



MONITORING OFERT PRACY W WOJEWÓDZTWIE LUBELSKIM

IV 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 - IV KWARTAŁ ROKU 2012	32
4.2.1	ANALIZA JAKOŚCIOWEJ ZAWARTOŚCI TREŚCI OFERT	43
4.3	JĘZYK OFERT	48
4.3.1	FORMA OGŁOSZEŃ.....	53
4.3.2	ŚRODKI PERSWAZJI	55
4.3.3	ZASTOSOWANIE ŚRODKÓW GRAFICZNYCH I OPEROWANIE PRZESTRZENIĄ	57
4.4	ANALIZA CAŁOŚCI MATERIAŁU BADAWCZEGO - UJĘCIE KUMULATYWNE (I, II, III I IV KWARTAŁ ROKU 2012).	58
4.4.1	ANALIZA JAKOŚCIOWEJ ZAWARTOŚCI TREŚCI OFERT	66
4.5	JĘZYK OFERT	69
4.5.1	FORMA OGŁOSZEŃ.....	70



4.5.2	ŚRODKI PERSWAZJI	70
4.5.3	ZASTOSOWANIE ŚRODKÓW GRAFICZNYCH I OPEROWANIE PRZESTRZENIĄ	70
5	WNIOSKI.....	71
6	REKOMENDACJE PŁYNAĆE 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	88



1 Wprowadzenie

1.1 Cel główny badania sformułowany przez Zamawiającego.

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

1.2 Cele szczegółowe.

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

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



1.3 Pytania badawcze odpowiadające szczegółowym celom badania

Cele badania/problemy badawcze	Pytania badawcze
1. Określenie rodzajów i kierunków zmian w strukturze poszukiwanych przez pracodawców zawodów i kwalifikacji wynikających z dostępnych ofert.	<ol style="list-style-type: none"> 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?

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



1.4 Lista hipotez

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



2 Opis zastosowanej metodologii oraz źródeł informacji wykorzystanych w badaniu

2.1 Analiza źródeł zastanych

Badanie poprzedzone zostało analizą desk i web research.

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

Analiza zawierać będzie:

- ogólne odniesienie do częściowych wyników badań przeprowadzonych przez zespół LORP w pilotażowym projekcie oraz do dokumentów i raportów z badań WUP w Lublinie,
- zakresy danych oraz raporty GUS oraz US w Lublinie,
- nadrzędne dokumenty strategiczne,
- analizy i opracowania Ministerstwa Gospodarki i Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej,
- inne opracowania.

2.2 Analiza ofert pracy

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

- W prasie - prenumerowana jest prasa zawierająca ogłoszenia o pracy, zbierane dane digitalizowane są w postaci bazy danych. Dobór źródeł uwzględnia kluczowe źródła zawierające ogłoszenia o pracę. We wszystkich analizowanych tytułach ukazują się ogłoszenia zawierające oferty pracy, co było głównym wyznacznikiem przy wyborze tytułów mających brać udział w badaniu. Tytuły pism, które poddane są analizie wybrano na podstawie nakładu - są to największe czasopisma w regionie.
- Na portalach internetowych - na te potrzeby stworzone zostały narzędzia informatyczne pobierające dane dotyczące ofert pracy z największych ogólnopolskich oraz regionalnych internetowych portali pracy z uwzględnieniem portali macierzystych o największej liczbie użytkowników. Dobór portali uwzględnia kluczowe portale zawierające ogłoszenia o pracę, w tym także lokalne i ponadregionalne. Stworzone narzędzie na bieżąco monitoruje portale ogłoszeniowe - dane są analizowane i zapisywane w czasie rzeczywistym, co oznacza, iż każde ogłoszenie pojawiające się w witrynie zostaje odnotowane.
- Dane gromadzone przez Powiatowe Urzędy Pracy - dane te są pobierane za pomocą stworzonych narzędzi informatycznych lub są digitalizowane. Zbierane są oferty pochodzące ze wszystkich Urzędów Pracy w powiatach województwa lubelskiego. Zbieranie ofert polega na pobieraniu informacji zamieszczanych w dwóch źródłach:
 - Centralna Baza Ofert Pracy,
 - strony internetowe poszczególnych Urzędów.
- Dane przedstawiane przez niepubliczne służby zatrudnienia - w zależności od dostępności dane te są pobierane za pomocą stworzonych narzędzi informatycznych lub są digitalizowane. Agencje zostały wybrane na podstawie analizy desk research i prezentują działające agencje w regionie (w toku realizacji przedmiotu zamówienia rozszerzono listę badanych agencji, starając się uwzględnić w badaniu wszystkie instytucje z terenu województwa lubelskiego) oraz podmioty centralne, obejmujące swym zasięgiem cały kraj i posiadające przedstawicielstwa regionalne. Kluczem wyboru podmiotów centralnych była największa liczba dostępnych ofert.
- Dane gromadzone przez Biura Karier wszystkich szkół wyższych w województwie - dane te są pobierane za pomocą stworzonych narzędzi informatycznych lub są digitalizowane. Zbierane są oferty pochodzące ze wszystkich uczelni wyższych województwa lubelskiego. W przypadku szkół wyższych brane są pod uwagę jednostki prowadzące Biura Karier.



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

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

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

Analiza danych ma następujący przebieg:

1. Pierwszym krokiem było stworzenie bazy danych w programie służącym do tworzenia i przechowywania baz danych lub arkusza kalkulacyjnym.
2. Kolejnym krokiem jest zweryfikowanie rekordów pod kątem „dubli”, co jest jedynym sposobem pozwalającym na określenie rzeczywistego zapotrzebowania na poszczególne zawody i kwalifikacje.
3. Przeprowadzenie analiz, poprzez wykonanie poniżej wskazanych czynności:
 - Każdą ofertę przyporządkowuje się do określonego zawodu z kafeerii. Kafeteria ta jest stworzona w oparciu o kompletną listę zawodów, uzyskaną na podstawie Klasyfikacji Zawodów i Specjalności. Zgodnie z art. 36 ust. 8 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. Nr 99, poz. 1001 z późn. zm.), klasyfikację zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakres jej stosowania określa w drodze rozporządzenia minister właściwy do spraw pracy. **Od 1 września 2012 r. obowiązuje zmieniona klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy wprowadzona rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 12 listopada 2012 r. zmieniającym rozporządzenie w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy i zakresu jej stosowania (Dz.U. z dnia 19 listopada 2012 r., poz. 1268). Wszystkie opracowania opierają się na najnowszej klasyfikacji i nazewnictwie grup i zawodów.**
 - Każde ogłoszenie jest analizowane odrębnie pod względem stawianych wymagań (wykształcenie, kwalifikacje, doświadczenie, kompetencje, w tym kompetencje kluczowe wg schematu i obszarów określonych w zaleceniach Parlamentu Europejskiego i Rady z 18.12.2006 r.), jakie powinni posiadać kandydaci aplikujący na dane stanowisko. W arkuszu obserwacyjnym zakodowane są poszczególne wymagania.
 - W dalszej części Arkusz obserwacyjny wypełniany jest wg ogólnej zasady, biorąc pod uwagę wszystkie wskazane zmienne.
 - Osobną część analizy stanowi analiza języka użytego w ogłoszeniu oraz analiza graficzna ogłoszenia.
4. Finałnym produktem jest:
 - Określenie rodzajów i kierunków zmian w strukturze poszukiwanych przez pracodawców zawodów i kwalifikacji wynikających z dostępnych ofert.
 - Charakterystyka kryteriów dostępu do stanowisk z uwzględnieniem szerszego spektrum ofert pracy niż zgłaszane do powiatowych urzędów pracy.
 - Identyfikacja formułowanych wymagań pracodawców dotyczących wykształcenia, wiedzy, kompetencji, formy umowy oraz pozostałych wymagań i oczekiwań.
 - Identyfikacja intensywności i zróżnicowania ofert w zależności od rodzaju potencjalnej pracy, branży pracodawcy, źródła pochodzenia oferty.
 - Uzyskanie użytecznych analiz, wniosków i rekomendacji służących jako podstawa do doskonalenia systemu doradztwa zawodowego, aktywnych polityk rynku pracy w regionie, w tym informacji zawodowej i usług poradnictwa zawodowego oraz szkoleń.
 - Uzyskanie użytecznych analiz służących do przewidywania zmian zapotrzebowania na pracę w regionie.



3 Wstępna analiza desk research

3.1 Charakterystyka aktywności ekonomicznej ludności województwa lubelskiego

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

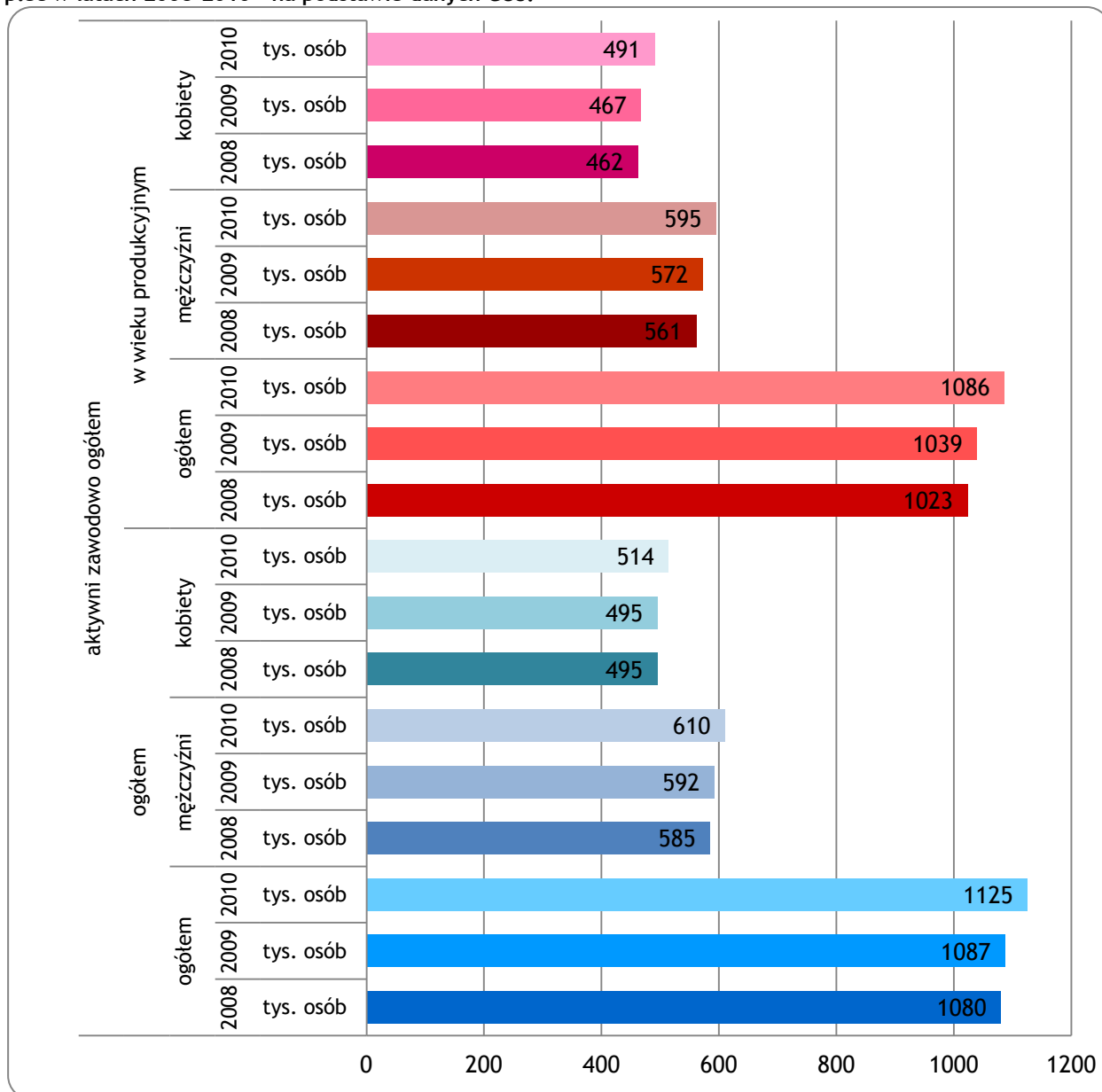
Dane dotyczące ludności aktywnej zawodowo, osób bezrobotnych i ofert pracy zgłaszanych do Urzędów Pracy zbierane są w celu konfrontacji ich z informacjami określającymi liczbę ofert pracy uzyskanych w ramach badań. Zaprezentowane poniżej dane mają charakter tymczasowy - będą one sukcesywnie uzupełniane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



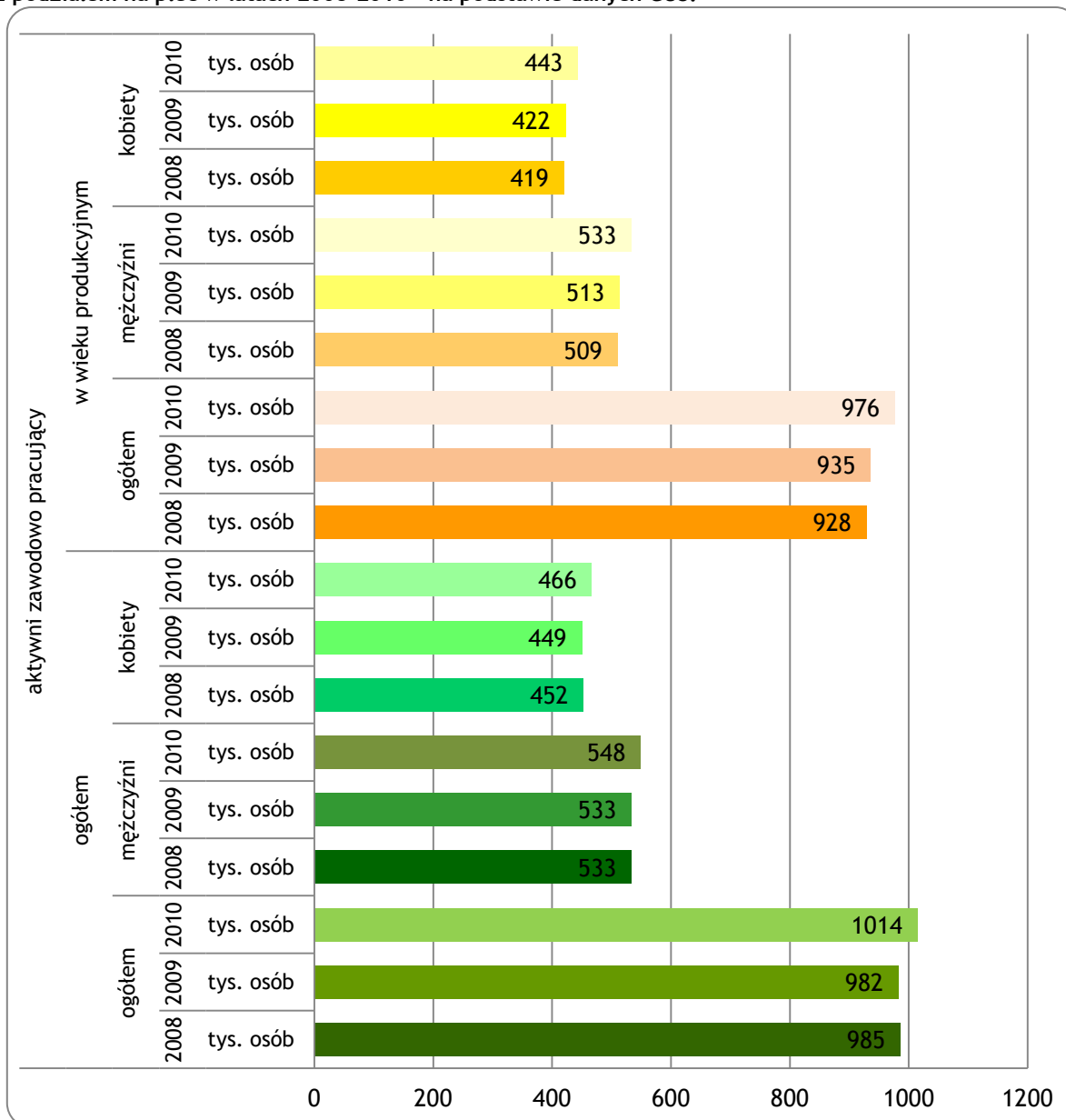
Wykres 1. Ludność aktywna zawodowo w woj. lubelskim ogółem i w wieku produkcyjnym z podziałem na płeć w latach 2008-2010 - na podstawie danych GUS.



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.

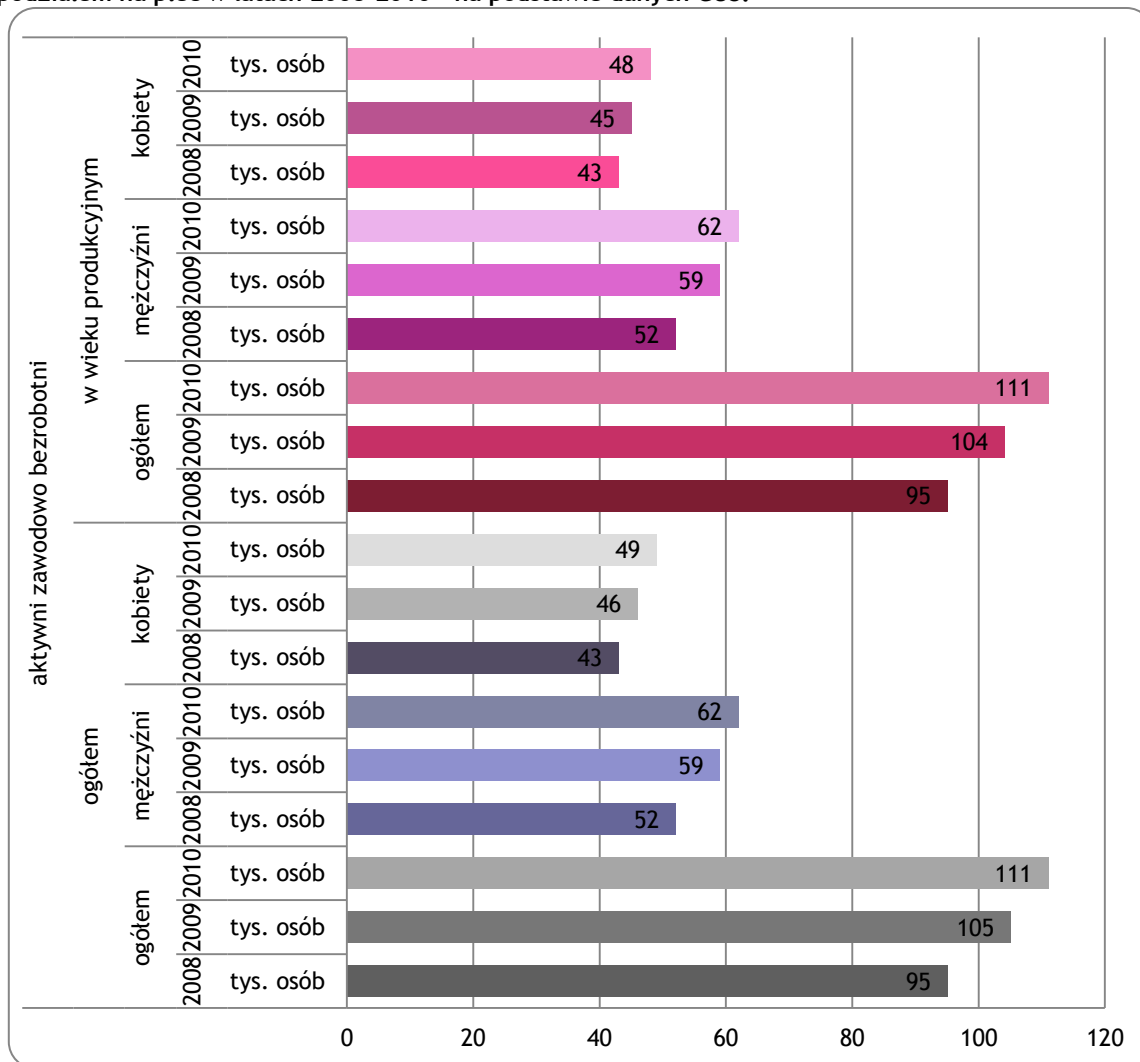


Pośród bezrobotnych aktywnych zawodowo² przeważającą grupę także stanowią mężczyźni. Warto zaznaczyć, że niemalże 100% aktywnych zawodowo bezrobotnych w latach 2008-2010 było w wieku produkcyjnym. Dane przedstawiające liczebność aktywnych zawodowo bezrobotnych w województwie lubelskim zostały zamieszczone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



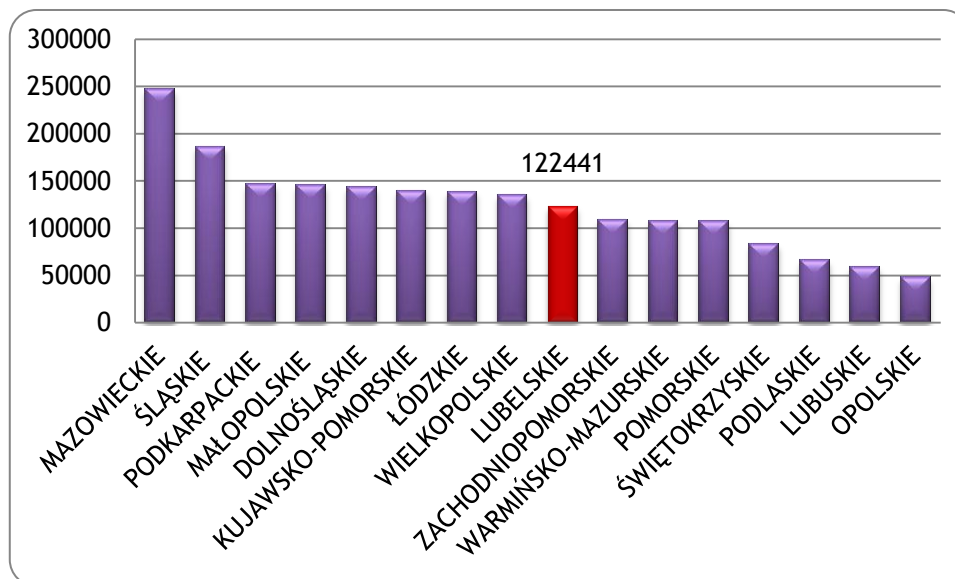
3.1.1 Rozmiar bezrobocia.

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).

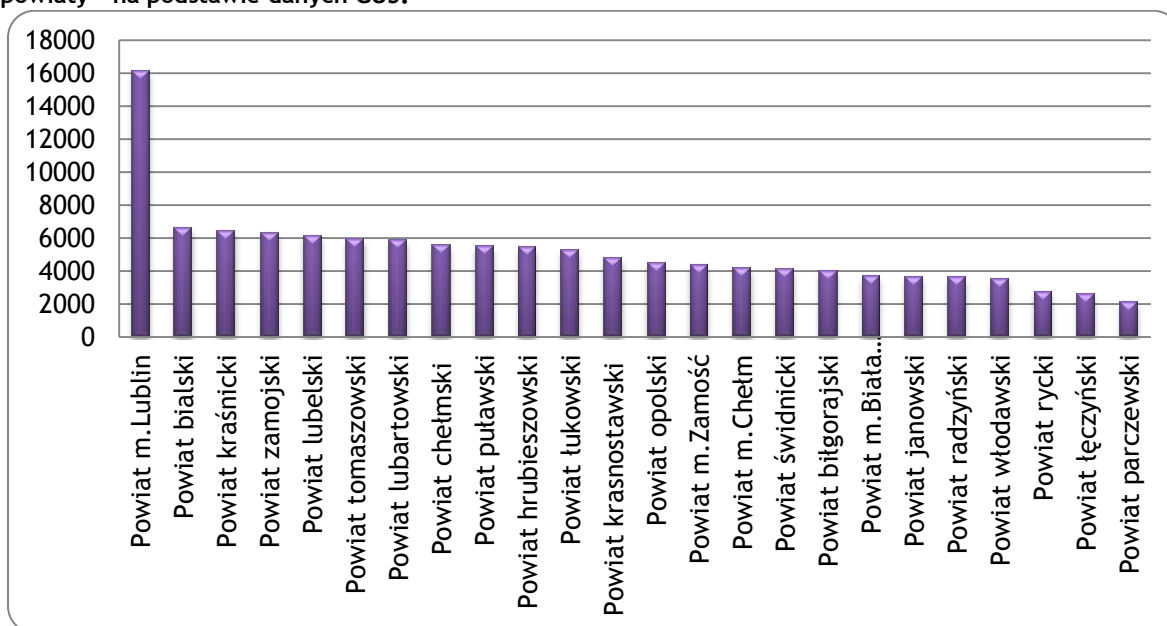
W samym województwie lubelskim w 2011 roku zdecydowanie najwięcej bezrobotnych zarejestrowanych odnotowano w powiecie grodzkim miasta Lublin (16 102). Z kolei najmniej zarejestrowanych bezrobotnych było w powiecie parczewskim (2 093).



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.

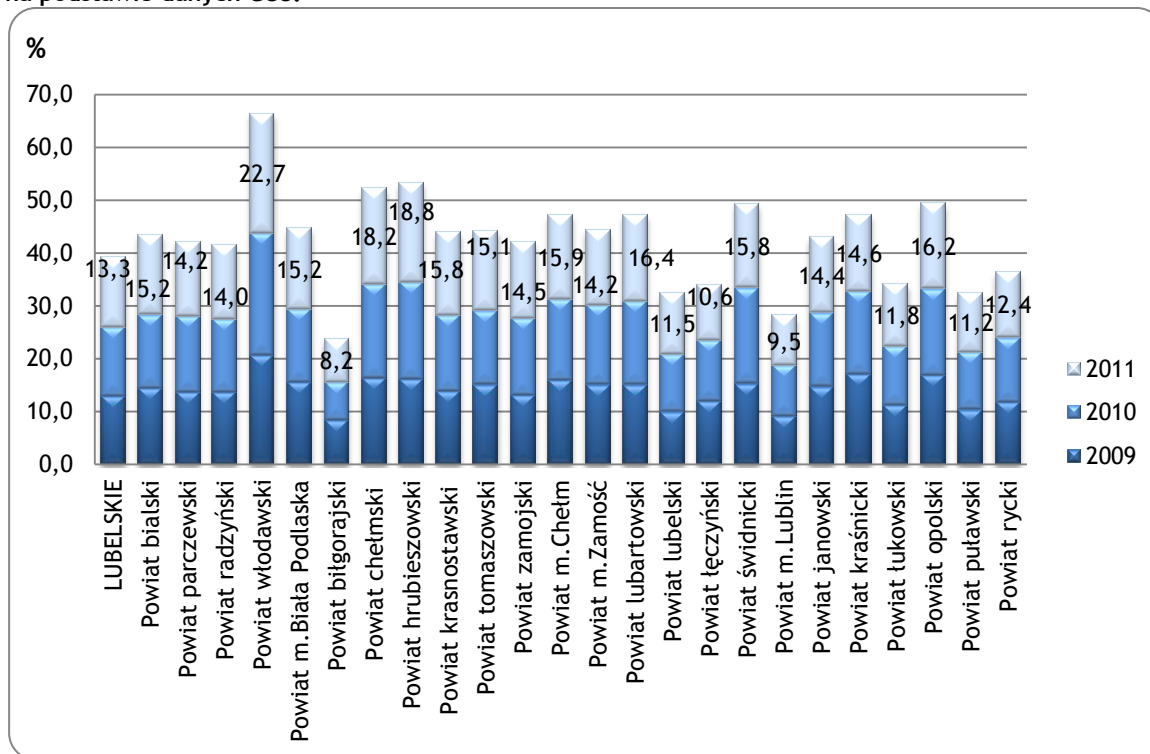
Jednostka terytorialna	ogółem			w % bezrobotnych ogółem		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011
	osoba	osoba	osoba	%	%	%
LUBELSKIE	37238	38575	48560	31,8	32,2	39,7
Powiat m. Lublin	5550	6104	6910	37,5	38,0	42,9
Powiat krańicki	2677	2783	3233	38,6	40,1	50,7
Powiat lubartowski	2344	2402	2712	41,6	42,7	46,3
Powiat 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 łączyński	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.
 - **Słowo Podlasia** to jeden z największych tygodników we wschodniej Polsce. Istnieje od grudnia 1979 roku. Zasięgiem obejmuje znaczną część województwa lubelskiego oraz wschodnią mazowieckiego. Ukazuje się w powiatach: biańskim, parczewskim, radzyńskim, łosickim i łukowskim. Redakcja mieści się w Białej Podlaskiej. W 2008 roku "Słowo Podlasia" zajęło drugie miejsce w rankingu najbardziej dynamicznie rozwijających się tygodników regionalnych w Polsce.

3.4 Zawody poszukiwane przez pracodawców

Globalna gospodarka nadal odczuwa skutki kryzysu, w wielu regionach utrzymuje się wysoki poziom bezrobocia, mimo to duża grupa pracodawców ma problem ze znalezieniem odpowiedniego pracownika. Wiąże się to nie tylko ze wzrostem wymagań, ale także z poszukiwaniem konkretnych umiejętności, co z kolei przekłada się na dłuższy okres rekrutacji. Kryzys gospodarczy sprawił, że niektóre podmioty gospodarcze, aby móc się dalej rozwijać, a czasami nawet przetrwać na rynku zmuszone zostały do ograniczania swoich zasobów ludzkich, nie mogły sobie jednak pozwolić nie

¹¹ ZKDP, średni nakład jednorazowy, grudzień 2011



zmniejszenie efektywności. Spowodowało to wzrost popytu na specjalistów i redukcję stanowisk, które nie przekładały się bezpośrednio na efektywność firmy/institucji.

Wg raportu przygotowanego przez ManpowerGroup pt. „Niedobór talentów 2011” prawie jeden na czterech pracodawców twierdzi, że czynniki zewnętrzne - środowiskowe/rynkowe są istotną przyczyną niedoboru talentów - firmy nie znajdują odpowiednich kandydatów na swoich rynkach. 22% pracodawców wskazuje, że kandydatom brakuje znajomości zagadnień technicznych lub twardych umiejętności, które okazują się niezbędne do wykonywania danej pracy. Brak wiedzy biznesowej lub formalnych kwalifikacji wymieniane są jako główny powód niedopasowania przez 15% pracodawców. Ponadto ok.75% pracodawców na świecie deklaruje, że przede wszystkim brak doświadczenia, umiejętności oraz wiedzy u kandydatów jest zasadniczą przyczyną trudności w obsadzeniu stanowisk. Jednak tylko jeden na pięciu pracodawców kładzie nacisk na szkolenia i rozwój pracowników, które mogłyby wypełnić te deficyty. Zaledwie 6% firm podejmuje współpracę z instytucjami edukacyjnymi, w celu wspólnego tworzenia programu nauczania, który odpowiadałby na potrzeby rynku. Powołując się na dane zawarte w opracowaniu Manpower Group pt. „Niedobór talentów 2011” wynika, że pracodawcy na całym świecie, po raz piąty z rzędu wskazali na techników, przedstawicieli handlowych oraz wykwalifikowanych pracowników fizycznych, jako najbardziej pożądanym 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 sprzedawców: 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 księgowość - 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 pożądaných kwalifikacji i usług szkoleniowych w województwie lubelskim” przygotowanym w ramach projektu „Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy-pilotaż” została wskazana lista poszukiwanych zawodów w oparciu o internetowe oraz prasowe ogłoszenia o pracę. Analizując prasowe ogłoszenia o pracę najczęściej poszukiwanymi zawodami są: przedstawiciel handlowy (21,8%), Specjalista do spraw marketingu i handlu (4,5%) oraz doradca finansowy (3,8%). Rozkład profesji poszukiwanych w ramach prasowych ofert pracy nie odbiega znacząco od rozkładu, który miał miejsce w przypadku analizowanych ogłoszeń internetowych. Na pierwszym miejscu poszukiwani są zazwyczaj: przedstawiciele handlowi, pracownicy od szeroko rozumianych kontaktów z klientem. Duży odsetek internetowych ogłoszeń o pracę był skierowany także do specjalistów do spraw sprzedaży, marketingu i public relations (7,8%), agentów i pośredników handlowych (7,3%) oraz do ekonomistów i specjalistów do spraw finansów (7,2%). Warto zauważyć, iż większość ofert pracy dotyczy zawodów i specjalności z dziedziny handlu oraz usług. Ze wspomnianego raportu wynika, że lubelscy pracodawcy wykazują największe zapotrzebowanie na tzw. pracowników od szeroko rozumianych kontaktów z klientem, w tym zwłaszcza na doradców klienta, doradców finansowych, przedstawicieli handlowych czy specjalistów do spraw marketingu i handlu (sprzedaży). Opierając się na powyższym opracowaniu można stwierdzić, iż największe szanse na otrzymanie zatrudnienia na Lubelszczyźnie posiadają osoby z następujących grup średnich wg 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.

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.



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

3.4.2 Bezrobocie

Od 1992 roku GUS w oparciu o Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności Polski (BAEL) co kwartał publikuje się dane dotyczące sytuacji na rynku pracy. Metodologia badania oparta jest na zaleceniach Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) i EUROSTAT.¹³

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 są osoby przebywające 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.



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

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

Uwzględniając trzy dodatkowe zbiorowości w obowiązującym podziale wg statusu na rynku pracy, tj. na pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo, obraz rynku pracy w 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% 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”, uprawnione wydaje się być stwierdzenie, że w województwie lubelskim pracodawcy wykazują największe zapotrzebowanie na pracowników z wykształceniem wyższym. W grupie pracowników, na których występuje znaczny popyt w regionie znajdują się również osoby posiadające wykształcenie średnie. Jedynie nieznaczna ilość ofert



internetowych była skierowana do osób legitymujących się wykształceniem zasadniczym zawodowym. Sugeruje to, iż aktualnie na Lubelszczyźnie występuje zmniejszony popyt na pracowników o niskich kwalifikacjach zawodowych.

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. Oczekowaną kompetencją jest również komunikatywność, wymieniona przez 16% badanych oraz dokładność, której oczekuje od przyszłych pracowników 13% odpowiadających na to pytanie pracodawców. Pożądaną umiejętnością jest obsługa komputera (wskazywana przez 9% badanych) oraz posiadanie prawa jazdy (8%). Należy podkreślić, że wśród umiejętności, jakie powinien posiadać pracownik, pracodawcy bardzo często wymieniali cechy osobowe, czy też kompetencje ogólne: rozbite na pojedyncze elementy ustępowały one miejsca wiedzy z danej dziedziny, doświadczeniu czy znajomości języka, jeśli jednak potraktujemy je łącznie, to okazuje się, że były wymieniane znacznie częściej niż wiedza z danej dziedziny lub doświadczenie czy znajomość języków obcych. Odpowiednich cech osobowych oczekuje od potencjalnych pracowników aż 58% pracodawców, którzy odpowiedzieli na to pytanie. Dla porównania warto dodać, że potraktowane łącznie wiedza fachowa i wiedza specjalistyczna stanowiły 30% wskazań. Okazuje się więc, że tym, co jest kluczowe dla potencjalnych kandydatów do pracy jest nie tylko wiedza, ani też konieczna w przypadku wielu stanowisk znajomość języków obcych czy obsługi komputera, ale postawy, predyspozycje i umiejętności, które są niezbędnym warunkiem właściwego wykorzystania wiedzy i kompetencji zawodowych specyficznych dla danych stanowisk pracy.

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

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

3.4.7 Struktura przestrzenna internetowych oraz prasowych ogłoszeń o pracę

Ważnym wydarzeniem na rynku pracy w ubiegłym roku było otwarcie niemieckiego i austriackiego rynku pracy dla naszych obywateli. Wg danych zawartych w raporcie Gazety.pl pn. „Rekrutacja w Internecie 2011. Podsumowanie 2011” nastąpił wzrost liczby ofert pracy rekrutujących pracowników do pracy za granicą o 58,8% w porównaniu z rokiem 2010.

Powołując się na powyższy raport, najwięcej ofert pracy pojawiających się w Internecie w 2011 roku dotyczyło zatrudnienia w województwie mazowieckim - ponad 136 tys., czyli o 15,9% więcej niż w roku 2010. Drugie na liście pod względem liczby opublikowanych ofert jest województwo śląskie z ok. 60 tys. ofert, następnie województwa: dolnośląskie (ok. 57,9 tys.) małopolskie oraz wielkopolskie (ok. 53 tys.). Województwo lubelskie zajęło dziesiąte miejsce (ok. 21,6 tys.).

Jak wynika z analizy treści ofert internetowych oraz prasowych zamieszczonej w raporcie „Potrzeby i oczekiwania pracodawców odnośnie pożądaných kwalifikacji i usług szkoleniowych



w województwie lubelskim”, pod względem struktury przestrzennej, w województwie lubelskim zdecydowana większość ofert pracy dotyczy zatrudnienia w Lublinie, jako głównym ośrodku gospodarczym regionu. Znaczna ilość ogłoszeń dotyczyła także zatrudnienia w Zamościu, mniejsza w Chełmie, Białej Podlaskiej i Puławach. Co ważne, duża ilość propozycji pracy odnosiła się do zatrudnienia bez wskazania głównej siedziby („woj. lubelskie”), co świadczy o konieczności mobilności oraz przemieszczania po całym regionie w ramach codziennej pracy. Taki rodzaj pracy wykonują zazwyczaj przedstawiciele handlowi, doradcy czy opiekuni klienta, do których skierowana była znaczna ilość ofert pracy.

3.4.8 Luki kompetencyjne

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

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



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. Od drugiego kwartału zbieranie ofert miało już charakter pełny, co w pewien sposób tłumaczy większą liczbę ofert pracy (należy uwzględnić także sezonowe wahania liczby ogłoszeń, co jest widoczne zwłaszcza w porównaniu ofert z drugiego i trzeciego kwartału z kwartałem czwartym).

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 Wlizło
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 - IV kwartał roku 2012

Podczas analizy zebranego w czwartym kwartale materiału wyodrębniono 5 365 ogłoszeń o pracę - były to oferty unikalne, tzn. różniły się istotnymi szczegółami ze względu na treść i zawartość lub też ukazywały się w co najmniej dwutygodniowym odstępie czasu. Pozostałe rekordy znajdujące się w bazie danych zostały usunięte na podstawie dwuetapowego procesu eliminacji powtarzających się ogłoszeń.

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

W ramach całego zebranego zbioru 5 365 ogłoszeń poddanych analizie, 1 230 ofert pojawiło się jednorazowo w jednym źródle, 960 pojawiło się kilkakrotnie w jednym źródle, natomiast 3 175 pojawiło się kilkakrotnie w wielu źródłach. Jest to więc oznaką powielania i ząębiana się informacji w poszczególnych mediach. Jedynie 23% ogółu analizowanych ogłoszeń było całkowicie unikalnych.

Czas ważności oferty ustalono w przypadku 82% 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 nawet w drugiej połowie 2013 roku). Z drugiej natomiast strony, część ofert była bardzo szybko usuwana z baz danych, co tłumaczyć można faktem zwiększonej podaży osób poszukujących pracy.

W oparciu o zebrane dane wyznaczono także medianę (wartość środkową) okresu przeznaczonego na złożenie aplikacji. Na tej podstawie stwierdzono, iż połowa ogłoszeń charakteryzowała się czasem na złożenie podania o pracę wynoszącym do 21 dni.

Najwięcej ogłoszeń umieściły następujące podmioty:

- Adecco Poland Sp. z o.o. - 126 ogłoszeń (116 ogłoszeń dotyczyło pojedynczych stanowisk),
- Accenture - 82 ogłoszenia (39 ogłoszeń dotyczyło pojedynczych stanowisk),
- HRK - 77 ogłoszeń (76 ogłoszeń dotyczyło pojedynczych stanowisk),
- G-Force Sp. z o.o. - 34 ogłoszenia (12 ogłoszeń dotyczyło 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: Specjalista ds. BHP, analityk FK). Liczba ogłoszeń: 3,
4. Lubelski Węgiel Bogdanka (poszukiwane zawody: ślusarz narzędziowy, tokarz - frezer CNC). Liczba ogłoszeń: 2,
5. Zakłady Azotowe Puławy - (poszukiwane zawody: Specjalista ds. budownictwa - Inspektor nadzoru). Liczba ogłoszeń: 1,
6. Fabryka Łożysk Tocznych - Kraśnik - brak ofert,
7. PKP Linia Hutnicza Szerokotorowa - brak ofert (zaznaczyć należy, że pracowników szukamy inne spółki wchodzące w skład PKP: PKP Energetyka S.A. oraz PKP Polskie Linie Kolejowe S.A. - Centrum Realizacji Inwestycji),
8. Mostostal Puławy - (poszukiwane zawody: spawacz). Liczba ogłoszeń: 1,
9. Miejskie Przedsiębiorstwo Wodociągów i Kanalizacji w Lublinie - brak ofert,
10. Pol-Skone - brak ofert,
11. Zakład Mięsy Wierzejki J.M. Zdanowscy - (poszukiwane zawody: sprzątaczką biurową). Liczba ogłoszeń: 1,
12. Henpol - brak ofert,
13. Spółdzielcza Mleczarnia SPOMLEK - (poszukiwane zawody: Specjalista ds. Ochrony Środowiska). Liczba ogłoszeń: 1,
14. Stella Pack - - (poszukiwane zawody: Specjalista ds. Rozwoju Produktu, Specjalista ds. Sprzedaży, Administrator Systemów Informatycznych). Liczba ogłoszeń: 4,
15. Model Opakowania - brak ofert,
16. Sipma (poszukiwane zawody: Konstruktor - specjalista obliczeń MES, prawnik, Operator CNC, handlowiec ds. Rynku Zagranicznego, handlowiec w Dziale Logistyki, operator linii gruntowania elektroforetycznego, sekretarka Prezesa Zarządu) Liczba ogłoszeń: 11,
17. Przedsiębiorstwo Wykonawstwa Remontów i Inwestycji REMZAP - brak ofert,
18. Lubelskie Przedsiębiorstwo Energetyki Ciepłej - brak ofert,
19. Zakład Przetwórstwa Mięsa Matthias - brak ofert,
20. Instytut Nawozów Sztucznych - brak ofert.

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

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

Wśród konkretnych portali największa liczba ofert ukazała się na portalu pracuj.pl. Portal ten uznać można za najszerze źródło informacji - średnia liczba ofert jest blisko dwukrotnie wyższa niż w przypadku pozostałych źródeł (w czwartym kwartale w stałej ofercie znajdowało się średnio 700 aktualnych ofert). Duża liczba ofert znajdowała się także na portalu gazetapraca.pl (wraz z portalami partnerskimi, np. praca.onet.pl, które wchodzi w skład tej samej grupy kapitałowej i emitują w znacznej mierze identyczne oferty).

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

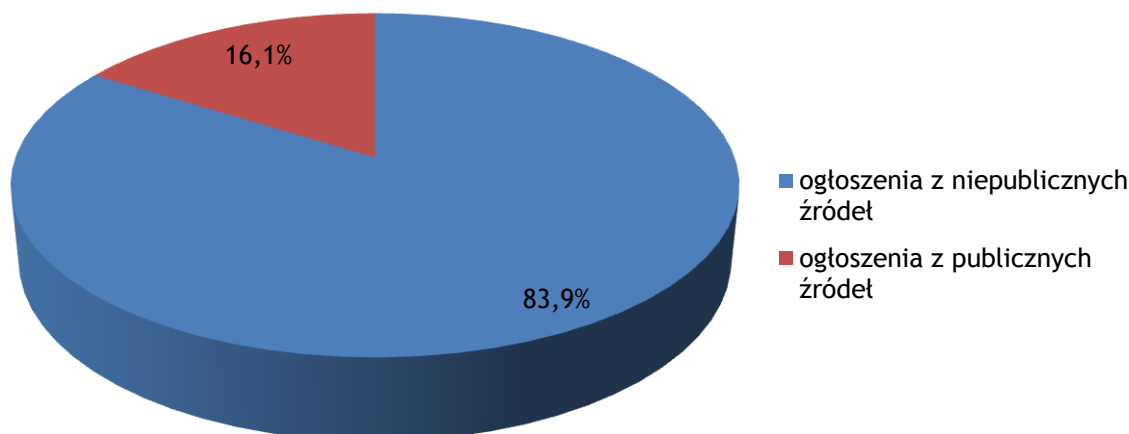


informacje zawarte w tej bazie danych stanowią niezwykle atrakcyjne źródło informacji dla osób poszukujących pracy.

W kwartale czwartym łączna liczba 5 365 ofert dotyczyła 6 615 wolnych stanowisk pracy - 5% ofert w sposób bezpośredni dotyczyło więcej niż jednego wakat. Świadczy to o rozdrobnieniu liczebności poszukiwanych pracowników w ramach zgromadzonych ofert. Zaznaczyć jednakże należy, iż przypuszczalnie liczba potencjalnych miejsc pracy jest większa, gdyż część ofert pracy nie zawiera informacji o liczbie wakatów.

W czwartym kwartale roku 2012 przeszło 16% unikalnych ofert (862 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 blisko 85% 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.

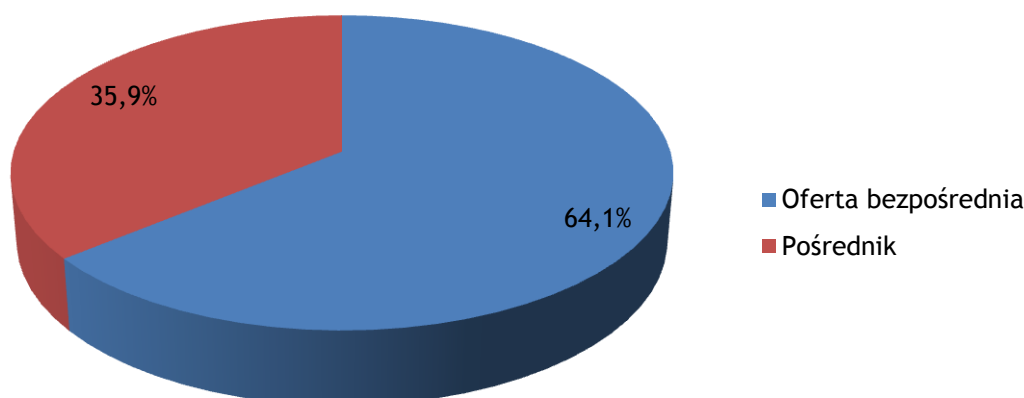


Źródło: badania własne.

Przeszło co trzecia 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 - 59% ogółu zebranych od pośredników ofert,
- agencje zatrudnienia z siedzibą w regionie - 3% ogółu zebranych od pośredników ofert,
- pozostali „pośrednicy” (np. portale z ofertami zatytułowanymi „Klient Gazeta Praca”) - 38% 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 znaczenie jest również fakt, iż ogłoszenia zamieszczane w Internecie (to najbardziej popularne źródło) nie posiada wskazanej nazwy potencjalnego pracodawcy, a kieruje osoby poszukujące pracy do nawiązania kontaktu poprzez portal, w którym ogłoszenia się znajdują. Takie rozwiązanie zdecydowanie zmniejsza udział ofert pracy lokalnych agencji w ogólnej liczbie ogłoszeń. Znaczący jest również fakt, iż ogłoszenia pochodzące z małych agencji w znacznym stopniu dotyczą pracy za granicą - oferty takie były wykluczane.

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

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

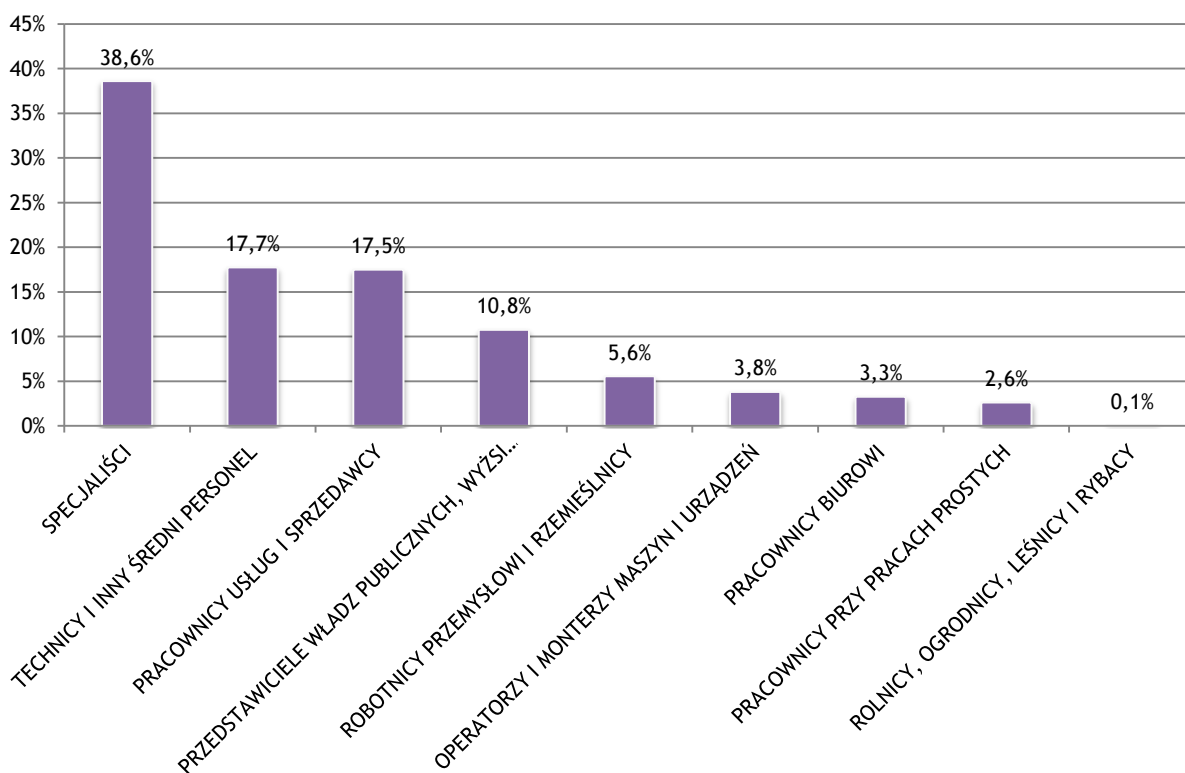
- 1) pierwszy poziom kwalifikacji (oznaczający kwalifikacje elementarne) - odniesiono do pierwszego poziomu wykształcenia ISCED uzyskiwanego w szkole podstawowej;
- 2) drugi poziom kwalifikacji - odniesiono do drugiego poziomu wykształcenia ISCED uzyskiwanego w gimnazjum oraz do trzeciego poziomu wykształcenia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

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

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

Dopasowanie wskazywanych w ogłoszeniach zawodów do KZiS odpowiada na [pytanie badawcze nr 1]. Analizując dane na pierwszym, głównym poziomie agregacji zawodów i specjalności stwierdzić można, iż blisko 39% ofert pochodzących z czwartego kwartału roku 2012 dotyczyło 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 i sprzedawcy. Zauważyć więc można, że najczęściej poszukiwane są osoby przede wszystkim charakteryzujące się ściśle określonymi kwalifikacjami (zarówno specjaliści, jak i technicy i średni personel), a także pracownicy zajmujący się usługami i sprzedażą.

Rozpatrując uzyskane za czwarty 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: pracownicy usług i sprzedawcy, robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, technicy i średni

personel, specjaliści oraz operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń. Szczegółowe dane przedstawia zamieszczona na następnej stronie tabela.

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

Etykiety wierszy	Ogłoszenia z niepublicznych źródeł	Ogłoszenia z publicznych źródeł
OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	2%	13%
PRACOWNICY BIUROWI	3%	4%
PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	2%	8%
PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY	17%	21%
PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY	12%	3%
ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	3%	20%
ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY	0%	1%
SPECJALIŚCI	43%	14%
TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL	18%	17%

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 - 22%,
- Grupa duża 33 - Średni personel do spraw biznesu i administracji - 15%,
- Grupa duża 52 - Sprzedawcy i pokrewni - 15%,
- 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 czwarty kwartał roku 2012.



1 - PRZEDSTAWICIELE WŁADZ
PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I
KIEROWNICY - 578 wskazań

- Kierownik działu sprzedaży - 151 wskazań
- Dyrektor sprzedaży - 97 wskazań
- Kierownik budowy - 38 wskazań
- Dyrektor handlowy - 37 wskazań
- Główny technolog - 27 wskazań
- Kierownik do spraw rozwoju produktu - 26 wskazań
- Dyrektor generalny - 25 wskazań
- Pozostali kierownicy do spraw innych typów usług gdzie indziej niesklasyfikowani - 24 wskazania
- Kierownik działu produkcji - 23 wskazania
- Dyrektor wykonawczy - 17 wskazań
- Kierownik placówki bankowej - 11 wskazań
- Kierownik działu logistyki - 11 wskazań

2 - SPECJALIŚCI - 2071 wskazań

- Specjalista do spraw sprzedaży - 319 wskazań
- Specjalista do spraw doskonalenia i rozwoju aplikacji - 261 wskazań
- Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych - 164 wskazania
- Doradca finansowy - 153 wskazania
- Inżynier sprzedaży - 123 wskazania
- Specjalista do spraw marketingu i handlu - 116 wskazań
- Przedstawiciel medyczny - 68 wskazań
- Specjalista do spraw kluczowych klientów (key account manager) - 56 wskazań
- Opiekun klienta - 42 wskazania
- Specjalista do spraw finansów - 42 wskazania
- Specjalista bankowości - 41 wskazań
- Specjalista kontroli jakości - 29 wskazań
- Pozostali inżynierowie do spraw przemysłu i produkcji - 28 wskazań
- Specjalista do spraw ubezpieczeń majątkowych i osobowych - 27 wskazań
- Menedżer produktu - 25 wskazań
- Inżynier mechanik - maszyny i urządzenia przemysłowe - 23 wskazania
- Programista aplikacji - 21 wskazań
- Wykładowca na kursach (edukator, trener) - 20 wskazań
- Koordynator projektów unijnych - 20 wskazań
- Pośrednik w obrocie nieruchomościami - 19 wskazań
- Pedagog - 18 wskazań
- Inżynier organizacji i planowania produkcji - 17 wskazań
- Analityk systemów teleinformatycznych - 16 wskazań
- Specjalista do spraw kadr - 16 wskazań
- Farmaceuta - farmacja apteczna - 16 wskazań
- Tester oprogramowania komputerowego - 16 wskazań



**3 - TECHNICY I INNY
ŚREDNI PERSONEL - 952
wskazania**

- Przedstawiciel handlowy - 598 wskazań
- Księgowy - 51 wskazań
- Agent ubezpieczeniowy - 29 wskazań
- Technik elektryk - 28 wskazań
- Spedytor - 21 wskazań
- Asystent dyrektora - 20 wskazań
- Opiekun osoby starszej - 19 wskazań
- Asystent zarządu - 16 wskazań
- Pozostały średni personel w zakresie działalności artystycznej i kulturalnej gdzie - 9 wskazań
- Ekspozytor towarów (merchandiser) - 9 wskazań
- Pośrednik finansowy - 8 wskazań

**4 - PRACOWNICY
BIUROWI - 176 wskazań**

- Technik prac biurowych - 26 wskazań
- Magazynier - 25 wskazań
- Ankieter - 18 wskazań
- Sekretarka - 17 wskazań
- Windykator - 16 wskazań
- Pozostali pracownicy obsługi biurowej - 14 wskazań
- Asystent do spraw księgowości - 13 wskazań
- Kurier - 7 wskazań
- Fakturzystka - 6 wskazań

**5 - PRACOWNICY USŁUG
I SPRZEDAWCY - 939
wskazań**

- Doradca klienta - 355 wskazań
- Sprzedawca - 110 wskazań
- Właściciel małego sklepu - 81 wskazań
- Telemarketer - 67 wskazań
- Konsultant / agent sprzedaży bezpośredniej - 42 wskazań
- Kierownik sali sprzedaży - 38 wskazań
- Kasjer handlowy - 35 wskazań
- Hostessa - 30 wskazań
- Kelner - 28 wskazań
- Fryzjer - 22 wskazania
- Kucharz- 22 wskazania
- Robotnik gospodarczy - 17 wskazań
- Pracownik ochrony fizycznej I stopnia - 13 wskazań
- Kierownik stoiska w markecie - 9 wskazań
- Kosmetyczka - 7 wskazań

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

- Robotnik leśny - 2 wskazania
- Ogrodnik terenów zieleni - 2 wskazania
- Drwal / pilarz drzew - 1 wskazanie



**7 - ROBOTNICY
PRZEMYSŁOWI I
RZEMIEŚLNICY - 298
wskazań**

- Mechanik pojazdów samochodowych - 22 wskazania
- Tokarz / frezer obrabiarek sterowanych numerycznie - 15 wskazań
- Murarz - 14 wskazań
- Elektromonter maszyn elektrycznych - 14 wskazań
- Elektromechnik - 10 wskazań
- Stolarz budowlany - 9 wskazań
- Stolarz meblowy - 9 wskazań
- Brukarz - 8 wskazań
- Szwaczka - 8 wskazań
- Lutowacz - 8 wskazań
- Mechanik samochodów ciężarowych - 8 wskazań
- Monter rusztowań - 7 wskazań
- Elektromechnik pojazdów samochodowych - 7 wskazań

**8 - OPERATORZY I
MONTERZY MASZYN I
URZĄDZEŃ - 205
wskazań**

- Kierowca samochodu ciężarowego - 107 wskazań
- Operator koparko - ładowarki - 13 wskazań
- Kierowca samochodu dostawczego - 7 wskazań
- Maszynista pojazdu trakcyjnego - 6 wskazań
- Kierowca autobusu - 5 wskazań
- Wulkanizator - 5 wskazań
- Pozostali monterzy maszyn i urządzeń mechanicznych - 5 wskazań
- Operator ładowarki - 5 wskazań
- Kierowca samochodu osobowego - 5 wskazań
- Operator koparki - 5 wskazań

**9 - PRACOWNICY
PRZY PRACACH
PROSTYCH - 141
wskazań**

- Sprzątaczką biurową - 22 wskazania
- Pozostali pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani - 21 wskazań
- Pomoc kuchenna - 16 wskazań
- Robotnik budowlany - 11 wskazań
- Pracownik prac dorywczych - 8 wskazań
- Robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym - 7 wskazań
- Pakowacz - 6 wskazań
- Dostawca potraw - 6 wskazań



W tabeli poniżej umieszczono pierwszą dziesiątkę specjalności w czwartym kwartale w odniesieniu do liczby ofert w kwartale trzecim.

Tabela 4. Pierwsza dziesiątka specjalności w IV kwartale.

Miejsce	Nazwa	Ilość wskazań	Pozycja w stosunku do poprzedniego kwartału
1.	Przedstawiciel handlowy	598	Utrzymanie
2.	Doradca klienta	355	Wzrost o 2 pozycje
3.	Specjalista do spraw sprzedaży	319	Spadek o 1 pozycję
4.	Specjalista do spraw doskonalenia i rozwoju aplikacji	261	Spadek o 1 pozycję
5.	Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych	164	Utrzymanie
6.	Doradca finansowy	153	Wzrost o 3 pozycje
7.	Kierownik działu sprzedaży	151	Spadek o 1 pozycję
8.	Inżynier sprzedaży	123	Wzrost o 4 pozycje
9.	Specjalista do spraw marketingu i handlu	116	Wzrost o 2 pozycje
10.	Sprzedawca	110	Utrzymanie

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

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:

- Ta oferta jest dla Ciebie!
- Dla wszystkich bez wykształcenia!

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

- Sprzedawca - 110 wskazań,
- Technik elektryk - 28 wskazań,
- Kelner - 28 wskazań,
- Technik prac biurowych - 26 wskazań,
- Fryzjer - 22 wskazania,
- Mechanik pojazdów samochodowych - 22 wskazania,



- Kucharz - 22 wskazania,
- Opiekun osoby starszej - 19 wskazań,
- Murarz - 14 wskazań,
- Elektromechanik - 10 wskazań,
- Technik pojazdów samochodowych - 7 wskazań,
- Elektromechanik pojazdów samochodowych - 7 wskazań,
- Ślusarz - 6 wskazań,
- Cukiernik - 6 wskazań,
- Monter - elektronik - 6 wskazań.

Dokładnej lokalizacji wskazującej na miasto lub grupę miast nie udało ustalić się w 42% ofert. Ze względu na lokalizację widoczna jest zdecydowana dominacja Lublina. 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 24% ofert udało się jednoznacznie określić wymiaru etatu [*pytanie badawcze nr 10*]. Wśród ofert, w których podano informację o wymiarze etatu, dominującą jest praca w pełnym wymiarze godzin - większość potencjalnych pracodawców zamierza zatrudniać w takiej postaci.

Kwestia wynagrodzeń podejmowana była w nieznacznym odsetku publikowanych ofert pracy, wynoszącym niespełna 16,4%. 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. Taką wysokość uposażenia wskazało przeszło 52% ogłoszeniodawców, którzy wskazali wysokość pensji. Wskazuje to na fakt, iż najczęściej kwoty były wskazywane w ogłoszeniach dotyczących prac prostych (w tym zwłaszcza w ogłoszeniach zamieszczanych przez Powiatowe Urzędy Pracy). Średni poziom wynagrodzenia wynosił 1 793 złote.

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

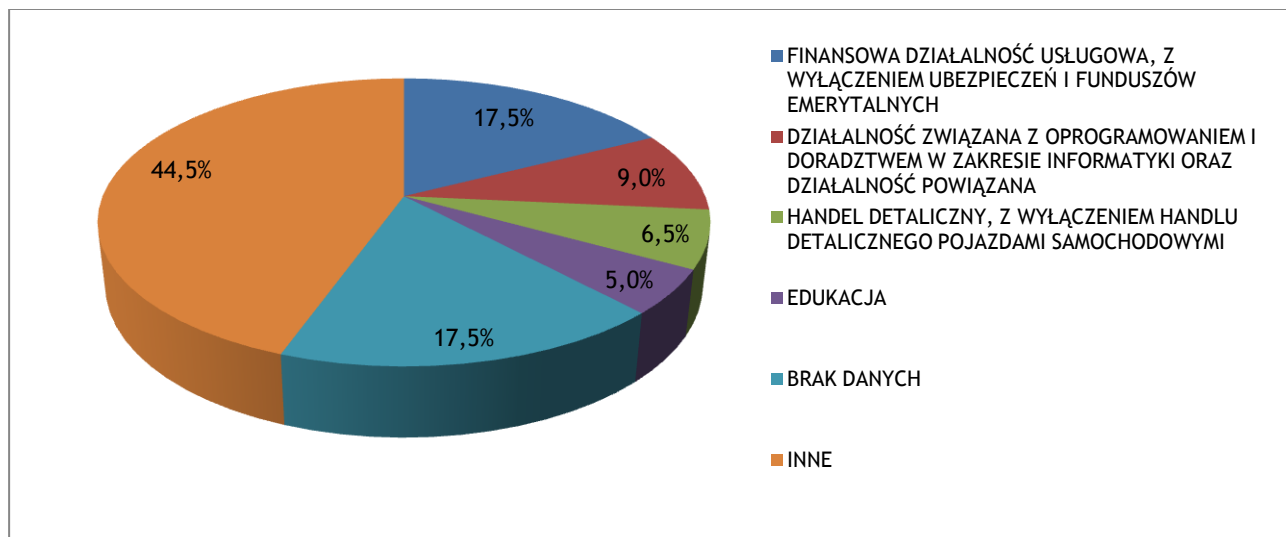


4.2.1 Analiza jakościowej zawartości treści ofert

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

Branże PKD przedsiębiorstw, których oferty pracy analizowano zostały umieszczone na poniższym wykresie [pytanie badawcze nr 13]. Ze względu na zawartość ofert, w 17,5% ofert nie udało się ustalić branży zgodnej z PKD. Najczęściej wskazywana była branża związana finansową działalnością usługową, z wyłączeniem ubezpieczeń i funduszów emerytalnych.

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 65% ofert pojawiło się takie odniesienie [pytanie badawcze nr 8]. Z analizowanych ofert wynika, że najczęściej wskazywano na wyższe lub 4-5 rok studiów bez doprecyzowania profilu (36,9%) oraz na wykształcenie średnie (30,8%). Poniżej znajduje się szczegółowy rozkład dotyczący wskazywanych poziomów wykształcenia.

Tabela 5. Oferty pracy ze względu na poziom wykształcenia.

Wykształcenie	%
wyższe techniczne	13,1%
średnie	30,8%
wyższe ekonomia, finanse, zarządzanie, administracja, prawo	3,8%
wyższe lub 4-5 rok studiów	36,9%
zawodowe	13,8%

Źródło: badania własne.

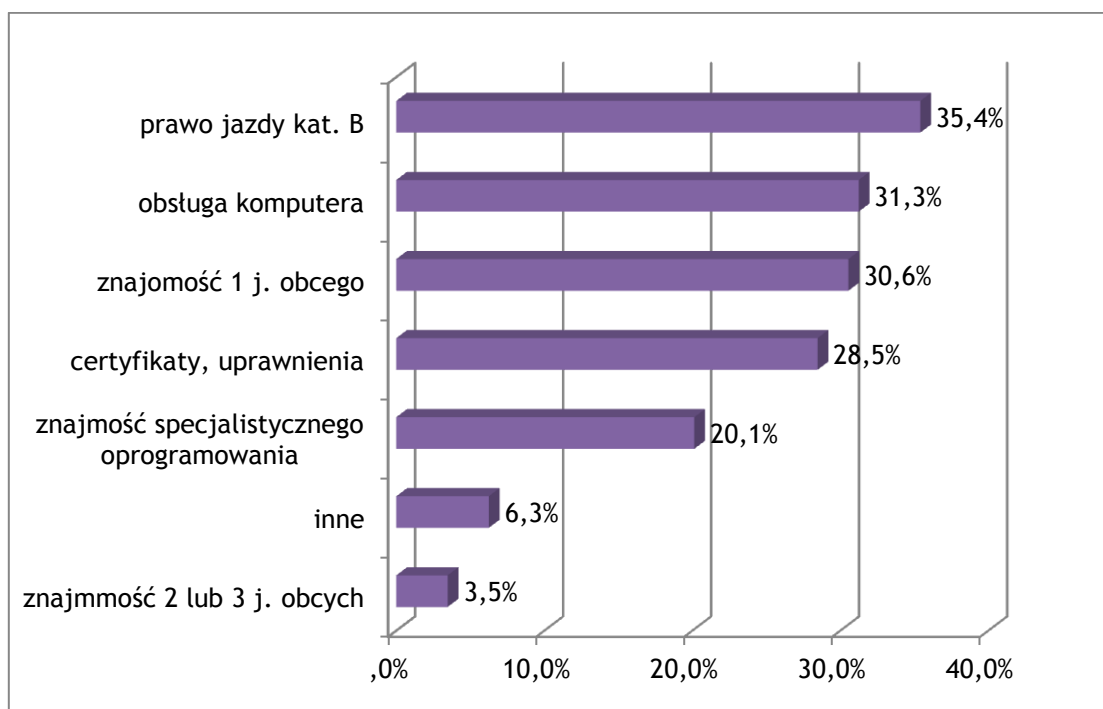
W poszczególnych grupach zawodów najczęściej wskazywane wymagania pracodawcy wobec pracownika dotyczące wykształcenia to [pytanie badawcze nr 3]:

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

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

W ramach wymagań pracodawcy wobec pracownika określających kwalifikacje (bez wykształcenia i doświadczenia) na [pytanie badawcze nr 2] najczęściej wskazywano na posiadanie prawa 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 [pytanie badawcze nr 3]:

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

W ramach czwartego kwartału poddano analizie także kwalifikacje ze względu na obszary wiedzy i umiejętności [pytanie badawcze nr 8], w których kwalifikacje są wymagane. Najczęściej wskazywano na obszar sprzedaży, marketingu, PR i promocji, przy czym szczególny nacisk położony jest na sprzedaż. Jest to zgodne ze strukturą poszukiwanych zawodów - sprzedawcy i pokrewni stanowią kluczową grupę zawodów wymienianą w ofertach pracy. Szczegółowy rozkład odpowiedzi przedstawia zamieszczona niżej tabela.

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

Zakres	%
Obsługi oraz naprawy maszyn i pojazdów	9,7%
Pedagogiczne, nauczycielskie, animatorskie i doradcze	4,8%
Informatyczno-graficzne	17,2%
Budowlano-wykończeniowe i przemysłowe	11%
Językowe	1,4%
Gastronomiczno-spożywcze	2,1%
Medyczne, zdrowotne i opiekuńcze	3,4%
Administracyjne, prawne i związane z nieruchomościami	6,2%
Wellness, uroda, sport, rozrywka i turystyka	0,7%
Projektowania i inżynierii	5,5%
Finansowe, księgowo, ekonomiczne, rozliczeniowe i ubezpieczeniowe	10,3%
Biurowe i zarządcze	15,2%
Bezpieczeństwa i ochrony	3,4%
Sprzedazy, marketingu, PR i promocji	40%
Rzemieśniczo-wytwórcze	1,4%
Inne	4,1%

Źródło: badania własne.

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

Tabela 7. Wymagania pracodawcy wobec pracownika - kompetencje.

Zakres	%
zaangażowanie, motywacja	51,3%
komunikatywność, umiejętności interpersonalne, otwartość	42,5%
posiadanie specjalistycznej wiedzy, umiejętności	36,3%
organizacja pracy, inicjatywa	26,3%
samodzielność, umiejętność samodzielnego rozwiązywania problemów i podejmowania decyzji	25%
dyspozycyjność, gotowość do podróży	23,1%
nastawienie na rozwój	22,5%
odpowiedzialność, sumienność, uczciwość	20,6%
kultura osobista	13,1%
zorientowanie na potrzeby na klienta	12,5%
umiejętność pracy w grupie	11,9%
zarządzanie zespołem	11,9%
odporność na stres	10%
analityczne myślenie	9,4%
umiejętności sprzedażowe	8,8%
umiejętność prowadzenia negocjacji	5,6%
obsługa urządzeń biurowych	0,6%



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

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

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

Tabela 8. Wymagania pracodawcy wobec pracownika - kompetencje kluczowe.

Zakres	%
kompetencje informatyczne	54,1%
porozumiewanie się w językach obcych	36%
kompetencje społeczne i obywatelskie	24,3%
kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne	8,1%
inicjatywność i przedsiębiorczość	7,2%
umiejętność uczenia się	4,5%
świadomość i ekspresja kulturalna	0,9%
porozumiewanie się w języku ojczystym	0%

Źródło: badania własne.

Zakres obowiązków jest często określany przez pracodawców [pytanie badawcze nr 12]. 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 - 48,2%,
- wykonywanie specjalistycznych prac ogólnych - 13,4%,
- kontrola, organizacja, nadzór - 7,9%,
- prace fizyczne - 7,3%,
- zarządzanie i kierowanie zespołami ludzkimi - 3%,
- logistyka - 1,2%.

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:

- Tester/-ka Oprogramowania,
- Asystent (-ka) Zarządu,
- Doradca Klienta (K/M).



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

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

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

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

- atrakcyjny system wynagrodzeń - 68,1%,
- możliwość rozwoju zawodowego , szkolenia, kursy -58,9%,
- stabilne warunki zatrudnienia - 48,9%,
- praca w renomowanej firmie - 29,8%,
- niezbędne narzędzia pracy: samochód osobowy, laptop, telefon komórkowy - 24,8%,
- pakiet dodatkowych świadczeń, finansowych, socjalnych, medycznych, sportowo - rekreacyjnych - 22,7%,
- inne - 21,3%.

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

- Hydraulik - Monter instalacji solarnych (Kolektory słoneczne),
- Hydraulik /Monter kolektorów słonecznych,
- asystent wind energy engineer-a.

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, trzeci i czwarty 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.

Cały podrozdział odpowiada na [pytanie badawcze nr 15].

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

Analizie zostało poddanych 200 ofert, które ukazały się w IV 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.

Dozorca

Informacje ogólne	Warunki pracy	Sposób aplikowania	Dane pracodawcy
Numer oferty:	StPr/12/1260	Oferta ważna:	od 2012-12-20 do 2013-01-15
Stanowisko:	Dozorca	Branża	Działalność detektywistyczna i ochroniarska
Miejsce pracy:	Lublin, powiat m. Lublin, gmina Lublin, woj. LUBELSKIE		
Ilość miejsc:	4		
Zakres obowiązków:	dozór mienia, palenie w piecu wodnym, utrzymywanie czystości wokół budynku i pomieszczeniach		
Wykształcenie:	Brak wymagań		
Umiejętności i uprawnienia:	Uprawnienia palaczy CO - kotły wodne		
Inne:	mile widziane orzeczenie o niepełnosprawności, zaś. o niekaralności		
Wynagrodzenie:	1600.00 PLN		
System wynagrodzenia:	Czasowy ze stawką miesięczną		



← → Oferta 19 z 20 na stronie



KAPITAŁ LUDZKI
CZŁOWIEK – NAJLEPSZA INWESTYCJA!



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





TAŚMY PRZENOŚNIKOWE



Przedsiębiorstwo Techniczne ENERGOPIAST Sp. z o.o.
50-220 Wrocław, ul. Łowiecka 6/8

poszukuje osoby fizyczne, które prowadzą działalność gospodarczą, do współpracy w charakterze:

PRZEDSTAWICIELI HANDLOWYCH

dla województw: lubelskiego oraz podkarpackiego w branży -

taśmy przenośnikowe tkaninowo-gumowe.

Zainteresowanych prosimy o składanie aplikacji wraz z kopią rejestru ewidencji działalności gospodarczej na adres e-mail:

k.lubanski@energopiast.pl.

Kontakt: Krzysztof Lubański, tel. 71-3238603, kom. 609 638 658

W czwartym kwartale 53% analizowanych ofert zostało skonstruowanych za pomocą języka ubogiego.

Z analizowanych ogłoszeń wynika, że w przypadku ofert umieszczanych przez publiczne służby zatrudnienia 84% 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 blisko połowa ofert umieszczanych przez prywatnych ogłoszeniodawców również charakteryzuje się językiem ubogim.

Ze względu na typ ogłoszeniodawcy, 54% pracodawców niekorzystających z pomocy agencji pośredniczących w zatrudnianiu pracowników oraz przeszło 51% pośredników umieszczających oferty pracy do ich skonstruowania wykorzystuje język ubogi.



KAPITAŁ LUDZKI
CZŁOWIEK – NAJLEPSZA INWESTYCJA!



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



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



Jesteśmy nowoczesną międzynarodową firmą działającą w branży wysokiej jakości materiałów i produktów do ochrony drewna. W związku z dalszym intensywnym rozwojem na rynku polskim i umacnianiem pozycji lidera w wybranych grupach produktowych poszukujemy aktualnie na rejon Lublina kandydata do pracy na :

Przedstawiciela Handlowego Dział Ochrony Drewna /własna działalność gospodarcza/

Wymagania:

- doświadczenie w branży drzewnej
- znajomość zagadnień związanych z lakiernictwem
- predyspozycje handlowe
- zmysł techniczny
- prawo jazdy kat. B

Oferujemy:

- pracę w dynamicznym zespole
- szkolenia
- możliwości rozwoju zawodowego
- atrakcyjne warunki zatrudnienia

Jeśli chcieliby Państwo przyczynić się do dynamicznego rozwoju rynku, list motywacyjny oraz życiorys prosimy kierować na adres:

rekrutacja@remmers.pl

Serwis Ogłoszeniowy IPK

39% analizowanych ogłoszeń zostało zbudowanych przy użyciu języka ogólnego.

Ze względu na rodzaj instytucji wystawiającej ofertę, to 43% firm i instytucji czy agencji pośrednictwa pracy, zastosowało w swych ogłoszeniach język ogólny i jedynie 8% ogłoszeniodawców wystawiających ofertę w publicznych służbach zatrudnienia.

Rozpatrując rozkład z perspektywy typu pracodawcy umieszczającego ofertę pracy, to 37% ogłoszeń wystawianych bezpośrednio przez pracodawców charakteryzuje się językiem ogólnym. W przypadku pośredników ogłoszeń takich było 42%.



- **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.



ARE YOU READY TO BE PART OF LEADING GLOBAL ENABLER
OF TELECOMMUNICATIONS SERVICES?

LTE Trials & Pilots Engineer

Localization: **Wroclaw, Poland**

Professional challenges and career opportunities:

Nokia Siemens Networks European Software & Engineering Center is looking for motivated software professionals for LTE Verification Engineers positions. The challenges you will face include support of various software specification, developing, maintaining and testing processes.

In European Software & Engineering Center in Wroclaw we have a variety of opened positions for candidates with wide range of work experience – from fresh graduates to highly experienced professionals. You have to remember that the more experienced you are, the greater opportunities you have.

Position Description:

For the Trials and Pilots Engineer the target is to provide the customer at a very early stage of the project insight into functionality, and therewith demonstrate our competitiveness in that new technique. The results of the Trials directly impact the decision process of the customer and finally lead to a decision whether NSN would be set on a short list. For the Piloting process we support the customer while executing their test cases on their sites. Besides the provision and testing of a Trial/Pilot test scope, the LTE trial team additionally focuses on enabling of local staff as well as on site support for customer teams.

Position Requirements:

- **knowledge in radio and network management** environment especially in:
- good knowledge in **LTE and/or 3G-WCDMA** technology;
- experience in system verification of **Mobile Networks for Call Processing** and/or O&M and/or Transport;
- experience in **IP network technology** (TCP/IP Protocols, IP Routing, Tracing);
- preferred would be experience in network management like NetAct or similar systems;
- **knowledge of test tools and methods;**
- preferred would be experience in customer acceptance testing;
- ability to work with different cultures;
- Education: BSc, MSc or PhD in Engineering or Technology, or equivalent skills;
- fluent English, both written and spoken;
- willingness for business related onsite support;
- readiness to relocate to Wroclaw, living in or nearby.



Język branżowy został zastosowany w 12% analizowanych ogłoszeń. 8% ogłoszeń umieszczanych w publicznych służbach zatrudnienia zostało zbudowanych z wykorzystaniem języka branżowego i nieco ponad 13% ofert umieszczanych przez firmy, instytucje i agencje pośrednictwa pracy.

Przeszło 13% ofert publikowanych przez pośredników i 11% ogłoszeń wystawianych bezpośrednio przez pracodawców zawierało w sobie elementy języka technicznego. Warto podkreślić, że ogłoszenia zbudowane za pomocą języka branżowego dotyczyły głównie ofert na stanowiska typowo techniczne, wymagające posiadania specyficznych kwalifikacji i umiejętności.

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



dołącz do zespołu!

już teraz wypełnij formularz zgłoszeniowy!

www.dolaczdozespolu.pl

BP to jeden z największych na świecie koncernów paliwowych prowadzących dynamicznie rozwijającą się sieć nowoczesnych stacji benzynowych. To duża, renomowana i wiarygodna firma, obecna na rynku polskim od ponad 20 lat.

Poszukujemy



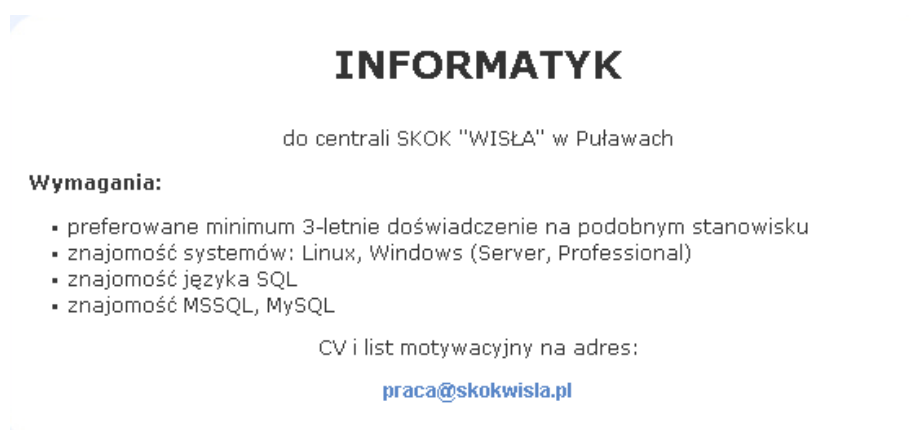
14% analizowanych ofert charakteryzowało się językiem marketingowym. Wśród ogłoszeń o pracę umieszczanych przez publiczne służby zatrudnienia żadne z nich nie zawierało w sobie elementów języka marketingowego, a wśród ofert wystawianych przez firmy i instytucje czy agencje pośrednictwa pracy wartość ta wynosiła 16%.

Blisko 17% ogłoszeń umieszczanych bezpośrednio przez pracodawców oraz ok. 9% 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,



INFORMATYK

do centrali SKOK "WISŁA" w Puławach

Wymagania:

- preferowane minimum 3-letnie doświadczenie na podobnym stanowisku
- znajomość systemów: Linux, Windows (Server, Professional)
- znajomość języka SQL
- znajomość MSSQL, MySQL

CV i list motywacyjny na adres:
praca@skokwisla.pl

- umiarkowanie rozbudowany,



Autoryzowany Dealer Samochodów
poszukuje do pracy na stanowisko

DORADCA SERWISOWY

Miejsce pracy: Świdnik

Opis stanowiska:

- obsługa klienta w zakresie napraw i przeglądów,
- dbanie o dobre relacje z Klientami

Wymagania:

- wykształcenie minimum średnie techniczne
- doświadczenie w pracy na podobnym stanowisku mile widziane
- duże zaangażowanie oraz motywacja w osiąganiu celów
- wysoka kultura osobista
- łatwość nawiązywania kontaktów
- prawo jazdy kat. B


Oferujemy:

- interesującą pracę w renomowanej firmie
- możliwość podwyższania kwalifikacji zawodowych
- stabilne warunki zatrudnienia.

Zainteresowanych prosimy o przesłanie CV z zamieszczeniem klauzuli o ochronie danych osobowych na adres:
biuro@danelczyk.com.pl



- w pełni rozbudowany.

NOVASCON PHARMACEUTICALS
NAJWAŻNIEJSZE JEST ZDROWIE

Dynamicznie rozwijająca się firma działająca w obszarze sektora farmaceutycznego

Novascon Pharmaceuticals Sp. z o.o.

poszukuje doświadczonego Kandydata
z udokumentowanymi sukcesami sprzedażowymi na stanowisko:

REGIONALNY PRZEDSTAWICIEL FARMACEUTYCZNY

miejsce pracy: cała Polska

Osoba zatrudniona na tym stanowisku będzie odpowiedzialna w swoim terytorium działania za aktywną i skuteczną sprzedaż w aptekach produktów firmy. Dodatkowo oczekujemy nastawienia na efektywne doskonalenie oraz dynamiczny rozwój.

Oczekiwania:

- wykształcenie wyższe,
- warunek konieczny: doświadczenie w pracy z aptekami na podobnym stanowisku (mile widziane połączenie doświadczenia z preparatami RX i OTC, dodatkowo suplementami diety, kosmetykami),
- bardzo dobre, potwierdzone wyniki sprzedaży promowanych leków, produktów,
- potwierdzone sukcesy we współpracy z aptekami, hurtowniami farmaceutycznymi,
- stawianie ambitnych celów i ich systematyczna realizacja
- wybitne umiejętności negocjacyjno-handlowe,
- wysoka skuteczność działania,
- samodzielność,
- nastawienie na realizację celu,
- dyspozycyjność,
- aktualne prawo jazdy kat. B.

Idealnemu Kandydatowi proponujemy:

- interesującą, samodzielną oraz odpowiedzialną pracę w dynamicznym i przyjaznym zespole,
- motywujące wynagrodzenie, adekwatne do zaangażowania w wykonywane obowiązki,
- atrakcyjny system premiowy uzależniony od wkładu w wyniki i rozwój firmy,
- możliwość rozwoju zawodowego,
- atrakcyjny pakiet socjalny,
- narzędzia pracy.

Zainteresowanych Kandydatów prosimy o przesłanie CV, listu motywacyjnego wraz ze zdjęciem oraz zgodą na przetwarzanie danych osobowych drogą elektroniczną:

[Aplikuj](#)

Upzejmie informujemy, iż skontaktujemy się tylko z wybranymi Kandydatami.

Z analizy zebranych danych wynika, że w analizowanych ogłoszeniach zdecydowanie dominowały oferty w pełni rozbudowane, które stanowiły 44% ogółu opisywanych ofert. Formułę umiarkowaną stanowiło 36,5%, a krótki i rzeczowy opis zawierało 19,5% ogłoszeń.

4.3.2 Środki perswazji

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

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

Opis stanowiska pracy

Jesteś studentem? Jesteś komunikatywny i otwarty na nowe doświadczenia? Chcesz zarobić dodatkowe pieniądze na pracy dorywczej? Jeśli tak - już dziś aplikuj do nas na stanowisko:

Tajemniczy Klient

Miejsce pracy: Łuków

Zakres obowiązków:

- przeprowadzanie wizyt we wskazanej placówce handlowej,
- wykonanie połączeń telefonicznych do audytowanej jednostki,
- sporządzanie sprawozdań oraz wypełnianie ankiet dotyczących jakości obsługi w audytowanej placówce.

Oferujemy:

- udział w dorywczym, jednorazowym projekcie,
- zdobycie cennego na rynku pracy doświadczenia,
- możliwość zarobienia dodatkowych pieniędzy.

Wymagania

- status studenta/ucznia,
- dostęp do internetu,
- otwartość, komunikatywność i rzetelność,
- zaangażowanie w wykonywanie powierzonych zadań.

Osoby zainteresowane naszym projektem, prosimy o przesłanie cv z poniższą klauzulą:

"Wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych w celach rekrutacji zgodnie z ustawą z dn. 29.08.97 Dz.U. nr 133, poz. 883".

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



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

PRZEDSTAWICIELA HANDLOWEGO

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

Wymagania:

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

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

NIE oferujemy :

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

Oferujemy:

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

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

[aplikuj](#)

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

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

Koniecznien 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 16,5% analizowanych ofert. Ogłoszenia, w których wykorzystano opisane powyżej środki perswazji zostały wystawione jedynie przez firmy i instytucje prywatne.

Oferty, w których wykorzystano środki perswazji stanowiły ok. 20% ogłoszeń wystawianych bezpośrednio przez pracodawców. Wśród analizowanych ofert ogłoszonych przez agencje pośrednictwa pracy pojawiło się 12,5% ogłoszeń, w którym zastosowano środki perswazji.

Stopień nasilenia środków perswazji w analizowanych ogłoszeniach był znikomy, w 83% wynosił on 0¹⁵. W 8,5% analizowanych ogłoszeń nasilenie środków perswazji wyniosło 1, w 5% wyniosło 2, w 1,5% natężenie charakteryzowało się wartością 3. Najwyższym poziomem środków perswazji cechowało się 2% ogółu ogłoszeń.

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 97% analizowanych ofert zastosowano różną czcionkę (dot. wielkości, jak i rodzaju) wystąpiło, co było równe 194 ogłoszeniom.

Logo pracodawcy lub pośrednika zostało wykorzystane w publikacji 52,5% analizowanych ofert pracy. W przypadku ogłoszeń wystawianych przez publiczne służby zatrudnienia logo pojawiło się jedynie w przypadku trzech ogłoszeń. W ponad 78% ogłoszeń wystawianych bezpośrednio przez firmy zostało umieszczone logo pracodawcy. W przypadku pośredników odsetek ten wynosił przeszło 72% wystawianych ogłoszeń.

W 76% 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 78% ofert wystawianych bezpośrednio przez firmy i w prawie 72% ofert stworzonych przez agencje pośredniczące zastosowano layout, grafikę.

Wyróżnienia zostały zastosowane w 97% 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, III i IV kwartał roku 2012).

W ujęciu kumulatywnym (pierwszy, drugi, trzeci i czwarty kwartał 2012 r.) zebrano łącznie 24 552 ogłoszenia, z czego w kwartale czwartym uzyskano 5 365 ofert. Zauważalny jest więc spadek liczby ofert zebranych w czwartym kwartale w odniesieniu do kwartału trzeciego oraz drugiego. Jako powód spadku liczby ofert wskazać można sezonowe wahania zapotrzebowania na pracowników - głównie przy pracach prostych (m.in. w gastronomii, turystyce, budownictwie). W kwartale czwartym odnotowuje się więc odwrotne tendencje niż w dwóch poprzedzających kwartałach związane ze zmniejszaniem się zapotrzebowania na pracowników, co przekłada się na mniejszą liczbę ofert pracy. Jest to tendencja zauważalna nie tylko na terenie regionu, ale i całego kraju - wskazują na nią kwartalne dane określające liczbę pracujących i bezrobotnych.

W ramach ogółu ogłoszeń poddanych analizie (w ujęciu kumulatywnym), 5 682 ofert pracy pojawiło się jednorazowo w jednym źródle, 5 017 pojawiło się kilkakrotnie w jednym źródle, natomiast 13 853 ogłoszeń pojawiło się kilkakrotnie w wielu źródłach. Na podstawie wskazanych danych można więc stwierdzić, że zdecydowana większość ofert publikowana jest kilkakrotnie (w jednym lub wielu źródłach). Dodatkowo, przeszło 56% ogółu ofert pojawiło się kilkakrotnie w wielu źródłach (odsetek bardzo zbliżony do obserwowanej w poprzedzających kwartałach). Po raz kolejny więc zauważyć można, że pojawianie się większości ofert w wielu mediach to fakt potwierdzający znaczące pokrywanie się zbiorów ofert pracy pochodzących z różnych źródeł. Identyczne tendencje dostrzegalne są w całym okresie poddanym analizie. We wszystkich analizowanych kwartałach najliczniejszą grupę stanowiły oferty, które pojawiły się kilkakrotnie w wielu źródłach. W kwartale czwartym odsetek ofert pojawiających się wielokrotnie w wielu źródłach jest jedynie nieznacznie wyższy niż w przypadku kumulatywnego materiału empirycznego, co świadczy o natężeniu nakładania się ofert.

W ramach całości badania czas na złożenie aplikacji ustalano za pomocą dwóch różnych metod. W przypadku umieszczenia w ogłoszeniu informacji daty określającej termin ważności oferty korzystano z informacji podanej w materiale źródłowym. Natomiast w przypadku niepodania czasu na złożenie aplikacji, korzystano z czasu usunięcia oferty ze źródła (o ile informacja taka możliwa była do uzyskania - dotyczyło to więc w zasadzie źródeł internetowych, stanowiących jednak większość zebranego materiału empirycznego). Opierało się to na założeniu, że jeżeli ogłoszenie nie jest już dostępne, to czas na złożenie aplikacji minął. W całości zebranego materiału okres ten udało się ustalić w przypadku 19 396 ofert, co stanowi 79% ofert pracy poddanych analizie (82% w kwartale czwartym). Średni czas publikacji oferty w całościowym zbiorze wynosił blisko 33 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 czwartym kwartale wartości te charakteryzują się nieco niższymi wartościami - średni czas na złożenie aplikacji wynosi blisko 25 dni, natomiast wartość środkowa jest identyczna. W czwartym kwartale średni czas na złożenie aplikacji uległ więc dalszemu zmniejszeniu - taka tendencja widoczna była zarówno w kwartale trzecim, jak i drugim.

Podmiotami, które wystawiają największą liczbę ogłoszeń są agencje pośrednictwa pracy. Sytuacja taka miała miejsce zarówno w kwartale czwartym, 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 czwartym kwartale roku 2012. W całym okresie objętym analizą, wskutek znaczących udogodnień, liczby potencjalnych odbiorców, możliwych do zastosowania opcji wyróżniających ogłoszenia,



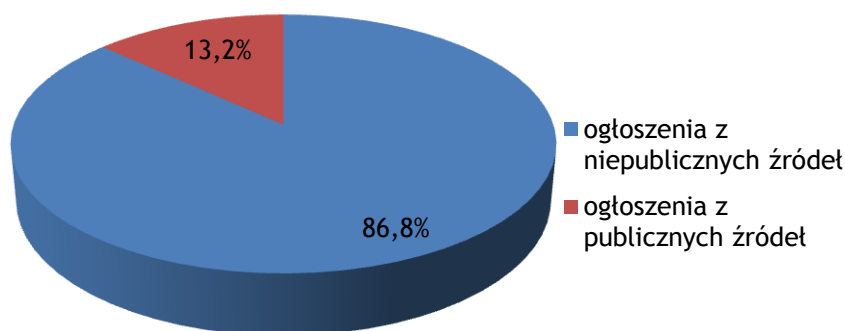
a także łatwości zamieszczenia ogłoszenia widoczna jest więc dominacja tego źródła wobec innych mediów.

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. 776 ofert. W kwartale czwartym liczba ta była niższa i oscylowała w granicach liczby 750 ogłoszeń. Znaczący zbiór ofert znajdował się także na portalu gazetapraca.pl (w połączeniu z portalami partnerskimi, np. praca.onet.pl, które ze względu na ścisłą współpracę lub przynależność do tej samej grupy kapitałowej emitują zbliżone lub identyczne zbiory ofert). Tendencją spadkową charakteryzowała się także liczba ofert pracy w serwisie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej (witryna psz.praca.gov.pl), zbierającym oferty z Powiatowych Urzędów Pracy. Jest to także istotny zbiór danych dotyczących ofert pracy w regionie. Generalne tendencje, widoczne w czwartym kwartale w odniesieniu do całego okresu roku 2012, wskazują na zmniejszającą się liczbę ofert pracy. Proces ten widoczny był w ramach wszystkich mediów.

W ujęciu kumulatywnym w ramach 24 552 analizowanych ogłoszeń potencjalnym pracownikom oferowano 30 656 wolnych stanowisk pracy. Analiza liczby wolnych stanowisk wskazuje na zmniejszenie się liczby grupowych ofert w kwartale czwartym, w którym liczebność stanowisk oferowanych przez pracodawców wynosiła 6 615 zgłoszonych wakatów w ramach 5 365 ofert. Oznacza to, że 5% ofert dotyczyło więcej niż jednego wolnego miejsca pracy.

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 3 247 ofert z ogółu 24 552 ogłoszeń. Stanowi to więc 13,2% ogółu ofert zebranych w ramach pierwszego, drugiego, trzeciego oraz czwartego kwartału. W czwartym kwartale 16% unikalnych ofert (862 sztuki) znajdowało się wyłącznie w źródłach instytucji publicznych, był to więc odsetek wyższy niż wartość ta wyznaczona dla ogłoszeń w ujęciu kumulatywnym, ale jednocześnie niższy niż wartość wyznaczona dla kwartału trzeciego. Zaznaczyć jednakże należy, że część ofert znajdujących się w zbiorze publicznych instytucji znajdowała się także w źródłach prywatnych. Sytuacja taka ma miejsce wskutek wykorzystywania źródeł publicznych przez podmioty prywatne oraz umieszczania ofert pracy przez samych ogłoszeniodawców w wielu źródłach.

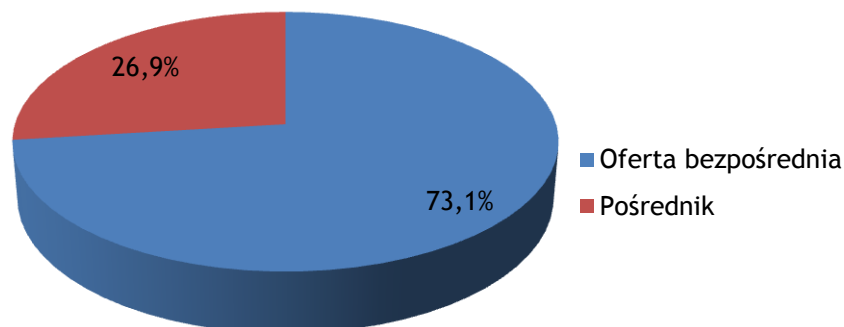
Wykres 12. Oferty pracy ze względu na rodzaj źródła publikacji.



Źródło: badania własne.

W całym okresie objętym analizą (cały rok 2012 - cztery kwartały) blisko 27% ogółu ofert pochodziło od pośredników. Porównując dane pomiędzy ujęciem kumulatywnym a czwartym kwartałem, zauważyć można, że w końcowym okresie aktualnej analizy liczba ofert pochodzących od pośredników była wyższa. Oznacza to więc wzrost aktywności pośredników w zamieszczaniu ogłoszeń dotyczących wolnych miejsc pracy. Dane te przedstawione zostały na poniższym wykresie.

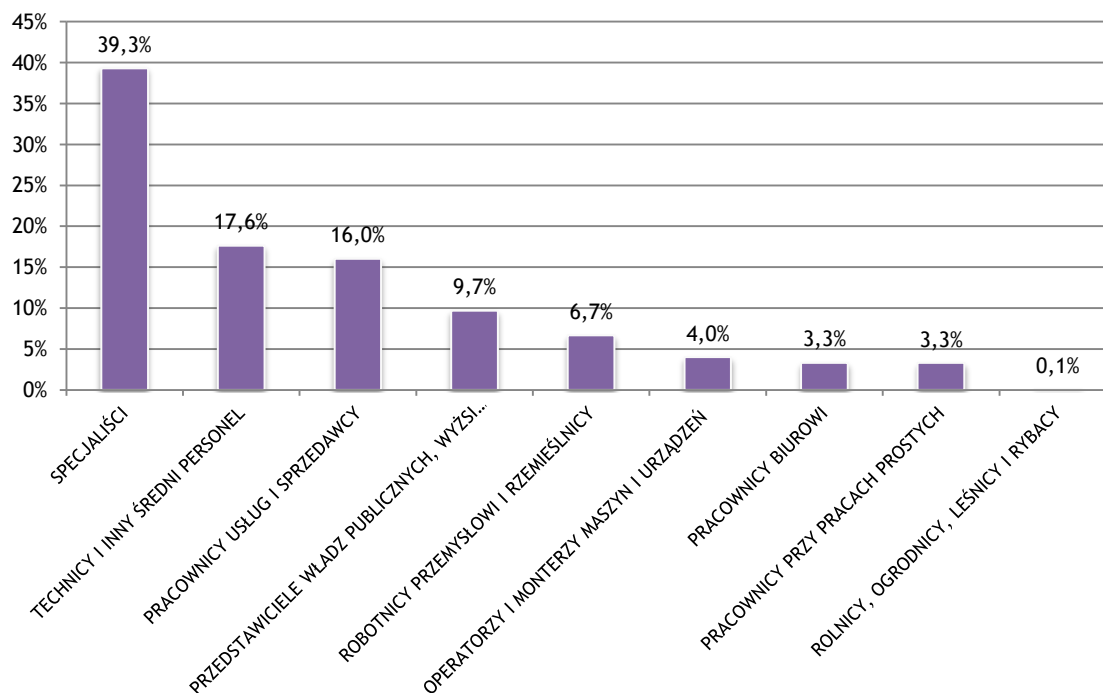
Wykres 13. Oferty pracy (źródła publiczne oraz niepubliczne) ze względu na podmiot będący źródłem ogłoszenia.



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 (najbardziej aktualna wersja klasyfikacji zgodnie z rozporządzeniem MPiPS). Skumulowane dane na pierwszym poziomie agregacji wskazują, iż blisko 40% ofert dotyczyło specjalistów (w kwartale czwartym liczba ta była nieznacznie niższa i wynosiła 38,6%). W czwartym kwartale widoczny jest więc nieznacznie niższy poziom liczebności tej grupy zawodowej, choć w odniesieniu do kwartału trzeciego nastąpił wzrost. W dalszej kolejności wskazywane były takie grupy jak: technicy i inny średni personel, a także pracownicy usług i sprzedawcy. We wszystkich analizowanych kwartałach tendencje te są zgodne, a więc także porównanie czwartego 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



KAPITAŁ LUDZKI
CZŁOWIEK – NAJLEPSZA INWESTYCJA!



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



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

- Grupa duża 24 - Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania - 22% skumulowanych ogłoszeń (także 22% ogłoszeń w kwartale czwartym),
- Grupa duża 33 - Średni personel do spraw biznesu i administracji - 15% skumulowanych ogłoszeń (także 15% ogłoszeń w kwartale czwartym, co tak jak w przypadku grupy 24 oznacza bardzo zbliżony poziom w kwartale czwartym i ujęciu kumulatywnym),
- Grupa duża 52 - Sprzedawcy i pokrewni - 13% skumulowanych ogłoszeń (9% ogłoszeń w I kwartale, 15% w kwartale II oraz 12% w kwartale III. W kwartale IV odsetek wynosił 15%),
- Grupa duża 25 - Specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych - 9% skumulowanych ogłoszeń (10% w kwartale III i IV, 9% w kwartale II wobec 8% ogłoszeń w I kwartale, dostrzegalny jest więc powolny wzrost odsetka ogłoszeń wyznaczonego dla tej grupy zawodów, który został zatrzymany w IV kwartale),
- Grupa duża 21 - Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych - 4% skumulowanych ogłoszeń - (4% w kwartale IV i 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 i zmiany procentowe. Dostrzegalne są pewne tendencje, choć cechują się one niewielkimi wartościami określającymi zmiany odsetka.

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

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



**1 - PRZEDSTAWICIELE
WŁADZ PUBLICZNYCH,
WYŻSI URZĘDNICY I
KIEROWNICY - 2366 wskazań**

- Kierownik działu sprzedaży - 578 wskazań
- Kierownik budowy - 282 wskazania
- Dyrektor sprzedaży - 236 wskazań
- Dyrektor handlowy - 178 wskazań
- Kierownik do spraw rozwoju produktu - 107 wskazań
- Główny technolog - 106 wskazań
- Dyrektor generalny - 99 wskazań
- Kierownik działu produkcji - 97 wskazań
- Pozostali kierownicy do spraw innych typów usług gdzie indziej niesklasyfikowani - 77 wskazań
- Kierownik placówki bankowej - 75 wskazań

**2 - SPECJALIŚCI - 9611
wskazań**

- Specjalista do spraw sprzedaży - 1396 wskazań
- Specjalista do spraw doskonalenia i rozwoju aplikacji - 995 wskazań
- Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych - 686 wskazań
- Specjalista do spraw marketingu i handlu - 517 wskazań
- Inżynier sprzedaży - 508 wskazań
- Doradca finansowy - 500 wskazań
- Przedstawiciel medyczny - 383 wskazania
- Specjalista do spraw kluczowych klientów (key account manager) - 318 wskazań
- Specjalista bankowości - 201 wskazań
- Menedżer produktu - 180 wskazań
- Specjalista do spraw finansów - 162 wskazania
- Opiekun klienta - 138 wskazań
- Specjalista kontroli jakości - 126 wskazań
- Programista aplikacji - 123 wskazania
- Specjalista do spraw ubezpieczeń majątkowych i osobowych - 116 wskazań
- Farmaceuta - farmacja apteczna - 110 wskazań
- Wykładowca na kursach (edukator, trener) - 108 wskazań
- Pośrednik w obrocie nieruchomościami - 98 wskazań
- Tester oprogramowania komputerowego - 84 wskazania
- Specjalista do spraw kadr - 80 wskazań
- Inżynier mechanik - maszyny i urządzenia przemysłowe - 79 wskazań
- Inżynier mechanik - technologia mechaniczna - 78 wskazań
- Inżynier organizacji i planowania produkcji - 74 wskazania
- Pielęgniarka - 70 wskazań
- Specjalista do spraw rekrutacji pracowników - 65 wskazań
- Pozostali inżynierowie do spraw przemysłu i produkcji - 64 wskazania
- Inżynier budownictwa - budownictwo ogólne - 61 wskazań
- Specjalista zastosowań informatyki - 60 wskazań
- Inżynier elektryk - automatyk - 58 wskazań



**3 - TECHNICY I INNY
ŚREDNI PERSONEL -
4312 wskazań**

- Przedstawiciel handlowy - 2665 wskazań
- Księgowy - 225 wskazań
- Spedytor - 95 wskazań
- Agent ubezpieczeniowy - 87 wskazań
- Asystent dyrektora - 81 wskazań
- Technik pojazdów samochodowych - 80 wskazań
- Pozostali pracownicy administracyjni i sekretarze biura zarządu - 73 wskazania
- Pozostali technicy nauk fizycznych i technicznych gdzie indziej niesklasyfikowani - 63 wskazań
- Agent do spraw zakupów - 61 wskazań
- Asystent zarządu - 55 wskazań
- Ekspozytor towarów (merchandiser) - 48 wskazań

**4 - PRACOWNICY
BIUROWI - 813 wskazań**

- Magazynier - 128 wskazań
- Technik prac biurowych - 110 wskazań
- Pozostali pracownicy obsługi biurowej - 99 wskazań
- Windykator - 78 wskazań
- Sekretarka - 60 wskazań
- Asystent do spraw księgowości - 51 wskazań
- Ankieter - 45 wskazań
- Kurier - 42 wskazania
- Pracownik centrum obsługi telefonicznej (pracownik call center) - 39 wskazań
- Fakturzystka - 21 wskazań

**5 - PRACOWNICY USŁUG
I SPRZEDAWCY - 3919
wskazań**

- Doradca klienta - 1074 wskazań
- Sprzedawca - 474 wskazania
- Telemarketer - 395 wskazań
- Właściciel małego sklepu - 384 wskazania
- Konsultant / agent sprzedaży bezpośredniej - 250 wskazań
- Kierownik sali sprzedaży - 203 wskazania
- Kasjer handlowy - 174 wskazania
- Kucharz - 132 wskazania
- Hostessa - 98 wskazań
- Kelner - 96 wskazań
- Pracownik ochrony fizycznej I stopnia - 72 wskazania

**6 - ROLNICY,
OGRODNICY, LEŚNICY I
RYBACY - 23 wskazania**

- Ogrodnik terenów zieleni - 14 wskazań
- Robotnik leśny - 3 wskazania
- Ogrodnik - uprawa grzybów jadalnych - 3 wskazania
- Rybak hodowca - 1 wskazanie
- Drwal / pilarz drzew - 1 wskazanie
- Pozostali rolnicy upraw polowych - 1 wskazanie



**7 - ROBOTNICY
PRZEMYSŁOWI I
RZEMIEŚLNICY - 1633
wskazania**

- Pozostali elektrycy budowlani i pokrewni - 179 wskazań
- Tokarz / frezer obrabiarek sterowanych numerycznie - 106 wskazań
- Monter - elektronik - 85 wskazań
- Ślusarz - 79 wskazań
- Mechanik pojazdów samochodowych - 62 wskazania
- Spawacz ręczny gazowy - 60 wskazań
- Murarz - 52 wskazania
- Stolarz budowlany - 51 wskazań
- Lutowacz - 42 wskazania
- Pozostali elektromechanicy i elektromonterzy - 39 wskazań
- Szwaczka - 34 wskazania

**8 - OPERATORZY I
MONTERZY MASZYN I
URZĄDZEŃ - 982
wskazań**

- Kierowca samochodu ciężarowego - 475 wskazań
- Operator koparko - ładowarki - 69 wskazań
- Pozostali monterzy maszyn i urządzeń mechanicznych - 61 wskazań
- Kierowca samochodu dostawczego - 35 wskazań
- Kierowca operator wózków jezdniowych - 34 wskazania
- Pozostali operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji i przetwórstwa metali - 23 wskazania
- Maszynista pojazdu trakcyjnego - 22 wskazania

**9 - PRACOWNICY
PRZY PRACACH
PROSTYCH - 805
wskazania**

- Pozostali pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani - 180 wskazań
- Pomoc kuchenna - 130 wskazań
- Sprzątaczką biurową - 68 wskazań
- Pracownik prac dorywczych - 66 wskazań
- Robotnik budowlany - 60 wskazań
- Pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle - 45 wskazań
- Robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym - 29 wskazań
- Konserwator części - 26 wskazań
- Dozorca - 17 wskazań

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

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



- Specjalista ds. Sprzedaży Produktów Technologicznych (kolektory słoneczne, pompy ciepła, audyt energetyczny),
- Inżynier Sprzedaży (panele słoneczne)
- Hydraulik - Monter instalacji solarnych (Kolektory słoneczne),
- Hydraulik /Monter kolektorów słonecznych,
- asystent wind energy engineer-a.

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.

Lokalizacji określającej miejsce wykonywania pracy nie udało się ustalić w przeszło połowie z ogółu ogłoszeń z pierwszego, drugiego, trzeciego i czwartego 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 czwartym odsetek ofert pracy zawierających informację o wynagrodzeniu wynosił niespełna 16,4%. W ogłoszeniach dominującą wartością wskazywaną jako kwota wynagrodzenia była ustalono ustawowo pensja minimalna wynosząca 1 500 złotych. Zarówno w ujęciu kumulatywnym, jak i w czwartym kwartale mediana wynagrodzeń wynosiła 1 500 zł. Natomiast średnia wartość wynagrodzenia w ujęciu kumulatywnym wynosiła 1 874 złote i była nieco wyższa niż wartość ta dla czwartego kwartału (1 793 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.

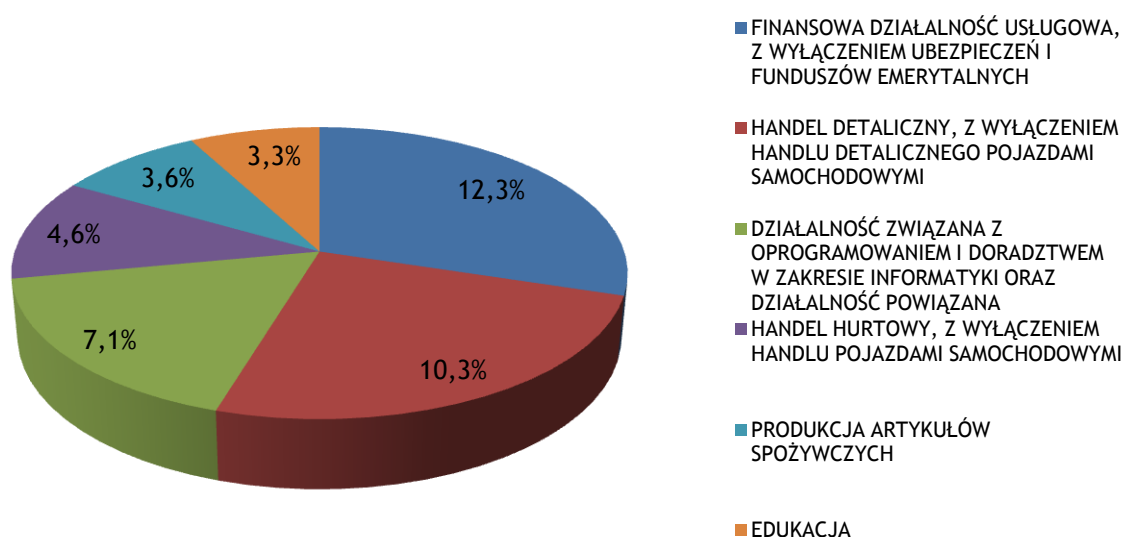
4.4.1 Analiza jakościowej zawartości treści ofert

W tej części dokumentu analizie poddano losową próbę 800 ofert pracy (pierwszy, drugi, trzeci oraz czwarty kwartał - ujęcie kumulatywne, czyli cały rok 2012 z podziałem na kwartały) i porównano je z próbą 200 ogłoszeń z czwartego kwartału.

Analizując oferty w ujęciu kumulatywnym branży zgodnej z kodem klasyfikacji PKD 2007 nie udało się jednoznacznie ustalić w przypadku 17,6% ogłoszeń. Najczęściej wskazywaną branżą była finansowa działalność usługowa, z wyłączeniem ubezpieczeń i funduszy emerytalnych. Dane te zbieżne są z wynikami wyznaczonymi dla czwartego 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 czwartego kwartału wskazywane zostało przez 65% ogłoszeniodawców. W całym okresie objętym analizą (dane kumulatywne) wartość ta wynosiła 63,5% ogółu ofert publikowanych, jest to więc odsetek nieznacznie niższy niż w ostatnim kwartale roku 2012. 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.

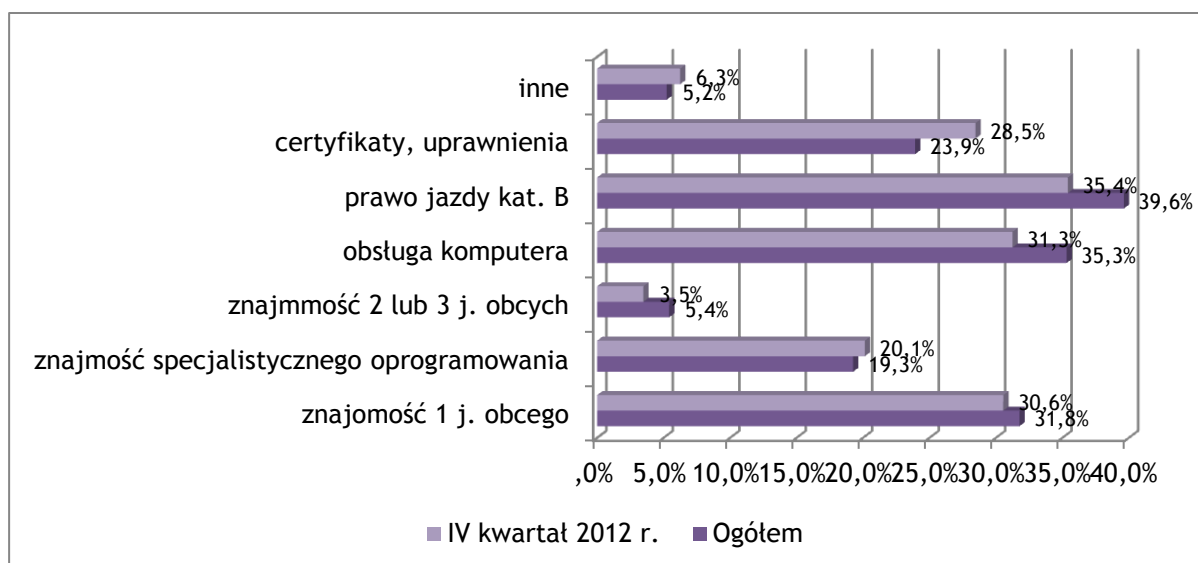
Tabela 9. Oferty pracy ze względu na poziom wykształcenia - IV kwartał 2012 r. oraz I, II III oraz IV kwartał 2012 r. (dane skumulowane).

Wykształcenie	Dane skumulowane	IV kwartał
średnie	32,9%	30,8%
wyższe lub 4-5 rok studiów	31,3%	36,9%
wyższe techniczne	15,2%	13,1%
zawodowe	11%	13,8%
wyższe ekonomia, finanse, zarządzanie, administracja, prawo	6,5%	3,8%
podstawowe	1,2%	0%
inne	1%	0%
wyższe rolnicze	0,6%	1,5%
wyższe biologia, chemia, biotechnologia, medycyna, farmacja	0,4%	0%

Źródło: badania własne.

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

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



Źródło: badania własne.

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

Tabela 10. Wymagania pracodawcy wobec pracownika - kompetencje.

Rodzaj kompetencji	Ujęcie kumulatywne.	IV kwartał 2012 r.
zaangażowanie, motywacja	48,3%	51,3%
komunikatywność, umiejętności interpersonalne, otwartość	46,4%	42,5%
posiadanie specjalistycznej wiedzy, umiejętności	35,7%	36,3%
organizacja pracy, inicjatywa	30,7%	26,3%
samodzielność, umiejętność samodzielnego rozwiązywania problemów i podejmowania decyzji	29,8%	25%
dyspozycyjność, gotowość do podróży	28,3%	23,1%
nastawienie na rozwój	23,4%	22,5%
odpowiedzialność, sumienność, uczciwość	19,9%	20,6%
zorientowanie na potrzeby na klienta	16,2%	12,5%
umiejętność pracy w grupie	15,6%	11,9%
zarządzanie zespołem	12,5%	11,9%
kultura osobista	12,5%	13,1%
odporność na stres	10,4%	10%
analityczne myślenie	10%	9,4%
umiejętności sprzedażowe	8,7%	8,8%

Rodzaj kompetencji	Ujęcie kumulatywne.	IV kwartał 2012 r.
umiejętność prowadzenia negocjacji	8,3%	5,6%
obsługa urzędów biurowych	0,8%	0,6%

Źródło: badania własne.

W ramach badania analizie poddano także kompetencje kluczowe.

Tabela 11. Wymagania pracodawcy wobec pracownika - kompetencje kluczowe.

Kompetencje kluczowe	Ujęcie kumulatywne.	IV kwartał 2012 r.
kompetencje informatyczne	49,3%	54,1%
kompetencje społeczne i obywatelskie	40%	24,3%
porozumiewanie się w językach obcych	34,7%	36%
inicjatywność i przedsiębiorczość	18,3%	7,2%
kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne	11,4%	8,1%
umiejętność uczenia się	4,1%	4,5%
świadomość i ekspresja kulturalna	0,7%	0,9%
porozumiewanie się w języku ojczystym	0%	0%

Źródło: badania własne.

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

4.5 Język ofert

Analizie zostało poddanych 800 ofert, które ukazały się w przeciągu całego 2012 roku. Do ujęcia kumulatywnego porównano dane pochodzące z ostatniego, czwartego kwartału roku 2012. Szczegółowy opis poszczególnych typów języka znalazł się w rozdziale opisującym język ofert za czwarty kwartał roku 2012.

Analizując język wykorzystywany w ogłoszeniach o pracę, można zauważyć, iż 53,6% ofert powstało w oparciu o język ubogi. W kwartale czwartym odsetek ten był zbliżony i wynosił 53% ogółu analizowanych ogłoszeń. Prosty dobór słownictwa stosowany jest przede wszystkim przez publiczne służby zatrudnienia - podstawowe słownictwo stosowane było w 84% ogółu ofert tego typu w czwartym kwartale i 90% w ujęciu kumulatywnym. Ze względu na typ ogłoszeniodawcy, w przypadku ofert bezpośrednich 54% w czwartym kwartale i 49,8% w ujęciu kumulatywnym ogółu ofert stosowało wyłącznie język prosty. Natomiast w przypadku ogłoszeń pochodzących od pośredników odsetek ten wynosił 51% w czwartym kwartale i 61,5% w ofertach pochodzących ze wszystkich kwartałów roku 2012.

Język ogólny był stosowany w 39% ogłoszeń pochodzących z czwartego kwartału i 35,4% ogłoszeń pochodzących z czterech badanych kwartałów. Najrzadziej język ogólny stosuje się w ogłoszeniach publikowanych przez źródła publiczne - był on stosowanych w ogłoszeniach tego typu w 8% ogłoszeń z czwartego kwartału i 6,7% ogłoszeń w ujęciu kumulatywnym. Blisko 37% ogłoszeń pochodzących bezpośrednio od pracodawców z okresu czwartego kwartału przedstawiona jest przy użyciu języka ogólnego. Dla okresu skumulowanego wartość ta wynosi 37,7%.



Techniczny język branżowy był używany w 12% ogłoszeń pochodzących z czwartego kwartału i 12,1% ogółu analizowanych ogłoszeń w ujęciu kumulatywnym. Odsetek ogłoszeń, w których użyto języka branżowego technicznego najniższy jest w przypadku ogłoszeń pochodzących ze źródeł publicznych. Wynosi on w czwartym kwartale 8%, natomiast w ujęciu kumulatywnym niespełna 4% całości zebranych ofert tego typu. W kwartale czwartym 11% ogłoszeń wystawianych bezpośrednio przez pracodawców użyto języka branżowego technicznego. W ujęciu kumulatywnym odsetek ten był nieznacznie wyższy i wynosił 13%.

Język marketingowy (język perswazji) stosowany był w przypadku 14% ogółu ofert pochodzących z czwartego kwartału i 13,1% ofert publikowanych w okresie całego roku. Wśród analizowanych ofert publikowanych przez źródła publiczne język perswazji nie był stosowany w żadnym z ogłoszeń pochodzących z czwartego kwartału, natomiast w ujęciu kumulatywnym elementy języka marketingowego zawierało jedynie 2,8% ogłoszeń tego typu. Pośrednicy zdecydowanie rzadziej niż podmioty wystawiające oferty bezpośrednio posługują się językiem marketingowym. Instytucje pośredniczące w zatrudnieniu pracownika w czwartym kwartale stosowały język perswazji jedynie w 9% ogłoszeń, natomiast w ujęciu kumulatywnym wartość ta wyniosła 8%.

4.5.1 Forma ogłoszeń

Z analizy zebranych ogłoszeń wynika, że zarówno w ujęciu kumulatywnym, jak i w czwartym kwartale dominowały oferty w pełni rozbudowane. W kwartale czwartym odsetek ten wynosił 44%, natomiast w ujęciu kumulatywnym był nieco wyższy (52,5%). Pozostałe formy stosowane były rzadziej. Forma krótka i rzeczowa używana była w 19,5% ofert z czwartego kwartału oraz 20,1% informacji o wolnych miejscach pracy w ujęciu kumulatywnym. Umiarkowany opis stanowiska w kwartale czwartym miał miejsce przypadku 36,5% ofert. Taką szczegółowość zanotowano także w przypadku 27,4% ogłoszeń z czterech badanych kwartałów (ujęcie kumulatywne).

4.5.2 Środki perswazji

W 16,5% ogłoszeń pochodzących z czwartego kwartału oraz 11,9% 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 nie stosowano środków perswazji w czasie czwartego kwartału. W ujęciu kumulatywnym środków perswazji użyto w niespełna 2% ogłoszeń tego typu. Środki perswazji ponadto zdecydowanie rzadziej niż w ofertach bezpośrednich stosowane są przez agencje pośrednictwa pracy, które wykorzystały je w 12,5% ofert publikowanych w czwartym kwartale oraz 5,3% ogłoszeń w ujęciu kumulatywnym.

Stopień nasilenia środków perswazji w analizowanych ogłoszeniach był bardzo znikomy. W zdecydowanej większości (83% ogółu ofert w kwartale czwartym i 88% w ujęciu kumulatywnym) wynosił on 0 punktów na użytej skali¹⁶.

4.5.3 Zastosowanie środków graficznych i operowanie przestrzenią

Modyfikacja zarówno wielkości, jak i rodzaju czcionki wystąpiła w 97% analizowanych ofert pochodzących z czwartego kwartału oraz 88,6% ogłoszeń o wolnych miejscach pracy w ujęciu kumulatywnym (wszystkie kwartały w 2012 r.). Jest to więc rozwiązanie powszechne.

W 52,5% ogłoszeń pochodzących z czwartego kwartału oraz 53,1% ofert w ujęciu kumulatywnym zostało umieszczone logo pracodawcy lub pośrednika (są to więc wartości bardzo zbliżone).

W 76% ofert z czwartego kwartału i 70,8% ogłoszeń w ujęciu kumulatywnym zastosowano specyficzny layout i grafikę. Wyróżnienia natomiast zostały zastosowane w 97% ofert z czwartego kwartału i 90% analizowanych ofert w ujęciu kumulatywnym.

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



5 Wnioski

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

W ramach procesu badawczego w czwartym kwartale roku 2012 wyodrębniono 5 365 ogłoszeń o pracę - choć rzeczywista liczba zebranych ofert była większa, to w procesie eliminacji dubli liczba rekordów została zmniejszona. Liczba 5 365 ogłoszeń obrazuje więc liczbę rekordów unikalnych. Natomiast w ujęciu kumulatywnym (wszystkie kwartały roku 2012) uzyskano łącznie 24 552 ogłoszenia. 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, porównując dane do poprzedzającego kwartału, tendencja ta pogłębiła się.

W kwartale czwartym jedynie 23% 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 59% ogółu ofert pojawiło się kilkakrotnie w wielu źródłach. W porównaniu do ujęcia kumulatywnego, w kwartale czwartym pogłębił się proces „nakładania” się ogłoszeń.

Czas przeznaczony na złożenie aplikacji ustalony został w przypadku 82% publikowanych ofert pracy w czwartym kwartale roku 2012. Średni okres publikacji oferty wynosił blisko 25 dni. Natomiast w ujęciu kumulatywnym okres ten udało się ustalić w przypadku przeszło 19 tysięcy ofert, co stanowi 79% ogółu ofert pracy poddanych analizie. Średni czas publikacji oferty w całościowym zbiorze wynosił blisko 33 dni, był więc dłuższy niż w czwartym kwartale. Świadczy to o krótkim okresie publikacji ofert w kwartale czwartym.

W czwartym 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 czwartym, jak i w poprzedzających okresach roku 2012. Zalety internetowych ogłoszeń o pracę powodują znaczącą dominację ilościową w odniesieniu do innych mediów.

W czwartym kwartale roku 2012 łączna liczba zebranych ogłoszeń (5 365 rekordów) dotyczyła 6 615 wolnych stanowisk pracy, co oznacza, że w ramach 5% ofert poszukiwano więcej niż jednego pracownika. W ujęciu kumulatywnym w ramach 24 552 analizowanych ofert pracy odnotowano 30 656 wolnych stanowisk. Największy odsetek ogłoszeń charakteryzujących się naborem na więcej niż jeden wakat miał miejsce w kwartale trzecim.

W ujęciu kumulatywnym w publicznych źródłach informacji o wolnych miejscach pracy rozumianych jako informacje PUP oraz ogłoszenia umieszczane w BIP znajdowało się 13,2% ogółu ofert zebranych w ramach pierwszego, drugiego, trzeciego oraz czwartego kwartału roku 2012. W kwartale czwartym 16,1% unikalnych ofert znajdowała się w zbiorze podmiotów publicznych. Oznacza to więc spadek odsetka ofert w zbiorach urzędów pracy w porównaniu do trzeciego kwartału, choć wartość ta jest powyżej średniej dla całego roku 2012.

Rozkład badanych ofert analizowany był z podziałem wyodrębnionym ze względu na zawody zawarte w Klasyfikacji Zawodów i Specjalności. Skumulowane dane na pierwszym, najbardziej ogólnym poziomie agregacji wskazują, iż 39% ofert dotyczyło specjalistów (w kwartale czwartym liczba ta była nieznacznie niższa i wynosiła 38,6%). W dalszej kolejności wskazywane były takie grupy jak: technicy i inny średni personel, a także pracownicy usług i sprzedawcy. We wszystkich analizowanych okresach, a więc także w ujęciu kumulatywnym, dane te są mocno zbliżone.

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 (także 22% ogłoszeń w kwartale czwartym),
- Grupa duża 33 - Średni personel do spraw biznesu i administracji - 15% skumulowanych ogłoszeń (także 15% ogłoszeń w kwartale czwartym),
- Grupa duża 52 - Sprzedawcy i pokrewni - 13% skumulowanych ogłoszeń (15% ogłoszeń w kwartale czwartym),
- Grupa duża 25 - Specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych - 9% skumulowanych ogłoszeń (10% w kwartale czwartym),
- Grupa duża 21 - Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych - 4% skumulowanych ogłoszeń - (4% w kwartale czwartym).

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

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 czwartym kwartale roku 2012.

Kwota przeznaczona jako wynagrodzenie dla potencjalnego pracownika została jednoznacznie wskazana w 13% ogółu ofert w ujęciu kumulatywnym. Natomiast w kwartale czwartym 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 czwartym kwartale także mediana wynagrodzeń wynosiła 1 500 zł. Natomiast średnia wartość wynagrodzenia w ujęciu kumulatywnym wynosiła 1 874 złote i była nieco wyższa niż wartość ta dla czwartego kwartału ustanowiona na poziomie 1 793 złotych.

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

Analizując oferty w ujęciu kumulatywnym branży zgodnej z kodem klasyfikacji PKD 2007 nie udało się jednoznacznie ustalić w przypadku 17,6% ogłoszeń. Najczęściej wskazywaną branżą była finansowa działalność usługowa, z wyłączeniem ubezpieczeń i funduszy emerytalnych. Identyczna sytuacja miała miejsce w kwartale czwartym roku 2012.

Analizując wymagania pracodawców, stwierdzić można, iż pomimo pewnych różnic, zarówno w ramach czwartego kwartału, jak i w ujęciu kumulatywnym najczęściej oczekiwanym przez pracodawców poziomem było wykształcenie średnie, a także wyższe lub 4-5 rok studiów (oba poziomy wykształcenia zostały wskazane w co trzeciej ofercie).

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

W obu analizowanych okresach wśród wymagań pracodawców określających kompetencje potencjalnych pracowników najczęściej wskazywano na zaangażowanie i motywację.

Analizując kompetencje kluczowe wymagane od potencjalnych pracowników, zarówno w czwartym kwartale, jak i w ujęciu kumulatywnym najczęściej wskazywano na kompetencje informatyczne. W ujęciu kumulatywnym zdecydowanie częściej niż w czwartym kwartale wskazywano także na kompetencje społeczne i obywatelskie oraz 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 czwartym kwartale stosowany był w 53% ogółu ofert, natomiast w całym okresie ten rodzaj języka występował w 53,6% analizowanych ogłoszeń.
- Język ogólny w czwartym kwartale stosowany był w 39% ogółu ofert, natomiast w całym okresie ten rodzaj języka występował w 35,4% analizowanych ofert pracy.
- Język branżowy (techniczny) został zastosowany w 12% pochodzących z czwartego kwartału i 12,1% analizowanych ogłoszeń w ujęciu kumulatywnym.
- Język marketingowy (język perswazji) występował w 14% ogłoszeń z czwartego kwartału. W ujęciu kumulatywnym język korzyści zastosowano w 13,1% 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 otrzymałyby 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. Gwarantowałoby 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.

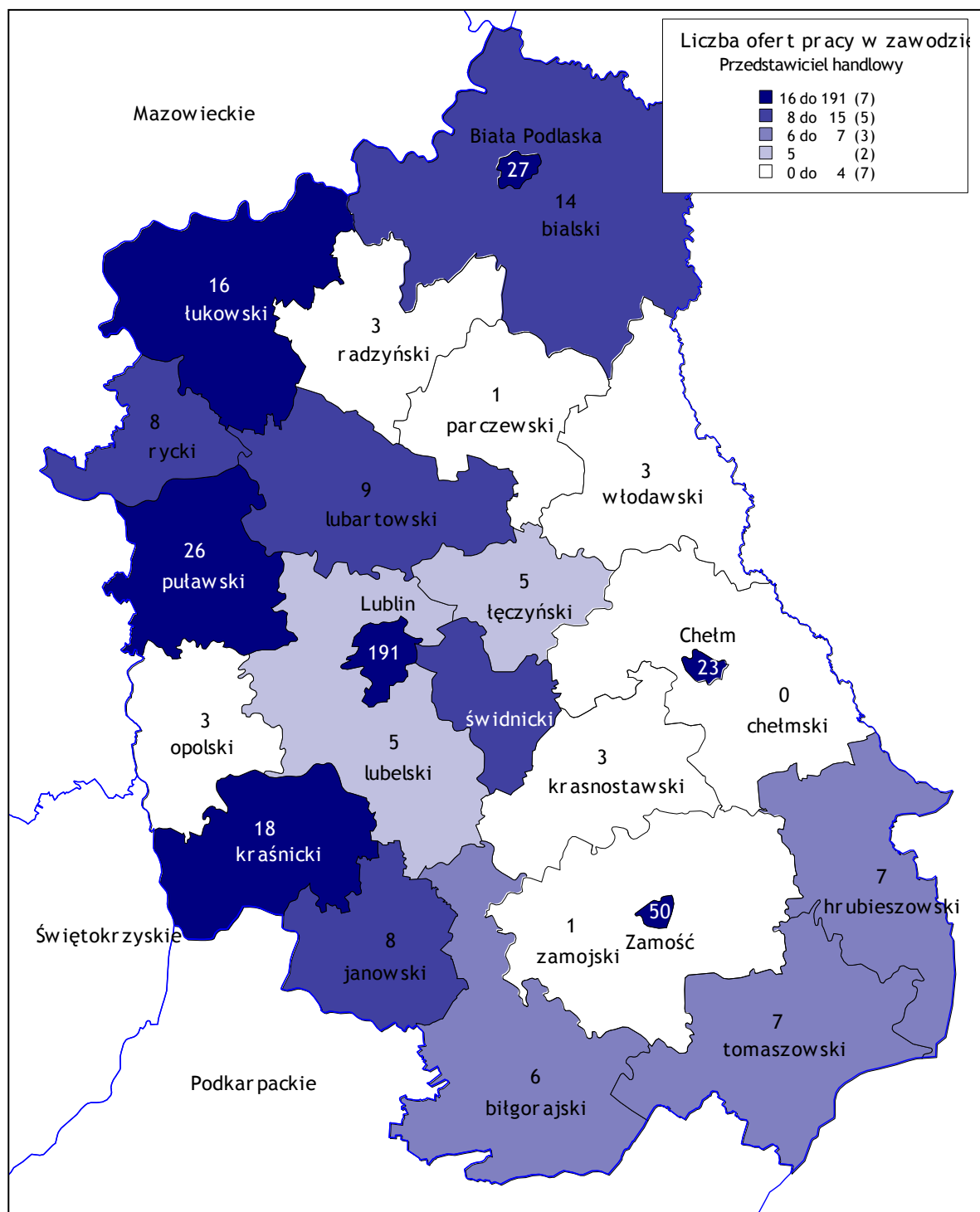
Przyczyna: W ofertach pracy umieszczanych przez Publiczne Służby Zatrudnienia ma miejsce obniżenie poziomu wymaganych kwalifikacji w odniesieniu do ogłoszeń w źródłach prywatnych. PUPy poszukują pracowników przede wszystkim do prac prostych.

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.



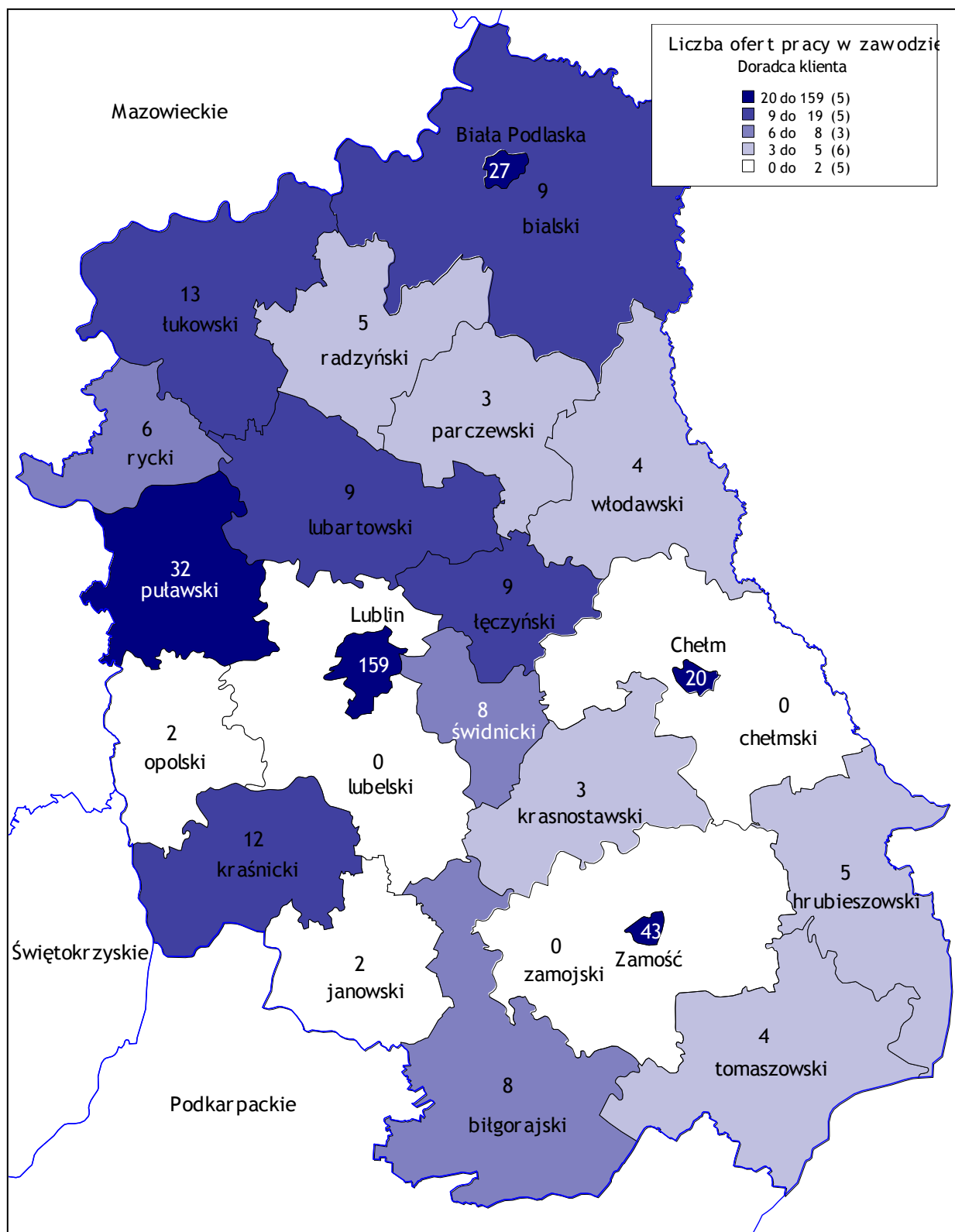
7 Aneks. Liczebność zebranych ofert pracy w najpopularniejszych zawodach z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.

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



Łączna liczba wskazań wynosiła 765, w tym 317 ofert nie posiadało jednoznacznie określonej lokalizacji. Liczba wskazań jest większa niż liczba zebranych ofert, gdyż część ofert przyporządkowana była do kilku powiatów.

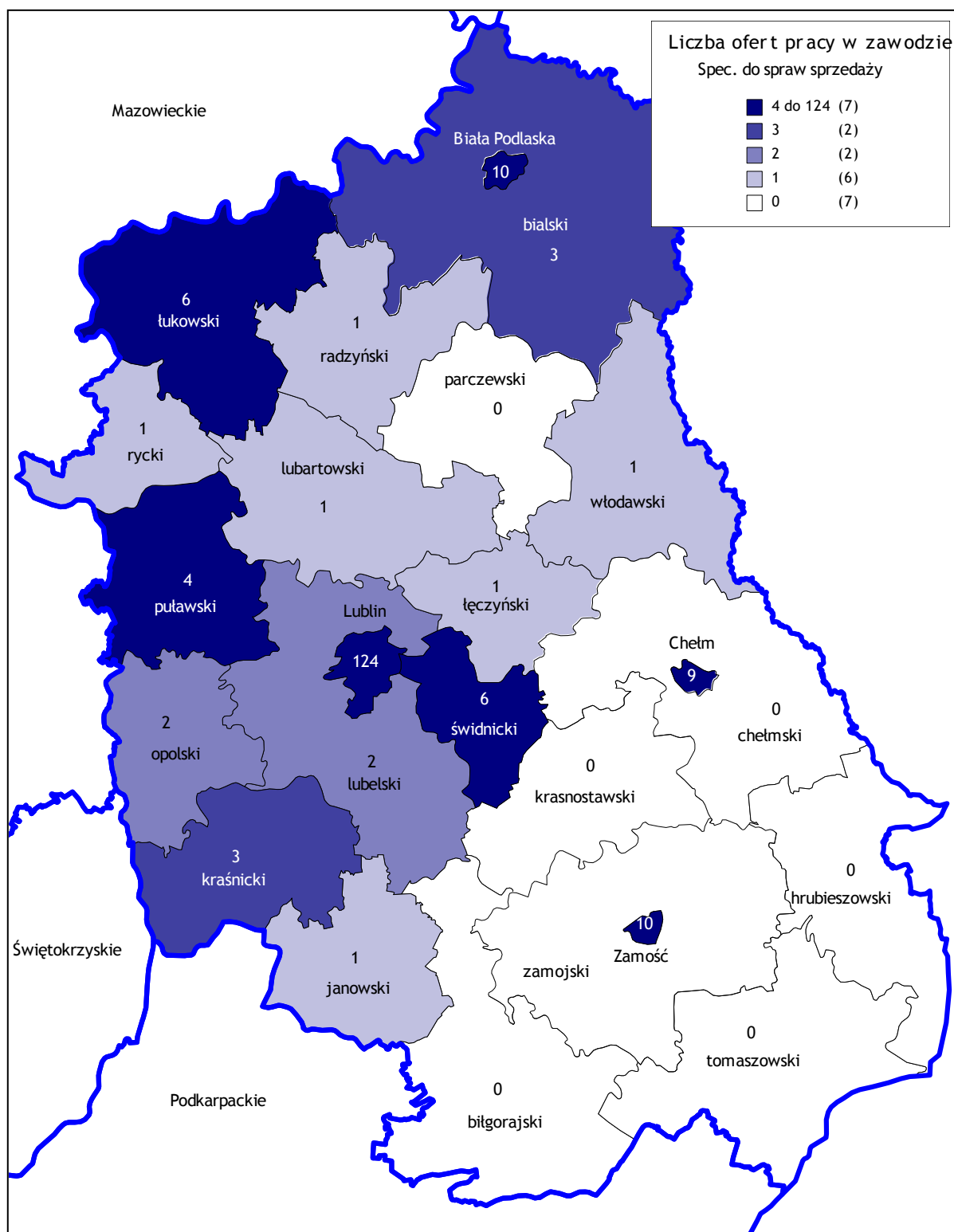
Mapa 2. Liczba zebranych ofert w zawodzie doradca klienta z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.



Łączna liczba wskazań wynosiła 506, w tym 123 oferty nie posiadały jednoznacznie określonej lokalizacji. Liczba wskazań jest większa niż liczba zebranych ofert, gdyż część ofert przyporządkowana była do kilku powiatów.

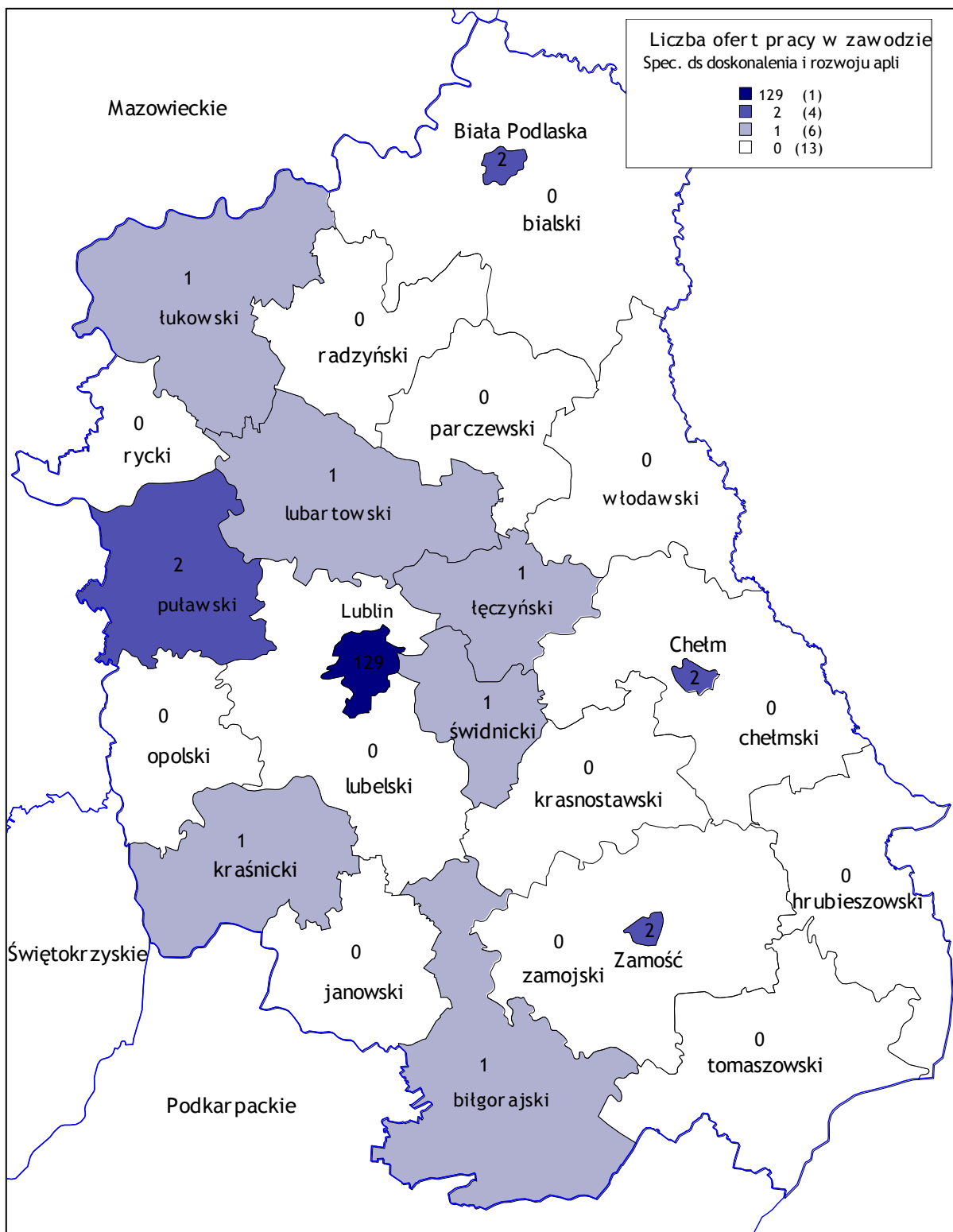


Mapa 3. Liczba zebranych ofert w zawodzie specjalista do spraw sprzedaży z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.



Łączna liczba wskazań wynosiła 359, w tym 174 oferty nie posiadały jednoznacznie określonej lokalizacji. Liczba wskazań jest większa niż liczba zebranych ofert, gdyż część ofert przyporządkowana była do kilku powiatów.

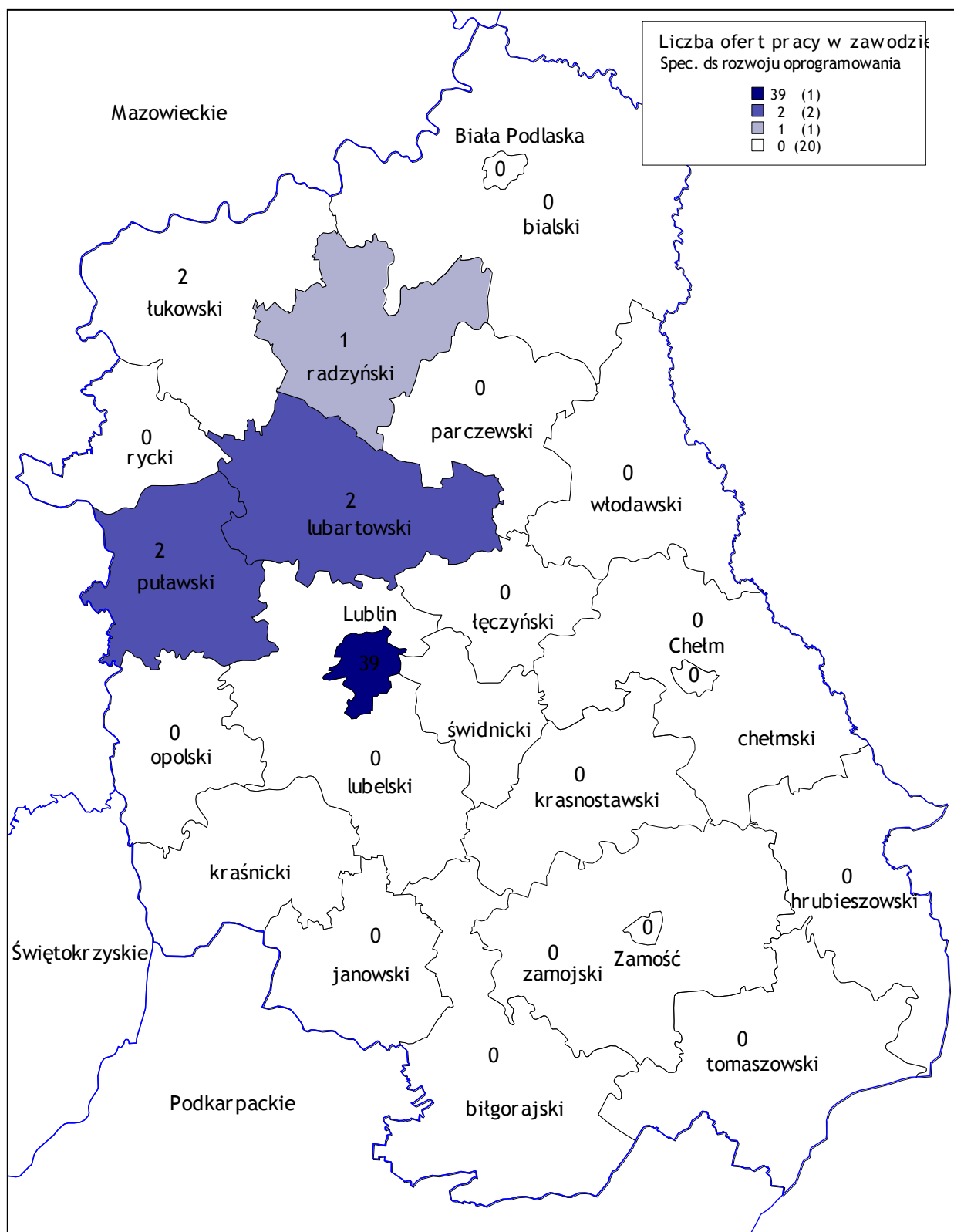
Mapa 4. Liczba zebranych ofert w zawodzie specjalista do spraw doskonalenia i rozwoju aplikacji z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.



Łączna liczba wskazań wynosiła 275, w tym 132 oferty nie posiadały jednoznacznie określonej lokalizacji. Liczba wskazań jest większa niż liczba zebranych ofert, gdyż część ofert przyporządkowana była do kilku powiatów.



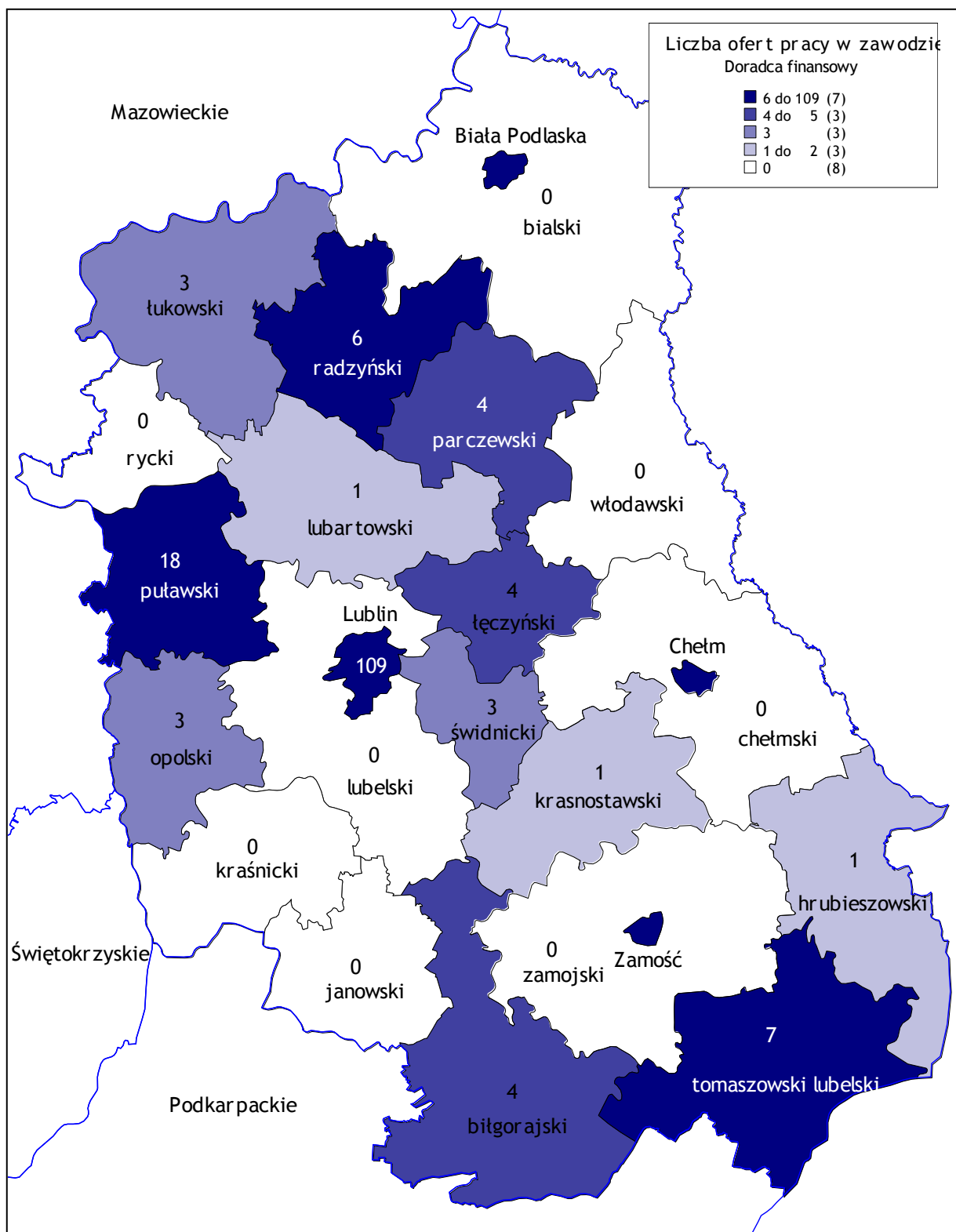
Mapa 5. Liczba zebranych ofert w zawodzie specjalista do spraw rozwoju oprogramowania z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.



Łączna liczba wskazań wynosiła 164, w tym 120 ofert nie posiadało jednoznacznie określonej lokalizacji. Liczba wskazań jest większa niż liczba zebranych ofert, gdyż część ofert przyporządkowana była do kilku powiatów.



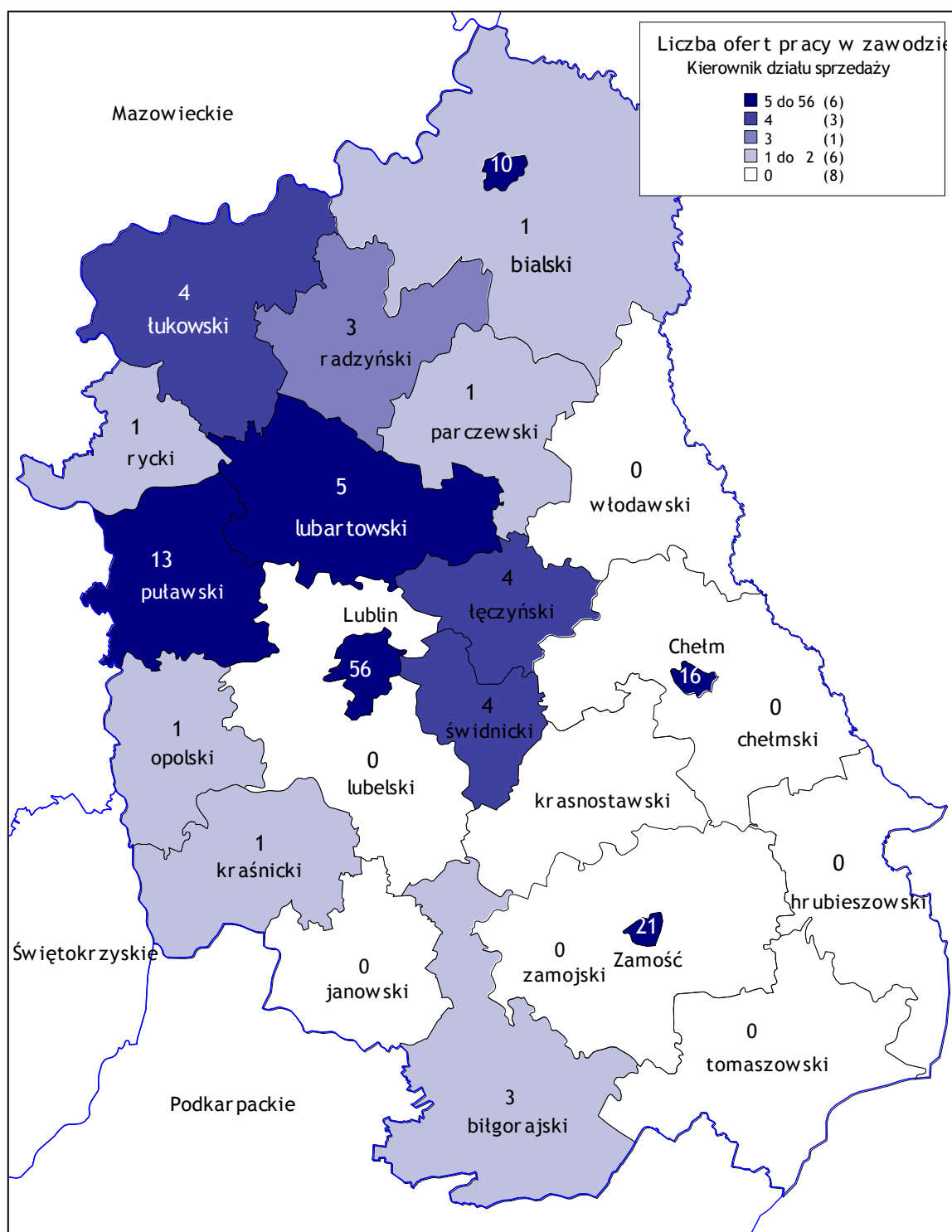
Mapa 6. Liczba zebranych ofert w zawodzie Doradca finansowy z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.



Łączna liczba wskazań wynosiła 259, w tym 36 ofert nie posiadało jednoznacznie określonej lokalizacji. Liczba wskazań jest większa niż liczba zebranych ofert, gdyż część ofert przyporządkowana była do kilku powiatów.

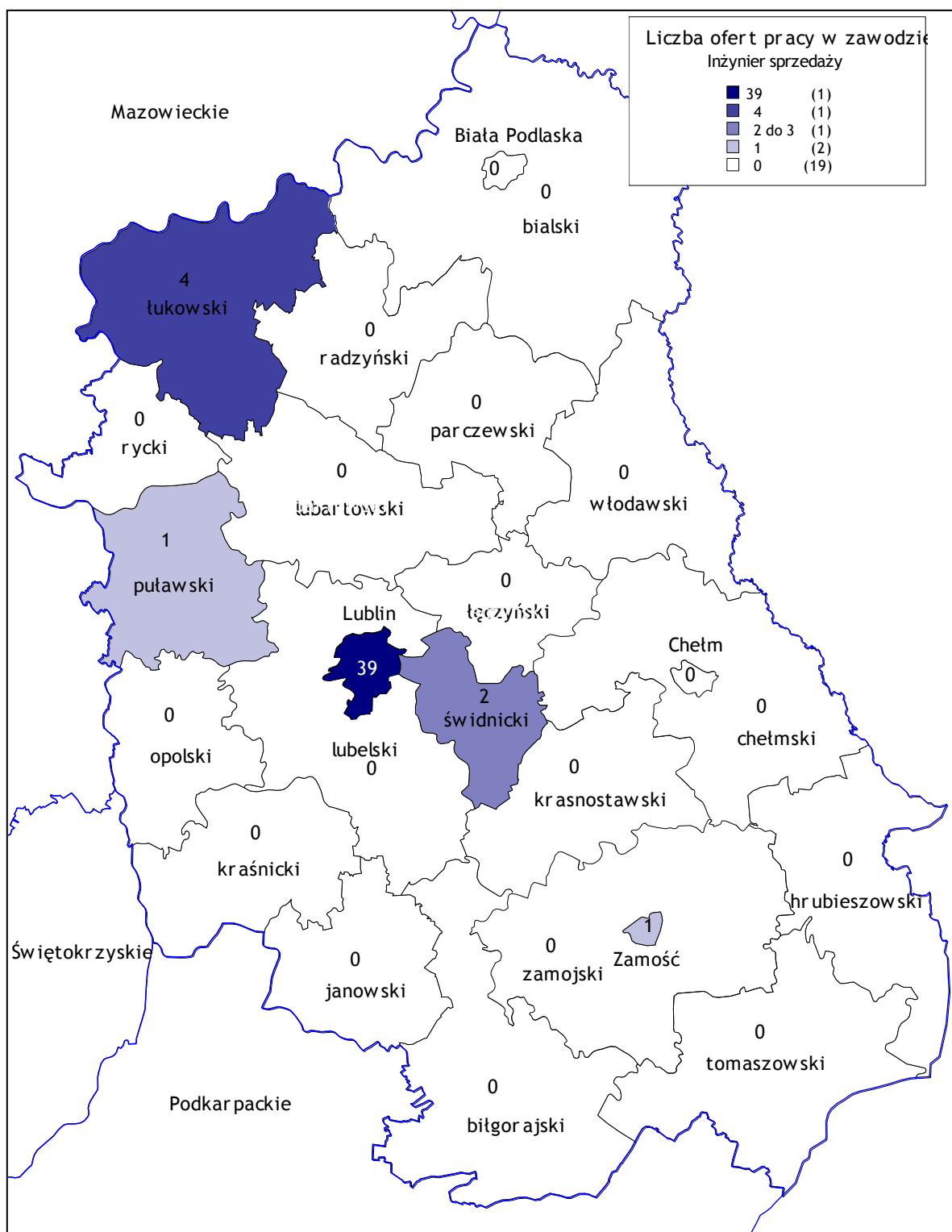


Mapa 7. Liczba zebranych ofert w zawodzie Kierownik działu sprzedaży z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.



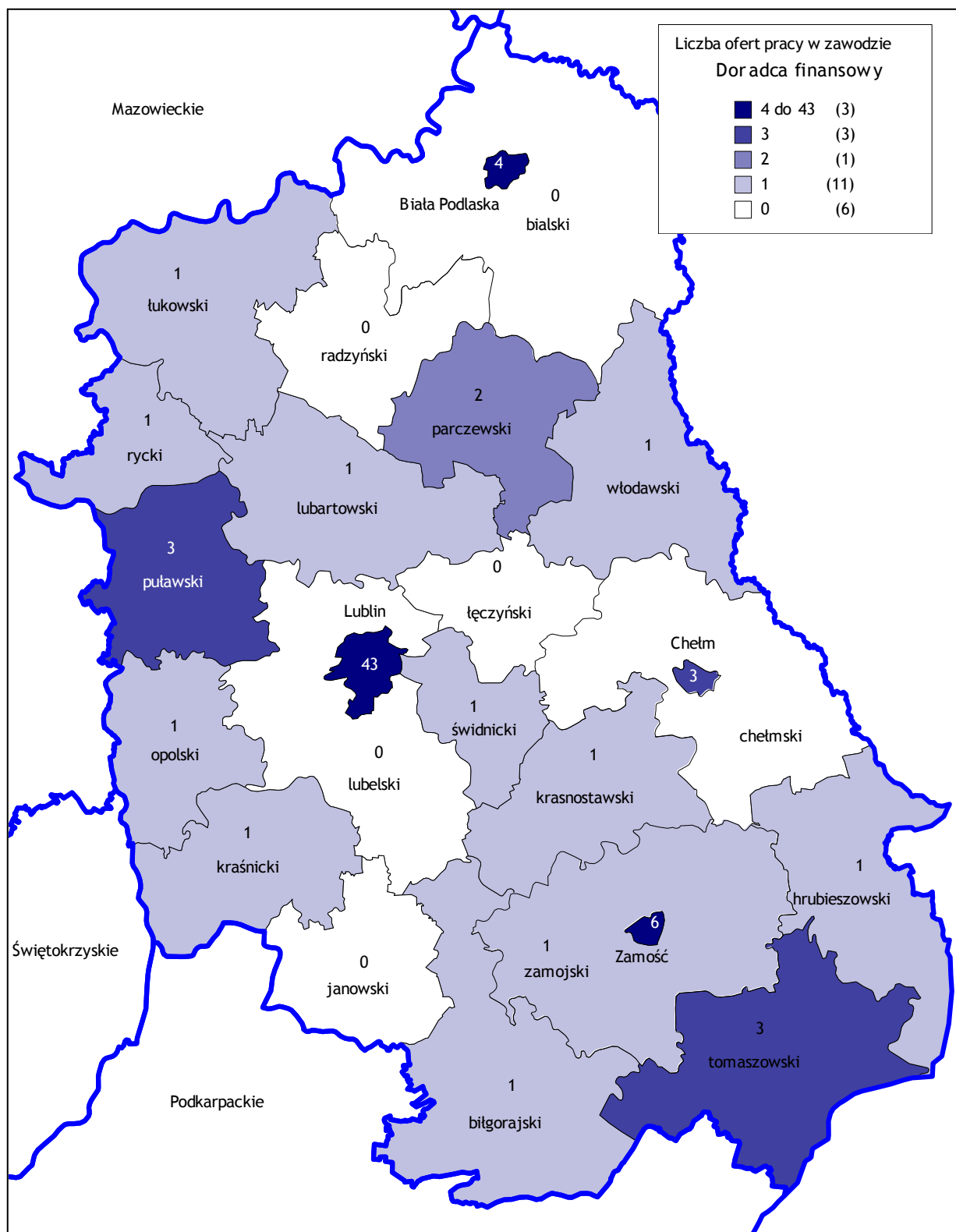
Łączna liczba wskazań wynosiła 225, w tym 83 oferty nie posiadały jednoznacznie określonej lokalizacji. Liczba wskazań jest większa niż liczba zebranych ofert, gdyż część ofert przyporządkowana była do kilku powiatów.

Mapa 8. Liczba zebranych ofert w zawodzie Inżynier sprzedaży z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.



Łączna liczba wskazań wynosiła 125, w tym 78 ofert nie posiadało jednoznacznie określonej lokalizacji. Liczba wskazań jest większa niż liczba zebranych ofert, gdyż część ofert przyporządkowana była do kilku powiatów.

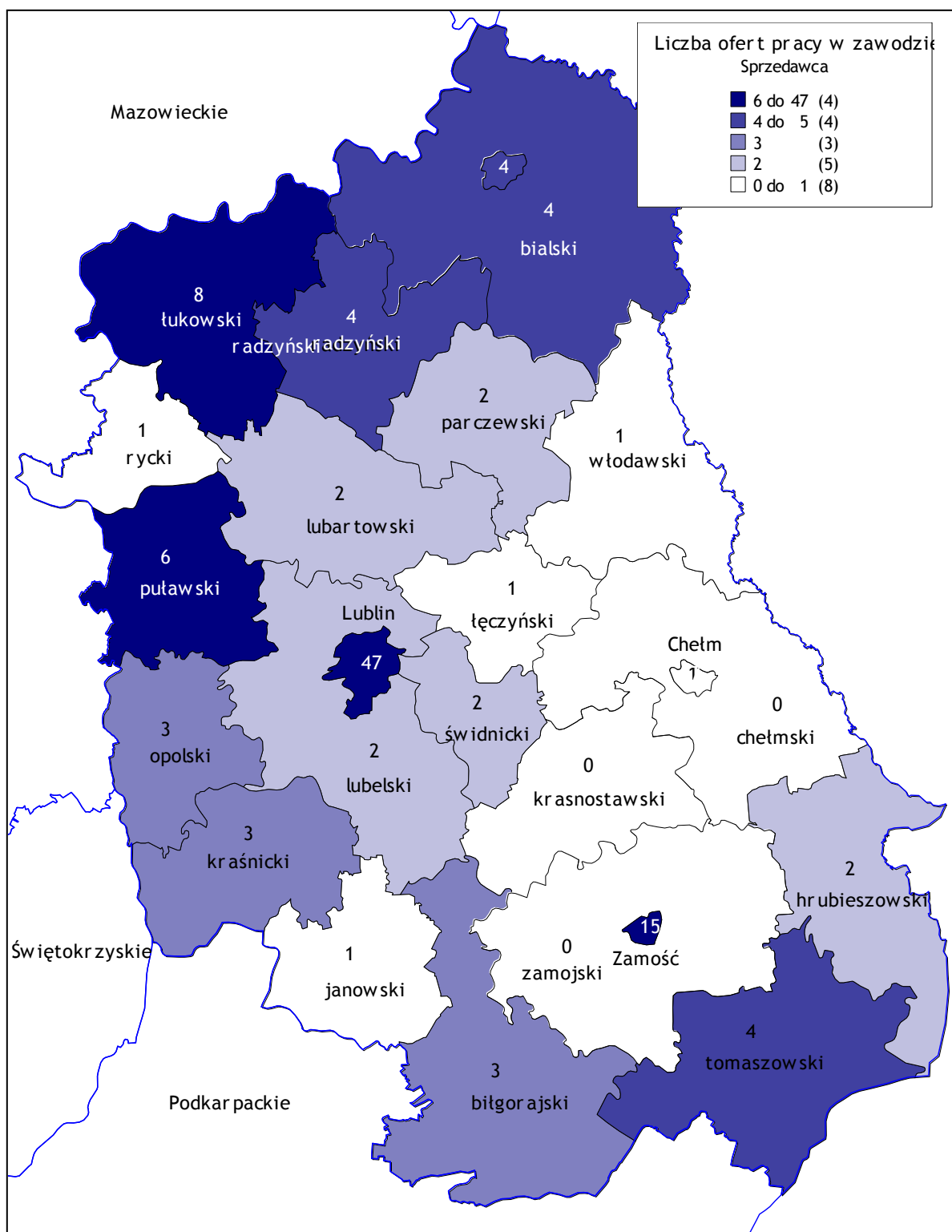
Mapa 9. Liczba zebranych ofert w zawodzie doradca finansowy z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.



Łączna liczba wskazań wynosiła 139, w tym 64 oferty nie posiadały 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 133, w tym 16 ofert nie posiadało jednoznacznie określonej lokalizacji. Liczba wskazań jest większa niż liczba zebranych ofert, gdyż część ofert przyporządkowana była do kilku powiatów.



Tabela 12. Najpopularniejsze zawody wskazywane w zebranych ofertach z podziałem na powiaty województwa lubelskiego.

Powiat	Zawód1	Zawód2	Zawód3	Zawód4	Zawód5
białski	Przedstawiciel handlowy	Doradca klienta	Sprzedawca	Specjalista do spraw sprzedaży	Robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym
Biała Podlaska	Przedstawiciel handlowy	Doradca klienta	Doradca finansowy	Specjalista do spraw sprzedaży	Kierownik działu sprzedaży
biłgorajski	Doradca klienta	Przedstawiciel handlowy	Doradca finansowy	Właściciel małego sklepu	Sprzedawca
Chełm	Doradca finansowy	Przedstawiciel handlowy	Doradca klienta	Kierownik działu sprzedaży	Specjalista do spraw sprzedaży
chełmski	Psycholog	Operator koparko - ładowarki	Księgowy	Frezer	Operator obrabiarek sterowanych numerycznie
hrubieszowski	Przedstawiciel handlowy	Doradca klienta	Kierowca samochodu ciężarowego	Dietetyk	Sprzedawca
janowski	Przedstawiciel handlowy	Doradca klienta	Agent ubezpieczeniowy	Sprzedawca	Technik prac biurowych
krasnostawski	Przedstawiciel handlowy	Doradca klienta	Dietetyk	Robotnik magazynowy	Tajemniczy klient (mystery shopper)
kraśnicki	Przedstawiciel handlowy	Doradca klienta	Pracownik ochrony fizycznej I stopnia	Koordynator projektów unijnych	Kierowca samochodu ciężarowego
lubartowski	Doradca klienta	Przedstawiciel handlowy	Kierownik działu sprzedaży	Robotnik budowlany	Sprzedawca
lubelski	Przedstawiciel handlowy	Kierowca samochodu ciężarowego	Operator koparko - ładowarki	Sprzedawca w branży spożywczej	Sprzedawca
Lublin	Przedstawiciel handlowy	Doradca klienta	Specjalista do spraw doskonalenia i rozwoju aplikacji	Specjalista do spraw sprzedaży	Doradca finansowy
łęczyński	Doradca klienta	Przedstawiciel handlowy	Kierownik działu sprzedaży	Doradca finansowy	Elektromonter maszyn elektrycznych
łukowski	Przedstawiciel handlowy	Doradca klienta	Kierowca samochodu ciężarowego	Sprzedawca	Specjalista do spraw sprzedaży
opolski	Kasjer handlowy	Właściciel małego sklepu	Sprzedawca	Przedstawiciel handlowy	Pedagog
parczewski	Kierownik sali sprzedaży	Doradca finansowy	Robotnik gospodarczy	Agent ubezpieczeniowy	Doradca klienta
puławski	Doradca klienta	Przedstawiciel handlowy	Doradca finansowy	Kierownik działu sprzedaży	Kelner
radzyński	Doradca finansowy	Doradca klienta	Sprzedawca	Pracownik ochrony fizycznej I stopnia	Analityk systemów teleinformatycznych



Monitoring ofert pracy w województwie lubelskim dla Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie
Raport kwartalny za IV kwartał 2012 r.

rycki	Przedstawiciel handlowy	Doradca klienta	Kierownik sali sprzedaży	Kierowca samochodu ciężarowego	Dietetyk
świdnicki	Przedstawiciel handlowy	Doradca klienta	Specjalista do spraw sprzedaży	Kierownik działu sprzedaży	Inżynier elektryk - automatyk
tomaszowski	Przedstawiciel handlowy	Doradca finansowy	Sprzedawca	Doradca klienta	Specjalista do spraw marketingu i handlu
włodawski	Doradca klienta	Sprzątaczką biurową	Przedstawiciel handlowy	Agent ubezpieczeniowy	Fryzjer
zamojski	Inżynier mechanik - maszyny i urządzenia przemysłowe	Sprzedawca w stacji paliw	Recepcjonista	Fakturzystka	Fryzjer
Zamość	Przedstawiciel handlowy	Doradca klienta	Kierownik działu sprzedaży	Doradca finansowy	Sprzedawca



KAPITAŁ LUDZKI
CZŁOWIEK – NAJLEPSZA INWESTYCJA!



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



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 IV kwartale.	41
Tabela 5. Oferty pracy ze względu na poziom wykształcenia.	43
Tabela 6. Wymagania pracodawcy wobec pracownika - kompetencje wg obszarów.	45
Tabela 7. Wymagania pracodawcy wobec pracownika - kompetencje.	45
Tabela 8. Wymagania pracodawcy wobec pracownika - kompetencje kluczowe.	46
Tabela 9. Oferty pracy ze względu na poziom wykształcenia - IV kwartał 2012 r. oraz I, II III oraz IV kwartał 2012 r. (dane skumulowane).	67
Tabela 10. Wymagania pracodawcy wobec pracownika - kompetencje.	68
Tabela 11. Wymagania pracodawcy wobec pracownika - kompetencje kluczowe.	69
Tabela 12. 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.	43
Wykres 11. Wymagania pracodawcy wobec pracownika - kwalifikacje (bez wykształcenia i doświadczenia).	44
Wykres 12. Oferty pracy ze względu na rodzaj źródła publikacji.	59
Wykres 13. Oferty pracy (źródła publiczne oraz niepubliczne) ze względu na podmiot będący źródłem ogłoszenia.	60
Wykres 14. Oferty pracy ze względu na kwalifikacje elementarne KZiS.	60
Wykres 15. Oferty pracy ze względu na kody klasyfikacji PKD 2007 - ujęcie kumulatywne.	67
Wykres 16. Wymagania pracodawcy wobec pracownika - kwalifikacje (bez wykształcenia i doświadczenia) - III kwartał 2012 r. oraz ujęcie kumulatywne.	68
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

