doświadczenie). Na podstawie analizy porównawczej wyników badań publicznie dostępnych

internetowych oraz prasowych ofert pracy można stwierdzić, iż zapotrzebowanie na pracowników o określonym doświadczeniu zawodowym jest zbieżne w obu źródłach ogłoszeń o pracę.

3.4.5 Kwalifikacje zawodowe

Jak wynika z analizy treści ofert internetowych oraz prasowych zamieszczonej w raporcie „Potrzeby i oczekiwania pracodawców odnośnie pożądanych kwalifikacji i usług szkoleniowych w województwie lubelskim" przygotowanym przez Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, pod względem popytu na pracowników posiadających określone kwalifikacje zawodowe, w województwie lubelskim pracodawcy w pierwszej kolejności wykazują zapotrzebowanie na pracowników posiadających dobrą znajomość danej branży, a tym samym znających zagadnienia, reguły i procedury pracy w zawodzie czy na pokrewnym stanowisku pracy. Posiadanie uprawnień do obsługiwania różnego rodzaju urządzeń i pojazdów nie było często formułowane ze względu na bardziej usługowo-handlowy charakter większości ofert pracy, w których wymagania dotyczą raczej sprawnej oraz efektywnej obsługi i relacji z klientem. Należy stwierdzić, iż posiadanie kwalifikacji zawodowych nie jest najważniejszym wymaganiem lubelskich pracodawców, którzy bardziej preferują pracowników z doświadczeniem zawodowym i szeroką gamą kompetencji ponadzawodowych, niż z określonymi kwalifikacjami. Na podstawie analizy porównawczej wyników badań publicznie dostępnych internetowych oraz prasowych ofert pracy można stwierdzić, iż zapotrzebowanie na pracowników o określonych kwalifikacjach zawodowych jest zbieżne w obu źródłach ogłoszeń o pracę.
Należy zwrócić uwagę, że wykonywanie niektórych zawodów wymaga potwierdzenia w formie posiadania odpowiednich uprawnień czy certyfikatów. Potwierdzają to dane zawarte w raporcie pn. „Jakich pracowników poszukują przedsiębiorstwa? Wolne miejsca pracy i oczekiwania pracodawców w stosunku do kandydatów na określone stanowiska" opracowanym w ramach projektu Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy Pracodawców Rzeczpospolitej Polskiej, z którego wynika, iż 30% respondentów stwierdziło, że wymaga od przyszłych pracowników potwierdzenia swoich umiejętności poprzez okazanie właściwych uprawnień bądź certyfikatu. Uprawnienia były tutaj jednak rozumiane dość szeroko: za uprawnienia badani uznawali, na przykład, zarówno wykształcenie kierunkowe, uprawnienia do pracy na wysokościach, jak i prawo jazdy kategorii B czy ważne badania lekarskie lub psychologiczne. Biorąc pod uwagę tylko ściśle rozumiane uprawnienia specjalistyczne, najczęściej wymieniano różnego rodzaju uprawnienia budowlane, uprawnienia, jakie muszą posiadać kierowcy przewożący konkretne ładunki, prawo do wykonywania zawodu w przypadku zawodów medycznych, czy też uprawnienia do obsługi maszyn i urządzeń.

3.4.6 Kompetencje dodatkowe

Jak wynika z analizy treści ofert internetowych oraz prasowych zamieszczonej w raporcie „Potrzeby i oczekiwania pracodawców odnośnie pożądanych kwalifikacji i usług szkoleniowych w województwie lubelskim" przygotowanym przez Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, pod względem popytu na pracowników posiadających określone kompetencje ponadzawodowe, coraz częściej ogłoszeniodawcy oczekują od przyszłych pracowników posiadania pakietu kompetencji społecznych, do których głównie zalicza się niekonfliktowość, komunikatywność, dobrą organizację i umiejętność radzenia sobie ze stresem. Otwartość na zmiany, umiejętność pracy pod presją czasu są odzwierciedleniem realiów dzisiejszej gospodarki, która nierzadko bywa dynamiczna i agresywna. Dlatego posiadanie pewnej grupy umiejętności miękkich wydaje się być nieodzownym atrybutem dobrego kandydata. Z drugiej strony istotne jest również posiadanie umiejętności twardych, spośród których pracodawcy najczęściej wskazują na znajomość języka obcego, obsługę komputera i posiadanie prawa jazdy kat. B. Potwierdzeniem takich tendencji jest raport pn. „Jakich pracowników poszukują przedsiębiorstwa? Wolne miejsca pracy i oczekiwania pracodawców w stosunku do kandydatów na określone stanowiska" opracowany w ramach projektu Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy Pracodawców Rzeczpospolitej Polskiej, którego autorzy wskazują, że tym czego przede wszystkim oczekuje się od osoby, która miałaby być zatrudniona w przedsiębiorstwie jest wiedza fachowa: wymieniło ją ponad 20% respondentów. Na drugim miejscu znalazło się doświadczenie, wskazywane przez blisko 20% respondentów, oczekiwana jest też znajomość języka obcego, wskazywana przez 16% respondentów. 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 pożądanych kwalifikacji i usług szkoleniowych w województwie lubelskim" opracowanym w ramach projektu „Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy", gdzie autorzy zaznaczają, że pracodawcy w pierwszej kolejności wykazują zapotrzebowanie na pracowników charakteryzujących się szeroko rozwiniętymi umiejętnościami komunikacyjnymi, zmotywowanych i zaangażowanych. Są to cechy, na które pracodawcy zwracali uwagę, zarówno w internetowych, jak i prasowych ofertach o pracę. Innymi cenionymi kompetencjami są: łatwość w budowaniu i podtrzymywaniu długofalowej relacji oraz dobra organizacja pracy własnej.
Jak wynika z analizy treści ofert internetowych oraz prasowych zamieszczonej w raporcie „Potrzeby i oczekiwania pracodawców odnośnie pożądanych kwalifikacji i usług szkoleniowych w województwie lubelskim" przygotowanym przez Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, pod względem popytu na pracowników spełniających określone oczekiwania dodatkowe, w województwie lubelskim pracodawcy w pierwszej kolejności wykazują zapotrzebowanie na pracowników ze znajomością języka angielskiego, obsługi komputera oraz posiadania prawa jazdy kat. B. Odnośnie znajomości języka obcego nie zawsze sformułowany jest poziom jego znajomości, zazwyczaj podane jest „znajomość języka angielskiego", o wiele rzadziej umieszczane są informacje o potrzebie władania dwoma językami obcymi. Jednocześnie oczekiwania te są 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 w ubiegłym roku było otwarcie niemieckiego i austriackiego rynku pracy dla naszych obywateli. Wg danych zawartych w raporcie Gazety.pl pn. „Rekrutacja w Internecie 2011. Podsumowanie 2011" nastąpił wzrost liczby ofert pracy rekrutujących pracowników do pracy za granicą o 58,8% w porównaniu z rokiem 2010.
Powołując się na powyższy raport, najwięcej ofert pracy pojawiających się w Internecie w 2011 roku dotyczyło zatrudnienia w województwie mazowieckim - ponad 136 tys., czyli o 15,9% więcej niż w roku 2010. Drugie na liście pod względem liczby opublikowanych ofert jest województwo śląskie z ok. 60 tys. ofert, następnie województwa: dolnośląskie (ok. 57,9 tys.) małopolskie oraz wielkopolskie (ok. 53 tys.). Województwo lubelskie zajęło dziesiąte miejsce (ok. 21,6 tys.).
Jak wynika z analizy treści ofert internetowych oraz prasowych zamieszczonej w raporcie „Potrzeby i oczekiwania pracodawców odnośnie pożądanych kwalifikacji i usług szkoleniowych w województwie lubelskim" przygotowanym przez Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, pod względem struktury przestrzennej, w województwie lubelskim zdecydowana większość ofert pracy dotyczy zatrudnienia w Lublinie, jako głównym ośrodku gospodarczym regionu. Znaczna ilość ogłoszeń dotyczyła także zatrudnienia w Zamościu, mniejsza w Chełmie, Białej Podlaskiej i Puławach. Co ważne, duża ilość propozycji pracy odnosiła się do zatrudnienia bez wskazania głównej siedziby („woj. lubelskie"), co świadczy o konieczności mobilności oraz przemieszczania po całym regionie w ramach codziennej pracy. Taki rodzaj pracy wykonują zazwyczaj przedstawiciele handlowi, doradcy czy opiekuni klienta, do których skierowana była znaczna ilość ofert pracy.

3.4.8 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.

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 pełen[14]. W drugim kwartale zbieranie ofert miało już charakter pełen, co w pewien sposób tłumaczy większą liczbę ofert pracy (należy uwzględnić także sezonowe wahnięcia 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 obliczanie liczby wspólnych podciągów wyrazowych. Na tej podstawie stworzony został zestaw podobnych ogłoszeń, które były automatycznie oznaczane przez stworzony system informatyczny, bez konieczności ingerencji zespołu badawczego. Takie działanie pozwala na wykluczenie błędów ludzkich i pominięcie części rekordów. Na podstawie samej treści, a także dodatkowych informacji dokonywane zostało także porównywanie wskazanych ogłoszeń.

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

Dwusekwencyjne działanie pozwala na odnajdywanie podobnych ogłoszeń w dwóch wymiarach:

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

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

[14] 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 rozpoczęto później niż z początkiem roku. Niepełny zbiór danych wiąże się przede wszystkim z rodzajem zamieszczanych ofert: najczęściej krótkotrwałe były informacje mające charakter ogłoszeń „drobnych", oferujące pracę na stanowiskach niewymagających wysokich kwalifikacji. W takich przypadkach ogłoszeniodawca szybko otrzymywał wystarczający odzew od kandydatów i oferta była usuwana, w okresie rozpoczęcia badania niemożliwe było więc jej pobranie.

4.2 Analiza materiału badawczego – II kwartał roku 2012

W ramach procesu badawczego w ramach II kwartału wyodrębniono 7 943 ogłoszenia – były one unikalne, tzn. różniły się istotnymi szczegółami ze względu na treść i zawartość, lub też ukazywały się w dwutygodniowym odstępie. Pozostałe rekordy znajdujące się w operacie zostały usunięte na podstawie dwuetapowego procesu eliminacji dubli.

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

Wśród wszystkich 7 943 ogłoszeń poddanych analizie, 1 950 ofert pojawiło się jednorazowo w jednym źródle, 1 730 pojawiło się kilkukrotnie w jednym źródle, natomiast 4 263 pojawiło się kilkukrotnie w wielu źródłach. Dane te świadczą o zazębianiu się informacji w poszczególnych mediach.

Czas na złożenie aplikacji udało się ustalić w przypadku przeszło 77% publikowanych ofert pracy. Zaznaczyć jednakże należy, że okres ważności ogłoszenia ustalano za pomocą dwóch sposobów. W pierwszym przypadku korzystano z danych zawartych w 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 38 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 w 2013 roku). Na podstawie zebranych danych wyznaczono także medianę (wartość środkową). Na tej podstawie można stwierdzić, iż połowa ogłoszeń charakteryzowała się czasem na złożenie podania o pracę wynoszącym do 30 dni.

Najwięcej ogłoszeń umieściły następujące podmioty:

- Ahead Personal Management Gmbh & Co. Kg – 118 ogłoszeń (dwa ogłoszenia dotyczyły pojedynczych stanowisk),
- Adecco Poland Sp. z o.o. - 100 ogłoszeń (25 ogłoszeń dotyczyło pojedynczych stanowisk),
- Trenkwalder&Partner – 79 ogłoszeń (jedno ogłoszenie dotyczyło pojedynczych stanowisk),
- Hays Poland – 69 ogłoszeń (trzy ogłoszenia dotyczyły pojedynczych stanowisk).

Zauważyć więc można, iż w grupie ogłoszeniodawców wystawiających największą liczbę ofert pojawiają się przede wszystkim agencje pośrednictwa pracy. Na liczbę ogłoszeń ma wpływ także aktywność agencji – podmioty o najwyższej liczbie ogłoszeń często wznawiały ogłoszenia, tym samym zawyżając ich liczbę.

Analiza poszukiwania pracowników w największych firmach-pracodawcach w województwie 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 opublikowanie ofert dotyczących następujących zawodów:

1. PGE Dystrybucja – brak ofert,
2. Grupa Kapitałowa Black Red White (poszukiwane zawody: specjalista do spraw marketingu i handlu). Liczba ogłoszeń: 1,
3. Grupa Handlowa Emperia (poszukiwane zawody: specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych, dyrektor handlowy, konsultant / agent sprzedaży bezpośredniej, specjalista do spraw kluczowych klientów (key account manager), specjalista do spraw doskonalenia i rozwoju aplikacji, specjalista do spraw marketingu i handlu). Liczba ogłoszeń: 10,
4. Lubelski Węgiel Bogdanka – brak ofert,
5. Zakłady Azotowe Puławy – brak ofert,
6. Fabryka Łożysk Tocznych - Kraśnik – brak ofert,

7. PKP Linia Hutnicza Szerokotorowa – brak ofert,
8. Mostostal Puławy (poszukiwane zawody: inżynier sprzedaży). Liczba ogłoszeń: 1,
9. Miejskie Przedsiębiorstwo Wodociągów i Kanalizacji w Lublinie – brak ofert,
10. Pol-Skone (poszukiwane zawody: przedstawiciel handlowy). Liczba ogłoszeń: 1,
11. Zakład Mięsny Wierzejki J.M. Zdanowscy (poszukiwane zawody: specjalista do spraw organizacji i rozwoju transportu, jeliciarz). Liczba ogłoszeń: 2,
12. Henpol – brak ofert,
13. Spółdzielcza Mleczarnia SPOMLEK (poszukiwane zawody: kierownik działu sprzedaży). Liczba ogłoszeń: 1,
14. Stella Pack (poszukiwane zawody: specjalista do spraw kluczowych klientów (key account manager), specjalista do spraw marketingu i handlu)). Liczba ogłoszeń: 4,
15. Model Opakowania (poszukiwane zawody: inżynier elektryk – automatyk, specjalista do spraw marketingu i handlu). Liczba ogłoszeń: 3,
16. Sipma (poszukiwane zawody: pozostali kierownicy w instytucjach usług wyspecjalizowanych gdzie indziej niesklasyfikowani, specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy, dyrektor sprzedaży, dyrektor handlowy, operator zautomatyzowanej i zrobotyzowanej linii produkcyjnej w przemyśle elektromaszynowym, księgowy; pozostali ogrodnicy; pozostałe pomoce i sprzątaczki biurowe, hotelowe i podobne, spawacz ręczny gazowy). Liczba ogłoszeń: 15,
17. Przedsiębiorstwo Wykonawstwa Remontów i Inwestycji REMZAP – brak ofert,
18. Lubelskie Przedsiębiorstwo Energetyki Cieplnej – brak ofert,
19. Zakład Przetwórstwa Mięsa Matthias – brak ofert,
20. Instytut Nawozów Sztucznych – brak ofert.

Zauważyć można, iż oferty pracy zgłaszane przez największe firmy publikowane były w niewielkim wymiarze. Świadczy to o fakcie, iż największe podmioty gospodarcze, ze względu na duże zatrudnienie, dysponują samowystarczalnymi działami odpowiadającymi za dostarczenie odpowiednich kadr lub korzystają z pomocy pośredników i ogłoszeniodawców w sposób anonimowy (ukrywają swoje dane w treści ogłoszenia). Istotna jest także stabilność zatrudnienia w największych przedsiębiorstwach w regionie. Niewielka rotacja pracowników przyczynia się do niskiej liczby ogłoszeń o wolnych stanowiskach pracy.

Największa liczba ofert znajdowała się na portalach internetowych. Jest to wynikiem udogodnień jakie oferuje umieszczanie ofert w tym miejscu: oferta pracodawcy ogłaszana jest natychmiastowo, nie ma ograniczeń dotyczących ilości treści oraz grafiki, ceny nie są w znaczący sposób różnicowane ze względu na powierzchnię ogłoszenia, czas emisji może być długi przy stałych kosztach. Istotnym czynnikiem jest także stale rosnąca liczba potencjalnych odbiorców. Wszystkie te czynniki spowodowały, że liczba ofert w pozostałych źródłach była zdecydowanie niższa.

Wśród konkretnych portali największa liczba ofert ukazała się na portalu pracuj.pl. Portal ten uznać można za najszersze źródło informacji – średnia liczba ofert jest blisko dwukrotnie wyższa niż w przypadku kolejnych źródeł (w drugim kwartale w stałej ofercie znajduje się średnio 800 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 i emitują w znacznej mierze identyczne oferty). Za ważne źródło informacji uznać należy także portal psz.praca.gov.pl. Centralna Baza Ofert Pracy zawiera oferty pracy zgłoszone do powiatowych urzędów pracy, dzięki czemu liczba ogłoszeń także jest znaczna.

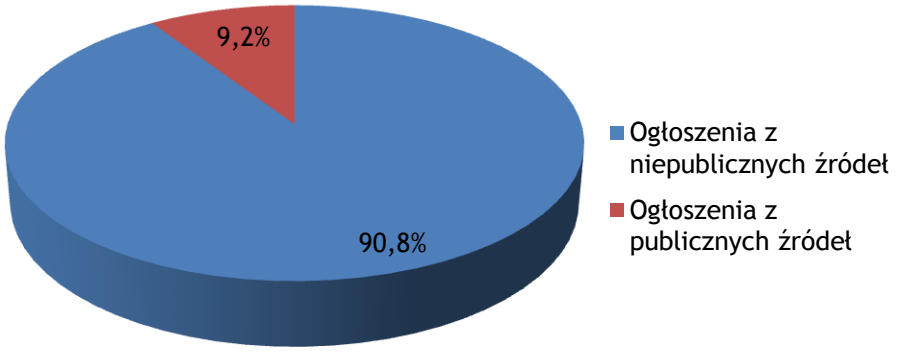
W kwartale drugim łączna liczba 7 943 ofert dotyczyła 8 982 wolnych stanowisk – przeszło 3% ofert w sposób bezpośredni dotyczyło więcej niż jednego wakatu. Świadczy to o rozdrobnieniu liczebności poszukiwanych pracowników w ramach zgromadzonych ofert.

W drugim kwartale tylko 9,2% unikalnych ofert (727 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 przeszło czterech na pięciu przedsiębiorców. Zaznaczyć jednakże należy, że część ofert pracy zgłaszanych do publicznych źródeł informacji o poszukiwanych pracownikach znajdowała się także w źródłach prywatnych. Wynika to z faktu, iż instytucje

i podmioty prywatne, w celu zapewnienia jak najpełniejszego spektrum informacji, umieszczają te informacje także 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 do Urzędu Pracy, jak i do komercyjnych podmiotów wystawiających ogłoszenia o pracę. W obydwóch przypadkach za jednostkę analizy wybierano ogłoszenie pełniejsze, zawierające większą ilość informacji.

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

Wykres 7. Oferty pracy ze względu na rodzaj źródła publikacji.



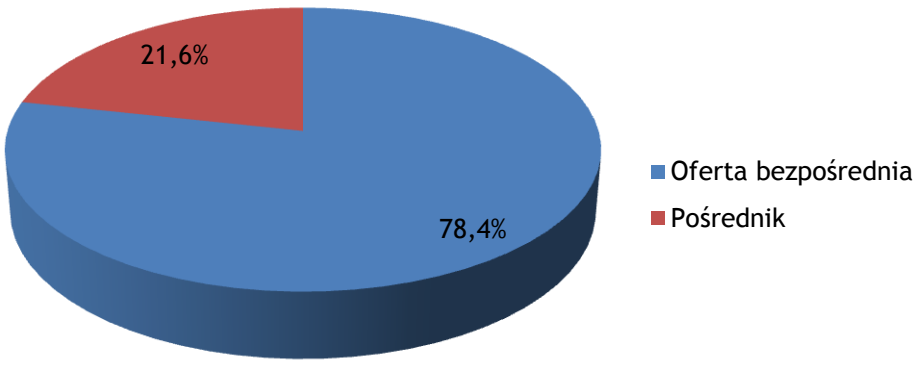
Źródło: badania własne.

Istotny jest także fakt, iż znacząco rożni się charakter znajdujących się w poszczególnych źródłach ofert pracy. W źródłach publicznych rozumianych jako urzędy pracy (dotyczy to wyłącznie ofert zgłaszanych do urzędów pracy, gdyż wolne stanowiska, których nabór został ogłoszony na stronach Biuletynów Informacji Publicznej poszczególnych instytucji dotyczy pracy w ramach poszczególnych jednostek i w większości wiąże się z pracą na takich stanowiskach jak referent, specjalista, inspektor. Są to więc stanowiska wymagające posiadania określonych kwalifikacji i kompetencji, co znalazło potwierdzenie w zgłoszonych ofertach. Zaznaczyć jednakże należy, iż oferty zamieszczone w BIPach są zdecydowanie mniej liczne niż ogłoszenia zgłaszane do urzędów pracy, stąd też ilościowy wpływ na ogół informacji o wolnych miejscach pracy w służbach publicznych w przypadku informacji zawartych w BIPach jest zdecydowanie niższy niż wpływ ogłoszeń zgłaszanych do urzędów pracy) znajdują się przede wszystkim informacje o wakatach na proste i niewymagające znaczących kwalifikacji miejsca pracy. Natomiast odsetek ofert dotyczących ofert kierowniczych i dyrektorskich, w odniesieniu do źródeł niepublicznych, jest zdecydowanie niższy.

Przeszło co piąta badana oferta pracy pochodziła od pośredników. Zaznaczyć jednakże należy, iż pośrednicy także umieszczali ogłoszenia w prasie oraz na portalach internetowych, choć znaczna część ofert znajdowała się wyłącznie w materiałach dostępnych w ramach poszczególnych agencji zatrudnienia. Zauważalny jest także fakt, że pojęcie agencji zatrudnienia nie jest precyzyjne. Można mówić o dwóch rodzajach „pośredników":

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

Wykres 8. 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 – 55%,
- agencje zatrudnienia z siedzibą w regionie[15] – 4%,
- pozostali „pośrednicy" (np. portale z ofertami zatytułowanymi „Klient Gazeta Praca") - 41%.

W dalszej części Raportu opracowano rozkład badanych ofert ze względu na zawody dopasowane do Klasyfikacji Zawodów i Specjalności. Klasyfikacja ta jest pięciopoziomowym, hierarchicznie usystematyzowanym zbiorem zawodów i specjalności występujących na rynku pracy. Grupuje poszczególne zawody (specjalności) w coraz bardziej zagregowane grupy oraz ustala ich symbole i nazwy.

Decydującym czynnikiem dla określenia, jak dany zawód powinien być sklasyfikowany, są wymagane kwalifikacje niezbędne do wykonania zadań i obowiązków, a nie sposób, w jaki te kwalifikacje są osiągane. 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;

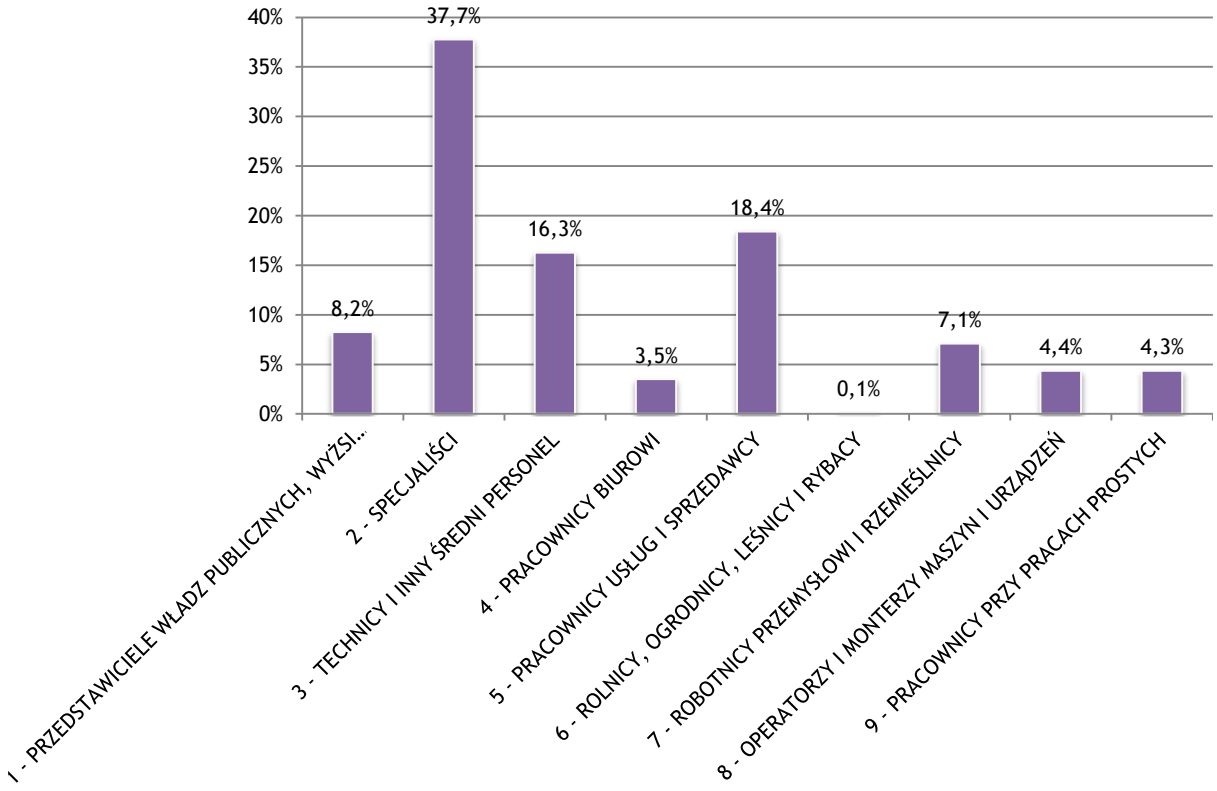
3) trzeci poziom kwalifikacji - odniesiono do czwartego poziomu wykształcenia ISCED uzyskiwanego w szkole policealnej oraz do trzeciego poziomu wykształcenia ISCED uzyskiwanego w technikum;

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.

[15] Zgodnie z raportem metodologicznym, badane agencje w większości posiadały centrale zlokalizowane poza woj. lubelskim. Na obecnym etapie prowadzenia badań podejmowane są czynności mające na celu pozyskanie ofert z macierzystych agencji zatrudnienia z terenu województwa lubelskiego.

Analizując dane na pierwszym poziomie agregacji zauważyć można, iż blisko co druga oferta dotyczyła specjalistów (38% ogółu w kwartale II wobec 44,7% w kwartale I). Szczegółowe dane przedstawia zamieszczony poniżej wykres.

Wykres 9. Oferty pracy ze względu na kwalifikacje elementarne KZiS.



Źródło: badania własne

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

Analizując dane ze względu na miejsce zamieszczenia oferty zauważyć można, że specjaliści oraz przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy poszukiwani są przede wszystkim w niepublicznych źródłach ofert. W źródłach publicznych (rozumianych jako oferty zgłaszane do urzędów pracy i ogłoszenia zamieszczone w Biuletynach Instytucji Publicznej, choć zaznaczyć należy, że liczba ogłoszeń w BIPach jest zdecydowanie niższa niż w PUPach. 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 determinują charakter wolnych stanowisk pracy w źródłach publicznych) znalazły się przede wszystkim oferty skierowane do następujących grup: pracownicy usług i sprzedawcy, robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, specjaliści, operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń oraz technicy i średni personel.

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 – 21%,
- Grupa duża 52 - Sprzedawcy i pokrewni - 15%,
- Grupa duża 33 - Średni personel do spraw biznesu i administracji - 14%,
- Grupa duża 25 - Specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych - 9%,
- Grupa duża 21 - Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych - 4%.

Wskazana powyżej struktura rozkładu ofert wskazuje, że najczęściej poszukiwanymi kwalifikacjami na drugim poziomie KZiS są specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania, sprzedawcy i pokrewni, średni personel do spraw biznesu i administracji, oraz specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych i specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych. Wyniki te są zgodne z wynikami 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 II kwartał roku 2012.

1 - PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY - 647 wskazań	• Kierownik działu sprzedaży-172 wskazania • Kierownik budowy-93 wskazania • Dyrektor handlowy-73 wskazania • Kierownik do spraw rozwoju produktu-59 wskazań • Główny technolog-33 wskazania • Pozostali kierownicy w instytucjach usług wyspecjalizowanych gdzie indziej niesklasyfikowani-33 wskazania • Kierownik placówki bankowej-31 wskazań • Dyrektor sprzedaży-25 wskazań • Kierownik działu produkcji-17 wskazań • Dyrektor wykonawczy-14 wskazań
2 - SPECJALIŚCI - 2965 wskazań	• Specjalista do spraw sprzedaży-463 wskazania • Specjalista do spraw doskonalenia i rozwoju aplikacji-400 wskazań • Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych-185 wskazań • Specjalista do spraw marketingu i handlu-181 wskazań • Inżynier sprzedaży-161 wskazań • Doradca finansowy-139 wskazań • Specjalista do spraw kluczowych klientów (key account manager)-102 wskazania • Przedstawiciel medyczny-95 wskazań • Specjalista do spraw finansów-52 wskazania • Specjalista do spraw ubezpieczeń majątkowych i osobowych-51 wskazań • Specjalista kontroli jakości-49 wskazań • Inżynier mechanik - technologia mechaniczna-42 wskazania • Menedżer produktu-38 wskazań • Wykładowca na kursach (edukator, trener)-38 wskazań • Opiekun klienta-37 wskazań • Farmaceuta - farmacja apteczna-36 wskazań • Programista aplikacji-36 wskazań • Pielęgniarka-36 wskazań • Specjalista do spraw rekrutacji pracowników-35 wskazań • Pośrednik w obrocie nieruchomościami-35 wskazań • Inżynier organizacji i planowania produkcji-30 wskazań • Inżynier budownictwa - budownictwo ogólne-28 wskazań • Tester oprogramowania komputerowego-27 wskazań • Specjalista bankowości-26 wskazań • Specjalista do spraw kadr-25 wskazań • Inżynier elektryk - automatyk-23 wskazania • Specjalista do spraw organizacji i rozwoju przemysłu-22 wskazania • Analityk kredytowy-20 wskazań • Audytor-20 wskazań • Inżynier mechanik - maszyny i urządzenia przemysłowe-20 wskazań

3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL - 1277 wskazań

- Przedstawiciel handlowy-806 wskazań
- Księgowy-68 wskazań
- Asystent dyrektora-38 wskazań
- Pozostali technicy nauk fizycznych i technicznych gdzie indziej niesklasyfikowani-33 wskazania
- Spedytor-29 wskazań
- Agent do spraw zakupów-28 wskazań
- Ekspozytor towarów (merchandiser)-22 wskazania
- Agent ubezpieczeniowy-21 wskazań
- Pozostali pracownicy administracyjni i sekretarze biura zarządu-17 wskazań
- Asystent zarządu-14 wskazań
- Pośrednik finansowy-13 wskazań
- Urzędnik podatkowy-12 wskazań
- Technik pojazdówa samochodowych-10 wskazań

4 - PRACOWNICY BIUROWI - 275 wskazań

- Magazynier-50 wskazań
- Pozostali pracownicy obsługi biurowej-42 wskazania
- Technik prac biurowych-36 wskazań
- Windykator-32 wskazania
- Sekretarka-19 wskazań
- Pracownik centrum obsługi telefonicznej (call center)-18 wskazań
- Kurier-16 wskazań
- Ankieter-16 wskazań
- Pracownik biura podróży-13 wskazań

5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY - 1445 wskazań

- Doradca klienta-339 wskazań
- Sprzedawca-181 wskazań
- Konsultant / agent sprzedaży bezpośredniej-157 wskazań
- Telemarketer-156 wskazań
- Właściciel małego sklepu-119 wskazań
- Kierownik sali sprzedaży-107 wskazań
- Kasjer handlowy-68 wskazań
- Kucharz-53 wskazania
- Hostessa-32 wskazania
- Kelner-29 wskazań
- Robotnik gospodarczy-25 wskazań
- Organizator obsługi sprzedaży internetowej-23 wskazania
- Pracownik ochrony fizycznej Itopnia-23 wskazania
- Fryzjer damski-22 wskazania
- Barman-19 wskazań
- Kosmetyczka-19 wskazań
- Pracownik ochrony fizycznej bez licencji-14 wskazań

6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY - 8 wskazań

- Ogrodnik terenów zieleni-8 wskazań

7 - ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY - 556 wskazań

- Pozostali elektrycy budowlani i pokrewni-101 wskazań
- Tokarz / frezer obrabiarek sterowanych numerycznie-60 wskazań
- Spawacz ręczny gazowy-41 wskazań
- Mechanik pojazdówa smochodowych-38 wskazań
- Ślusarz-34 wskazania
- Monter - elektronik-25 wskazań
- Lakiernik samochodowy-18 wskazań
- Stolarz budowlany-17 wskazań
- Cieśla-14 wskazań
- Szwaczka-12 wskazań
- Murarz-12 wskazań
- Hydraulik-11 wskazań
- Piekarz-11 wskazań
- Malarz budowlany-10 wskazań
- Rozbieracz - wykrawacz-10 wskazań
- Monter konstrukcji budowlanych-10 wskazań

8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ - 342 wskazania

- Kierowca samochodu ciężarowego-152 wskazania
- Pozostali monterzy maszyn i urządzeń mechanicznych-44 wskazania
- Operator koparko - ładowarki-34 wskazania
- Kierowca operator wózków jezdniowych-17 wskazań
- Pozostali operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji i przetwórstwa metali-14 wskazań
- Operator wtryskarki-11 wskazań

9 - PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH - 340 wskazań

- Pozostali pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani-107 wskazań
- Pomoc kuchenna-80 wskazań
- Pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle-33 wskazania
- Pracownik prac dorywczych-32 wskazania
- Sprzątaczka biurowa-19 wskazań

Wśród najpopularniejszych zawodów relatywnie często wskazywane były zawody związane ze sprzedażą bezpośrednią (m. in. przedstawiciel handlowy, specjalista do spraw sprzedaży, specjalista do spraw marketingu i handlu, sprzedawca, inżynier sprzedaży). W sposób istotny często wskazywano także następujące zawody: specjalista do spraw doskonalenia i rozwoju aplikacji, doradca klienta, specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych, kierownik działu sprzedaży, konsultant/agent sprzedaży bezpośredniej, telemarketer, kierowca samochodu ciężarowego, doradca finansowy, właściciel małego sklepu (franczyzobiorca), pozostali pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani, kierownik sali sprzedaży, specjalista do spraw kluczowych klientów (key account manager).

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

- PILNIE ZATRUDNIMY !
- Praca w Lublinie! Wysokie zarobki!
- Praca dla każdego!

Niewielka część firm wskazuje także nie na nazwę zawodu, lecz na wymagane kompetencje lub kwalifikacje (przykładowo „absolwent Politechniki wydział mechaniczny"), co powoduje pewne trudności w przyporządkowaniu ofert do poszczególnych zawodów. Dotyczy to tych ogłoszeń, w których profil wykształcenia, jak i profil działalności firmy był zbyt ogólny, tak aby przyporządkować go z odpowiednią pewnością do zawodu w KZiS. Zaznaczyć jednakże należy, że odsetek takich ogłoszeń jest znikomy.

Dokładnej lokalizacji wskazującej na miasto lub grupę miast nie udało ustalić się w blisko połowie ofert. Ze względu na lokalizację widoczna jest zdecydowana dominacja Lublina (blisko co trzecia oferta wskazywała na Lublin jako miejsce pracy). Wśród pozostałych miast charakteryzujących się istotnym udziałem znalazły się także: Zamość, Puławy, Biała Podlaska, Chełm, Świdnik, a także Lubartów, Łuków.

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

W przypadku aż 81% ofert nie udało się jednoznacznie określić wymiaru etatu. Wśród ofert, w których podano informację o wymiarze etatu, dominującą jest praca w pełnym wymiarze godzin przy nieokreślonym okresie obowiązywania umowy – większość potencjalnych pracodawców zamierza zatrudniać w takiej postaci.

Kwestia wynagrodzeń podejmowana była w niewielkim odsetku publikowanych ofert pracy, wynoszącym 8,6%. Zaznaczyć jednakże należy, iż nawet w tych ofertach nie zawsze podawano jednoznacznie określoną kwotę, argumentując to możliwością negocjacji, a także wskazując górną granicę możliwych do uzyskania zarobków. Najczęściej wskazywaną kwotą wynagrodzenia była wartość 1500 złotych, a więc było to minimalne wynagrodzenie określone ustawowo. Wskazuje to na fakt, iż najczęściej kwoty były wskazywane w ogłoszeniach dotyczących prac prostych (w tym zwłaszcza w ogłoszeniach zamieszczanych przez PUPy). Średni poziom wynagrodzenia wynosił 1815 złotych.

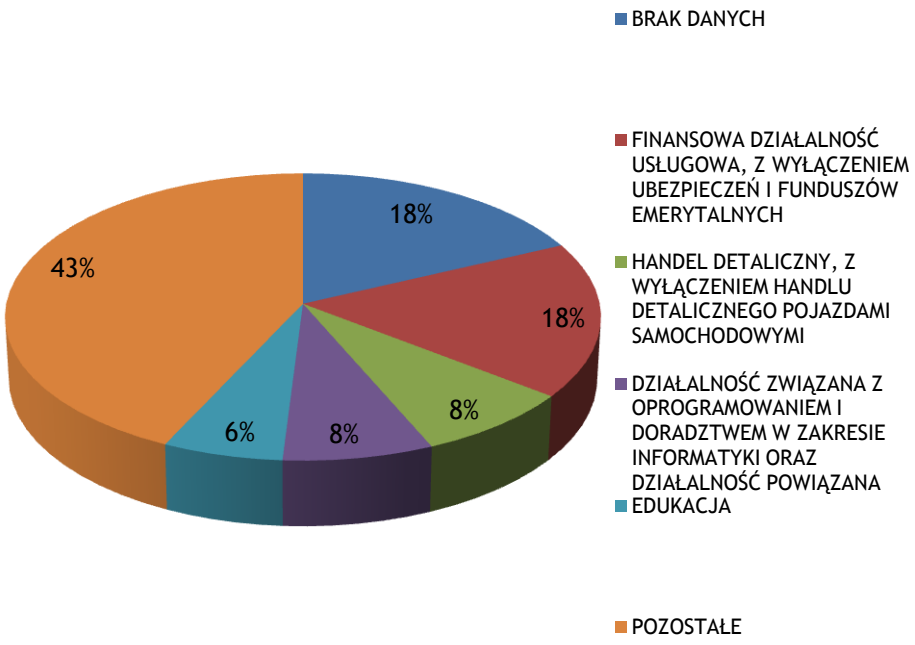
Zaznaczyć jednakże należy, iż duża liczba ogłoszeń posiadała nieprawidłową i nierealną kwotę wynagrodzenia. Przypadki takie zostały wykluczone z analizy, gdyż zawierały wartości nierealne, nieokreślone w sposób dokładny, a także niezgodne z obowiązującym ustawodawstwem (wynagrodzenie niższe niż pensja minimalna pomimo umowy o pracę w pełnym wymiarze godzin). 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 przedstawione zostały na poniższym wykresie. Ze względu na zawartość ofert, branży zgodnej z PKD nie udało się ustalić w przypadku 18% ofert. Najczęściej wskazywana była branża związana z finansową działalnością usługową, z wyłączeniem ubezpieczeń i funduszy emerytalnych.

Wykres 10. Oferty pracy ze względu na kody klasyfikacji PKD 2007.



Źródło: badania własne

Wymagane wykształcenia w ogłoszeniach wskazywane jest relatywnie rzadko – tylko 68% ogłoszeniodawców wskazało na wymagania w tym zakresie. Najczęściej wskazywano na wykształcenie średnie oraz wyższe lub 4-5 rok studiów, bez doprecyzowania profilu. Szczegółowy rozkład wskazanych poziomów wykształcenia przedstawiony został w tabeli poniżej.

Tabela 3. Oferty pracy ze względu na poziom wykształcenia.

Poziom i rodzaj wykształcenia	%
wyższe techniczne	11%
średnie	33,8%
wyższe: ekonomia, finanse, zarządzanie, administracja, prawo	6,6%
wyższe lub 4-5 rok studiów	33,8%
wyższe: biologia, chemia, biotechnologia, medycyna, farmacja	0%
zawodowe	13,3%
podstawowe	1,5%

Źródło: badania własne.

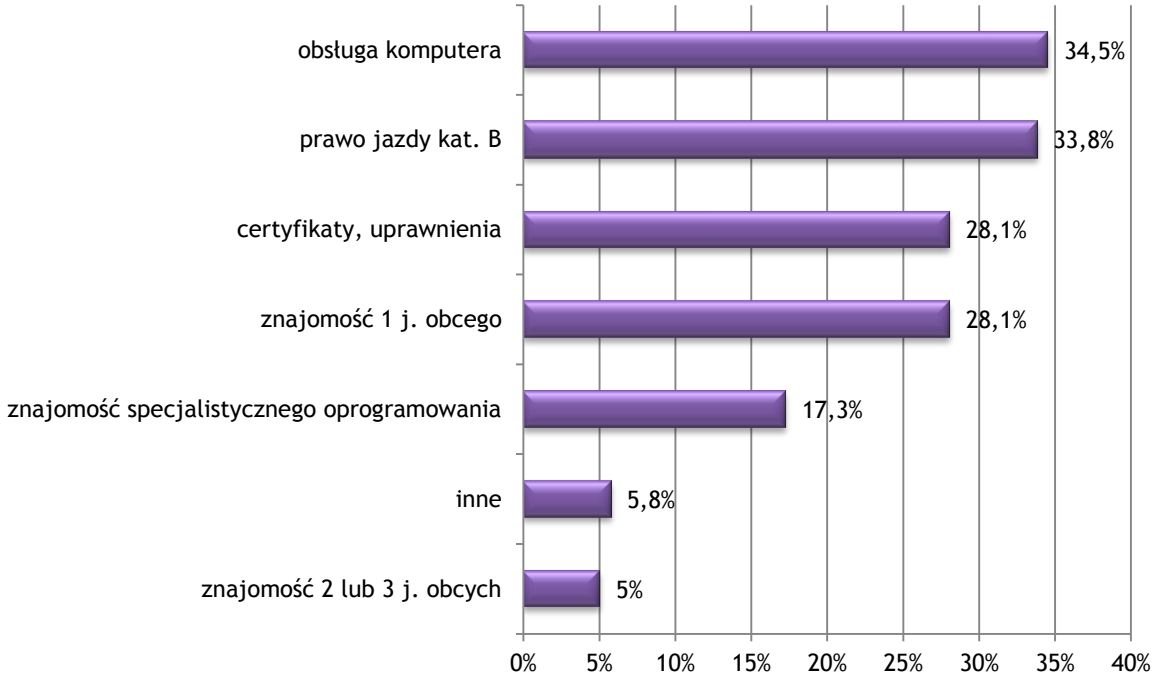
W poszczególnych grupach zawodów najczęściej wskazywane wymagania pracodawcy wobec pracownika dotyczące wykształcenia to:

- przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy: wyższe techniczne (41,7%),
- specjaliści: wyższe lub 4-5 rok studiów (58,2%),
- technicy i inny średni personel: średnie (62,5%),
- pracownicy biurowi: średnie (69,2%),
- pracownicy usług i sprzedawcy: średnie (68,4%),
- rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy – brak,
- robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy: zawodowe (50%),
- operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń: zawodowe (50%),
- pracownicy przy pracach prostych: zawodowe (75%).

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) najczęściej wskazywano na obsługę komputera, prawo jazdy kat. B, oraz certyfikaty i uprawnienia. Rozkład odpowiedzi ze względu na zasoby wiedzy najczęściej wymagane przez pracodawców wskazuje więc na technologie informacyjne (wiedza informatyczna w zakresie obsługi komputera) oraz wiedzę specjalistyczną (certyfikaty, uprawnienia), a także umiejętność posługiwania się językami obcymi. Szczegółowy rozkład odpowiedzi przedstawia zamieszczony poniżej wykres.

Wykres 11. Wymagania pracodawcy wobec pracownika – kwalifikacje (bez wykształcenia i doświadczenia).



Źródło: badania własne.

W poszczególnych grupach zawodów najczęściej wskazywane wymagane kwalifikacje to:

- przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy: certyfikaty, uprawnienia (66,7%),
- specjaliści: znajomość jednego języka obcego (52%),
- technicy i inny średni personel: prawo jazdy kat. B (57,9%),
- pracownicy biurowi: obsługa komputera (75%),
- pracownicy usług i sprzedawcy: obsługa komputera (92,3%),
- rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy – brak,
- robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy: certyfikaty, uprawnienia (100%),
- operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń: certyfikaty, uprawnienia (100%),
- pracownicy przy pracach prostych – certyfikaty, uprawnienia (50%).

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

Tabela 4. Wymagania pracodawcy wobec pracownika – kompetencje.

Rodzaj kompetencji	%
zaangażowanie, motywacja	48,8%
komunikatywność, umiejętności interpersonalne, otwartość	43,1%
posiadanie specjalistycznej wiedzy, umiejętności	32,5%
dyspozycyjność, gotowość do podróży	26,3%
organizacja pracy, inicjatywa	25%
samodzielność, umiejętność samodzielnego rozwiązywania problemów i podejmowania decyzji	25%
nastawienie na rozwój	21,3%
odpowiedzialność, sumienność, uczciwość	20,6%
zorientowanie na potrzeby klienta	14,4%
kultura osobista	13,8%
umiejętność pracy w grupie	13,1%
zarządzanie zespołem	12,5%
analityczne myślenie	10%
odporność na stres	10%
umiejętność prowadzenia negocjacji	6,3%
umiejętności sprzedażowe	4,4%
obsługa urządzeń biurowych	0,6%

Źródło: badania własne.

W poszczególnych grupach zawodów najczęściej wskazywane wymagane kompetencje to:

- przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy: zarządzanie zespołem (61,5%),
- specjaliści: zaangażowanie, motywacja (50%),
- technicy i inny średni personel: zaangażowanie, motywacja (50%),
- pracownicy biurowi: komunikatywność, umiejętności interpersonalne, otwartość (50%),
- pracownicy usług i sprzedawcy: dyspozycyjność, gotowość do podróży (50%),
- rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy – brak,
- robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy: dyspozycyjność, gotowość do podróży (50%),
- operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń: zaangażowanie, motywacja (37,5%),
- pracownicy przy pracach prostych – zaangażowanie, motywacja (80%).

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 5. Wymagania pracodawcy wobec pracownika – kompetencje kluczowe.

Kompetencje kluczowe	%
kompetencje informatyczne	57,5%
porozumiewanie się w językach obcych	34%
kompetencje społeczne i obywatelskie	19,8%
kompetencje matematyczne i podstawowe, kompetencje naukowo-techniczne	6,6%
umiejętność uczenia się	3,8%
inicjatywność i przedsiębiorczość	3,8%
świadomość i ekspresja kulturalna	1,9%
porozumiewanie się w języku ojczystym	0%

Źródło: badania własne.

Zakres obowiązków jest często określany przez pracodawców. W 82% 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, 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 - 48,8%,
- wykonywanie specjalistycznych prac technicznych - 18,3%,
- wykonywanie specjalistycznych prac ogólnych - 13,4%,
- kontrola, organizacja, nadzór - 9,1%,
- prace fizyczne - 7,3%,
- zarządzanie i kierowanie zespołami ludzkimi - 2,4%,
- logistyka - 0,6%.

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

- „DOŚWIADCZONEGO KUCHARZA_ KUCHARKĘ ZATRUDNIĘ”
- Konsultant _ Konsultantka Telefoniczna.

Generalnie można stwierdzić, że ogłoszenia o prace posiadają sporadyczne ukierunkowanie w stronę preferowanej płci – odsetek takich ogłoszeń wynosi 2%.

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.

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

- atrakcyjny system wynagrodzeń - 66,5%,
- możliwość rozwoju zawodowego, szkolenia, kursy - 56,7%,
- stabilne warunki zatrudnienia - 44,1%,

- praca w renomowanej firmie - 39,5%,
- niezbędne narzędzia pracy: samochód osobowy, laptop, telefon komórkowy - 25,5%,
- pakiet dodatkowych świadczeń, finansowych, socjalnych, medycznych, sportowo - rekreacyjnych - 22,8%,
- praca w młodym, dynamicznym zespole - 21,3%,
- możliwość samorealizacji - 19%,
- inne - 18,6%,
- indywidualna ścieżka kariery, awans - 17,1%.

W zgromadzonych ofertach znalazły się nieliczne ogłoszenia dotyczące zatrudnienia w obszarze funkcjonowania „zielonej gospodarki". Zarówno w pierwszym, jak i drugim kwartale 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:

- Hydraulik - Monter instalacji solarnych (kolektory słoneczne),
- Instalator systemów solarnych-hydraulik,
- Manager ds. inwestycji solarnych,
- Przedstawiciel Handlowy - Systemy Solarne,
- Monter technik turbin wiatrowych.

W obszarach funkcjonowania widoczna jest duża sezonowość – praca związana z ogniwami słonecznymi pojawia się głownie w okresie letnim.

Ze względu na niewielką liczbę ogłoszeń szczegółowy opis ogłoszeń dotyczących obszaru zielonej gospodarki znalazł się w rozdziale prezentującym dane w ujęciu kumulatywnym (za pierwszy i drugi kwartał roku 2012).

4.3 Język ofert

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

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

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

Analizując język wykorzystywany w ogłoszeniach o pracę, w oparciu o zakres stosowanego słownictwa, jego formę (formalną, nieformalną/potoczną), ilość skrótów, występowanie specyficznych, technicznych nazw własnych wyodrębniliśmy cztery poziomy/zakresy jego stosowania (zaznaczyć należy, iż w części ofert używano więcej niż jeden typ 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.

Nazwa stanowiska:	pośrednik ubezpieczeniowo - finansowy
Kod zawodu:	331103
Liczba wolnych miejsc pracy:	2
Rodzaj umowy:	umowa na okres próbny
Wymiar czasu pracy:	pełny etat
Data rozpoczęcia pracy:	2012-06-01
Zmianowość:	jedna zmiana
Miejsce wykonywania pracy:	21-500 Biała Podlaska, ul. Sadowa 14
System wynagradzania:	czasowy ze stawką miesięczną
Wysokość wynagrodzenia brutto:	1600.00
referowany poziom wykształcenia:	średnie ogólnokształcące
Inne wymagania:	mile widziane doświadczenie w branży ubezpieczeniowo- finansowej, komunikatywność, znajomość języków w stopniu komunikatywnym - j. angielski, j. rosyjski
Zakres obowiązków:	obsługa interesantów biura, obsługa nowych klientów, obsługa agentów oddziału, nawiązywanie kontaktów z obecnymi i nowymi klientami
Nazwa pracodawcy:	Kamil Szewczuk
Kontakt z pracodawcą:	Kamil Szewczuk, tel: 510 789 345, e-mail: k.szewczuk@wp.pl
Okres aktualności oferty:	2012-07-31

Identyfikacja oferty	
Identyfikator oferty:	StPr/12/0222
Oferta zgłoszona przez:	Powiatowy Urząd Pracy w Janowie Lubelskim
Data zgłoszenia oferty do CBOP:	2012-05-09
Data zgłoszenia oferty do Urzędu Pracy:	2012-05-02
Oferta ważna do:	2012-08-31
Stanowisko pracy	
Nazwa stanowiska pracy:	Kelner*
Zakres obowiązków:	Podawanie i wykonywanie posiłków, pizzy, deserów i lodów
Liczba wolnych miejsc pracy:	5
Wymagania	
Zawód - doświadczenie zawodowe:	Kelner* -
Warunki płacy i pracy	
Data rozpoczęcia pracy:	2012-05-02
Miejsce pracy:	Polska
Województwo:	LUBELSKIE
Powiat:	janowski
Gmina:	Janów Lubelski
Miejscowość:	Janów Lubelski
Minimalne wynagrodzenie brutto:	1500.00 PLN
Rodzaj zatrudnienia:	Umowa zlecenie
Wymiar etatu:	w pełnym wymiarze
Liczba godzin pracy w tygodniu:	40
Zmianowość:	dwie zmiany
Praca w wolne dni:	NIE
Zatrudnienie od zaraz:	NIE
Zapewnienie zakwaterowania:	NIE
Zapewnienie wyżywienia:	NIE
Pracodawca pokrywa koszty przejazdu do Polski:	NIE
Sposób Aplikowania	
Sposób aplikowania:	Za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy
Nazwa urzędu pracy:	Powiatowy Urząd Pracy w Janowie Lubelskim
Adres:	Jana Zamoyskiego 70 23-300 Janów Lubelski , Polska
Osoba do kontaktu:	Dorota Winiarczyk
Nr telefonu:	158720240
Wymagane dokumenty:	cv
Język składania aplikacji:	polski
Oferta pracy została udostępniona na portalu Europejskich Służb Zatrudnienia w dniu:	2012-05-09
Urząd jest w stanie sam wykorzystać ofertę:	TAK
Czy oferta jest subsydiowana:	NIE

Aż 52% analizowanych ofert zostało skonstruowanych za pomocą języka ubogiego.

Jak wynika z zebranych danych, prosty, ubogi dobór słownictwa w ponad 94% dotyczył ofert umieszczanych w publicznych służbach zatrudnienia. Spowodowane jest to głównie tym, że ogłoszenia znajdujące się w zasobach publicznych służb zatrudnienia dotyczą prostych, nieskomplikowanych prac (np. sprzątanie, prace murarskie, kierowca), niewymagających od pracownika posiadania dużych umiejętności czy kwalifikacji, a co za tym idzie wymienienia w ofercie listy wymogów odnośnie pracownika czy też zakresu jego obowiązków. Ponadto ogłoszeniodawcy zgłaszający oferty do publicznych służb zatrudnienia, to głównie mikroprzedsiębiorcy, którzy nie posiadają działu HR/kadr, mogącego się zająć całym procesem rekrutacji, począwszy od skonstruowania rozbudowanego ogłoszenia o pracę.

Pod względem typu ogłoszeniodawcy, nieco ponad 39% pracodawców niekorzystających z pomocy agencji pośredniczących w zatrudnianiu pracowników oraz 74% 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.

Citronex Trans Logistic Sp. z o.o.

Jesteśmy dynamicznie rozwijająca się Firmą, specjalizującą się w transporcie międzynarodowym. Od początku naszej działalności charakteryzujemy się nowoczesnym taborem 250 ciągników marki Scania i naczep marki Schmitz oraz Krone. Do tej pory zaufali nam najwięksi z branży logistycznej i dzięki ścisłej współpracy możemy cieszyć się stabilną pozycją na rynku europejskim.

W związku ze wzrostem ilości frachtów poszukujemy:

KIEROWCY W TRANSPORCIE MIĘDZYNARODOWYM

Region: lubelskie

Opis stanowiska:

- Kierowca ciągnika siodłowego z naczepą typu plandeka lub chłodnia.
- Praca w systemie 3 + 1 lub innym.

Wymagania:

- Doświadczenie w transporcie międzynarodowym,
- Prawo jazdy kategorii C+E,
- Świadectwa kwalifikacji zawodowej/aktualnego kursu na przewóz rzeczy,
- Aktualnego orzeczenia psychologicznego,
- Sumienność i odpowiedzialność,

Oferujemy:

- Terminowo wypłacane, wysokie pensje,
- Zatrudnienie na umowę o pracę,

Dla najlepszych kierowców, pasjonatów niespotykane w Polsce możliwości rozwoju i dostępu do najnowocześniejszych technologii w branży.

Aplikacje (CV ze zdjęciem) prosimy przesyłać klikając w przycisk APLIKUJ, który znajduje się poniżej

aplikuj

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

39% analizowanych ogłoszeń zostało skonstruowanych za pomocą języka ogólnego.

Biorąc pod uwagę rodzaj instytucji wystawiającej ofertę, to ponad 50% firm i instytucji czy agencji pośrednictwa pracy, zastosowało w swych ogłoszeniach język ogólny i jedynie około 6% ogłoszeniodawców wystawiających ofertę w publicznych służbach zatrudnienia.

Rozpatrując rozkład z perspektywy typu pracodawcy umieszczającego ofertę pracy, prawie połowa, bo aż 48% ogłoszeń wystawianych bezpośrednio przez pracodawców charakteryzuje się językiem ogólnym. W przypadku pośredników ogłoszeń takich jest nieco ponad 23%.

- **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.

Accenture jest globalną firmą świadczącą usługi z zakresu konsultingu, nowoczesnych technologii i outsourcingu. Ponad 236 tys. pracowników Accenture świadczy usługi swoim klientom z ponad 120 krajów świata. Łącząc niezrównane doświadczenie, doskonałą znajomość wszystkich branż i funkcji biznesowych oraz rozległą wiedzę z badań nad najlepszymi firmami na całym świecie, Accenture współpracuje ze swoimi klientami, aby pomóc im stać się wysokoefektywnym przedsiębiorstwem lub organizacją rządową. W roku finansowym zamkniętym 31 sierpnia 2011 roku, Accenture osiągnęło przychody netto sięgające 25,5 miliarda dolarów.

IT Project Consultant — Data Center Technology and Operations

Charakterytstyka pracy:

- Zaangażowanie przy projektach dotyczących infrastruktury IT i technologii wykorzystywanej w centrum przetwarzania danych
- Analiza, projektowanie i wdrażanie architektury i infrastruktury IT oraz rozwiązań Disaster Recovery/High Availability dla centrów przetwarzania
- Prowadzenie i nadzorowanie budowy, testów i wdrożenia rozwiązań technologicznych
- Wykazanie ogólnego zrozumienia technologii związanych z centrum przetwarzania danych (np. sieć, pamięć masowa, aplikacje, itd.) w celu zwiększenia wydajności całego rozwiązania
- Nadzór i wykonywanie analiz i diagnostyki oraz rozwiązywanie problemów związanych z infrastrukturą centrów danych
- Identyfikacja mozliwości optymalizacji i transformacji infrastruktury w oparciu o analizy finansowe
- Projektowanie i wdrażanie planów transformacyjnych dla infrastruktury

Kwalifikacje:

- Minimum cztery lata doświadczenia przy projektowaniu, wdrażaniu i utrzymywaniu dużej infrastruktury IT
- Minimum trzy letnie doświadczenie w: technologii serwerów typu Unix/Wintel (HP, Sun, IBM), zarządzaniu systemem operacyjnym typu Windows/Unix/Linux, projektowaniu, wdrażaniu i usprawnianiu rozwiązań technologicznych opartych na architekturze baz danych
- Co najmniej dwa lata doświadczenia w zarządzaniu i wdrażaniu technologii pamięci masowych (EMC/Netapp/IBM/HP/Sun)
- Doświadczenie w technologii baz danych oraz serwerów aplikacyjnych mile widziane
- Ogólne doświadczenie z technologią wykorzystywaną w centrach przetwarzania danych do celów operacyjnych
- Doświadczenie w konsolidacji systemów lub/i centrów przetwarzania mile widziane
- Doświadczenie we wdrażaniu i utrzymaniu rozwiązań Disaster Recovery/High Availability dla centrów przetwarzania
- Doświadczenie w technologii służącej do wirtualizacji systemów (Vmware, Citrix, RedHat) oraz służącej do wykonywania kopii zapasowych (Symantec/Veritas Netbackup) jak i sprzętu do tych celów
- Umiejętność przekładania wymagań biznesowych na technologie
- Umiejętność przygotowania analiz wykonalności
- Doświadczenie w ITIL (certyfikacja mile widziana)
- Umiejętność zarządzania zespołem projektowym
- Kreatywność i umiejętność rozwiązywania problemów
- Wysoce rozwinięte umiejętności interpersonalne i komunikacyjne
- Dyspozycyjność oraz gotowość do podróżowania - także projekty poza Polską

Język branżowy został zastosowany w 9,5% analizowanych ogłoszeń. Nieco ponad 12% ofert umieszczanych przez firmy, instytucje i agencje pośrednictwa pracy charakteryzowało się językiem technicznym, a zaledwie 2% ogłoszeń umieszczanych w publicznych służbach zatrudnienia.

Około 4% ofert konstruowanych przez pośredników zawierało w sobie elementy języka technicznego oraz 12,6% ogłoszeń wystawianych bezpośrednio przez pracodawców. Warto podkreślić, że ogłoszenia zbudowane za pomocą języka branżowego dotyczyły głównie ofert na stanowiska typowo techniczne, wymagające posiadania specyficznych kwalifikacji i umiejętności.

- **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, jednoczenie jest pisany za pomocą prostych i zrozumiałych wyrażeń.

Przekonasz niezdecydowanego?

Szukamy Ciebie!

Przedstawiciel Handlowy ds. Usług Telekomunikacyjnych

Miejsce pracy: Kraśnik, Lublin

Jesteś osobą komunikatywną? Lubisz kontakt z ludźmi? Potrafisz zaangażować się w wykonywanie swoich zadań?

Chcesz zająć się pozyskiwaniem nowych klientów dla naszej firmy, profesjonalnym doradztwem oraz aktywną sprzedażą usług telekomunikacyjnych dla klientów indywidualnych na wskazanym terenie, mieć udział w organizowaniu akcji marketingowych oraz dzielić z nami sukces Firmy?

Oferujemy Ci możliwość rozwoju kariery zawodowej w ramach międzynarodowej korporacji, będącej liderem wśród dostawców usług telekomunikacyjnych na polskim rynku. Zapewniamy elastyczne godziny pracy oraz atrakcyjną formę wynagrodzenia powiązaną z wynikami sprzedaży oraz narzędzia niezbędne do realizacji zadań.

Jesteś gotowy/a współpracować z nami **na podstawie umowy cywilnoprawnej lub działalności gospodarczej?**

Szukamy Ciebie!

Nie czekaj! Złóż mailem ofertę na adres interesującej cię lokalizacji:

rekrutacja.ph.lublin@upc.com.pl – dot. Kraśnika, Lublina

Nie zapomnij dołączyć klauzuli o ochronie danych osobowych.

www.upc.pl/kariera

14,5% analizowanych ofert zawierało w sobie elementy języka marketingowego. Wśród ogłoszeń o pracę umieszczanych przez publiczne służby zatrudnienia 2% z nich zawierało w sobie elementy języka marketingowego. Prawie 19% ofert wystawianych przez firmy i instytucje czy agencje pośrednictwa pracy.

20,5% ogłoszeń umieszczanych bezpośrednio przez pracodawców oraz ok. 4% 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,

HURTOWNIA ALKOHOLI „ELGOR zatrudni w oddziale w Lublinie PRZEDSTAWICIELI HANDLOWYCH, MAGAZYNIERÓW, oraz KIEROWCÓW - DOSTAWCÓW kat. C Oferty składać w siedzibie firmy Lublin, ul. Inżynierska 3; lub na adres e-mail: campil@wp.pl do 31 lipca br.

- umiarkowanie rozbudowany,

CRH Żagiel Auto Autoryzowany Dealer Skody poszukuje kandydata na stanowisko

DORADCA SERWISU SKODY

- Filia Zamość.

Wymagania:

- minimum 3 letnie doświadczenie zawodowe
- wykształcenie techniczne (średnie lub wyższe)
- wysoko rozwinięte zdolności organizacyjne i komunikacyjne
- wymaganiem formalnym jest posiadanie prawa jazdy min. kat. B

Oferujemy:

- zatrudnienie w oparciu o umowę o pracę w firmie o stabilnej pozycji na rynku
- szkolenia umożliwiające podnoszenie kwalifikacji oraz rozwój zawodowy

Oferty prosimy kierować na adres:

CRH Żagiel Auto sp. z o.o., ul. Roztocze 4, 20-722 Lublin,
e-mail: a.lech@zagiel.pl

Prosimy o dopisywanie klauzuli ze zgodą na przetwarzanie danych osobowych do celów rekrutacji.

- w pełni rozbudowany.

HURTOWNIE ELEKTRYCZNE KO PEL Sp. z o.o. CZOŁOWY DYSTRYBUTOR MATERIAŁÓW ELEKTROTECHNICZNYCH W POLSCE

Poszukujemy doświadczonych handlowców branży elektrycznej
i elektrotechnicznej na następujące stanowiska:

KIEROWNIK ODDZIAŁU

- CHEŁM, WARSZAWA, ŁÓDŹ

Wymagania:

- wykształcenie średnie lub wyższe - preferowany kierunek: elektryk, elektrotechnik, automatyk,
- co najmniej 2-3 lata doświadczenia w branży elektrycznej, jak i doświadczenie w zarządzaniu zespołem handlowym ,
- wysoko rozwinięte kompetencje menadżerskie - organizacja pracy podległego oddziału, motywowanie pracowników, osiąganie celów,
- energia i samodzielność w działaniu i podejmowaniu decyzji,
- umiejętność nawiązywaniu dobrych relacji z klientami firmy, orientacja klienta,
- dobra znajomość lokalnego rynku przedsiębiorstw,
- biegła obsługa komputera, pakietu MS Office,
- prawo jazdy kat. B

Oferujemy:

- atrakcyjne warunki zatrudnienia i wynagrodzenia
- możliwość rozwoju zawodowego
- pakiet szkoleń branżowych i handlowych

Zainteresowane osoby prosimy o przesyłanie dokumentów aplikacyjnych (CV i list motywacyjny) w ciągu 30 dni od daty ukazania się ogłoszenia na adres:

HURTOWNIE ELEKTRYCZNE KOPEL Sp. z o.o.
REKRUTACJA, ul. Polna 107, 87-100 Toruń
Lub e-mail: rekrutacja@kopel.com.pl

UWAGA! Prosimy o umieszczenie w temacie e-maila informacji z nazwą docelowej lokalizacji miasta. np. "Rekrutacja - KATOWICE"

W zgłoszeniu prosimy o umieszczenie klauzuli: "Wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych przez firmę HE KOPEL Sp. z o.o. dla potrzeb procesu rekrutacji (zgodnie z ustawą z dn. 29.08.97 roku o ochronie danych osobowych Dz.U. nr 133 poz. 883)".

Zastrzegamy sobie prawo do odpowiedzi tylko na wybrane oferty.

Z analizy danych wynika, że w analizowanych ogłoszeniach dominowały oferty w pełni rozbudowane, które stanowiły 48,5% ogółu opisywanych ofert. 21% ogłoszeń posiadało formułę krótką i rzeczową, a 30,5% ofert zawierało umiarkowany opis.

4.3.2 Środki perswazji

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

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

Doradca Finansowy

Wynagrodzenie: 6100 PLN* - 26100 PLN**

Miejsce pracy: Lublin, Puławy
Wynagrodzenie:powyżej 15 tys. zł

Jeżeli:

- Chcesz mieć wysokie zarobki, będące wielokrotnością średniej krajowej
- Chcesz mieć prestiżowy zawód uważany przez Unię Europejską za zawód zaufania publicznego
- Chcesz pracować w sprzedaży doradczej, poszerzyć swoje doświadczenie zawodowe w prestiżowej, największej firmie
- Marzysz o sukcesie zawodowym

Od kandydatów oczekujemy:

- Aktualnej wiedzy z zakresu ekonomii
- Wykształcenia wyższego lub 4-5 rok studiów w trybie niestacjonarnym
- Preferowane kierunki: ekonomia, finanse i bankowość, zarządzanie
- Analitycznego myślenia
- Doświadczenia i zamiłowania do sprzedaży
- Doświadczenie w doradztwie finansowym będzie dodatkowym atutem
- Wysokich zdolności interpersonalnych
- Umiejętności budowania relacji z klientami
- Przedsiębiorczości, ambicji
- Gotowości do założenia własnej działalności gospodarczej

Zadania:

- Tworzenie kompleksowych rozwiązań finansowych (inwestycje, kredyty) dla klientów ze szczególnym uwzględnieniem ich indywidualnych potrzeb.
- Budowanie długotrwałych relacji z klientami.

Wartością firmy są ludzie, dlatego wybranym oferujemy:

- Wysokie zarobki - atrakcyjny system prowizyjny
- Możliwość uczenia się od twórców doradztwa finansowego w Polsce
- Forma zatrudnienia: etat+ działalność gospodarcza
- Pracę dla lidera rynku nieruchomości i finansów
- Poznanie skutecznych standardów obsługi klienta
- Kompleksowe szkolenie przygotowujące do rozpoczęcia pracy
- Pakiety atrakcyjnych szkoleń umożliwiających rozwój osobisty i zawodowy
- Możliwość awansu
- Gwarantujemy bazę klientów, z którymi będziesz pracować

Świadczenia pozapłacowe:

- telefon służbowy, laptop,
- samochody dla najlepszych
- prywatna opieka medyczna

- **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 zapał 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)
Koniecznie 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)."

W 17% ogłoszeń poddanych analizie zastosowano środki perswazji. Ogłoszenia, w których wykorzystano opisane powyżej środki perswazji zostały wystawione przez firmy i instytucje, co stanowiło ok. 22% wszystkich wystawionych ofert przez te podmioty. W publicznych służbach zatrudnienia pojawiło się 2% tego typu ogłoszeń.

Oferty, w których wykorzystano środki perswazji stanowiły 24,4% ogłoszeń wystawianych bezpośrednio przez pracodawców, wśród analizowanych ofert ogłoszonych przez agencje pośrednictwa pracy pojawiło się ok. 4% ogłoszeń, w którym zastosowano środki perswazji.

Stopień nasilenia środków perswazji w analizowanych ogłoszeniach był bardzo znikomy, w 83% wynosił on 0[16]. W 7,5% analizowanych ogłoszeń nasilenie środków perswazji wyniosło 1, a w 6,5% wynosiło 2.

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

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

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

4.3.3 Zastosowanie środków graficznych i operowanie przestrzenią

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

Zastosowanie różnej czcionki (zarówno wielkości, jak i rodzaju) wystąpiło w 99% analizowanych ofert, co było równe 198 ogłoszeniom.

W 51,5% analizowanych ogłoszeniach zostało umieszczone logo pracodawcy lub pośrednika. Warto zaznaczyć, że w analizowanych ogłoszeniach wystawianych przez publiczne służby zatrudnienia nie pojawiło się logo danej instytucji ani razu. W ponad 72% ogłoszeń wystawianych bezpośrednio przez firmy zostało umieszczone logo pracodawcy, a w jedynie ok.15% ogłoszeń wystawianych przez agencje pośredniczące.

W 78,5% 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 ponad 80% ofert wystosowanych bezpośrednio przez firmy zastosowano layout, grafikę i w ponad 75% ofert stworzonych przez agencje pośredniczące.

Wyróżnienia zostały zastosowane w zdecydowanej większości analizowanych ofert.

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

4.4 Analiza całości materiału badawczego – ujęcie kumulatywne (I i II kwartał roku 2012)

W ujęciu kumulatywnym (pierwszy i drugi kwartał 2012 r.) zebrano łącznie 13 085 ogłoszeń, z czego w kwartale drugim uzyskano 7 943 ofert. Zauważalny jest więc wzrost liczby ofert zebranych w drugim kwartale w odniesieniu do kwartału pierwszego. Jako powód wzrostu liczby ofert wskazać można sezonowe zwiększenie się zapotrzebowania na pracowników - głownie przy pracach prostych (m.in. w gastronomii, turystyce, budownictwie). Jest to tendencja zauważalna nie tylko na terenie regionu, ale i całego kraju – wskazują na nią kwartalne dane określające liczbę pracujących i bezrobotnych.

W ramach ogółu ogłoszeń poddanych analizie (ujęcie kumulatywne), 3 001 ofert pojawiło się jednorazowo w jednym źródle, 2 770 pojawiło się kilkukrotnie w jednym źródle, natomiast 7 314 pojawiło się kilkukrotnie w wielu źródłach. Na podstawie wskazanych danych można więc stwierdzić, że zdecydowana większość ofert publikowana jest kilkukrotnie (w jednym lub wielu źródłach). Dodatkowo, blisko 56% ogółu ofert pojawiło się kilkukrotnie w wielu źródłach – to kolejny fakt potwierdzający znaczące pokrywanie się zbiorów ofert pracy pochodzących z różnych źródeł. Identyczne tendencje dostrzegalne są w całym okresie poddanym analizie. Zarówno w pierwszym, jak i drugim kwartale najliczniejszą grupę stanowiły oferty, które pojawiły się kilkukrotnie w wielu źródłach.

Czas na złożenie aplikacji w ramach badania ustalano na dwa sposoby. W przypadku umieszczenia w ogłoszeniu informacji wprost korzystano z daty podanej w materiale źródłowym. Natomiast w przypadku niepodania okresu ważności ogłoszenia, korzystano z czasu usunięcia oferty ze źródła (o ile informacja taka możliwa była do uzyskania). 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 przeszło 78,1% ofert pracy poddanych analizie. Średni czas publikacji oferty w całościowym zbiorze wynosił przeszło 39 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 drugim kwartale wartości te charakteryzują się podobnymi wartościami – średni czas na złożenie aplikacji wynosi ponad 38 dni, natomiast wartość środkowa jest identyczna. W kwartale drugim średni czas na złożenie aplikacji uległ zmniejszeniu, gdyż w tym okresie pojawia się dużo ogłoszeń dotyczących prac sezonowych i dorywczych (gastronomia, turystyka, budownictwo, inne), w przypadku których czas na złożenie aplikacji jest krótszy, ponieważ pracownik poszukiwany jest „od zaraz". Ponadto, ze względu na niski poziom kwalifikacji, liczba potencjalnych pracowników posiadających wymagane kwalifikacje i kompetencje jest znaczna, co znacznie skraca proces przebiegu rekrutacji.

Podmiotami, które wystawiają największą liczbę ogłoszeń są agencje pośrednictwa pracy. Sytuacja taka miała miejsce zarówno w kwartale drugim, jak i w całym okresie objętym analizą. Fakt ten można uznać za następstwo działalności podmiotów, których funkcjonowanie na rynku pracy zależy od ilości pozyskanych pracowników. Stąd też znacząca aktywność pośredników, co dodatkowo potwierdzone jest ilością ogłoszeń dotyczących unikalnych stanowisk (jest ona niewielka – znacząca liczba ogłoszeń jest wznawiana i publikowana kilkukrotnie).

Największy zbiór ogłoszeń dotyczących wolnych miejsc pracy znajdował się w źródłach internetowych. Sytuacja taka miała miejsce zarówno w pierwszym, jak i drugim kwartale roku 2012. W całym okresie objętym analizą, wskutek znaczących udogodnień, liczby potencjalnych odbiorców i łatwości zamieszczenia ogłoszenia widoczna jest więc dominacja tego źródła wobec innych mediów.

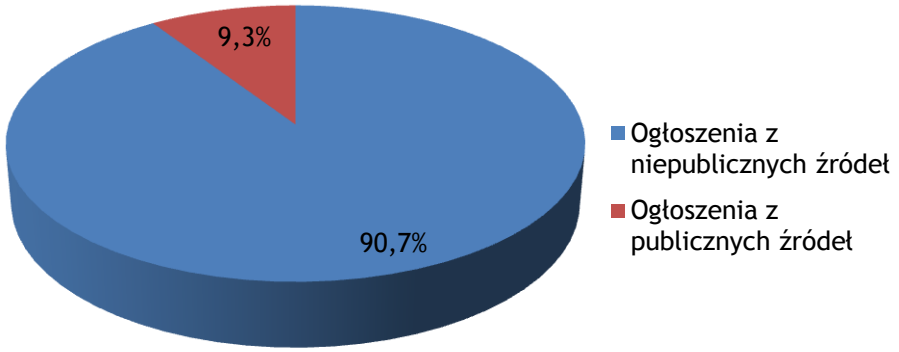
W całym okresie objętym analizą największa liczba ofert znajdowała się na portalu pracuj.pl – w ofercie tego serwisu w pierwszym i drugim kwartale 2012 r. w ofercie znajdowało się średnio ok. 750 ofert. W kwartale drugim liczba ta była wyższa i oscylowała w granicach liczby 800 ogłoszeń. Znaczący zbiór 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).

Za znaczący serwis publikujący ogłoszenia o wolnych miejscach pracy należy uznać także witrynę psz.praca.gov.pl prowadzoną przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Centralna Baza Ofert Pracy zawiera zagregowane ogłoszenia zgłaszane przez pracodawców do Powiatowych Urzędów Pracy, przez co stanowi cenne źródło informacji o wolnych stanowiskach pracy w przedsiębiorstwach zlokalizowanych w regionie.

W ujęciu kumulatywnym w ramach 13 085 analizowanych ogłoszeń potencjalnym pracownikom oferowano 15 459 wolnych stanowisk pracy. Analiza liczby wolnych stanowisk wskazuje na występowanie większej liczby grupowych ofert w kwartale pierwszym, w którym liczebność stanowisk oferowanych przez pracodawców wynosiła 6 477 zgłoszonych wakatów w ramach 5 142 ofert. Oznacza to, że przeszło 4% ofert dotyczyło więcej niż jednego wolnego miejsca pracy. Natomiast w kwartale drugim w 7 943 ogłoszeniach oferowano 8 982 wolnych stanowisk pracy - przeszło 3% ofert dotyczyło więc co najmniej dwóch wakatów.

W ujęciu kumulatywnym w publicznych źródłach informacji o wolnych miejscach pracy rozumianych jako informacje Powiatowych Urzędów Pracy oraz ogłoszenia umieszczane w Biuletynach Informacji Publicznej znajdowały się 1 222 oferty z ogółu 13 085 ogłoszeń. Stanowi to więc 9,3% ogółu ofert zebranych w ramach pierwszego oraz drugiego kwartału. W drugim kwartale 9,2% unikalnych ofert (727 sztuk) znajdowało się wyłącznie w źródłach instytucji publicznych, był to więc odsetek minimalnie niższy niż wartość ta wyznaczona dla ogłoszeń w ujęciu kumulatywnym. Różnicę tę można więc uznać za brak zmiany. 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.

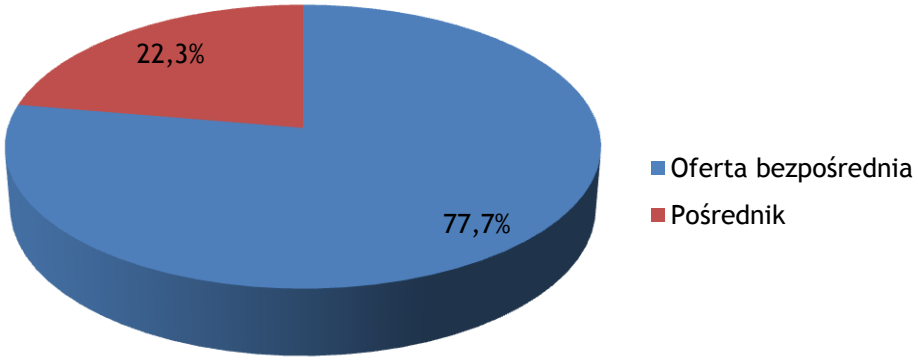
Wykres 12. Oferty pracy ze względu na rodzaj źródła publikacji.



Źródło: badania własne.

W pierwszym i drugim kwartale ogółem 22,3% ogółu ofert pochodziło od pośredników. Porównując dane pomiędzy ujęciem kumulatywnym a drugim kwartałem, zauważyć można, że w drugim kwartale liczba ofert pochodzących od pośredników była nieznacznie niższa (21,6%). Dane te przedstawione zostały na poniższym wykresie.

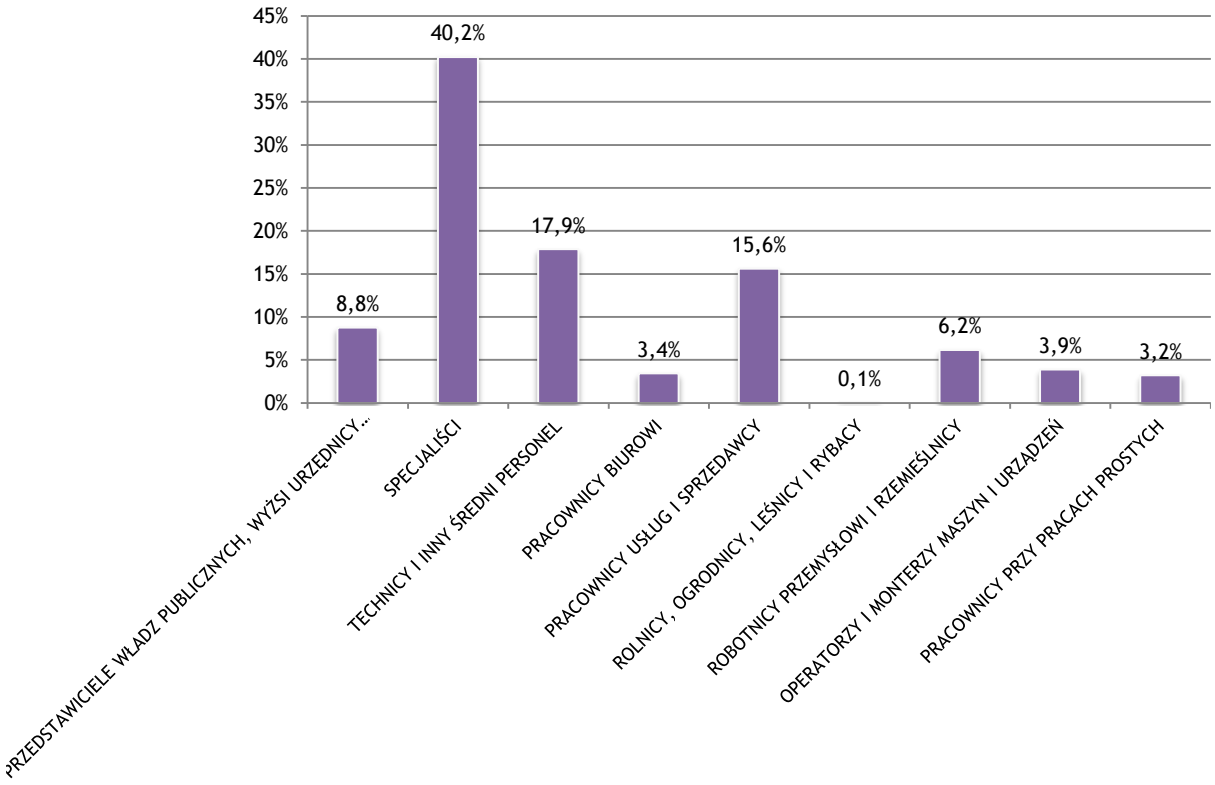
Wykres 13. Oferty pracy (źródła publiczne oraz niepubliczne) ze względu na podmiot będący źródłem ogłoszenia.



Źródło: badania własne

Rozkład badanych ofert ze względu na zawody opracowano w oparciu o dopasowanie treści ogłoszeń do Klasyfikacji Zawodów i Specjalności. Skumulowane dane za pierwszy i drugi kwartał na pierwszym poziomie agregacji wskazują, iż przeszło 40% ofert dotyczyło specjalistów (38% ogółu w kwartale drugim wobec 44,7% w kwartale pierwszym). W drugim kwartale widoczny jest więc spadek liczebności tej grupy zawodowej. W dalszej kolejności wskazywane były takie grupy jak: technicy i inny średni personel, a także pracownicy usług i sprzedaży. W obu kwartałach tendencje te są zgodne, a więc także porównanie drugiego kwartału do danych skumulowanych nie wskazuje na odstępstwa pomiędzy tymi dwiema grupami. Szczegółowe dane przedstawia zamieszczony poniżej wykres.

Wykres 14. Oferty pracy ze względu na kwalifikacje elementarne KZiS.



Źródło: badania własne

Analizując zebrane oferty ze względu na drugi poziom agregacji, 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 – 23% skumulowanych ogłoszeń (21% w kwartale II wobec 24% ogłoszeń w I kwartale),
- Grupa duża 33 - Średni personel do spraw biznesu i administracji – 16% skumulowanych ogłoszeń (14% w kwartale II wobec 18% ogłoszeń w I kwartale),
- Grupa duża 52 - Sprzedawcy i pokrewni – 13% skumulowanych ogłoszeń (15% w kwartale II wobec 9% ogłoszeń w I kwartale),
- Grupa duża 25 - Specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych – 9% skumulowanych ogłoszeń (9% w kwartale II wobec 8% ogłoszeń w I kwartale),
- Grupa duża 21 - 4% skumulowanych ogłoszeń Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych – (4% w kwartale II wobec 5% ogłoszeń w I kwartale).

Analiza tzw. dużych grup KZiS wskazuje na zgodność z analizą dotyczącą pierwszego stopnia agregacji określającą kwalifikacje elementarne. Dostrzegalna jest także zbieżność z wynikami z pierwszego kwartału. W czołówce tzw. dużych grup KZiS, wyodrębnionej na podstawie liczby ofert, nastąpiły tylko drobne przesunięcia.

Poniżej przedstawiona została struktura najczęściej poszukiwanych zawodów w postaci schematu podzielonego na kwalifikacje elementarne KZIS. Schemat ten przedstawia dane skumulowane za I i II kwartał roku 2012 (ujecie kumulatywne).

Najczęściej poszukiwani byli pracownicy związani ze sprzedażą bezpośrednią (m. in. przedstawiciel handlowy, specjalista do spraw sprzedaży, specjalista do spraw marketingu i handlu, inżynier sprzedaży, kierownik działu sprzedaży, sprzedawca, telemarketer, specjalista do spraw kluczowych klientów (key account manager). W ofertach relatywnie często wskazywano także na zawody takie jak: specjalista do spraw doskonalenia i rozwoju aplikacji, doradca klienta, specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych, kierowca samochodu ciężarowego, doradca finansowy.

1 - PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY - 1146 wskazań

- Kierownik działu sprzedaży-273 wskazania
- Kierownik budowy-161 wskazań
- Dyrektor handlowy-111 wskazań
- Dyrektor sprzedaży-80 wskazań
- Kierownik do spraw rozwoju produktu-64 wskazania
- Kierownik placówki bankowej-56 wskazań
- Kierownik działu produkcji-54 wskazania
- Główny technolog-53 wskazania
- Pozostali kierownicy w instytucjach usług wyspecjalizowanych gdzie indziej niesklasyfikowani-33 wskazania
- Główny księgowy-26 wskazań

2 - SPECJALIŚCI - 5266 wskazań

- Specjalista do spraw sprzedaży-687 wskazań
- Specjalista do spraw doskonalenia i rozwoju aplikacji-501 wskazań
- Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych-325 wskazań
- Specjalista do spraw marketingu i handlu-298 wskazań
- Inżynier sprzedaży-284 wskazania
- Przedstawiciel medyczny-230 wskazań
- Doradca finansowy-227 wskazań
- Specjalista do spraw kluczowych klientów (key account manager)-200 wskazań
- Menedżer produktu-139 wskazań
- Specjalista bankowości-136 wskazań
- Specjalista do spraw finansów-87 wskazań
- Opiekun klienta-77 wskazań
- Farmaceuta - farmacja apteczna-75 wskazań
- Specjalista kontroli jakości-73 wskazania
- Specjalista do spraw ubezpieczeń majątkowych i osobowych-65 wskazań
- Programista aplikacji-58 wskazań
- Wykładowca na kursach (edukator, trener)-58 wskazań
- Specjalista do spraw kadr-51 wskazań
- Pielęgniarka-51 wskazań
- Pośrednik w obrocie nieruchomościami-49 wskazań
- Tester oprogramowania komputerowego-48 wskazań
- Inżynier budownictwa - budownictwo ogólne-47 wskazań
- Specjalista do spraw rekrutacji pracowników-47 wskazań
- Inżynier organizacji i planowania produkcji-44 wskazania
- Inżynier mechanik - technologia mechaniczna-43 wskazania
- Specjalista do spraw szkoleń-40 wskazań
- Analityk kredytowy-38 wskazań
- Specjalista zastosowań informatyki-38 wskazań
- Doradca podatkowy-36 wskazań
- Inżynier elektryk - automatyk-35 wskazań
- Specjalista do spraw logistyki-35 wskazań
- Projektant / architekt systemów teleinformatycznych-35 wskazań
- Inspektor nadzoru budowlanego-33 wskazania
- Specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy-33 wskazania
- Inżynier mechanik - maszyny i urządzenia przemysłowe-33 wskazania
- Inżynier elektronik-32 wskazania
- Audytor-29 wskazań
- Konsultant do spraw systemów teleinformatycznych-28 wskazań
- Lektor języka angielskiego-24 wskazania
- Inżyniery systemów sieci komputerowych-24 wskazania

3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL - 2339 wskazań

- Przedstawiciel handlowy-1474 wskazania
- Księgowy-118 wskazań
- Pozostali pracownicy administracyjni i sekretarze biura zarządu-64 wskazania
- Agent do spraw zakupów-49 wskazań
- Spedytor-46 wskazań
- Agent ubezpieczeniowy-41 wskazań
- Asystent dyrektora-39 wskazań
- Pozostali technicy nauk fizycznych i technicznych gdzie indziej niesklasyfikowani-33 wskazania
- Technik pojazdów samochodowych-32 wskazania
- Ekspozytor towarów (merchandiser)-26 wskazań
- Asystent zarządu-23 wskazania
- Urzędnik podatkowy-20 wskazań

4 - PRACOWNICY BIUROWI - 450 wskazań

- Magazynier-68 wskazań
- Technik prac biurowych-56 wskazań
- Pozostali pracownicy obsługi biurowej-49 wskazań
- Windykator-48 wskazań
- Pracownik centrum obsługi telefonicznej (call center)-33 wskazania
- Sekretarka-30 wskazań
- Asystent do spraw księgowości-29 wskazań
- Kurier-28 wskazań
- Ankieter-20 wskazań

5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY - 2045 wskazań

- Doradca klienta-487 wskazań
- Sprzedawca-252 wskazania
- Telemarketer-230 wskazań
- Właściciel małegoklepu-182 wskazania
- Konsultant / agent sprzedaży bezpośredniej-162 wskazania
- Kierownik sali sprzedaży-130 wskazań
- Kasjer handlowy-102 wskazania
- Kucharz-78 wskazań
- Hostessa-44 wskazania
- Pracownik ochrony fizycznej I stopnia-43 wskazania
- Kelner-42 wskazania
- Organizator obsługi sprzedaży internetowej-41 wskazań
- Robotnik gospodarczy-39 wskazań
- Barman-31 wskazań
- Fryzjer damski-30 wskazań
- Kosmetyczka-27 wskazań
- Kierownik stoiska w markecie-24 wskazania

6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY - 11 wskazań

- Ogrodnik terenów zieleni - 9 wskazań
- Ogrodnik – uprawa grzybów jadalnych - 2 wskazania

7 - ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY - 809 wskazań

- Pozostali elektrycy budowlani i pokrewni-136 wskazań
- Tokarz / frezer obrabiarek sterowanych numerycznie-64 wskazania
- Ślusarz-44 wskazania
- Spawacz ręczny gazowy-43 wskazania
- Monter – elektronik-41 wskazań
- Mechanik pojazdów samochodowych-39 wskazań
- Stolarz budowlany-23 wskazania
- Murarz-22 wskazania
- Lakiernik samochodowy-21 wskazań
- Malarz budowlany-20 wskazań

8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ - 508 vwskazań

- Kierowca samochodu ciężarowego-244 wskazania
- Pozostali monterzy maszyn i urządzeń mechanicznych-44 wskazania
- Operator koparko – ładowarki-39 wskazań
- Kierowca operator wózków jezdniowych-22 wskazania
- Pozostali operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji i przetwórstwa metali-16 wskazań
- Operator wtryskarki-15 wskazań
- Maszynista pojazdu trakcyjnego-15 wskazań
- Kierowca samochodu dostawczego-11 wskazań

9 - PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH - 423 wskazania

- Pozostali pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani-110 wskazań
- Pomoc kuchenna-90 wskazań
- Pracownik prac dorywczych-42 wskazania
- Pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle-36 wskazań
- Sprzątaczka biurowa-27 wskazań
- Robotnik budowlany-24 wskazania
- Konserwator części-14 wskazań

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:

- Hydraulik - Monter instalacji solarnych (kolektory słoneczne),
- Instalator systemów solarnych-hydraulik,
- Manager ds. inwestycji solarnych,
- Przedstawiciel Handlowy - Systemy Solarne,
- Monter technik turbin wiatrowych,
- Kierownik projektu/kierownik budowy w sektorze energii odnawialnej,
- Kierownik Zarządzający – farmy wiatrowe,
- Technik Serwisu Farm Wiatrowych,
- Operatora Farm Wiatrowych,
- Specjalista ds. Sprzedaży Produktów Technologicznych (kolektory słoneczne, pompy ciepła, audyt energetyczny),
- Inżynier Sprzedaży (panele słoneczne).

Zauważalne jest więc, iż stanowiska te można podzielić na dwie grupy: pracowników odpowiedzialnych za kwestie techniczne oraz osoby zarządzające projektami i sprzedawców głównie elementów służących do wytwarzania energii odnawialnej (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 (głownie 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),
- Umiejętności obsługi specjalistycznego oprogramowania: AutoCad, Windpro,
- Znajomość przepisów z zakresu inwestycji i energetyki (Ustawa o zagospodarowaniu przestrzennym, Ustawa Prawo budowlane, Ustawa o ochronie środowiska, Ustawa Prawo energetyczne i inne, także bieżące aktualizacje),
- Znajomość języka angielskiego.

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

Lokalizacji określającej miejsce wykonywania pracy nie udało się ustalić w przeszło połowie z ogółu ogłoszeń z pierwszego i drugiego kwartału. W ofertach tych miejsce wykonywania pracy określone było jako obszar całego województwa. W ogłoszeniach, które posiadały określone miejsce wykonywania pracy najczęściej wskazywano na Lublin. Pozostałe miasta wskazywane były relatywnie rzadziej. Sytuacja taka widoczna jest zarówno w ujęciu kumulatywnym, jak i w poszczególnych kwartałach.

Wynagrodzenie przeznaczone dla potencjalnego pracownika wskazane było w 9,1% ogółu ofert w ujęciu kumulatywnym. W kwartale drugim liczba ofert, które zawierały informację o zarobkach była nieznacznie niższa niż wartość ta wyznaczona dla ogółu ofert w ujęciu kumulatywnym (10,4% w kwartale I, 8,6% w kwartale II). W ogłoszeniach dominującą wartością wskazywaną jako kwota wynagrodzenia była ustalono ustawowo pensja minimalna wynosząca 1 500 złotych. Zdecydowana większość ogłoszeń, które posiadały wskazaną kwotę określającą zarobki pochodziła z Powiatowych Urzędów Pracy – analiza charakteru oferowanych tam zawodów wskazuje w dużej mierze na prace nie wymagające znacznych kompetencji i kwalifikacji, co przekłada się na niskie wynagrodzenie. Zaznaczyć jednakże należy, iż kwoty wskazywane w ogłoszeniach w dużej mierze mogą być

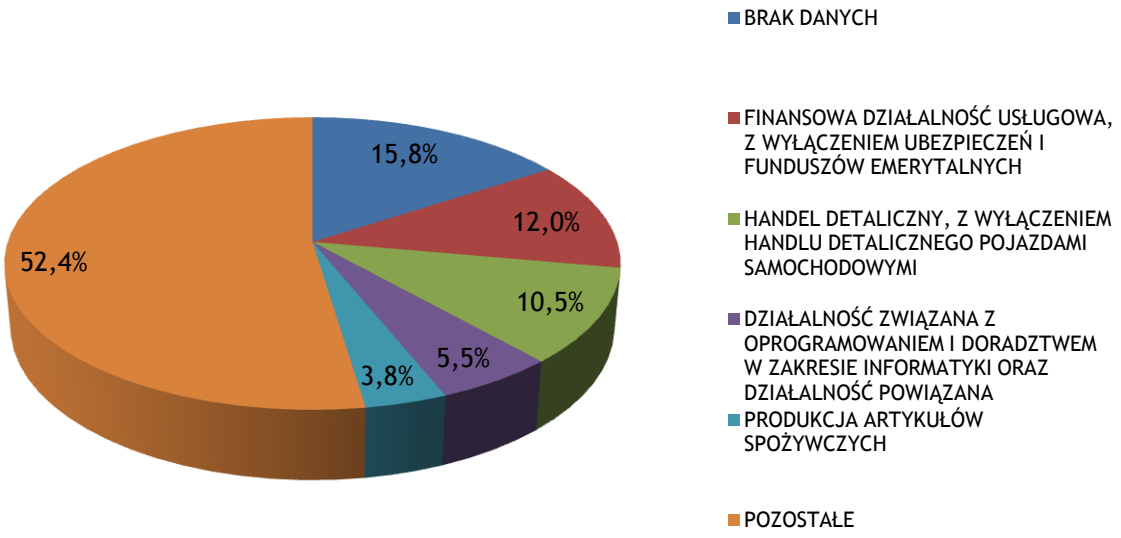
negocjowane. Istotny pozostaje także fakt, że znaczna liczba ogłoszeń posiadała nieprawidłową i nierealną kwotę wynagrodzenia. Przypadki takie zostały wykluczone z analizy tak aby nie zaburzać uzyskanych wyników, a także wyeliminować przypadki niezgodne z prawem, oferujące wynagrodzenie poniżej określonego prawnie minimum.

4.4.1 Analiza jakościowej zawartości treści ofert

W tej części dokumentu analizie poddano losową próbę 400 ofert pracy (pierwszy i drugi kwartał – ujecie kumulatywne) i porównano je z próbą 200 ogłoszeń z drugiego kwartału.

Analizując oferty w ujęciu kumulatywnym branży zgodnej z kodem klasyfikacji PKD 2007 nie udało się jednoznacznie ustalić w przypadku 15,8% ogłoszeń. Najczęściej wskazywaną branżą była finansowa działalność usługowa, z wyłączeniem ubezpieczeń i funduszy emerytalnych. Dane zostały zamieszone na wykresie poniżej. W kwartale drugim najczęściej wskazywane branże są zgodne z danymi skumulowanymi.

Wykres 15. Oferty pracy ze względu na kody klasyfikacji PKD 2007 – I i II kwartał 2012 r.



Źródło: badania własne

Wymagane przez pracodawców wykształcenie w ogłoszeniach pochodzących z drugiego kwartału wskazywane zostało przez 68% ogłoszeniodawców. W całym okresie objętym analizą (dane kumulatywne) wartość ta wynosiła 62,5% ogółu ofert publikowanych, jest to więc odsetek nieznacznie niższy. 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 6. Oferty pracy ze względu na poziom wykształcenia – II kwartał 2012 r. oraz I i II kwartał 2012 r (dane skumulowane).

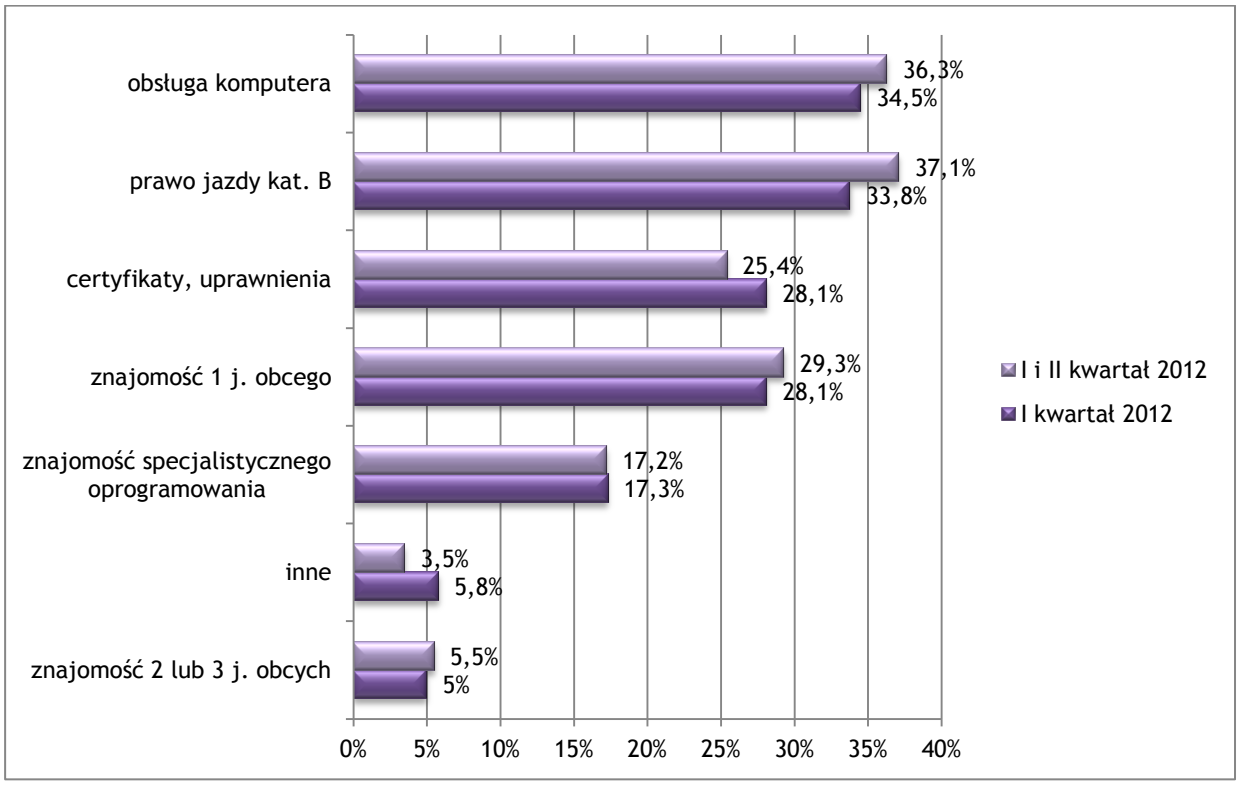
Poziom i rodzaj wykształcenia	dane skumulowane	II kwartał 2012 r.
wyższe techniczne	15,6%	11%
średnie	35,6%	33,8%
wyższe: ekonomia, finanse, zarządzanie, administracja, prawo	8%	6,6%
wyższe rolnicze	0,4%	0%
wyższe lub 4-5 rok studiów	26,8%	33,8%
wyższe: biologia, chemia, biotechnologia, medycyna, farmacja	0,8%	0%

Poziom i rodzaj wykształcenia	dane skumulowane	II kwartał 2012 r.
zawodowe	11,2%	13,2%
podstawowe	1,2%	1,5%
inne	0,4%	0%

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 drugim kwartałem stwierdzić można, iż wartości te są bardzo zbliżone, a maksymalne odchylenia sięgają kilku punktów procentowych. 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%).

Wykres 16. Wymagania pracodawcy wobec pracownika – kwalifikacje (bez wykształcenia i doświadczenia) - II kwartał 2012 r. oraz I i II kwartał 2012 r.



Źródło: badania własne.

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

Tabela 7. Wymagania pracodawcy wobec pracownika – kompetencje.

Rodzaj kompetencji	I i II kwartał 2012 r.	II kwartał 2012 r.
zaangażowanie, motywacja	49,4%	48,8%
komunikatywność, umiejętności interpersonalne, otwartość	49%	43,1%
posiadanie specjalistycznej wiedzy, umiejętności	35,3%	32,5%
samodzielność, umiejętność samodzielnego rozwiązywania problemów i podejmowania decyzji	32,7%	25%
dyspozycyjność, gotowość do podróży	29,5%	26,3%
organizacja pracy, inicjatywa	29,2%	25%
nastawienie na rozwój	20,2%	21,3%
zorientowanie na potrzeby na klienta	19,6%	14,4%
odpowiedzialność, sumienność, uczciwość	17,9%	20,6%
zarządzanie zespołem	15,1%	12,5%
umiejętność pracy w grupie	14,4%	13,1%
umiejętności sprzedażowe	12,5%	4,4%
odporność na stres	11,9%	10%
analityczne myślenie	11,5%	10%
kultura osobista	10,9%	13,8%
umiejętność prowadzenia negocjacji	9,3%	6,3%
obsługa urządzeń biurowych	1%	0,6%

Źródło: badania własne.

W ramach badania analizie poddano także kompetencje kluczowe.

Tabela 8. Wymagania pracodawcy wobec pracownika – kompetencje kluczowe.

Kompetencje kluczowe	I i II kwartał 2012 r.	II kwartał 2012 r.
kompetencje informatyczne	46,4%	57,5%
porozumiewanie się w językach obcych	28,5%	34%
kompetencje społeczne i obywatelskie	54,4%	19,8%
kompetencje matematyczne i podstawowe, kompetencje naukowo-techniczne	8,8%	6,6%
umiejętność uczenia się	5,4%	3,8%
inicjatywność i przedsiębiorczość	31,8%	3,8%
świadomość i ekspresja kulturalna	0,8%	1,9%
porozumiewanie się w języku ojczystym	0%	0%

Źródło: badania własne.

W drugim kwartale najczęściej wskazywano na kompetencje informatyczne, natomiast w ujęciu kumulatywnym były to kompetencje społeczne i obywatelskie. W ujęciu kumulatywnym zdecydowanie częściej niż w drugim kwartale wskazywano także na inicjatywność i przedsiębiorczość. Poza wskazanymi różnicami, uzyskane wyniki są zgodne i różnią się maksymalnie kilkoma punktami procentowymi.

4.5 Język ofert

Analizie zostało poddanych 400 ofert, które ukazały się w pierwszym i drugim kwartale 2012 roku. Do ujęcia kumulatywnego porównano dane pochodzące z drugiego kwartału roku 2012. Szczegółowy opis poszczególnych typów języka znalazł się w rozdziale opisującym język ofert za drugi kwartał roku 2012.

Analizując język wykorzystywany w ogłoszeniach o pracę, można zauważyć, iż 41,3% ofert powstało w oparciu o język ubogi. W kwartale drugim odsetek ten był wyższy i wynosił aż 52% z ogółu analizowanych ogłoszeń. Prosty dobór słownictwa stosowany jest przede wszystkim przez publiczne służby zatrudnienia – podstawowe słownictwo stosowane było w ponad 94% ogółu ofert tego typu w drugim kwartale i 91,4% w ujęciu kumulatywnym. Ze względu na typ ogłoszeniodawcy, w przypadku ofert bezpośrednich nieco ponad 39% w drugim kwartale i 33,6% w ujęciu kumulatywnym ogółu ofert stosowało wyłącznie język prosty. Natomiast w przypadku ogłoszeń pochodzących od pośredników odsetek ten był wyższy i wynosił 74% w drugim kwartale i 60,5% w ofertach pochodzących z pierwszego i drugiego kwartału.

Język ogólny był stosowany w 39% ogłoszeń pochodzących z drugiego kwartału i 42,8% ogłoszeń pochodzących z obu badanych okresów. Najrzadziej język ogólny stosuje się w ogłoszeniach publikowanych przez źródła publiczne – był on stosowanych w ogłoszeniach tego typu w 6% ogłoszeń z drugiego kwartału i niecałych 8% ogłoszeń w ujęciu kumulatywnym. Blisko połowa ogłoszeń pochodzących bezpośrednio od pracodawców przedstawiona jest przy użyciu języka ogólnego. Dotyczy to zarówno drugiego kwartału, jak i ujęcia kumulatywnego. W przypadku pośredników odsetek ten jest niższy i wynosi odpowiednio nieco ponad 23% w drugim kwartale i prawie 30% w obu analizowanych kwartałach.

Techniczny język branżowy był używany w 9,5% ogłoszeń pochodzących z drugiego kwartału i 16,3% 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, zarówno w pierwszym kwartale, jak i w ujęciu kumulatywnym, około 2% całości zebranych ofert tego typu. W kwartale drugim w 12,6% ogłoszeń wystawianych bezpośrednio przez pracodawców użyto języka branżowego technicznego. W ujęciu kumulatywnym odsetek ten był wyższy i wynosił 18,5%.

Język marketingowy (język perswazji) stosowany był w przypadku 14,5% ogółu ofert pochodzących z drugiego kwartału i 15,3% ofert publikowanych w okresie pierwszego i drugiego kwartału. Wśród analizowanych ofert publikowanych przez źródła publiczne język perswazji zawierało w sobie jedynie 2% ogłoszeń pochodzących z drugiego kwartału, natomiast w ujęciu kumulatywnym elementy języka marketingowego zawierało jedynie 0,9% ogłoszeń tego typu. Pośrednicy zdecydowanie rzadziej niż podmioty wystawiające oferty bezpośrednio posługują się językiem marketingowym. Instytucje pośredniczące w zatrudnieniu pracownika w drugim kwartale stosowali język perswazji jedynie w 4% ogłoszeń, natomiast w ujęciu kumulatywnym wartość ta wynosiła 8%.

4.5.1 Forma ogłoszeń

Z analizy zebranych ogłoszeń wynika, że zarówno w ujęciu kumulatywnym, jak i w drugim kwartale dominowały oferty w pełni rozbudowane. W obu porównywanych okresach odsetek ten oscylował w okolicach połowy wszystkich ogłoszeń – w kwartale drugim wynosił on 48,5%, natomiast w ujęciu kumulatywnym 51,8%. Pozostałe formy stosowane były relatywnie rzadziej. Forma krótka i rzeczowa używana była w 21% ofert z drugiego kwartału oraz 27,5% informacji o wolnych miejscach pracy w ujęciu kumulatywnym. Umiarkowany opis w kwartale drugim miał miejsce przypadku 30,5% ofert z drugiego kwartału i 20,8% ogłoszeń z obu badanych kwartałów (ujecie kumulatywne).

4.5.2 Środki perswazji

W 17% ogółu ogłoszeń pochodzących z drugiego kwartału oraz 11,5% 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 środki perswazji stosowano w 2% ogłoszeń z drugiego kwartału i 0,9% ofert w ujęciu kumulatywnym. Środki perswazji ponadto zdecydowanie rzadziej niż w ofertach bezpośrednich stosowane są przez agencje pośrednictwa pracy, które wykorzystały je jedynie w 4% ofert publikowanych w drugim kwartale oraz 2,6% ogłoszeń w ujęciu kumulatywnym.

Stopień nasilenia środków perswazji w analizowanych ogłoszeniach był bardzo znikomy. W zdecydowanej większości (83% ogółu ofert w kwartale drugim i 88,5% w ujęciu kumulatywnym) wynosił on 0[17]. Wśród pozostałych stopni określających nasilenie używanych środków perswazji wartość 1 określała 7,5% ogłoszeń w drugim kwartale i 3,8% ofert w ujęciu kumulatywnym, natomiast środki perswazji zdefiniowane jako wartość 2 na pięciostopniowej skali znalazła się w 6,5% z drugiego kwartału i 4,3% ogłoszeń pochodzących z pierwszego i drugiego kwartału.

4.5.3 Zastosowanie środków graficznych i operowanie przestrzenią

Modyfikacja zarówno wielkości, jak i rodzaju czcionki wystąpiła w 99% analizowanych ofert pochodzących z drugiego kwartału oraz 83,3% ogłoszeń o wolnych miejscach pracy w ujęciu kumulatywnym (pierwszy i drugi kwartał 2012 r.). Jest to więc rozwiązanie powszechne.

W 51,5% ogłoszeń pochodzących z drugiego kwartału oraz 53,3% ofert w ujęciu kumulatywnym zostało umieszczone logo pracodawcy lub pośrednika. Publiczne służby zatrudnienia nie oferują możliwości zamieszczenia umieszczenia logo w treści ogłoszenia, dlatego też w analizowanych ogłoszeniach środki graficzne tego typu nie zostały użyte zarówno w pierwszym, jak i drugim kwartale.

W 78,5% ofert z drugiego kwartału i 59% ogłoszeń w ujęciu kumulatywnym zastosowano specyficzny layout. Wyróżnienia natomiast zostały zastosowane w 99% ofert z drugiego kwartału i 83,3% analizowanych ofert w ujęciu kumulatywnym.

[17] 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, formułowanego w publicznie dostępnych ofertach pracy oraz uchwycenie jego trendów na regionalnym rynku.

W całym okresie objętym badaniem (pierwszy i drugi kwartał roku 2012) odnotowano 13 085 ogłoszeń dotyczących wolnych stanowisk pracy. W drugim kwartale zebrano 7 943 oferty, co oznacza, że w tym okresie odnotowano znaczący wzrost liczby ofert. Jako przyczynę wzrostu, pomijając kwestie metodologiczne mające wpływ na liczbę ofert w pierwszym kwartale, wskazywać należy przede wszystkim sezonowy wzrost liczy poszukiwanych pracowników związanych z wykonywaniem prac prostych i dorywczych, a także zwiększeniem się zapotrzebowania na pracowników w branżach gospodarki funkcjonujących z intensywnością zależną od pory roku.

W całym analizowanym okresie wszystkie oferty dotyczyły łącznie 15 459 wolnych stanowisk pracy. W pierwszym kwartale łączna liczba 5 142 ofert dotyczyła 6 477 wolnych stanowisk, natomiast w kwartale drugim łączna liczba 7 943 ofert dotyczyła 8 982 miejsc pracy, co jest wartością niższą niż w kwartale pierwszym. Świadczy to o rozdrobnieniu oferowanych stanowisk i niższej liczbie grupowych ofert.

Czas na złożenie aplikacji w skumulowanym zbiorze ogłoszeń udało się ustalić w przypadku przeszło 78,1% publikowanych ofert pracy. Zaznaczyć należy, iż operacji tej dokonywano opierając się o dane zawarte w ogłoszeniu lub też na podstawie czasu publikacji informacji o wolnych miejscach pracy. Średni okres publikacji oferty wynosił przeszło 39 dni. Połowa ogłoszeń charakteryzowała się czasem na złożenie podania o pracę wynoszącym do 30 dni. W drugim kwartale wartości te są zbliżone – średnia jest nieco niższa i wynosi ponad 38 dni, natomiast wartość środkowa (mediana) jest identyczna.

Zarówno dane skumulowane, jak i oferty pracy pochodzące z drugiego kwartału 2012 r. wskazują na fakt, że wśród podmiotów, które publikowały największą liczbę ofert pojawiają się przede wszystkim agencje pośrednictwa pracy. Jest to wynikiem naturalnego zjawiska, które wiąże się z działalnością instytucji tego typu.

Największa liczba publikowanych ofert znajdowała się na portalach internetowych. Sytuacja taka miała miejsce zarówno w przypadku drugiego kwartału, jak i w przypadku danych zebranych w ramach całego okresu objętym analizą (kumulatywny zbiór ofert pracy). Wśród konkretnych portali największa liczba ofert ukazała się na portalu pracuj.pl. Dominacja tego serwisu dostrzegalna jest zarówno w przypadku całego okresu objętego analizą, jak i w przypadku kwartału drugiego. Portal ten uznać można za najszersze źródło informacji – średnia liczba ofert jest blisko dwukrotnie wyższa niż w przypadku kolejnych źródeł.

Duża liczba ofert znajdowała się także na portalu gazetapraca.pl (wraz z portalami partnerskimi, które publikowały jednakże zbliżone lub wręcz identyczne zbiory ogłoszeń). Za ważne źródło informacji uznać należy także portal psz.praca.gov.pl. Centralna Baza Ofert Pracy prowadzone przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej zawiera oferty pracy zgłoszone do Powiatowych Urzędów Pracy, dzięki czemu liczba ogłoszeń także jest znaczna. Zaznaczyć także należy, iż ogłoszenia te posiadają szeroki zakres informacji dodatkowych, określających warunki potencjalnego zatrudnienia, dzięki czemu umożliwiają osobom poszukującym pracy znalezienie pełniejszych informacji. Źródła prywatne w ogromnej większości prezentują dane o zdecydowanie węższym zakresie.

W całym okresie objętym analizą w publicznych źródłach (oferty pracy zgłoszone do PUP, umieszczane w BIPach itp.) znajdowały się 1 222 oferty z ogółu 13 085 ogłoszeń. Stanowi to 9,3% ogółu ofert. W drugim kwartale 9,2% unikalnych ofert (727 sztuk) znajdowało się wyłącznie w źródłach instytucji publicznych. Porównując wskazane wartości można stwierdzić praktyczny brak zmian w obu analizowanych okresach.

Analizując skumulowane dane z pierwszego i drugiego kwartału na pierwszym poziomie agregacji klasyfikacji KZiS zauważyć można, iż przeszło 40% ofert dotyczyło specjalistów (38% ogółu w kwartale drugim wobec 44,7% w kwartale pierwszym, co oznacza spadek w kwartale drugim). W dalszej kolejności wskazywane były takie grupy jak technicy i inny średni personel, a także

pracownicy usług i sprzedaży. W obu kwartałach tendencje dotyczące najczęściej poszukiwanych grup zawodów są zgodne – najczęściej poszukiwani są pracownicy posiadający określone kwalifikacje i kompetencje, a także pracownicy zajmujący się sprzedażą i działalnością usługową.

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

- Grupa duża 24 - Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania – 23% skumulowanych ogłoszeń (21% w kwartale II wobec 24% ogłoszeń w I kwartale),
- Grupa duża 33 - Średni personel do spraw biznesu i administracji – 16% skumulowanych ogłoszeń (14% w kwartale II wobec 18% ogłoszeń w I kwartale),
- Grupa duża 52 - Sprzedawcy i pokrewni – 13% skumulowanych ogłoszeń (15% w kwartale II wobec 9% ogłoszeń w I kwartale),
- Grupa duża 25 - Specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych – 9% skumulowanych ogłoszeń (9% w kwartale II wobec 8% ogłoszeń w I kwartale),
- Grupa duża 21 - 4% skumulowanych ogłoszeń Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych – (4% w kwartale II wobec 5% ogłoszeń w I kwartale).

Rozkład informacji określający popyt na pracowników ze względu na drugi poziom agregacji zawodów KZiS wskazuje, że najczęściej poszukiwani są specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania, sprzedawcy i pokrewni, średni personel do spraw biznesu i administracji, oraz specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych i specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych. Wyniki te są zgodne z wynikami dla pierwszego stopnia agregacji. Dostrzegalna jest także zbieżność z wynikami z pierwszego kwartału. W czołówce tzw. dużych grup KZiS, wyodrębnionej na podstawie liczby ofert, nastąpiły tylko drobne przesunięcia. Pozwala to na wysunięcie tezy zakładającej względną stabilność w grupach najczęściej poszukiwanych zawodów.

W ramach zawodów, które najczęściej wskazywane były w ofertach pracy znalazły się zawody związane ze sprzedażą bezpośrednią (m. in. przedstawiciel handlowy, specjalista do spraw sprzedaży, specjalista do spraw marketingu i handlu, inżynier sprzedaży, kierownik działu sprzedaży, sprzedawca, telemarketer, specjalista do spraw kluczowych klientów (key account manager). Często poszukiwano także następujących zawodów: specjalista do spraw doskonalenia i rozwoju aplikacji, doradca klienta, specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych, kierowca samochodu ciężarowego, doradca finansowy).

Dokładnej lokalizacji wskazującej na miasto lub grupę miast nie udało ustalić się w blisko połowie ofert. W pozostałych ofertach jako lokalizację miejsca, gdzie wykonywana będzie praca wskazywano obszar całego województwa. Ze względu na lokalizację widoczna jest zdecydowana dominacja Lublina. Sytuacja taka widoczna jest zarówno w ujęciu kumulatywnym, jak i w poszczególnych kwartałach.

Kwestia wynagrodzeń podejmowana była w niewielkim odsetku publikowanych ofert pracy, wynoszącym 9,1% (10,4% w kwartale pierwszym, 8,6% w kwartale drugim). Zdecydowanie najczęściej wskazywaną kwotą była wartość wynagrodzenia minimalnego określona ustawowo – 1500 złotych. Zaznaczyć należy, iż wśród ogłoszeń które posiadały podane kwoty przeznaczone na wynagrodzenie dla potencjalnego pracownika w większości znajdowały się oferty zgłoszone do Powiatowych Urzędów Pracy. W instytucjach tych poszukiwani są w dużej mierze pracownicy do prac prostych, co wyjaśnia niski poziom proponowanych wynagrodzeń.

Analizując oferty z całego okresu objętego analizą, ze względu na zawartość ofert, branży PKD 2007 podmiotu wystawiającego ofertę nie udało się ustalić w przypadku 15,8% ogłoszeń. Najczęściej wskazywaną branżą była finansowa działalność usługowa, z wyłączeniem ubezpieczeń i funduszy emerytalnych.

Wymagane przez pracodawców wykształcenie potencjalnych pracowników w ogłoszeniach wskazywane jest relatywnie rzadko – w drugim kwartale tylko 68% ogłoszeniodawców wymieniło swoje oczekiwania w tym zakresie. W ujęciu kumulatywnym odsetek ten wynosił 62,5% ogółu ofert. Najczęściej wskazywano na wykształcenie średnie, a także oraz lub 4-5 rok studiów, bez szczegółowego doprecyzowania profilu.

Analizując język wykorzystywany w ogłoszeniach o pracę, w oparciu o zakres stosowanego słownictwa, jego formę (formalną, nieformalną lub potoczną), ilość skrótów, występowanie specyficznych, technicznych nazw własnych wyodrębniono cztery poziomy i zakresy jego stosowania:

- Biorąc pod uwagę zarówno pierwszy jak i drugi kwartał (dane skumulowane), 41,3% ofert powstało w oparciu o język ubogi. Natomiast w samym drugim kwartale aż 52% analizowanych ofert zostało skonstruowanych za pomocą języka ubogiego. Dostrzegalny jest więc wzrost liczby krótkich, ogólnych ofert.

- Język ogólny w drugim kwartale stosowany był w 39% ogółu ofert, natomiast w całym okresie ten rodzaj języka występował w 42,8% analizowanych.

- Język branżowy (techniczny) został zastosowany w 9,5% pochodzących z drugiego kwartału i 16,3% analizowanych ogłoszeń w ujęciu kumulatywnym (pierwszy i drugi kwartał 2012 r.).

- Język marketingowy (język perswazji) występował w 14,5% ogłoszeń z drugiego kwartału. W ujęciu kumulatywnym język korzyści zastosowano w 15,3% analizowanych ofert.

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.

Rekomendacja: Wymiana 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.

Skutek: Poprzez pełną wymianę informacji możliwe będzie podejmowanie adekwatnych, racjonalnych i skutecznych działań w ramach polityki rynku pracy. Posiadanie danych dotyczących realnego i rzeczywistego zapotrzebowania na pracowników przekłada się na możliwość celowych rozwiązań nie tylko przez instytucje rynku pracy, ale też przez szkoły i uczelnie wyższe, a także i samych pracodawców. 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 także zgłaszać 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 i przedsiębiorców.

Rekomendacja: Tworzenie nowych miejsc pracy poprzez współpracę urzędów pracy ze sferą biznesu w ramach tworzenia praktyk i staży.

Przyczyna: W najbardziej poszukiwanych zawodach istnieją duże braki kadrowe, które częściowo wypełniane są poprzez rotację pracowników. Braki te mogłyby być uzupełniane napływem nowych osób, które po podstawowym przeszkoleniu otrzymałyby szansę powrócenia na rynek pracy.

Skutek: Poprzez organizację szkoleń, urzędy pracy przygotowywałyby bezrobotnych do pracy w ramach podmiotów gospodarczych. Dzięki współpracy ze sferą biznesu, to przedsiębiorcy zgłaszaliby zapotrzebowanie na określone kwalifikacje. Gwarantowałoby to możliwość znalezienia praktyki lub stażu. 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. Do zadań urzędów należałaby także organizacja szkoleń dla pracobiorców z zakresu komunikacji marketingowej, umiejętności interpersonalnych i sprzedaży (szkolenia „miękkie).

Rekomendacja: Dostosowywanie kompetencji do wymagań pracodawców.

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

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

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

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

Skutek: 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.

7 Spis tabel, rysunków i wykresów

Tabela 1. Bezrobotni zarejestrowani pozostający bez pracy dłużej niż 1 rok w powiatach województwa lubelskiego w latach 2009-2011 – na podstawie danych GUS. 15
Tabela 2. Liczebność ofert pracy w powiatach województwa lubelskiego w latach 2009-2011 – na podstawie danych GUS. 16
Tabela 3. Oferty pracy ze względu na poziom wykształcenia. 41
Tabela 4. Wymagania pracodawcy wobec pracownika – kompetencje. 43
Tabela 5. Wymagania pracodawcy wobec pracownika – kompetencje kluczowe. 44
Tabela 6. Oferty pracy ze względu na poziom wykształcenia – II kwartał 2012 r. oraz I i II kwartał 2012 r (dane skumulowane). 63
Tabela 7. Wymagania pracodawcy wobec pracownika – kompetencje. 65
Tabela 8. Wymagania pracodawcy wobec pracownika – kompetencje kluczowe. 65
Tabela 9. Najpopularniejsze zawody wskazywane w ofertach z podziałem na powiaty województwa lubelskiego. 85

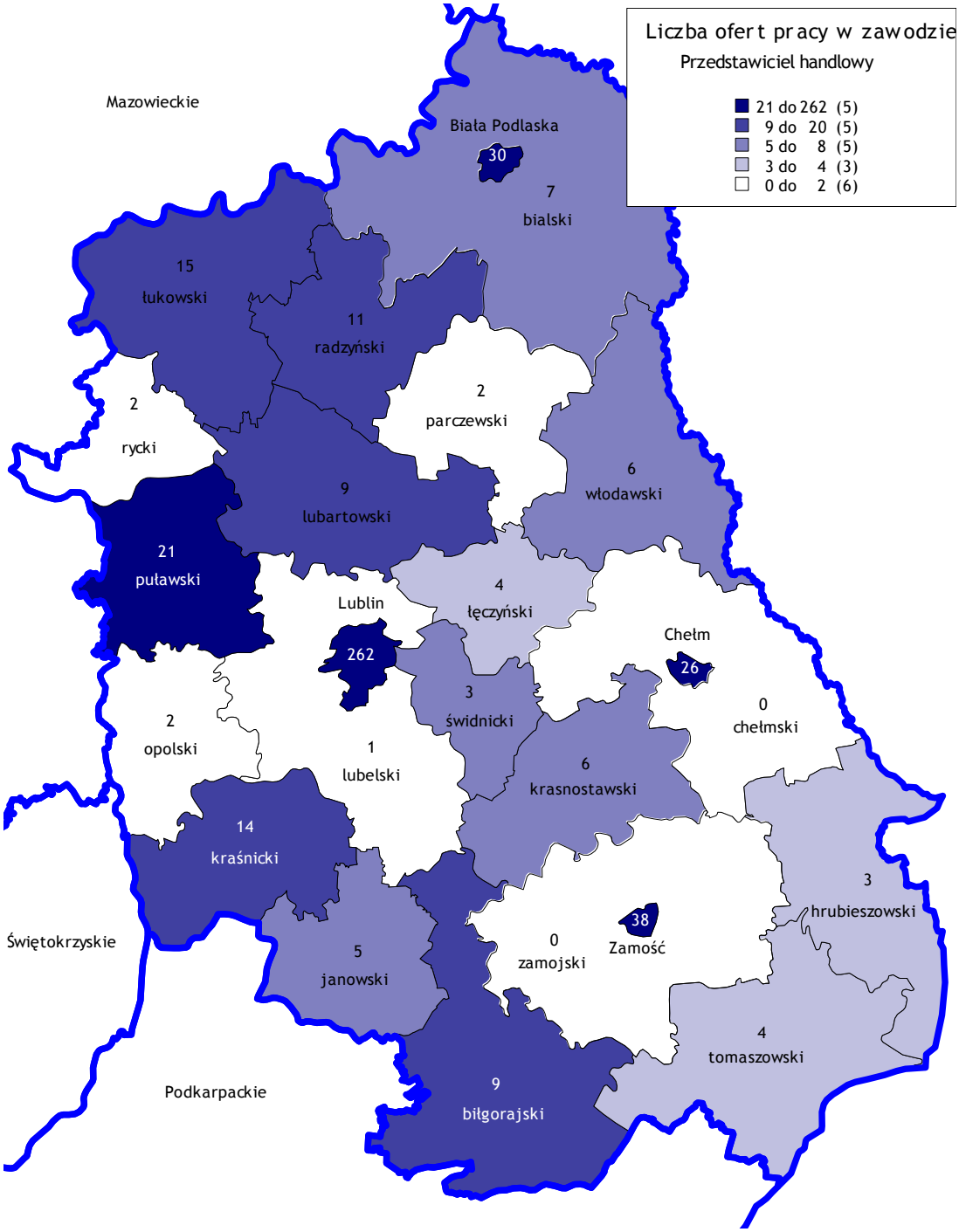
Wykres 1. Ludność aktywna zawodowo w woj. lubelskim ogółem i w wieku produkcyjnym z podziałem na płeć w latach 2008-2010 – na podstawie danych GUS. 11
Wykres 2. Ludność aktywna zawodowo - pracujący w woj. lubelskim ogółem i w wieku produkcyjnym z podziałem na płeć w latach 2008-2010 – na podstawie danych GUS. 12
Wykres 3. Ludność aktywna zawodowo - bezrobotni w woj. lubelskim ogółem i w wieku produkcyjnym z podziałem na płeć w latach 2008-2010 – na podstawie danych GUS. 13
Wykres 4. Bezrobotni zarejestrowani w roku 2011, z podziałem na województwa – na podstawie danych GUS. 14
Wykres 5. Bezrobotni zarejestrowani w województwie lubelskim w roku 2011, z uwzględnieniem podziału na powiaty – na podstawie danych GUS. 14
Wykres 6. Stopa bezrobocia rejestrowanego w powiatach województwa lubelskiego w latach 2009-2011 – na podstawie danych GUS. 16
Wykres 7. Oferty pracy ze względu na rodzaj źródła publikacji. 33
Wykres 8. Oferty pracy (źródła publiczne oraz niepubliczne) ze względu na podmiot będący źródłem ogłoszenia. 34
Wykres 9. Oferty pracy ze względu na kwalifikacje elementarne KZiS. 35
Wykres 10. Oferty pracy ze względu na kody klasyfikacji PKD 2007. 41
Wykres 11. Wymagania pracodawcy wobec pracownika – kwalifikacje (bez wykształcenia i doświadczenia). 42
Wykres 12. Oferty pracy ze względu na rodzaj źródła publikacji. 57
Wykres 13. Oferty pracy (źródła publiczne oraz niepubliczne) ze względu na podmiot będący źródłem ogłoszenia. 57
Wykres 14. Oferty pracy ze względu na kwalifikacje elementarne KZiS. 58
Wykres 15. Oferty pracy ze względu na kody klasyfikacji PKD 2007 – I i II kwartał 2012 r. 63
Wykres 16. Wymagania pracodawcy wobec pracownika – kwalifikacje (bez wykształcenia i doświadczenia) - II kwartał 2012 r. oraz I i II kwartał 2012 r. 64

Mapa 1. Liczba ofert w zawodzie przedstawiciel handlowy z podziałem na powiaty województwa lubelskiego. 75
Mapa 2. Liczba ofert w zawodzie specjalista do spraw sprzedaży z podziałem na powiaty województwa lubelskiego. 76
Mapa 3. Liczba ofert w zawodzie specjalista do spraw doskonalenia i rozwoju aplikacji z podziałem na powiaty województwa lubelskiego. 77
Mapa 4. Liczba ofert w zawodzie doradca klienta z podziałem na powiaty województwa lubelskiego. 78

Mapa 5. Liczba ofert w zawodzie specjalista do spraw rozwoju oprogramowania z podziałem na powiaty województwa lubelskiego. 79
Mapa 6. Liczba ofert w zawodzie specjalista do spraw marketingu i handlu z podziałem na powiaty województwa lubelskiego. 80
Mapa 7. Liczba ofert w zawodzie sprzedawca z podziałem na powiaty województwa lubelskiego... 81
Mapa 8. Liczba ofert w zawodzie kierownik działu sprzedaży z podziałem na powiaty województwa lubelskiego. 82
Mapa 9. Liczba ofert w zawodzie inżynier sprzedaży z podziałem na powiaty województwa lubelskiego. 83
Mapa 10. Liczba ofert w zawodzie konsultant / agent sprzedaży bezpośredniej z podziałem na powiaty województwa lubelskiego. 84

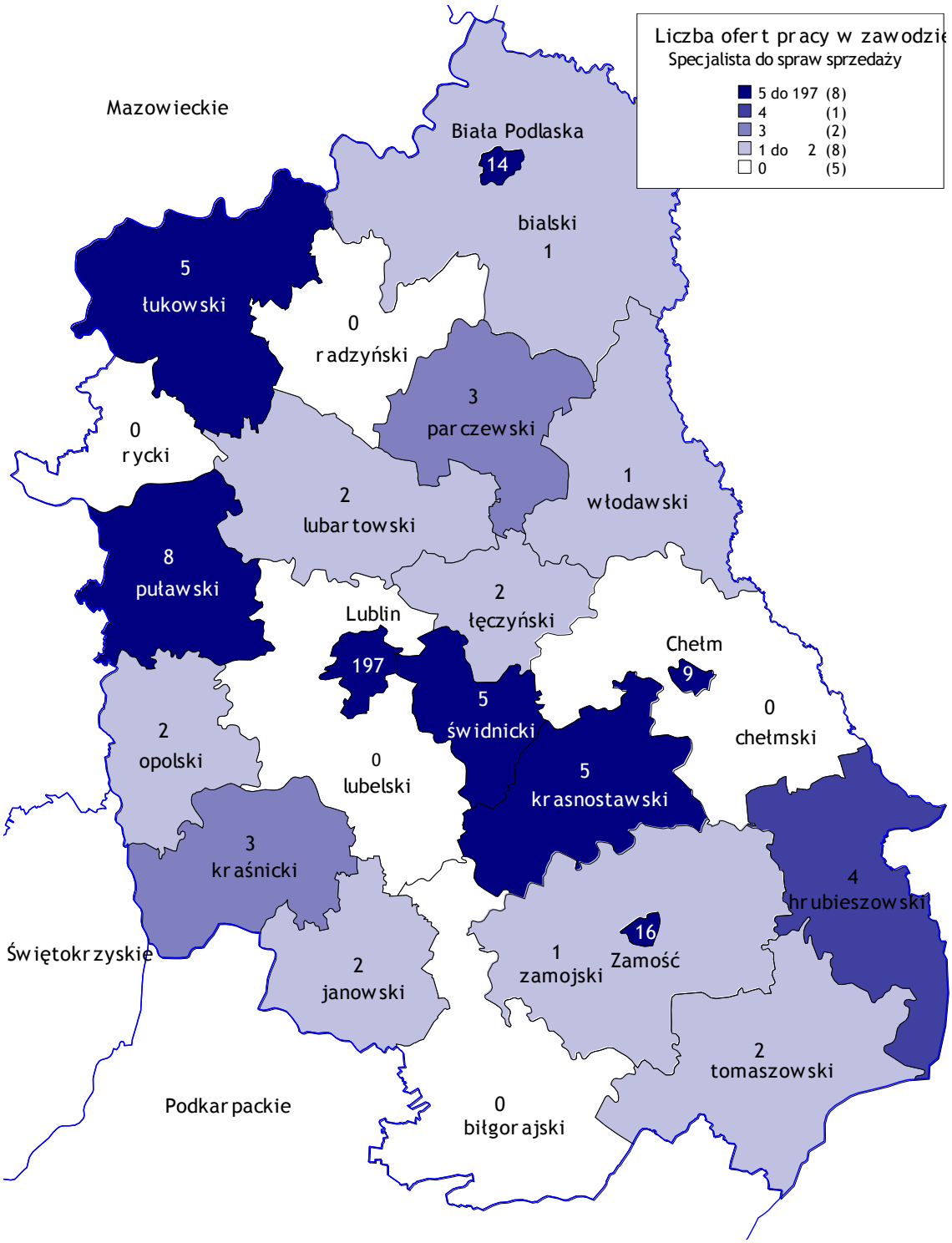
8 Aneks. Liczebność ofert pracy w najpopularniejszych zawodach z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.

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



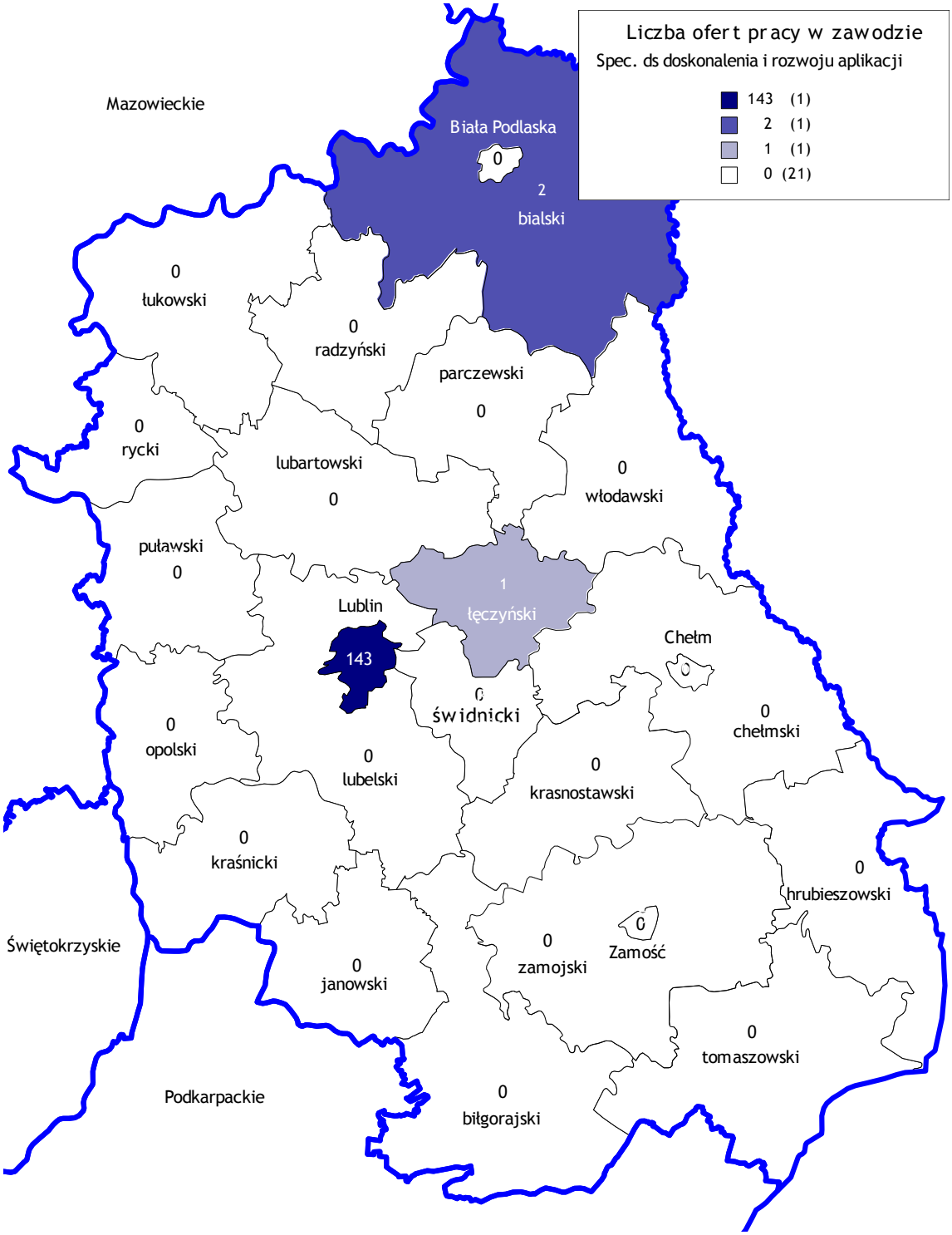
Łączna liczba wskazań wynosiła 1027, w tym 545 ofert nie posiadało jednoznacznie określonej lokalizacji. Liczba wskazań jest większa niż liczba zebranych ofert, gdyż część ofert przyporządkowana była do kilku powiatów.

Mapa 2. Liczba ofert w zawodzie specjalista do spraw sprzedaży z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.



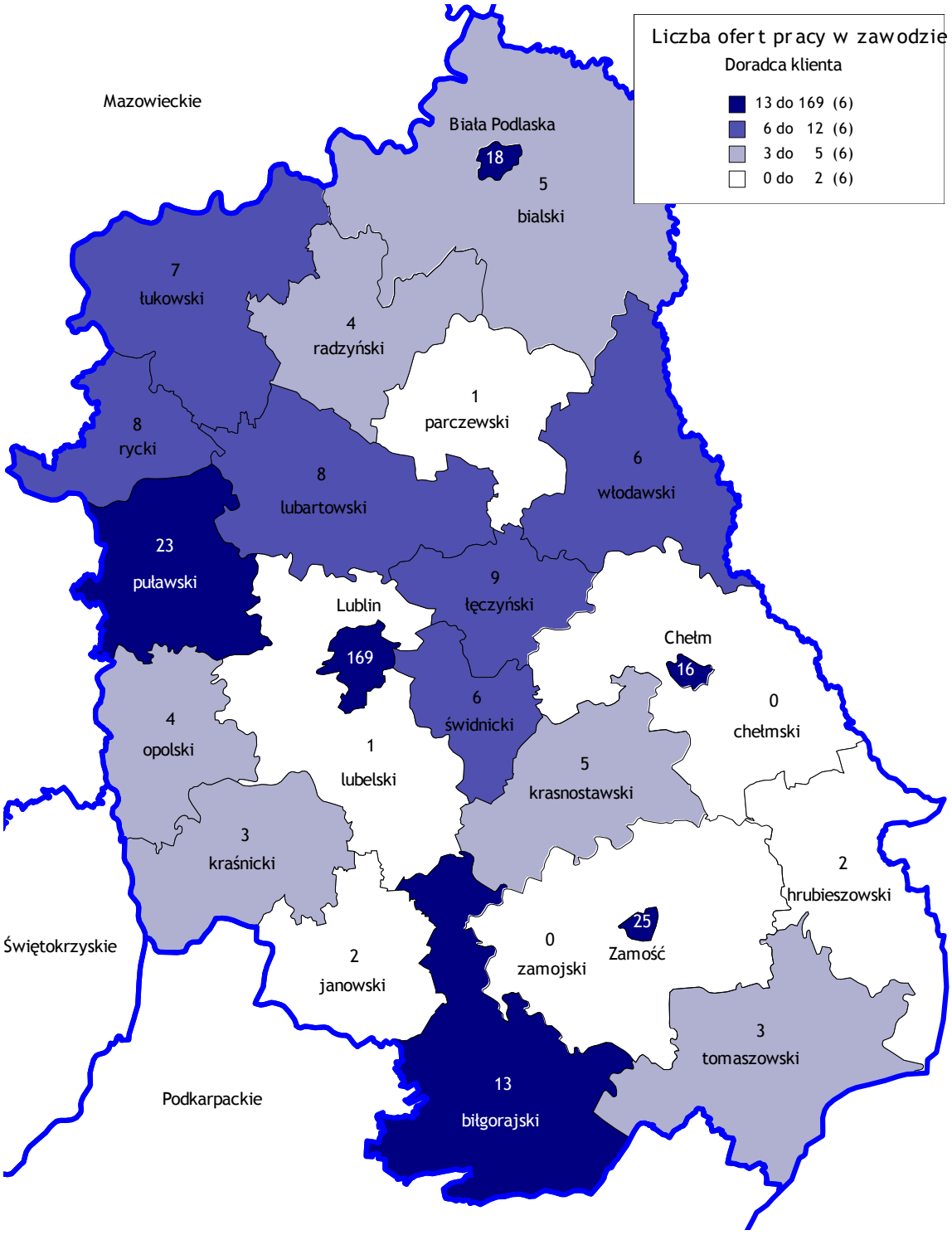
Łączna liczba wskazań wynosiła 529, w tym 247 ofert nie posiadało jednoznacznie określonej lokalizacji. Liczba wskazań jest większa niż liczba, gdyż część ofert przyporządkowana była do kilku powiatów.

Mapa 3. Liczba ofert w zawodzie specjalista do spraw doskonalenia i rozwoju aplikacji z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.



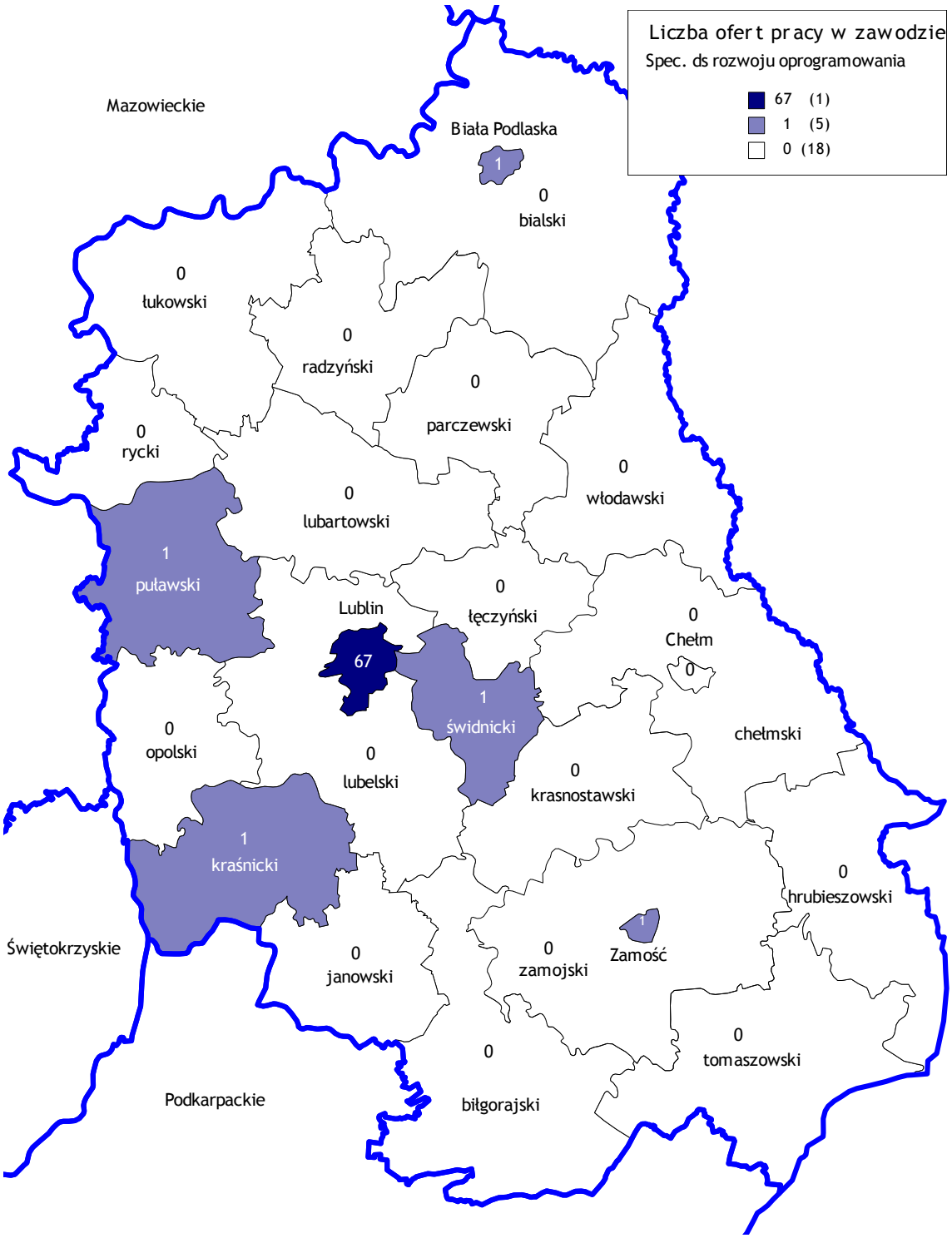
Łączna liczba wskazań wynosiła 426, w tym 280 ofert nie posiadało jednoznacznie określonej lokalizacji. Liczba wskazań jest większa niż liczba, gdyż część ofert przyporządkowana była do kilku powiatów.

Mapa 4. Liczba ofert w zawodzie doradca klienta z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.



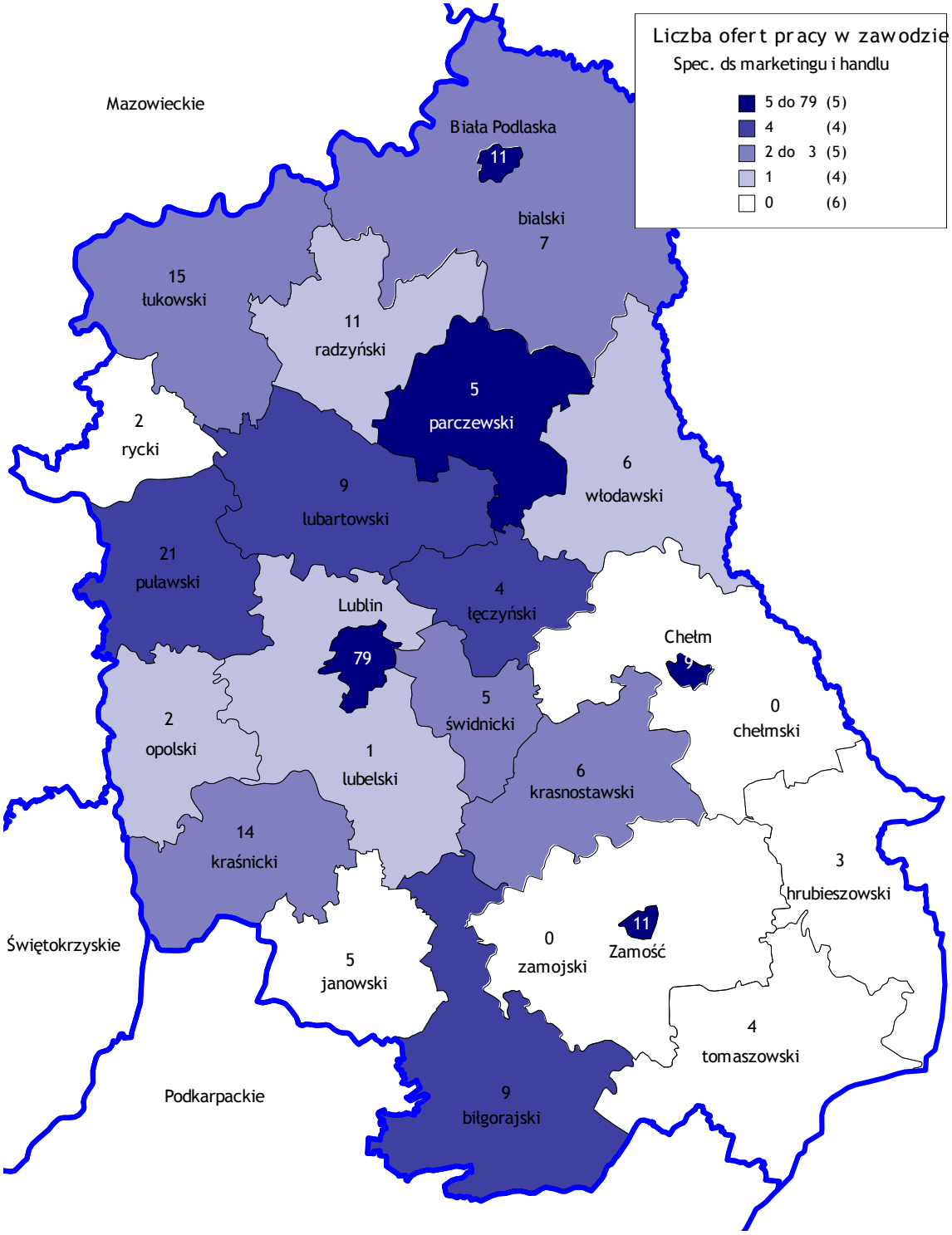
Łączna liczba wskazań wynosiła 503, w tym 165 ofert nie posiadało jednoznacznie określonej lokalizacji. Liczba wskazań jest większa niż liczba, gdyż część ofert przyporządkowana była do kilku powiatów.

Mapa 5. Liczba ofert w zawodzie specjalista do spraw rozwoju oprogramowania z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.



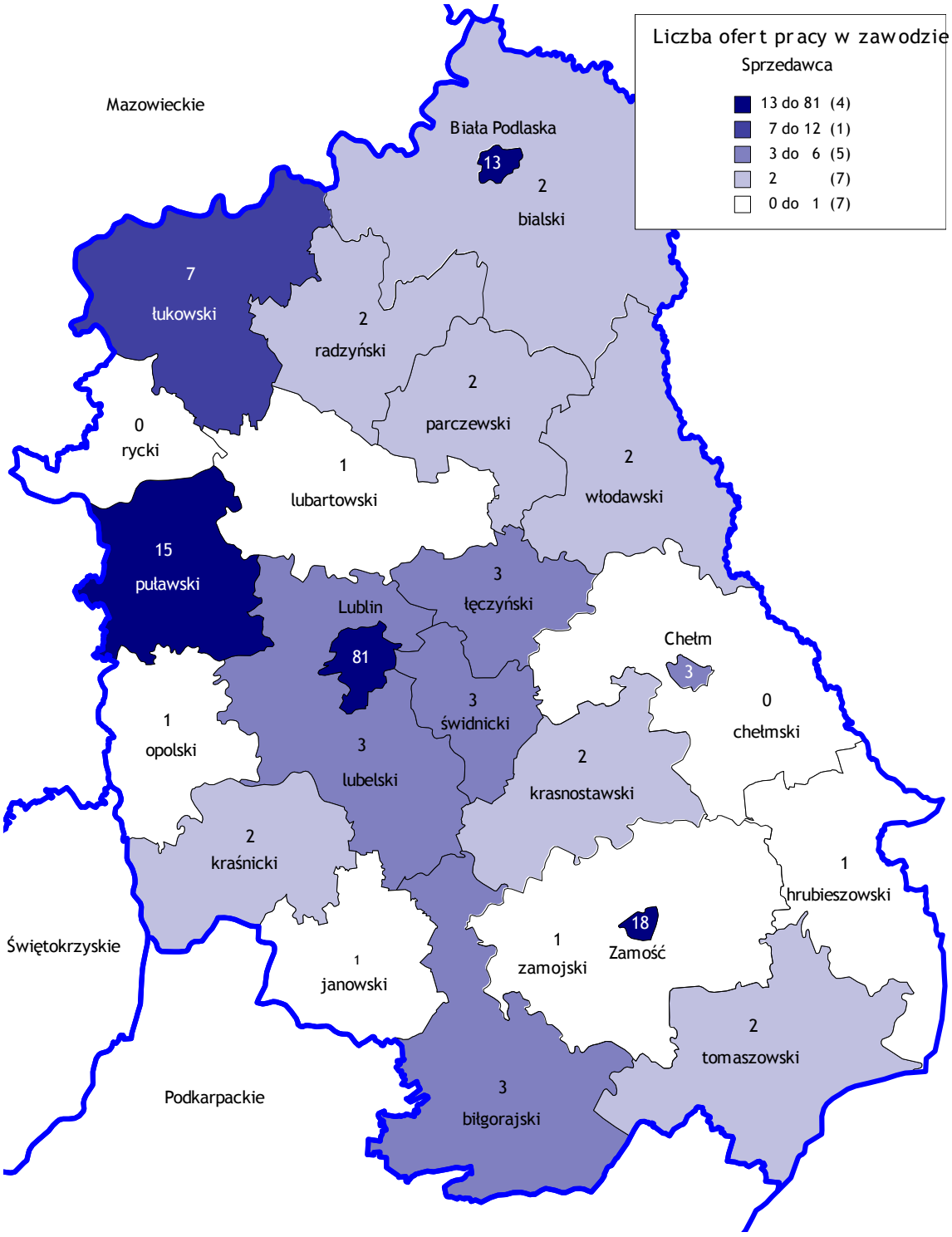
Łączna liczba wskazań wynosiła 186, w tym 114 oferty nie posiadały jednoznacznie określonej lokalizacji. Liczba wskazań jest większa niż liczba, gdyż część ofert przyporządkowana była do kilku powiatów.

Mapa 6. Liczba ofert w zawodzie specjalista do spraw marketingu i handlu z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.



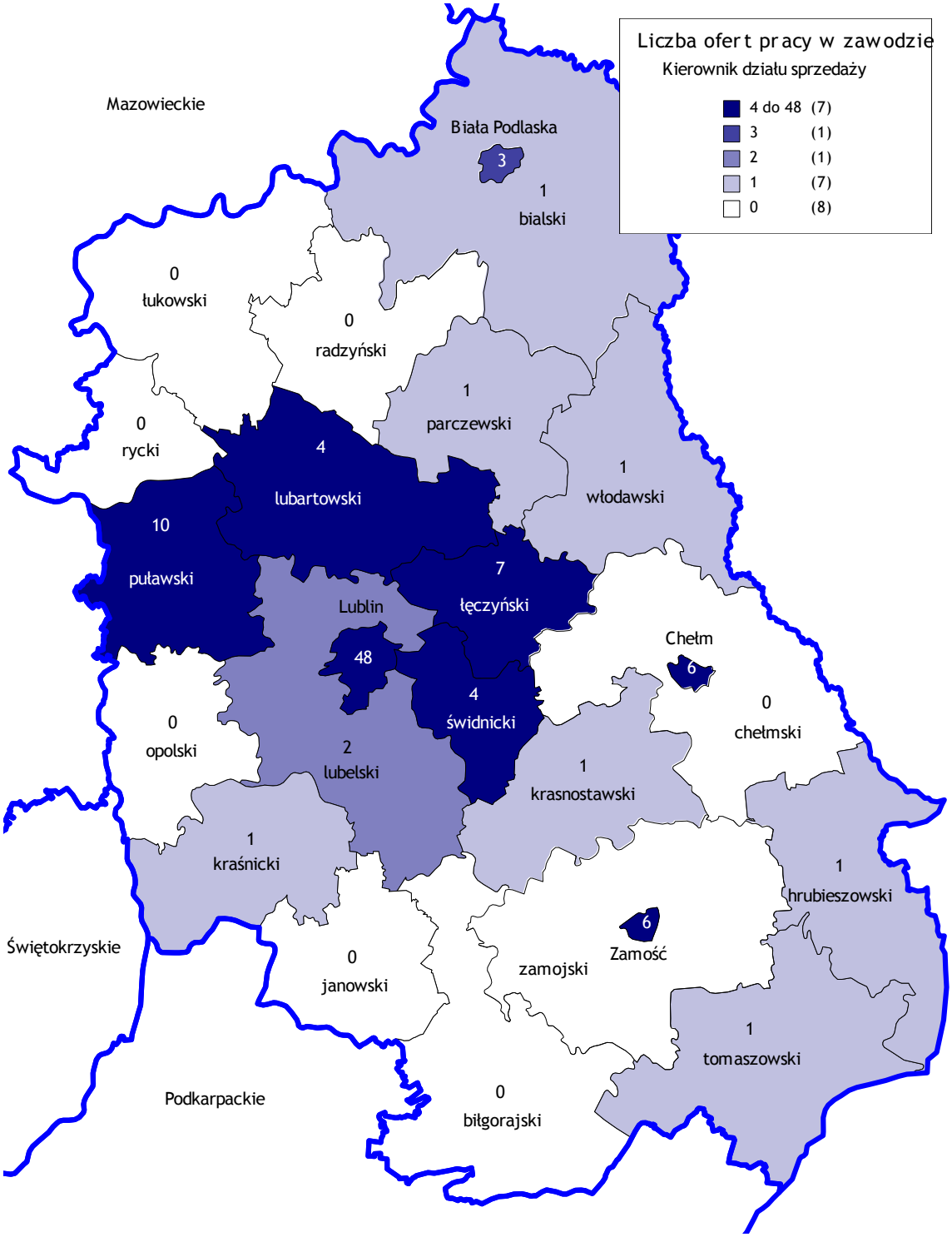
Łączna liczba wskazań wynosiła 243, w tym 95 ofert nie posiadało jednoznacznie określonej lokalizacji. Liczba wskazań jest większa niż liczba, gdyż część ofert przyporządkowana była do kilku powiatów.

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



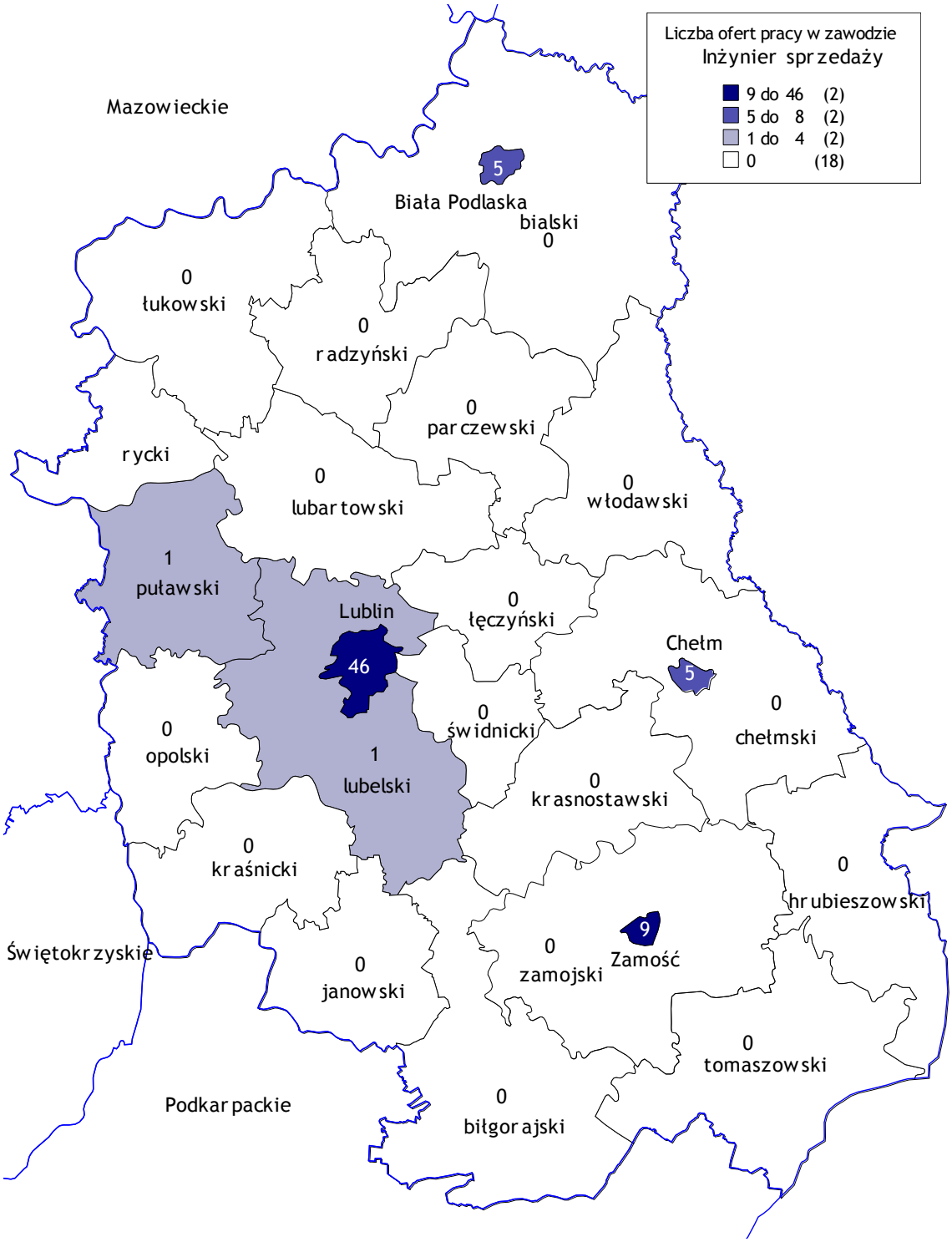
Łączna liczba wskazań wynosiła 197, w tym 29 ofert nie posiadało jednoznacznie określonej lokalizacji. Liczba wskazań jest większa niż liczba, gdyż część ofert przyporządkowana była do kilku powiatów.

Mapa 8. Liczba ofert w zawodzie kierownik działu sprzedaży z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.



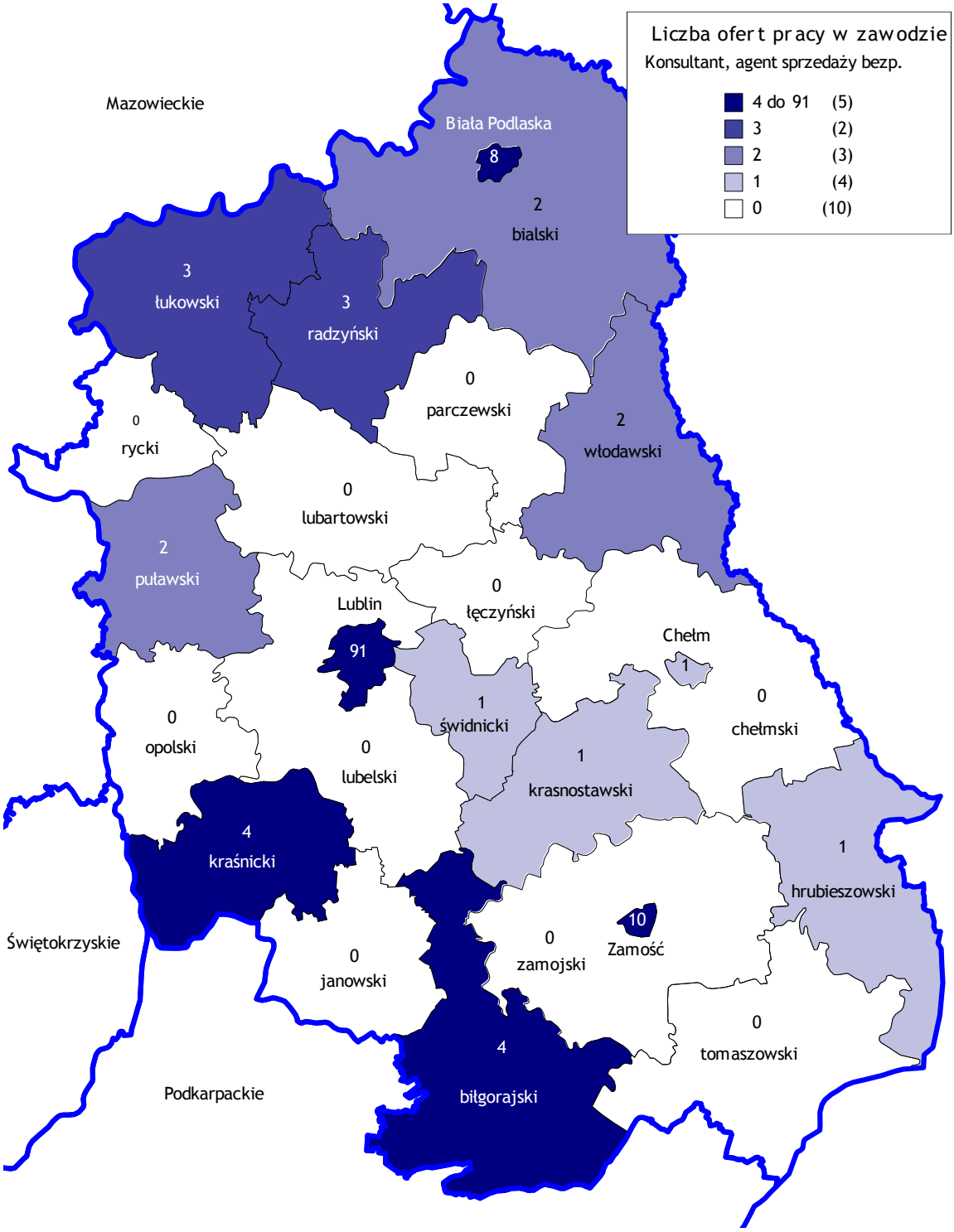
Łączna liczba wskazań wynosiła 219, w tym 122 oferty nie posiadały jednoznacznie określonej lokalizacji. Liczba wskazań jest większa niż liczba, gdyż część ofert przyporządkowana była do kilku powiatów.

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



Łączna liczba wskazań wynosiła 190, w tym 123 oferty nie posiadały jednoznacznie określonej lokalizacji. Liczba wskazań jest większa niż liczba, gdyż część ofert przyporządkowana była do kilku powiatów.

Mapa 10. Liczba ofert w zawodzie konsultant / agent sprzedaży bezpośredniej z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.



Łączna liczba wskazań wynosiła 186, w tym 53 oferty nie posiadały jednoznacznie określonej lokalizacji. Liczba wskazań jest większa niż liczba, gdyż część ofert przyporządkowana była do kilku powiatów.

Tabela 9. Najpopularniejsze zawody wskazywane w ofertach z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.

Powiat	Zawód 1	Zawód 2	Zawód 3	Zawód 4	Zawód 5
bialski	Przedstawiciel handlowy	Doradca klienta	Kierownik do spraw rozwoju produktu	-	-
Biała Podlaska	Przedstawiciel handlowy	Doradca klienta	Specjalista do spraw sprzedaży	Sprzedawca	Specjalista do spraw marketingu i handlu
biłgorajski	Doradca klienta	Przedstawiciel handlowy	Konsultant / agent sprzedaży bezpośredniej	Specjalista do spraw marketingu i handlu	Kierownik Sali sprzedaży
Chełm	Przedstawiciel handlowy	Doradca klienta	Doradca finansowy	Specjalista do spraw marketingu i handlu	Specjalista do spraw sprzedaży
chełmski	Każdy zawód po 1 wskazaniu	-	-	-	-
hrubieszowski	Kierownik Sali sprzedaży	Specjalista do spraw sprzedaży	Przedstawiciel handlowy	-	-
janowski	Przedstawiciel handlowy	-	-	-	-
krasnostawski	Przedstawiciel handlowy	Doradca klienta	Doradca klienta	-	-
kraśnicki	Przedstawiciel handlowy	Konsultant / agent sprzedaży bezpośredniej	-	-	-
lubartowski	Pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle	Pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle	Doradca klienta	Farmaceuta - farmacja apteczna	Kierowca operator wózków jezdniowych
lubelski	Pozostali pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani	Pozostali pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani	-	-	-
Lublin	Przedstawiciel handlowy	Specjalista do spraw sprzedaży	Doradca klienta	Specjalista do spraw doskonalenia i rozwoju aplikacji	Telemarketer
łęczyński	Doradca klienta	Kierownik działu sprzedaży	Doradca finansowy	Doradca finansowy	Laborant chemiczny
łukowski	Przedstawiciel handlowy	Doradca klienta	Doradca klienta	Kierowca samochodu ciężarowego	Specjalista do spraw sprzedaży
opolski	Doradca klienta	Doradca klienta	-	-	-
parczewski	Specjalista do spraw marketingu i handlu	Specjalista do spraw sprzedaży	-	-	-
puławski	Doradca klienta	Przedstawiciel handlowy	Sprzedawca	Doradca finansowy	Kierownik działu sprzedaży
radzyński	Przedstawiciel handlowy	Doradca klienta	Kasjer handlowy	Kasjer handlowy	Dyrektor sprzedaży
rycki	Doradca klienta	Dyrektor sprzedaży	-	-	-
świdnicki	Tokarz / frezer obrabiarek sterowanych numerycznie	Ślusarz	Lakiernik samochodowy	-	-
tomaszowski	Przedstawiciel handlowy	Doradca klienta	Doradca klienta	-	-

włodawski	Doradca klienta	Doradca klienta	Kierownik Sali sprzedaży	Kierownik Sali sprzedaży	Konsultant / agent sprzedaży bezpośredniej
zamojski	Kucharz	Szwaczka	Barman	Barman	Agent do spraw zakupów
Zamość	Przedstawiciel handlowy	Doradca klienta	Sprzedawca	Telemarketer	Specjalista do spraw sprzedaży

www.lorp.wup.lublin.pl

Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy
WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY w Lublinie

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