



MONITORING OFERT PRACY W WOJEWÓDZTWIE LUBELSKIM

III KWARTAŁ 2012 r.



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



KAPITAŁ LUDZKI
CZŁOWIEK – NAJLEPSZA INWESTYCJA!



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



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.....	27
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.....	29
4	OPIS WYNIKÓW BADANIA, ICH ANALIZA I INTERPRETACJA	30
4.1	INFORMACJE DOTYCZĄCE REALIZACJI.....	30
4.2	ANALIZA MATERIAŁU BADAWCZEGO - III KWARTAŁ ROKU 2012.....	32
4.2.1	ANALIZA JAKOŚCIOWEJ ZAWARTOŚCI TREŚCI OFERT	42
4.3	JĘZYK OFERT	47
4.3.1	FORMA OGŁOSZEŃ.....	52
4.3.2	ŚRODKI PERSWAZJI	54
4.3.3	ZASTOSOWANIE ŚRODKÓW GRAFICZNYCH I OPEROWANIE PRZESTRZENIĄ	56
4.4	ANALIZA CAŁOŚCI MATERIAŁU BADAWCZEGO - UJĘCIE KUMULATYWNE (I, II I III KWARTAŁ ROKU 2012)	57
4.4.1	ANALIZA JAKOŚCIOWEJ ZAWARTOŚCI TREŚCI OFERT	65
4.5	JĘZYK OFERT	68
4.5.1	FORMA OGŁOSZEŃ.....	69



4.5.2	ŚRODKI PERSWAZJI	69
4.5.3	ZASTOSOWANIE ŚRODKÓW GRAFICZNYCH I OPEROWANIE PRZESTRZENIĄ	70
5	WNIOSKI.....	71
6	REKOMENDACJE PŁYNĄCE Z BADAŃ.....	74
7	ANEKS. LICZEBNOŚĆ ZEBRANYCH OFERT PRACY W NAJPOPULARNIEJSZYCH ZAWODACH Z PODZIAŁEM NA POWIATY WOJEWÓDZTWA LUBELSKIEGO.	76
8	SPIS TABEL, RYSUNKÓW I WYKRESÓW	87



1 Wprowadzenie

1.1 Cel główny badania sformułowany przez Zamawiającego.

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

1.2 Cele szczegółowe.

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

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



1.3 Pytania badawcze odpowiadające szczegółowym celom badania

Cele szczegółowe badania/problemy badawcze	Pytania badawcze
1. Określenie rodzajów i kierunków zmian w strukturze poszukiwanych przez pracodawców zawodów i kwalifikacji wynikających z dostępnych ofert.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jakie grupy zawodów/zawody występują w ogłoszeniach najczęściej? 2. Jakie kwalifikacje są najczęściej wymagane przez pracodawców?
2. Charakterystyka kryteriów dostępu do stanowisk z uwzględnieniem szerszego spektrum ofert pracy niż zgłaszane do powiatowych urzędów pracy.	<ol style="list-style-type: none"> 3. Jakie są najczęściej określane przez pracodawców wymagania w odniesieniu do różnych typów stanowisk pracy/zawodów? 4. Jakie są najczęściej określane wymagania dodatkowe (poza zawodowe) przez pracodawców w ofertach pracy? 5. Czy pracodawcy (jeśli tak, jak często) określają cechy osobowościowe przyszłego pracownika? 6. Czy występują różnice w ofertach od tego samego pracodawcy w różnych źródłach przekazu? (w przypadku ofert dublujących się) 7. W jakich źródłach występuje najszersze spektrum ofert?
2. Identyfikacja formułowanych wymagań pracodawców dotyczących wykształcenia, wiedzy, kompetencji, formy umowy oraz pozostałych wymagań i oczekiwań.	<ol style="list-style-type: none"> 8. Jakie wykształcenie jest najczęściej preferowane przez pracodawców w ofertach pracy? 9. Jakie zasoby wiedzy są najczęściej wymagane przez pracodawców w ofertach pracy? 10. Jakie formy umowy są najczęściej proponowane przez pracodawców w ofertach pracy? 11. Jakie wymagania dotyczące umiejętności miękkich są preferowane przez pracodawców w ofertach pracy?
4. Identyfikacja intensywności i zróżnicowania ofert w zależności od rodzaju potencjalnej pracy, branży pracodawcy, źródła pochodzenia oferty.	<ol style="list-style-type: none"> 12. Jakie typy prac do wykonania są preferowane przez potencjalnych pracodawców? 13. W przypadku jakich branż najczęściej pojawiają się ogłoszenia o pracę? 14. Jakie są najczęstsze źródła pochodzenia ofert (również w podziale na branże i typy wymaganych prac oraz zawody/grupy zawodów)? 15. Czy istnieją różnice w wyglądzie (wielkość, oprawa graficzna oferty/ogłoszenia) w przypadku ofert dla wysoko wykwalifikowanych specjalistów oraz ofert pracy niewymagających wyższych kwalifikacji?
5. Uzyskanie użytecznych analiz, wniosków i rekomendacji służących jako podstawa do doskonalenia systemu doradztwa zawodowego, aktywnych polityk rynku pracy w regionie, w tym informacji zawodowej i usług poradnictwa zawodowego oraz szkoleń.	<ol style="list-style-type: none"> 16. Czy stosowany do tej pory system doradztwa zawodowego, aktywnych polityk rynku pracy w regionie, w tym informacji zawodowej i usług poradnictwa zawodowego oraz szkoleń odpowiada na istniejące zapotrzebowania na rynku pracy (zgodnie z wynikami monitoringu ofert pracy)? 17. Jakie powinny być ewentualne kierunki zmian polityk rynku pracy w regionie celem dopasowania do istniejącego zapotrzebowania na rynku pracy? 18. Jakie modyfikacje mogłyby nastąpić w systemie pozyskiwania i prezentacji ofert pracy przez powiatowe urzędy pracy zmierzające do poprawy dostępności ofert lub poszerzenia grupy pracodawców decydujących się na ten kanał rekrutacji?
6. Uzyskanie użytecznych analiz służących do przewidywania zmian zapotrzebowania na pracę w regionie.	<ol style="list-style-type: none"> 19. Jakie są przewidywane prognozy co do zawodów/grup zawodów poszukiwanych przez pracodawców w kolejnych latach? 20. Jakie są przewidywania co do wymagań/kwalifikacji stawianych przez pracodawców w kolejnych latach? 21. W jakich branżach będą najczęściej poszukiwani pracownicy? 22. Jakie czynniki mogą potencjalnie wpłynąć na zmianę tendencji na rynku pracy?



1.4 Lista hipotez

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



2 Opis zastosowanej metodologii oraz źródeł informacji wykorzystanych w badaniu

2.1 Analiza źródeł zastanych

Badanie poprzedzone 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 działające agencje w regionie (w toku realizacji przedmiotu zamówienia rozszerzono listę badanych agencji, starając się uwzględnić w badaniu wszystkie instytucje z terenu województwa lubelskiego) oraz podmioty centralne, obejmujące swym zasięgiem cały kraj i posiadające przedstawicielstwa regionalne. Kluczem wyboru podmiotów centralnych była największa liczba dostępnych ofert.
- Dane gromadzone przez Biura Karier wszystkich szkół wyższych w województwie - dane te są pobierane za pomocą stworzonych narzędzi informatycznych lub są digitalizowane. Zbierane są oferty pochodzące ze wszystkich uczelni wyższych województwa lubelskiego. W przypadku szkół wyższych brane są pod uwagę jednostki prowadzące Biura Karier.



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

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

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

Analiza danych ma następujący przebieg:

1. Pierwszym krokiem było stworzenie bazy danych w programie służącym do tworzenia i przechowywania baz danych lub arkusza kalkulacyjnym.
2. Kolejnym krokiem jest zweryfikowanie rekordów pod kątem „dubli”, co jest jedynym sposobem pozwalającym na określenie rzeczywistego zapotrzebowania na poszczególne zawody i kwalifikacje.
3. Przeprowadzenie analiz, poprzez wykonanie poniżej wskazanych czynności:
 - Każdą ofertę przyporządkowuje się do określonego zawodu z kafeerii. Kafeteria ta jest stworzona w oparciu o kompletną listę zawodów, uzyskaną na podstawie Klasyfikacji Zawodów i Specjalności. Zgodnie z art. 36 ust. 8 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. Nr 99, poz. 1001 z późn. zm.), klasyfikację zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakres jej stosowania określa w drodze rozporządzenia minister właściwy do spraw pracy. Od 1 lipca 2010 r. obowiązuje nowa klasyfikacja wprowadzona rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2010 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania Dz.U. Nr 82 z dnia 17 maja 2010 r., poz. 537).
 - 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.

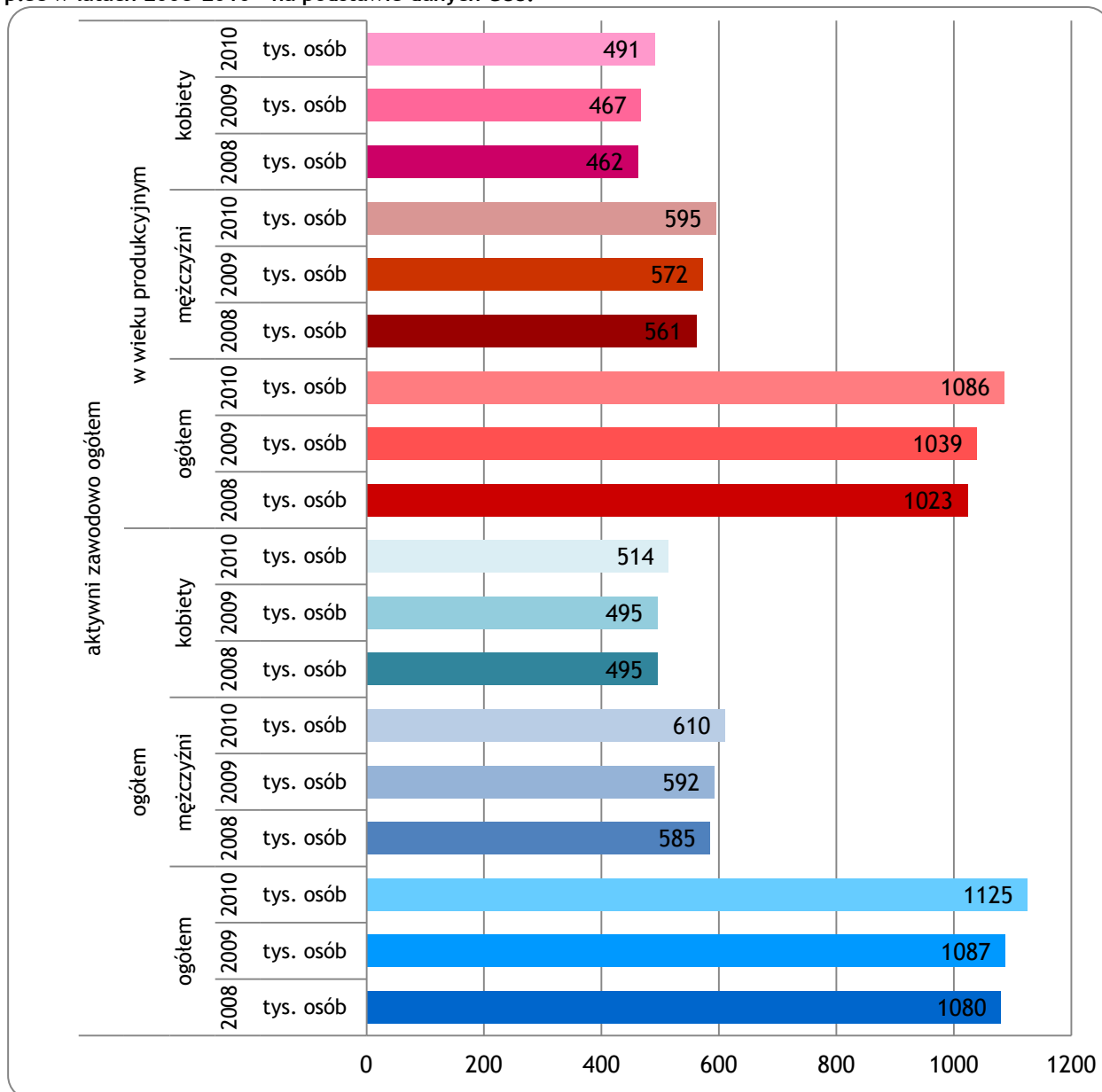
Dane dotyczące ludności aktywnej zawodowo, osób bezrobotnych i ofert pracy zgłaszanych do Urzędów Pracy zbierane są w celu konfrontacji ich z informacjami określającymi liczbę ofert pracy uzyskanych w ramach badań. Zaprezentowane poniżej dane mają charakter tymczasowy - będą one sukcesywnie uzupełniane i aktualizowane. Działanie to 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 produkcyjnym¹ 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.

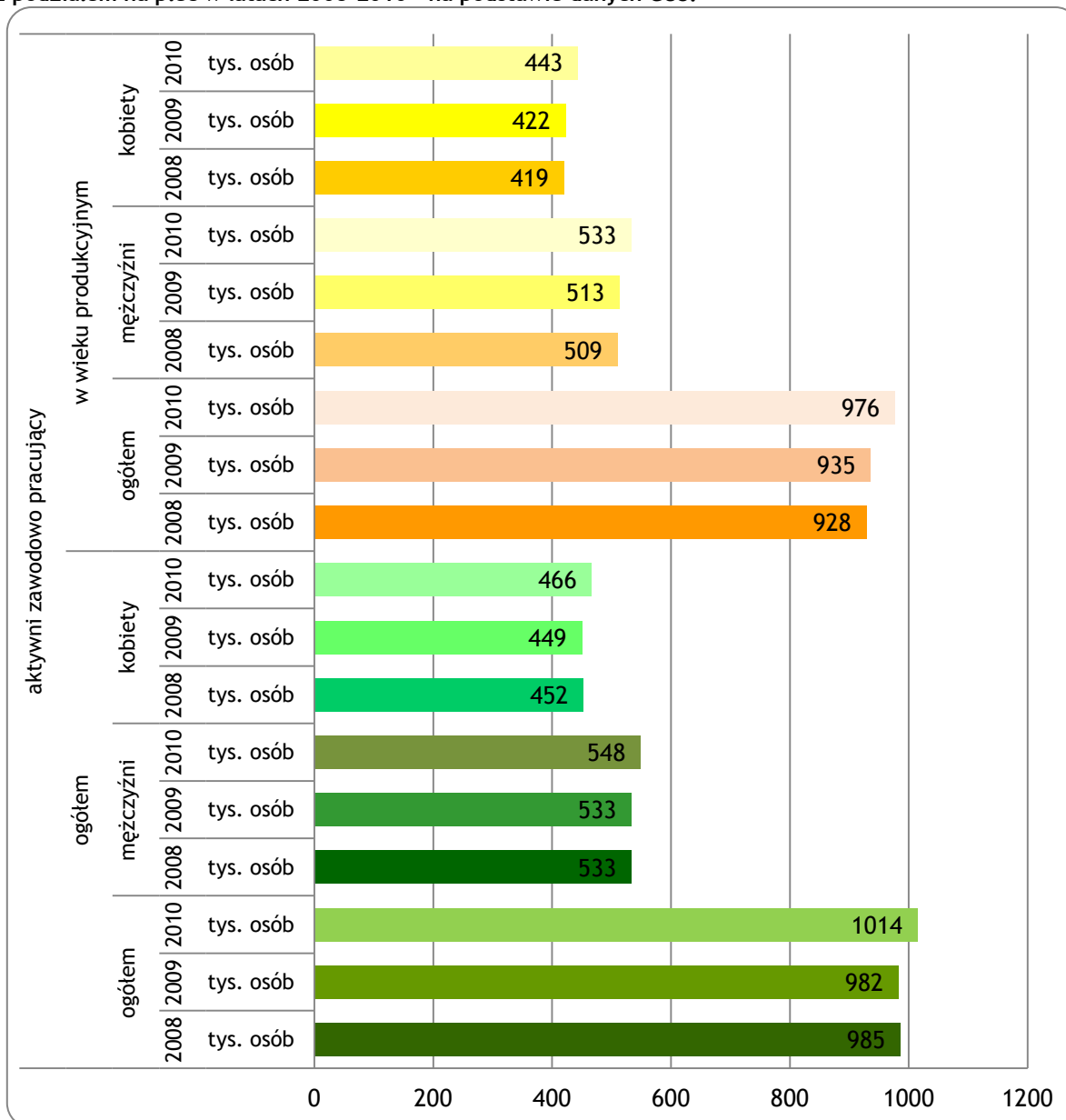


Wykres 1. Ludność aktywna zawodowo w woj. lubelskim ogółem i w wieku produkcyjnym z podziałem na płeć w latach 2008-2010 - na podstawie danych GUS.



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.

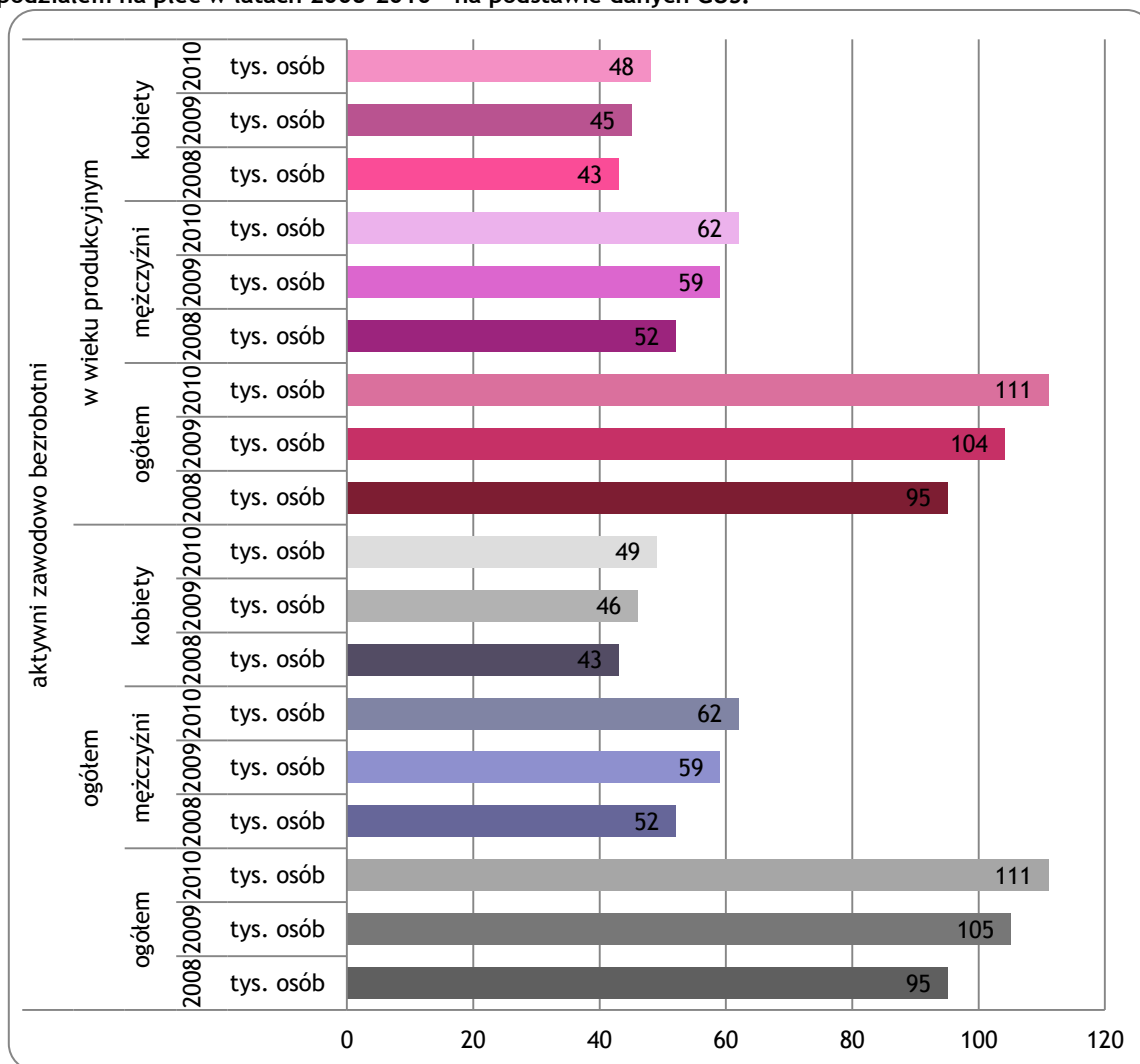


Pośród bezrobotnych aktywnych zawodowo² przeważającą grupę także stanowią mężczyźni. Warto zaznaczyć, że niemalże 100% aktywnych zawodowo bezrobotnych w latach 2008-2010 było w wieku produkcyjnym. Dane przedstawiające liczebność aktywnych zawodowo bezrobotnych w województwie lubelskim zostały zamieszczone 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.



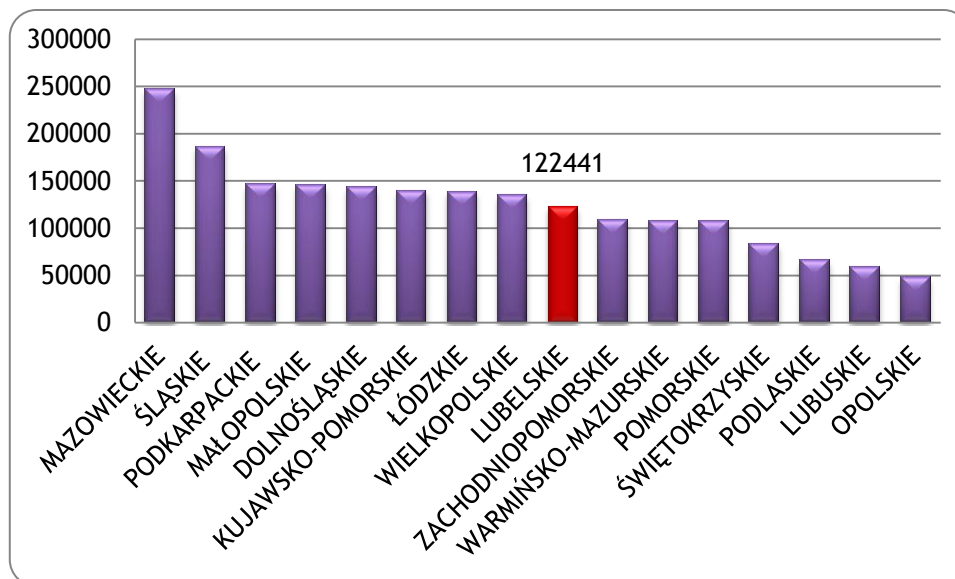
3.1.1 Rozmiar bezrobocia.

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).

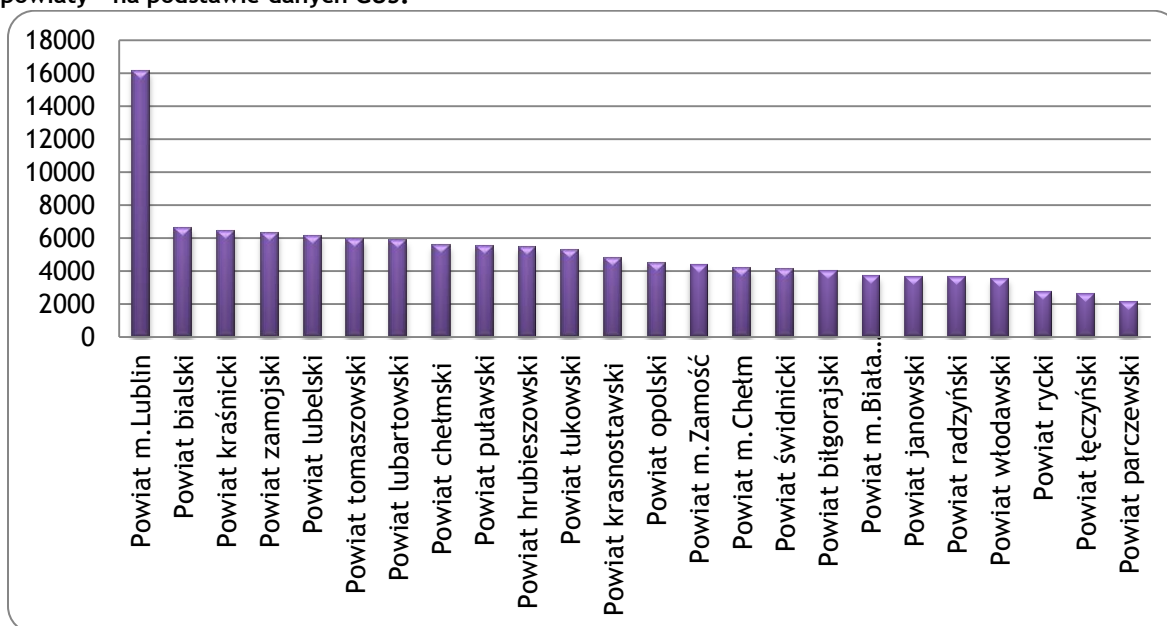
W samym województwie lubelskim w 2011 roku zdecydowanie najwięcej bezrobotnych zarejestrowanych odnotowano w powiecie grodzkim miasta Lublin (16 102). Z kolei najmniej zarejestrowanych bezrobotnych było w powiecie parczewskim (2 093).



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 bezrobotnych³. 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 odmiennieść 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 krańickim 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.

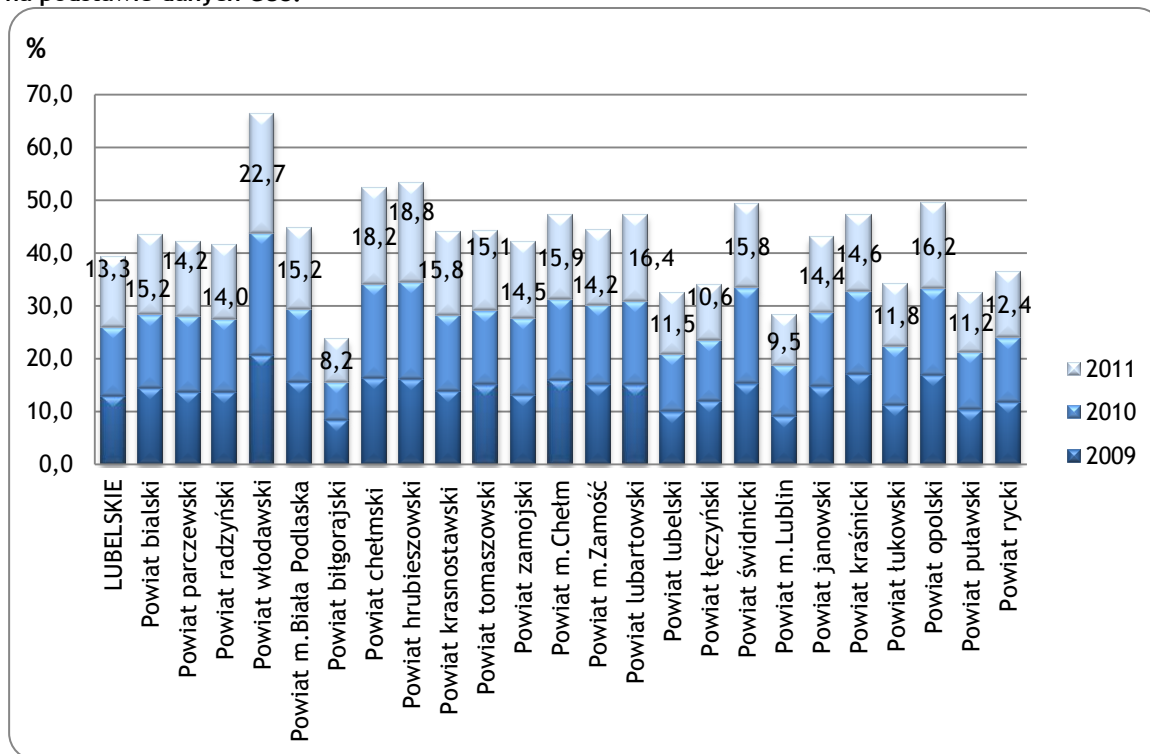
Jednostka terytorialna	ogółem			w % bezrobotnych ogółem		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011
	osoba	osoba	osoba	%	%	%
LUBELSKIE	37238	38575	48560	31,8	32,2	39,7
Powiat m. Lublin	5550	6104	6910	37,5	38,0	42,9
Powiat krańicki	2677	2783	3233	38,6	40,1	50,7
Powiat lubartowski	2344	2402	2712	41,6	42,7	46,3
Powiat 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 chetmski	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 bezrobocia⁴ 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 liczby 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 Biata 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 osiąganymi 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 etapy⁵:

- 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 zamieszczone na portalu internetowym ogłoszenie pełni rolę wizytówki firmy. Dobrze przygotowany komunikat, zamieszczony we właściwym źródle (źródłach) informacji, dopasowanym/ch do profilu pracownika, do którego ma dotrzeć, daje gwarancję zwrotności oraz napływu właściwych kandydatów. Na polskim rynku oferowanych jest wiele systemów rekrutacyjnych dostarczanych przez różne firmy lub portale rekrutacyjne. Pozwalają one na organizację procesu rekrutacji i listing wysłanych przez kandydatów aplikacji. Pracownicy mogą być również pozyskiwani poprzez zewnątrz firmy zajmujące się rekrutacją pracowników - outsourcingiem⁶, 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 urządowi pracy informacje o braku możliwości realizacji oferty, wykorzystując internetową bazę ofert pracy.

Zgłoszenie krajowej oferty pracy obejmuje dane dotyczące:

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



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

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

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

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

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

3.3 Charakterystyka źródeł ofert pracy - prasa

Ogłoszenia prasowe są jednym z kanałów przekazu informacji, którym może posłużyć się pracodawca poszukujący nowych pracowników. Takie ogłoszenie zawiera konkretne wiadomości mówiące m.in. o wakacie, pracodawcy, stanowisku, lokalizacji, wymaganiach, wynagrodzeniu, możliwościach itp. Efektywne ogłoszenie o pracę jest umieszczane w ogólnodostępnym dla danej grupy medium. Jednak ogłoszenia o pracę rzadko są lokowane w ogólnopolskich gazetach (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 osób⁹, a jej średnia dzienna sprzedaż sięga 335 tys. egz¹⁰. 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: biański, biłgorajski, Chełm, chełmski, hrubieszowski, janowski, krasnostawski, kraśnicki, lubartowski, Lublin, lubelski, łęczyński, opolski, parczewski, puławski, radzyński, rycki, świdnicki, tomaszowski, włodawski, zamojski, Zamość. Średni nakład¹¹ 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, Krasnostawu, Lublina oraz Świdnika, czytelnicy znajdują kolumny ogłoszeniowe.
 - **Super Tydzień Chełmski** to tygodnik lokalny ukazujący się od 2001 roku na terenie powiatów chełmskiego, krasnostawskiego i włodawskiego. Nakład wynosi 14 tys. egzemplarzy. Wydawca to Grupa Wydawnicza Słowo w Białej Podlaskiej. Super Tydzień Chełmski ukazuje się na terenie miast: Chełm, Krasnostaw, Włodawa, Rejowiec Fabryczny oraz we wszystkich miejscowościach w obrębie trzech powiatów: chełmskiego, krasnostawskiego i włodawskiego. Wydaje się także mutacje tygodnika w Krasnymstawie i powiecie krasnostawskim oraz Włodawie i powiecie włodawskim.

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 długi okres rekrutacji. Kryzys gospodarczy sprawił, że niektóre podmioty gospodarcze, aby móc się dalej rozwijać, a czasami nawet przetrwać na rynku zmuszone zostały do ograniczania swoich zasobów ludzkich, nie mogły sobie jednak pozwolić na zmniejszenie efektywności. Spowodowało to wzrost popytu na specjalistów i redukcję stanowisk, które nie przekładały się bezpośrednio na efektywność firmy/instytucji.

Wg raportu przygotowanego przez ManpowerGroup pt. „Niedobór talentów 2011” prawie jeden na czterech pracodawców twierdzi, że czynniki zewnętrzne - środowiskowe/rynkowe są istotną przyczyną niedoboru talentów - firmy nie znajdują odpowiednich kandydatów na swoich rynkach. 22% pracodawców wskazuje, że kandydatom brakuje znajomości zagadnień technicznych lub twardej 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 sprzedawcze: przedstawiciele handlowi, handlowcy i dealerzy - w sumie monitoring zanotował ok. 40,15 tys. zleceń na te stanowiska. Kolejne na liście są stanowiska programistyczne - ok. 21,65 tys. ofert oraz księgowo - ok. 11,55 tys. ofert. W 2011 roku można zaobserwować również podtrzymanie zapotrzebowania na pracowników biurowo-administracyjnych, chociaż w tej branży liczba ogłoszeń nie musi odzwierciedlać wzrostu. Stanowiska te często rotują i na pewno część ogłoszeń w tej branży nie wiąże się z tworzeniem nowych miejsc pracy, a raczej ponownymi rekrutacjami.

Podobne wskazania znajdują się w opracowaniu Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej pn. „Zarejestrowani bezrobotni oraz wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej według zawodów i specjalności w 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 na koniec 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 w ramach projektu „Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy - pilotaż”, w województwie lubelskim w roku 2010 pracowało ponad 444 541 osób, z tego 41,3% w sektorze publicznym i 58,7% w sektorze prywatnym. Podmioty działające na terenie Lubelszczyzny dysponowały ogółem 55 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej. W porównaniu do poprzednich lat, nastąpił wzrost zarówno liczby pracujących jak i nowoutworzonych miejsc pracy. Najwięcej wakatów dostępnych było dla osób w zawodach: robotnik przemysłowy i rzemieślnik oraz technik i inny pracownik personelu średniego.

Z kolei w raporcie „Potrzeby i oczekiwania pracodawców odnośnie 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 KZiS¹²: 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 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” 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% na koniec I półrocza 2010 r. do 19,6% na koniec I półrocza 2011 r.). Jednak w dalszym ciągu prawie co 5 zarejestrowany bezrobotny nie posiadał zawodu. Na koniec 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 tych profesji (ogrodnik, rolnik produkcji roślinnej i zwierzęcej, rolnik upraw polowych) znajdują się pracownicy jednej z mniej mobilnych grup zawodowych związanych z szeroko pojętym sektorem rolnictwa, które odgrywa dość znaczącą rolę w regionie. Spowodowane jest to głównie stagnacją tej branży, jak również coraz szybszym rozwojem sektora usługowego. Ponadto na niekorzyść dla osób reprezentujących te zawody występuje redukcja zatrudnienia przez pracodawców dotychczas zatrudniających w tych zawodach, jak również sezonowość prac.

Problem stanowi również nieodpowiedni system kształcenia - jak wynika z raportu „Zawody deficytowe i nadwyżkowe w województwie lubelskim - analiza i prognoza na lata 2011 - 2012” szkoły wyższe zbyt często i zbyt dużo przyjmują studentów na kierunki, które są stosunkowo „łatwe” do ukończenia i często „tanie do prowadzenia” (nie wymagają posiadania specjalistycznych laboratoriów, urządzeń, maszyn czy sal ćwiczebnych), jak np. pedagogika, administracja, zarządzanie i marketing, nauki społeczne, filologia polska. Niestety, absolwenci tych kierunków

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.



mają duży problem ze znalezieniem pracy w zawodzie i często zasilają jedynie rzeszę bezrobotnych. Ponadto liczba osób kończąca te kierunki wykazuje tendencję rosnącą. Zatem, mimo tego, że rynek pracy w województwie lubelskim pozostaje na relatywnie wysokim poziomie wykształcenia ludności, to region ten nie jest przygotowany pod kątem rozwoju nowoczesnych gałęzi gospodarki. Potwierdzeniem tego zjawiska są dane zawarte w raporcie pn. „Perspektywy ludzi młodych na rynku pracy” zrealizowanym na potrzeby Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie, z których wynika, że województwo lubelskie jest czwartym województwem w Polsce pod względem posiadania bezrobotnych charakteryzujących się wyższym wykształceniem (15,2 tys.) Powoduje to, że część absolwentów zmuszona jest do emigracji za pracą poza Lubelszczyznę. Problem bezrobocia nie dotyczy jednak tylko osób z wyższym wykształceniem, zjawisko to odnosi się również do ludzi młodych z wykształceniem na poziomie zawodowym. Tutaj główną przyczyną bezrobocia jest jakość kształcenia zawodowego i praktycznego, a dokładniej niedostosowanie programu nauczania do wymagań współczesnych pracodawców oraz brak odpowiedniej praktyki i stażu zawodowego wśród absolwentów powyższych typów szkół.

3.4.2 Bezrobocie

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

Pierwszą z nich stanowi populacja **niepełnozatrudnionych**, tj. osób pracujących w niepełnym wymiarze czasu, które chciałyby pracować więcej godzin tygodniowo i byłyby gotowe do podjęcia pracy w takim wymiarze. Pomimo tego, że są to osoby pracujące, to nie są one „wykorzystane” w pełnym zakresie - nie pracują w takim wymiarze, w jakim by chciały i mogły. Jakaś ich część

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



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

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

1. Pracujący (bez osób niepełnozatrudnionych 15 611 tys.
2. Niepełnozatrudnieni 309 tys.
3. Bezrobotni 1 699 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 10 935 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 września 2012 roku w województwie lubelskim w powiatowych urzędach pracy zarejestrowane były 119 973 osoby bezrobotne, w tym 61 513 kobiet, tj. 51,3% ogółu bezrobotnych. W porównaniu z poprzednim miesiącem liczba bezrobotnych zwiększyła się o 283 osoby, tj. o 0,2%, a w odniesieniu do analogicznego miesiąca ubiegłego roku - była wyższa o 6 559 osób (tj. o 5,8%).

Spadek liczby bezrobotnych odnotowano w 12 powiatach, w tym najwyższy w powiecie:

- ryckim (o 2,8%),
- krasnostawskim (o 2,7%),
- świdnickim (o 1,5%).

Wzrost liczby bezrobotnych odnotowano również w 12 powiatach, w tym najwyższy w powiecie:



- włodawskim (o 3,1%),
- janowskim (o 2,6%),
- chełmskim ziemskim (o 2,4%).

We wrześniu odnotowano 13 157 nowo zarejestrowanych osób bezrobotnych. Natomiast z ewidencji bezrobotnych wyłączone zostały 12 874 osoby, w tym 6 702 kobiety (52,1% ogółu bezrobotnych). Na koniec września zarejestrowane były 7 294 osoby (tj. 6,1% w ogólnej liczbie bezrobotnych) w okresie do 12 miesięcy od dnia ukończenia nauki. W porównaniu z poprzednim miesiącem liczba ta wzrosła o 1 409 osób, tj. o 23,9%. Bezrobotni zarejestrowani w urzędach pracy w ostatnim dniu sierpnia 2012 r. na poziomie województwa stanowili 13,0% w liczbie ludności aktywnej zawodowo, a zatem wojewódzki wskaźnik natężenia bezrobocia był wyższy o 0,6 pkt procentowego od wskaźnika krajowego, który wynosił 12,4%. W porównaniu z poprzednim miesiącem stopa bezrobocia była wyższa o 0,1 pkt procentowego, a w odniesieniu do analogicznego miesiąca ubiegłego roku była wyższa o 0,7 pkt procentowego. Najwyższa stopa bezrobocia I na poziomie powiatów wystąpiła w powiecie: włodawskim (21,7%), hrubieszowskim (18,7%) i chełmskim ziemskim (17,8%). Stopa bezrobocia była najniższa natomiast w powiatach: biłgorajskim (7,4%), lubelskim grodzkim (9,6%) oraz łęczyńskim (9,9%).

3.4.3 Oczekiwane wykształcenie

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

Powołując się na raport „Potrzeby i oczekiwania pracodawców odnośnie 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. Jedyne 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 pożądaných kwalifikacji i usług szkoleniowych w województwie lubelskim”, pod względem popytu na pracowników posiadających określone doświadczenie zawodowe, w województwie lubelskim pracodawcy w dużej mierze oczekują od kandydatów na pracowników posiadania doświadczenia zawodowego na pokrewnym stanowisku pracy lub w tej samej branży. W większości internetowych i prasowych ofert sformułowane były szeroko rozumiane oczekiwania mówiące o tym, iż posiadanie doświadczenia zawodowego przez kandydatów na pracowników jest wymagane. Szczegółowe sformułowania dotyczące wielkości doświadczenia zawodowego mierzonego w latach określono w 30,9% ogłoszeń internetowych (najczęściej wymagane minimum 2 letnie doświadczenie) oraz w 20,4% ogłoszeń prasowych (najczęściej wymagane minimum 2 letnie doświadczenie). Na podstawie analizy porównawczej wyników badań publicznie dostępnych internetowych oraz prasowych ofert pracy można stwierdzić, iż zapotrzebowanie na pracowników o określonym doświadczeniu zawodowym jest zbieżne w obu źródłach ogłoszeń o pracę.

3.4.5 Kwalifikacje zawodowe

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

Należy zwrócić uwagę, że wykonywanie niektórych zawodów wymaga potwierdzenia w formie posiadania odpowiednich uprawnień czy certyfikatów. Potwierdzają to dane zawarte w raporcie pn. „Jakich pracowników poszukują przedsiębiorstwa? Wolne miejsca pracy i oczekiwania pracodawców w stosunku do kandydatów na określone stanowiska”, z którego wynika, iż 30% respondentów stwierdziło, że wymaga od przyszłych pracowników potwierdzenia swoich umiejętności poprzez okazanie właściwych uprawnień bądź certyfikatu. Uprawnienia były tutaj jednak rozumiane dość szeroko: za uprawnienia badani uznawali, na przykład, zarówno wykształcenie kierunkowe, uprawnienia do pracy na wysokościach, jak i prawo jazdy kategorii B czy ważne badania lekarskie lub psychologiczne. Biorąc pod uwagę tylko ściśle rozumiane uprawnienia specjalistyczne, najczęściej wymieniano różnego rodzaju uprawnienia budowlane, uprawnienia, jakie muszą posiadać kierowcy przewożący konkretne ładunki, prawo do wykonywania zawodu w przypadku zawodów medycznych, czy też uprawnienia do obsługi maszyn i urządzeń.

3.4.6 Kompetencje dodatkowe

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



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

Podobne spostrzeżenia można odnaleźć w raporcie pn. „Potrzeby i oczekiwania pracodawców odnośnie pożądanых kwalifikacji i usług szkoleniowych w województwie lubelskim”, gdzie autorzy zaznaczają, że pracodawcy w pierwszej kolejności wykazują zapotrzebowanie na pracowników charakteryzujących się szeroko rozwiniętymi umiejętnościami komunikacyjnymi, zmotywowanych i zaangażowanych. Są to cechy, na które pracodawcy zwracali uwagę, zarówno w internetowych, jak i prasowych ofertach o pracę. Innymi cenionymi kompetencjami są: łatwość w budowaniu i podtrzymywaniu długofalowej relacji oraz dobra organizacja pracy własnej.

Jak wynika z analizy treści ofert internetowych oraz prasowych zamieszczonej w raporcie „Potrzeby i oczekiwania pracodawców odnośnie pożądanых kwalifikacji i usług szkoleniowych w województwie lubelskim”, pod względem popytu na pracowników 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 umieszczone 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 pożądanых kwalifikacji i usług szkoleniowych w województwie lubelskim”, pod względem struktury przestrzennej, w województwie lubelskim zdecydowana większość ofert pracy dotyczy zatrudnienia w Lublinie, jako głównym ośrodkiem gospodarczym regionu. Znaczna ilość ogłoszeń dotyczyła także zatrudnienia w Zamościu, mniejsza w Chełmie, Białej Podlaskiej i Puławach. Co ważne, duża ilość propozycji pracy odnosiła się do



zatrudnienia bez wskazania głównej siedziby („woj. lubelskie”), co świadczy o konieczności mobilności oraz przemieszczania po całym regionie w ramach codziennej pracy. Taki rodzaj pracy wykonują zazwyczaj przedstawiciele handlowi, doradcy czy opiekuni klienta, do których skierowana była znaczna ilość ofert 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 pełny¹⁴. W drugim i trzecim kwartale zbieranie ofert miało już charakter pełny, co w pewien sposób tłumaczy większą liczbę ofert pracy (należy uwzględnić także sezonowe wahania liczby ogłoszeń, co jest widoczne zwłaszcza w porównaniu ofert z drugiego i trzeciego kwartału).

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



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

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

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

Na liście dodanych podmiotów znalazły się następujące agencje:

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



4.2 Analiza materiału badawczego - III kwartał roku 2012

Podczas analizy zebranego w ramach trzeciego kwartału materiału wyodrębniono 6 102 ogłoszenia o pracę - były to oferty unikalne, tzn. różniły się istotnymi szczegółami ze względu na treść i zawartość lub też ukazywały się w co najmniej dwutygodniowym odstępie czasu. Pozostałe rekordy znajdujące się w bazie danych zostały usunięte na podstawie dwuetapowego procesu eliminacji powtarzających się ogłoszeń.

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

W ramach całego zebranego zbioru 6 102 ogłoszeń poddanych analizie, 1 451 ofert pojawiło się jednorazowo w jednym źródle, 1 287 pojawiło się kilkakrotnie w jednym źródle, natomiast 3 364 pojawiło się kilkakrotnie w wielu źródłach. Jest to więc oznaką powielania i zaleźniania się informacji w poszczególnych mediach. Jedynie 24% ogółu analizowanych ogłoszeń było całkowicie unikalnych.

Czas ważności oferty ustalono w przypadku 78% publikowanych ofert pracy. Zaznaczyć jednakże należy, że okres na złożenie aplikacji weryfikowano za pomocą dwóch sposobów. W pierwszym przypadku korzystano z danych zawartych w samym ogłoszeniu. Natomiast w przypadku braku danych określających okres ważności oferty, weryfikacji czasu na złożenie aplikacji dokonano na podstawie daty usunięcia oferty ze źródła, gdyż w ogłoszeniu taka informacja przedstawiona wprost się nie pojawiła. Czas na złożenie aplikacji był wtedy tożsamy z okresem publikacji ogłoszenia (założono więc, że jeżeli ogłoszenie zostało usunięte, to czas na złożenie aplikacji upłynął). Wskazać jednakże należy, iż część ofert była publikowana po zamknięciu procesu rekrutacji (szczególnie dotyczy to ofert prasowych). Średni okres publikacji oferty wynosił blisko 25 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). Z drugiej natomiast strony, część ofert była bardzo szybko usuwana z baz danych, co tłumaczyć można faktem zwiększonej podaży osób poszukujących pracy (znaczna część ofert zbierana była w sezonie urlopowo-wakacyjnym).

W oparciu o zebrane dane wyznaczono także medianę (wartość środkową) okresu przeznaczonego na złożenie aplikacji. Na tej podstawie stwierdzono, iż połowa ogłoszeń charakteryzowała się czasem na złożenie podania o pracę wynoszącym do 30 dni.

Najwięcej ogłoszeń umieścić następujące podmioty:

- Ahead Personal Management GmbH & Co. Kg - 89 ogłoszeń (pięć ogłoszeń dotyczyło pojedynczych stanowisk),
- Adecco Poland Sp. z o.o. - 47 ogłoszeń (41 ogłoszeń dotyczyło pojedynczych stanowisk),
- CPL Jobs - 47 ogłoszeń (43 ogłoszenia dotyczyły pojedynczych stanowisk),
- Hays Poland - 35 ogłoszeń (8 ogłoszeń dotyczyło pojedynczych stanowisk)
- Wagram Consulting - 31 ogłoszeń (wszystkie 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 zwyżając ich liczbę. Świadczy o tym liczba powtarzających się ofert pracy, w niektórych przypadkach stanowiąca większość z podejmowanej przez agencję aktywności.

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



1. PGE Dystrybucja - brak ofert,
2. Grupa Kapitałowa Black Red White - brak ofert,
3. Grupa Handlowa Emperia (poszukiwane zawody: dyrektor ds. rachunkowości, menadżer ds. kluczowych klientów, programista Oracle Delphi). Liczba ogłoszeń: 3,
4. Lubelski Węgiel Bogdanka (ślusarz narzędziowy, tokarz - frezer CNC). Liczba ogłoszeń: 2,
5. Zakłady Azotowe Puławy - brak ofert,
6. Fabryka Łożysk Toczących - Kraśnik - brak ofert,
7. PKP Linia Hutnicza Szerokotorowa - brak ofert (zaznaczyć należy, że pracowników szukamy inne spółki wchodzące w skład PKP),
8. Mostostal Puławy - brak ofert,
9. Miejskie Przedsiębiorstwo Wodociągów i Kanalizacji w Lublinie - brak ofert,
10. Pol-Skone - brak ofert,
11. Zakład Mięśny Wierzejki J.M. Zdanowscy - brak ofert,
12. Henpol - brak ofert,
13. Spółdzielcza Mleczarnia SPOMLEK - brak ofert,
14. Stella Pack - brak ofert,
15. Model Opakowania - brak ofert,
16. Sipma (poszukiwane zawody: dyrektor sprzedaży i marketingu, elektromechanik, handlowiec ds. rynku krajowego, specjalista ds. e-marketingu, szef personalny, tłoczarz) Liczba ogłoszeń: 7,
17. Przedsiębiorstwo Wykonawstwa Remontów i Inwestycji REMZAP - brak ofert,
18. Lubelskie Przedsiębiorstwo Energetyki Ciepłej - brak ofert,
19. Zakład Przetwórstwa Mięsa Matthias - brak ofert,
20. Instytut Nawozów Sztucznych - (poszukiwane zawody: mechanik konstruktor) Liczba ogłoszeń: 1.

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

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

Wśród konkretnych portali największa liczba ofert ukazała się na portalu pracuj.pl. Portal ten uważa się za najszerze źródło informacji - średnia liczba ofert jest blisko dwukrotnie wyższa niż w przypadku pozostałych źródeł (w trzecim kwartale w stałej ofercie znajduje się średnio 850 aktualnych ofert). Duża liczba ofert znajdowała się także na portalu gazetapraca.pl (wraz z portalami partnerskimi, np. praca.onet.pl, które wchodzi w skład tej samej grupy kapitałowej i emitują w znacznej mierze identyczne oferty).

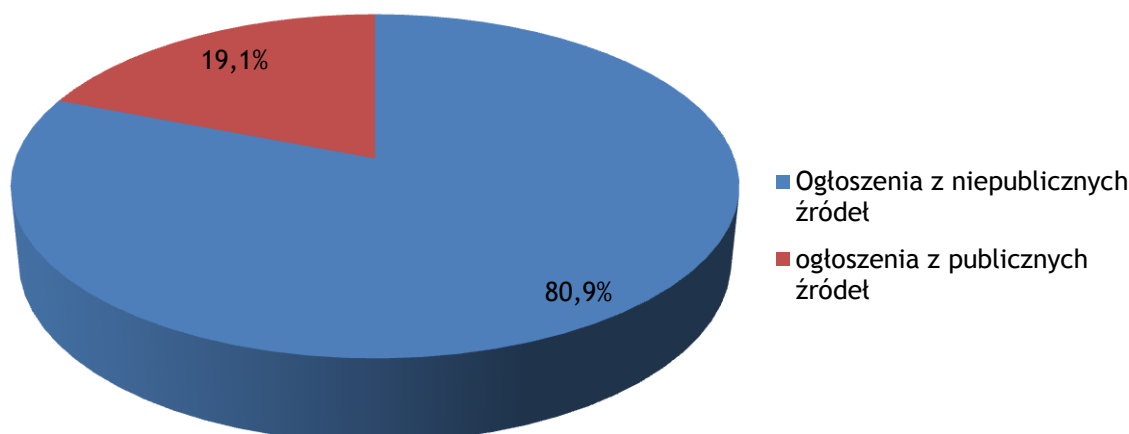
Za ważne źródło informacji uważa się także portal psz.praca.gov.pl. Centralna Baza Ofert Pracy prowadzona przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej zawiera oferty pracy zgłoszone do powiatowych urzędów pracy, dzięki czemu liczba ogłoszeń także jest znaczna. Zaznaczyć także należy, że dzięki określonej minimalnej liczbie zawartych informacji, pomimo wąskiego opisu informacje zawarte w tej bazie danych stanowią niezwykle atrakcyjne źródło informacji dla osób poszukujących pracy.



W kwartale trzecim łączna liczba 6 102 ofert dotyczyła 8 582 wolnych stanowisk pracy - 7% ofert w sposób bezpośredni dotyczyło więcej niż jednego wakat. Świadczy to o rozdrobnieniu liczebności poszukiwanych pracowników w ramach zgromadzonych ofert. Zaznaczyć jednakże należy, iż przypuszczalnie liczba potencjalnych miejsc pracy jest większa, gdyż część ofert pracy nie zawiera informacji o liczbie wakatów.

W trzecim kwartale roku 2012 19% unikalnych ofert (1163 sztuki) 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 w Urzędzie Pracy, jak i do komercyjnych podmiotów wystawiających ogłoszenia o pracę. W obydwóch przypadkach za jednostkę analizy wybierano ogłoszenie pełniejsze, zawierające większą ilość informacji.

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

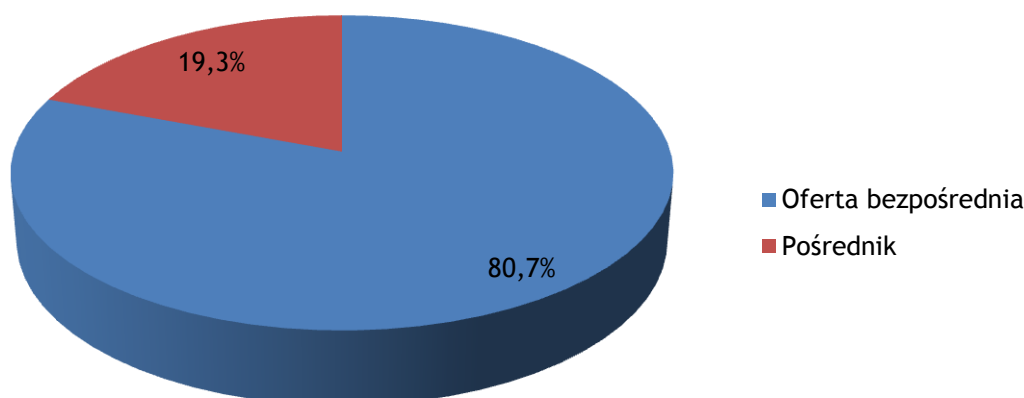


Źródło: badania własne.

Blisko 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 - 63,9% ogółu zebranych od pośredników ofert,
- agencje zatrudnienia z siedzibą w regionie - 2,1% ogółu zebranych od pośredników ofert,
- pozostali „pośrednicy” (np. portale z ofertami zatytułowanymi „Klient Gazeta Praca”) - 34% ogółu zebranych od pośredników ofert.

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

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

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

- 1) pierwszy poziom kwalifikacji (oznaczający kwalifikacje elementarne) - odniesiono do pierwszego poziomu wykształcenia ISCED uzyskiwanego w szkole podstawowej;
- 2) drugi poziom kwalifikacji - odniesiono do drugiego poziomu wykształcenia ISCED uzyskiwanego w gimnazjum oraz do trzeciego poziomu wykształcenia ISCED uzyskiwanego w liceum ogólnokształcącym, liceum profilowanym i zasadniczej szkole zawodowej;

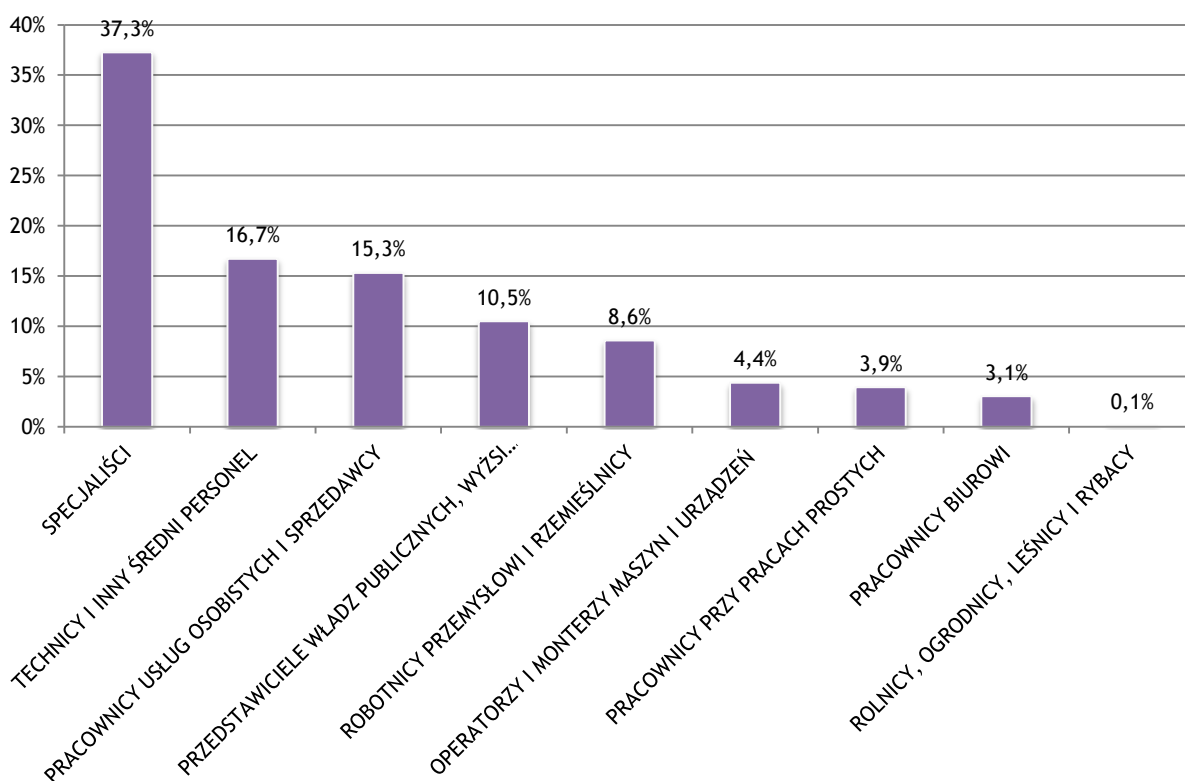


3) trzeci poziom kwalifikacji - odniesiono do czwartego poziomu wykształcenia ISCED uzyskiwanego w szkole policealnej oraz do trzeciego poziomu wykształcenia ISCED uzyskiwanego w technikum;

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

Analizując dane na pierwszym, głównym poziomie agregacji zawodów i specjalności stwierdzić można, iż przeszło 37% ofert pochodzących z trzeciego kwartału roku 2012 dotyczy specjalistów. 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 technicy i inny średni personel, a także pracownicy usług osobistych i sprzedaży. Zauważyć więc można, że najczęściej poszukiwane są osoby przede wszystkim charakteryzujące się ściśle określonymi kwalifikacjami (zarówno specjaliści, jak i technicy i średni personel), a także pracownicy zajmujący się usługami i sprzedażą.

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

operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń. Szczegółowe dane przedstawia zamieszczona na następnej stronie tabela.

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

Etykiety wierszy	Ogłoszenia z niepublicznych źródeł	Ogłoszenia z publicznych źródeł
OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	3%	11%
PRACOWNICY BIUROWI	3%	4%
PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	3%	9%
PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY	14%	21%
PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY	12%	3%
ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	5%	22%
ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY	0%	0%
SPECJALIŚCI	42%	17%
TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL	18%	12%

Źródło: badania własne

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

- Grupa duża 24 - Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania - 19%,
- Grupa duża 33 - Średni personel do spraw biznesu i administracji - 13%,
- Grupa duża 52 - Sprzedawcy i pokrewni - 12%,
- Grupa duża 25 - Specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych - 10%,
- Grupa duża 21 - Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych - 4%.

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

Poniżej przedstawiona została struktura poszukiwanych zawodów - schematy mają postać „mapy poszukiwanych zawodów”. Struktura poszukiwanych zawodów przedstawiono została w podziale zgodnym z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności. Poniższy schemat przedstawia dane za III kwartał roku 2012.



1 - PRZEDSTAWICIELE WŁADZ
PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I
KIEROWNICY - 642 wskazania

- Kierownik działu sprzedaży - 154 wskazania
- Kierownik budowy - 81 wskazań
- Dyrektor generalny - 70 wskazań
- Dyrektor sprzedaży - 59 wskazań
- Pozostali kierownicy do spraw innych typów usług gdzie indziej niesklasyfikowani - 53 wskazania
- Dyrektor handlowy - 30 wskazań
- Główny technolog - 26 wskazań
- Kierownik działu produkcji - 20 wskazań
- Kierownik do spraw rozwoju produktu - 17 wskazań
- Dyrektor wykonawczy - 13 wskazań
- Kierownik działu logistyki - 12 wskazań
- Pozostali kierownicy w instytucjach usług wyspecjalizowanych gdzie indziej niesklasyfikowani - 11 wskazań
- Główny księgowy - 11 wskazań
- Dyrektor techniczny - 10 wskazań

2 - SPECJALIŚCI - 2274 wskazania

- Specjalista do spraw sprzedaży - 390 wskazań
- Specjalista do spraw doskonalenia i rozwoju aplikacji - 233 wskazania
- Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych - 197 wskazań
- Doradca finansowy - 120 wskazań
- Specjalista do spraw marketingu i handlu - 103 wskazania
- Inżynier sprzedaży - 101 wskazań
- Przedstawiciel medyczny - 85 wskazań
- Specjalista do spraw kluczowych klientów (key account manager) - 62 wskazania
- Programista aplikacji - 44 wskazania
- Pozostali inżynierowie do spraw przemysłu i produkcji - 36 wskazań
- Specjalista do spraw finansów - 33 wskazania
- Pośrednik w obrocie nieruchomościami - 30 wskazań
- Wykładowca na kursach (edukator, trener) - 30 wskazań
- Specjalista do spraw ubezpieczeń majątkowych i osobowych - 24 wskazania
- Specjalista bankowości - 24 wskazania
- Specjalista kontroli jakości - 24 wskazania
- Inżynier mechanik - maszyny i urządzenia przemysłowe - 23 wskazania
- Inżynier mechanik - technologia mechaniczna - 23 wskazania
- Architekt - 21 wskazań
- Tester oprogramowania komputerowego - 20 wskazań
- Tłumacz tekstów - 20 wskazań
- Farmaceuta - farmacja apteczna - 19 wskazań
- Opiekun klienta - 19 wskazań
- Administrator baz danych - 19 wskazań



**3 - TECHNICY I INNY
ŚREDNI PERSONEL -
1021 wskazań**

- Przedstawiciel handlowy - 593 wskazania
- Księgowy - 56 wskazań
- Technik pojazdów samochodowych - 41 wskazań
- Spedytor - 28 wskazań
- Pozostali technicy nauk fizycznych i technicznych gdzie indziej niesklasyfikowani - 23 wskazania
- Asystent dyrektora - 22 wskazania
- Agent ubezpieczeniowy - 17 wskazań
- Asystent zarządu - 16 wskazań
- Operator zautomatyzowanej i zrobotyzowanej linii produkcyjnej w przemyśle elektromaszynowym - 15 wskazań
- Ekspozytor towarów (merchandiser) - 13 wskazań
- Technik organizacji produkcji - 8 wskazań
- Agent do spraw zakupów - 7 wskazań
- Mistrz produkcji w budownictwie ogólnym - 7 wskazań

**4 - PRACOWNICY
BIUROWI - 187 wskazań**

- Pozostali pracownicy obsługi biurowej - 36 wskazania
- Magazynier - 35 wskazań
- Technik prac biurowych - 28 wskazań
- Windykator - 14 wskazań
- Sekretarka - 13 wskazań
- Asystent do spraw księgowości - 9 wskazań
- Kurier - 7 wskazań
- Recepcjonista - 7 wskazań
- Ankieter - 7 wskazań

**5 - PRACOWNICY USŁUG
I SPRZEDAWCY - 935
wskazań**

- Doradca klienta - 232 wskazania
- Właściciel małego sklepu - 121 wskazań
- Sprzedawca - 112 wskazań
- Telemarketer - 98 wskazań
- Konsultant / agent sprzedaży bezpośredniej - 46 wskazań
- Kasjer handlowy - 37 wskazań
- Kierownik sali sprzedaży - 35 wskazań
- Kucharz - 32 wskazania
- Kelner - 26 wskazań
- Hostessa - 24 wskazania
- Fryzjer damski - 17 wskazań
- Pracownik ochrony fizycznej I stopnia - 16 wskazań
- Robotnik gospodarczy - 15 wskazań
- Barman - 13 wskazań
- Kosmetyczka - 13 wskazań
- Sprzedawca w branży spożywczej - 10 wskazań

**6 - ROLNICY,
OGRODNICY, LEŚNICY I
RYBACY - 7 wskazań**

- Ogrodnik terenów zieleni - 3 wskazania



**7 - ROBOTNICY
PRZEMYSŁOWI I
RZEMIEŚLNICY - 526
wskazań**

- Pozostali elektromechanicy i elektrycy - 39 wskazań
- Pozostali elektrycy budowlani i pokrewni - 39 wskazań
- Monter - elektronik - 38 wskazań
- Ślusarz - 29 wskazań
- Tokarz / frezer obrabiarek sterowanych numerycznie - 27 wskazań
- Elektromechanik pojazdów samochodowych - 19 wskazań
- Stolarz budowlany - 19 wskazań
- Murarz - 16 wskazań
- Lutowacz - 15 wskazań
- Brukarz - 14 wskazań
- Zbrojarz - 11 wskazań
- Szwaczka - 11 wskazań
- Spawacz ręczny gazowy - 11 wskazań
- Hydraulik - 11 wskazań
- Malarz lakiernik samolotowy - 10 wskazań

**8 - OPERATORZY I
MONTERZY MASZYN I
URZĄDZEŃ - 269
wskazań**

- Kierowca samochodu ciężarowego - 124 wskazania
- Operator koparko - ładowarki - 17 wskazań
- Kierowca samochodu dostawczego - 17 wskazań
- Pozostali monterzy maszyn i urządzeń mechanicznych - 12 wskazań
- Kierowca samochodu osobowego - 12 wskazań
- Kierowca operator wózków jezdniowych - 11 wskazań
- Kierowca autobusu - 9 wskazań
- Operator koparki - 9 wskazań

**9 - PRACOWNICY
PRZY PRACACH
PROSTYCH - 241
wskazań**

- Pozostali pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani - 49 wskazań
- Robotnik budowlany - 25 wskazań
- Pomoc kuchenna - 24 wskazania
- Robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym - 22 wskazania
- Sprzątaczką biurową - 19 wskazań
- Pracownik prac dorywczych - 16 wskazań
- Konserwator części - 8 wskazań
- Dozorca - 7 wskazań
- Pakowacz - 7 wskazań

W tabeli poniżej umieszczono pierwszą dziesiątkę specjalności w trzecim kwartale.

Tabela 4. Pierwsza dziesiątkę specjalności w III kwartale.

Miejsce	Nazwa	Ilość wskazań	Pozycja w stosunku do poprzedniego kwartału
1.	Przedstawiciel handlowy	593	Utrzymanie
2.	Specjalista do spraw sprzedaży	390	Utrzymanie
3.	Specjalista do spraw doskonalenia i rozwoju aplikacji	233	Utrzymanie
4.	Doradca klienta	232	Utrzymanie
5.	Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania	197	Utrzymanie



Miejsce	Nazwa	Ilość wskazań	Pozycja w stosunku do poprzedniego kwartału
informatycznych			
6.	Kierownik działu sprzedaży	154	Wzrost o 2 pozycje
7.	Kierowca samochodu ciężarowego	124	Wzrost o 5 pozycji
8.	Właściciel małego sklepu	121	Wzrost o 6 pozycji
9.	Doradca finansowy	120	Wzrost o 4 pozycje
10.	Sprzedawca	112	Spadek o 3 pozycje

Wśród najpopularniejszych zawodów często wskazywane były zawody związane ze sprzedażą (m. in. przedstawiciel handlowy, specjalista do spraw sprzedaży, kierownik działu sprzedaży, sprzedawca, inżynier sprzedaży, telemarketer, przedstawiciel medyczny). W ofertach często poszukiwano także następujących zawodów: specjalista do spraw doskonalenia i rozwoju aplikacji, doradca klienta, specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych, kierowca samochodu ciężarowego, właściciel małego sklepu, doradca finansowy, specjalista do spraw marketingu i handlu.

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

- Praca od zaraz!
- Wysokie zarobki bez wykształcenia!
- Praca dla każdego!

Dokładnej lokalizacji wskazującej na miasto lub grupę miast nie udało ustalić się w 42% ofert. Ze względu na lokalizację widoczna jest zdecydowana dominacja Lublina (blisko co trzecia oferta wskazywała na Lublin jako potencjalne miejsce pracy). Zaznaczyć należy także, iż tendencja ta może ulec pogłębieniu z powodu niemożności określenia dokładnej lokalizacji w przypadku sporej części ofert.

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

W przypadku jedynie 35% ofert udało się jednoznacznie określić wymiaru etatu. Wśród ofert, w których podano informację o wymiarze etatu, dominującą jest praca w pełnym wymiarze godzin - większość potencjalnych pracodawców zamierza zatrudniać w takiej postaci.

Kwestia wynagrodzeń podejmowana była w nieznacznym odsetku publikowanych ofert pracy, wynoszącym niespełna 19%. Zaznaczyć jednakże należy, iż nawet w tych ofertach nie zawsze podawano jednoznacznie określoną kwotę, argumentując to możliwością negocjacji, a także wskazując przedziały możliwych do uzyskania zarobków. Najczęściej wskazywaną kwotą wynagrodzenia była wartość 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 Powiatowe Urzędy Pracy). Średni poziom wynagrodzenia wynosił 1933 złote.

Zaznaczyć jednakże należy po raz kolejny, iż duża liczba ogłoszeń posiadała nieprawidłową i nierealną kwotę wynagrodzenia. Przypadki takie zostały wykluczone z analizy, gdyż zawierały



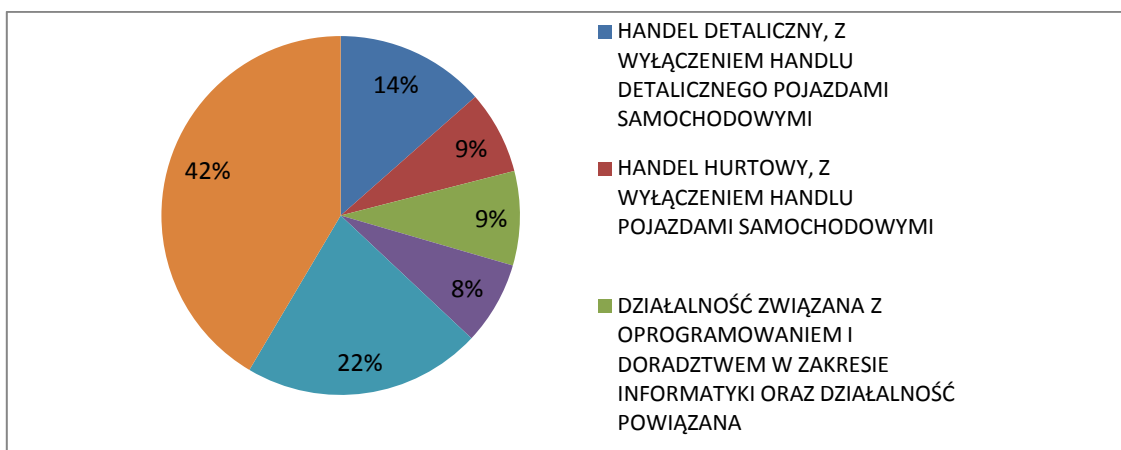
wartości nierealne, i nieokreślone w sposób dokładny. Dążenie do przedstawienia jak najbardziej rzetelnych danych spowodowało więc wykluczenie części danych z analizy - liczebność analizowanych kwot przeznaczonych na wynagrodzenie dla potencjalnego pracownika jest niższa niż zebrane i dostępne dane.

4.2.1 Analiza jakościowej zawartości treści ofert

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

Branże PKD przedsiębiorstw, których oferty pracy analizowano zostały umieszczone na poniższym wykresie. Ze względu na zawartość ofert, w 22% ofert nie udało się ustalić branży zgodnej z PKD. Najczęściej wskazywana była branża związana z handlem detalicznym, z wyłączeniem handlu detalicznego pojazdami samochodowymi.

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



Źródło: badania własne

Ogłoszeniodawcy stosunkowo rzadko umieszczają w ogłoszeniach wymagania dotyczące wykształcenia, jedynie w 64% ofert pojawiło się takie odniesienie. Z analizowanych ofert wynika, że najczęściej wskazywano na wykształcenie wyższe lub 4-5 rok studiów bez doprecyzowania profilu (34,4%) oraz średnie (29,7%). Poniżej znajduje się szczegółowy rozkład dotyczący wskazywanych poziomów wykształcenia.

Tabela 5. Oferty pracy ze względu na poziom wykształcenia.

Poziom i rodzaj wykształcenia	%
wyższe techniczne	16,4%
średnie	29,7%
wyższe: ekonomia, finanse, zarządzanie, administracja, prawo	6,3%
wyższe rolnicze	1,6%
wyższe lub 4-5 rok studiów	34,4%
wyższe: biologia, chemia, biotechnologia, medycyna, farmacja	0%
zawodowe	7,8%
podstawowe	0,8%
inne	3%

Źródło: badania własne.



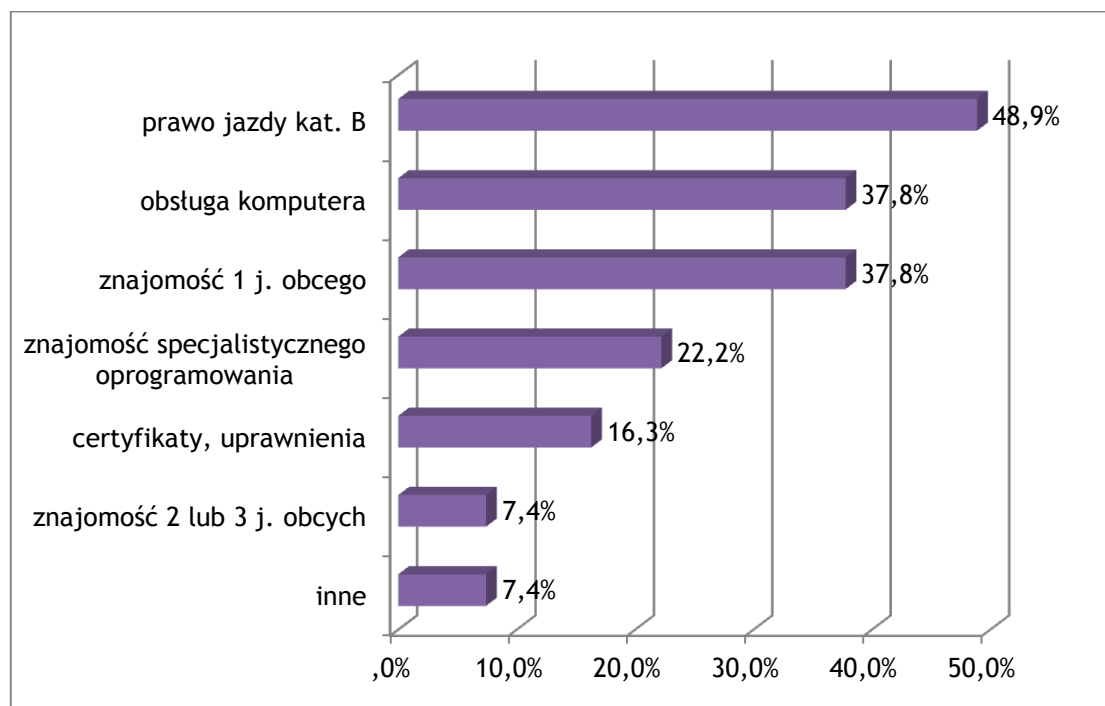
W poszczególnych grupach zawodów najczęściej wskazywane wymagania pracodawcy wobec pracownika dotyczące wykształcenia to:

- przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy: wyższe lub 4-5 rok studiów (34,4%),
- specjaliści: wyższe lub 4-5 rok studiów (54,2%),
- technicy i inny średni personel: średnie (64,7%),
- pracownicy biurowi: średnie (50%) lub wyższe lub 4-5 rok studiów (50%),
- pracownicy usług i sprzedawcy: średnie (46,2%),
- rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy - brak,
- robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy: zawodowe (46,2%),
- operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń: zawodowe (40%),
- pracownicy przy pracach prostych: zbyt mała liczba ofert (1 sztuka).

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 posiadanie prawo jazdy kat. B, następnie na obsługę komputera oraz znajomość jednego języka obcego. Rozkład odpowiedzi wskazuje na istotność posiadania prawa jazdy kat. B, jak również umiejętność posługiwania się językami obcymi oraz charakteryzowanie się wiedzą informatyczną w zakresie obsługi komputera. 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: prawo jazdy kat. B (72,2%),
- specjaliści: znajomość jednego języka obcego (46%) i prawo jazdy kat. B (46%),
- technicy i inny średni personel: prawo jazdy kat. B (66,7%),
- pracownicy biurowi: obsługa komputera (50%), prawo jazdy kat. B (50%), certyfikaty, uprawnienia (50%), znajomość oprogramowania (50%),

- pracownicy usług i sprzedawcy: obsługa komputera (60,9%),
- rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy - brak,
- robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy: prawo jazdy kat. B (50%),
- operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń: certyfikaty, uprawnienia (50%), prawo jazdy kat. B (50%),
- pracownicy przy pracach prostych: zbyt mała liczba ofert (1 sztuka).

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 6. Wymagania pracodawcy wobec pracownika - kompetencje.

Rodzaj kompetencji	%
komunikatywność, umiejętności interpersonalne, otwartość	45,3%
zaangażowanie, motywacja	43,5%
organizacja pracy, inicjatywa	37,6%
posiadanie specjalistycznej wiedzy, umiejętności	35,9%
dyspozycyjność, gotowość do podróży	31,2%
nastawienie na rozwój	30%
samodzielność, umiejętność samodzielnego rozwiązywania problemów i podejmowania decyzji	28,8%
odpowiedzialność, sumienność, uczciwość	22,9%
umiejętność pracy w grupie	21,2%
kultura osobista	14,7%
zorientowanie na potrzeby na klienta	13,5%
umiejętność prowadzenia negocjacji	8,8%
zarządzanie zespołem	8,2%
odporność na stres	8,2%
analityczne myślenie	7,6%
umiejętności sprzedażowe	1,8%
obsługa urządzeń biurowych	0,6%

Źródło: badania własne.

W poszczególnych grupach zawodów najczęściej wskazywane wymagane kompetencje to:

- przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy: komunikatywność, umiejętności interpersonalne, otwartość (41,7%), zaangażowanie, motywacja (41,7%),
- specjaliści: komunikatywność, umiejętności interpersonalne, otwartość (47,9%),
- technicy i inny średni personel: dyspozycyjność, gotowość do podróży (55%),
- pracownicy biurowi: odpowiedzialność, sumienność, uczciwość (55%), dyspozycyjność, gotowość do podróży (55%),
- pracownicy usług i sprzedawcy: dyspozycyjność, gotowość do podróży (50%),
- rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy - brak,



- robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy: posiadanie specjalistycznej wiedzy, umiejętności (91,7%),
- operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń: odpowiedzialność, sumienność, uczciwość (100%),
- pracownicy przy pracach prostych: zbyt mała liczba ofert (1 sztuka).

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 7. Wymagania pracodawcy wobec pracownika - kompetencje kluczowe.

Kompetencje kluczowe	%
kompetencje informatyczne	50,9%
porozumiewanie się w językach obcych	47,2%
kompetencje społeczne i obywatelskie	24,1%
kompetencje matematyczne i podstawowe, kompetencje naukowo-techniczne	20,4%
umiejętność uczenia się	0,9%
inicjatywność i przedsiębiorczość	0%
świadomość i ekspresja kulturalna	0%
porozumiewanie się w języku ojczystym	0%

Źródło: badania własne.

Zakres obowiązków jest często określany przez pracodawców. W 84% ogłoszeń określono rodzaj czynności i zadania, jakie będzie miał do wykonania potencjalny pracownik. Charakterystykę wskazywanych obowiązków należących do potencjalnych pracowników podzielić można na dwie grupy. Do grupy pierwszej należą ogólne informacje, stanowiące proste rozszerzenie opisu stanowiska, odnoszące się do zwykłych prac biurowo-administracyjnych, pracy wykonywanych niebezpośrednio (call center i telemarketing, proste czynności biurowe oraz związane z zawodem oraz prace fizyczne). Druga grupa znajdujących się w ofertach zakresów obowiązków odnosi się do zadań związanych z zajmowaniem wyższych stanowisk, obejmujących kierowanie czynnościami i zespołami. Szczegółowy rozkład zaprezentowano poniżej:

- prace biurowo-administracyjne, telefoniczne, proste czynności biurowe oraz związane z zawodem - 38,1%,
- zarządzanie i kierowanie zespołami ludzkimi - 1,8%,
- prace fizyczne - 7,1%
- kontrola, organizacja, nadzór - 15,5%,
- logistyka - 3%,
- wykonywanie specjalistycznych prac ogólnych - 13,7%,
- wykonywanie specjalistycznych prac technicznych - 20,8%.

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

- Specjalista(-ka) ds. sprzedaży,
- ASYSTENT/-KA DS. ZAMÓWIEN.



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

Wśród ogłoszeń, w których zawarta jest jednoznaczna informacja o płci, wskazać można następujące nazwy stanowisk:

- Kobiety do pracy na szlifierni,
- VideoModelka Internetowa praca na kamerkach.

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

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

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

- atrakcyjny system wynagrodzeń - 72,6%,
- możliwość rozwoju zawodowego, szkolenia, kursy - 67,5%,
- praca w renomowanej firmie - 40,1%,
- stabilne warunki zatrudnienia - 29,3%,
- niezbędne narzędzia pracy: samochód osobowy, laptop, telefon komórkowy - 26,8%,
- praca w młodym, dynamicznym zespole - 24,8%,
- pakiet dodatkowych świadczeń, finansowych, socjalnych, medycznych, sportowo - rekreacyjnych - 21%,
- zdobycie doświadczenia branżowego - 14%
- możliwość samorealizacji - 10,8%,
- inne - 10,8%.

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

- Ekspert Techniczny z zakresu energii wiatrowej,
- Inspektor Nadzoru Robót Elektrycznych Farm Wiatrowych,
- Monter technik turbin wiatrowych,
- Specjalista ds. Energetyki Wiatrowej.

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

Ze względu na niewielką liczbę ogłoszeń szczegółowy opis ogłoszeń dotyczących obszaru zielonej gospodarki znalazł się w rozdziale prezentującym dane w ujęciu kumulatywnym (za pierwszy, drugi i trzeci 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 III 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 jednego typu języka, dlatego też procentowe rozkłady odpowiedzi nie sumują się do 100%, a przekraczają tę wartość):

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

IDENTYFIKACJA OFERTY	
Nazwa stanowiska:	pracownik kancelaryjny
Kod zawodu:	Pracownik kancelaryjny
INFORMACJE DOTYCZĄCE ZGŁASZANEGO MIEJSCA PRACY	
Liczba wolnych miejsc pracy:	1
Rodzaj umowy:	Umowa zlecenie
Wymiar czasu pracy:	Inny
Data rozpoczęcia pracy:	2012-10-01
Zmianowość:	inna
Miejsce wykonywania pracy:	20-019 Lublin, NARUTOWICZA 71
System wynagradzania:	Czasowy ze stawką miesięczną
Wysokość wynagrodzenia brutto:	1200.00
OCZEKIWANIA PRACODAWCY WOBEC KANDYDATÓW DO PRACY	
Inne wymagania:	prawo jazdy kat. B
Wymagane dokumenty:	cv na adres: aneta@adres.lublin.pl



Nauczyciele szkół podstawowych



Zapisane przez Tomaszewski

29 Sie 2012, 07:51

- 1.Nazwa pracodawcy:** JWS Jagiełończyk Wojciech Ficek, ul. Aleksandra Kamińskiego 12, 35-211 Rzeszów
- 2.Nazwa oferowanego stanowiska:** Pozostali nauczyciele szkół podstawowych - minimum nauczyciel kontraktowy
- 3.Liczba wolnych miejsc zatrudnienia:** 28
- 4.Miejsce wykonywania pracy:** Borowa, Bronowice, Gołąb, Góra Puławska, Leokadiów, Opatkowice, Zarzecze
- 5.Rodzaj umowy:** umowa o dzieło
- 6.Wysokość wynagrodzenia(miesięcznie):** 30 zł brutto/godzina lekcyjna
- 7.Data rozpoczęcia zatrudnienia:** 01.09.2012 r.
- 8.Wymagania:** wykształcenie wyższe pedagogiczne
- 9.Charakterystyka lub rodzaj wykonywanej pracy:** prowadzenie zajęć pozalekcyjnych dla uczniów klas I-III szkół podstawowych

OSOBY ZAINTERESOWANE SPEŁNIAJACE KRYTERIA PROSZONE SĄ O KONTAKT TELEFONICZNY Z PANEM Ficek Wojciechem POD NUMEREM TEL. 17 853 55 22

Oferta pracy do upowszechnienia PUP w Lublinie

W III kwartale aż **79%** analizowanych ofert zostało skonstruowanych za pomocą języka ubogiego.

Z analizowanych ogłoszeń wynika, że w przypadku ofert umieszczanych przez publiczne służby zatrudnienia blisko 90% z nich charakteryzuje się prostym, ubogim słownictwem. Główną tego przyczyną jest zbieranie i publikowanie przez publiczne służby zatrudnienia przede wszystkim ogłoszeń dotyczących wykonywania prostych, nieskomplikowanych prac, a zatem niewymagających obszernego opisu z użyciem specjalistycznego słownictwa. Warto mieć na uwadze, że głównymi ogłoszeniodawcami korzystającymi z kanału przekazu udostępnionego przez publiczne służby zatrudnienia są przede wszystkim mikroprzedsiębiorcy, którzy zazwyczaj sami zajmują się prowadzeniem firmy i konstruowaniem ofert pracy. Warto jednak zaznaczyć, że nieco ponad 76% ofert umieszczanych przez prywatnych ogłoszeniodawców również charakteryzuje się językiem ubogim.

Pod względem typu ogłoszeniodawcy, aż 82% pracodawców niekorzystających z pomocy agencji pośredniczących w zatrudnianiu pracowników oraz blisko 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.



KAPITAŁ LUDZKI
CZŁOWIEK – NAJLEPSZA INWESTYCJA!



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Ogłoszenie numer: 234936, z dnia 31-08-2012



iPharma Group Sp. z o.o. specjalizująca się w promocji brandowych leków Rx prowadzi rekrutację na stanowisko:

Przedstawiciel Medyczny

Miejsce pracy: lubelskie / Lublin, Zamość
Nr Ref.: PMA-8c



Opis stanowiska

Osoba zatrudniona na stanowisku Przedstawiciela Medycznego będzie odpowiedzialna za promocję wybranych produktów do lekarzy pierwszego kontaktu.

Wymagania

- Doświadczenie sprzedażowe w branży dóbr szybko zbywalnych (FMCG) na stanowisku Przedstawiciela Handlowego (min 1,5 roku)
- Wykształcenie wyższe lub w trakcie studiów
- Silna motywacja do osiągania wyników
- Komunikatywność
- Umiejętność dobrej organizacji czasu pracy
- Szybkie uczenie się i przyswajanie wiedzy
- Asertywność
- Wysokie standardy etyczne
- Doświadczenie w prowadzeniu samochodu (prawo jazdy kat. B)

Oferujemy

- Umowę o pracę na pełny etat
- Profesjonalne szkolenia doskonalące kompetencje zawodowe
- Pracę w młodym zespole w oparciu o nowoczesne technologie komunikacji
- Wynagrodzenie wraz z premią w oparciu o wyniki indywidualne i zespołowe

Aplikacje (CV ze zdjęciem) prosimy składać za pomocą formularza znajdującego się pod przyciskiem

APLIKUJ TERAZ

17% analizowanych ogłoszeń zostało zbudowanych przy użyciu języka ogólnego.

Ze względu na rodzaj instytucji wystawiającej ofertę, to 20,5% firm i instytucji czy agencji pośrednictwa pracy, zastosowało w swych ogłoszeniach język ogólny i zaledwie 2,6% ogłoszeniodawców wystawiających ofertę w publicznych służbach zatrudnienia.

Rozpatrując rozkład z perspektywy typu pracodawcy umieszczającego ofertę pracy, to zaledwie 15,6% ogłoszeń wystawianych bezpośrednio przez pracodawców charakteryzuje się językiem ogólnym. W przypadku pośredników ogłoszeń takich było 19,4%.

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



KAPITAŁ LUDZKI
CZŁOWIEK – NAJLEPSZA INWESTYCJA!



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Obrazek



Firma świadcząca zintegrowane usługi w zakresie wykorzystania nowych mediów oraz technologii w biznesie poszukuje kandydatów na stanowisko: Programista Python.



Programista Python

Miejsce pracy: lubelskie

Zadania:

Do głównych zadań pracownika należeć będzie:

- wytwarzanie, modyfikowanie i komentowanie kodu źródłowego
- weryfikacja i testowanie jednostkowe oraz integracyjne kodu
- projektowanie i programowanie aplikacji webowych

Wymagania:

- praktyczna umiejętność programowania w języku Python
- poparta doświadczeniem znajomość specyfiki aplikacji webowych
- znajomość języka angielskiego w stopniu umożliwiającym czytanie dokumentacji
- zdolność analitycznego myślenia
- komunikatywność i umiejętność pracy w zespole
- otwartość na wiedzę i chęć do poznawania nowych technologii

Dodatkowym atutem będzie:

- znajomość wzorców projektowych
- doświadczenie w pracy z jednym z frameworków ORM
- umiejętność poruszania się w środowiskach linuksowych
- znajomość Plone, Zope, ZODB, django
- wiedza z obszaru projektowania i optymalizacji aplikacji

Oferujemy:

- konkurencyjne wynagrodzenie
- pakiet medyczny
- możliwość pracy nad projektami informatycznymi dla największych polskich przedsiębiorstw i międzynarodowych koncernów
- realny wpływ na projekt
- możliwość rozwoju zawodowego

Aplikacje prosimy przesyłać za pomocą formularza aplikacyjnego znajdującego się pod przyciskiem

APLIKUJ



KAPITAŁ LUDZKI
CZŁOWIEK – NAJLEPSZA INWESTYCJA!



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Język branżowy został zastosowany zaledwie w 4% analizowanych ogłoszeń. Blisko 8% ogłoszeń umieszczanych w publicznych służbach zatrudnienia zostało zbudowanych z wykorzystaniem języka branżowego i zaledwie nieco ponad 3% ofert umieszczanych przez firmy, instytucje i agencje pośrednictwa pracy.

Prawie 7% ofert publikowanych przez pośredników zawierało w sobie elementy języka technicznego i jedynie niecałe 3% 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, jednocześnie jest pisany za pomocą prostych i zrozumiałych wyrażań.



TER Enterprises
Biuro Obsługi Szkód Powypadkowych

Masz kontakt z osobami poszkodowanymi w wypadkach?

Chcesz pomóc swoim Klientom i Pacjentom?

Szukasz dodatkowego źródła zarobku?

Zostań Partnerem Handlowym TER Enterprises!

Reprezentujemy osoby fizyczne i prawne w zakresie dochodzenia roszczeń od zakładów ubezpieczeń. W imieniu poszkodowanych występujemy w sprawach dotyczących likwidacji szkód osobowych (uszkodzenie ciała, rozstrój zdrowia, śmierć osoby bliskiej). Pomagamy w bieżącej likwidacji szkody, jak również w sprawach spornych związanych z zaniżeniem odszkodowania lub odmową wypłaty, dotyczy zdarzeń nawet do 20 lat wstecz.

TER Enterprises:

- to skuteczni prawnicy, radcy prawni i adwokaci,
- współpracuje z **Medicalex**, która świadczy usługi w zakresie dochodzenia roszczeń odszkodowawczych dla osób poszkodowanych wskutek błędu medycznego,
- zapewnia specjalistów z **Centrum Niezależnego Orzecznictwa i Usług Medycznych (CNOiUM)**, które wykonuje niezależne opinie medyczne służące ustaleniu przyczyn i skutków szkody osobowej.

Wdrożyliśmy profesjonalny i skuteczny system szkoleń dla Partnerów i Koordynatorów.

Współpraca z TER Enterprises poza generowaniem dodatkowego, pokaźnego zarobku przynosi satysfakcję z niesienia profesjonalnej i skutecznej pomocy osobom poszkodowanym w wypadkach.

Wyślij ofertę - umów się na spotkanie w Twoim mieście!



KAPITAŁ LUDZKI
CZŁOWIEK – NAJLEPSZA INWESTYCJA!



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



8% analizowanych ofert charakteryzowało się językiem marketingowym. Wśród ogłoszeń o pracę umieszczanych przez publiczne służby zatrudnienia aż ponad 10% z nich zawierało w sobie elementy języka marketingowego, a wśród ofert wystawianych przez firmy i instytucje czy agencje pośrednictwa pracy ponad 7%.

Niecałe 9% ogłoszeń umieszczanych bezpośrednio przez pracodawców oraz ok. 7% 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,

Zastępca Prezesa ds. Techniczno-Eksploatacyjnych

Pracodawca: **Spółdzielnia Mieszkaniowa im. Nałkowskich w Lublinie**

Branża: **Budownictwo, Geodezja**

Typ stanowiska: **Dyrektor Zarządzający / Prezes**

Region: **lubelskie**

Miejsce: **Lublin**

Kraj: **Polska**

Rodzaj pracy: **Stała**

Forma zatrudnienia: **Umowa o pracę**

- umiarkowanie rozbudowany,

Polymed Polska Sp z o.o.

Dynamicznie rozwijająca się firma z branży chirurgii okulistycznej

zatrudni osobę na stanowisko:

Przedstawiciel Handlowy

Region: **lubelskie**

Numer referencyjny: **03/KR/12**

Opis stanowiska:

- kontakty z klientami
- prezentacja produktów
- pozyskiwanie nowych Klientów (lekarzy okulistów)
- realizacja celów sprzedażowych
- prezentacje oraz sprzedaż produktów firmy
- udział w kongresach oraz spotkaniach biznesowych
- odpowiedzialność za region
- realizacja polityki marketingowej firmy
- monitoring rynku i działań konkurencji
- raportowanie wyników sprzedażowych



KAPITAŁ LUDZKI
CZŁOWIEK – NAJLEPSZA INWESTYCJA!



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



- w pełni rozbudowany.

<p>HDI- Gerling Zycie TU S.A. wchodzi w skład międzynarodowej grupy ubezpieczeniowo - finansowej TALANX.</p> <p>Na polskim rynku ubezpieczeniowym istniejemy od 1997 roku, a swój sukces zawdzięczamy indywidualnemu podejściu do Klienta.</p>	<p>Skontaktuj się z nami i dołącz do zespołu HDI-Gerling Zycie</p> <p>Podstawowe zadania:</p> <ul style="list-style-type: none">• budowa Zespołu sprzedażowego• rekrutacja i wdrażanie nowych członków Zespołu• zarządzanie zespołem agentów ubezpieczeniowych• nadzór nad procesem sprzedaży i realizacja planów sprzedaży• motywowanie i prowadzenie szkoleń dla podległych współpracowników <p>Wymagania:</p> <ul style="list-style-type: none">• wykształcenie wyższe• doświadczenie w rekrutacji, wdrażaniu do pracy i coachingu agentów życiowych• doświadczenie w zarządzaniu zespołami agentów branży życiowej i w sprzedaży ubezpieczeń życiowych• zaangażowanie i konsekwencja w działaniu, pozytywne nastawienie, ambicja i motywowanie do odnoszenia sukcesów zawodowych i finansowych• otwartość na ludzi• komunikatywność i umiejętność słuchania ludzi• dyspozycyjność <p>Oferujemy:</p> <ul style="list-style-type: none">• atrakcyjny system wynagradzania dla kandydatów z doświadczeniem w pracy na rynku ubezpieczeń życiowych na stanowisku Unit Managera• kompleksowy program szkoleń managerskich• możliwość zdynamizowania kariery zawodowej na pozycji managerskiej i podniesienia kwalifikacji zawodowych• jasno określoną ścieżkę kariery zawodowej i szansę awansu na pozycje odpowiadające doświadczeniu, predyspozycjom i ambicjom dla najlepszych UM• możliwość sprzedaży bogatej oferty ubezpieczeń życiowych• udział w budowie i w rozwijaniu nowego biznesu ubezpieczeń na życie <p>Informacja o firmie: www.hdi-gerling.pl</p> <p>Forma kontaktu: Zainteresowanych kandydatów prosimy o przesłanie CV i Listu Motywacyjnego.</p> <p style="text-align: center;">Aplikuj</p>
--	--

Z analizy zebranych danych wynika, że w analizowanych ogłoszeniach zdecydowanie dominowały oferty w pełni rozbudowane, ponad 62% ogółu opisywanych ofert. Formułę umiarkowaną stanowiło ponad 31%, a krótki i rzeczowy opis zawierało 6% ogłoszeń.



4.3.2 Środki perswazji

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

- **tw. testu/quizu kompetencyjnego** - polegającego na postawieniu przez ogłoszeniodawcę szeregu pytań (np. Czy chcesz zarabiać więcej niż dotychczas?, Chcesz pracować w milej, 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;

w związku z tworzeniem nowego działu handlowego
firmy naszego Klienta,
działającej na terenie Polski i Europy
– zapraszamy osoby szukające wyzwań do pracy na stanowisku

PRACOWNIK KREATYWNY

nr ref: PK 2012/09/19

Jeżeli jesteś:

- ambitna(y)
- kreatywna(y)
- nie lubisz rutyny
- potrafisz zarządzać swoim czasem
- nastawiona(y) na osiągnięcie wyznaczonych celów

Oferujemy:

- interesującą pracę w dynamicznie rozwijającym się przedsiębiorstwie
- możliwość doskonalenia zawodowego
- atrakcyjne warunki zatrudnienia
- pracę w młodym zespole
- niezbędne narzędzia pracy
- praca w systemie jednonośmianowym, umowa o pracę

Zainteresowane osoby prosimy o nadsyłanie aplikacji (CV ze zdjęciem wraz z listem motywacyjnym) na adres:

e- mail biuro@hr-system.com.pl

Gwarantujemy całkowitą dyskrecję. W CV prosimy o zamieszczenie następującej klauzuli: „wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych w celach rekrutacji, zgodnie z Ustawą z dn. 29.08.1997r o ochronie danych osobowych (Dz.U.Nr 133 poz.887)

- **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 pełnym entuzjazmem 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)

Konieczne do swojego CV prosimy dołączyć niniejszą klauzulę:

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

Środki perswazji wykorzystano w przypadku 8% analizowanych ofert. Ogłoszenia, w których wykorzystano opisane powyżej środki perswazji zostały wystawione przez firmy i instytucje, co stanowiło ok. 9% wszystkich wystawionych ofert przez te podmioty. W publicznych służbach zatrudnienia pojawiło się nieco ponad 5% tego typu ogłoszeń.

Oferty, w których wykorzystano środki perswazji stanowiły ok.10% 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 93% wynosił on 0¹⁵. W 2% analizowanych ogłoszeń nasilenie środków perswazji wyniosło 1, a w 3% wynosiło 2.

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

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



4.3.3 Zastosowanie środków graficznych i operowanie przestrzenią

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

W 91% analizowanych ofert zastosowano różną czcionkę (dot. wielkości, jak i rodzaju) wystąpiło, co było równe 182 ogłoszeniom.

Logo pracodawcy lub pośrednika zostało wykorzystane w publikacji 53,5% analizowanych ofert pracy. W przypadku ogłoszeń wystawianych przez publiczne służby zatrudnienia nie pojawiło się logo danej instytucji/firmy ani razu. W ponad 68% ogłoszeń wystawianych bezpośrednio przez firmy zostało umieszczone logo pracodawcy, i w ok. 28% ogłoszeń wystawianych przez agencje pośredniczące.

W 89% 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 100% ofert wystawianych bezpośrednio przez firmy zastosowano layout, grafikę i w prawie 70% ofert stworzonych przez agencje pośredniczące.

Wyróżnienia zostały zastosowane w blisko 93% analizowanych ofert.

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



4.4 Analiza całości materiału badawczego - ujęcie kumulatywne (I, II i III kwartał roku 2012)

W ujęciu kumulatywnym (pierwszy, drugi i trzeci kwartał 2012 r.) zebrano łącznie 19 187 ogłoszeń, z czego w kwartale trzecim uzyskano 6 102 oferty. Zauważalny jest więc wzrost liczby ofert zebranych w trzecim kwartale w odniesieniu do kwartału pierwszego oraz spadek w odniesieniu do kwartału drugiego. Jako powód wzrostu liczby ofert wskazać można sezonowe wahania zapotrzebowania na pracowników - głównie 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. Zwłaszcza w końcowym okresie trzeciego kwartału można uznać, że rekrutacja pracowników w ramach części prac tymczasowych uległa spowolnieniu.

W ramach ogółu ogłoszeń poddanych analizie (w ujęciu kumulatywnym), 4 452 ofert pracy pojawiło się jednorazowo w jednym źródle, 4 057 pojawiło się kilkakrotnie w jednym źródle, natomiast 10 678 ogłoszeń pojawiło się kilkakrotnie w wielu źródłach. Na podstawie wskazanych danych można więc stwierdzić, że zdecydowana większość ofert publikowana jest kilkakrotnie (w jednym lub wielu źródłach). Dodatkowo, blisko 56% ogółu ofert pojawiło się kilkakrotnie w wielu źródłach (odsetek identyczny jak w poprzedzającym kwartale). Pojawianie się więc większości ofert w wielu mediach to kolejny fakt potwierdzający znaczące pokrywanie się zbiorów ofert pracy pochodzących z różnych źródeł. Identyczne tendencje dostrzegalne są w całym okresie poddanym analizie. We wszystkich analizowanych kwartałach najliczniejszą grupę stanowiły oferty, które pojawiły się kilkakrotnie w wielu źródłach. W kwartale trzecim odsetek ofert pojawiających się wielokrotnie w wielu źródłach jest jedynie nieznacznie niższy niż w przypadku kumulatywnego materiału empirycznego.

W ramach całości badania czas na złożenie aplikacji ustalano za pomocą dwóch różnych metod. W przypadku umieszczenia w ogłoszeniu informacji daty określającej termin ważności oferty korzystano z informacji podanej w materiale źródłowym. Natomiast w przypadku niepodania czasu na złożenie aplikacji, korzystano z czasu usunięcia oferty ze źródła (o ile informacja taka możliwa była do uzyskania - dotyczyło to więc w zasadzie źródeł internetowych, stanowiących jednak większość zebranego materiału empirycznego). Opierało się to na założeniu, że jeżeli ogłoszenie nie jest już dostępne, to czas na złożenie aplikacji minął. W całości zebranego materiału okres ten udało się ustalić w przypadku 15 001 ofert, co stanowi przeszło 78% ofert pracy poddanych analizie. Średni czas publikacji oferty w całościowym zbiorze wynosił blisko 35 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 trzecim kwartale wartości te charakteryzują się nieco niższymi wartościami - średni czas na złożenie aplikacji wynosi blisko 25 dni, natomiast wartość środkowa jest identyczna. W trzecim kwartale średni czas na złożenie aplikacji uległ dalszemu zmniejszeniu. Taka tendencja widoczna była również w kwartale drugim. Wiązać się to może z przyczynami związanymi z pracami sezonowymi, zwłaszcza w okresie wakacyjnym. Ze względu na temporalny charakter pracy, rekrutacja taka przebiega w sposób przyspieszony. Znaczący jest także fakt, iż poprzez niskie wymagania kompetencyjne łatwo jest zlikwidować wakat, co powoduje usunięcie ogłoszenia. Istotnym czynnikiem jest także zwiększona podaż osób poszukujących pracy - ze względu na okres wakacyjny, a także napływ absolwentów na rynek pracy, zwiększyła się liczba kandydatów potencjalnie gotowych do podjęcia pracy.

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



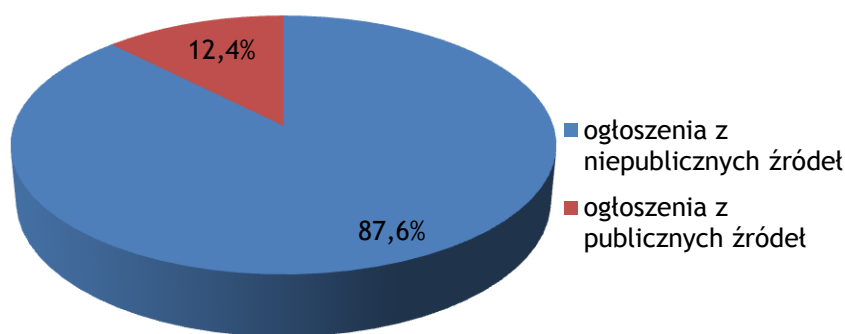
Największy zbiór ogłoszeń dotyczących wolnych miejsc pracy znajdował się w źródłach internetowych. Sytuacja taka miała miejsce zarówno w całym analizowanym okresie, jak i trzecim kwartale roku 2012. W całym okresie objętym analizą, wskutek znaczących udogodnień, liczby potencjalnych odbiorców, możliwych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

W całym okresie objętym analizą największa liczba ofert znajdowała się na portalu pracuj.pl - w ofercie tego serwisu w ujęciu kumulatywnym kwartale 2012 r. w ofercie znajdowało się średnio ok. 785 ofert. W kwartale trzecim liczba ta była wyższa i oscylowała w granicach liczby 850 ogłoszeń. Znaczący zbiór ofert znajdował się także na portalu gazetapraca.pl (w połączeniu z portalami partnerskimi, np. praca.onet.pl, które ze względu na ścisłą współpracę lub przynależność do tej samej grupy kapitałowej emitują zbliżone lub identyczne zbiory ofert). Tendencją wzrostową charakteryzowała się także liczba ofert pracy w serwisie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej (witryna psz.praca.gov.pl), zbierającym oferty z Powiatowych Urzędów Pracy. Jest to więc także istotny zbiór danych dotyczących ofert pracy w regionie.

W ujęciu kumulatywnym w ramach 19 187 analizowanych ogłoszeń potencjalnym pracownikom oferowano 24 041 wolnych stanowisk pracy. Analiza liczby wolnych stanowisk wskazuje na występowanie większej liczby grupowych ofert w kwartale trzecim, w którym liczebność stanowisk oferowanych przez pracodawców wynosiła 8 582 zgłoszonych wakatów w ramach 6 102 ofert. Oznacza to, że 7% ofert dotyczyło więcej niż jednego wolnego miejsca pracy. Najmniejsza liczba ofert zbiorowych miała miejsce w kwartale drugim.

W ujęciu kumulatywnym w publicznych źródłach informacji o wolnych miejscach pracy rozumianych jako informacje Powiatowych Urzędów Pracy oraz ogłoszenia umieszczane w Biuletynach Informacji Publicznej znajdowało się 2 385 ofert z ogółu 19 187 ogłoszeń. Stanowi to więc 12,4% ogółu ofert zebranych w ramach pierwszego, drugiego oraz trzeciego kwartału. W trzecim kwartale 19% unikalnych ofert (1 163 sztuki) znajdowało się wyłącznie w źródłach instytucji publicznych, był to więc odsetek zdecydowanie wyższy niż wartość ta wyznaczona dla ogłoszeń w ujęciu kumulatywnym. 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, jednakże w kwartale trzecim sytuacja taka miała miejsce rzadziej niż w pozostałych okresach objętych analizą.

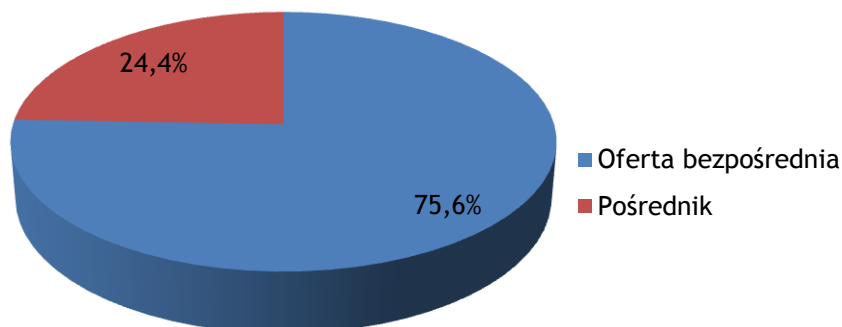
Wykres 12. Oferty pracy ze względu na rodzaj źródła publikacji.



Źródło: badania własne.

W całym okresie objętym analizą (pierwsze trzy kwartały roku 2012) 24,4% ogółu ofert pochodziło od pośredników. Porównując dane pomiędzy ujęciem kumulatywnym a trzecim kwartałem, zauważyć można, że w końcowym okresie aktualnej analizy liczba ofert pochodzących od pośredników była niższa (19,3%). Oznacza to więc wzrost aktywności pośredników w zamieszczaniu ogłoszeń dotyczących wolnych miejsc pracy. Dane te przedstawione zostały na poniższym wykresie.

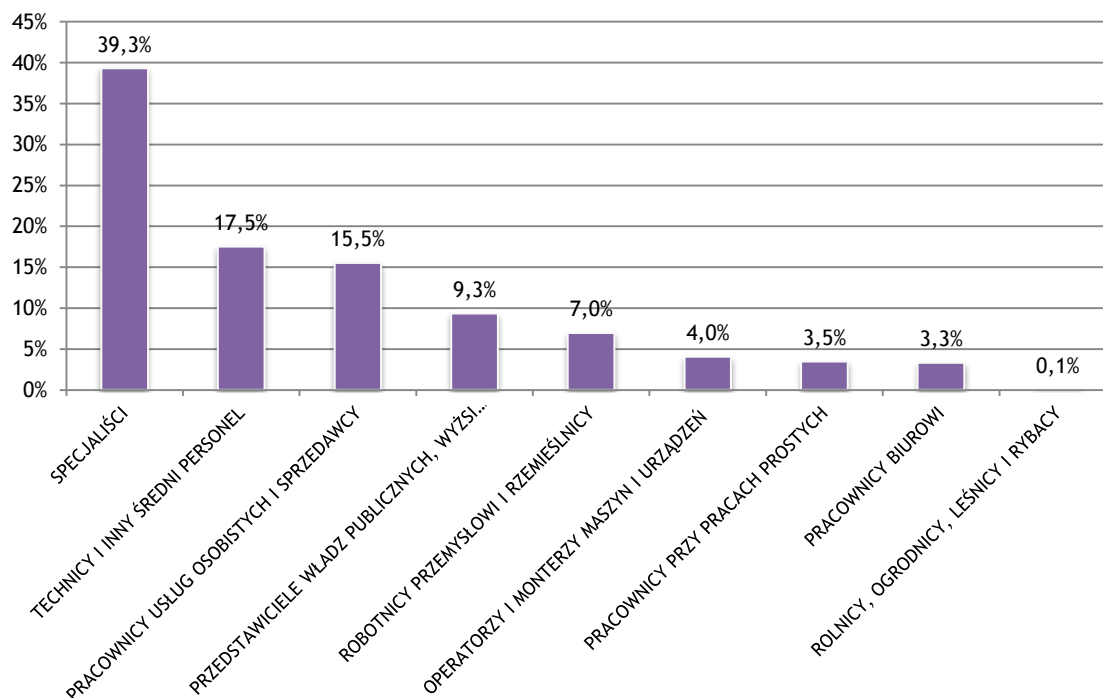
Wykres 13. Oferty pracy (źródła publiczne oraz niepubliczne) ze względu na podmiot będący źródłem ogłoszenia.



Źródło: badania własne

W każdym z badanych kwartałów oraz w ujęciu kumulatywnym rozkład badanych ofert ze względu na zawody opracowano w oparciu o dopasowanie treści ogłoszeń do Klasyfikacji Zawodów i Specjalności. Skumulowane dane na pierwszym poziomie agregacji wskazują, iż blisko 40% ofert dotyczyło specjalistów (w kwartale trzecim liczba ta była nieznacznie niższa i wynosiła 37,3%). W trzecim kwartale widoczny jest więc nieznaczny spadek liczebności tej grupy zawodowej. W dalszej kolejności wskazywane były takie grupy jak: technicy i inny średni personel, a także pracownicy usług osobistych i sprzedaży. We wszystkich analizowanych kwartałach tendencje te są zgodne, a więc także porównanie trzeciego kwartału do danych skumulowanych nie wskazuje na odstępstwa pomiędzy tymi grupami. Szczegółowe dane przedstawia zamieszczony poniżej wykres.

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



Źródło: badania własne



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

- Grupa duża 24 - Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania - 22% skumulowanych ogłoszeń (19% ogłoszeń w kwartale trzecim, co oznacza stopniowy, powolny spadek),
- Grupa duża 33 - Średni personel do spraw biznesu i administracji - 15% skumulowanych ogłoszeń (13% ogłoszeń w kwartale trzecim, co tak jak w przypadku grupy 24 oznacza stopniowy, powolny spadek),
- Grupa duża 52 - Sprzedawcy i pokrewni - 13% skumulowanych ogłoszeń (9% ogłoszeń w I kwartale, 15% w kwartale II oraz 12% w kwartale III),
- Grupa duża 25 - Specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych - 9% skumulowanych ogłoszeń (10% w kwartale III, 9% w kwartale II wobec 8% ogłoszeń w I kwartale, dostrzegalny jest więc powolny wzrost odsetka ogłoszeń wyznaczonego dla tej grupy zawodów),
- Grupa duża 21 - Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych - 4% skumulowanych ogłoszeń - (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 poprzednich kwartałów. W czołówce tzw. dużych grup KZiS, wyodrębnionej na podstawie liczby ofert, nastąpiły tylko drobne przesunięcia. Dostrzegalne są pewne tendencje, choć cechują się one niewielkimi wartościami określającymi zmiany odsetka.

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

Najczęściej poszukiwani byli pracownicy w następujących zawodach (przedstawiciel handlowy, specjalista do spraw sprzedaży, specjalista do spraw doskonalenia i rozwoju aplikacji, doradca klienta, specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych, kierownik działu sprzedaży, specjalista do spraw marketingu i handlu, inżynier sprzedaży, kierowca samochodu ciężarowego, sprzedawca, doradca finansowy, telemarketer, przedstawiciel medyczny).



1 - PRZEDSTAWICIELE
WŁADZ PUBLICZNYCH,
WYŻSI URZĘDNIICY I
KIEROWNICY - 1788 wskazań

- Kierownik działu sprzedaży - 427 wskazań
- Kierownik budowy - 242 wskazania
- Dyrektor handlowy - 141 wskazań
- Dyrektor sprzedaży - 139 wskazań
- Kierownik do spraw rozwoju produktu - 81 wskazań
- Główny technolog - 79 wskazań
- Dyrektor generalny - 74 wskazania
- Kierownik działu produkcji - 74 wskazania
- Kierownik placówki bankowej - 64 wskazania
- Pozostali kierownicy do spraw innych typów usług gdzie indziej niesklasyfikowani - 53 wskazania

2 - SPECJALIŚCI - 7540
wskazań

- Specjalista do spraw sprzedaży - 1077 wskazań
- Specjalista do spraw doskonalenia i rozwoju aplikacji - 734 wskazania
- Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych - 522 wskazania
- Specjalista do spraw marketingu i handlu - 401 wskazań
- Inżynier sprzedaży - 385 wskazań
- Doradca finansowy - 347 wskazań
- Przedstawiciel medyczny - 315 wskazań
- Specjalista do spraw kluczowych klientów (key account manager) - 262 wskazania
- Specjalista bankowości - 160 wskazań
- Menedżer produktu - 155 wskazań
- Specjalista do spraw finansów - 120 wskazań
- Programista aplikacji - 102 wskazania
- Specjalista kontroli jakości - 97 wskazań
- Opiekun klienta - 96 wskazań
- Farmaceuta - farmacja apteczna - 94 wskazania
- Specjalista do spraw ubezpieczeń majątkowych i osobowych - 89 wskazań
- Wykładowca na kursach (edukator, trener) - 88 wskazań
- Pośrednik w obrocie nieruchomościami - 79 wskazań
- Tester oprogramowania komputerowego - 68 wskazań
- Inżynier mechanik - technologia mechaniczna - 66 wskazań
- Pielęgniarka - 64 wskazania
- Specjalista do spraw kadr - 64 wskazania
- Specjalista do spraw rekrutacji pracowników - 59 wskazań
- Inżynier budownictwa - budownictwo ogólne - 57 wskazań
- Inżynier organizacji i planowania produkcji - 57 wskazań
- Inżynier mechanik - maszyny i urządzenia przemysłowe - 56 wskazań
- Specjalista zastosowań informatyki - 54 wskazania
- Doradca podatkowy - 47 wskazań
- Inżynier elektryk - automatyk - 44 wskazania
- Inspektor nadzoru budowlanego - 44 wskazania
- Projektant / architekt systemów teleinformatycznych - 44 wskazania



**3 - TECHNICY I INNY
ŚREDNI PERSONEL -
3360 wskazań**

- Przedstawiciel handlowy - 2067 wskazań
- Księgowy - 174 wskazania
- Spedytor - 74 wskazań
- Technik pojazdów samochodowych - 73 wskazania
- Pozostali pracownicy administracyjni i sekretarze biura zarządu - 66 wskazań
- Asystent dyrektora - 61 wskazań
- Agent ubezpieczeniowy - 58 wskazań
- Agent do spraw zakupów - 56 wskazań
- Pozostali technicy nauk fizycznych i technicznych gdzie indziej niesklasyfikowani - 56 wskazań

**4 - PRACOWNICY
BIUROWI - 637 wskazań**

- Magazynier - 103 wskazania
- Pozostali pracownicy obsługi biurowej - 85 wskazań
- Technik prac biurowych - 84 wskazania
- Windykator - 62 wskazania
- Sekretarka - 43 wskazania
- Asystent do spraw księgowości - 38 wskazań
- Kurier - 35 wskazań
- Pracownik centrum obsługi telefonicznej (pracownik call center) - 35 wskazań
- Ankieter - 27 wskazań

**5 - PRACOWNICY USŁUG
I SPRZEDAWCY - 2045
wskazań**

- Doradca klienta - 719 wskazań
- Sprzedawca - 364 wskazania
- Telemarketer - 328 wskazań
- Właściciel małego sklepu - 303 wskazania
- Konsultant / agent sprzedaży bezpośredniej - 208 wskazań
- Kierownik sali sprzedaży - 165 wskazań
- Kasjer handlowy - 139 wskazań
- Kucharz - 110 wskazań
- Hostessa - 68 wskazań
- Kelner - 68 wskazań
- Pracownik ochrony fizycznej I stopnia - 59 wskazań
- Robotnik gospodarczy - 54 wskazania
- Fryzjer damski - 47 wskazań
- Barman - 44 wskazania

**6 - ROLNICY,
OGRODNICY, LEŚNICY I
RYBACY - 18 wskazań**

- Ogrodnik terenów zieleni - 12 wskazań
- Ogrodnik - uprawa grzybów jadalnych - 3 wskazania



**7 - ROBOTNICY
PRZEMYSŁOWI I
RZEMIEŚLNICY - 1335
wskazań**

- Pozostali elektrycy budowlani i pokrewni - 175 wskazań
- Tokarz / frezer obrabiarek sterowanych numerycznie - 91 wskazań
- Monter - elektronik - 79 wskazań
- Ślusarz - 73 wskazania
- Spawacz ręczny gazowy - 54 wskazania
- Stolarz budowlany - 42 wskazania
- Mechanik pojazdów samochodowych - 40 wskazań
- Pozostali elektromechanicy i elektromonterzy - 39 wskazań
- Murarz - 38 wskazań

**8 - OPERATORZY I
MONTERZY MASZYN I
URZĄDZEŃ - 777
wskazań**

- Kierowca samochodu ciężarowego - 368 wskazań
- Operator koparko - ładowarki - 56 wskazań
- Pozostali monterzy maszyn i urządzeń mechanicznych - 56 wskazań
- Kierowca operator wózków jezdniowych - 33 wskazania
- Kierowca samochodu dostawczego - 28 wskazań
- Pozostali operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji i przetwórstwa metali - 20 wskazań

**9 - PRACOWNICY
PRZY PRACACH
PROSTYCH - 664
wskazania**

- Pozostali pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani - 159 wskazań
- Pomoc kuchenna - 114 wskazań
- Pracownik prac dorywczych - 58 wskazań
- Robotnik budowlany - 49 wskazań
- Sprzątaczką biurową - 46 wskazań
- Pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle - 42 wskazania
- Robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym - 22 wskazania
- Konserwator części - 22 wskazania

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

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



- Specjalista ds. Sprzedaży Produktów Technologicznych (kolektory słoneczne, pompy ciepła, audyt energetyczny),
- Inżynier Sprzedaży (panele słoneczne).

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

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

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

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

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

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

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



związane z ogniwami solarnymi. W trzecim kwartale pojawiały się wyłącznie ogłoszenia dotyczące odnawialnej energetyki innych źródeł.

Lokalizacji określającej miejsce wykonywania pracy nie udało się ustalić w przeszło połowie z ogółu ogłoszeń z pierwszego, drugiego i trzeciego kwartału łącznie. 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 rzadziej. Sytuacja taka widoczna jest zarówno w ujęciu kumulatywnym, jak i w poszczególnych kwartałach.

Wynagrodzenie przeznaczone dla potencjalnego pracownika wskazane było w 13% ogółu ofert w ujęciu kumulatywnym. W kwartale trzecim odsetek ofert pracy zawierających informację o wynagrodzeniu był najwyższy wśród pozostałych, analizowanych kwartałów, co spowodowało wzrost odsetka ofert pracy z podaną kwotą wynagrodzenia w ujęciu kumulatywnym. W ogłoszeniach dominującą wartością wskazywaną jako kwota wynagrodzenia była ustalono ustawowo pensja minimalna wynosząca 1 500 złotych. Zarówno w ujęciu kumulatywnym, jak i w trzecim kwartale mediana wynagrodzeń wynosiła 1 500 zł. Natomiast średnia wartość wynagrodzenia w ujęciu kumulatywnym wynosiła 1 903 złote i była nieco niższa niż wartość ta dla trzeciego kwartału (1 933 złote).

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

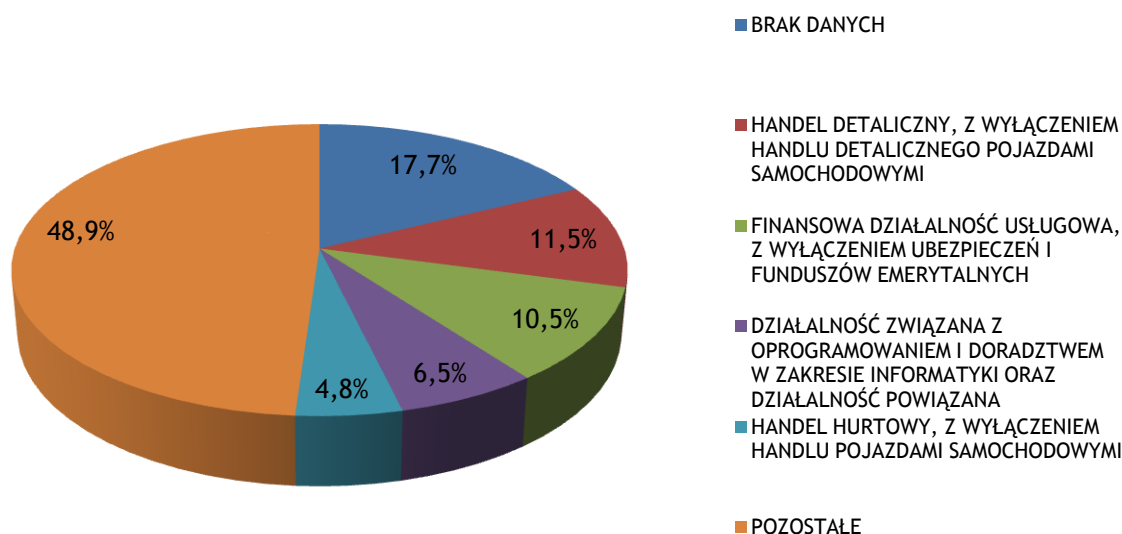
4.4.1 Analiza jakościowej zawartości treści ofert

W tej części dokumentu analizie poddano losową próbę 600 ofert pracy (pierwszy, drugi oraz trzeci kwartał - ujęcie kumulatywne) i porównano je z próbą 200 ogłoszeń z trzeciego kwartału.

Analizując oferty w ujęciu kumulatywnym branży zgodnej z kodem klasyfikacji PKD 2007 nie udało się jednoznacznie ustalić w przypadku 17,9% ogłoszeń. Najczęściej wskazywaną branżą był handel detaliczny, z wyłączeniem handlu detalicznego pojazdami samochodowymi. Dane te zbieżne są z wynikami wyznaczonymi dla trzeciego kwartału. Zauważyć należy, iż duża liczba ogłoszeń pochodzących właśnie z tej branży, spowodowała zwiększenie liczby ogłoszeń w ujęciu kumulatywnym, a w konsekwencji wskazanie tej branży jako najpowszechniejszej.



Wykres 15. Oferty pracy ze względu na kody klasyfikacji PKD 2007 - ujęcie kumulatywne.



Źródło: badania własne

Wymagane przez pracodawców wykształcenie w ogłoszeniach pochodzących z trzeciego kwartału wskazywane zostało przez 64% ogłoszeniodawców. W całym okresie objętym analizą (dane kumulatywne) wartość ta wynosiła 63% 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 8. Oferty pracy ze względu na poziom wykształcenia - III kwartał 2012 r. oraz I, II oraz III kwartał 2012 r. (dane skumulowane).

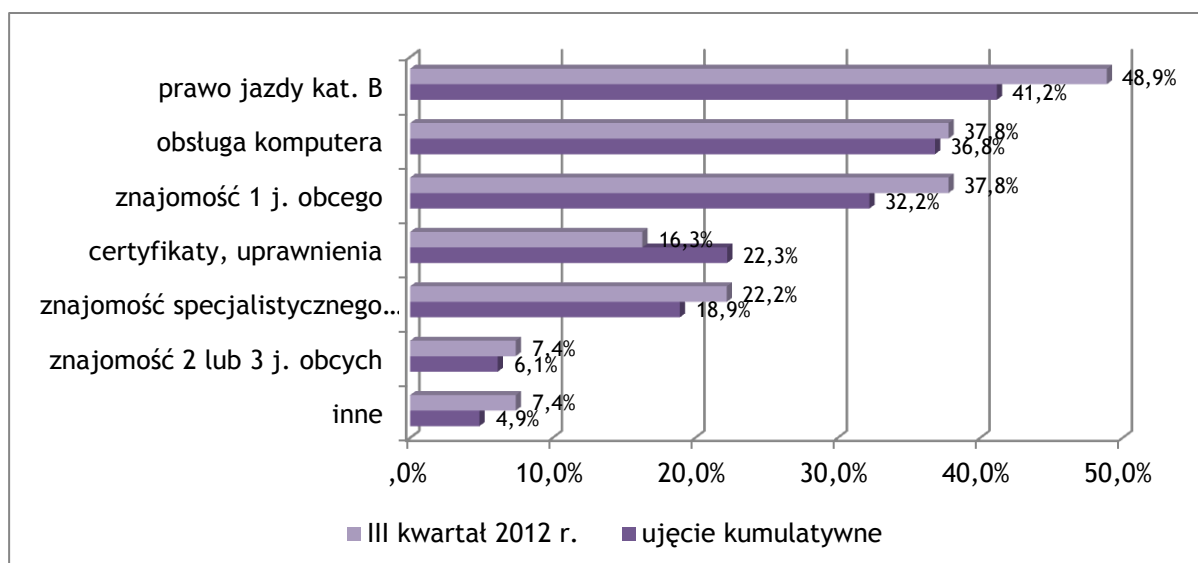
Poziom i rodzaj wykształcenia	dane	
	skumulowane	III kwartał 2012 r.
wyższe techniczne	15,9%	16,4%
średnie	33,6%	29,7%
wyższe: ekonomia, finanse, zarządzanie, administracja, prawo	7,4%	6,3%
wyższe rolnicze	,8%	1,6%
wyższe lub 4-5 rok studiów	29,4%	34,4%
wyższe: biologia, chemia, biotechnologia, medycyna, farmacja	,5%	%
zawodowe	10,1%	7,8%
podstawowe	1,1%	,8%
inne	1,3%	3,1%

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 trzecim kwartałem stwierdzić można, iż wartości te są bardzo zbliżone, a maksymalne odchylenia sięgają kilku punktów procentowych, przy czym zauważalny jest wzrost większości obszarów z wyjątkiem certyfikatów i uprawnień. Szczegółowy rozkład odpowiedzi przedstawiony został na poniższym wykresie. Ponieważ wykres ten przedstawia wskaźnik procentowy występowania konieczności posiadania danego rodzaju kwalifikacji we wszystkich analizowanych ogłoszeniach, przedstawione wartości nie sumują się do całości (100%) ze względu na możliwość wskazywania wielu obszarów wymaganych kwalifikacji.



Wykres 16. Wymagania pracodawcy wobec pracownika - kwalifikacje (bez wykształcenia i doświadczenia) - III kwartał 2012 r. oraz ujęcie kumulatywne.



Źródło: badania własne.

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

Tabela 9. Wymagania pracodawcy wobec pracownika - kompetencje.

Rodzaj kompetencji	Ujęcie kumulatywne.	III kwartał 2012 r.
komunikatywność, umiejętności interpersonalne, otwartość	47,7%	45,3%
zaangażowanie, motywacja	47,3%	43,5%
posiadanie specjalistycznej wiedzy, umiejętności	35,5%	35,9%
organizacja pracy, inicjatywa	32,2%	37,6%
samodzielność, umiejętność samodzielnego rozwiązywania problemów i podejmowania decyzji	31,3%	28,8%
dyspozycyjność, gotowość do podróży	30,1%	31,2%
nastawienie na rozwój	23,7%	30%
odpowiedzialność, sumienność, uczciwość	19,7%	22,9%
zorientowanie na potrzeby na klienta	17,4%	13,5%
umiejętność pracy w grupie	16,8%	21,2%
zarządzanie zespołem	12,7%	8,2%
kultura osobista	12,2%	14,7%
odporność na stres	10,6%	8,2%



Rodzaj kompetencji	Ujęcie kumulatywne.	III kwartał 2012 r.
analityczne myślenie	10,2%	7,6%
umiejętność prowadzenia negocjacji	9,1%	8,8%
umiejętności sprzedażowe	8,7%	1,8%
obsługa urzędów biurowych	0,8%	0,6%

Źródło: badania własne.

W ramach badania analizie poddano także kompetencje kluczowe.

Tabela 10. Wymagania pracodawcy wobec pracownika - kompetencje kluczowe.

Kompetencje kluczowe	Ujęcie kumulatywne.	III kwartał 2012 r.
kompetencje informatyczne	47,8%	50,9%
kompetencje społeczne i obywatelskie	45%	24,1%
porozumiewanie się w językach obcych	34,3%	47,2%
inicjatywność i przedsiębiorczość	21,9%	0%
kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne	12,4%	20,4%
umiejętność uczenia się	4%	0,9%
świadomość i ekspresja kulturalna	0,6%	0%
porozumiewanie się w języku ojczystym	0%	0%

Źródło: badania własne.

Zarówno w trzecim kwartale, jak i w ujęciu kumulatywnym najczęściej wskazywano na kompetencje informatyczne. W ujęciu kumulatywnym zdecydowanie częściej niż w trzecim kwartale wskazywano także na kompetencje społeczne i obywatelskie, rzadziej natomiast na inicjatywność i przedsiębiorczość.

4.5 Język ofert

Analizie zostało poddanych 600 ofert, które ukazały się w pierwszym, drugim i trzecim kwartale 2012 roku. Do ujęcia kumulatywnego porównano dane pochodzące z trzeciego kwartału roku 2012. Szczegółowy opis poszczególnych typów języka znalazł się w rozdziale opisującym język ofert za trzeci kwartał roku 2012.

Analizując język wykorzystywany w ogłoszeniach o pracę, można zauważyć, iż 53,8% ofert powstało w oparciu o język ubogi. W kwartale trzecim odsetek ten był wyższy i wynosił aż 79% z ogółu analizowanych ogłoszeń. Prosty dobór słownictwa stosowany jest przede wszystkim przez publiczne służby zatrudnienia - podstawowe słownictwo stosowane było w blisko 90% ogółu ofert tego typu w trzecim kwartale i 91% w ujęciu kumulatywnym. Ze względu na typ ogłoszeniodawcy, w przypadku ofert bezpośrednich 82% w trzecim kwartale i 48,6% w ujęciu kumulatywnym ogółu ofert stosowało wyłącznie język prosty. Natomiast w przypadku ogłoszeń pochodzących od pośredników odsetek ten był wyższy i wynosił 74% w trzecim kwartale i 65% w ofertach pochodzących z trzech kwartałów roku 2012.



Język ogólny był stosowany w 17% ogłoszeń pochodzących z trzeciego kwartału i 34,2% ogłoszeń pochodzących z trzech badanych kwartałów. Najrzadziej język ogólny stosuje się w ogłoszeniach publikowanych przez źródła publiczne - był on stosowanych w ogłoszeniach tego typu w 2,6% ogłoszeń z trzeciego kwartału i 6,5% ogłoszeń w ujęciu kumulatywnym. Blisko 16% ogłoszeń pochodzących bezpośrednio od pracodawców z okresu trzeciego kwartału przedstawiona jest przy użyciu języka ogólnego. Dla okresu skumulowanego wartość ta wynosi 37,9%. W przypadku pośredników odsetek ten jest niższy i wynosi odpowiednio nieco ponad 19,4% w trzecim kwartale i prawie 26% w trzech analizowanych kwartałach.

Techniczny język branżowy był używany w 4% ogłoszeń pochodzących z trzeciego kwartału i 12,2% 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 3% całości zebranych ofert tego typu. W kwartale trzecim niespełna 3% ogłoszeń wystawianych bezpośrednio przez pracodawców użyto języka branżowego technicznego. W ujęciu kumulatywnym odsetek ten był zdecydowanie wyższy i wynosił 13,5%.

Język marketingowy (język perswazji) stosowany był w przypadku 8% ogółu ofert pochodzących z trzeciego kwartału i 12,8% ofert publikowanych w okresie pierwszego, drugiego i trzeciego kwartału. Wśród analizowanych ofert publikowanych przez źródła publiczne język perswazji zawierało w sobie jedynie 2% ogłoszeń pochodzących z trzeciego 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 trzecim 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 trzecim kwartale dominowały oferty w pełni rozbudowane. W obu porównywanych okresach odsetek ten przekraczał połowę wszystkich ogłoszeń - w kwartale trzecim wynosił on 62%, natomiast w ujęciu kumulatywnym 55%. Pozostałe formy stosowane były rzadziej. Forma krótka i rzeczowa używana była w 6% ofert z trzeciego kwartału oraz 20,3% informacji o wolnych miejscach pracy w ujęciu kumulatywnym. Umiarkowany opis w kwartale trzecim miał miejsce przypadku 31% ofert i 24,3% ogłoszeń z trzech badanych kwartałów (ujęcie kumulatywne).

4.5.2 Środki perswazji

W 18% ogłoszeń pochodzących z trzeciego kwartału oraz 10,3% 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 5% ogłoszeń z trzeciego kwartału i 2% ofert w ujęciu kumulatywnym. Środki perswazji ponadto zdecydowanie rzadziej niż w ofertach bezpośrednich stosowane są przez agencje pośrednictwa pracy, które wykorzystywały je jedynie w 4% ofert publikowanych w trzecim kwartale oraz 3,2% ogłoszeń w ujęciu kumulatywnym.

Stopień nasilenia środków perswazji w analizowanych ogłoszeniach był bardzo znikomy. W zdecydowanej większości (93% ogółu ofert w kwartale trzecim i 90% w ujęciu kumulatywnym) wynosił on 0 punktów na użytej skali¹⁶. Wśród pozostałych stopni określających nasilenie używanych środków perswazji wartość 1 określała 2% ogłoszeń w trzecim kwartale i 3,2% ofert w ujęciu kumulatywnym, natomiast środki perswazji zdefiniowane jako wartość 2 na pięciostopniowej skali znalazła się w 3% z trzeciego kwartału i 3,8% ogłoszeń pochodzących z pierwszego, drugiego i trzeciego kwartału.

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



4.5.3 Zastosowanie środków graficznych i operowanie przestrzenią

Modyfikacja zarówno wielkości, jak i rodzaju czcionki wystąpiła w 91% analizowanych ofert pochodzących z trzeciego kwartału oraz 86% ogłoszeń o wolnych miejscach pracy w ujęciu kumulatywnym (pierwszy, drugi i trzeci kwartał 2012 r.). Jest to więc rozwiązanie powszechne.

W 53,5% ogłoszeń pochodzących z trzeciego kwartału oraz 53,3% ofert w ujęciu kumulatywnym zostało umieszczone logo pracodawcy lub pośrednika (są to więc wartości identyczne). 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, drugim jak i trzecim kwartale.

W 89% ofert z trzeciego kwartału i 69% ogłoszeń w ujęciu kumulatywnym zastosowano specyficzny layout i grafikę. Wyróżnienia natomiast zostały zastosowane w 93% ofert z trzeciego kwartału i 87,7% analizowanych ofert w ujęciu kumulatywnym.



5 Wnioski

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

W ramach procesu badawczego w trzecim kwartale roku 2012 wyodrębniono 6 102 ogłoszenia o pracę - choć rzeczywista liczba zebranych ofert była większa, to w procesie eliminacji dubli liczba rekordów została zmniejszona. Liczba 6 102 ogłoszeń obrazuje więc liczbę rekordów unikalnych. Natomiast w ujęciu kumulatywnym (pierwszy, drugi i trzeci kwartał 2012 r.) uzyskano łącznie 19 187 ogłoszeń. Najwięcej ofert zebrano w kwartale drugim, najmniej natomiast w kwartale pierwszym. Można więc stwierdzić, że po okresie sezonowego wzrostu następuje rynkowa korekta zapotrzebowania na pracowników określana przez liczbę ogłoszeń o wolnych miejscach pracy.

W kwartale trzecim jedynie 24% ogółu analizowanych ofert pracy było całkowicie unikalnych, co oznacza, że pojawiło się wyłącznie raz w jednym źródle informacji o poszukiwanych pracownikach. Świadczy to o znacznym pokrywaniu się zbiorów z ofertami pracy. Tezę tę potwierdza fakt stwierdzający, że blisko 56% ogółu ofert pojawiło się kilkakrotnie w wielu źródłach. Wartość ta jest identyczna zarówno dla trzeciego kwartału, jak i w ujęciu kumulatywnym.

Czas przeznaczony na złożenie aplikacji ustalony został w przypadku 78% publikowanych ofert pracy w trzecim kwartale roku 2012. Średni okres publikacji oferty wynosił blisko 25 dni. Natomiast w ujęciu kumulatywnym okres ten udało się ustalić w przypadku przeszło 15 tysięcy ofert, co stanowi nieco ponad 78% ogółu ofert pracy poddanych analizie. Średni czas publikacji oferty w całościowym zbiorze wynosił blisko 35 dni, był więc dłuższy niż w trzecim kwartale. Świadczy to o krótkim okresie publikacji ofert w kwartale trzecim.

W trzecim kwartale wśród ogłoszeniodawców wystawiających największą liczbę ogłoszeń o wolnych miejscach pracy znajdują się przede wszystkim agencje pośrednictwa pracy. To właśnie głównie te podmioty znajdują się wśród najaktywniejszych jednostek. Identyczna tendencja miała miejsce w całym okresie poddanym analizie. Jest to więc zasada, która obowiązuje we wszystkich kwartałach i wynika ze sposobu działania agencji, nastawionych na uzyskanie jak największej liczby pracowników.

Natomiast największa liczba ofert znajdowała się w internetowych źródłach określających wolne miejsca pracy. Sytuacja taka miała miejsce zarówno w kwartale trzecim, jak i w poprzedzających okresach roku 2012. Zalety internetowych ogłoszeń o pracę powodują znaczącą dominację ilościową w odniesieniu do innych mediów.

W trzecim kwartale roku 2012 łączna liczba zebranych ogłoszeń (6 102 rekordów) dotyczyła 8 582 wolnych stanowisk pracy, co oznacza, że w ramach 7% ofert poszukiwano więcej niż jednego pracownika. W ujęciu kumulatywnym w ramach 19 187 analizowanych ofert pracy odnotowano 24 041 wolnych stanowisk pracy. Największy odsetek ogłoszeń charakteryzujących się naborem na więcej niż jeden wakat miał miejsce właśnie w kwartale trzecim. Pomimo mniejszej liczby ofert, wskazać należy na fakt, iż większa liczba ogłoszeń grupowych częściowo równoważyła ilościowy spadek informacji o wolnych miejscach pracy.

W ujęciu kumulatywnym w publicznych źródłach informacji o wolnych miejscach pracy rozumianych jako informacje PUP oraz ogłoszenia umieszczane w BIP znajdowało się 12,4% ogółu ofert zebranych w ramach pierwszego, drugiego oraz trzeciego kwartału. W kwartale trzecim co piąta z badanych unikalnych ofert znajdowała się w zbiorze podmiotów publicznych. Oznacza to więc wzrost odsetka ofert w zbiorach urzędów pracy.

Rozkład badanych ofert analizowany był z podziałem wyodrębnionym ze względu na zawody zawarte w Klasyfikacji Zawodów i Specjalności. Skumulowane dane za I, II i III kwartał na pierwszym, najbardziej ogólnym poziomie agregacji wskazują, iż blisko 40% ofert dotyczyło specjalistów (w kwartale trzecim liczba ta była nieznacznie niższa i wynosiła przeszło 37%). W dalszej kolejności wskazywane były takie grupy jak: technicy i inny średni personel, a także pracownicy usług osobistych i sprzedaży. We wszystkich analizowanych okresach, a więc także w ujęciu kumulatywnym, dane te są mocno zbliżone.



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

- Grupa duża 24 - Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania - 22% skumulowanych ogłoszeń wobec 19% ogłoszeń w kwartale trzecim,
- Grupa duża 33 - Średni personel do spraw biznesu i administracji - 15% skumulowanych ogłoszeń wobec 13% ogłoszeń w kwartale trzecim,
- Grupa duża 52 - Sprzedawcy i pokrewni - 13% skumulowanych ogłoszeń wobec 12% w kwartale trzecim,
- Grupa duża 25 - Specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych - 9% skumulowanych ogłoszeń wobec 10% w kwartale trzecim.

W całym okresie poddanym analizie najczęściej poszukiwani byli pracownicy w następujących zawodach: przedstawiciel handlowy, specjalista do spraw sprzedaży, specjalista do spraw doskonalenia i rozwoju aplikacji, doradca klienta, specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych, kierownik działu sprzedaży, specjalista do spraw marketingu i handlu, inżynier sprzedaży, kierowca samochodu ciężarowego, sprzedawca, doradca finansowy, telemarketer, przedstawiciel medyczny.

W ogłoszeniach, które posiadały jednoznacznie określone miejsce wykonywania pracy (pominięto ogłoszenia wskazujące na cały obszar województwa) najczęściej wskazywano na Lublin. Sytuacja taka, jawiąca się jako najbardziej prawdopodobna, miała miejsce zarówno w ujęciu kumulatywnym, jak i w trzecim kwartale roku 2012.

Kwota przeznaczona jako wynagrodzenie dla potencjalnego pracownika została jednoznacznie wskazana w 13% ogółu ofert w ujęciu kumulatywnym. Natomiast w kwartale trzecim odsetek ofert pracy zawierających informację o kwocie był wyższy. W ogłoszeniach najczęściej wskazywaną kwotą (dominanta) określoną jako wynagrodzenie była ustalono ustawowo pensja minimalna wynosząca 1 500 złotych. Zarówno w ujęciu kumulatywnym, jak i w trzecim kwartale także mediana wynagrodzeń wynosiła 1 500 zł. Natomiast średnia wartość wynagrodzenia w ujęciu kumulatywnym wynosiła 1 903 złote i była nieco niższa niż wartość ta dla trzeciego kwartału ustanowiona na poziomie przeszło 1 933 złotych.

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

Analizując oferty w ujęciu kumulatywnym branży zgodnej z kodem klasyfikacji PKD 2007 nie udało się jednoznacznie ustalić w przypadku 17,9% ogłoszeń. Najczęściej wskazywaną branżą był handel detaliczny, z wyłączeniem handlu detalicznego pojazdami samochodowymi. Identyczna sytuacja miała miejsce w kwartale trzecim roku 2012.

Analizując wymagania pracodawców, stwierdzić można, iż pomimo pewnych różnic, zarówno w ramach trzeciego kwartału, jak i w ujęciu kumulatywnym najczęściej oczekiwanym przez pracodawców poziomem było wykształcenie średnie, a także wyższe lub 4-5 rok studiów.

Natomiast od potencjalnych pracowników w ramach kwalifikacji (bez wykształcenia i doświadczenia) pracodawcy najczęściej wymagają prawa jazdy kat. B, umiejętności obsługi komputera oraz znajomości jednego języka obcego. Analizując różnice pomiędzy ujęciem kumulatywnym a trzecim kwartałem można stwierdzić znaczną zbieżność oczekiwań.

W obu analizowanych okresach wśród wymagań pracodawców określających kompetencje potencjalnych pracowników najczęściej wskazywano na komunikatywność, umiejętności interpersonalne, otwartość, a także na zaangażowanie, motywację oraz posiadanie specjalistycznej wiedzy i umiejętności.

Analizując kompetencje kluczowe wymagane od potencjalnych pracowników, zarówno w trzecim kwartale, jak i w ujęciu kumulatywnym najczęściej wskazywano na kompetencje informatyczne. W ujęciu kumulatywnym zdecydowanie częściej niż w trzecim kwartale wskazywano także na kompetencje społeczne i obywatelskie, rzadziej natomiast na inicjatywność i przedsiębiorczość.



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:

- Język ubogi w trzecim kwartale stosowany był w 79% ogółu ofert, natomiast w całym okresie ten rodzaj języka występował w 53,8% analizowanych ogłoszeń.
- Język ogólny w trzecim kwartale stosowany był w 17% ogółu ofert, natomiast w całym okresie ten rodzaj języka występował w 34,2% analizowanych ofert pracy.
- Język branżowy (techniczny) został zastosowany w 4% pochodzących z trzeciego kwartału i 12,2% analizowanych ogłoszeń w ujęciu kumulatywnym.
- Język marketingowy (język perswazji) występował w 8% ogłoszeń z trzeciego kwartału. W ujęciu kumulatywnym język korzyści zastosowano w 12,8% 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: Podjęcie działań mających na celu zwiększenie wymiany informacji pomiędzy pracodawcami oraz instytucjami rynku pracy.

Przyczyna: Służby zatrudnienia nie posiadają pełnego obrazu sytuacji dotyczącej poszukiwanych na rynku zawodów. Ma to związek z faktem, iż znaczna część pracodawców nie zgłasza zapotrzebowania na pracowników do Urzędów Pracy, przez co ma miejsce powstanie luki informacyjnej.

Skutek: Aktywizacja przedsiębiorców do udzielania urzędowi pracy informacji na temat wolnych miejsc (wakatów) wpłynie na zwiększenie skuteczności pośrednictwa pracy prowadzonego przez służby zatrudnienia. Poprzez wymianę informacji możliwe będzie podejmowanie adekwatnych, racjonalnych i skutecznych działań w ramach polityki rynku pracy. Posiadanie danych dotyczących realnego i rzeczywistego zapotrzebowania na pracowników przekłada się na możliwość celowych rozwiązań nie tylko przez instytucje rynku pracy, ale też przez szkoły i uczelnie wyższe, a także i samych pracodawców. Dlatego też zalecane byłyby cykliczne kontakty pracowników urzędów pracy z przedsiębiorcami mające na celu diagnozę oczekiwań i potrzeb pracodawców. W czasie takich spotkań pracodawcy mogliby zgłaszać także istnienie wolnych miejsc pracy. Konieczna jest także organizacja szkoleń z metod rekrutacji i/lub rozwinięcie doradztwa zawodowego w zakresie pomocy pracodawcom w rekrutacji pracowników. Wszystkie te działania mają na celu „zbliżenie” urzędów pracy z przedsiębiorcami. W tym celu konieczne są także działania promocyjne uzmysławiające przedsiębiorcom korzyści z darmowej współpracy z PUP.

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

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

Skutek: Dzięki współpracy ze sferą biznesu, to przedsiębiorcy zgłaszałiby zapotrzebowanie na określone kwalifikacje. Gwarantowałyby to możliwość organizacji odpowiedniej praktyki lub stażu. Do zadań urzędów należałoby także organizacja szkoleń dla pracobiorców z zakresu komunikacji marketingowej, umiejętności interpersonalnych i sprzedaży (szkolenia „miękkie”). Urzędy pracy zajmują się już organizacją działań wspomagających powrót na rynek pracy, konieczne jest jednak prowadzenie tych działań we współpracy z przedsiębiorcami, tak aby osoby przekwalifikowane odpowiadały na zapotrzebowanie wynikające z nieobsadzonych miejsc pracy. Prowadzenie szkoleń, kursów i staży, na które nie ma zapotrzebowania, powoduje wzrost generowanych kosztów przy jednoczesnym braku efektów w postaci zwiększonego zatrudnienia.

Rekomendacja: Zwiększenie poziomu dostosowywania kompetencji osób pozostających bez pracy do wymagań pracodawców poprzez prowadzenie „celowanych” praktyk i staży

Przyczyna: Pracodawcy w ofertach pracy wyraźnie określają preferowane kompetencje, jakie powinni posiadać kandydaci do pracy. Informacje te powinny być uzupełniane o wiadomości pochodzące od przedsiębiorców. Uzyskane w ten sposób obszary wiedzy, kompetencji i umiejętności należy rozwijać zwłaszcza wśród osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

Skutek: Poprzez organizację „celowanych” szkoleń o określonej tematyce, urzędy pracy przygotowywałyby bezrobotnych do pracy w ramach podmiotów gospodarczych. Konieczne jest tworzenie i dopracowywanie wymaganych kompetencji u osób pozostających bez pracy, zwłaszcza znajdujących się w szczególnej sytuacji poprzez system doradztwa zawodowego, aktywnych polityk rynku pracy w regionie, w tym informacji zawodowej i usług poradnictwa zawodowego oraz szkoleń. Wszystkie te mechanizmy powinny, poprzez optymalizację dostosowaną do zadeklarowanego przez



pracodawców zapotrzebowania, odpowiadać na istniejące zapotrzebowanie na rynku pracy. Do zadań urzędów pracy należałoby także wsparcie w zakresie pozyskiwania partnerów udzielających praktyki, w tym np. utworzenie listy przedsiębiorstw umożliwiających zdobycie najlepszych praktyk w ramach najbardziej poszukiwanych zawodów. Finansowanie takich szkoleń przebiegać mogłoby dwutorowo. Po pierwsze, prowadzone już przez urzędy pracy szkolenia, mogłyby, na podstawie weryfikacji ich zgodności z oczekiwaniami pracodawców, w przypadku braku zgodności, być przebranżowione (nawet kosztem, w przypadku obciążenia finansowego związanego z organizacją, mniejszej liczby uczestników). Po drugie, finansowanie, także nie wprost, przykładowo poprzez udostępnienie zasobów kadrowych, technicznych czy lokalowych, mogłoby pokrywać sami przedsiębiorcy.

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

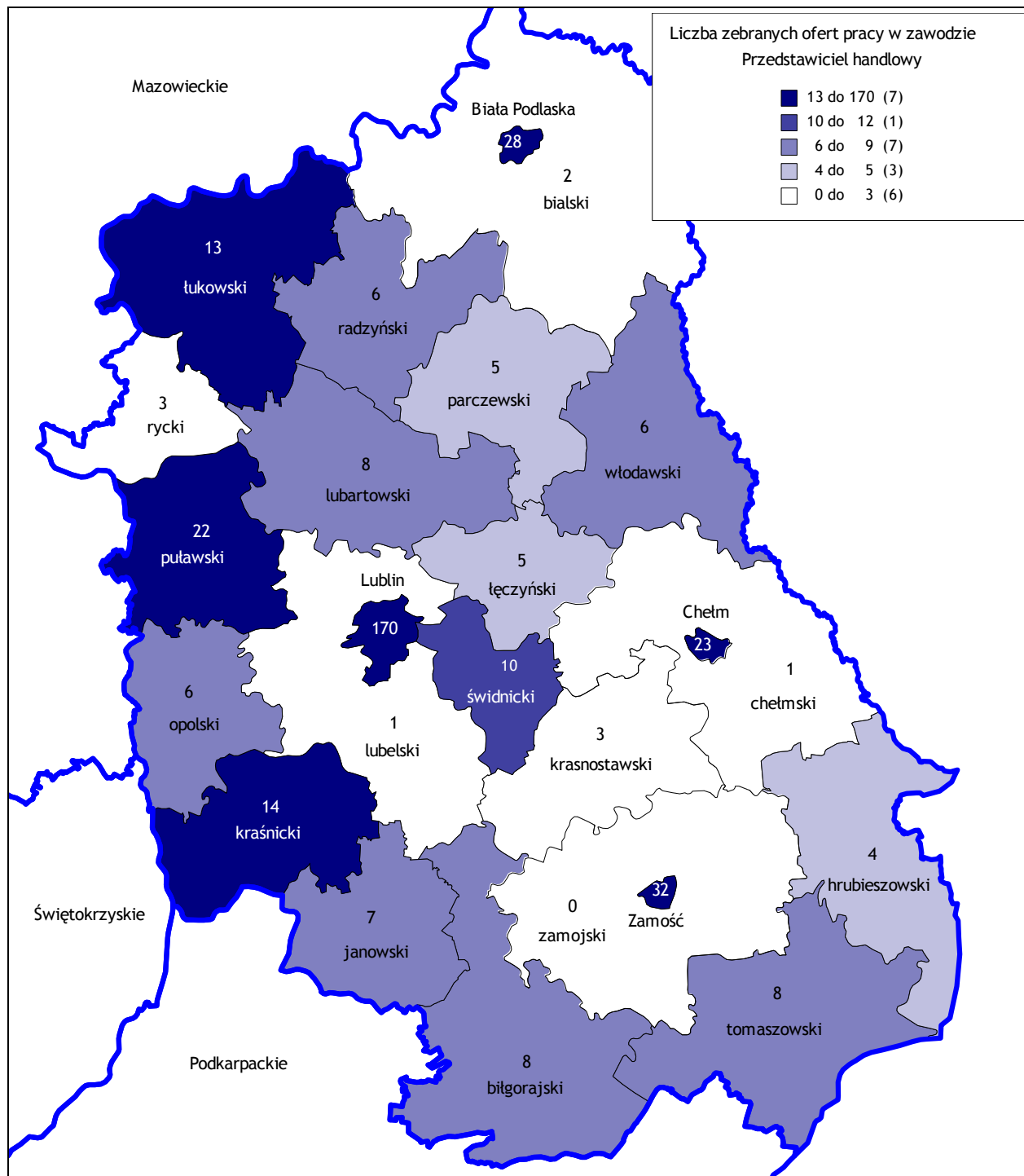
Przyczyna: W ofertach pracy umieszczanych przez Publiczne Służby Zatrudnienia ma miejsce obniżenie poziomu wymaganych kwalifikacji w odniesieniu do ogłoszeń w źródłach prywatnych. PUPy poszukują pracowników przede wszystkim do prac prostych.

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



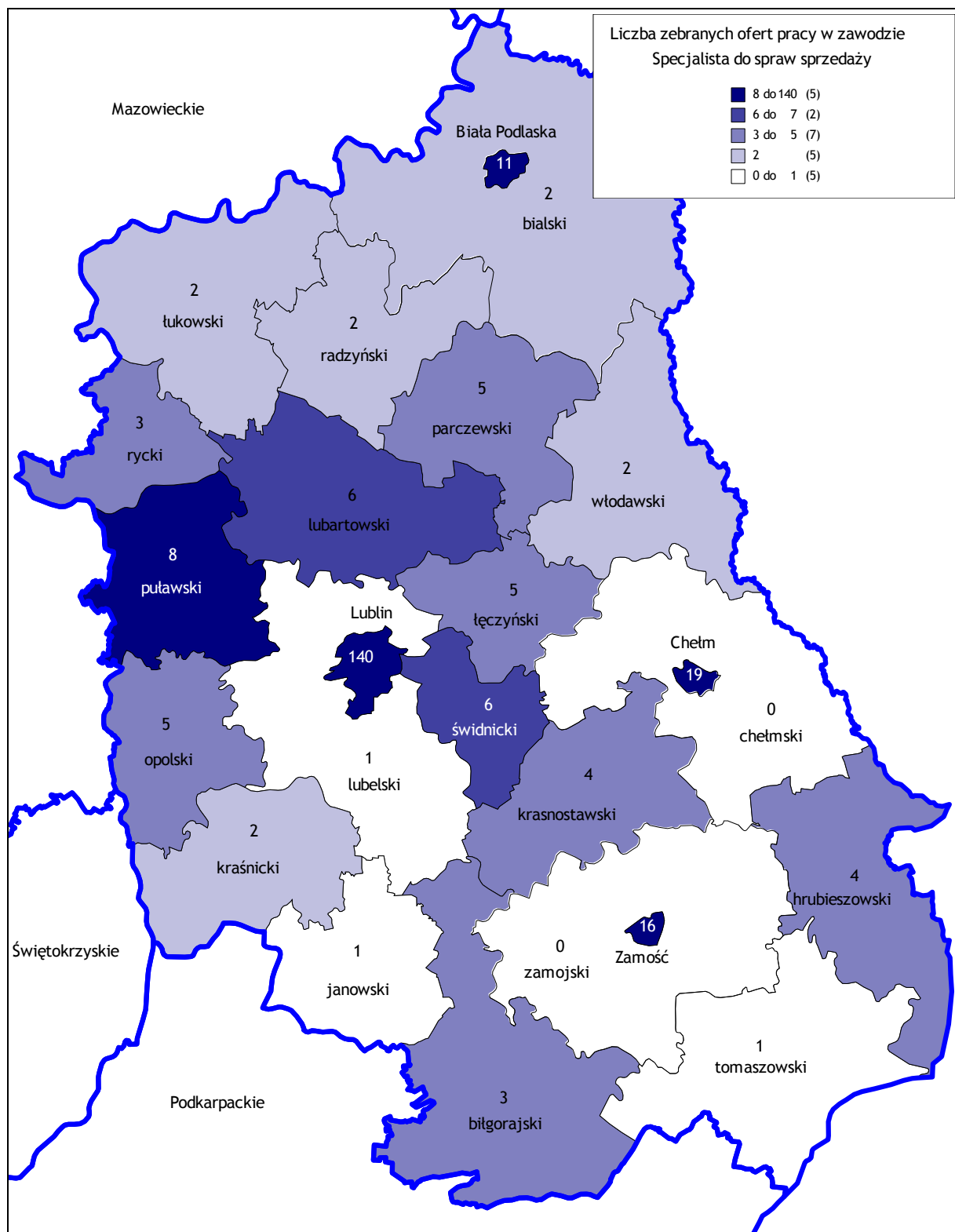
7 Aneks. Liczebność zebranych ofert pracy w najpopularniejszych zawodach z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.

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



Łączna liczba wskazań wynosiła 747, w tym 362 oferty nie posiadały jednoznacznie określonej lokalizacji. Liczba wskazań jest większa niż liczba zebranych ofert, gdyż część ofert przyporządkowana była do kilku powiatów.

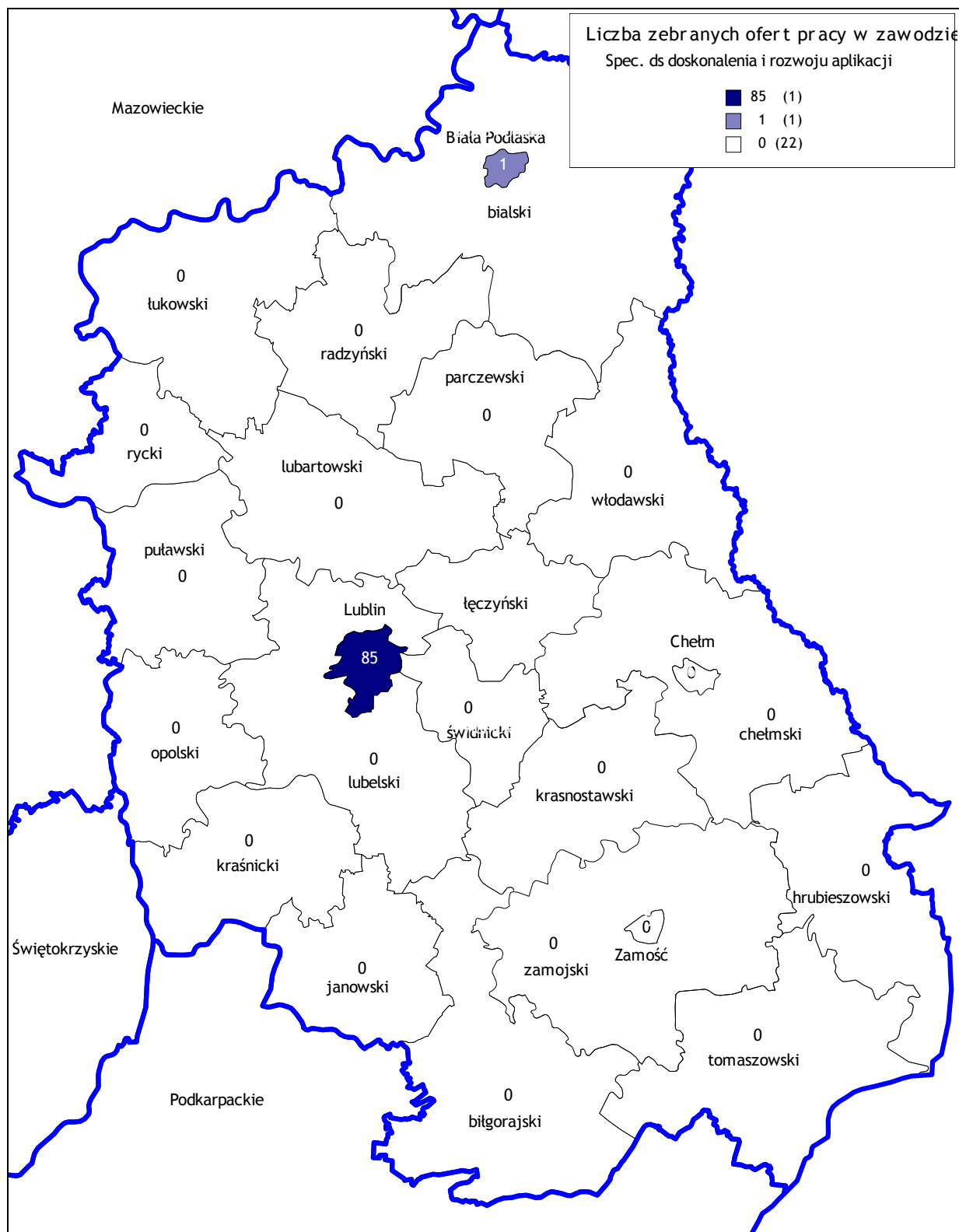
Mapa 2. Liczba zebranych ofert w zawodzie specjalista do spraw sprzedaży z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.



Łączna liczba wskazań wynosiła 4666, w tym 218 ofert nie posiadało jednoznacznie określonej lokalizacji. Liczba wskazań jest większa niż liczba zebranych ofert, gdyż część ofert przyporządkowana była do kilku powiatów.



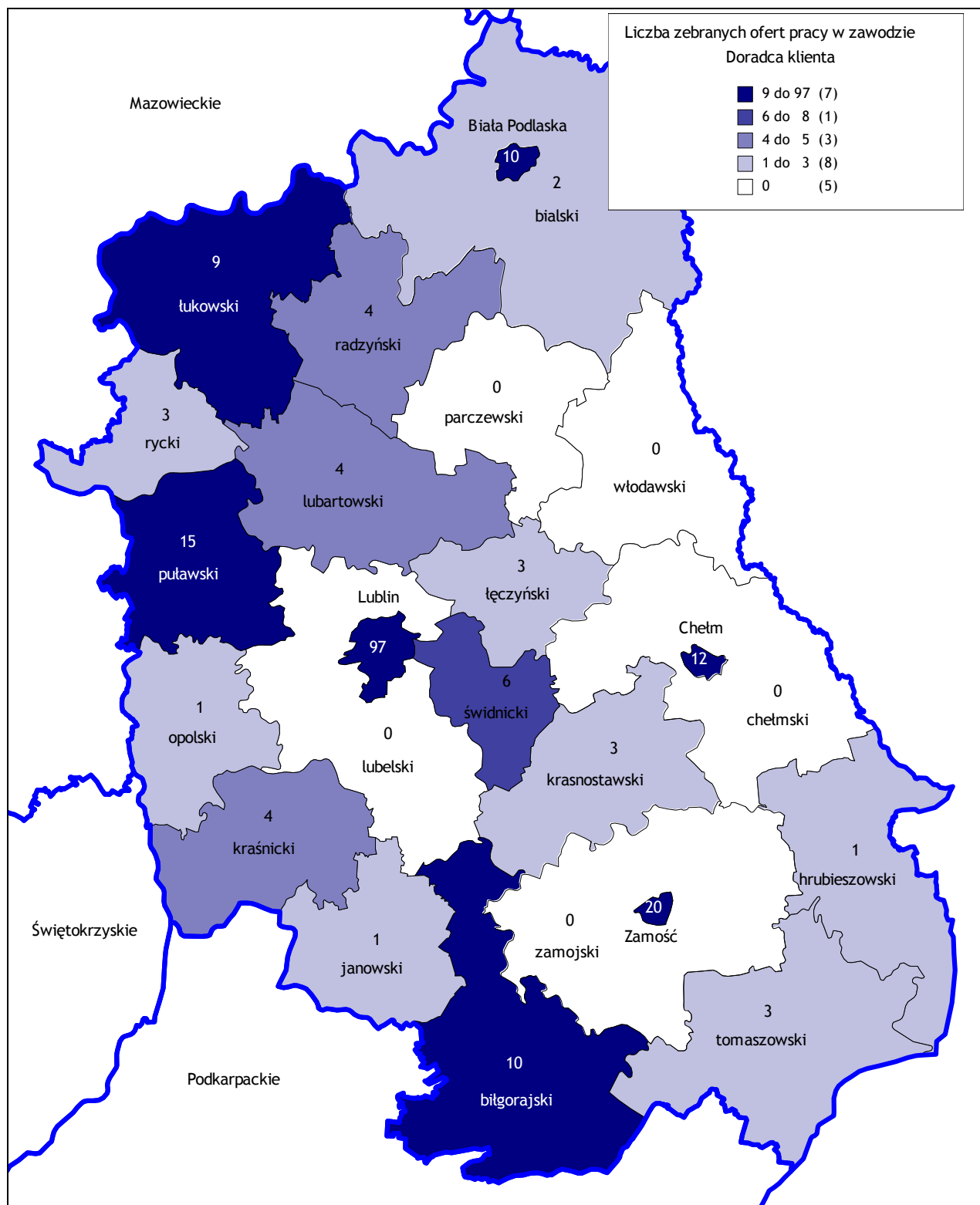
Mapa 3. Liczba zebranych ofert w zawodzie specjalista do spraw doskonalenia i rozwoju aplikacji z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.



Łączna liczba wskazań wynosiła 233, w tym 147 ofert nie posiadało jednoznacznie określonej lokalizacji. Liczba wskazań jest większa niż liczba zebranych ofert, gdyż część ofert przyporządkowana była do kilku powiatów.



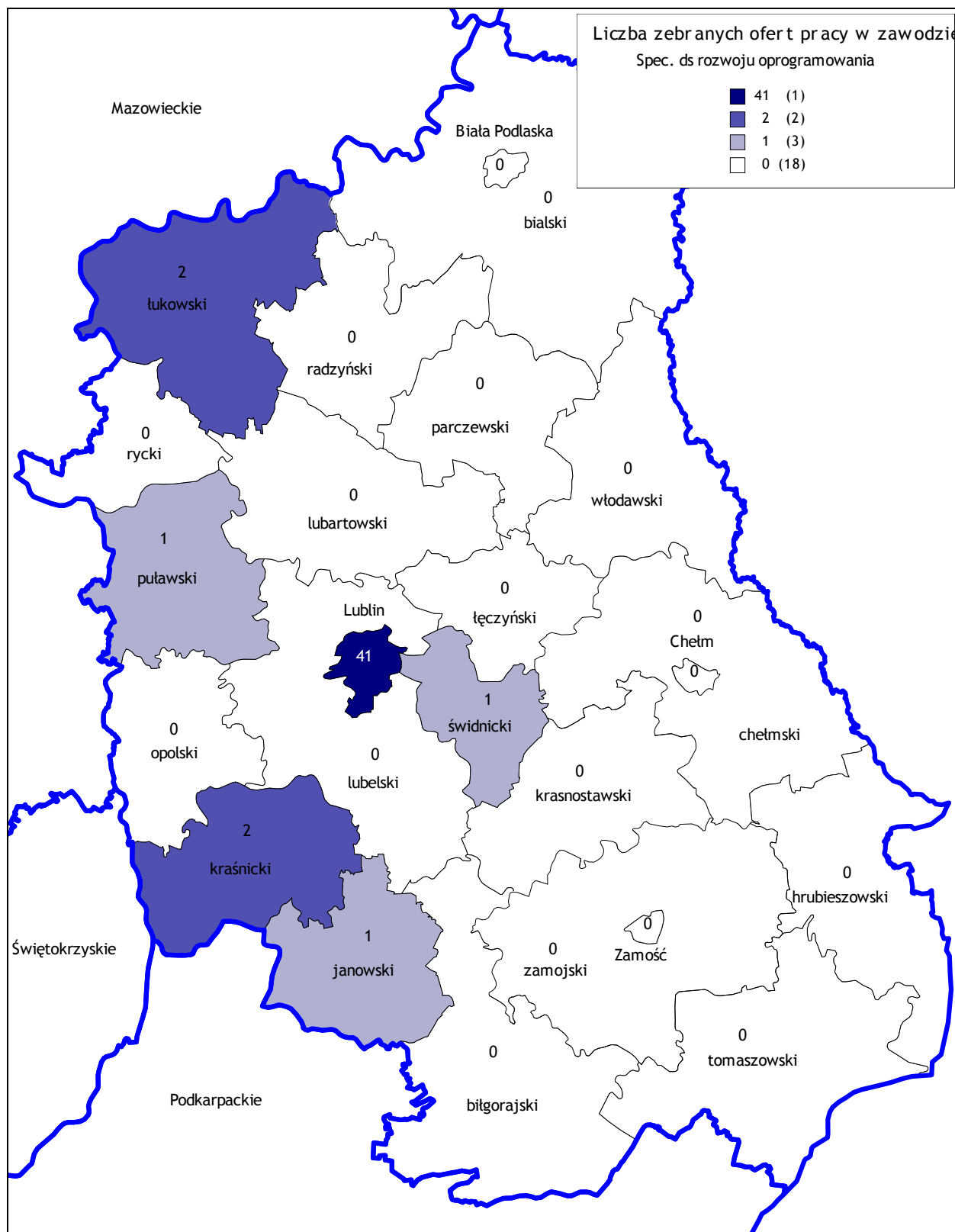
Mapa 4. Liczba zebranych ofert w zawodzie doradca klienta z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.



Łączna liczba wskazań wynosiła 296, w tym 88 ofert nie posiadało jednoznacznie określonej lokalizacji. Liczba wskazań jest większa niż liczba zebranych ofert, gdyż część ofert przyporządkowana była do kilku powiatów.



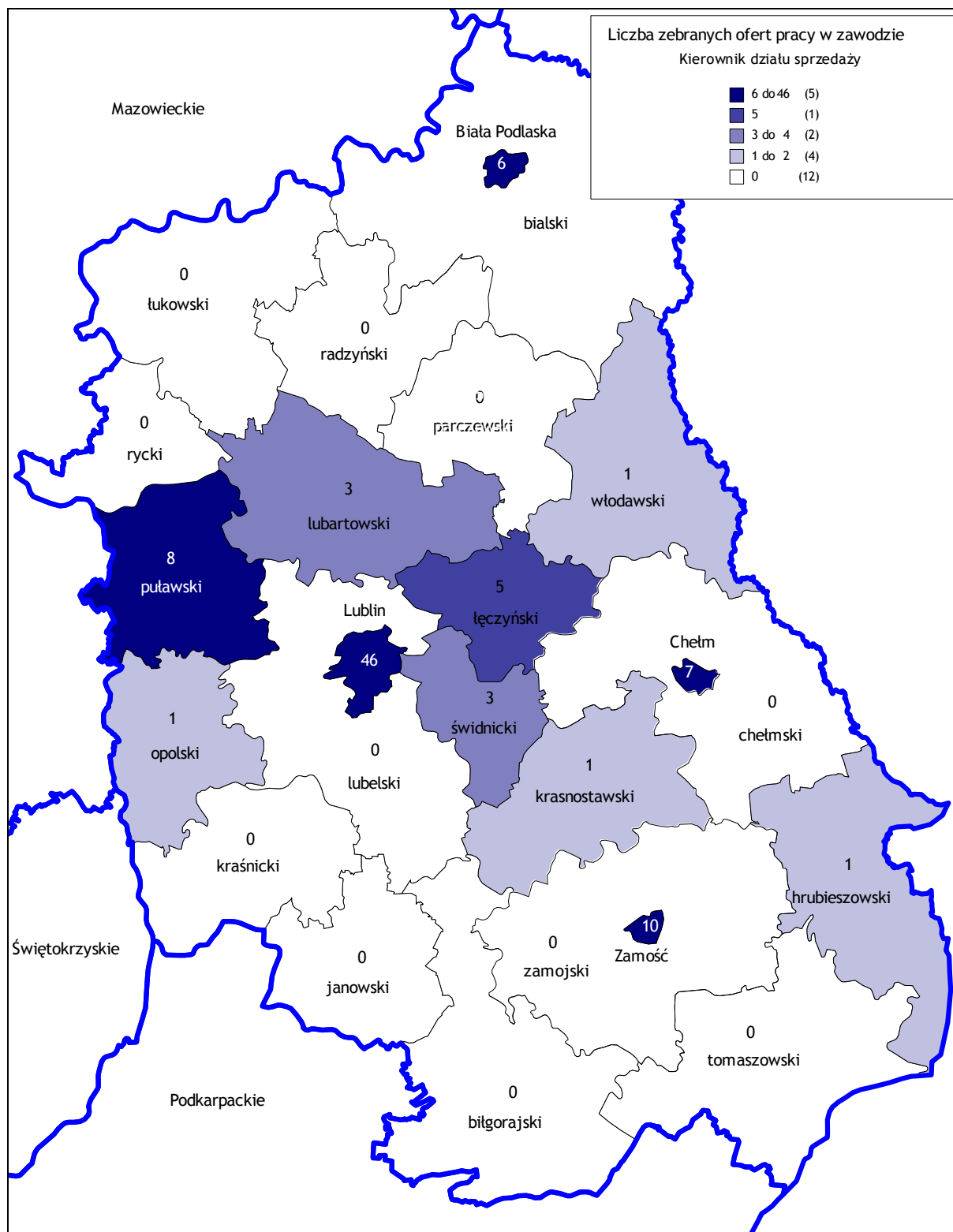
Mapa 5. Liczba zebranych ofert w zawodzie specjalista do spraw rozwoju oprogramowania z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.



Łączna liczba wskazań wynosiła 197, w tym 149 ofert nie posiadało jednoznacznie określonej lokalizacji. Liczba wskazań jest większa niż liczba zebranych ofert, gdyż część ofert przyporządkowana była do kilku powiatów.



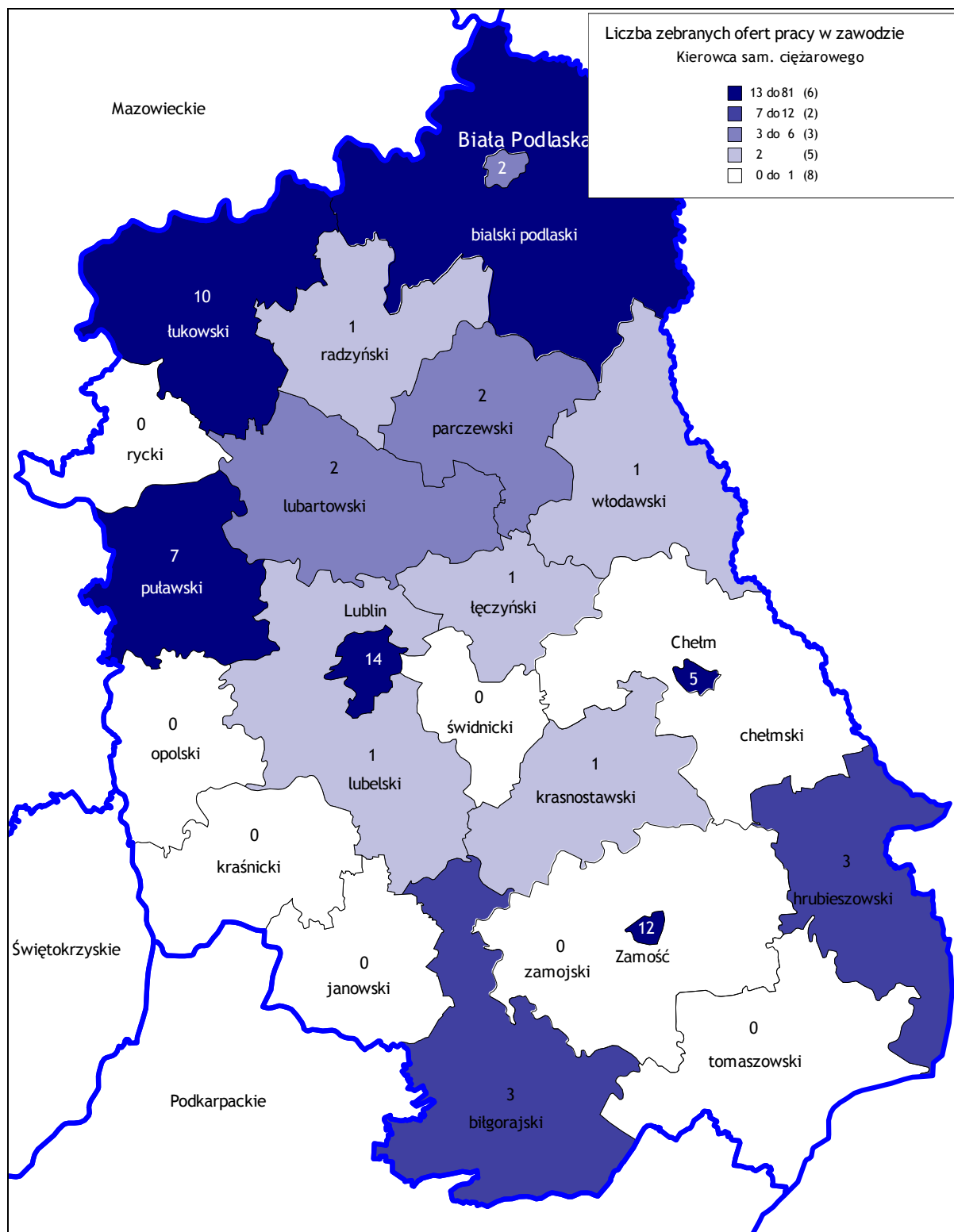
Mapa 6. Liczba zebranych ofert w zawodzie kierownik działu sprzedaży z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.



Łączna liczba wskazań wynosiła 191, w tym 101 ofert nie posiadało jednoznacznie określonej lokalizacji. Liczba wskazań jest większa niż liczba zebranych ofert, gdyż część ofert przyporządkowana była do kilku powiatów.



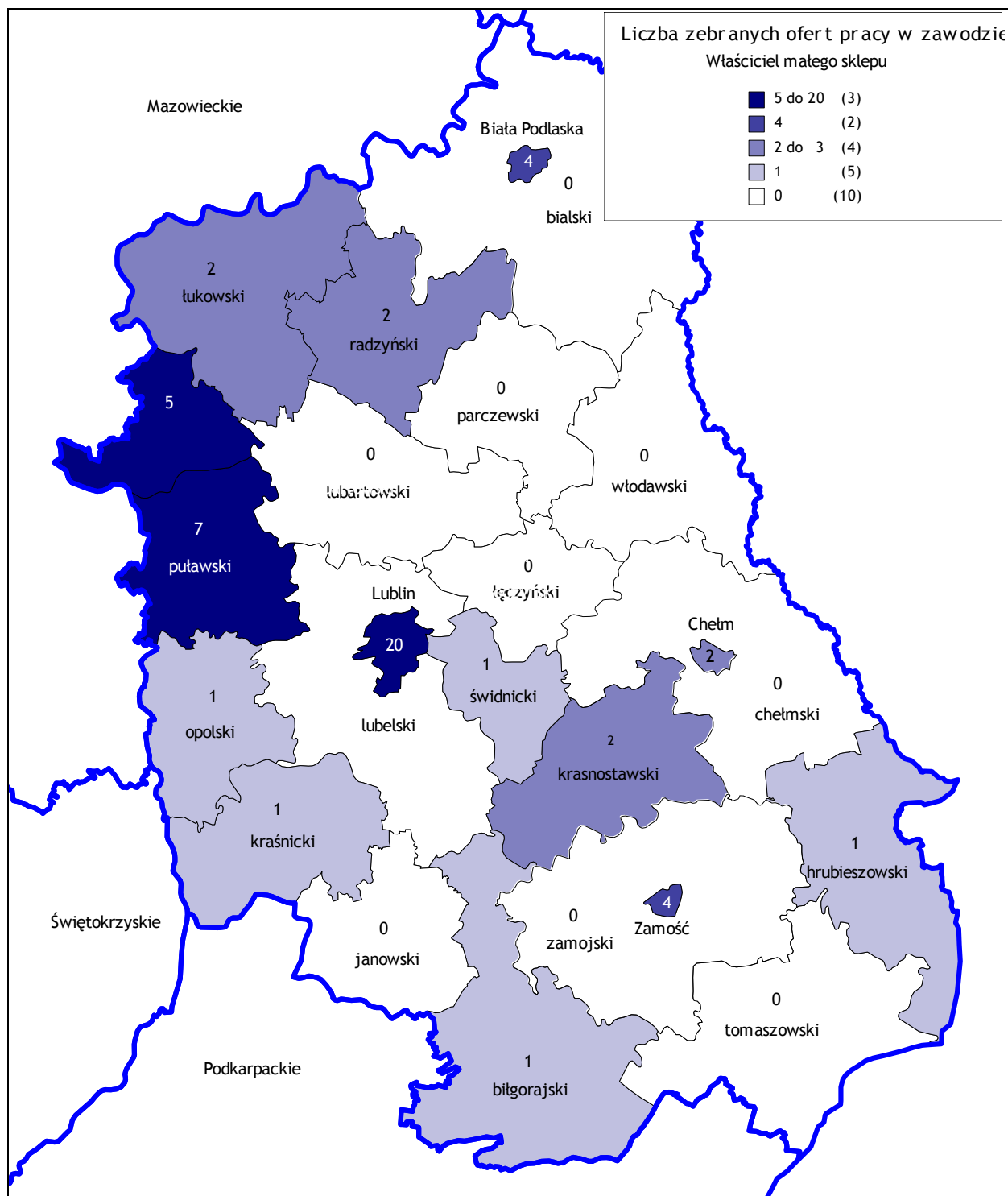
Mapa 7. Liczba zebranych ofert w zawodzie kierowca samochodu ciężarowego z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.



Łączna liczba wskazań wynosiła 124, w tym 55 ofert nie posiadało jednoznacznie określonej lokalizacji. Liczba wskazań jest większa niż liczba zebranych ofert, gdyż część ofert przyporządkowana była do kilku powiatów.

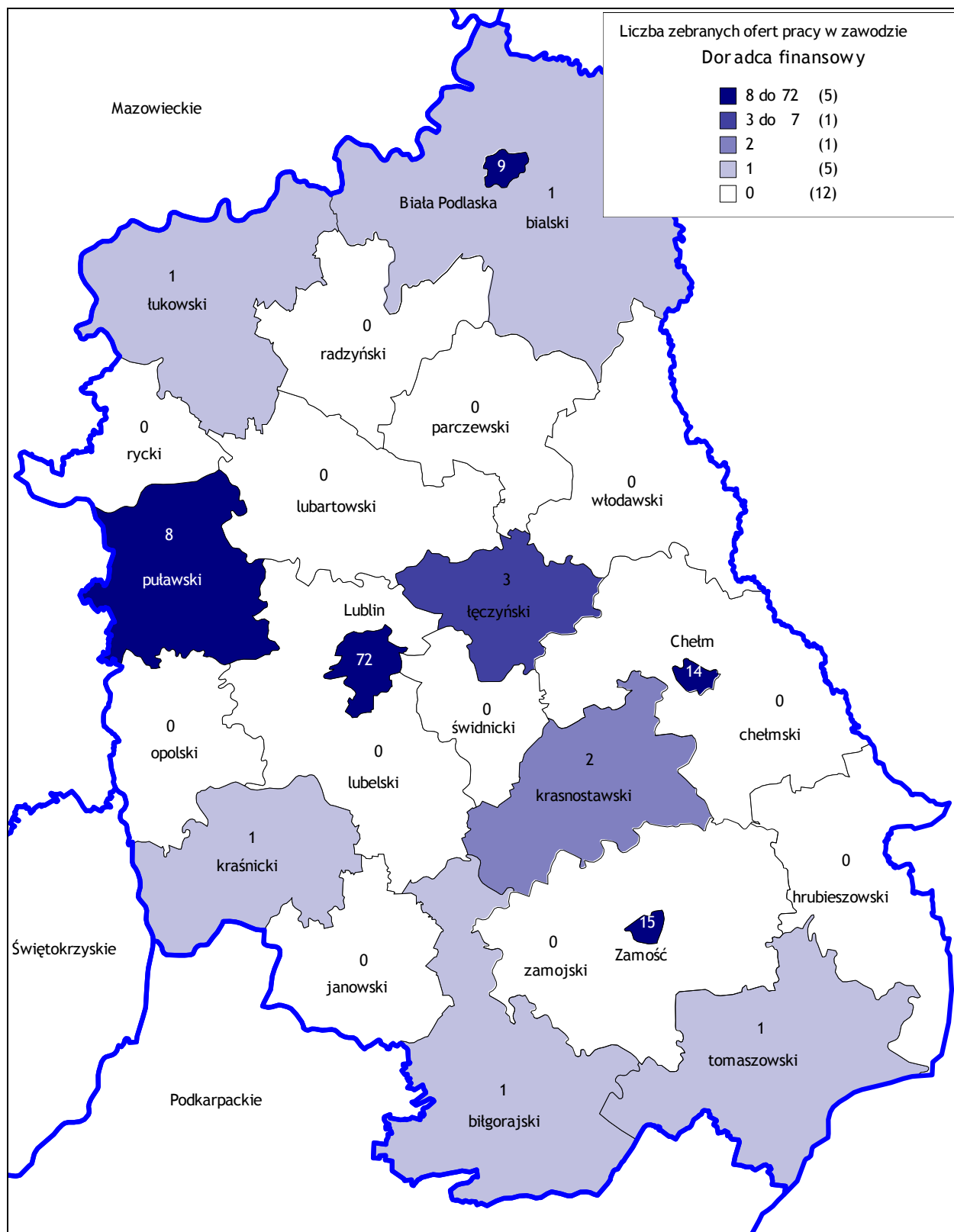


Mapa 8. Liczba zebranych ofert w zawodzie właściciel małego sklepu z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.



Łączna liczba wskazań wynosiła 129, w tym 76 ofert nie posiadało jednoznacznie określonej lokalizacji. Liczba wskazań jest większa niż liczba zebranych ofert, gdyż część ofert przyporządkowana była do kilku powiatów.

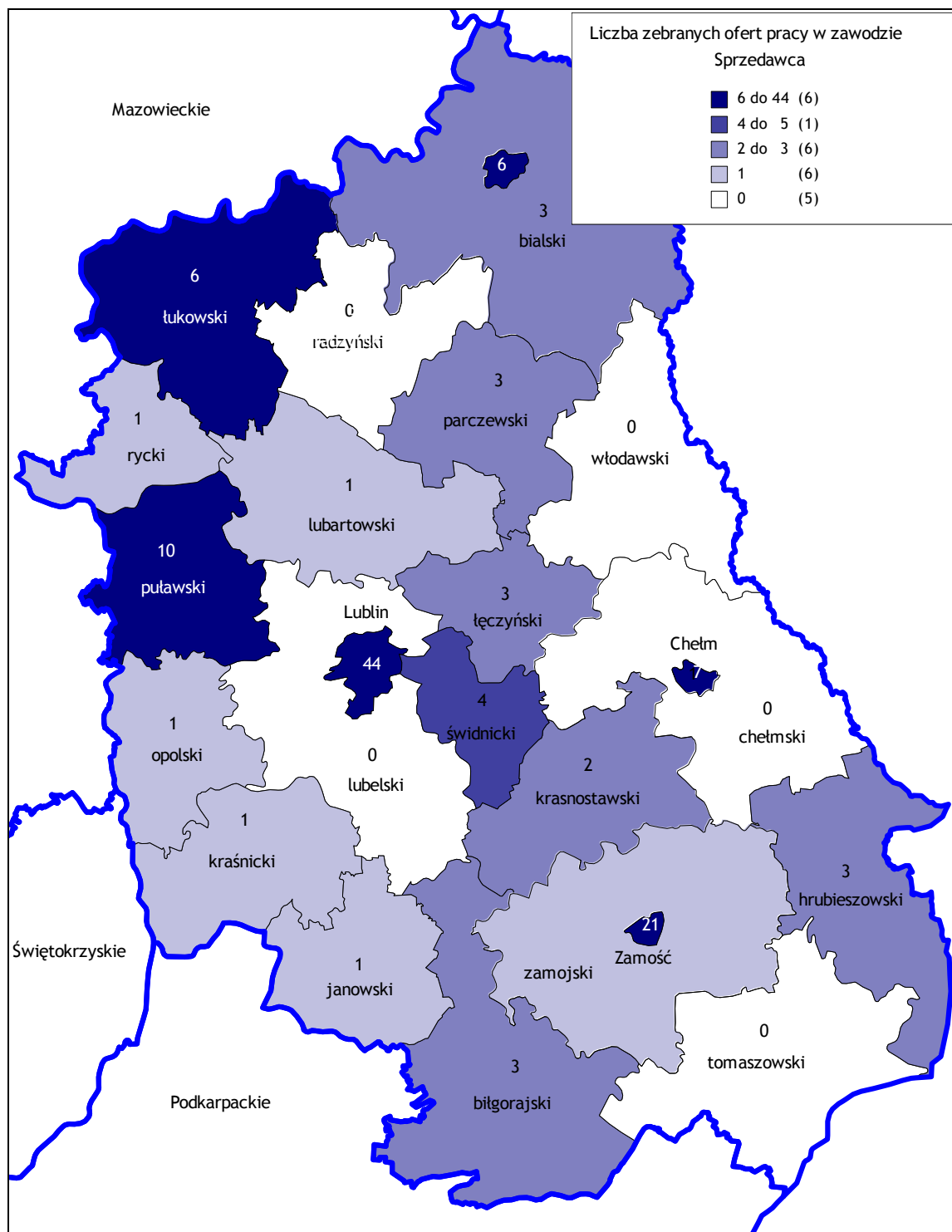
Mapa 9. Liczba zebranych ofert w zawodzie doradca finansowy z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.



Łączna liczba wskazań wynosiła 166, w tym 38 ofert nie posiadało jednoznacznie określonej lokalizacji. Liczba wskazań jest większa niż liczba zebranych ofert, gdyż część ofert przyporządkowana była do kilku powiatów.



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



Łączna liczba wskazań wynosiła 134, w tym 13 ofert nie posiadało jednoznacznie określonej lokalizacji. Liczba wskazań jest większa niż liczba zebranych ofert, gdyż część ofert przyporządkowana była do kilku powiatów.

Tabela 11. Najpopularniejsze zawody wskazywane w zebranych ofertach z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.

Powiat	Zawód1	Zawód2	Zawód3	Zawód4	Zawód5
białski	Kierowca samochodu ciężarowego	Robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym	Sprzedawca	-	-
Biała Podlaska	Przedstawiciel handlowy	Specjalista do spraw sprzedaży	Doradca klienta	Doradca finansowy	Specjalista do spraw marketingu i handlu
biłgorajski	Doradca klienta	Przedstawiciel handlowy	-	-	-
Chełm	Przedstawiciel handlowy	Specjalista do spraw sprzedaży	Doradca finansowy	Doradca klienta	Kierownik działu sprzedaży
chełmski	Elektromechanik pojazdów samochodowych	Opiekunka dzieci w drodze do szkoły	Technik administracji	-	-
hrubieszowski	Przedstawiciel handlowy	Specjalista do spraw sprzedaży	-	-	-
janowski	Przedstawiciel handlowy	-	-	-	-
krasnostawski	Przedstawiciel handlowy	Specjalista do spraw sprzedaży	Doradca klienta	Farmaceuta - farmacja apteczna	-
kraśnicki	Przedstawiciel handlowy	Doradca klienta	Kierownik sali sprzedaży	-	-
lubartowski	Przedstawiciel handlowy	Specjalista do spraw sprzedaży	-	-	-
lubelski	Robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym	-	-	-	-
Lublin	Przedstawiciel handlowy	Specjalista do spraw sprzedaży	Doradca klienta	Specjalista do spraw doskonalenia i rozwoju aplikacji	Doradca finansowy
łęczyński	Przedstawiciel handlowy	Specjalista do spraw sprzedaży	Kierownik działu sprzedaży	-	-
łukowski	Przedstawiciel handlowy	Kierowca samochodu ciężarowego	Doradca klienta	Sprzedawca	Kucharz
opolski	Przedstawiciel handlowy	Specjalista do spraw sprzedaży	Szef kuchni (kuchmistrz)	-	-
parczewski	Przedstawiciel handlowy	Specjalista do spraw sprzedaży	Sprzedawca	Dyrektor generalny	-
puławski	Przedstawiciel handlowy	Doradca klienta	Sprzedawca	-	-
radzyński	Przedstawiciel handlowy	Doradca klienta	-	-	-
rycki	Właściciel małego sklepu	-	-	-	-
świdnicki	Przedstawiciel handlowy	Tokarz / frezer obrabiarek sterowanych numerycznie	-	-	-
tomaszowski	Przedstawiciel handlowy	-	-	-	-
włodawski	Przedstawiciel handlowy	-	-	-	-
zamojski	Sprzątaczką biurowa	-	-	-	-
Zamość	Przedstawiciel handlowy	Sprzedawca	Doradca klienta	Specjalista do spraw sprzedaży	Doradca finansowy



8 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 wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej w powiatach województwa lubelskiego w latach 2009-2011 - na podstawie danych WUP w Lublinie.	17
Tabela 3. Typ stanowisk ze względu na miejsce zamieszczenia oferty.	37
Tabela 4. Pierwsza dziesiątka specjalności w III kwartale.	40
Tabela 5. Oferty pracy ze względu na poziom wykształcenia.	42
Tabela 6. Wymagania pracodawcy wobec pracownika - kompetencje.	44
Tabela 7. Wymagania pracodawcy wobec pracownika - kompetencje kluczowe.	45
Tabela 8. Oferty pracy ze względu na poziom wykształcenia - III kwartał 2012 r. oraz I, II oraz III kwartał 2012 r. (dane skumulowane).	66
Tabela 9. Wymagania pracodawcy wobec pracownika - kompetencje.	67
Tabela 10. Wymagania pracodawcy wobec pracownika - kompetencje kluczowe.	68
Tabela 11. Najpopularniejsze zawody wskazywane w zebranych ofertach z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.	86
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.	34
Wykres 8. Oferty pracy (źródła publiczne oraz niepubliczne) ze względu na podmiot będący źródłem ogłoszenia.	35
Wykres 9. Oferty pracy ze względu na kwalifikacje elementarne KZiS.	36
Wykres 10. Oferty pracy ze względu na kody klasyfikacji PKD 2007.	42
Wykres 11. Wymagania pracodawcy wobec pracownika - kwalifikacje (bez wykształcenia i doświadczenia).	43
Wykres 12. Oferty pracy ze względu na rodzaj źródła publikacji.	58
Wykres 13. Oferty pracy (źródła publiczne oraz niepubliczne) ze względu na podmiot będący źródłem ogłoszenia.	59
Wykres 14. Oferty pracy ze względu na kwalifikacje elementarne KZiS.	59
Wykres 15. Oferty pracy ze względu na kody klasyfikacji PKD 2007 - ujęcie kumulatywne.	66
Wykres 16. Wymagania pracodawcy wobec pracownika - kwalifikacje (bez wykształcenia i doświadczenia) - III kwartał 2012 r. oraz ujęcie kumulatywne.	67
Mapa 1. Liczba zebranych ofert w zawodzie przedstawiciel handlowy z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.	76
Mapa 2. Liczba zebranych ofert w zawodzie specjalista do spraw sprzedaży z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.	77
Mapa 3. Liczba zebranych ofert w zawodzie specjalista do spraw doskonalenia i rozwoju aplikacji z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.	78



Mapa 4. Liczba zebranych ofert w zawodzie doradca klienta z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.	79
Mapa 5. Liczba zebranych ofert w zawodzie specjalista do spraw rozwoju oprogramowania z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.	80
Mapa 6. Liczba zebranych ofert w zawodzie kierownik działu sprzedaży z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.	81
Mapa 7. Liczba zebranych ofert w zawodzie kierowca samochodu ciężarowego z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.	82
Mapa 8. Liczba zebranych ofert w zawodzie właściciel małego sklepu z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.	83
Mapa 9. Liczba zebranych ofert w zawodzie doradca finansowy z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.	84
Mapa 10. Liczba zebranych ofert w zawodzie sprzedawca z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.	85





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

