

REGIONALNE OBSERWATORIUM
RYNKU PRACY W ŁÓDZI



laboratorium
badań społecznych

„ANALIZA TREŚCI OFERT PRACY ZAMIESZCZONYCH W INTERNECIE KIEROWANYCH DO MIESZKAŃCÓW WOJEWÓDZTWA ŁÓDZKIEGO”

RAPORT KOŃCOWY

LISTOPAD, 2011



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Copyright © Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Łódź 2011

ISBN: 978 – 83 – 62527 – 32 – 8

Nakład: 400 egz.

Kopiowanie i rozpowszechnianie może być dokonane z podaniem źródła.

Druk: Oficyna Wydawniczo – Reklamowa SAGALARA, ul. Lodowa 106a, 93-232 Łódź

NOTA REDAKCYJNA

Zamawiający

- ▶ Badania zrealizowane zostały na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Łodzi
- ▶ Badania są częścią projektu pod nazwą „Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi” współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Wykonawca

- ▶ Badania zrealizowane zostały przez firmę Laboratorium Badań Społecznych Sp. z o. o.

Termin realizacji projektu

- Badanie zrealizowano w okresie sierpień - listopad 2011 r.

Autorzy raportu

- ▶ Marzena Sochańska-Kawiecka – Kierownik projektu
- ▶ Edyta Makowska-Belta: Ekspert ds. Badań
- ▶ Agnieszka Morysińska: Ekspert ds. Badań
- ▶ Aleksandra Zając: Ekspert ds. Badań

Publikacja bezpłatna

SPIS TREŚCI

1	PODSUMOWANIE ORAZ GŁÓWNE WNIOSKI PŁYNĄCE Z BADANIA	7
2	METODOLOGIA BADANIA	12
2.1	Analizowane portale internetowe.....	12
2.2	Koncepcja i schemat badania	14
2.3	Dobór i wielkość prób badawczych – liczba analizowanych ofert w poszczególnych etapach badania	15
2.4	Selekcja ofert i kontrola procesu analizy oferty	18
2.5	Czynniki i okoliczności mające wpływ na porównywalność wyników pomiędzy pomiarami	19
3	CHARAKTERYSTYKA ANALIZOWANYCH PORTALI INTERNETOWYCH	19
3.1	Pracuj.pl	19
	Flex Technical Leader	21
	Manager ds. Zakupów	23
3.2	Gazetapraca.pl oraz praca.onet.pl	24
3.3	Praca.gratka.pl	27
3.4	lloz.pl.....	30
3.5	LodzStrefa.pl	31
3.6	Lodzkatablica.pl.....	35
4	LOKALIZACJA OFEROWANEJ PRACY	38
5	CHARAKTERYSTYKA TYPÓW OFERTODAWCÓW	43
5.1	Charakterystyka ofert anonimowych	44
5.2	Charakterystyka pośredników oraz złożonych przez nich ofert	46
5.3	Charakterystyka pracodawców oraz zamieszczanych przez nich ofert	56
6	POSZUKIWANI PRACOWNICY ORAZ ANALIZA BRANŻOWA	65
6.1	Poszukiwani pracownicy	65
6.2	Analiza branżowa	70
6.3	Oferty o charakterze erotycznym.....	78
7	PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY	80
7.1	Podstawowe informacje na temat grupy zawodowej.....	80
7.2	Sposób zamieszczenia oferty	83
7.3	Oferenci oraz branża	84
7.4	Wymagania wobec pracowników	85
7.5	Oferta pracodawców.....	89
7.6	Lokalizacja	92
7.7	Jakościowy obraz grupy.....	93
8	SPECJALIŚCI	95
8.1	Podstawowe informacje na temat grupy zawodowej.....	95
8.2	Sposób zamieszczenia oferty	97
8.3	Oferenci oraz branża	97
8.4	Wymagania wobec pracowników	99
8.5	Oferta pracodawców.....	103
8.6	Lokalizacja	105
8.7	Jakościowy obraz grupy.....	106

9	TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL.....	110
9.1	Podstawowe informacje na temat grupy zawodowej.....	110
9.2	Sposób zamieszczenia oferty	111
9.3	Oferenci oraz branża	112
9.4	Wymagania wobec pracowników	114
9.5	Oferta pracodawców.....	117
9.6	Lokalizacja	118
9.7	Jakościowy obraz grupy.....	119
10	PRACOWNICY BIUROWI.....	124
10.1	Sposób zamieszczenia oferty	126
10.2	Oferenci oraz branża	126
10.3	Wymagania wobec pracowników	128
10.4	Oferta pracodawców.....	130
10.5	Lokalizacja	132
10.6	Jakościowy obraz grupy.....	133
11	PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY	134
11.1	Podstawowe informacje na temat grupy zawodowej.....	134
11.2	Sposób zamieszczenia oferty	136
11.3	Oferenci oraz branża	136
11.4	Wymagania wobec pracowników	138
11.5	Oferta pracodawców.....	140
11.6	Lokalizacja	142
11.7	Jakościowy obraz grupy.....	143
12	ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	147
12.1	Podstawowe informacje na temat grupy zawodowej.....	147
12.2	Sposób zamieszczenia oferty	148
12.3	Oferenci oraz branża	148
12.4	Wymagania wobec pracowników	150
12.5	Oferta pracodawców.....	152
12.6	Lokalizacja	153
12.7	Jakościowy obraz grupy.....	154
13	OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ.....	156
13.1	Podstawowe informacje na temat grupy zawodowej.....	156
13.2	Sposób zamieszczenia oferty	157
13.3	Oferenci oraz branża	158
13.4	Wymagania wobec pracowników	160
13.5	Oferta pracodawców.....	161
13.6	Lokalizacja	162
13.7	Jakościowy obraz grupy.....	163
14	PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH.....	166
14.1	Podstawowe informacje na temat grupy zawodowej.....	166
14.2	Sposób zamieszczenia oferty	167
14.3	Oferenci oraz branża	168
14.4	Wymagania wobec pracowników	169
14.5	Oferta pracodawców.....	170
14.6	Lokalizacja	171

14.7 Jakościowy obraz grupy.....	172
SPIS RYSUNKÓW	175
SPIS TABEL	177

NA RAPORT SKŁADAJĄ SIĘ 3 CZĘŚCI:

CZĘŚĆ 1 – METODOLOGIA ORAZ INFORMACJE DOTYCZĄCE ANALIZOWANYCH PORTALI

CZĘŚĆ 2 – GLOBALNA ANALIZA OFERT PRACY

CZĘŚĆ 3 – ANALIZA SZCZEGÓŁOWA W RAMACH POSZCZEGÓLNYCH GRUP ZAWODOWYCH

W niniejszym badaniu analizie poddane zostały 10934 oferty pochodzące z 3 portali ogólnopolskich: gazetaprac.pl/praca.onet.pl, praca.gratka.pl i pracuj.pl oraz z 3 portali lokalnych: lodzkatablica.pl, ilodz.pl oraz lodzstrefa.pl.

Analizowano oferty, które ukazały się na powyższych portalach w okresie 1 września – 15 listopada 2011 r i zostały sprofilowane przez ogłoszeniodawcę jako oferty odnoszące się do województwa łódzkiego.

GLOBALNY OBRAZ RYNKU PRACY NA PODSTAWIE ANALIZOWANYCH OFERT

Jednak pomimo takiego sprofilowania jedynie $\frac{3}{4}$ analizowanych ofert odnosiło się do pracy w województwie łódzkim. Pracę w pozostałych rejonach Polski oferowało 17% ofert, zaś poza granicami kraju – co dwudziesta analizowana oferta. Praca za granicą oferowana była najczęściej w ramach portalu onet.praca.pl/gazeta.praca.pl oraz w ramach łódzkich portali lokalnych. Oferty pracy zlokalizowanej poza granicami Polski dotyczyły najczęściej robotników przemysłowych i rzemieślników, operatorów i monterów maszyn i urządzeń oraz pracowników przy pracach prostych. Ponad połowa z nich dotyczyła pracy w Niemczech.

W przypadku ofert, w których praca zlokalizowana była na terenie województwa łódzkiego widać ogromną przewagę podregionu łódzkiego, w którym koncentruje się ponad 68% wszystkich ofert zlokalizowanych w województwie, a przede wszystkim miasta Łodzi – 59,2% ofert. Pozostałe podregiony pozostają pod tym względem znacznie w tyle z niewielką pozytywną przewagą regionu piotrkowskiego (8,5% ofert) zawdzięczającego swą pozycję powiatowi piotrkowskiemu oraz powiatowi zgierskiemu.

Powiaty, do których odnosiło się najmniej ofert to: powiat poddębicki, łaski, pajęczański, wieruszowski - podregion sieradzki, brzeziński – podregion łódzki, łęczycki – podregion skierniewicki oraz opoczyński - podregion piotrkowski.

Odnosząc uzyskane w obecnym pomiarze wyniki do wyników pomiarów poprzednich (lata 2009, 2011) widać wyraźnie, że pod względem lokalizacyjnym popyt na pracę jest w województwie łódzkim raczej stabilny. We wszystkich trzech pomiarach zaznacza się wyraźna dominacja Łodzi, a wśród powiatów – powiatu zgierskiego oraz piotrkowskiego.

W analizowanej populacji 10934 ofert pracy niemal połowa to oferty pracodawców, którzy przedstawili się – podali nazwę firmy, 18,3% ofert to oferty pośredników pracy, którzy szukają pracowników dla swych klientów. Sporadycznie zdarzało się (0,3% ofert), że pośrednik sam był pracodawcą i poszukiwał pracownika dla siebie. 34,1% analizowanej populacji to oferty anonimowe, w których poszukujący pracownika nie przedstawił się.

Oferty anonimowe są to najczęściej oferty bardzo lakoniczne – często bardzo krótkie z niewielką liczbą informacji. Zdecydowanie częściej niż oferty pośredników nie precyzują żadnych wymagań w stosunku do pracownika, ani też nie opisują charakteru pracy i oferty pracodawcy. Często zawierają jedynie nazwę zawodu/stanowiska poszukiwanego pracownika. Oferty anonimowe najczęściej pochodzą z portali praca.gratka.pl oraz portali łódzkich. Najczęściej oferty te są skierowane do robotników przemysłowych i rzemieślników, operatorów maszyn i urządzeń oraz do pracowników przy pracach prostych (w przypadku każdej z grup oferty anonimowe stanowią powyżej 50% wszystkich ofert). Najrzadziej z anonimowymi ofertami mamy do czynienia przy poszukiwaniu specjalistów. Oferty anonimowe częściej oferują pracę w Polsce i prawie wyłącznie są formułowane w języku polskim.

Oferty pośredników stanowią 18,3% analizowanej populacji ofert. Pośrednicy zamieszczali swoje oferty na wszystkich portalach – przy czym najczęściej na połączonym portalu onet.praca.pl/gazeta.praca.pl. Najrzadszym miejscem umieszczania ofert pośredników był portal praca.gratka.pl. Również pośrednicy poszukiwali pracy we wszystkich zawodach, jednak częściej niż zawodów pozostałych oferty te dotyczyły stanowisk najwyższych (29% wszystkich ofert dotyczących tej grupy to oferty pośredników) oraz specjalistów (co czwarta oferta poszukująca

specjalisty była sformułowana przez pośrednika). Najrzadziej pośrednicy poszukiwali dla swych klientów pracowników usług i sprzedawców.

Oferty pośredników bardzo często dotyczyły pracy poza granicami Polski (70% ofert oferujących pracę za granicą pochodziła od pośredników). Stosunkowo często były też formułowane w języku obcym (39% ofert w języku obcym to oferty pośredników).

Rynek pośredników pracy dla mieszkańców województwa łódzkiego jest bardzo rozdrobniony i co więcej rozdrobnienie to z roku na rok się pogłębia. W pierwszym pomiarze realizowanym w 2009 roku oferty zgłosiło 189 pośredników, w 2010 – 153, a w pomiarze obecnym – 238 pośredników.

Warto jednak zauważyć, że wytworzyła się grupa liderów, głównych graczy na tym rynku – 40 pośredników oferujących najwięcej (10 ofert i więcej) generuje niemal 80% wszystkich ofert tego segmentu. Wśród pośredników, którzy w analizowanym okresie złożyli najwięcej ofert zdecydowanie wybijają się dwie firmy: AHEAD ENGINEERING GMBH - GESCHÄFTSSTELLE NÜRNBERG oraz MANPOWER. W czołówce znajdują się również: GRAFTON RECRUITMENT, ANTAL RECRUITMENT INTERNATIONAL, oraz HAYS.

Patrząc na pośredników oferujących na rynku łódzkim w badanym okresie największą liczbę ofert widać, że jedynie AHEAD ENGINEERING jest firmą sprofilowaną na rynek zagraniczny (niemal wszystkie oferty tej agencji dotyczą Niemiec) i jest to jedna z niewielu agencji, która poszukuje pracowników o niższych kwalifikacjach.

Większość pośredników poszukuje pracowników wysoko wykwalifikowanych – dyrektorów, kierowników oraz specjalistów i techników. Niektóre agencje poszukują wręcz jedynie takich pracowników.

O ile na przestrzeni lat 2009-2010 rynek pośredników był dość stabilny, o tyle rok 2011 przyniósł na tym rynku poważne zmiany. Przede wszystkim na rynku ofert dotyczących województwa łódzkiego uaktywniła się firma AHEAD ENGINEERING – obecny lider, w ogóle nie mająca znaczenia w poprzednich pomiarach. Dodatkowo nieco osłabiła się aktywność MANPOWER, lecz nadal agencja ta pozostaje liderem. Mniej ofert opublikowała także agencja RANDSTAD. Zdecydowanie wzrosła aktywność agencji HAYS, ANTAL oraz CPL JOBS, zaś spadła START PEOPLE, HRK (spadek bardzo duży), JOB IMPULS oraz ADECO.

Oferty przedstawiających się pracodawców stanowią 47% analizowanej populacji ofert. Przedstawiający się pracodawcy zamieszczali swoje oferty na wszystkich portalach – przy czym najczęściej na portalu pracuj.pl oraz połączonym portalu onet.praca.pl/gazeta.praca.pl. Najrzadszym miejscem umieszczania ofert przez ujawniających swą nazwę pracodawców były łódzkie portale lokalne.

Ujawniający swą nazwę pracodawcy poszukiwali pracy we wszystkich zawodach, jednak częściej niż zawodów pozostałych takie oferty dotyczyły specjalistów, techników oraz pracowników biurowych, najrzadziej zaś pracowników o najniższych kwalifikacjach. W ofertach tych znacznie częściej poszukiwano pracowników do pracy w Polsce niż za granicą. Jednak oferty te częściej, niż pozostałe formułowane były w języku obcym.

Rynek pracodawców składających oferty dla mieszkańców województwa łódzkiego jest znacznie bardziej rozdrobniony niż rynek pośredników. W obecnym pomiarze 498 firm złożyło co najmniej 3 oferty. Wszystkich firm aplikujących w trakcie badanego okresu odnotowano ponad 700. Należy jednak podkreślić, że około 1/5 ofert pochodzących od przedstawiających się pracodawców jest generowana przez 44 firmy, które zmieściły w badanym okresie co najmniej 10 ogłoszeń.

Analiza porównawcza wyników trzech analizowanych pomiarów wskazuje, że rynek pracy generowany przez pracodawców jest rynkiem bardzo mało stabilnym – w większości uzależnionym od indywidualnych ścieżek rozwoju firm. Bardzo dużą rolę odgrywają na tym rynku firmy outsourcingowe: CAPGEMINI (lider obecnego pomiaru) oraz ACCENTURE (czwarta pozycja). Poszukują one kadry wyspecjalizowanej: informatyków, specjalistów IT, oraz specjalistów finansowo-księgowych. W czołówce pracodawców znajdują się również takie firmy jak: ABB Sp. z o.o., ENIRO POLSKA Sp. z o.o. oraz NOKIA SIEMENS NETWORKS Sp. z o.o.

Branże, które najbardziej dynamicznie kształtują rynek pracy w województwie łódzkim to przetwórstwo przemysłowe oraz handel hurtowy i detaliczny/naprawa samochodów osobowych. W przypadku przetwórstwa przemysłowego na przestrzeni badanego okresu obserwujemy systematyczny wzrost z 14% w 2009 roku, poprzez 21% w roku 2010 do 24% w obecnym pomiarze. Waga handlu w stosunku do pomiaru w 2010 roku zmalała – z 21% do 16%.

Druga grupa branż pod względem znaczenia dla rynku pracy to budownictwo (którego waga w ciągu ostatniego roku znacznie wzrosła – z 6% do 11%) oraz stabilna działalność finansowa i ubezpieczeniowa, a także odnotowująca niewielki wzrost działalność profesjonalna, naukowa i techniczna.

W badanej populacji ofert **najbardziej poszukiwanymi pracownikami byli specjaliści** (23% ofert dotyczyło właśnie tej grupy zawodowej). Oferty pracy dotyczące tej grupy szczególnie silnie obecne były na portalu pracuj.pl oraz wspólnym portalu onet.praca.pl/gazeta.praca.pl.

Również stosunkowo dużą grupę wśród poszukiwanych pracowników stanowili pracownicy usług i sprzedawcy (15%) oraz robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (14%). Oferty dotyczące tych grup szczególnie silnie reprezentowane były na portalach praca.gratka.pl oraz pracuj.pl.

17% ofert to oferty, w których poszukiwani byli technicy i inny średni personel – frakcja ta największa jest na portalu pracuj.pl.

Warto zauważyć, że co 10 analizowana oferta dotyczyła stanowiska mieszczącego się w pierwszej grupie zawodowej – pracownika o najwyższych kompetencjach. Najwyższy odsetek tego typu ofert zamieszczany był na portalu pracuj.pl.

Patrząc na dynamikę zmian pomiędzy 3 pomiarami realizowanymi na przestrzeni lat 2009-2011 widać wyraźnie, że choć ogólny obraz pozostaje stabilny to jednak zarysowują się pewne różnice.

Jedną z największych różnic jest spadek odsetka ofert skierowanych do techników i innego średniego personelu. W roku 2009 ofert takich było ponad 28%, w roku 2010 odsetek ten jeszcze wzrósł – do 31,7%, by w obecnym pomiarze spaść do 16,8%.

W to miejsce przybyło ofert skierowanych do specjalistów. Niewielki wzrost odnotowano także w pozostałych branżach. Wyjątkiem są tu pracownicy biurowi (niewielki spadek) oraz rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy, którzy we wszystkich trzech pomiarach pozostawali poza rynkiem pracy.

Obecnie najbardziej poszukiwani pracownicy to pracownicy należący do grupy średniego personelu do spraw biznesu i administracji (13,2%), specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania – 10,1%, sprzedawcy i pokrewni – 10,1%.

Stosunkowo duże znaczenie mają też specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych (6,1%), kierowcy i operatorzy pojazdów (5,1%), robotnicy budowlani i pokrewni (4,5%), kierownicy do spraw zarządzania i handlu (4,4%) oraz pracownicy usług osobistych (4,0%).

CHARAKTERYSTYKA OFERT W RAMACH POSZCZEGÓLNYCH GRUP ZAWODOWYCH

Wyniki badań pokazały, że pomiędzy ofertami pracy skierowanymi do wyróżnionych grup zawodowych według Klasyfikacji Zawodów i Specjalności, istnieją znaczące różnice. Biorąc pod uwagę ogólny obraz zamieszczanych ofert, widoczna jest dywersyfikacja na stanowiska wyższego bądź średniego szczebla (dyrektorzy, kierownicy, specjaliści, technicy i średni personel, pracownicy biurowi) oraz stanowiska niższego szczebla (pracownicy usług osobistych i sprzedawcy, robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, operatorzy maszyn i urządzeń oraz pracownicy przy pracach prostych). Przynależność do jednej z tych dwóch grup determinuje sposób zamieszczenia oferty oraz jej warstwę informacyjną, w tym treść ogłoszenia. Im niższa grupa zawodowa, tym prostsze ogłoszenia, zawierające niewiele informacji na temat oferenta, wymogów czy też oferty pracodawcy.

W przypadku sposobu zamieszczenia oferty, im niższa grupa zawodowa tym rzadziej oferty były zamieszczane na ogólnopolskim portalu pracuj.pl. Wzrastało natomiast znaczenie portalu praca.gratka.pl oraz portali lokalnych. Portal pracuj.pl służył przede wszystkim poszukiwaniu kadry wyższego szczebla oraz specjalistów, a także techników i średniego personelu. Ponadto w niższych grupach zawodowych (robotnicy, operatorzy maszyn i urządzeń czy pracownicy przy pracach prostych) wszystkie oferty zamieszczane były w języku polskim. Najczęściej w obcym języku publikowano oferty dla specjalistów.

Branże, w jakich oferowano zatrudnienie różniły się w zależności od grupy zawodowej. Różnice te w większości były oczywiste, gdyż wynikały ze specyfiki danych zawodów np. pracownicy usług osobistych i sprzedawcy najczęściej poszukiwani byli do pracy w branżach handlowo-usługowych, zaś robotnicy przemysłowi i

rzemieślnicy w branży przemysłowej lub budowlanej. Należy również podkreślić, że im niższa grupa zawodowa, tym częściej oferenci nie ujawniali swoich danych. W przypadku ofert dla kierowników, dyrektorów, czy też specjalistów zamieszczenie informacji na temat pracodawcy, czy też pośrednika jest o wiele częstsze, a może wynikać z faktu, że podnosi to prestiż oferty. Jednocześnie stanowi swego rodzaju legitymizację tego ogłoszenia i podkreślenie, iż jest to poważna i prawdziwa oferta. Im niższe stanowisko tym bardziej może budzić wątpliwość strona formalna zatrudnienia (np. propozycje pracy „na czarno”), co może powodować, że oferent nie chce ujawniać swoich danych. Z drugiej strony w przypadku niższych stanowisk ujawnienie swych danych nie jest zabiegiem koniecznym z marketingowego punktu widzenia – nie trzeba podkreślać pozycji firmy, gdyż nie jest to zachęta do podjęcia pracy dla osób z niższymi kwalifikacjami.

Różnice w treści ofert ze względu na typ grupy zawodowej, dotyczą również wymogów stawianych kandydatom oraz oferty pracodawcy. Wraz ze spadkiem poziomu stanowiska w Klasyfikacji Zawodów i Specjalności, spadają oczekiwania pracodawców wobec kandydatów. Na niższych szczeblach oczekuje się przede wszystkim adekwatnych predyspozycji osobowych, czy też ewentualnie posiadania uprawnień do obsługi jakiegoś typu maszyn lub urządzeń. Z drugiej strony wykształcenie, dodatkowe umiejętności miękkie, czy też znajomość obsługi komputera lub języków obcych nie są istotne. W przypadku stanowisk wyższego szczebla, oczekiwania są duże – szczególnie w przypadku specjalistów. Chociaż tutaj kładzie się również istotny nacisk na predyspozycje „miękkie” i osobowe, jednak poziom wykształcenia, czy też wcześniejsze doświadczenie jest także ważne dla pracodawców. Od specjalistów oczekuje się ponadto posiadania znajomości obsługi komputera (ze względu na znaczący odsetek specjalistów w zakresie technologii informacyjnych i komunikacyjnych), ale również znajomości języka obcego. Należy jednak zwrócić uwagę, iż analiza jakościowa stosowanego nazewnictwa odnośnie zawodów, pokazała, że fakt iż obszar wymagań wobec pracownika jest częściej wskazywany w stosunku do grup pracowników o wyższych kwalifikacjach może być pochodną tego, że używane w tym przypadku nazwy stanowisk są często anglojęzyczne, łączące w sobie kompetencje z różnych zawodów i nie wyrażają jednoznacznie zakresu obowiązków oczekiwanych w związku z zajmowanym stanowiskiem. W tym przypadku konieczne staje się uzupełnienie informacji na temat wymagań, ale również obowiązków takiego pracownika. W grupach niższego szczebla, częściej używa się nazewnictwa zgodnego z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności, czy też nazewnictwem używanym dla zawodów, w jakich kształcą szkoły zawodowe np. fryzjer, kucharz, murarz. Nazwa samego stanowiska niesie już zatem ze sobą podstawowe informacje na temat wymagań, jakie trzeba spełnić, umiejętności i doświadczenia, jakie trzeba posiadać, a także wykonywanych obowiązków. Pracodawcy chcąc doprecyzować lub uszczegółowić jakiś element po prostu dodają to do nazwy stanowiska, a nie uwzględniają tego w treści oferty np. spawacz metodą TIG, kierowca C+E.

W przypadku stanowisk wyższego szczebla oferenci chętniej przedstawiali informacje na temat warunków pracy, czy też dodatkowych benefitów. Wydaje się, że pracodawcy lub pośrednicy uznawali, że dla robotników, rzemieślników, operatorów i monterów maszyn i urządzeń, czy też pracowników przy pracach prostych ten obszar informacji nie jest istotny, przy podejmowaniu decyzji o aplikowaniu. Ze względu na zagrożenie bezrobociem w grupie osób o niższych kwalifikacjach, sama oferta pracy staje się już benefitem i warunki pracy oraz dodatkowe korzyści nie są już konieczne. W przypadku kandydatów na wyższe stanowiska oferta pracy ma przyciągnąć najlepszych, a często osoby te posiadają już zatrudnienie. Zatem ogłoszenie musi być zachęcające i atrakcyjne na tyle, by osoba była gotowa zrezygnować z obecnego miejsca pracy.

Oferty dla pracowników niższego szczebla częściej dotyczyły pracy poza granicami kraju. W przypadku lokalizacji na terenie województwa łódzkiego, w każdej grupie zawodowej dominowała Łódź, a w dalszej kolejności powiat zgierski i Piotrków Tryb. wraz z okolicami (powiat piotrkowski). Koncentracja ofert w Łodzi i okolicach szczególnie jest widoczna w grupie pracowników biurowych – 67,6% ofert z terenu województwa dotyczyło właśnie ofert pracy na tym terenie, a 80,3% na terenie podregionu łódzkiego, robotników przy pracach prostych – 65,3% ofert na terenie Łodzi i okolic, 81,3% na terenie podregionu łódzkiego oraz specjalistów – 65,9% ofert na terenie Łodzi i okolic, a 71% na terenie podregionu łódzkiego.

Część 1 – Metodologia oraz informacje dotyczące analizowanych portali

Celem badania była analiza ofert pracy o zasięgu regionalnym (teren województwa łódzkiego) publikowanych w następujących portalach zatrudnieniowych: gazetapraca.pl; praca.gratka.pl; praca.onet.pl; pracuj.pl.

Analiza obejmowała następujące obszary:

- 1) struktura ofert pracy według zawodów;
- 2) struktura ofert pracy według obszaru terytorialnego, którego oferta dotyczy;
- 3) branże, w których poszukiwani są pracownicy;
- 4) wymagania pracodawców – umiejętności, kwalifikacje, posiadane certyfikaty;
- 5) oferta pracodawcy - pakiet od firmy;
- 6) podmiot publikujący ogłoszenie (pracodawca / pośrednik pracy).

Dodatkowo wśród celów badania było odniesienie obecnych analiz do wyników uzyskanych w poprzednich dwóch pomiarach: w okresie 1 września-30 października 2009 roku oraz w okresie 1 kwietnia-31 maja 2010 roku. Ze względu jednak na różnice w stosowanych metodologiach, a także ze względu na okoliczności towarzyszące pomiarom, porównywalność otrzymanych wyników jest ograniczona. Szerzej o różnicach w stosowanej metodologii piszemy poniżej.

Pomiar został przeprowadzony w odniesieniu do ofert pojawiających się na wybranych portalach (zarówno ogólnopolskich jak i lokalnych) w okresie – 1 września -15 listopada 2011 roku.

2.1 Analizowane portale internetowe

W pomiarach w 2009 i 2010 roku analizie poddano oferty, zaklasyfikowane przez portal lub ogłoszeniodawcę do województwa łódzkiego¹, zamieszczane na 4 portalach internetowych:

- ↳ gazetapraca.pl
- ↳ praca.gratka.pl
- ↳ praca.onet.pl
- ↳ pracuj.pl

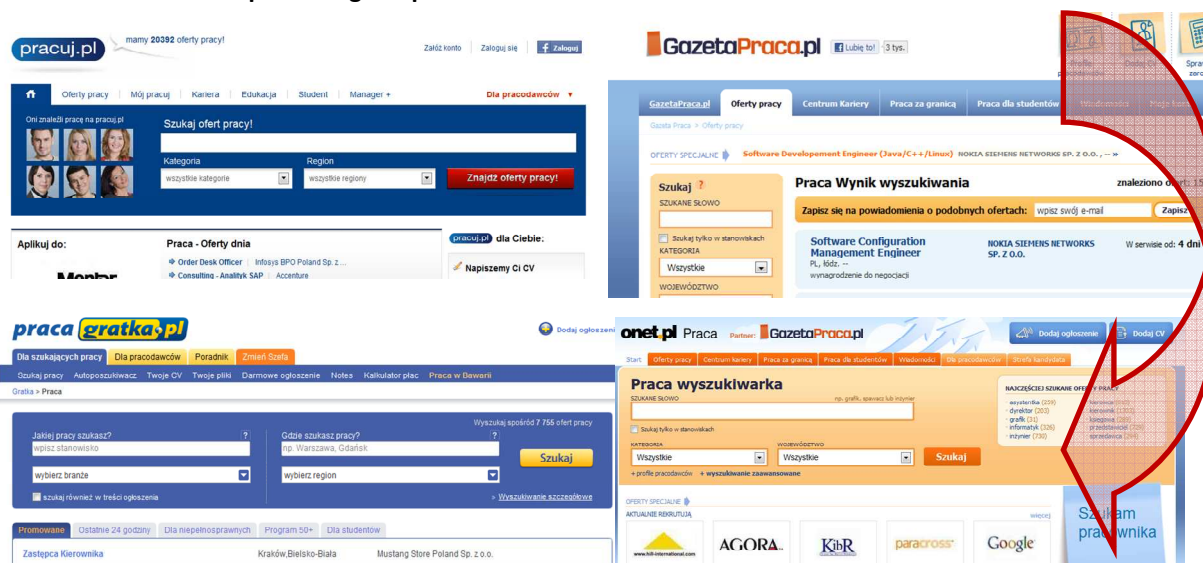
W pomiarze, którego dotyczy niniejsze opracowanie analizą z przyczyn obiektywnych objęto oferty publikowane na 3 ogólnopolskich portalach. Spowodowane to było tym, że portale gazetapraca.pl oraz praca.onet.pl w momencie pomiaru były tożsame tj. dysponowały tym samym zbiorem ofert. Wykazała to zarówno porównawcza ocena zawartości portali jak i kontakt z przedstawicielem portalu gazetapraca.pl. Według informacji przekazanej przez tego ostatniego oraz informacji ogólnie dostępnych w Internecie - od dnia 1 kwietnia 2011 r. nastąpiło połączenie obydwu portali i oferta portalu gazetapraca.pl dostępna jest również na portalu praca.onet.pl.

Potwierdza to również informacja zawarta na stronie portalu praca.onet.pl:

„Serwis Praca.onet.pl oraz „GazetaPraca.pl”, poniedziałkowy dodatek do „Gazety Wyborczej”- największego opiniotwórczego dziennika w Polsce, połączyły się w całość, żeby rekrutować skuteczniej. Obecnie Praca.onet.pl to ponad 2 miliony użytkowników oraz prawie 2,1 miliona czytelników**. (...) Współpraca serwisu Praca.onet.pl oraz dodatku „GazetaPraca.pl” do poniedziałkowej Gazety Wyborczej, umożliwia pracodawcom rekrutację za pomocą oferty dwumediowej, czyli zamieszczanie ogłoszeń w najpopularniejszym w Polsce serwisie rekrutacyjnym oraz w poniedziałkowym dodatku do Gazety Wyborczej.”*

¹ Na każdym z analizowanych portali internetowych jest możliwość ograniczenia oglądanej oferty do konkretnego województwa. Tak też postępowano przy archiwizacji. Archiwizacji i analizie poddawano wszystkie oferty, które generowały się po zaznaczeniu województwa łódzkiego (bez względu na rzeczywistą lokalizację wpisaną w ofercie).

Rysunek 1. Analizowane portale ogólnopolskie



Dlatego też w pomiarze 2011 roku z oczywistych względów analizą objęto 3 portale ogólnopolskie:

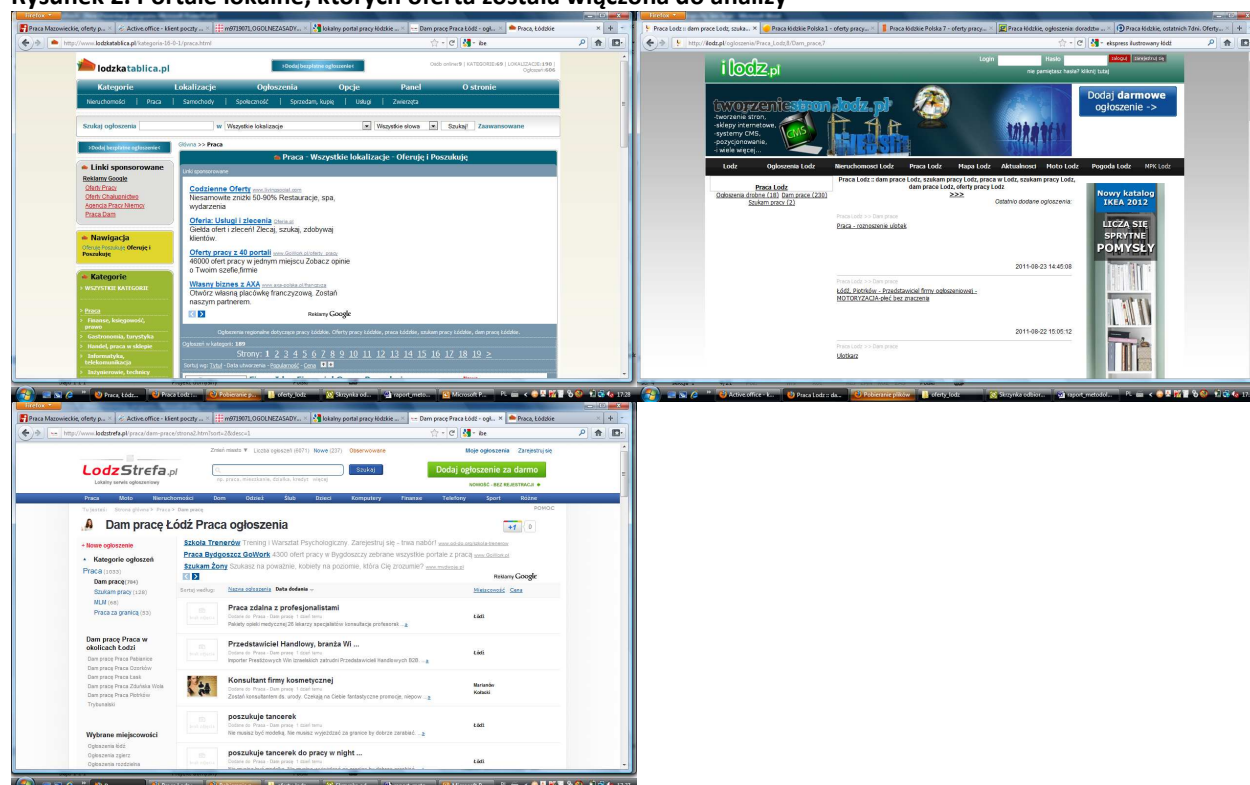
- ↪ gazetapraca.pl/praca.onet.pl
- ↪ praca.gratka.pl
- ↪ pracuj.pl

Dodatkowo w pomiarze podjęto decyzję o uwzględnieniu łódzkich portali lokalnych. Zidentyfikowano trzy lokalne portale internetowe, obejmujące swoją działalnością tylko województwo łódzkie i posiadające w swojej ofercie oferty pracy: lodzkatablica.pl, ilodz.pl oraz lodzstrefa.pl. Ze względu na stosunkowo niewielką (w odniesieniu do oferty portali ogólnopolskich) liczbę pojawiających się na portalach lokalnych ofert, do analizy włączono oferty pojawiające się na wszystkich trzech portalach lokalnych. W analizach potraktowano je łącznie² i włączono do analiz porównawczo – jako oferta łódzkich portali lokalnych.

Te podstawowe zmiany uwarunkowane obiektywnie przez zmieniającą się rzeczywistość przedmiotu analizy mają z pewnością wpływ na porównywalność otrzymanych wyników, wpływ, który trudno oszacować.

² Decyzja taka została podjęta ze względu właśnie na stosunkowo niewielką ilość ofert każdego z portali lokalnych.

Rysunek 2. Portale lokalne, których oferta została włączona do analizy



2.2 Koncepcja i schemat badania

W badaniu zastosowano dwuetapowy schemat zbierania danych. Schemat ten był powtarzany w trzech cyklach, po każdym miesiącu archiwizacji: po wrześniu, październiku i 2 tygodniach listopada.

Etap 1: Globalny. Obejmował analizę wszystkich unikalnych (niepowielających się) ofert pracy pojawiających się na czterech portalach. Na tym etapie **wszystkie oferty były archiwizowane** (numerowane i przeklejane do plików) oraz kodowane w zbiorze pod względem podstawowych zmiennych takich jak:

- ↪ Portal (miejsce publikacji);
- ↪ Data publikacji;
- ↪ Stanowisko pracy;
- ↪ Branża;
- ↪ Lokalizacja oferty;
- ↪ Rodzaj oferenta (pośrednik, pracodawca, klient anonimowy);
- ↪ Branża pracodawcy;
- ↪ Język oferty.

Archiwizowanie i kodowanie prowadzone było na bieżąco, każdego dnia. Specjalnie przeszkoleni koderzy, przy użyciu zestandaryzowanych kluczy kodowych, kodowali zadane informacje bezpośrednio w zbiorze danych.

Dane zebrane na etapie globalnym w niniejszym opracowaniu zostały odniesione i porównane z wynikami otrzymanymi w pomiarach realizowanych w latach 2009 i 2010.

Wstępna analiza i wybór próby: Po zakończeniu cyklu (po 30 dniach we wrześniu, październiku oraz 15 dniach w listopadzie) wszystkie zebrane oferty poddane zostały wstępnej analizie obejmującej następujące czynności:

- ↪ Wykluczenie ofert powtarzających się;

☞ Określenie struktury zebranych ofert ze względu na stanowisko pracy, zasięg oferty oraz branżę.

Kolejnym krokiem był losowy wybór ofert, które były przedmiotem analizy szczegółowej w Etapie 2 badania.

Etap 2 Szczegółowy: Na etapie tym przeprowadzona została szczegółowa analiza losowo wybranych ofert pracy. Oferty kodowane były przy wykorzystaniu arkusza oceny i opracowanych kluczy kodowych pod względem szczegółowych wymagań oraz oferty pracodawcy.

Cykl ten został przeprowadzony trzykrotnie. Po każdym miesiącu/cyklu następowała wstępna analiza zebranych w ciągu miesiąca/cyklu ofert, a następnie prowadzona była analiza szczegółowa losowo wybranych ofert.

Schemat badania przedstawiony został na rysunku poniżej. Szczegóły doboru próby do pierwszego i drugiego etapu przedstawiamy zaś w kolejnym podrozdziale.

Rysunek 3. Zastosowany schemat badania.



W poprzednich pomiarach realizowanych przez Fundację CBOS na potrzeby badania została przygotowana dedykowana aplikacja, do której zapisywane były linki URL do oferty. Aplikacja przyspieszała i standaryzowała proces analizy treści oraz automatycznie wprowadzała do elektronicznego formularza wybrane dane, pomagała też dokonać eliminacji ofert powtarzających się³. W obecnym pomiarze wszystkie czynności zarówno przy archiwizacji, eliminacji ofert powtarzających się jak również przy analizie i kodowaniu wykonywane były ręcznie. Różnica w sposobie zbierania, przygotowywania i analizowania danych z pewnością nie pozostaje bez wpływu na porównywalność uzyskanych wyników.

2.3 Dobór i wielkość prób badawczych – liczba analizowanych ofert w poszczególnych etapach badania

ETAP 1 - GLOBALNY

Na 3 ogólnopolskich portalach będących przedmiotem analizy pojawia się dziennie około 300-350 ogłoszeń o pracę, tygodniowo zaś około 1200-1300 ogłoszeń. Najwięcej ofert pojawia się na serwisach pracuj.pl oraz gratka.pl. Nieco mniej ofert pracy dostępnych jest natomiast na wspólnym portalu Onet oraz Gazety Wyborczej: gazetapraca.pl/praca.onet.pl.

³ Szerzej o metodzie zastosowanej w poprzednich dwóch pomiarach Czytelnik może odnaleźć w raporcie Fundacji CBOS: http://obserwatorium.wup.lodz.pl/images/stories/pliki/analiza_ofert_internetowych.pdf

Na wybranych portalach lokalnych ukazuje się zdecydowanie mniej ofert – przeważnie po kilka dziennie. Najwięcej ofert posiada portal lodzstrefa.pl – około 70 ofert w ciągu tygodnia, mniej portal ilodz.pl – około 30 ofert w ciągu tygodnia. Najmniej ofert posiada portal lodzkatablica.pl – około 10 ofert w tygodniu.

Należy przy tym podkreślić, że trudno mówić o pewnych prawidłowościach w ukazywaniu się ofert. Zmienia się dynamika zamieszczania ofert w ciągu tygodnia, jak również popularność portali, mierzona liczbą ofert pracy ukazujących się na nich. Na ogół oferty zamieszczane są w ciągu dni roboczych, od poniedziałku do piątku, ale zdarza się również, że sporadycznie pojawiają się również w weekendy.

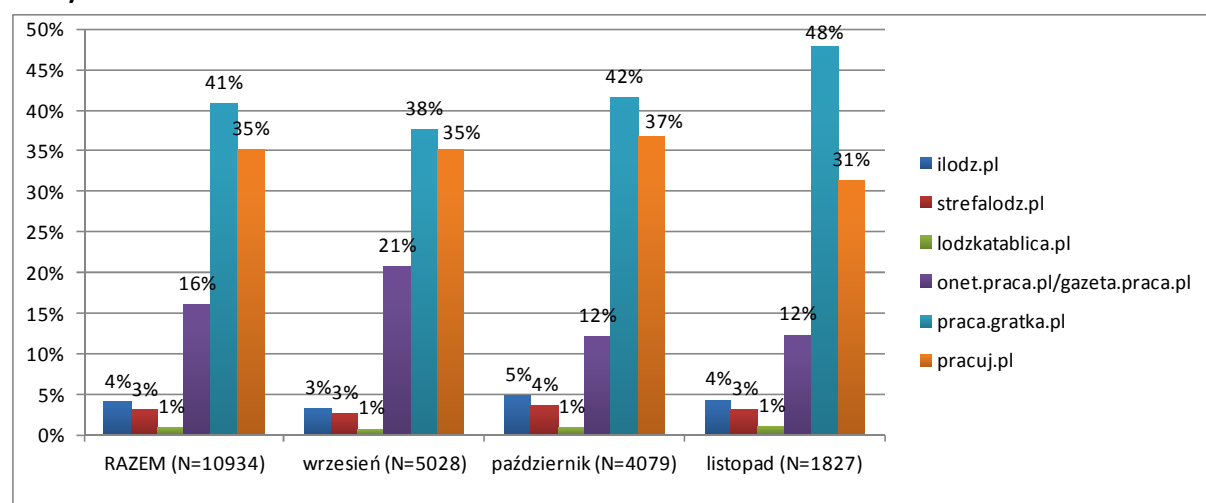
Jedyna stała prawidłowość dotycząca wszystkich portali to fakt, że najwięcej ofert pojawia się na początku tygodnia (w poniedziałek i nieco mniej we wtorek).

W sumie w pomiarze w 2011 roku do analizy włączono 10934 niepowtarzalne oferty, z czego ponad 40% ofert to oferty publikowane na portalu praca.gratka.pl. Drugą pod względem liczebności grupę stanowią oferty publikowane na portalu pracuj.pl (35%). Wśród trzech portali ogólnopolskich najmniejszy odsetek ofert pracy odnotowano na portalu onet.praca.pl/gazeta.praca.pl (16%).

Oferty usytuowane na portalach lokalnych stanowią 8% całej analizowanej puli ofert. Pod względem liczby góruje tu portal ilodz.pl (4%), zaś najmniej zasobny okazał się portal lodzkatablica.pl (1%) (por. Rysunek 4).

Struktura liczbowa ofert pracy ze względu na portal utrzymywała się w przypadku dwóch pełnych analizowanych miesięcy. Nieco odmienny jest tu listopad, gdzie w stosunku do poprzednich miesięcy wyraźniej zaznaczyła się dominacja ofert na portalu praca.gratka.pl przy jednoczesnym spadku liczby ofert publikowanych na portalu pracuj.pl⁴ (por. Rysunek 4).

Rysunek 4. ETAP 1 – GLOBALNY - Struktura analizowanych ofert ze względu na portal oraz czas ukazania się oferty.



Jak prezentuje Tabela 1 w stosunku do ubiegłych pomiarów w analizowanej populacji zdecydowanie zmniejszył się udział ofert z połączonych portali gazetapraca.pl oraz praca.onet.pl. W pomiarze w roku 2009 oferty z tego portalu stanowiły ponad 34% wszystkich analizowanych ofert pracy, w roku 2010 – 27%, zaś w pomiarze obecnym jedynie 16%.

Na przestrzeni badanego okresu portal gratka.pl utrzymał się na pozycji lidera, choć w stosunku do roku 2010 odnotowano spadek ofert umieszczanych na tym portalu z 51% w roku 2010 do 41% obecnie. Być może za wahania te odpowiedzialny jest okres, w jakim realizowane były poszczególne pomiary – obecny odsetek jest

⁴ Należy jednak podkreślić, że do analizy włączono oferty, które ukazały się na analizowanych portalach do 15 listopada włącznie, być może analiza pełnego miesiąca wyrównałaby zaobserwowane wahania liczby ofert.

bowiem niemal identyczny z tym, jaki uzyskano w pomiarze w 2009 roku realizowanym również w miesiącach jesiennych.

W obecnym pomiarze odnotowano również zdecydowany wzrost aktywności portalu pracuj.pl. Udział ofert z tego portalu w całej populacji analizowanych ofert wzrósł o ponad 10% (2009r. – 23,7%, 2010r.- 21,8%, 2011r.- 35%) (por. Tabela 1).

Zmiana struktury analizowanych ofert ze względu na źródłowe portale z pewnością ma wpływ na zmiany innych analizowanych parametrów ofert. Każdy z portali ma bowiem swoją specyfikę, co sprawia, że oferty poszczególnych portali różnią się między sobą (szerzej o specyfice portali piszemy w następnym rozdziale raportu).

Tabela 1. Struktura ofert w podziale na portale – pomiary 2009, 2010, 2011 - porównanie

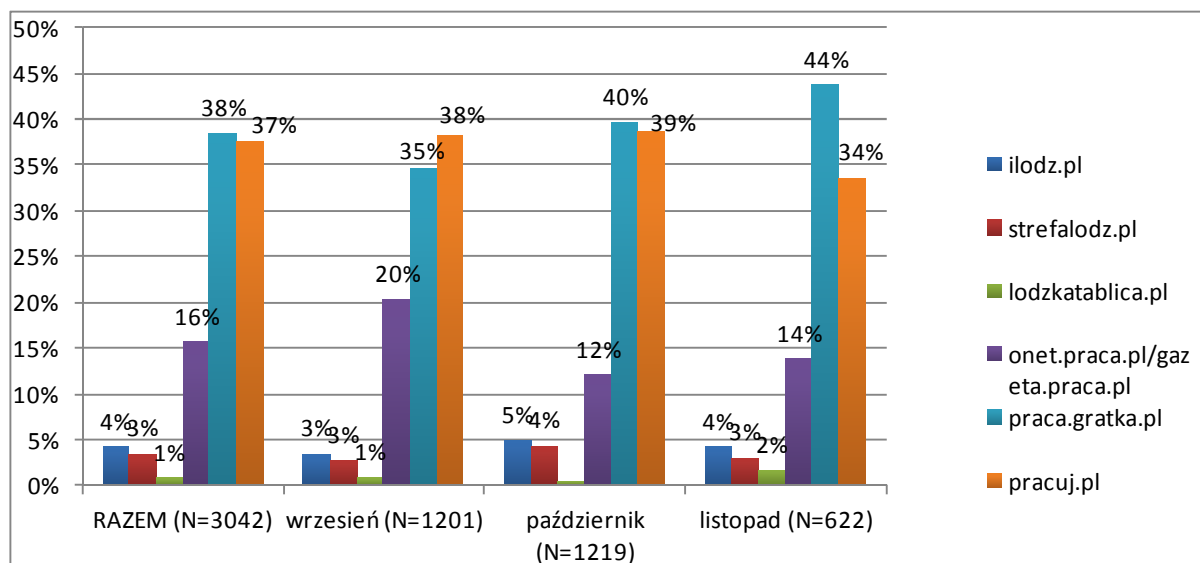
STRUKTURA OFERT W PODZIALE NA PORTALE						
Portal	2009 (jesień)		2010 (wiosna)		2011 (jesień)	
	Wszystkie oferty N=9160		Wszystkie oferty N=10286		Wszystkie oferty N=10934	
	Liczba ofert	%	Liczba ofert	%	Liczba ofert	%
gazetapraca.pl	1717	18,7%	1170	11,4%		
praca.onet.pl	1487	16,2%	1625	15,8%		
Razem: Gazeta praca.pl/onet.praca.pl	3204	34,90%	2795	27,20%	1762	16%
praca.gratka.pl	3783	41,3%	5247	51%	4462	41%
pracuj.pl	2173	23,7%	2244	21,8%	3848	35%
Razem	9160	100%	10286	100%	10072	92%⁵

ETAP 2: SZCZEGÓŁOWY

Szczegółową analizą, obejmującą wymagania wobec kandydata do pracy oraz propozycje pracodawców odnośnie warunków pracy oraz dodatkowych benefitów, objętych zostało **3042 ofert** o pracę, co stanowi 27,82% populacji. Próba została dobrana w sposób losowy prosty z warstw wyróżnionych ze względu na miesiąc. Zakładana wielkość próby daje możliwość wnioskowania statystycznego z maksymalnym błędem pomiaru na poziomie 1,51%, przy poziomie istotności $p < 0,05$.

⁵ W pomiarze 2011 roku 8% analizowanych ofert stanowiły oferty portali lokalnych, które nie były analizowane w poprzednich pomiarach.

Rysunek 5. ETAP 2 – SZCZEGÓŁOWY - Struktura analizowanych ofert ze względu na portal oraz czas ukazania się oferty.



2.4 Selekcja ofert i kontrola procesu analizy oferty

W pierwszym etapie (Etap 1 Globalny) analizie podlegały wszystkie unikalne oferty pracy. Na potrzeby realizacji projektu pojęcie unikalności zostało zoperacjonalizowane w następujący sposób:

Unikalność: Oferta unikalna, to taka, która nie pojawia się powtórnie na żadnym z czterech objętych badaniem portali. Unikalność ofert kontrolowana była w dwojaki sposób:

- ☞ **Na bieżąco**, w procesie obserwacji: na poziomie codziennego kodowania ofert koder (osoba kodująca) zaznaczała w bazie danych, na jakich portalach pojawiła się oferta oraz czy na danym portalu oferta pojawiła się wcześniej lub później.
- ☞ **Automatycznie:** w tym przypadku proces weryfikacji następował na poziomie zbioru poprzez identyfikację rekordów o tożsamych kodach na następujących zmiennych:
 - Pracodawca;
 - Stanowisko;
 - Region;

Zidentyfikowane rekordy były sprawdzane poprzez analizę treści. Rekordy rzeczywiście powtarzające się były usuwane ze zbioru danych.

Kontroli podlegał sam proces **kodowania ofert**. Procedura kodowania przebiegała wedle ściśle określonego schematu i podlegała kontroli na różnych etapach.

- W pierwszym etapie osoby kodujące zostały gruntownie przeszkolone przez kierownika projektu.
- Po pierwszym tygodniu kodowania, sprawdzona została jego jakość. Weryfikacji poddane zostało 20% zakodowanych ofert (po pierwszym etapie). Procedura ta powtórzona była również na początku etapu 2, po wprowadzeniu kodowania szczegółowego.
- W trakcie całego procesu badania praca koderów kontrolowana była na bieżąco w wymiarze:
 - Jakości kodowania (sprawdzanych było około 5% zakodowanych ofert);
 - Odrzucania ofert niewiarygodnych (sprawdzane były odrzucone oferty);
 - Kompletności kodowania. Sprawdzane było, czy liczba zakodowanych ofert jest równa liczbie ofert, która pojawiała się na portalu w danym terminie.

2.5 Czynniki i okoliczności mające wpływ na porównywalność wyników pomiędzy pomiarami

Jednym z celów niniejszego badania było odniesienie uzyskanych w obecnym pomiarze wyników do wyników dwóch poprzednich pomiarów realizowanych w latach 2009-2011. W raporcie tam gdzie jest to możliwe i uprawnione uwzględniono takie porównania.

Przy porównywaniu wyników należy mieć jednak na uwadze następujące okoliczności, które z całą pewnością mają wpływ na zwiększenie błędu statystycznego przy porównywaniu wyników:

- 1) **Różnica w badanej populacji** – w pomiarach w roku 2009 i 2010 badaniem objęte były oferty pojawiające się na 4 portalach ogólnopolskich: pracuj.pl, onet.praca.pl, gazeta.praca.pl, praca.gratka.pl. W 2011 roku rzeczywistość uległa zmianie – portale onet.praca.pl oraz gazeta.praca.pl połączyły się tworząc jeden portal. W pomiarze 2011 roku badaniem objęto więc 3 portale ogólnopolskie, ponadto włączono do badania 3 portale lokalne.
- 2) **Różnica w strukturze badanej populacji** – struktura udziału ofert z poszczególnych portali uległa zmianie – połączony portal onet.praca.pl/gazeta.praca.pl znacznie zmniejszył swój udział, w to miejsce odnotowano znaczny wzrost udziału ofert na portalu praca.gratka.pl.
- 3) **Różnica w sposobie zbierania i opracowywania danych** – w pomiarach 2009 i 2010 roku dane zbierane i częściowo kodowane były automatycznie za pomocą dedykowanej aplikacji internetowej. W pomiarze w roku 2011 proces archiwizowania, zbierania, kodowania i kontroli jakości danych odbywał się ręcznie.
- 4) **Różnica w metodzie analizy** – część analiz w pomiarze obecnym była przeprowadzana na losowo dobranej próbie, a nie na całej populacji ofert. W pomiarach w 2009 i 2010 roku wszystkie analizy były przeprowadzane na pełnej dostępnej próbie.
- 5) **Część ofert w pomiarach 2009 i 2010 nie została włączona do analizy.** W pomiarach tych z analizy wykluczono oferty formułowane w języku obcym, a ponadto część ofert uległa dezaktualizacji i nie było do nich dostępu, pozostały tylko po nich dane podstawowe. W obecnym pomiarze analizą objęto wszystkie oferty - nie odnotowano przypadków dezaktualizacji, do analiz również włączono oferty w językach obcych.
- 6) **Różnica w kluczach kodowych** – choć starano się zachować spójność to jednak w przypadkach, gdzie zachowanie spójności skutkowałoby pominięciem ważnych dla obecnego pomiaru elementów ze spójności rezygnowano. Klucze zostały więc dostosowane do rzeczywistości obecnego pomiaru.
- 7) **W 2009 i 2011 roku kodowano zawody korzystając z Klasyfikacji Zawodów i Specjalności z 2004 roku,** w obecnym pomiarze użyto klasyfikacji z roku 2007 – jako lepiej przystającą do rzeczywistości.

3 CHARAKTERYSTYKA ANALIZOWANYCH PORTALI INTERNETOWYCH

3.1 Pracuj.pl

Oferty pracy, które ukazywały się na portalu pracuj.pl to przede wszystkim oferty dla pracowników na stanowiskach menadżerskich oraz dla specjalistów. Nie pojawiają się tutaj drobne ogłoszenia, rzadko są zamieszczane ogłoszenia dla osób o niższych kwalifikacjach. Specyfiką tego portalu są oferty pracy skierowane do osób z wyższym wykształceniem, w wieku 25-40 lat, zarówno osób, które niedawno ukończyły studia, jak również z praktyką zawodową, chcących rozpocząć nową pracę. Na portalu pracuj.pl aktywne są największe agencje rekrutacyjne oraz najwięksi pracodawcy na krajowym oraz lokalnych rynkach pracy. Sam portal pracuj.pl pozycjonuje się jako „portal numer 1 w Polsce”, który dociera do ponad 2,5 mln osób poszukujących pracy i posiada największy zasięg wśród portali z ofertami pracy⁶.

⁶ Informacje zaczerpnięte ze strony portalu pracuj.pl.

Portal pracuj.pl stosuje następujący schemat podawania informacji:

- ☪ 1) Nazwa oferenta (firmy lub agencji pośrednictwa pracy) – pole to jest interaktywne, po kliknięciu na nazwę otwierają się informacje o pozostałych ofertach pracy tego oferenta zamieszczonych w portalu,
- ☪ 2) kategoria (branża),
- ☪ 3) lokalizacja,
- ☪ 4) stanowisko,
- ☪ 5) data zamieszczenia ogłoszenia oraz
- ☪ 6) treść ogłoszenia.

Portal ten, podobnie jak pozostałe badane portale, daje możliwość aktualizowania ofert. W efekcie dana oferta może pojawić się ponownie na portalu za kilka lub kilkanaście dni, przy czym łatwo to zidentyfikować, bowiem w stopce informacyjnej oferty pojawia się za każdym razem data jej pierwotnego umieszczenia na portalu. Zjawisko „odświeżania” ofert było zjawiskiem występującym na tym portalu w dość dużym natężeniu w analizowanym okresie. Niekiedy nawet połowa ofert, które ukazywały się w ciągu doby, to były oferty publikowane kilka lub kilkanaście dni wcześniej i aktualizowane. Szczególne natężenie tego zjawiska przypadało na okres weekendowy, podczas którego portal głównie „odświeżał” oferty zamieszczone w ciągu ostatniego tygodnia lub tygodni.

Omawiany portal wyróżnia się także pod względem treści oraz wyglądu zamieszczanych ofert pracy, które są przygotowywane w sposób jak najbardziej atrakcyjny, by przyciągnąć uwagę osób poszukujących pracy. Widoczne jest, że oferenci tego portalu wychodzą z założenia, że na poziomie kadry menadżerskiej czy specjalistycznej podstawowe informacje na temat stanowiska pracy nie są wystarczająco zachęcające. Wyróżniająca się oferta pracy, nie tylko kieruje zainteresowanie osoby aplikującej na treść oferty, ale również podnosi wartość samego oferenta w oczach przyszłych pracowników. Profesjonalizm i innowacyjność przygotowanego ogłoszenia, może przekładać się na pozytywny wizerunek firmy, jako właśnie profesjonalnej, oferującej dobre warunki pracy i podchodzącej poważnie do zatrudnienia osoby kompetentnej na poszukiwane stanowisko pracy. Należy tutaj zwrócić uwagę, że przedstawiane na portalu oferty pracy nie budziły wątpliwości co do swojej treści. Nie pojawiały się tutaj oferty o charakterze erotycznym, towarzyskim, czy też o dwuznacznej treści.

Pod względem treści, oferty, zwłaszcza w porównaniu do portalu gratka.pl, są bardzo rozbudowane. Na ogół, w sposób dość szczegółowy, przedstawia się wymogi wobec kandydatów do pracy oraz ofertę pracodawcy. Należy mieć na uwadze, że są to jednak przede wszystkim wskazania na dodatkowe wymagania oraz specjalna oferta pracodawcy, a nie podstawowe warunki, których spełnienie w wielu przypadkach jest po prostu oczywistością.

Oferty zawierają również dość szczegółowy opis obowiązków, jakie należeć będą do osoby zatrudnionej na oferowanym stanowisku.

Często częścią oferty stawały się również informacje na temat oferenta lub pracodawcy, podkreślające jego wysoką pozycję na rynku pracy (w przypadku pracodawców) lub wysoką pozycję na rynku rekrutacyjnym (agencje rekrutacyjne) – dość często posługiwano się tutaj różnymi liczbami np. liczba klientów, liczba pracowników co miało podkreślić, że jest to poważna oferta pracy od poważnego oferenta.

Istotnym wyróżnikiem ofert pojawiających się na portalu pracuj.pl jest również podkreślanie przez pracodawców lub agencje rekrutacyjne wartości oferowanego stanowiska pracy poprzez operowanie anglojęzyczną nazwą, mimo iż pozostała treść oferty jest w języku polskim. Relatywnie często pojawiają się również oferty w obcym języku.

Dodatkowo większość ofert zawiera elementy wizualizacji. Najczęściej są to logotypy oferentów – czyli agencji rekrutacyjnych lub pracodawców, ale również pojawiają się zdjęcia uśmiechniętych i zadowolonych osób, niekiedy w warunkach pracy, co ma podkreślać, że atmosfera panująca w firmie jest przyjazna i osoby w niej zatrudnione, lub które znajdują za jej pomocą zatrudnienie (w przypadku agencji rekrutacyjnych), będą bardzo zadowolone ze swojej pracy.



Dla naszego Klienta, lidera na rynku dostawców usług dla sektora finansowego,
poszukujemy kandydatów na stanowisko:

Flex Technical Leader

Miejsce pracy: Łódź

Nr ref. 108426

Opis stanowiska:

Osoba na tym stanowisku będzie odpowiedzialna za Kierowanie zespołem projektowym.

Projekt polegać będzie na tworzeniu nowej generacji rozwiązań e-commerce dla banków inwestycyjnych. Do jego zadań będzie należało również:

- Projektowanie oraz implementacja rozwiązań zgodnie z wymaganiami klienta według procesu SCRUM,
- Dokumentacja wykonanej pracy
- Uczestnictwo w migracji wiodącej aplikacji e-tradingowej z Flex 3 na Flex 4

Oczekiwania:

- Wykształcenie kierunkowe
- 5-6 lat doświadczenia w komercyjnych projektach przy użyciu języka Flex
- Doświadczenie w zarządzaniu zespołem programistów
- Zaawansowana znajomość Adobe Flex 3 i 4
- Umiejętności tworzenia własnych komponentów (styles, skins, localization)
- Doświadczenie w pracy w dużych zespołach projektowych skupiających programistów i designerów
- Praktyczne doświadczenie w stosowaniu frameworków architektonicznych (np. Parsley)
- Znajomość narzędzi kontroli wersji
- Znajomość technologii integracji RIA – Kaazing, Nirvana, Lightstreamer
- Proaktywna postawa w rozwiązywaniu problemów
- Bardzo dobra znajomość języka angielskiego w mowie i piśmie

Oferta:

- Twórcza praca w doświadczonym, multikulturowym zespole
- Konkurencyjne wynagrodzenie
- Techniczne szkolenia i certyfikaty (m.in. SUN, Microsoft)
- Szkolenia z zakresu bankowości inwestycyjnej i rynków kapitałowych
- Umowę na czas nieokreślony po 3 – miesięcznym okresie próbnym
- Career Management Program
- Pakiet Benefit Multisport
- Prywatna opieka medyczna
- Praca w anglojęzycznym środowisku oraz kursy języka angielskiego
- Dodatkowe ubezpieczenie na życie
- Funkcjonalne, ergonomiczne biuro w tym m.in. game/chill-out room
- Klub inwestycyjny

praca@elanit.pl

Zainteresowane osoby prosimy o przesłanie **cv w języku angielskim** (format .doc/.pdf/.rtf) na adres praca@elanit.pl z podaniem nr. ref. w tytule wiadomości. Jeśli odbyli Państwo już rozmowę kwalifikacyjną w ELAN IT, prosimy o kontakt z konsultantem, który to spotkanie prowadził (najlepiej poprzez e-mail).

Uprzejmie informujemy, że skontaktujemy się tylko z wybranymi kandydatami.



Naczelnik Wydziału ds. Produktów Depozytowych

Miejsce pracy: Łódź

7-DSM-MCPD-0811

■Zadania:

- kształtowanie konkurencyjnej oferty produktów oszczędnościowych dla klientów bankowości detalicznej
- tworzenie produktów oszczędnościowych pod kątem potrzeb klienta
- bieżąca analiza rozwiązań rynkowych – krajowych i zagranicznych w obszarze produktów oszczędnościowych
- tworzenie założeń i opracowywanie strategii produktów oszczędnościowych
- kształtowanie i realizacja strategii cenowej produktów oszczędnościowych
- opracowywanie polityki informacyjnej w ramach produktów oszczędnościowych
- koordynacja pracy zespołu, ustalanie priorytetów dla realizowanych projektów

■Oczekiwania:

- doświadczenie w zakresie tworzenia, rozwoju i sprzedaży produktów depozytowych
- wiedza z zakresu bankowości i finansów
- wykształcenie wyższe
- znajomość języka angielskiego
- znajomość narzędzi MS Office
- umiejętność przygotowywania prezentacji biznesowych
- umiejętność pracy zespołowej
- umiejętność rozwiązywania konfliktów, prowadzenia negocjacji
- samodzielność w podejmowaniu decyzji
- odpowiedzialność i zaangażowanie
- dokładność i pracowitość

■Oferujemy:

- szansę kreowania nowoczesnej bankowości detalicznej
- możliwość rozwoju zawodowego w centrali jednego z największych banków w Polsce
- ambitne i różnorodne wyzwania w ramach umowy o pracę
- niezbędne narzędzia pracy
- opiekę medyczną



Największa włoska agencja pracy (Certyfikat nr 2775), działająca na rynku od 1997 roku, wyspecjalizowana w nowoczesnym zarządzaniu zasobami ludzkimi dla jednej z Hut poszukuje kandydatów na stanowisko:

Manager ds. Zakupów

(MDZ/KT/11)

Miejsce pracy: cała Polska, kraje UE

ZAKRES OBOWIĄZKÓW:

- Organizacja i zarządzanie działem zakupów w tym podległych pracowników
- Zakup surowca u dostawców obecnych i nowo pozyskanych
- Odpowiedzialność za zakupy administracyjne
- Negocjowanie warunków handlowych
- Tworzenie strategii zakupowych oraz weryfikacja i analiza opłacalności
- Przeprowadzanie badań rynku

WYMAGANIA:

- Minimum 3 letnie doświadczenie na podobnym stanowisku w branży konstrukcji stalowych bądź pokrewnej - przemysł ciężki
- Wykształcenie wyższe techniczne
- Doskonałe zdolności handlowe
- Biegła znajomość j. angielskiego - język techniczny mile widziany
- Doświadczenie w zarządzaniu personelem
- Mile widziana znajomość j. niemieckiego i j. rosyjskiego
- Gotowość do częstych wyjazdów służbowych
- Umiejętność szybkiego reagowania na zaistniałą sytuację rynkową
- Mile widziana znajomość programu AutoCad
- Ambicja, samodyscyplina
- Umiejętność pracy na samodzielnym stanowisku

OFERUJEMY:

- Pracę na samodzielnym stanowisku

- Możliwość ciągłego rozwoju w dużej firmie, o dobrej pozycji na rynku
- Niezbędne narzędzia pracy

W przypadku zainteresowania powyższą ofertą prosimy o przesłanie CV poprzez przycisk aplikuj.

WYŚLIJ ZGŁOSZENIE



Obiettivo Lavoro Polska Sp. z o.o. Agencja Pracy
ul. M. Skłodowskiej Curie 22, 40 – 058 Katowice
tel +48 32 203 10 19, fax +48 32 203 40 08
www.obiettivolavoro.pl

3.2 Gazetapraca.pl oraz praca.onet.pl

Portale gazetapraca.pl oraz praca.onet.pl od 1 kwietnia 2011 r. posiadają tożsamą ofertę ogłoszeń, w związku z tym należy je traktować jako jeden portal internetowy. Portale te wyróżniają się i promują ofertą ogłoszeń dwumediálních – ogłoszenia zamieszczane w Internecie pojawiają się również w wersji prasowej w poniedziałkowym dodatku do „Gazety Wyborczej” – „GazetaPraca.pl. Oprócz portalu praca.onet.pl ogłoszenia są zamieszczane również na innych stronach internetowych np. money.pl, jobrapido.pl. Same serwisy promują się jako jedna z najpopularniejszych marek rekrutacyjnych. Połączone portale mają docierać do 2 milionów użytkowników miesięcznie, zaś oferta prasowa do 2,1 mln czytelników⁷.

Portale gazetapraca.pl oraz onet.praca.pl stosują następujący schemat podawania informacji:

- 1) Nazwa stanowiska,
- 2) Firma (nazwa firmy) – pole to jest interaktywne, i podobnie jak w portalu pracuj.pl po kliknięciu na nazwę otwierają się informacje o pozostałych ofertach pracy tego oferenta zamieszczonych w portalu,
- 3) Lokalizacja,
- 4) Wynagrodzenie (nie zawsze pole to jest wypełniane),
- 5) Typ pracy (wymiar etatu),
- 6) Data dodania
- 7) Podobne oferty (przekierowuje do innych ofert dotyczących podobnego stanowiska) oraz
- 8) Treść ogłoszenia.

Portal ten, podobnie jak pozostałe badane portale, daje możliwość aktualizowania ofert. W efekcie dana oferta może pojawić się ponownie na portalu za kilka lub kilkanaście dni, przy czym trudno zidentyfikować skalę tego zjawiska, gdyż za każdym razem ogłoszenie pojawia się z bieżącą datą. Proceder ten utrudniał również proces archiwizowania i eliminowania ofert powtarzających się. Ogłoszenia mogą utrzymywać się na portalu do 35 dni.

Omawiane portale pod względem charakterystyki zamieszczanych ofert pracy zbliżone są do portalu pracuj.pl, chociaż częściej pojawiają się na nich ogłoszenia dla robotników, operatorów maszyn i urzędników oraz pracowników przy pracach prostych. Należy jednak zaznaczyć, że nie jest to znacząca liczba ogłoszeń.

⁷ Informacje zaczerpnięte ze strony na portalu praca.onet.pl

Pod względem treści, oferty, podobnie jak na portalu pracuj.pl są przeważnie rozbudowane. Zawierają zadania, jakie osoby będą wykonywać, wymogi, jakie powinny spełnić, a także ofertę pracodawców, sprowadzającą się głównie do dodatkowych benefitów.

Oferenci również zamieszczają informacje na swój temat, które podkreślają ich pozycję na rynku i mają zwiększać wartość treści ogłoszenia. Podobnie, jak na portalu pracuj.pl pojawia się wiele ofert operujących anglojęzyczną nazwą stanowiska, ale również same oferty w języku angielskim.

Pod względem wizualizacji, oferty są dość zbliżone do siebie, gdyż wykorzystują schemat wizualizacji oferowany przez portal, starając się ewentualnie dodać własne logotypy, czy też zdjęcia.

Naszym Klientem jest spółka-córka niemieckiej grupy przedsiębiorstw działającej w branży chemii budowlanej. Firma w Polsce działa już od wielu lat i cieszy się uznaniem odbiorców ze względu na wysoką jakość produktów i obsługi. W związku z dalszą rozbudową sieci sprzedaży poszukujemy kandydata na stanowisko:

Area Sales Manager

Polska Centralna i Północna

chemia budowlana

Oczekiwania:

doświadczenie w sprzedaży bezpośredniej (B2B) produktów wymagających doradztwa w branży chemii budowlanej,

wykształcenie techniczne budowlane,

dobra znajomość języka niemieckiego lub angielskiego.

Zadania:

rozwój sprzedaży na podległym terenie, pozyskiwanie nowych i opieka nad obecnymi klientami,

monitoring rynku oraz organizowanie akcji promocyjnych,

przeprowadzanie szkoleń oraz doradztwo techniczne w ramach oferowanych produktów,

raportowanie do kierownictwa firmy w Polsce i w Niemczech.

Poszukujemy osoby, która:

jest przedsiębiorcza, kreatywna i potrafi samodzielnie realizować wytyczone cele,

jest dobrze zorganizowana i umie szybko podjąć decyzję,

jest dyspozycyjna i mobilna, gotowa do częstych wyjazdów służbowych.

Oferujemy:

stabilną pracę w międzynarodowym zespole na zasadach Home Office,

wynagrodzenie adekwatne do osiągniętych wyników sprzedażowych i wkładu pracy,

szkolenia za granicą, samochód służbowy również do użytku prywatnego.

Zainteresowanych prosimy o przesłanie w języku polskim oraz angielskim / niemieckim listu motywacyjnego, życiorysu wraz ze zdjęciem, oczekiwaniami finansowymi i możliwym terminem rozpoczęcia pracy, z podaniem numeru referencyjnego **21187** pod niżej podanym adresem. Gwarantujemy pełną dyskrecję.

PSP®

Oferty pracy:

www.psp-international.pl

DORADZTWO PERSONALNE PSP International Sp. z o.o.

ul. Sienna 82 00-815 Warszawa

Tel.: 022-331 86 01-03 Fax: 022-620 99 90

e-mail: 21187@psp-international.pl



DOŁĄCZ DO GRONA FACHOWCÓW !

Jesteśmy firmą o ugruntowanej pozycji na rynku z ponad 25-letnim stażem. Podstawą naszej działalności jest projektowanie, wytwarzanie i wdrażanie specjalistycznego oprogramowania dla służby zdrowia i przemysłu. Jesteśmy autorem systemu OSOZ, którego podstawę stanowi budowa tzw. Modelu Zdrowotnego Kraju.

Jeżeli:

z pasją poszukujesz nowych rozwiązań w dziedzinie programowania,
jesteś pełen zapału, energii i entuzjazmu do działania,
cechują Cię zdolności analityczne i interpersonalne,
pragniesz być kreatorem otoczenia, a nie biernym uczestnikiem,
to poniższe ogłoszenie skierowane jest właśnie do Ciebie!

Poszukujemy:

PROGRAMISTY DELPHI, .NET

Wymagania:

umiejętność programowania w Delphi lub .NET, popartej możliwością zaprezentowania własnych aplikacji,
umiejętność programowania obiektowego,
wiedza z zakresu relacyjnych baz danych (preferowane Oracle lub PostgreSQL),
bardzo dobrej znajomości SQL,
umiejętność analitycznego myślenia,
gotowość do relokacji do Katowic.

Co chcemy Ci zaoferować?

Jeżeli informatyka- to Twoja pasja, a praca- to dla Ciebie przyjemność, oferujemy Ci wieloletnie i stabilne zatrudnienie, ambitne wyzwania, szkolenia , możliwość uczenia się od najlepszych, udział w konferencjach krajowych, a przede wszystkim przyjazną atmosferę pracy.

Dodatkowo czekają na Ciebie:

dodatkowe ubezpieczenie zdrowotne, szczepienia ochronne,
imprezy firmowe dla Ciebie i Twojej Rodziny (wyjazdy integracyjne, wyjazdy na narty, Andrzejki, zabawy karnawałowe, Dzień Dziecka, Mikołaj, grille firmowe, ect.),
dofinansowanie do sportu i rekreacji oraz wypoczynku, zajęcia jogi w siedzibie firmy,
liczne wydarzenia kulturalne z udziałem celebrytów,
w przerwach od pracy: kinekt, gokarty, ping- pong, siłownia- wszystko na wyciągnięcie ręki.

Zainteresowane osoby prosimy o nadsyłanie swoich dokumentów aplikacyjnych poprzez przycisk APLIKUJ poniżej:

APLIKUJ

Prosimy o umieszczenie w aplikacji klauzuli: "Wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych dla potrzeb procesu rekrutacji (zgodnie z ustawą o ochronie danych osobowych z dnia 29.08.1997 Dz. U. Nr 133 pozycja 883)".

Zachęcamy do odwiedzenia naszej strony www.kamsoft.pl

Portal praca.gratka.pl charakteryzuje się dominacją ofert w postaci drobnych ogłoszeń, często dla osób o niższych kwalifikacjach. Oferty dla pracowników na stanowiskach menadżerskich oraz specjalistów, które dominowały na analizowanych poprzednio portalach tutaj występują rzadziej. Sam portal pozycjonuje się jako portal z bogatą ofertą rekrutacyjną dostosowaną do potrzeb każdego klienta i podkreśla swoje 10-letnie doświadczenie na tym rynku. Szeroka oferta portalu wynika z różnych trybów umieszczania i promowania ofert pracy, związanych też z różną stawką opłat za publikację ogłoszenia.

Oferty SuperPremium oraz Premium umieszczone są zawsze na pierwszej stronie listy ofert i dodatkowo wyróżnione odpowiednimi znaczkami. W grupie tej znajdują się właśnie oferty pracy na stanowiskach menadżerskich i specjalistycznych, zamieszczane przez większe firmy oraz agencje rekrutacyjne. Zdarzały się przypadki, że były to oferty zamieszczane również na portalu pracuj.pl lub [gazetapraca/praca.onet.pl](http://gazetapraca.praca.onet.pl). Ofert w tych kategoriach jest relatywnie najmniej na portalu. Ponadto są na ogół pod względem treści i wizualizacji rozbudowane, zbliżone stylem do ofert zamieszczonych na powyżej analizowanych portalach. Jednak zdarza się, że także te oferty, które można nazwać ofertami „z wyższej półki” są dość enigmatyczne. W przypadku ofert SuperPremium możliwe jest publikowanie ogłoszeń w indywidualnej szacie graficznej, zaś w ofercie Premium oferent musi już wykorzystać szatę graficzną portalu. Może natomiast dodać własne logo lub zdjęcia. Oferty w tych kategoriach umieszczone są na portalu przez 31 dni. W przypadku ofert z tych dwóch kategorii nie korzystano raczej ze schematu informacyjnego portalu, stosując indywidualnie sformatowane oferty.

Najwięcej ofert pojawia się w kategorii ofert drobnych wyróżnionych oraz ofert drobnych niewyróżnionych. Portal praca.gratka.pl w przypadku ofert z tej kategorii stosuje w pełnej wersji następujący schemat podawania informacji:

- ☪ 1) Pracodawca (nazwa firmy);
- ☪ 2) Branża;
- ☪ 3) Typ stanowiska;
- ☪ 4) Region;
- ☪ 5) Miejsce;
- ☪ 6) Kraj;
- ☪ 7) Rodzaj pracy (wymiar etatu);
- ☪ 8) Forma zatrudnienia;
- ☪ 9) Wykształcenie;
- ☪ 10) Treść oferty (w tym wymagania, oferta pracodawcy oraz dodatkowe informacje);
- ☪ 11) Kontakt (telefon kontaktowy, e-mail i/lub formularz kontaktowy do kontaktu poprzez portal).

Ogłoszenia są publikowane przez 31 dni. Oferty drobne są bardzo proste, zarówno pod względem treści, jak i wizualizacji, szczególnie w przypadku ofert niewyróżnionych. Oferenci wykorzystują szablon stworzony przez portal, często jednak znacząco ograniczają przekazywane informacje do lakonicznego podania w jakim zawodzie poszukują pracownika i podania numeru telefonu. W wielu przypadkach nie ma również numeru telefonu i pozostaje jedynie kontakt z oferentem poprzez formularz kontaktu mailowego umieszczony pod treścią ogłoszenia.

Pracodawcy często również nie podają nazwy swojej firmy pozostawiając puste pole informacji lub kryjąc się za stwierdzeniem „Klient portalu praca.gratka.pl”. Lakoniczność treści ofert wymusza poniekąd sam portal, który w opcjach ogłoszeń drobnych ogranicza treść oferty do 200 znaków i nie pozwala na umieszczanie logotypów, czy też zdjęć.

Portal daje również możliwość publikacji ogłoszeń drobnych w wybranym tytule prasowym. Z drugiej strony wśród ogłoszeń drobnych pojawiają się ogłoszenia, które są przedrukami z lokalnych gazet np. w województwie łódzkim wiele ogłoszeń pochodziło z gazet „Echo miasta” oraz „Dziennik Łódzki”. Co ciekawe pojawiały się również oferty z gazet z innych regionów np. „Gazeta Krakowska”, czy też „Dziennik Zachodni”. Oferty te charakteryzowały się największą enigmatycznością. Oprócz lokalizacji, stanowiska pracy i telefonu kontaktowego nie zawierały na ogół bardziej szczegółowych informacji.

Lakoniczność ofert pracy umieszczanych najczęściej na portalu praca.gratka.pl wynikać może z jednej strony z faktu, że umieszczają je drobni przedsiębiorcy, którzy nie chcą wydawać pieniędzy na dodatkowe możliwości, wyróżnienia, czy też rozbudowania swojej oferty, zwłaszcza, że poszukują pracowników na stanowiska

robotnicze, czy do prac prostych. Wychodzić mogą również z założenia, że wśród osób tych panuje największe bezrobocie, więc sama oferta pracy, jest już wystarczająca dla kandydatów. Z drugiej jednak strony brak wielu informacji i nieznajomość firmy powoduje, że oferty te stają się mało wiarygodne, być może również kryją się tutaj oferty pracy na czarno. Należy także zwrócić uwagę, że pojawiały się na tym portalu oferty o wątpliwej treści – o charakterze erotycznym, towarzyskim, czy też dwuznacznym.

Portal ten, podobnie jak pozostałe badane portale, daje możliwość aktualizowania ofert. W efekcie dana oferta może pojawić się ponownie na portalu z codziennie odświeżaną datą. Zjawisko „odświeżania” ofert jest zjawiskiem powszechnym, ale trudnym do zidentyfikowania, gdyż aktualizowana oferta pojawia się za każdym razem z nową datą. Wpływało to na komplikacje podczas archiwizowania ofert pracy, które łatwo mogły się zdublować, ze względu na problem zidentyfikowania pierwotnej daty umieszczenia oferty.

osobista asystentka



Pracodawca: Klient Praca.Gratka.pl

Branża: Inne

Typ stanowiska: Sekretarka / Asystent

Region: łódzkie

Miejsce: Łódź

Kraj: Polska

Rodzaj pracy: Inna

Forma zatrudnienia: Inna

Minimalne wykształcenie: Podstawowe

Wynagrodzenie: 3000 PLN (miesięcznie brutto)

Treść ogłoszenia

Poszukuję miłej dyspozycyjnej pani w wieku 18-35 lat. Komunikatywnej otwartej. Proszę o oferty z kilkoma zdjęciami. Elastyczne godziny pracy. Atrakcyjne warunki -wymagana znajomość słowa "osobista"

Jan Nowaczyński

E-mail:

j.nowaczynski@poczta.fm

doradca klienta prestige

Pracodawca: międzynarodowa korporacja

Branża: Doradztwo, Konsulting

Typ stanowiska: Pracownik umysłowy / Specjalista

Region: łódzkie

Miejsce: Łódź

Kraj: Polska

Rodzaj pracy: Stała

Forma zatrudnienia: Umowa o pracę

Minimalne wykształcenie: Średnie ogólnokształcące

Treść ogłoszenia

Zadania: pozyskiwanie klientów zamożnych, realizacja indywidualnych celów biznesowych
Praca stacjonarna Wymagania: niekaralność, średnie CV należy nadsyłać na email podając w tytule numer referencyjny.

E-mail:

pracujdlanas@tlen.pl

Nr ref.:

klientprestige

Ogłoszenie z gazety: 

GLAZURNIKÓW i gipsiarzy, 515-917-739

Branża: Budownictwo, Geodezja

Region: łódzkie

Kraj: Polska

Treść ogłoszenia

GLAZURNIKÓW i gipsiarzy, 515-917-739

Kontakt

Tel.: 515-917-739

Ilodz.pl to lokalny serwis internetowy, który oprócz lokalnych informacji umożliwia również bezpłatne zamieszczanie ofert m.in. dotyczących pracy.

Portal ten charakteryzuje się przede wszystkim ofertami pracy kierowanymi do pracowników o niższych kwalifikacjach - robotników przemysłowych, pracowników przy pracach prostych, czy też operatorów maszyn i urządzeń, chociaż pojawiają się również oferty dla średniego personelu, czy też pracowników usług np. sprzedawcy, kosmetyczki, fryzjerzy.

Ponadto specyfiką tego portalu są drobne, bardzo lakoniczne ogłoszenia. Schemat informacyjny stosowany przez portal to:

- ↻ 1) Nazwa stanowiska (w tytule ogłoszenia);
- ↻ 2) Opis (treść oferty);
- ↻ 3) Data;
- ↻ 4) Dane kontaktowe (telefon oraz e-mail).

Sporadycznie w treści ogłoszenia pojawia się nazwa oferenta lub pracodawcy, czy też branża, w której działa. Często ogłoszenia nie zawierają informacji nawet o lokalizacji, nie mówiąc już o szczegółach dotyczących wymagań, czy też warunków pracy. Jeżeli pojawiają się informacje na ten temat, to są bardzo podstawowe i wyrywkowe, ograniczające się do wymagań, bez wskazania na ofertę pracodawcy. W związku z tym osoba zainteresowana pracą, po przeczytaniu ogłoszenia wie niewiele, co może powodować, że oferty te mogą dotyczyć pracy np. na czarno lub ich treść jest wątpliwa.

Co ciekawe na portalu tym, podobnie jak na portalu LodzStrefa.pl wielokrotnie pojawiały się powtarzające się ogłoszenia dla różnego typu konsultantów firm kosmetycznych np. Oriflame, Avon. Wśród ofert również pojawiają się ogłoszenia pracy poza granicami kraju, ale poszukiwani są robotnicy wykwalifikowani, ewentualnie pomoc, opieka medyczna np. pielęgniarki, opiekunki osób starszych.

Ogłoszenia te nie zawierały żadnych elementów wizualizacyjnych, logotypów firm, czy też zdjęć. Wszystkie były zamieszczane zgodnie ze schematem portalu.

pomocnik montera instalacji sanitarnych

opis:

Pomoc w wykonywaniu instalacji sanitarnych i co

data:

2011-09-27 12:05:31

telefon:

602 384 075

mechanik samochodowy

opis:

Naprawa pomp wtryskowych silników samochodowych.

data:

2011-09-27 11:58:11

telefon:

42-648-70-79

dobrze płatna, stała praca dla tapicerow

opis:

Stabilna i legalna praca na pełen etat, możliwość nadgodzin w tygodniu i w weekendy, atrakcyjne zarobki od 4500zł do 7000zł miesięcznie (1000-1600 funtów) brutto, bezpłatny transport z lotniska, wymagane kilkuletnie doświadczenie w zawodzie, nie wymagamy znajomości języka angielskiego jednak znajomość będzie atutem. Proszę o Sms/tel +447949906522, +441204393000, CV na email barbara.jania@euroforceltd.com żeby uzyskać więcej informacji.

data:

2011-09-27 10:23:43

telefon:

+441204393000

email:

barbara.jania@euroforceltd.com

3.5 LodzStrefa.pl

LodzStrefa.pl to lokalny internetowy serwis ogłoszeniowy działający na terenie Łodzi i okolic, umożliwiający bezpłatne zamieszczanie ogłoszeń, w tym ofert pracy.

W porównaniu do pozostałych analizowanych portali lokalnych serwis ten posiada najbardziej rozbudowany schemat informacyjny:

- ☪ 1) Kategoria (dam pracę);
- ☪ 2) Forma zatrudnienia;
- ☪ 3) Wymiar zatrudnienia;
- ☪ 4) Typ oferty (oferta pracy);
- ☪ 5) Lokalizacja;
- ☪ 6) Liczba wyświetleń ogłoszenia;
- ☪ 7) Treść ogłoszenia;
- ☪ 8) Telefon, GG, e-mail (kontakt);
- ☪ 9) Ogłoszeniodawca;
- ☪ 10) Data umieszczenia na portalu.

Mimo to często sama treść ogłoszenia była bardzo enigmatyczna, co mogło sugerować, że dana oferta ma wątpliwą treść. Zjawisko dwuznaczności i niejasności intencji ogłoszeniodawcy było na tym portalu dość powszechne. Ponadto niektóre oferty wprost dotyczyły poszukiwania pracowników do celów erotycznych lub towarzyskich np. tancerki w klubie go-go, tancerki w nocnym klubie. Ponadto pojawiały się oferty, które nie były ofertami pracy np. oferta kursu księgowości lub kursu manicure.

Podobnie, jak na portalu ilodz.pl również znaczącą grupę stanowiły powtarzające się ogłoszenia dla konsultantów, dystrybutorów produktów firm kosmetycznych – najczęściej Avon lub Oriflame, a także ogłoszenia pracy za granicą. Swoje ogłoszenia regularnie zamieszczały również firmy prowadzące castingi do reklam lub filmów.

Oferty zamieszczane na portalu raczej nie zawierały elementów wizualizacyjnych. Jedynie większe firmy lub agencje rekrutacyjne wprowadzały swoje logotypy lub wizualizacje. Co ciekawe przy niektórych ogłoszeniach pojawiały się zdjęcia w dość luźny sposób odnoszące się do treści ogłoszenia.

Portal ten, spośród portali lokalnych, charakteryzował się również najbardziej rozpowszechnionym zjawiskiem „odświeżania ofert”. Większość ofert, które pojawiały się w ciągu doby na portalu, stanowiły oferty aktualizowane, co powodowało, że liczba ofert zamieszczonych danego dnia była wielokrotnie zawyżona. Zjawisko aktualizowania ofert było łatwo zauważalne, gdyż ogłoszenia zawierały datę pierwotnego zamieszczenia na serwerze, co również ułatwiało ich archiwizację i eliminację ofert powtarzających się.

zatrudnimy tancerki - Łódź

Klub nocny gogo.pl we Wrocławiu zatrudni tylko i wyłącznie tancerki w branży gogo. Czas pracy od godz. 21.00 do 04.00 w dowolnie wybranych dniach. Mile widziana znajomość języków obcych ze względu na dużą ilość gości zagranicznych. Są oni gwarancją wysokich zarobków. Zapewniamy zakwaterowanie oraz miłą i przyjazną atmosferę, a dla początkujących naukę tańca.
Tel. 503176966
gogo@gogo.pl

Kategoria

Praca - Dam pracę

Forma zatrudnienia

Umowa agencyjna

Wymiar zatrudnienia

Inne

Typ oferty

Oferta pracy

Lokalizacja

Łódź , gmina Łódź , powiat Łódź

Wyświetleń

0

Poszukiwani hydraulicy (praca w Niemczech) - Łódź

Firma Jobs Plus, świadcząca kompleksowe usługi w zakresie doradztwa personalnego, pracy czasowej i stałej, dla swojego Klienta, niemieckiego pracodawcy, poszukuje Kandydatów na stanowisko:

HYDRAULIK

Zakres obowiązków

- Montaż, instalacja i naprawa instalacji wodociągowej, kanalizacyjnej i centralnego ogrzewania.

Wymagania

- Wykształcenie zawodowe
- Komunikatywna znajomość języka niemieckiego
- Umiejętność pracy w ekipie
- Posiadanie udokumentowanych kwalifikacji (świadectwa pracy, referencje)
- Precyzja i dbałość o jakość wykonywanej pracy

Mile widziane uprawnienia

Oferujemy

- Długoterminowy kontrakt
- Atrakcyjne wynagrodzenie plus dodatki za każdy dzień pracy
- Zakwaterowanie opłacone i zorganizowane przez pracodawcę

Dodatkowe informacje

Miejsce pracy: Niemcy

Termin rozpoczęcia pracy: od zaraz

Osoby zainteresowane ofertą pracy prosimy o przesyłanie CV, z zaznaczeniem w temacie "HYDRAULIK/NIEMCY/11.11", na adres mailowy: rekrutacja@jobsplus.pl

Prosimy o dopisanie następującej klauzuli: Wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych zawartych w mojej ofercie pracy dla potrzeb niezbędnych do realizacji procesu rekrutacji (zgodnie z ustawą z dn. 29.08.97 roku o Ochronie Danych Osobowych Dz. Ust Nr 133 poz. 883)

Posiadamy Certyfikat Ministerstwa Gospodarki i Pracy nr 1350/1a 1350/1b 1350/2 1350/3

Kategoria

Praca - Dam pracę

Forma zatrudnienia

Umowa o pracę

Wymiar zatrudnienia

Pełny etat

Typ oferty

Oferta pracy

Lokalizacja

Łódź , gmina Łódź , powiat Łódź

Wyświetleń

0

KURSY KSIĘGOWOŚCI I KADR - Łódź

PRAKTYCZNE KURSY KSIĘGOWOŚCI , KADR I PŁAC

NAUCZYMY PAŃSTWA ATRAKCYJNEGO I DOBRZE PŁATNEGO ZAWODU W
RAMACH SZKOLEŃ NA PROGRAMACH:

-Symfonia - finanse i księgowość

-Symfonia - mała księgowość

-Symfonia - kadry i płace

-Płatnik

PROPONUJEMY PAŃSTWU:

-wykwalifikowaną kadrę

-stanowisko komputerowe dla każdego uczestnika

-materiały do ćwiczeń

-możliwość odbycia praktyki w biurach księgowych

POSIADAMY CERTYFIKAT ISO

WYDAJEMY ZAŚWIADCZENIA MEN I CERTYFIKAT

CZAS TRWANIA 1 MIESIĄC

CENA PROMOCYJNA 399 ZŁ

ŁÓDŹ UL WOJSKA POLSKIEGO 55/61 LOK 33

KONTAKT TEL. 506 703 123

e-mail cspk2@o2.pl

ZAPRASZAMY!

Kategoria

Praca - Dam pracę

Forma zatrudnienia

Umowa agencyjna

Wymiar zatrudnienia

Inne

Typ oferty

Oferta pracy

Lokalizacja

Łódź , gmina Łódź , powiat Łódź

Wyświetleń

10

Lodzatablica.pl – to również lokalny internetowy serwis ogłoszeniowy, umożliwiający bezpłatne zamieszczanie ogłoszeń, w tym ofert pracy. Portal ten ma raczej marginalne znaczenie, w porównaniu do omawianych wcześniej portali lokalnych, gdyż zamieszczano na nim niewiele ofert.

Wizualizacja portalu przypomina forum internetowe. Mimo to ogłoszenia zamieszczane w portalu nie są tak enigmatyczne jak w portalu ilodz.pl. Schemat informacyjny stosowany przez portal wygląda następująco:

- ☺ 1) Nazwa stanowiska (tytuł oferty);
- ☺ 2) Treść oferty;
- ☺ 3) Miasto/miasta (lokalizacja);
- ☺ 4) Data zamieszczenia;
- ☺ 5) Liczba odsłon ogłoszenia.

W treści oferty pojawiają się często informacje na temat pracodawcy oraz podstawowe informacje na temat wykonywanej pracy, wymagań i benefitów, warunków pracy.

Jednak wygląd ofert może wydawać się mało przystępny dla czytelnika/odbiorcy. Treść oferty umieszczona jest bez żadnego formatowania, jako jednolity tekst, co utrudnia odbiór informacji. Podobnie, jak w przypadku pozostałych lokalnych portali również na tym serwisie pojawiają się ogłoszenia ofert pracy za granicą, czy też dla konsultantów, dystrybutorów firm kosmetycznych.

Oferty na tym portalu rzadko się powtarzają. Zdarza się natomiast, że dość szybko znikają, po czym po jakimś czasie znów powracają do portalu.

Pracownik Produkcyjny Rąbień K. Łodzi!

[szczegóły »](#)

Agencja Zatrudnienia KS Service Sp. z o.o. dla swojego Klienta poszukuje osób na stanowisko: Pracownik produkcyjny Rąbień k. Łodzi

PRACOWNIK PRODUKCYJNY Firma KS Service SP. z o.o., będąca agencją pracy tymczasowej, realizującą projekty rekrutacyjne na terenie całego kraju, jak i za granicą, dla jednego ze swoich Klientów poszukuje kandydatów na stanowisko pracownika produkcji. Opis stanowiska pracy: -cięcie, przycinanie elementów PCV - montaż elementów - scalanie elementów - czyszczenie nadlewów na produkcji Wymagania: - gotowość do pracy w systemie trzyzmianowym - zdolności manualne - gotowość do dojeżdżania do pracy Oferujemy: - stabilne zatrudnienie w oparciu o umowę o pracę tymczasową - niezbędne szkolenia - możliwość pracy w godzinach nadliczbowych - możliwość wypracowania premii - stawka 8,50 zł brutto/h Miejsce pracy: Rąbień k. Łodzi Osoby zainteresowane podjęciem pracy prosimy o przesyłanie CV na adres: lodz@ksservice.eu, w temacie podając: PPR/09/2011/KS lub kontakt pod numerem 422336405 Prosimy o dołączenie do cv następującej klauzuli: Wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych zawartych w mojej ofercie pracy dla potrzeb niezbędnych do realizacji procesu rekrutacji (zgodnie z ustawą z dn. 29.08.97 roku o Ochronie Danych Osobowych Dz. Ust Nr 133 poz. 883.) Informujemy, że skontaktujemy się tylko z wybranymi Kandydatami.

Miasto/miasta: [☺ Łódź](#) [☺ Powiat łódzki wschodni \(bez Łodzi\)](#) [☺ Powiat sieradzki](#)

Utworzone: 28-09-2011, 9:49 :: Odsłony: 5

Tagi: [☺ magazyn](#) [☺ produkcja](#) [☺ Pracownik Produkcyjny Rąbień K. Łodzi!](#)

Anglia Praca W Magazynach Z Zakwaterowaniem

[szczegóły »](#)

Zatrudnimy osoby do pracy na terenie Anglii,

Zatrudnimy osoby do pracy w magazynach Sainsbury's w Worcester przy pakowaniu, zapewniamy zakwaterowanie, wysokie zarobki. Wymagany j.ang. komunikatywny. Więcej informacji pod nr.tel.00447888005210 lub e-mail; ccs3004@yahoo.co.uk

Miasto/miasta: [Łódź](#)

Utworzone: 24-09-2011, 16:13 :: Odsłony: 7

Tagi: [Łódź](#) [Anglia Praca W Magazynach Z Zakwaterowaniem](#)

Firma Jean Careno Poszukuje Dystrybutorów

[szczegóły »](#)

DYSTRYBUTOR

Główne zadania: - pozyskiwanie klientów - budowanie pozytywnych i trwałych relacji z klientami - opracowywanie strategii sprzedaży oraz jej realizacja Wymagania: - skończone 18 lat - łatwość nawiązywania kontaktów - sumienność - nastawienie na sukces Dystrybutorzy współpracujący z firmą osiągną wiele korzyści między innymi: - 50% marżę przy zakupie produktów - dodatkowo 10% rabatu przy jednorazowym zakupie za minimum 350 zł - dodatkową premię w skali od 1% do 7% za uzyskany w danym miesiącu obrót całkowity

Miasto/miasta: [Łódź](#) [Powiat brzeziński](#) [Powiat sieradzki](#)

Utworzone: 26-09-2011, 8:51 :: Odsłony: 7

Tagi: [Łódź](#) [Firma Jean Careno Poszukuje Dystrybutorów](#)

Część 2 – Globalna analiza ofert pracy

Jak już wspomniano w części metodologicznej do analizy klasyfikowano wszystkie oferty pojawiające się na wybranych portalach po zaznaczeniu opcji – województwo łódzkie.

Analiza ofert pokazała jednak, że wybór przy przeglądaniu ofert określonego województwa nie oznacza wcale, że proponowana praca rzeczywiście zlokalizowana jest w danym województwie, a co więcej nie determinuje faktu, że praca ta w ogóle zlokalizowana jest na terenie Polski.

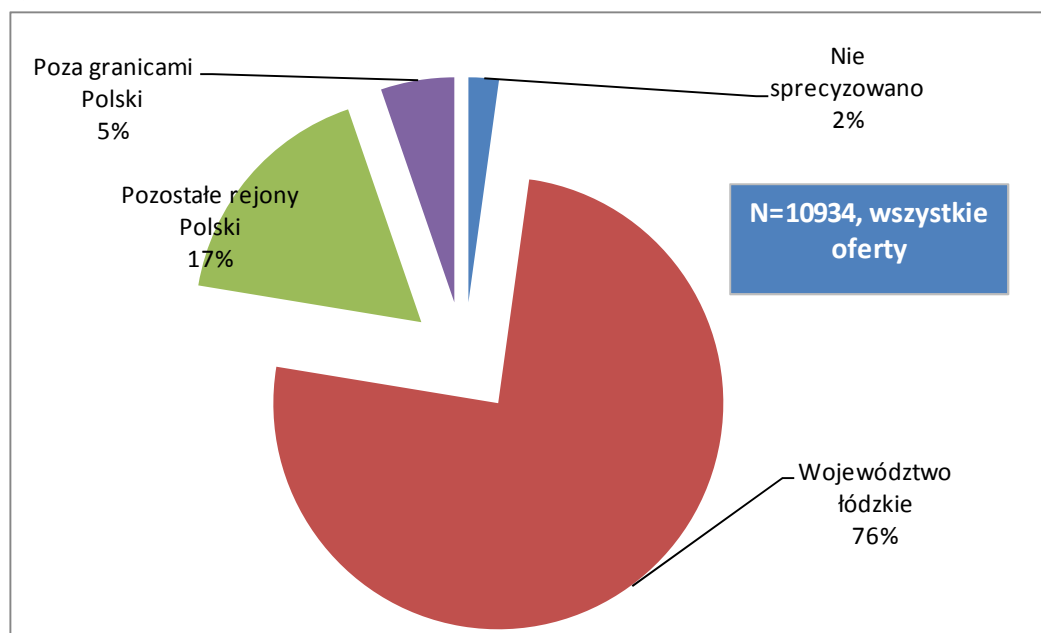
Zanim przejdziemy do prezentacji danych dotyczących lokalizacji analizowanych ofert pracy należy wskazać na problemy jakie zespół koderów napotkał przy analizie lokalizacji. Otóż w znacznym odsetku ofert lokalizacja w ogóle nie była podana – można ją było ustalić dopiero po kontakcie z oferentem/portalem. W przypadku ofert, gdzie nie było podanej lokalizacji, a podana była nazwa firmy sprawdzano w Internecie lokalizację firmy i tę lokalizację kodowano.

Niekiedy (szczególnie w przypadku ofert składanych przez pośredników) lokalizacji w ogóle nie było lub była podana bardzo ogólnie: cała Polska, wyszczególnione kilka, lub nawet kilkanaście dużych polskich miast, region Polski, czy też region świata. Również i te ogólne informacje kodowano.

W efekcie pozostawiono bez wskazanej lokalizacji jedynie oferty, gdzie zupełnie nie było możliwości ustalenia lokalizacji - ofert takich było 2%.

Jak prezentuje Rysunek 6 ponad ¾ (76%) analizowanych ofert odnosiło się do pracy w województwie łódzkim. Pracę w pozostałych rejonach Polski oferowało 17% ofert, zaś poza granicami kraju – co dwudziesta analizowana oferta (5%).

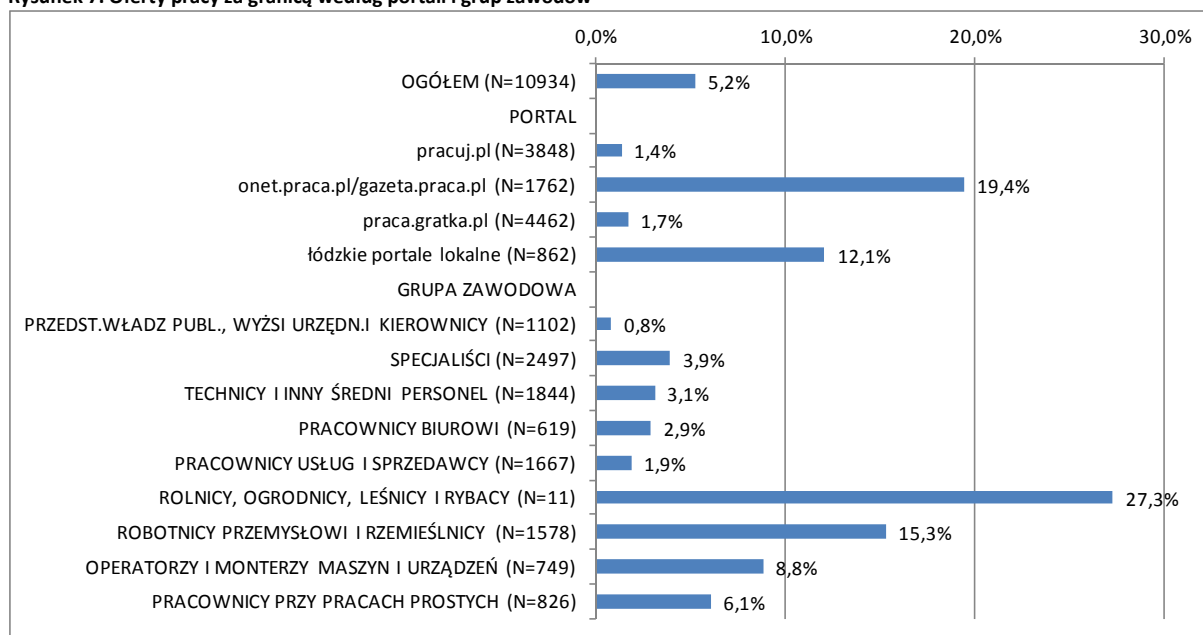
Rysunek 6. Lokalizacja oferowanej pracy w analizowanych ofertach



Praca za granicą oferowana była najczęściej w ramach portalu onetpraca.pl/gazeta.praca.pl (19% ofert tego portalu) oraz w ramach łódzkich portali lokalnych (12% ofert tych portali). Na pozostałych portalach takie oferty zdarzały się znacznie rzadziej (por. Rysunek 7).

Oferty pracy zlokalizowanej poza granicami Polski dotyczyły najczęściej robotników przemysłowych i rzemieślników (15%), operatorów i monterów maszyn i urządzeń (9%) oraz pracowników przy pracach prostych (6%). Warto także zauważyć, że na 11 ofert skierowanych do ogrodników i leśników, aż 3 (27%) dotyczyło pracy za granicą.

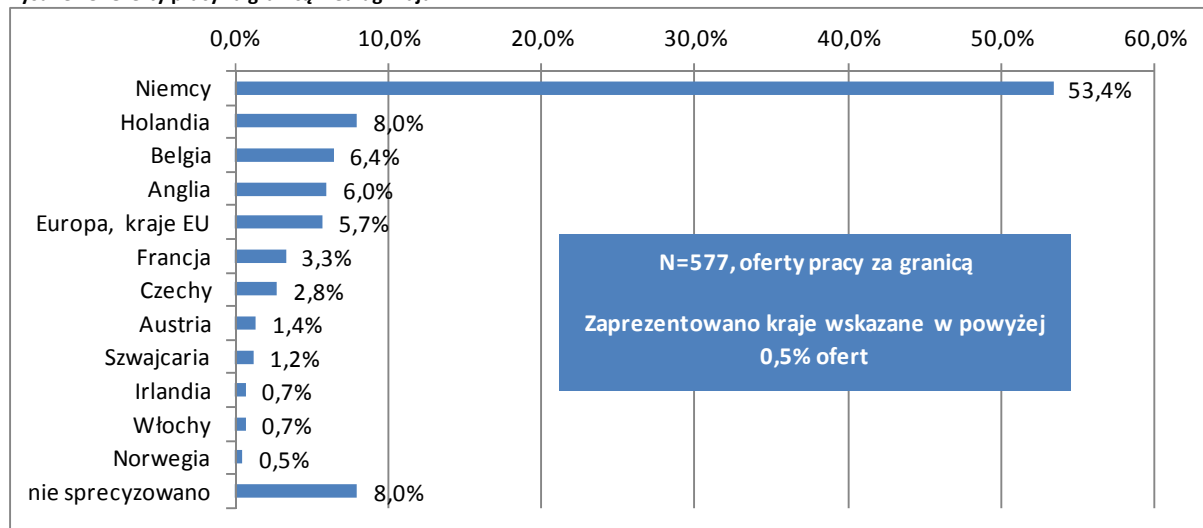
Rysunek 7. Oferty pracy za granicą według portali i grup zawodów



W sumie odnotowano 26 różnych zagranicznych lokalizacji, w których oferowana była praca. Jednak mimo tak dużego rozdrobnienia ponad połowa ofert pracy za granicą dotyczyła pracy w Niemczech (53,4%). Stosunkowo często wskazywano także na Holandię (8%), Belgię (6,4%), Anglię (6%) lub ogólnie na Europę (5,7% wskazań). Dość liczne były także frakcje ofert dotyczących pracy we Francji oraz Czechach. Wśród lokalizacji, choć znacznie rzadziej, pojawiły się także Austria, Szwajcaria, Irlandia, Włochy, Norwegia, a także Szwecja, Cypr, Rosja, Katar, Słowacja, Finlandia, Ukraina, Szkocja oraz Uzbekistan.

W przypadku 8% ofert oferujących posady za granicą Polski nie podano konkretnej lokalizacji (por. Rysunek 8).

Rysunek 8. Oferty pracy za granicą według kraju



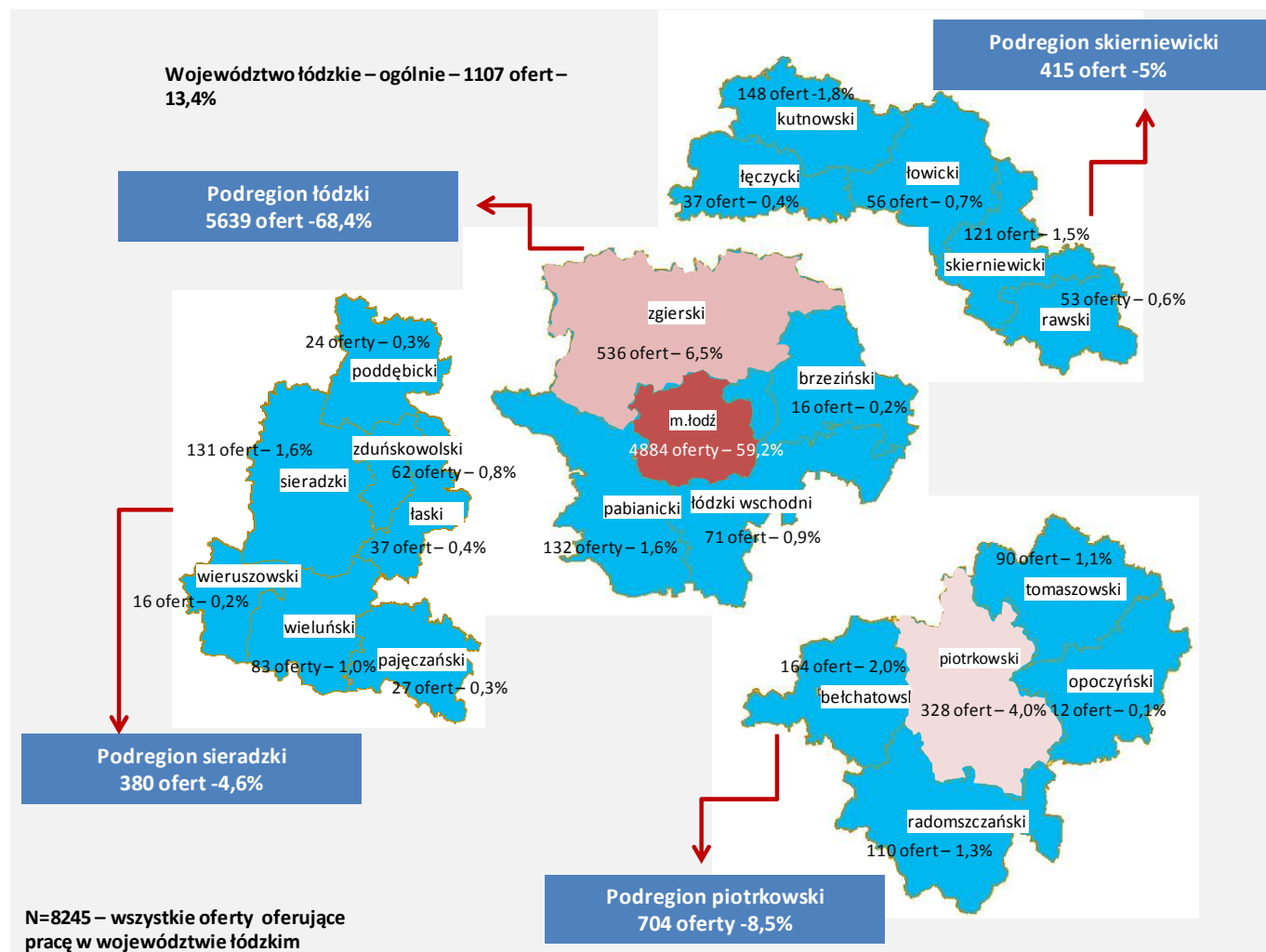
Pracę w województwie łódzkim oferowano w 8245 ogłoszeniach, przy czym w 7138 ofertach podano konkretną lokalizację pozwalającą na przyporządkowanie jej do określonego powiatu. Natomiast w przypadku 1107 ofert wskazano ogólnie na województwo łódzkie.

Analizując oferty, gdzie została wskazana konkretna lokalizacja, widać ogromną przewagę podregionu łódzkiego, w którym koncentruje się ponad 68% wszystkich ofert zlokalizowanych w województwie, a przede wszystkim miasta Łódź – 59,2% ofert. Pozostałe podregiony pozostają pod tym względem znacznie w tyle. Na ich tle pozytywnie wyróżnia się podregion piotrkowski (8,5% ofert) zawdzięczający swą pozycję powiatowi piotrkowskiemu (4% ofert).

Powiaty, do których odnosiło się najmniej ofert (poniżej 0,5%) to: powiat poddębicki, łaski, pajęczański, wieruszowski (podregion sieradzki), brzeziński – podregion łódzki, łęczycki – podregion skierniewicki oraz opoczyński – podregion piotrkowski.

Rozmieszczenie ofert w województwie łódzkim prezentuje Rysunek 9.

Rysunek 9. Rozmieszczenie ofert pracy w województwie łódzkim wg podregionów i powiatów⁸



Przechodząc na poziom konkretnych lokalizacji – analizowane oferty oferowały pracę w 114 lokalizacjach województwa łódzkiego. W poniższej tabeli zawarto te lokalizacje, do których odnosiło się co najmniej 10 ofert pracy. Warto podkreślić, że lokalizacje te generują ponad 85% popytu na pracę w województwie łódzkim (popytu mierzonego liczbą odnoszących się do lokalizacji ofert).

Oczywiście na pierwszym miejscu znajduje się Łódź, dystansując kilkunastokrotnie następną lokalizację – Piotrków Trybunalski, do którego odnosiły się 302 oferty. Powyżej 100 ofert pracy odnosiło się także do Zgierza, Strykowa, Bełchatowa, Aleksandrowa, Sieradza, Pabianic, Skierniewic, Radomska oraz Kutna (por. Tabela 2).

⁸ W prezentacji potraktowano łącznie miasto Łódź oraz podregion łódzki (łódzki obszar metropolitalny), powiat miejski Piotrków Trybunalski i powiat piotrkowski oraz powiat miasto Skierniewice i powiat skierniewicki. Miasto Łódź oraz pozostałe powiaty miejskie są bowiem sercem lokalnego rynku pracy dając pracę nie tylko dla mieszkańców samego miasta, ale także dla mieszkańców pobliskiego powiatu, a w przypadku Łodzi – całego podregionu. Przy prezentacji lokalnych rynków pracy pozostawanie w tym przypadku przy podziale administracyjnym byłoby zabiegiem sztucznym.

Tabela 2: Oferty pracy wg miejscowości w województwie łódzkim – uwzględniono lokalizacje do których odnosiło się co najmniej 10 ofert.

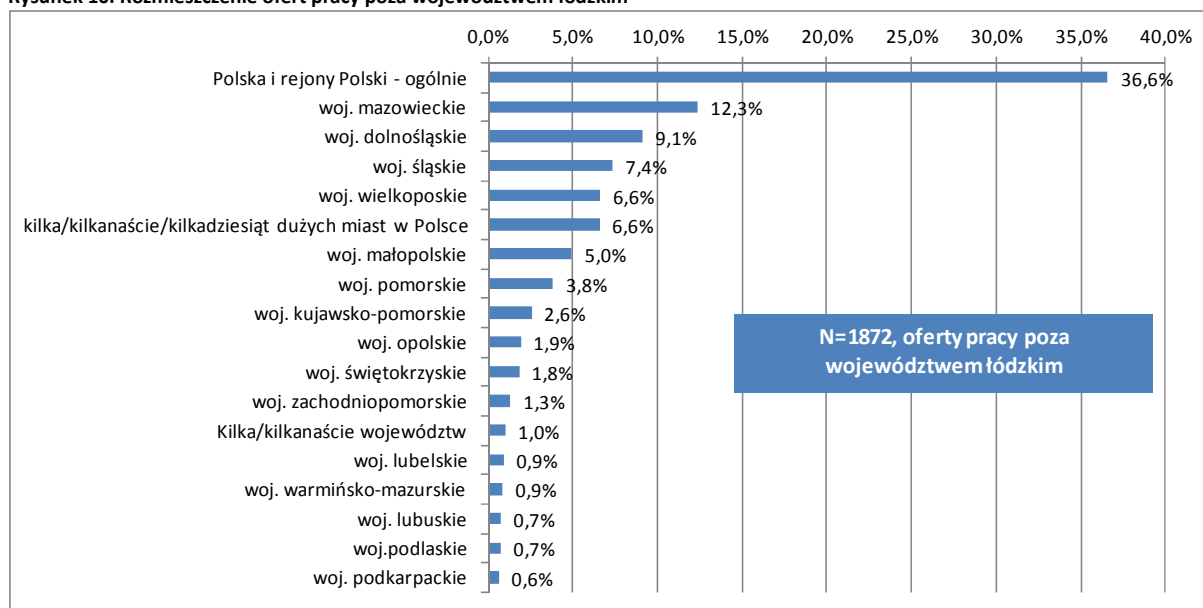
LOKALIZACJA	LICZBA OFERT	% (N=8245, oferty zlokalizowane w woj. łódzkim)
Łódź	4884	59,2%
Piotrków Trybunalski i okolice	302	3,7%
Zgierz	187	2,3%
Stryków	180	2,2%
Bełchatów i okolice	129	1,6%
Aleksandrów Łódzki	125	1,5%
Sieradz	124	1,5%
Pabianice	123	1,5%
Skierniewice	115	1,4%
Radomsko	105	1,3%
Kutno i okolice	101	1,2%
Tomaszów Mazowiecki	81	1,0%
Wieluń	81	1,0%
Zduńska Wola	61	0,7%
Łowicz	56	0,7%
Rawa Mazowiecka	52	0,6%
Konstantynów	45	0,5%
Łask	36	0,4%
Łęczyca	36	0,4%
Kleszczów	21	0,3%
Rzgów	21	0,3%
Ozorków	19	0,2%
Pajęczno	16	0,2%
Wieruszów	16	0,2%
Rąbień	15	0,2%
Tuszyn	15	0,2%
Brzeziny	12	0,1%
Opoczno	11	0,1%
Głowno	10	0,1%
Gorzkowice	10	0,1%
LOKALIZACJE, KTÓRYCH DOTYCZYŁO 5-9 OFERT	51	0,6%
LOKALIZACJE, KTÓRYCH DOTYCZYŁY 2-4 OFERTY	66	0,8%
LOKALIZACJE, KTÓRYCH DOTYCZYŁA 1 OFERTA	45	0,5%
RAZEM – OFERTY DOTYCZĄCE KONKRETNÝCH LOKALIZACJI W WOJEWÓDZTWIE ŁÓDZKIM	7151	86,60%

Ponad 1800 ofert (17,1% wszystkich ofert analizowanych) odnosiło się do pracy w Polsce, ale poza granicami województwa łódzkiego. Wśród ofert tych wyraźną przewagę (36,6%) miały oferty bez podanej konkretnej lokalizacji a odnoszące się do Polski ogólnie, lub też do regionów Polski np.: Polska centralna, Polska południowo-wschodnia, zachodnia itd.

Wśród województw najwięcej ofert dotyczyło lokalizacji w województwach: mazowieckim (12,3%), dolnośląskim (9,1%), śląskim (7,4%), wielkopolskim (6,6%) oraz małopolskim (5,0%).

Oferty odnoszące się ogólnie do dużych polskich miast wynosiły 6,6% wszystkich ofert, w których praca usytuowana była poza granicami województwa łódzkiego.

Rysunek 10. Rozmieszczenie ofert pracy poza województwem łódzkim



Odnosząc uzyskane w obecnym pomiarze wyniki do wyników pomiarów poprzednich widać wyraźnie, że popyt na pracę jest na przestrzeni badanego pomiaru raczej stabilny. We wszystkich trzech pomiarach zaznacza się wyraźna dominacja Łodzi, a wśród powiatów – powiatu zgierskiego oraz piotrkowskiego.

O ile jednak udział ofert zlokalizowanych w Łodzi jest na przestrzeni trzech pomiarów podobny, o tyle w obecnym pomiarze zaobserwowano wzrost aktywności oferentów powiatu zgierskiego – udział ofert oferujących pracę w tym powiecie wzrósł z 2% do 4,9%.

Aktywność oferentów powiatu piotrkowskiego po nieznacznym spadku na przestrzeni lat 2009/2010 obecnie utrzymuje się na tym samym poziomie co w roku 2010.

Niewielki wzrost aktywności odnotowano ponadto w przypadku powiatu sieradzkiego z 0,7% do 1,2%, a także ofert proponujących miejsce pracy poza województwem łódzkim, a także poza granicami Polski.

Ten ostatni aspekt wyraźnie wskazuje na wzrost znaczenia dla pracodawców mobilności pracowników, a także na wzrost popytu w stosunku do polskiej pracy poza granicami kraju.

Dokładne zestawienie porównawcze lokalizacji analizowanych ofert w latach 2009-2011 zawiera Tabela 3.

Tabela 3: Lokalizacja miejsca pracy – lata 2009-2011 porównanie, kolorem zielonym zaznaczono te lokalizacje, w których odnotowano istotny wzrost w stosunku do poprzedniego pomiaru, kolorem czerwonym – istotny spadek.

LOKALIZACJA MIEJSCA PRACY					
2009 N=7589		2010 N=8362		2011, N=10934	
Łódź	46,10%	Łódź	44,20%	Łódź	44,67%
Województwo łódzkie	27,50%	Województwo łódzkie	31,50%	województwo łódzkie	10,12%
zgierski	2%	zgierski	2,10%	zgierski	4,90%
piotrkowski	4,90%	piotrkowski	2,90%	piotrkowski	3,00%
bełchatowski	1,60%	bełchatowski	1,50%	bełchatowski	1,50%
kutnowski	1%	kutnowski	1,10%	kutnowski	1,35%
pabianicki	1,60%	pabianicki	1,60%	pabianicki	1,21%
sieradzki	0,90%	sieradzki	0,70%	sieradzki	1,20%
skierniewicki	1,40%	skierniewicki	1,30%	skierniewicki	1,11%
radomszczański	1,10%	radomszczański	1%	radomszczański	1,01%

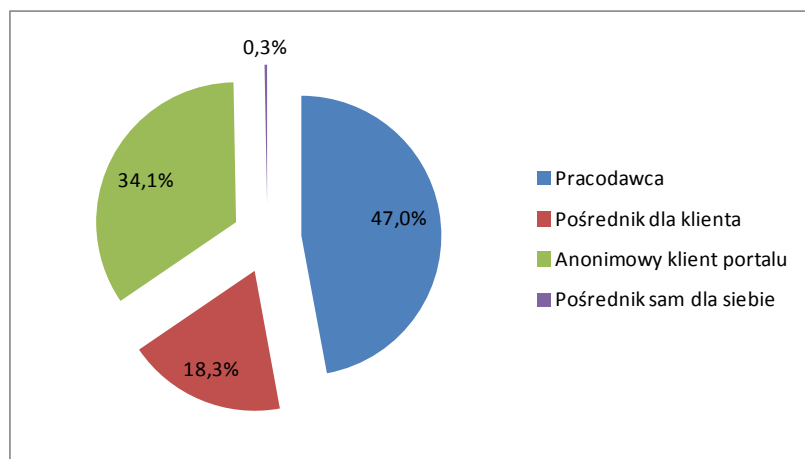
LOKALIZACJA MIEJSCA PRACY					
2009 N=7589		2010 N=8362		2011, N=10934	
tomaszowski	0,70%	tomaszowski	1,20%	tomaszowski	0,82%
wieluński	0,70%	wieluński	0,50%	wieluński	0,76%
łódzki wschodni	1,60%	łódzki wschodni	0,40%	łódzki wschodni	0,65%
zduńskowolski	0,60%	zduńskowolski	0,80%	zduńskowolski	0,57%
łowicki	0,60%	łowicki	0,60%	łowicki	0,51%
rawski	0,50%	rawski	0,70%	rawski	0,48%
łaski	0,30%	łaski	0,30%	łaski	0,34%
łęczycki	0,40%	łęczycki	0,20%	łęczycki	0,34%
pajęczański	0,10%	pajęczański	0,10%	pajęczański	0,25%
poddębicki	0,40%	poddębicki	0,10%	poddębicki	0,22%
brzeziński	0,10%	brzeziński	0,20%	brzeziński	0,15%
wieruszowski	0,20%	wieruszowski	0,10%	wieruszowski	0,15%
opoczyński	0,20%	opoczyński	0,20%	opoczyński	0,11%
Cały kraj/Polska	4,60%	Cały kraj/Polska	5,80%	cały kraj/Polska	6,26%
Inne duże miasto (poza Warszawą i miastami województwa łódzkiego)	4,20%	Inne duże miasto	2,70%	inne duże miasto/duże miasta polski	1,12%
Inne województwo niż łódzkie	2,20%	Inne województwo niż łódzkie	4,60%	inne województwo niż łódzkie	9,73%
Inny kraj/zagranica	0,60%	Inny kraj/zagranica	0,60%	inny kraj/zagranica	5,28%
Nie podano	5,80%	Nie podano	5%	nie podano	2,19%

5 CHARAKTERYSTYKA TYPÓW OFERTODAWCÓW

W analizowanym zbiorze 10934 ofert pracy niemal połowa (47%) to oferty pracodawców, którzy przedstawili się – podali nazwę firmy, 18,3% ofert to oferty pośredników pracy, którzy szukają pracowników dla swych klientów. Sporadycznie zdarzało się (0,3% ofert), że pośrednik sam był pracodawcą i poszukiwał pracownika dla siebie.

Co trzecie ogłoszenie (34,1%) ma charakter anonimowy - poszukujący pracownika nie przedstawił się (por. Rysunek 11)

Rysunek 11. Struktura ofert ze względu na typ oferenta



Możliwość odniesienia wyników pomiaru realizowanego w 2011 roku do wyników uzyskanych w poprzednich pomiarach jest ograniczona i możliwa jedynie w przypadku frakcji pracodawców⁹ - na przestrzeni badanego okresu widać niewielką tendencję do kurczenia się tej grupy. W roku 2009 pracodawcy podający nazwę firmy stanowili ponad 53% badanej populacji, w roku 2010 - 51%, obecnie zaś frakcja ta skurczyła się do 47,3%. Tendencja ta ma zapewne związek ze zmianą struktury populacji ze względu na analizowane portale – w obecnym pomiarze zwiększył się udział ofert portalu gratka.pl (oferty skierowane częściej do pracowników o niższych kwalifikacjach) przy jednoczesnym znacznym spadku udziału ofert z połączonych portali onet.praca.pl/gazeta.praca.pl (ofert do pracowników z „wyższej półki”).

Tabela 4: Struktura ofert ze względu na typ oferenta – lata 2009-2011 - porównanie

	TYP PODMIOTU ZGŁASZAJĄCEGO OFERTĘ		
	2009 Wszystkie oferty N=9160	2010 Wszystkie oferty N=10286	2011 Wszystkie oferty N=10934
Pracodawca	53,5%	51,3%	47,3%
Pośrednik	33,2%	46,8%	18,3%
Nie podano (anonimowy klient portalu)	13,2%	2,0%	34,1%

Grupy pracodawców ujawniających swą tożsamość oraz pośredników prezentujemy w kolejnych podrozdziałach raportu. Poniżej nieco miejsca poświęcamy klientom anonimowym. Choć nie znamy nazwy firmy to jednak nie jest tak, że nie możemy o tych ofertach niczego powiedzieć.

5.1 Charakterystyka ofert anonimowych

Są to najczęściej oferty bardzo lakoniczne – często krótkie z niewielką liczbą informacji. Zdecydowanie częściej niż oferty pośredników nie precyzują żadnych wymagań w stosunku do pracownika, ani też nie opisują charakteru pracy i oferty pracodawcy.

⁹ Pomiędzy pomiarem obecnym, a realizowanymi w latach 2009-2010 istnieją duże różnice w metodologii klasyfikacji ofert – do grup ofert pośredników i klientów anonimowych. Obecnie przyjęto, że oferty, w których nie ma podanej nazwy firmy (bez względu na to, czy klient nazwał siebie „anonimowy klient portalu” (opcja możliwa i często wykorzystywana na portalu gratka.pl, czy też nie) klasyfikowane były jako oferty klientów anonimowych. W poprzednich pomiarach klient prezentujący siebie jako anonimowy klient portalu był zaliczany do ofert pośredników.

Jak prezentuje Rysunek 12 w przypadku anonimowych klientów oferty, w których precyzowane są jakiekolwiek wymagania stanowią 65% analizowanej frakcji, podczas, gdy w przypadku pozostałych dwóch kategorii ofertodawców – przekraczają 90%.

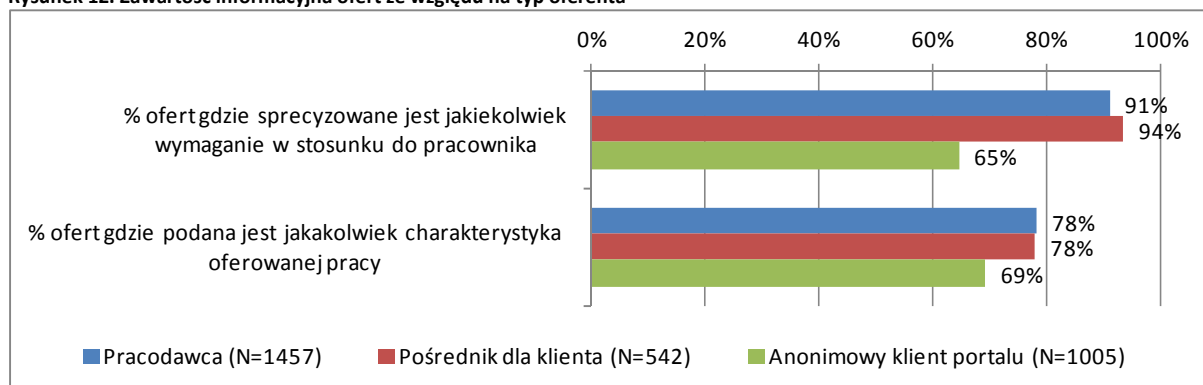
Również w przypadku informacji o pracy i oferowanych benefitach oferty te prezentują się najslabiej, choć w tym przypadku różnice nie są już tak duże (wszyscy, niezależnie od tego czy z pozycji anonimowej, czy też nie, mniej chętnie mówią o tym co oferują, niż o wymaganiach jakie stawiają).

W ofertach anonimowych średnio znajduje się 1,4 sprecyzowanych wymagań, podczas, gdy w ofertach pośredników – 3,8, a w ofertach pracodawców – 3,4¹⁰.

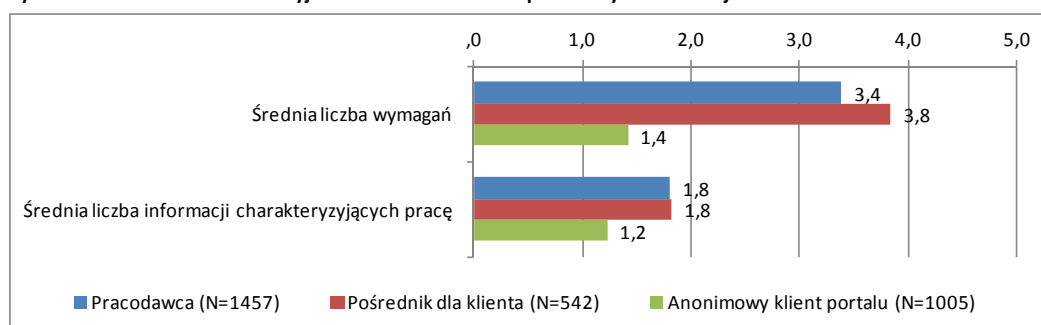
Również średnia liczba informacji charakteryzujących pracę jest w przypadku ofert anonimowych najmniejsza (por.

Rysunek 13).

Rysunek 12. Zawartość informacyjna ofert ze względu na typ oferenta



Rysunek 13. Zawartość informacyjna ofert – średnia liczba podawanych informacji



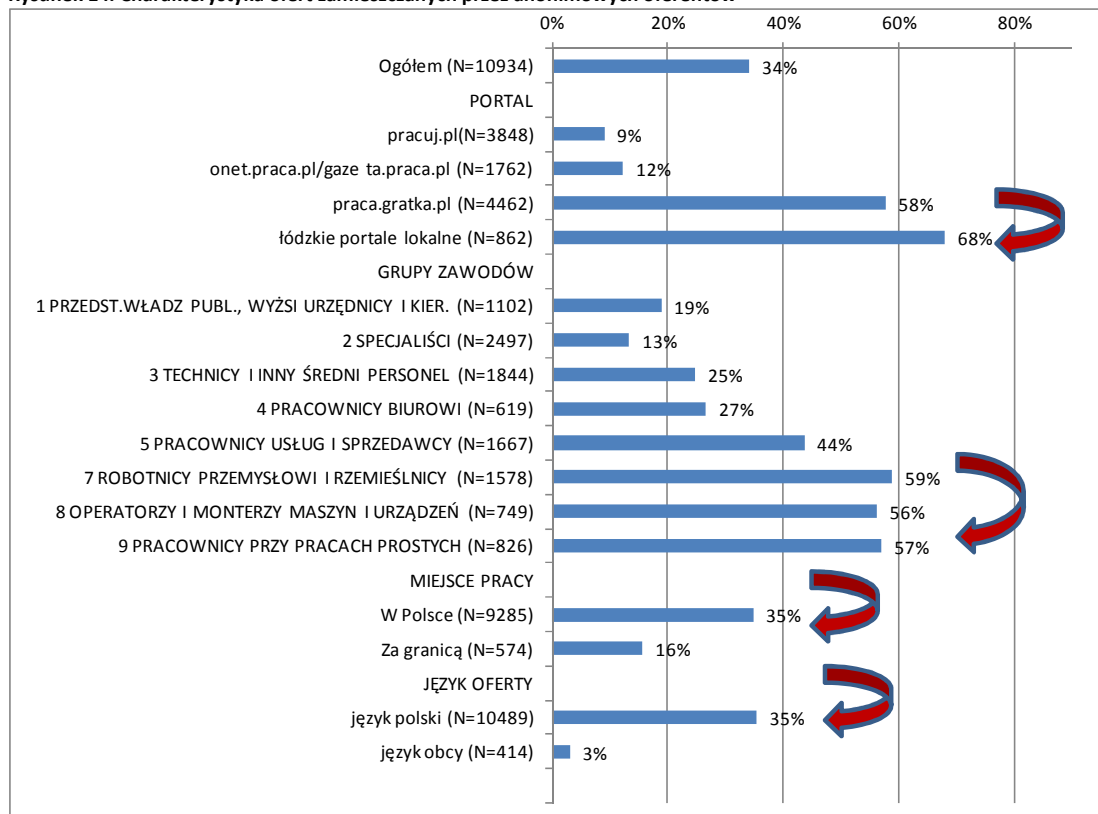
Oferty anonimowe najczęściej pochodzą z portali praca.gratka.pl (58% ofert tego portalu to oferty anonimowe) oraz portali łódzkich (68% ofert tych portali to oferty anonimowe). Na pozostałych dwóch portalach zdarzają się znacznie rzadziej (por. Rysunek 14).

Najczęściej oferty te są skierowane do robotników przemysłowych i rzemieślników, operatorów maszyn i urządzeń oraz do pracowników przy pracach prostych (w przypadku każdej z grup oferty anonimowe stanowią powyżej 50%). Najrzadziej z anonimowymi ofertami mamy do czynienia przy poszukiwaniu specjalistów (13%).

Oferty anonimowe częściej oferują pracę w Polsce i prawie wyłącznie są formułowane w języku polskim (por. Rysunek 14).

¹⁰ Dla każdej oferty zbudowano zmienną – liczba pojawiających się wymagań. Następnie dla każdej frakcji (oferty anonimowe, oferty pośredników, oferty pracodawców) policzono średnią liczbę wymagań jaka pojawia się w ofertach.

Rysunek 14. Charakterystyka ofert zamieszczanych przez anonimowych oferentów¹¹



5.2 Charakterystyka pośredników oraz złożonych przez nich ofert

Oferty pośredników stanowią 18,3% analizowanego zbioru ogłoszeń. W obecnym pomiarze (przeciwie do pomiarów poprzednich) do ofert pośredników zaliczano jedynie oferty, w których wyraźnie powiedziane było, że dany oferent poszukuje pracy dla kogoś innego – dla swojego klienta.

Pośrednicy zamieszczali swoje oferty na wszystkich portalach – przy czym najczęściej na połączonym portalu onet.praca.pl/gazeta.praca.pl (32%). Najrzadszym miejscem umieszczania ofert pośredników był portal praca.gratka.pl.

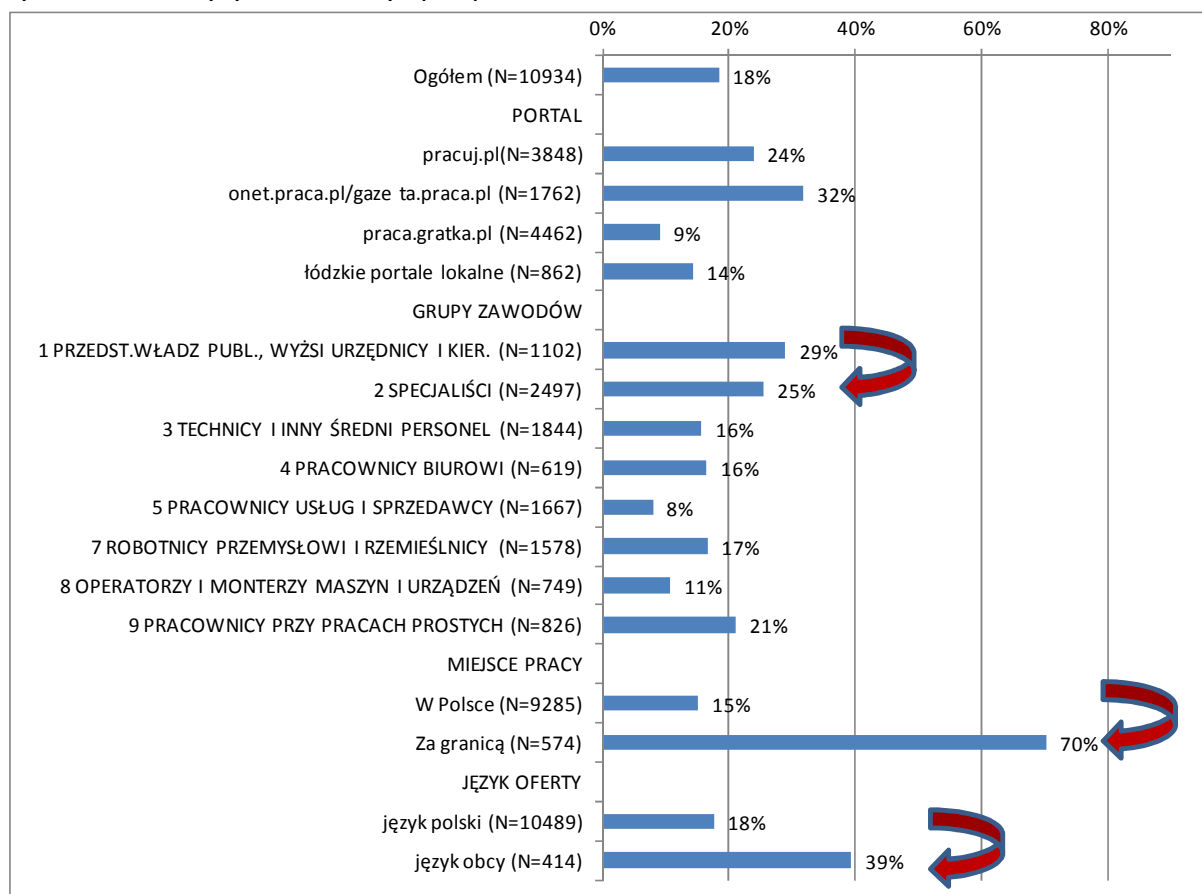
Pośrednicy poszukiwali pracy we wszystkich zawodach, jednak częściej niż zawodów pozostałych oferty pośredników dotyczyły stanowisk najwyższych (29% wszystkich ofert dotyczących tej grupy to oferty pośredników) oraz specjalistów (co czwarta oferta dotycząca specjalisty była sformułowana przez pośrednika).

Najrzadziej pośrednicy poszukiwali dla swych klientów pracowników usług i sprzedawców (8%).

Oferty pośredników bardzo często dotyczyły pracy poza granicami Polski (70% ofert oferujących pracę za granicą pochodziła od pośredników). Stosunkowo często były też formułowane w języku obcym (39% ofert w języku obcym to oferty pośredników) (por. Rysunek 15).

¹¹ W przypadku wartości każdej z przedstawionych zmiennych w nawiasie podano podstawę procentowania. Strzałkami zaznaczono wartości najwyższe.

Rysunek 15. Charakterystyka ofert składanych przez pośredników¹²



Rynek pośredników pracy dla mieszkańców województwa łódzkiego jest bardzo rozdrobniony i co więcej rozdrobnienie to z roku na rok się pogłębia. W pierwszym pomiarze realizowanym w 2009 roku oferty zgłosiło 189 pośredników, w 2010 – 153, a w pomiarze obecnym – 238 pośredników.

Warto jednak zauważyć, że wytworzyła się grupa liderów, głównych graczy na tym rynku – 40 pośredników oferujących najwięcej (10 ofert i więcej) generuje niemal 80% wszystkich ofert (78,1%) tego segmentu, a 13 największych graczy (40 ofert i więcej) ponad połowę ofert – 50,9%.

Wśród pośredników, którzy w analizowanym okresie złożyli najwięcej ofert zdecydowanie wybijają się dwie firmy: AHEAD ENGINEERING GMBH - GESCHÄFTSSTELLE NÜRNBERG (190 ofert, 9,4% ofert pośredników) oraz MANPOWER (149 ofert, 7,4% ofert pośredników).

Firma **AHEAD ENGINEERING GMBH - GESCHÄFTSSTELLE NÜRNBERG** na chwilę badania nie miała działającej aktywnej strony internetowej. Po wpisaniu nazwy w przeglądarkę pojawiały się linki do (w większości już nieaktualnych) ofert pracy. W ofertach firma przedstawia się jako firma stabilna, duża, zasługująca na zaufanie, oferująca legalne zatrudnienie, pracę zgodną z warunkami zatrudnienia w Niemczech, umowy długoterminowe, a także zabezpieczenie socjalne. Jej oferty skierowane nawet do mniej wyspecjalizowanych pracowników są stosunkowo rozbudowane i zawierają stosunkowo dużo informacji. Firma ta głównie oferuje na połączonych portalach onet.praca.pl/gazeta.praca.pl (149 ofert) i nieco rzadziej na portalu gratka.pl (41 ofert).

¹² W przypadku wartości każdej z przedstawionych zmiennych w nawiasie podano podstawę procentowania. Strzałkami zaznaczono wartości najwyższe.



Zajmująca drugą pozycję pod względem liczby ofert firma **MANPOWER** podzieliła swe oferty pomiędzy portale: pracuj.pl (75 ofert) oraz praca.gratka.pl (74 oferty) (por. Tabela 5).

Manpower założona została w 1948 roku w Stanach Zjednoczonych. Aktualnie firma ma 4000 biur w 82 krajach. W Polsce Manpower Group działa od 2001 roku. Marki składające się na Manpower Group to: Manpower Group Solution (outsourcing), Expertis (rekrutacja w branży IT i nowoczesnych technologii), Manpower (rekrutacja do pracy stałej i tymczasowej) oraz Right Management (outplacement i zwolnienia grupowe). Manpower w tej chwili ma 39 agencji w 28 miastach w kraju, przy czym główna siedziba znajduje się w Warszawie. Firma jest członkiem założycielem Polskiego Forum HR. Firma oferuje swoje usługi w zakresie rekrutacji do pracy stałej, pracy tymczasowej i outsourcing pracowników. Firma pozycjonuje się jako światowy lider rozwiązań HR w zakresie pracy tymczasowej i rekrutacji stałej oraz przedsiębiorstwo innowacyjne. Manpower ma oferty rzeczowe, w sposób klarowny precyzujące wymagania. Wśród benefitów podkreślające dobre warunki finansowe, możliwość rozwoju zawodowego oraz pracę w międzynarodowym środowisku.

Na trzecim miejscu pod względem liczby ofert znajduje się **GRAFTON RECRUITMENT** (88 ofert) zamieszczająca ogłoszenia głównie na portalach pracuj.pl (36%) oraz onet.praca.pl/gazeta.praca.pl (52 oferty).



Recritument jest międzynarodową firmą rekrutacyjną, założoną w 1982 roku. W ciągu ostatnich 5 lat firma przeżyła gwałtowny

rozwój i aktualnie ma ponad 70 oddziałów w 17 krajach świata. Grafton Recruitment Polska powstał w 1997 roku, aktualnie ma 4 biura: w Warszawie (siedziba główna), w Krakowie, Wrocławiu i Katowicach. Firma oferuje znalezienie pracowników na zatrudnienie stałe, umowy i pracowników czasowych w ramach różnych branż. Dodatkowo w 2007 roku otwarte zostało biuro Grafton Technologies zajmujące się specyficznie rekrutacją w dziedzinach IT, telekomunikacji, inżynierii, budownictwa i nieruchomości. Firma prezentuje się, jako prężnie rozwijająca się, międzynarodowa organizacja, zatrudniająca zespół wykwalifikowanych konsultantów. Oferty tej firmy są rozbudowane, dokładnie opisujące staowiko i zakres obowiązków, precyzujące wymagania, a także precyzujące korzyści. Oferty są kolorowe urozmaicone zdjęciami młodych, uśmiechniętych ludzi, wyglądających na profesjonalistów.

Zajmująca czwartą pozycję pod względem liczby ofert agencja **ANTAL RECRUITMENT INTERNATIONAL** powstała na początku lat 90. w Londynie. Od tego czasu otworzyła biura w 103 w 32 krajach świata. W Polsce pierwsze



biuro otwarte zostało w 1996 roku w Warszawie, od tego czasu powstały kolejne w Krakowie i Wrocławiu. Agencja ma plany dalszej ekspansji w Polsce. Polskie biura oprócz rekrutacji pracowników, zajmują się również outsourcingiem oraz rekrutacją pracowników tymczasowych. Agencja nie specjalizuje się w konkretnych branżach, jednak na stronie internetowej można znaleźć informacje o wysokiej specjalizacji konsultantów w takich kierunkach jak IT w bankowości, spedycja czy sprzedaż w farmacji. Antal International jest członkiem Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia SAZ- organizacji zrzeszającej firmy specjalizujące się w usługach z zakresu doradztwa personalnego, rekrutacji i pośrednictwa pracy. Firma pozycjonuje się jako lider rekrutacji w Polsce, gdyż jest agencją międzynarodową, stosująca globalne rozwiązania na lokalnym rynku pracy oraz obejmującą swoim działaniem wiele krajów na całym świecie. Firma ofertuje wyłącznie na portalu pracuj.pl. Oferty firmy są utrzymane w tonie rozmowy - w sposób bezpośredni zwracają się do potencjalnego pracownika, zadając mu pytania i w entuzjastycznej formie proponują zatrudnienie. Są rzeczowe i dokładnie opisują zakres obowiązków, wymagania oraz benefity. Bardzo często są formułowane w języku angielskim.



Ostatni pośrednik z wielkiej piątki to firma **HAYS** (86 oferty), która podobnie jak Antal ofertuje niemal wyłącznie na pracuj.pl. Grupa Hays posiada 250 biur w 31 krajach w

Europie Środkowej i Wschodniej, Azji, Ameryce Południowej, Australii, Nowej Zelandii, Chinach, Japonii, Hong Kongu i Kanadzie. Polski oddział istnieje od 2002 roku, biura zlokalizowane są w Warszawie, Gdyni, Katowicach, Wrocławiu, Krakowie, Łodzi, Poznaniu i Szczecinie. Hays oferuje usługi w zakresie selekcji oraz rekrutacji

specjalistycznej, *executive search*, outsourcingu procesu rekrutacyjnego oraz marketingu rekrutacyjnym. Świadczy usługi w sektorach prywatnym i publicznym, realizując projekty do pracy stałej, tymczasowej oraz na kontrakt. Firma specjalizuje się w następujących branżach: finanse i księgowość, budownictwo i nieruchomości, produkcja i inżynieria, energetyka, IT i telekomunikacja, farmacja i sprzęt medyczny, sprzedaż i marketing, administracja i obsługa klienta. Hays Polska przedstawia się jako świadcząca profesjonalne usługi dopasowane do wymogów pracodawcy i docierająca do najlepszych specjalistów w poszukiwanych branżach.

Oferty tej firmy są formułowane z pozycji klienta. To jego opis znajduje się na początku oferty, a także z jego pozycji formułowane są wymagania oraz benefity. Często w ofertach wśród benefitów podkreśla się właśnie prestiż firmy i możliwość pracy wśród ekspertów i wynikające z tego możliwości zdobycia wiedzy i doświadczenia. Często oferty formułowane są w języku angielskim.

Pracuj.pl jest także jedynym miejscem publikacji ofert następnych w hierarchii pośredników – CPL JOBS (78 ofert) oraz RANDSTAD (60 ofert). Powyżej 50 ofert złożyły także tacy pośrednicy jak INTERKADRA Sp. z o.o. (57 ofert) ofertująca na onet.praca.pl/gazeta.praca.pl oraz gratka.pl, GI GROUP Sp. z o.o. (52 oferty) publikująca równomiernie na wszystkich portalach oraz MOST WANTED (50 ofert) preferująca portale pracuj.pl oraz onet.praca.pl/gazeta.praca.pl.

Tabela 5. zawiera dane dotyczące liczby ofert złożonych przez poszczególnych pośredników oraz miejsca ich publikacji. W tabeli uwzględniono pośredników, którzy w badanym okresie złożyli co najmniej 10 ofert.

Tabela 5: Pośrednicy, którzy złożyli co najmniej 10 ofert – ogółem oraz ze względu na portal¹³

	RAZEM (N=2022)		pracuj.pl (N=915)		onet.praca.pl/gazeta.praca.pl (N=570)		praca.gratka.pl (N=41)		łódzkie portale lokalne (N=123)	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
AHEAD ENGINEERING	190	9,4%	0		149	26,1%	41	9,9%	0	
MANPOWER	149	7,4%	75	8,2%	0		74	17,9%	0	
GRAFTON RECRUITMENT POLSKA SP. Z O.O.	88	4,4%	36	3,9%	52	9,1%	0		0	
ANTAL	86	4,3%	79	8,6%	7	1,2%	0		0	
HAYS	86	4,3%	85	9,3%	1	0,2%	0		0	
CPL JOBS	80	4,0%	78	8,5%	2	0,4%	0		0	
RANDSTAD	60	3,0%	55	6,0%	3	0,5%	2	0,5%	0	
INTERKADRA SP Z O.O.	57	2,8%	0		26	4,6%	23	5,6%	8	6,5%
GI GROUP SP. Z O.O.	52	2,6%	11	1,2%	22	3,9%	11	2,7%	8	6,5%
MOST WANTED	50	2,5%	29	3,2%	18	3,2%	3	0,7%	0	
START PEOPLE	47	2,3%	18	2,0%	0		28	6,8%	1	0,8%
APT	43	2,1%	0		0		43	10,4%	0	
OBIETTIVO LAVORO	41	2,0%	2	0,2%	30	5,3%	9	2,2%	0	
TRENKWALDER & PARTNER SP. Z O.O.	35	1,7%	0	0,0%	10	1,8%	25	6,0%	0	
ELAN IT RESOURCE SP. Z O.O.	31	1,5%	30	3,3%	1	0,2%	0		0	
LINK2EUROPE SP. Z O.O.	29	1,4%	0		29	5,1%	0		0	

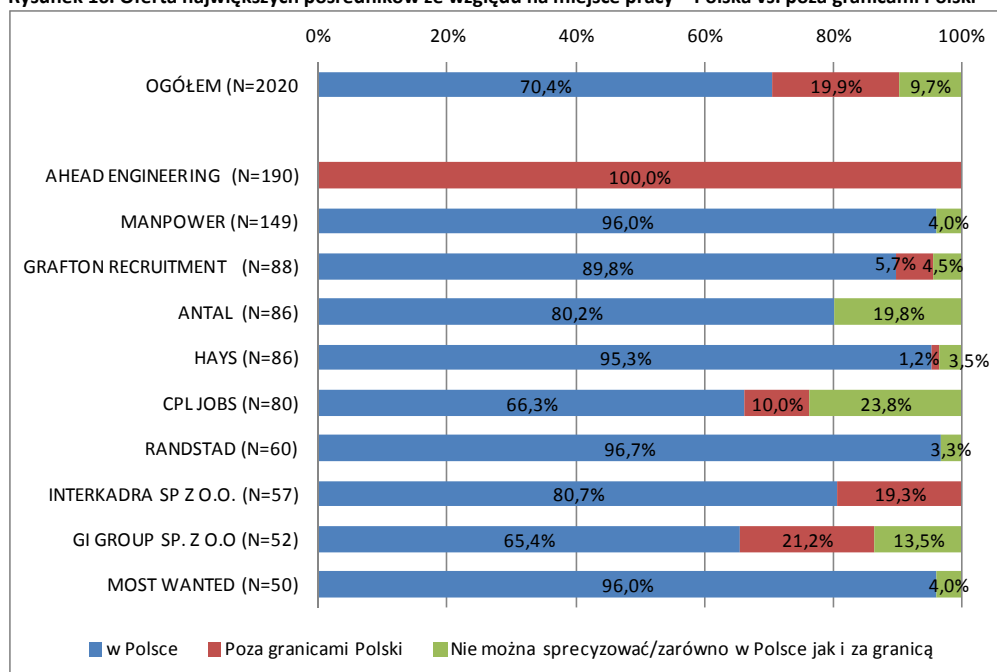
¹³ Kolorem zaznaczono te portale, na których dany pośrednik publikował najczęściej.

	RAZEM (N=2022)		pracuj.pl (N=915)		onet.praca.pl/gazeta.praca.pl (N=570)		praca.gratka.pl (N=41)		łódzkie portale lokalne (N=123)	
AGENCJA TEMPUS	28	1,4%	0		1	0,2%	27	6,5%	0	
BRUNEL POLSKA SP Z O.O.	27	1,3%	2	0,2%	25	4,4%	0		0	
HRK S.A.	27	1,3%	22	2,4%	5	0,9%	0		0	
ADVISORY GROUP TEST HUMAN RESOURCES	23	1,1%	2	0,2%	21	3,7%	0		0	
BALANS POLAND SP. Z O.O	23	1,1%	0		0		23	5,6%	0	
PROGRESS SP.Z O.O.	22	1,1%	6	0,7%	0		16	3,9%	0	
AGENCJA PRACY "WSZYSTKO DLA LUDZI	20	1,0%	0		0		0		20	16,3%
IDES CONSULTANTS POLSKA	18	0,9%	18	2,0%	0		0		0	
OTTO POLSKA SP. Z O.O.	18	0,9%	0		18	3,2%	0		0	
CIGNO CONSULTING SP. Z O.O. DORADZTWO PERSONALNE I ORGANIZACYJNE	16	0,8%	0		16	2,8%	0		0	
DIVERSE CONSULTING GROUP SP. Z O.O.	16	0,8%	16	1,7%	0		0		0	
BUSINESS & WORK CONSULTING	15	0,7%	0		0		0		15	12,2%
GRUPA MOST WANTED	15	0,7%	1	0,1%	8	1,4%	6	1,4%	0	
IPF SP. Z O.O	15	0,7%	5	0,5%	2	0,4%	6	1,4%	2	1,6%
REED	15	0,7%	13	1,4%	0		0		2	1,6%
ARGO PERSONEL SP. Z O.O.	14	0,7%	0		14	2,5%	0		0	
HUDSON GLOBAL RESOURCES	14	0,7%	14	1,5%	0		0		0	
WORK SERVICE S. A	14	0,7%	2	0,2%	0		12	2,9%	0	
ALPHAREC SP. Z O.O	13	0,6%	13	1,4%	0		0		0	

	RAZEM (N=2022)		pracuj.pl (N=915)		onet.praca.pl/gazeta.praca.pl (N=570)		praca.gratka.pl (N=41)		łódzkie portale lokalne (N=123)	
DEVONSHIRE	13	0,6%	13	1,4%	0		0		0	
JOB IMPULSE POLSKA	13	0,6%	13	1,4%	0		0		0	
STEGMANN POLSKA SP. Z O.O.	13	0,6%	13	1,4%	0		0		0	
ADECCO POLAND SP. Z O.O	11	0,5%	9	1,0%	0		0		2	1,6%
G-FORCE SP. Z O.O.	11	0,5%	11	1,2%	0		0		0	
PSP INTERNATIONAL SP. Z O. O.	11	0,5%	4	0,4%	7	1,2%	0		0	
KORPORACJA PIOMAR SP. Z O.O.	10	0,5%	2	0,2%	8	1,4%	0		0	
MCM CONSULTING	10	0,5%	0		0		10	2,4%	0	
SIGMAR RECRUITMENT POLAND SP. Z.O.O	10	0,5%	10	1,1%	0		0		0	

Patrząc na pośredników oferujących w badanym okresie największą liczbę ofert widać, że jedynie AHEAD ENGINEERING jest firmą sprofilowaną na rynek zagraniczny (niemal wszystkie oferty tej agencji dotyczą Niemiec). Poza granicami Polski pracę oferują też CPL JOBS (10% ofert tej agencji dotyczy pracy poza granicami Polski), INTERKADRA Sp z o.o. (19,3% ofert), GI GROUP Sp. z o.o. (21,2% ofert) oraz GRAFTON RECRUITMENT (5,7%). (por. Rysunek 16).

Rysunek 16. Oferta największych pośredników ze względu na miejsce pracy – Polska vs. poza granicami Polski

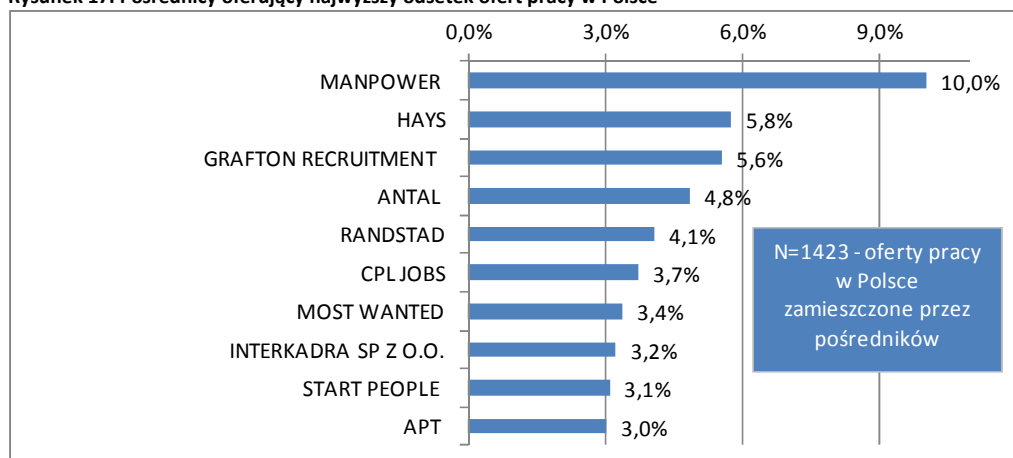


Biorąc pod uwagę tylko rynek Polski to zdecydowanym liderem jest MANPOWER, zaś w następnej kolejności HAYS oraz GRAFTON (por.

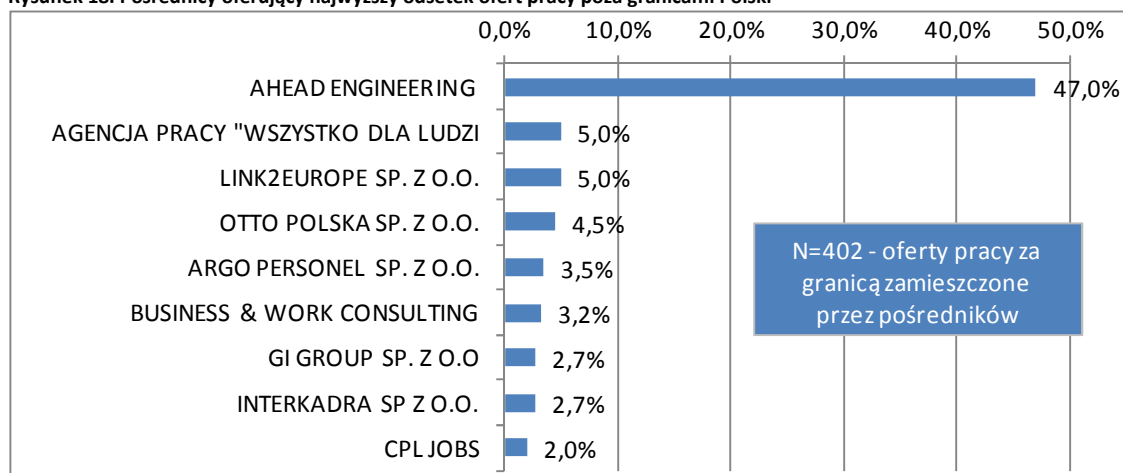
Rysunek 17).

Pracę poza granicami Polski oprócz oczywiście AHEAD ENGINEERING, w którego posiadaniu jest niemal połowa wszystkich ofert zamieszczonych w badanym okresie na analizowanych portalach oferują agencje o mniejszym znaczeniu w ujęciu całego rynku pośredników. Są to: AGENCJA PRACY WSZYSTKO DLA LUDZI (5% rynku ofert zagranicznych), LINK2EUROPE Sp z o.o. (5%), OTTO POLSKA (4,5%), ARGO PERSONEL Sp. z o.o. (3,2%), BUSINESS & WORK CONSULTING (3,2%) oraz GI GROUP Sp. z o.o. (2,7%), Interkadra Sp z o.o. (2,7%). Udział w rynku ofert zagranicznych na poziomie co najmniej 2% uzyskała również CPL JOBS (2,0%) (por. Rysunek 18).

Rysunek 17. Pośrednicy oferujący najwyższy odsetek ofert pracy w Polsce



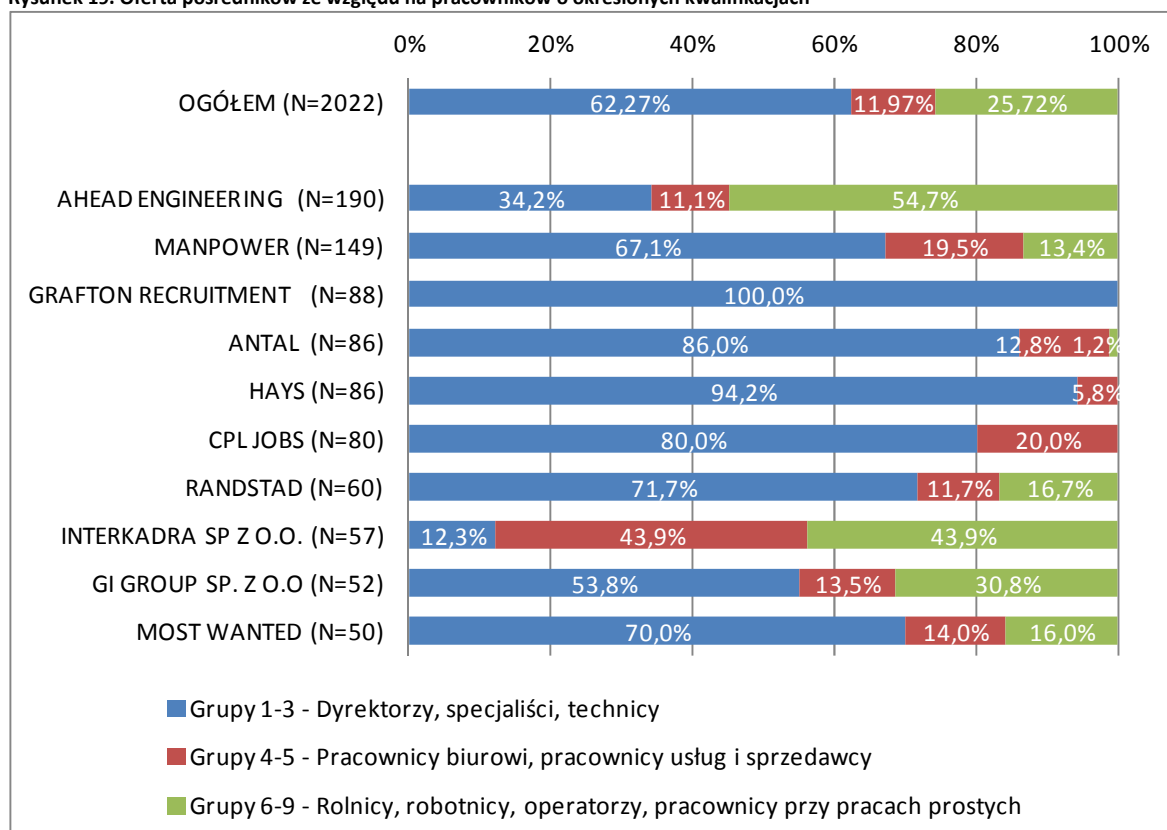
Rysunek 18. Pośrednicy oferujący najwyższy odsetek ofert pracy poza granicami Polski



Większość pośredników poszukuje pracowników wysoko wykwalifikowanych – dyrektorów, kierowników oraz specjalistów i techników. Niektóre agencje poszukują wręcz jedynie takich pracowników (np.: GRAFTON RECRUITMENT) (por. Rysunek 19).

Agencje, których oferta dotyczy w większości pracowników o niższych kwalifikacjach to przede wszystkim AHEAD ENGINEERING (54,7% ofert tej agencji dotyczy 3 grup zawodowych o najniższych kwalifikacjach), a także INTERKADRA Sp. z o.o. (43,9%), GI GROUP (30,8%) oraz RANSTAD (16,7%), MOST WONTED (14%) i MANPOWER (13,4%) (por. Rysunek 19)

Rysunek 19. Oferta pośredników ze względu na pracowników o określonych kwalifikacjach



O ile na przestrzeni lat 2009-2010 rynek pośredników był dość stabilny, o tyle rok 2011 przyniósł na tym rynku zmiany. Przede wszystkim na rynku ofert dotyczących województwa łódzkiego uaktywniła się firma AHEAD ENGINEERING – obecny lider, w ogóle nie mająca znaczenia w poprzednich pomiarach.

Na przestrzeni badanego okresu nieco osłabiła się aktywność MANPOWER, lecz nadal agencja ta pozostaje liderem. Mniej ofert opublikowała także agencja RANDSTAD.

Zdecydowanie wzrosła aktywność agencji HAYS, ANTAL oraz CPL JOBS, zaś spadła START PEOPLE, HRK (znaczący spadek), JOB IMPULS oraz ADECO.

W to miejsce pojawiło się kilka nowych agencji, które w poprzednich pomiarach nie miały znaczenia (por. Tabela 6).

Tabela 6: Liczba ofert złożona przez poszczególnych pośredników lata 2009-2011 porównanie

	2011	2010	2009
AHEAD ENGINEERING	190		
MANPOWER	149	197	208
GRAFTON	88	41	30
HAYS	86	35	43
ANTAL	86	35	3
CPL JOBS	80		
RANDSTAD	60	82	80
INTERKADRA SP Z O.O.	57		
GI GROUP SP. Z O.O	52		
MOST WANTED	50		
START PEOPLE	47	73	90
APT	43		
OBIETTIVO LAVORO	41		
TRENKWALDER & PARTNER SP. Z O.O	35	19	14
ELAN IT RESOURCE SP. Z O.O.	31		
LINK2EUROPE SP. Z O.O.	29		
AGENCJA TEMPUS	28		
BRUNEL POLSKA SP Z O.O.	27		
HRK S.A.	27	392	62
JOB IMPULSE POLSKA	13	54	49
ADECCO POLAND SP. Z O.O	11	81	134

5.3 Charakterystyka pracodawców oraz zamieszczanych przez nich ofert

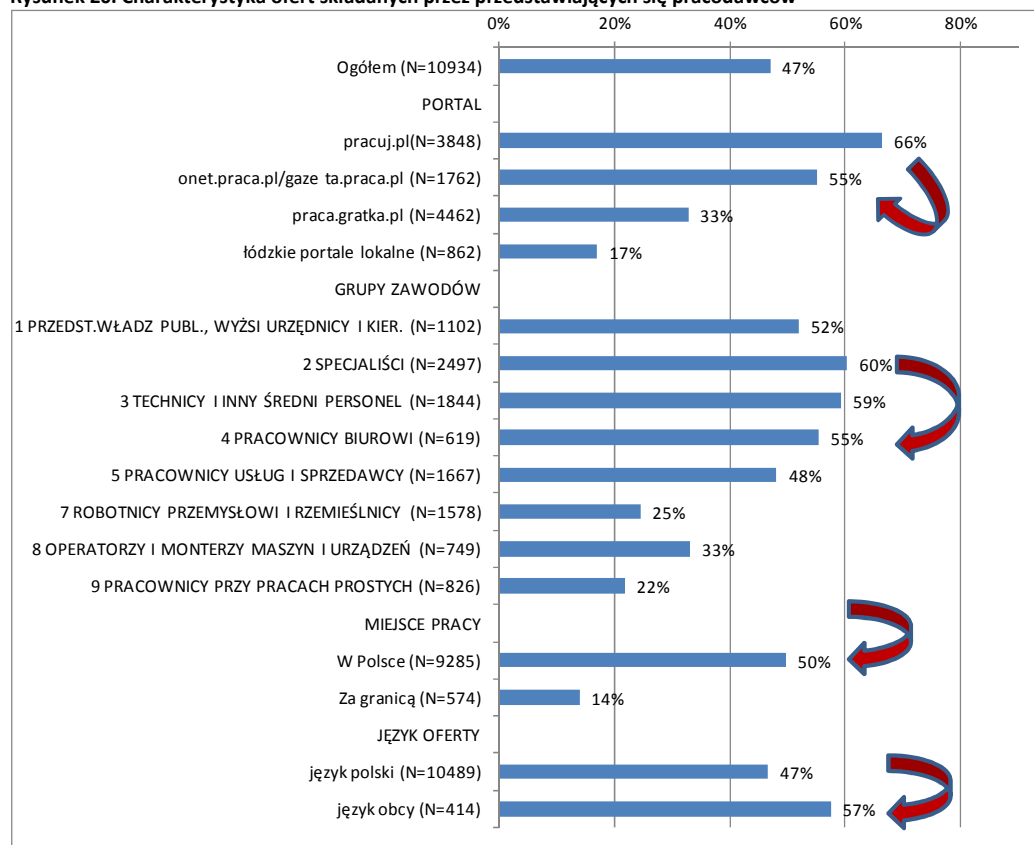
Oferty przedstawiających się pracodawców stanowią 47% (5153 oferty) analizowanego zbioru.

Przedstawiający się pracodawcy zamieszczali swoje oferty na wszystkich portalach – przy czym najczęściej na portalu pracuj.pl (66% ofert tego portalu) oraz połączonym portalu onet.praca.pl/gazeta.praca.pl (55%). Najrzadszym miejscem umieszczania ofert przez ujawniających swą nazwę pracodawców były łódzkie portale lokalne (17%).

Ujawniający swą nazwę pracodawcy poszukiwali pracy we wszystkich zawodach. Najczęściej oferty dotyczyły pracy dla specjalistów, techników oraz pracowników biurowych, najrzadziej zaś pracowników o najniższych kwalifikacjach - wśród ofert skierowanych do pracowników przy pracach prostych nazwę pracodawca ujawniał w co piątej ofercie (N=826, oferty dla pracowników przy pracach prostych), podczas gdy w stosunku do specjalistów w 60% (N=2497, oferty skierowane do specjalistów).

Przedstawiający się pracodawca znacznie częściej poszukiwał pracownika do pracy w Polsce niż za granicą (50%). Jednak oferty te częściej formułowane były w języku obcym (język obcy – 57%, N=414 – oferty sformułowane w języku polskim). (por. Rysunek 20)¹⁴.

Rysunek 20. Charakterystyka ofert składanych przez przedstawiających się pracodawców



Rynek pracodawców składających oferty dla mieszkańców województwa łódzkiego jest znacznie bardziej rozdrobniony niż rynek pośredników.

W obecnym pomiarze 498 firm złożyło co najmniej 3 oferty. Wszystkich firm aplikujących w trakcie badanego okresu odnotowano ponad 700. Należy jednak podkreślić, że około 1/5 ofert pochodzących od

¹⁴ W przypadku wartości każdej z omawianych oraz przedstawionych na rysunku zmiennych w nawiasie podano podstawę procentowania. Podstawa procentowania dla każdej wartości zmiennej jest inna, stąd też wartości nie sumują się do 100%. Na rysunku strzałkami zaznaczono wartości najwyższe.

przedstawiających się pracodawców jest generowana przez 44 firmy, które zmieściły w badanym okresie co najmniej 10 ogłoszeń.

Analiza porównawcza wyników trzech analizowanych pomiarów wskazuje, że rynek pracy generowany przez pracodawców jest rynkiem bardzo mało stabilnym – w większości uzależnionym od indywidualnych ścieżek rozwoju firm – w każdym z badanych pomiarów liderzy są inni. Wyjątkiem są tu firmy **CAPGEMINI** oraz **ENIRO POLSKA**.

CAPGEMINI znalazła się na pierwszym miejscu w obecnym pomiarze zamieszczając w badanym okresie 74 oferty pracy. W pomiarze w roku 2009 firma ta nie była aktywna, zaś w roku poprzednim zamieściła 29 ofert.



Firma CAPGEMINI powstała we Francji w 1975 roku. W tej chwili działa w 40 krajach, głównie w Europie Azji i Ameryce Północnej i Południowej. Firma CAPGEMINI rozpoczęła działalność w Polsce w roku 1996, przejmując istniejącą od roku 1990 firmę konsultingową Bossard. CAPGEMINI posiada aktualnie 4 biura w Polsce: w Warszawie, Wrocławiu, Krakowie i Katowicach. Firma pozycjonuje się jako światowy lider w obszarze usług konsultingowych, technologicznych, outsourcingowych oraz lokalnych usług specjalistycznych. Oferty tej firmy są bardzo podobne – są one rozbudowane, podkreślające prestiż i profesjonalizm firmy oraz pełną wyzwania pracę. Zawierają opis stanowiska, szczegółową listę wymagań, ale również szczegółową listę benefitów. CAPGEMINI zwykle wymaga aplikacji w języku obcym – angielskim bądź niemieckim, bo też znajomość języków jest częstym wymaganiem tej firmy. Stosunkowo duży odsetek wśród ofert Capgemini stanowiły w badanym okresie oferty dla specjalistów informatyków oraz specjalistów w dziedzinie IT.

W analizowanym okresie firma ta zamieszczała swoje oferty wyłącznie na portalu onet.praca.pl/gazeta.praca.pl. Poniżej zamieszczono przykładową ofertę firmy.

Projektów programistycznych nie tworzą narzędzia czy procesy, lecz ludzie. Ludzie, których pasja leży u podstaw najlepszych rozwiązań informatycznych. Capgemini Software Solutions Center specjalizuje się w tworzeniu zaawansowanego oprogramowania spełniającego najwyższe standardy jakości. Oprogramowania oparte o wiedzę, wieloletnich doświadczeniach, dojrzałych procesach oraz właśnie na pasji naszych pracowników. W naszym wrocławskim biurze pracuje już ponad 300 młodych i otwartych ludzi, którzy oprócz codziennej pracy nad swoimi zadaniami dbają jednocześnie o rozwój swoich technicznych i osobistych kompetencji. Wielokulturowe zespoły projektowe oraz kompleksowe, złożone zadania stwarzają nam idealne warunki do rozwoju kariery.

Jeśli poszukujesz nowych wyzwań, czujesz, że nadszedł czas, aby zrobić kolejny krok w Twojej karierze - zgłoś się do nas!

INŻYNIER WSPARCIA APLIKACJI

Nr ref. GP/13/Wro
Miejsce pracy: Wrocław

Opis stanowiska:

Inżynier wsparcia aplikacji pielęgnuje aplikacje oraz systemy informatyczne zaprojektowane na indywidualne potrzeby naszych klientów. Praca przy wsparciu oprogramowania odbywa się w oparciu o języki programowania wyższego rzędu (m.in. JAVA, C#).

W zależności od projektu w zakresie obowiązków inżyniera wsparcia znajduje się analiza systemów, dalszy rozwój systemów (programowanie), testowanie oraz zarządzanie incydentami. Praca odbywa się w międzynarodowych zespołach i wymaga gotowości do ciągłego rozwoju.

Profil idealnego kandydata:

Ukończone (lub wkrótce kończące się) z dobrymi wynikami studia magisterskie lub inżynierskie z dziedziny nauk ścisłych

Znajomość zagadnień inżynierii oprogramowania oraz integracji systemów

Znajomość baz danych (w szczególności Oracle) oraz SQL (ewentualnie PL-SQL)

Znajomość zagadnień administracji systemów Windows, Unix lub Linux

Znajomość zagadnień zdalnego dostępu do systemów i aplikacji

Zaletą jest znajomość języków oprogramowania (JAVA, .NET, C++)

Przynajmniej podstawowa znajomość języka niemieckiego (Capgemini będzie wspierać dalsze kształcenie w zakresie języka niemieckiego)

Umiejętność analitycznego myślenia

Łatwość nawiązywania kontaktów, szczerość i umiejętność współpracy w zespole

Oferujemy:

Możliwość rozwoju zawodowego

Udział w prestiżowych projektach międzynarodowych

Atrakcyjne warunki finansowe

Prywatna opieka medyczna

Pakiet ubezpieczeniowy

Dodatkowe świadczenia w ramach pakietu socjalnego w tym dofinansowanie zajęć sportowych m.in: koszykówka, siatkówka, piłka nożna, tenis, gokarty i inne.

Wyjazdy integracyjne

Szkolenia zawodowe i językowe

Możliwość elastycznego dostosowania czasu pracy

Przyjazną atmosferę w pracy

Wsparcie w relokacji

Na drugiej pozycji wśród pracodawców znajduje się firma **ABB Sp. z o.o.** Jest to część międzynarodowego koncernu zajmującego się produkcją aparatury rozdzielczej wysokich, średnich i niskich napięć, transformatorów rozdzielczych mocy oraz stacji i systemów przesyłu prądu. Główna siedziba spółki mieści się w Warszawie, a pozostałe biura w Łodzi, Aleksandrowie Łódzkim, Przasnyszu, Krakowie, Wrocławiu, Elblągu i Gdańsku.



Power and productivity
for a better world™



Firma ta w badanym okresie poszukiwała kierowników, specjalistów, techników oraz pracowników biurowych. Oferty swe zamieszczała wyłącznie na portalu pracuj.pl.

Oferty tej firmy są rzeczowe, klarowne i jasne. Precyzują zakres obowiązków i wymagania. Wśród benefitów jest jednak mało konkretów – podkreślany jest prestiż firmy, możliwość rozwoju jaką daje praca, a także przyjazność i profesjonalizm środowiska pracy. To co wyróżnia oferty tej firmy, to fakt, że wizytówka firmy oraz jej logotypy znajduje się na końcu oferty. Poniżej przykładowa oferta firmy. W poprzednich pomiarach firma ta nie wykazywała się aktywnością.

Aplikuj teraz!

Inżynier ds. Testów

W związku z rozwojem naszych zakładów poszukujemy kandydatów na stanowisko Inżyniera ds. Testów. Osoba zatrudniona na tym stanowisku będzie odpowiedzialna za przeprowadzanie testów elektrycznych urządzeń.

Obszar działalności:

Produkcja

Miejsce:

Aleksandrów Łódzki

Numer Referencyjny:

PL745

Zadania:

- 1 Przeprowadzanie testów elektrycznych urządzeń energoelektroniki zgodnie z wymaganiami klientów i stosownych standardów;
- 2 Tworzenie raportów z testów;
- 3 Utrzymanie w sprawności maszyn i urządzeń, aparatury kontrolno - pomiarowej oraz innego wyposażenia stacji testów.

Wymagania:

- 4 Wykształcenie wyższe techniczne – elektryczne;
- 5 Doświadczenie związane z montażem lub układaniem instalacji elektrycznych;
- 6 Znajomość języka angielskiego pozwalająca na swobodną komunikację w międzynarodowym środowisku;
- 7 Uprawnienia do 1 kV, preferowane do 15 kV;
- 8 Samodzielność i dobra organizacja pracy;
- 9 Umiejętność pracy w zespole.

Oferujemy:

- 10 Ciekawą pracę w firmie o ugruntowanej pozycji rynkowej i wysokiej dynamice rozwoju;
- 11 Możliwość podniesienia kwalifikacji w różnych obszarach (w tym szkolenia za granicą);
- 12 Szerokie perspektywy rozwoju zawodowego w międzynarodowym środowisku;
- 13 Miłą atmosferę pracy.

ABB (www.abb.com) jest liderem w technologiach dla energetyki i automatyki, które pozwalają klientom przemysłowym oraz zakładom użyteczności publicznej zwiększyć swoją efektywność przy minimalizowaniu oddziaływania na środowisko. Grupa ABB zatrudnia 117 000 pracowników w ponad 100 krajach świata.

Our ambition.
Your legacy.



Na trzeciej pozycji wśród pracodawców, z 56 ofertami, znalazła się firma **ACCENTURE**. Accenture jest międzynarodową firmą zajmującą się outsourcingiem i doradztwem w zakresie zarządzania i zaawansowanych technologii. Obecnie posiada biura w 120 krajach. W Polsce Accenture działa od 1996 (wtedy jako Andersen Consulting, z którego Accenture wydzieliło się w 2001

roku). Aktualnie firma ma biura w dwóch polskich miastach – siedzibę główną w Warszawie oraz Accenture Technology Solutions Center w Łodzi. Firma pozycjonuje się jako największa na świecie zajmująca się konsultingiem, która łączy duże doświadczenie z bardzo szerokim polem działalności oraz kompleksową znajomością wszystkich branż i procesów biznesowych. Firma ta w badanym okresie zamieszczała oferty na portalach pracuj.pl oraz połączonym portalu onet.praca.pl/gazeta.praca.pl. Firma ta poszukiwała niemal wyłącznie specjalistów. Większość publikowanych ofert była w języku polskim.

Accenture jest globalną firmą świadczącą usługi z zakresu konsultingu, nowoczesnych technologii i outsourcingu. Ponad 211 tys. pracowników Accenture świadczy usługi swoim klientom z ponad 120 krajów świata. Łącząc niezrównane doświadczenie, doskonałą znajomość wszystkich branż i funkcji biznesowych oraz rozległą wiedzę z badań nad najlepszymi firmami na całym świecie, Accenture współpracuje ze swoimi klientami, aby pomóc im stać się wysokoefektywnym przedsiębiorstwem. W roku finansowym zamkniętym 31 sierpnia 2010 roku, Accenture osiągnęło przychody netto sięgające 21,6 miliarda dolarów.

Pracownicy Działu Konsultingu Accenture pracują w dziedzinie doradztwa biznesowego, projektowania procesów i zastosowania technologii w biznesie. Dział Konsultingu składa się z trzech grup: Doradztwo biznesowe, Doradztwo w zakresie integracji systemów i Doradztwo technologiczne.

KONSULTANT SAP MODUŁ SD

CHARAKTERYSTYKA PRACY:

- 1 Tworzenie i wdrażanie rozwiązań opartych na systemie SAP
- 2 Praca w zespołach projektowych u naszych Klientów

KWALIFIKACJE:

- 3 Doświadczenie na stanowisku konsultanta SAP moduł SD (minimum 2 lata)
- 4 Doświadczenie przy realizacji pełnego cyklu wdrożenia SAP
- 5 Znajomość tematyki CRM będzie dodatkowym atutem
- 6 Wykształcenie wyższe
- 7 Bardzo dobra znajomość procesów biznesowych i zagadnień z obszaru sprzedaży i dystrybucji
- 8 Bardzo dobra znajomość języka angielskiego i polskiego
- 9 Zdolności analityczne i organizacyjne
- 10 Dyspozycyjność oraz mobilność w zakresie realizacji projektów na terenie całej Polski oraz poza granicami kraju. Siedziba firmy znajduje się w Warszawie.

OFERUJEMY:

- 11 Szerokie możliwości szybkiego rozwoju zawodowego dzięki jasno zdefiniowanej ścieżce kariery i dostępowi do wartościowych szkoleń
- 12 Możliwość zdobycia cennego doświadczenia w renomowanej firmie przy realizacji projektów dla wiodących Klientów polskich i zagranicznych działających w różnych branżach
- 13 Dostęp do doświadczeń pracowników Accenture na całym świecie, zebranych w nowoczesnych systemach zarządzania wiedzą



ENIRO POLSKA SP. Z O.O. to pracodawca zajmujący pod względem liczby ofert czwartą pozycję – w analizowanym okresie złożył 49 ofert pracy. Pracodawca ten w pomiarach w 2009 i 2010 roku znajdował się na pierwszej pozycji w rankingu. Obecnie jego aktywność nieco osłabła, lecz nadal znajduje się w ścisłej czołówce.

Firma ta wchodzi w skład szwedzkiej grupy ENIRO, siedziba firmy mieści się w Warszawie. Jest to firma z branży „yellow pages” – świadczy usługi w zakresie wyszukiwania informacji, które umożliwiają kupującym i sprzedającym nawiązanie kontaktów oraz późniejsze dokonywanie transakcji, główną marką jest Panorama Firm.

Pracodawca ten zamieszczał swoje oferty na portalach pracuj.pl. oraz portalu onet.praca.pl/gazeta.praca.pl. Szukał głównie pracowników średniego szczebla, sprzedawców, a także specjalistów. Wszystkie oferty zamieścił w języku polskim.

Właściciel wyszukiwarki www.panoramafirm.pl poszukuje osób na stanowisko:

SPECJALISTA TELESPRZEDAŻY

Miejsce pracy: Łódź

Jest to oferta dla osób które mają doświadczenie w sprzedaży telefonicznej lub bezpośredniej.

OFERUJEMY:

- 1 atrakcyjne wynagrodzenie składające się z pensji stałej i wysokiej prowizji
- 2 stałą pracę od poniedziałku do piątku, od 8.00 do 16.15
- 3 umowę o pracę
- 4 możliwości rozwoju zawodowego i awansu w ramach działu sprzedaży
- 5 profesjonalne wdrożenie do pracy oraz szkolenia produktowe i sprzedażowe

PRZEŚLIJ CV: LODZ-CV6@ENIRO.PL

SPRAWDŹ, DLACZEGO WARTO PRACOWAĆ Z NAMI:



Powyżej 40 ofert złożyła także firma **NOKIA SIEMENS NETWORKS SP. Z O.O.** Jest to spółka *joint venture* powstała między działem COM firmy Siemens AG i działem Network Business Group firmy Nokia. Firma produkuje oprogramowanie i sprzęt teleinformatyczny, głównie do sieci telefonii komórkowej. Jej władze znajdują się w Finlandii. W Polsce spółka ma biura we Wrocławiu (gdzie mieści się jedno z jej największych centrów badań i rozwoju) oraz w Krakowie.

Oferty swoje zamieszczała na portalach pracuj.pl oraz połączonym portalu onet.praca.pl/gazeta.praca.pl. Firma ta poszukiwała niemal wyłącznie specjalistów. 26 na 43 oferty było w języku angielskim. Oferty tej firmy są sformułowane w sposób bezpośredni – wprost zwracając się do potencjalnego pracownika. Jasno precyzują obowiązki, wymagania i co najważniejsze benefity. Poniżej jedno z ogłoszeń tej firmy sformułowane w języku polskim.

INŻYNIER D/S INTEGRACJI OPROGRAMOWANIA

PR/ALL/INOP/08/2011

POSZUKIWANY!

Jeżeli integracja oprogramowania jest twoją pasją, **DOŁĄCZ DO NASZEGO ZESPOŁU** we **WROCŁAWSKIM CENTRUM TECHNOLOGICZNYM** Nokia Siemens Networks. **JEŚLI CHCESZ:**

- 1 **PRZEŻYĆ PRZYGODĘ** i poznać ludzi z całego świata...
- 2 Doświadczyć jak powstaje **NOWOCZESNE OPROGRAMOWANIE** od A do Z...
- 3 **BYĆ NA CZASIE** z najnowszymi trendami wytwarzania oprogramowania..
- 4 Szlifować swój **ANGIELSKI NA CO DZIEŃ...**
- 5 Pracować we **WROCŁAWSKIM CENTRUM TECHNOLOGICZNYM** Nokia Siemens Networks...

...TO DOBRZE TRAFIŁEŚ!

JEŚLI:

- 6 dobrze znasz środowisko **LINUX**
- 7 znasz **SKRYPTOWE JĘZYKI PROGRAMOWANIA**
- 8 swobodnie mówisz po angielsku
- 9 lubisz działać w grupie
- 10 jesteś gotowa/y **RELOKOWAĆ SIĘ DO WROCŁAWIA** lub już tu mieszkasz

...TO APLIKUJ DO NAS!

A JEŚLI DODATKOWO:

- 11 jesteś po studiach informatycznych lub pokrewnych
- 12 masz **DOŚWIADCZENIE W INTEGRACJI I TESTOWANIU** oprogramowania
- 13 znasz dobrze język **PYTHON**

...TO MASZ JESZCZE WIĘKSZE SZANSE DOŁĄCZYĆ DO NAS!

CO WTEDY ZYSKASZ?

- 14 **ŚWIECIE ZAROBKI**
- 15 dynamiczny rozwój osobisty - indywidualną ścieżkę kariery
- 16 **SZEROKĄ GAMĘ SZKOLEŃ**
- 17 elastyczny czas pracy
- 18 **DARMOWE BILETY I ZNIŻKI NA IMPREZY KULTURALNE**
- 19 pomoc finansową przy przeprowadzce
- 20 **LUNCH KUPONY**
- 21 **KARTĘ MULTISPORT**
- 22 możliwość wyjazdów zagranicznych
- 23 **PRYWATNĄ OPIEKĘ MEDYCZNĄ**

W Tabelach poniżej dla wszystkich trzech pomiarów zaprezentowano nazwy firm, które złożyły co najmniej 20 ofert pracy w badanym okresie (Tabela 7) oraz firm, które złożyły 10-19 ofert (Tabela 8).

Tabela 7: Liczba ofert złożona przez poszczególnych pracodawców lata 2009-2011 porównanie – firmy, które w analizowanym okresie złożyły przynajmniej 20 ofert pracy

Firmy, które zamieściły w analizowanym okresie przynajmniej 20 ofert pracy								
2009 N=4905			2010 N=5274			2011 N=5153		
Eniro Polska	56	1,1%	Eniro Polska	78	1,5%	CAPGEMINI POLSKA SP. Z O.O.	74	1,4%
AVIVA	50	1%	AVIVA	61	1%	ABB SP. Z O.O.	63	1,2%
MTM	48	1%	szwalnia	51	1%	ACCENTURE	56	1,1%
GOLD BROKER Profesjonalna Instytucja Finansowa	45	0,9%	Capgemini Polska	29	0,5%	ENIRO POLSKA SP. Z O.O.	49	1,0%
MAGICZNA Sp. z o.o. sp. komandytowa	43	0,9%	Recta	28	0,5%	NOKIA SIEMENS NETWORKS SP. Z O.O.	43	0,8%
Power Media	33	0,7%	MTM	27	0,5%	PÖYRY POLAND SP. Z O.O.	38	0,7%
Rossmann SDP	28	0,6%	Marketing centem s.c	25	0,5%	CONNECTIS	32	0,6%
Budimex	26	0,5%	SWS BPO Poland	23	0,4%	M ULTIBANK	27	0,5%
ECTA	23	0,5%	Boh Sprzęt Gospodarstwa Domowego	21	0,4%	AMG.NET S.A.	25	0,5%
WAG	23	0,5%	Infosys BPO Poland	21	0,4%	BRE BANK S.A.	21	0,4%
Unijna Szkoła Kształcenia Indywidualnego	22	0,4%				ŻABKA POLSKA S.A.	21	0,4%
RR Donnelley	22	0,4%				CIBER POLSKA SP. Z O.O	20	0,4%
JTI Polska (Japan Tobacco International)	20	0,4%				RULE FINANCIAL SP. Z O.O.	20	0,4%
Konsalnet Security sp. z o.o. biuro w Łodzi	20	0,4%						
OPTIMA	20	0,4%						

Tabela 8: Liczba ofert złożona przez poszczególnych pracodawców lata 2009-2011 porównanie – firmy, które w analizowanym okresie złożyły przynajmniej 10-19 ofert pracy

Firmy, które zamieściły w analizowanym okresie przynajmniej 10-19 ofert pracy								
2009 N=4905			2010 N=5274			2011 N=5153		
Multibank	18	0,4%	Multibank	19	0,4%	EURO BANK S.A.	18	0,3%
SOLID SECURITY	18	0,4%	IDEIS	18	0,3%	CORNING CABLE SYSTEMS POLSKA SP. Z O.O.	17	0,3%
ABRA	17	0,3%	Pro-Invest	18	0,3%	GETIN NOBLE BANK S.A.	17	0,3%
Multikino	17	0,3%	Telecom Consulting	18	0,3%	PROFESJA CENTRUM KSZTAŁCENIA KADR SP. Z O.O.	17	0,3%
Sodexo Polska	16	0,3%	Firma budowlana	17	0,3%	ROSSMANN SDP	17	0,3%
Andel's Łódź	15	0,3%	Rossmann SDP	17	0,3%			

Firmy, które zamieściły w analizowanym okresie przynajmniej 10-19 ofert pracy								
2009 N=4905			2010 N=5274			2011 N=5153		
Kaufland Polska Markety sp. z o.o. sp. k	15	0,3%	MT Marketing	16	0,3%	HUTCHINSON POLAND SP. Z O.O. - ZAKŁAD ŁÓDŹ 1	16	0,3%
Polskie Doradztwo Majątkowe sp. z o.o.	15	0,3%	Nordea Bank Polska	16	0,3%	MYDEAL.PL	16	0,3%
Profesja – Centrum Kształcenia Kadr	13	0,3%	Getin Noble Bank	15	0,3%	BANK BPH S.A.	15	0,3%
FPL	12	0,2%	ABB	14	0,3%	INDESIT COMPANY POLSKA SP. Z O. O.	15	0,3%
Money Expert	12	0,2%	Osoba prywatna	14	0,3%	INSTYTUT NAUK SPOŁECZNO-EKONOMICZNYCH	15	0,3%
Netia	12	0,2%	Spółdzielnia Osób Niepełnosprawnych Synergia	14	0,3%	KRONOSPAN BS SP. Z O.O. SP. K.	15	0,3%
Akcent	11	0,2%	Firma handlowa	13	0,2%	ORIFLAME	15	0,3%
Cosinus	11	0,2%	Polska Telefonía Cyfrowa	13	0,2%	PPHTU ADWA SP..Z.O.O	15	0,3%
Polska Telefonía Cyfrowa	11	0,2%	Projekt Production	13	0,2%	BCS SP. Z O.O.	14	0,3%
Redan	11	0,2%	DIVES Finance & Insurance	12	0,2%	INFOSYS BPO POLAND SP. Z O.O.	14	0,3%
Bild Presse Polska sp. z o.o.	10	0,2%	DKM Impresja	12	0,2%	SII SP. Z O.O.	14	0,3%
Dimar Polska	10	0,2%	Firma trasnportowa	12	0,2%	WIELTON S.A.	14	0,3%
Fujitsu Services	10	0,2%	MAGICZNA sp. z o.o. sp. k	12	0,2%	ANTRA KLUB	13	0,3%
Genin Bank S.A.	10	0,2%	Abatex	11	0,2%	CITI HANDLOWY	13	0,3%
Home Broker	10	0,2%	Complex SA	11	0,2%	JERONIMO MARTINS DYSTRYBUCJA	13	0,3%
Interkobo	10	0,2%	Kula	11	0,2%	RABEN POLSKA SP. Z O.O.	13	0,3%
Komenda Wojewódzka Policji w Łodzi	10	0,2%	Ogólnopolska Szkoła Barmanów	11	0,2%	SMT SOFTWARE S.A.	13	0,3%
Strefa Finansów	10	0,2%	PPHTU Adwa Sp. z o.o. Z.P.CH.	11	0,2%	DA GRASSO	12	0,2%
Verso	10	0,2%	AMG.net	10	0,2%	GOOGLE POLAND SP. Z O.O.	12	0,2%
Wema	10	0,2%	Amii sp. z o.o.	10	0,2%	ING BANK ŚLĄSKI S.A.	12	0,2%
			Gandalf Travel	10	0,2%	SZKOŁA OTWARTYCH UMYŚŁÓW BREJNIAK	12	0,2%
			Indesit Company Polska	10	0,2%	ZEPTER INTERNATIONAL POLAND	12	0,2%
			Inferainvest sp. z o.o.	10	0,2%	BSH SPRZĘT GOSPODARSTWA DOMOWEGO SP. Z O.O.	11	0,2%
			Wydawnictwo	10	0,2%	ERICPOL TELECOM	11	0,2%
						IDEA BANK SA	11	0,2%
						KULA SP. Z O.O.	11	0,2%
						POL-AQUA S.A.	11	0,2%
						PRZEDSIĘBIORSTWO ROBÓT DROGOWO-MOSTOWYCH SP. Z O.O.	11	0,2%
						COMPLEX S.A.	10	0,2%
						FUJITSU TECHNOLOGY SOLUTIONS SP. Z O.O.	10	0,2%
						HOME BROKER S.A.	10	0,2%

Firmy, które zamieściły w analizowanym okresie przynajmniej 10-19 ofert pracy					
2009 N=4905			2010 N=5274		2011 N=5153
					MARC - BUD SP. Z O.O. 10 0,2%
					POLSKA TELEFONIA CYFROWA S.A. 10 0,2%
					PROCTER & GAMBLE OPERATIONS POLSKA SP. Z O.O. 10 0,2%
					SWM-POLAND SP. Z O.O. 10 0,2%

6 POSZUKIWANI PRACOWNICY ORAZ ANALIZA BRANŻOWA

6.1 Poszukiwani pracownicy

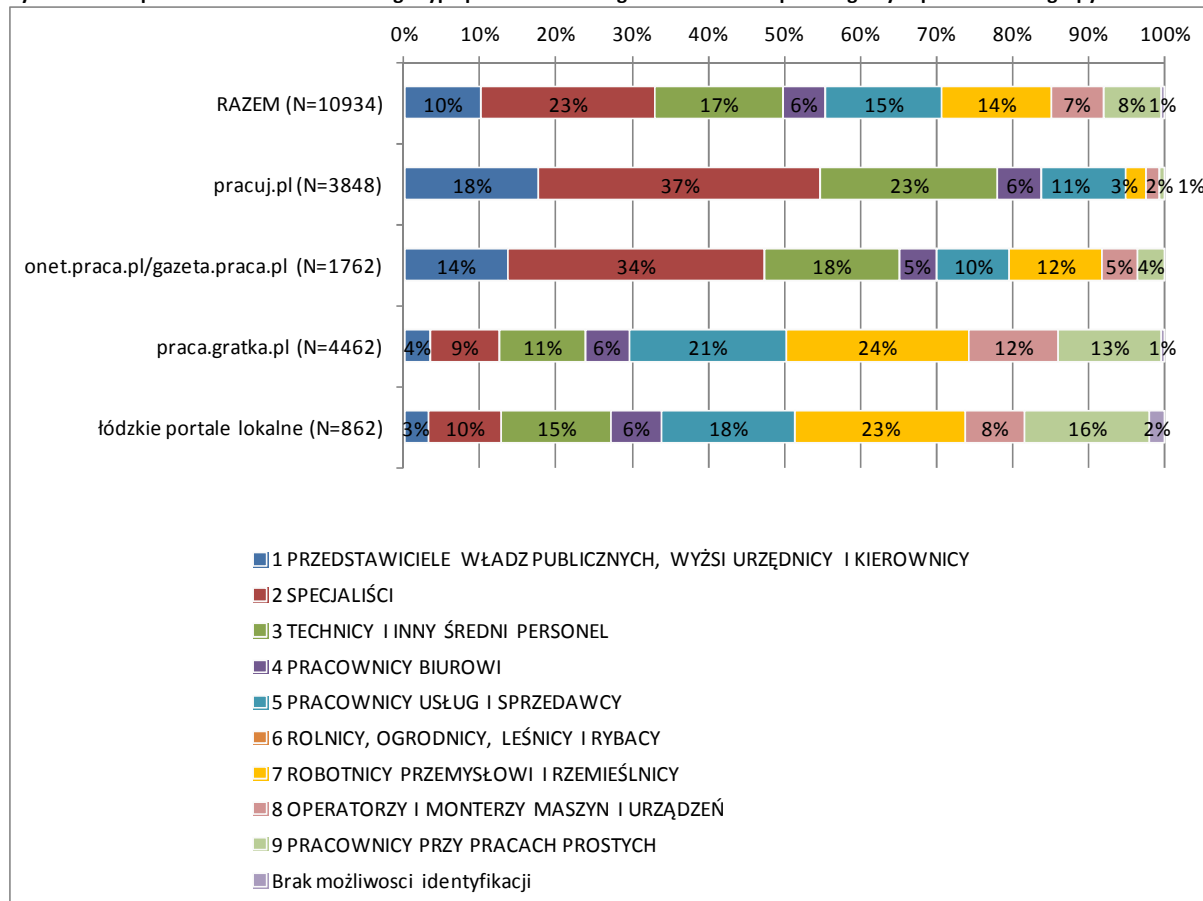
W badanym zbiorze ofert najbardziej poszukiwanymi pracownikami byli specjaliści (23% ofert dotyczyło właśnie tej grupy zawodowej). Oferty pracy dotyczące tej grupy szczególnie silnie obecne były na portalu pracuj.pl (37% ofert portalu) oraz wspólnym portalu onet.praca.pl/gazeta.praca.pl (34%).

Również stosunkowo dużą grupę wśród poszukiwanych pracowników stanowili pracownicy usług i sprzedawcy (15%) oraz robotnicy przemysłowi i robotnicy (14%). Ofert dotyczące tych grup szczególnie silnie reprezentowane były na portalach praca.gratka.pl oraz pracuj.pl.

W przypadku 17% ofert poszukiwani byli technicy i inny średni personel – frakcja ta największa jest na portalu pracuj.pl.

Warto zauważyć, że co 10 analizowana oferta dotyczyła stanowiska mieszczącego się w pierwszej grupie zawodowej – pracownika o najwyższych kompetencjach. Najwyższy odsetek tego typu ofert zamieszczany był na portalu pracuj.pl.

Rysunek 21. Zapotrzebowanie na określonego typu pracowników – ogółem i w ramach poszczególnych portali – duże grupy zawodowe.



Patrząc na dynamikę zmian pomiędzy 3 pomiarami realizowanymi na przestrzeni lat 2009-2011 widać wyraźnie, że ogólny obraz pozostaje stabilny. Jednak oczywiście zarysowują się także różnice (por. Rysunek 22, Tabela 9).

Jedną z największych różnic jest spadek odsetka ofert skierowanych do techników i innego średniego personelu. W roku 2009 ofert takich było ponad 28%, w roku 2010 odsetek ten jeszcze wzrósł – do 31,7%, by w obecnym pomiarze znacznie spaść do 16,8%.

Jednocześnie odnotowano wzrost odsetka ofert skierowanych do specjalistów – z 14,4% w roku 2010 do 22,8% w obecnym pomiarze.

Niewielki wzrost odnotowano także w pozostałych grupach. Wyjątkiem są tu pracownicy biurowi (niewielki spadek) oraz rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy, którzy we wszystkich trzech pomiarach pozostawali poza rynkiem pracy – skierowano do nich jedynie pojedyncze oferty.

Rysunek 22. Zapotrzebowanie na określonego typu pracowników – lata 2009 -2011 – porównanie – duże grupy zawodowe

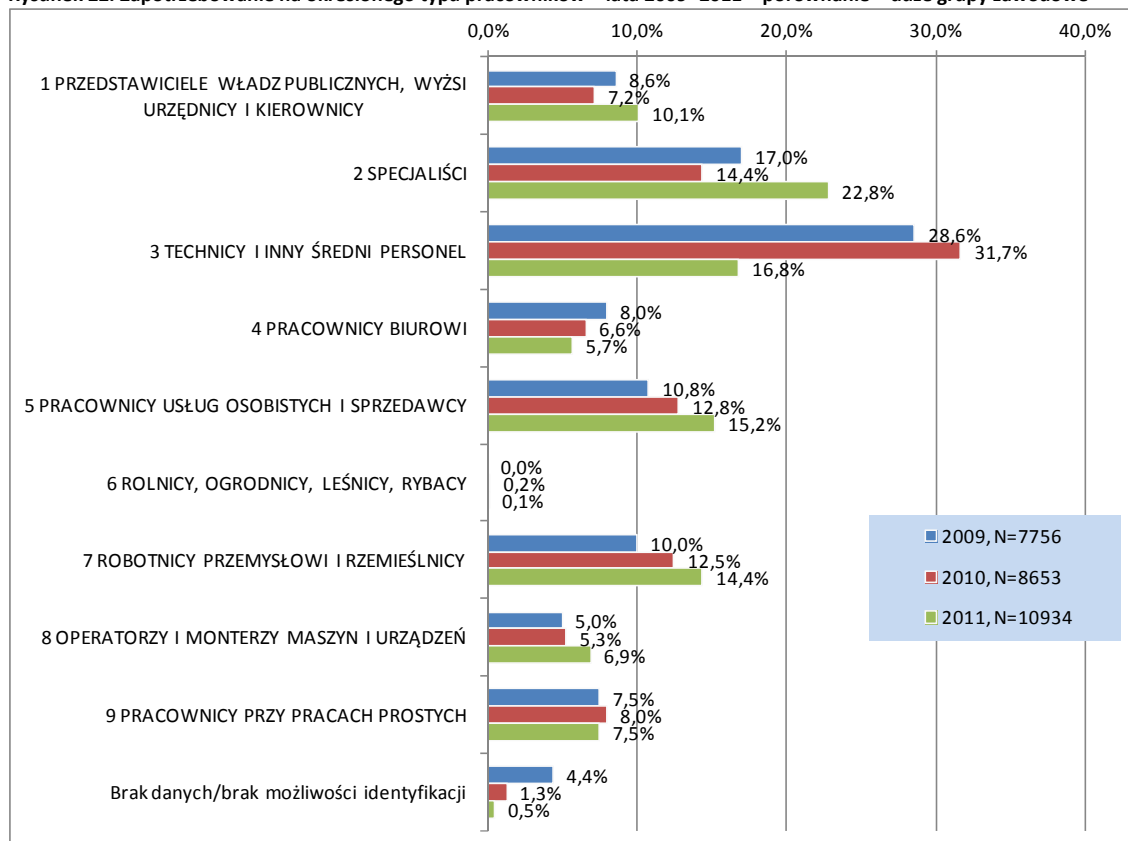


Tabela 9: Zapotrzebowanie na określonego typu pracowników – lata 2009 -2011 - porównanie – duże grupy zawodowe

OFEROWANE STANOWISKA – KOD 1 CYFROWY						
	2009, N=7756		2010, N=8653		2011, N=10934	
1 PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY	668	8,6%	625	7,2%	1102	10,1%
2 SPECJALIŚCI	1321	17%	1248	14,4%	2494	22,8%
3 TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL	2221	28,6%	2743	31,7%	1838	16,8%
4 PRACOWNICY BIUROWI	624	8%	571	6,6%	619	5,7%
5 PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY	834	10,8%	1104	12,8%	1663	15,2%
6 ROLNICY, OGRODNIICY, LEŚNICY, RYBACY	3	,0	15	0,2%	11	0,1%
7 ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	775	10%	1082	12,5%	1577	14,4%
8 OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	384	5%	455	5,3%	749	6,9%
9 PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	582	7,5%	695	8%	824	7,5%
Brak danych/brak możliwości identyfikacji	344	4,4%	115	1,3%	57	0,5%

Porównanie wyników pomiędzy dwoma pomiarami na poziomie kodów 2-cyfrowych jest nieco utrudnione z powodu używania do kodowania różnych klasyfikacji – w pomiarach 2009, 2010 – Klasyfikacji Zawodów i

Specjalności z 2004 roku, zaś w pomiarze obecnym z roku 2011. Stąd też w obecnym pomiarze dysponujemy większą paletą kategorii.¹⁵

Obecnie najbardziej poszukiwani pracownicy to pracownicy należący do grupy średniego personelu do spraw biznesu i administracji (13,2%), specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania – 10,1%, sprzedawcy i pokrewni – 10,1%.

Stosunkowo duże znaczenie mają też specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych (6,1%), kierowcy i operatorzy pojazdów (5,1%), robotnicy budowlani i pokrewni (4,5%), kierownicy do spraw zarządzania i handlu (4,4) oraz pracownicy usług osobistych (4,0).

Pracownicy pozostałych zawodów zgrupowanych według kodu 2 cyfrowego byli poszukiwani w mniej niż w 4% ofert.

Zawody najmniej poszukiwane (odsetek ofert w żadnym z nich nie przekroczył 0,3% wskazań) to: leśnicy i rybacy, robotnicy pomocniczy w rolnictwie, leśnictwie i rybactwie, rolnicy produkcji towarowej, pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki, sprzedawcy uliczni i pracownicy świadczący usługi na ulicach oraz pracownicy opieki osobistej i pokrewni.

Tabela 10 zawiera dane dotyczące odsetka ofert w ramach każdej z grup zawodowych wyznaczonych przez kody dwucyfrowe dla trzech pomiarów – rok 2009, 2010, 2011.

Dokładną analizę poszczególnych grup zawodowych z uwzględnieniem kompozycji każdej z grup (kody 6-cyfrowe) Czytelnik znajdzie w części 3 opracowania.

Tabela 10: Zapotrzebowanie na określonego typu pracowników – lata 2009 -2011 - porównanie –kody 2 - cyfrowe

OFEROWANE STANOWISKA - KOD 2-CYFROWY					
2009 N=7756		2010 N=8653		2011; N=10934	
34 PRACOWNICY POZOSTAŁYCH SPECJALNOŚCI	23,9%	34 PRACOWNICY POZOSTAŁYCH SPECJALNOŚCI	27,8%	33 - ŚREDNI PERSONEL DO SPRAW BIZNESU I ADMINISTRACJI	13,2%
24 POZOSTAŁE SPECJALNOŚCI	8,5%	21 SPECJALIŚCI NAUK FIZYCZNYCH, MATEMATYCZNYCH I TECHNICZNYCH	6,5%	24 - SPECJALIŚCI DO SPRAW EKONOMICZNYCH I ZARZĄDZANIA	10,1%
12 KIEROWNICY DUŻYCH I ŚREDNICH ORGANIZACJI	6,7%	51 PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I OCHRONY	6,4%	52 - SPRZEDAWCY I POKREWNI	10,1%
41 PRACOWNICY OBSŁUGI BIUROWEJ	5,9%	52 MODELKI, SPRZEDAWCY I DEMONSTRATORZY	6,3%	2 - SPECJALIŚCI DO SPRAW TECHNOLOGII INFORMACYJNO-KOMUNIKACYJNYCH	6,1%
51 PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I OCHRONY	5,7%	24 POZOSTAŁE SPECJALNOŚCI	6,1%	83 - KIEROWCY I OPERATORZY POJAZDÓW	5,1%
21 SPECJALIŚCI NAUK FIZYCZNYCH, MATEMATYCZNYCH I TECHNICZNYCH	5,5%	74 POZOSTALI ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	5,9%	71 - ROBOTNICY BUDOWLANI I POKREWNI (Z WYŁĄCZENIEM ELEKTRYKÓW)	4,5%
52 MODELKI, SPRZEDAWCY I DEMONSTRATORZY	5%	12 KIEROWNICY DUŻYCH I ŚREDNICH ORGANIZACJI	5%	12] - KIEROWNICY DO SPRAW ZARZĄDZANIA I HANDLU	4,4%
74 POZOSTALI ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	4,5%	41 PRACOWNICY OBSŁUGI BIUROWEJ	4,8%	51 - PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH	4,0%
31 ŚREDNI PERSONEL TECHNICZNY	3,7%	91 PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH W HANDLU I USŁUGACH	3,7%	93 - ROBOTNICY POMOCNICZY W GÓRNICTWIE, PRZEMYŚLE, BUDOWNICTWIE I TRANSPORCIE	3,9%

¹⁵ Decyzja o używaniu bardziej aktualnej klasyfikacji była podyktowana troską o jakość danych – im starsza klasyfikacja tym mniej przystająca do zmieniającej się rzeczywistości. Zespół badawczy przedłożył w tym aspekcie jakość danych nad komfortem porównań, zwłaszcza, że porównywanie, choć nieco utrudnione, jest nadal możliwe.

OFEROWANE STANOWISKA - KOD 2-CYFROWY					
2009 N=7756		2010 N=8653		2011; N=10934	
91 PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH W HANDLU I USŁUGACH	3,6%	71 GÓRNICY I ROBOTNICY BUDOWLANI	3,3%	72 - ROBOTNICY OBRÓBK METALI, MECHANICY MASZYN I URZĄDZEŃ I POKREWNI	3,8%
83 KIEROWCY I OPERATORZY POJAZDÓW	2,9%	31 ŚREDNI PERSONEL TECHNICZNY	3,2%	75 - ROBOTNICY W PRZETWÓRSTWIE SPOŻYWCZYM, OBRÓBCE DREWNA, PRODUKCJI WYROBÓW TEKSTYLNYCH I POKREWNI	3,7%
93 ROBOTNICY POMOCNICZY W GÓRNICTWIE, PRZEMYSŁE, BUDOWNICTWIE I TRANSPROCIE	2,7%	83 KIEROWCY I OPERATORZY POJAZDÓW	3,2%	21 - SPECJALIŚCI NAUK FIZYCZNYCH, MATEMATYCZNYCH I TECHNICZNYCH	3,4%
71 GÓRNICY I ROBOTNICY BUDOWLANI	2,6%	72 ROBOTNICY OBRÓBK METALI I MECHANICY MASZYN I URZĄDZEŃ	2,9%	13 - KIEROWNICY DO SPRAW PRODUKCJI I USŁUG	2,9%
72 ROBOTNICY OBRÓBK METALI I MECHANICY MASZYN I URZĄDZEŃ	2,4%	13 KIEROWNICY MAŁYCH PRZEDSIĘBIORSTW	2,3%	42 - PRACOWNICY OBSŁUGI KLIENTA	2,2%
13 KIEROWNICY MAŁYCH PRZEDSIĘBIORSTW	2%	93 ROBOTNICY POMOCNICZY W GÓRNICTWIE, PRZEMYSŁE, BUDOWNICTWIE I TRANSPROCIE	2,2%	74 - ELEKTRYCY I ELEKTRONICY	1,9%
22 SPECJALIŚCI NAUK PRZYRODNICZYCH I OCHRONY ZDROWIA	2%	90 PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	2%	31 - ŚREDNI PERSONEL NAUK FIZYCZNYCH, CHEMICZNYCH I TECHNICZNYCH	1,6%
42 PRACOWNICY OBROTU PIENIĘŻNEGO I OBSŁUGI KLIENTÓW	2%	42 PRACOWNICY OBROTU PIENIĘŻNEGO I OBSŁUGI KLIENTÓW	1,5%	41 - SEKRETARKI, OPERATORZY URZĄDZEŃ BIUROWYCH I POKREWNI	1,6%
82 OPERATORZY I MONTERZY MASZYN	1,7%	82 OPERATORZY I MONTERZY MASZYN	1,4%	11 - PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I DYREKTORZY GENERALNI	1,5%
90 PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	1,1%	22 SPECJALIŚCI NAUK PRZYRODNICZYCH I OCHRONY ZDROWIA	0,9%	43 - PRACOWNICY DO SPRAW FINANSOWO-STATYSTYCZNYCH I EWIDENCJI MATERIAŁOWEJ	1,5%
23 SPECJALIŚCI SZKOLNICTWA	1%	23 SPECJALIŚCI SZKOLNICTWA	0,9%	91 - POMOCE DOMOWE I SPRZĄTACZKI	1,5%
32 ŚREDNI PERSONEL W ZAKRESIE NAUK BIOLOGICZNYCH I OCHRONY ZDROWIA	1%	32 ŚREDNI PERSONEL W ZAKRESIE NAUK BIOLOGICZNYCH I OCHRONY ZDROWIA	0,8%	96 - ŁADOWACZE NIECZYSTOŚCI I INNI PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	1,4%
73 ROBOTNICY ZAWODÓW PRECYZYJNYCH, CERAMICY, WYTWÓRCY WYROBÓW GALANTERYJNYCH, ROBOTNICY POLIGRAFICZNI I POKREWNI	0,4%	81 OPERATORZY MASZYN I URZĄDZEŃ WYDOBYWCZYCH I PRZETWÓRCZYCH	0,5%	22 - SPECJALIŚCI DO SPRAW ZDROWIA	1,3%
81 OPERATORZY MASZYN I URZĄDZEŃ WYDOBYWCZYCH I PRZETWÓRCZYCH	0,3%	73 ROBOTNICY ZAWODÓW PRECYZYJNYCH, CERAMICY, WYTWÓRCY WYROBÓW GALANTERYJNYCH, ROBOTNICY POLIGRAFICZNI I POKREWNI	0,3%	81 - OPERATORZY MASZYN I URZĄDZEŃ WYDOBYWCZYCH I PRZETWÓRCZYCH	1,3%

OFEROWANE STANOWISKA - KOD 2-CYFROWY							
2009 N=7756		2010 N=8653		2011; N=10934			
33 NAUCZYCIELE PRAKTYCZNEJ NAUKI ZAWODU I INSTRUKTORZY	0,1%	40 PRACOWNICY BIUROWI	0,2%	14 - KIEROWNICY W BRANŻY HOTELARSKIEJ, HANDLU I INNYCH BRANŻACH USŁUGOWYCH	1,2%		
40 PRACOWNICY BIUROWI	0,1%	62 OGRODNICY	0,2%	23 - SPECJALIŚCI NAUCZANIA I WYCHOWANIA	1,2%		
70 ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	0,1%	92 ROBOTNICZY POMOCNICZY W ROLNICTWIE, RYBOŁÓWSTWIE I POKREWNI	0,2%	54 - PRACOWNICY USŁUG OCHRONY	0,9%		
80 OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	0,1%	20 SPECJALIŚCI	0,1%	35 - TECHNICZY INFORMATYCZY	0,8%		
92 ROBOTNICZY POMOCNICZY W ROLNICTWIE, RYBOŁÓWSTWIE I POKREWNI	0,1%	33 NAUCZYCIELE PRAKTYCZNEJ NAUKI ZAWODU I INSTRUKTORZY	0,1%	34 - ŚREDNI PERSONEL Z DZIEDZINY PRAWA, SPRAW SPOŁECZNYCH, KULTURY I POKREWNY	0,7%		
20 SPECJALIŚCI	,0	70 ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	0,1%	26 - SPECJALIŚCI Z DZIEDZINY PRAWA, DZIEDZIN SPOŁECZNYCH I KULTURY	0,6%		
50 PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY	,0	80 OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	0,1%	73 - RZEMIEŚLNICY I ROBOTNICZY POLIGRAFICZNI	0,5%		
61 ROLNICY	,0	50 PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY	,0	32 - ŚREDNI PERSONEL DO SPRAW ZDROWIA	0,5%		
62 OGRODNICY	,0	61 ROLNICY	,0	82 - MONTERZY	0,5%		
				44 - POZOSTALI PRACOWNICY OBSŁUGI BIURA	0,5%		
				53 - PRACOWNICY OPIEKI OSOBISTEJ I POKREWNI	0,3%		
				95 - SPRZEDAWCY ULICZNI I PRACOWNICY ŚWIADCZĄCY USŁUGI NA ULICACH	0,3%		
				94 - PRACOWNICY POMOCNICZY PRZYGOTOWUJĄCY POSIŁKI	0,3%		
				61 - ROLNICY PRODUKCJI TOWAROWEJ	0,1%		
				92 - ROBOTNICZY POMOCNICZY W ROLNICTWIE, LEŚNICTWIE I RYBOŁÓWSTWIE	0,1%		
				62 - LEŚNICY I RYBACY	0,0%		
Brak danych/brak możliwości identyfikacji	4,4%	Brak danych/brak możliwości identyfikacji	1,3%	Brak danych/brak możliwości identyfikacji	0, 01%		

6.2 Analiza branżowa

Branże, które najbardziej dynamicznie kształtują rynek ofert pracy to przetwórstwo przemysłowe oraz handel hurtowy i detaliczny/naprawa samochodów osobowych.

W przypadku przetwórstwa przemysłowego na przestrzeni badanego okresu obserwujemy systematyczny wzrost z 14% w 2009 roku, poprzez 21% w roku 2010 do 24% w obecnym pomiarze. Waga handlu, mierzona odsetkiem ofert w tej branży, w stosunku do pomiaru w 2010 roku zmalała – z 21% do 16%.

Druga grupa branż pod względem znaczenia dla rynku pracy to budownictwo (którego waga w ciągu ostatniego roku znacznie wzrosła – odsetek ofert w tej branży wzrósł z 6% do 11%) oraz stabilna działalność finansowa i ubezpieczeniowa, a także odnotowująca niewielki wzrost działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (por. Rysunek 23).

Rysunek 23. Analiza branżowa – lata 2009-2011 porównanie

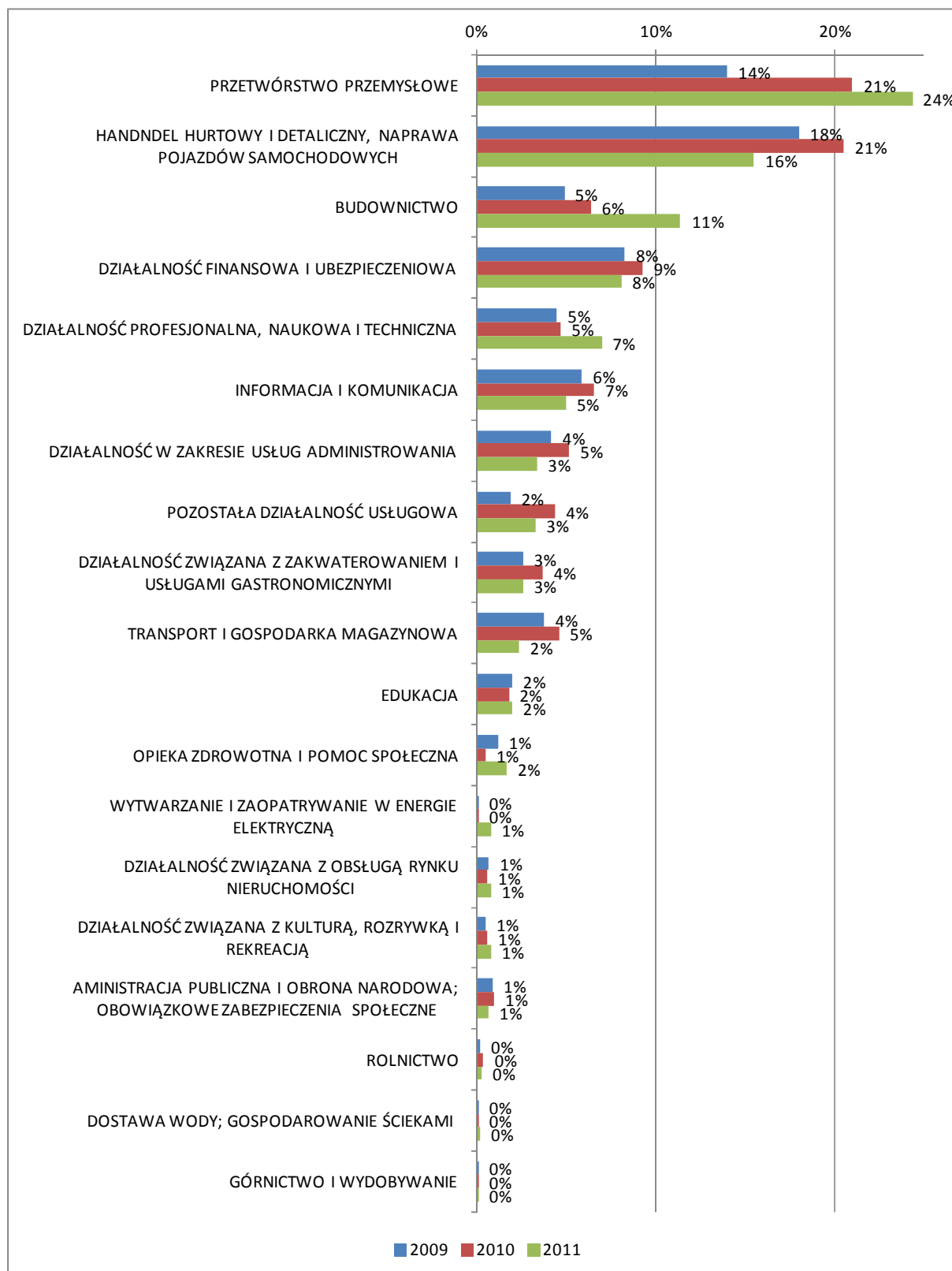


Tabela 11: Struktura ofert pracy pod względem branż – lata 2009-2011 - porównanie

ROLNICTWO						
	2009 N=7756		2010 N=8653		2011 N=10934	
01 Rolnictwo	14	0,2%	37	0,4%	29	0,3%
02 Leśnictwo i pozyskiwanie drewna	1	,0	1	,0	2	,0%
03 Rybołówstwo	1	,0			1	,0%
Ogółem	16	0,2%	38	0,4%	32	0,3%
GÓRNICTWO I WYDOBYWANIE						
	2009 N=7756		2010 N=8653		2011 N=10934	
06 Górnictwo ropy naftowej i gazu ziemnego			2	,0	2	,0%
08 Pozostałe górnictwo i wydobywanie			2	,0	3	,0%
09 Działalność usługowa wspomagająca eksploatację złóż/ pozostałe górnictwo	4	0,1%			1	,0%
Ogółem	4	0,1%	4	0,1%	6	0,1%
PRZETWÓRSTWO PRZEMYSŁOWE						
	2009 N=7756		2010 N=8653		2011 N=10934	
10 Produkcja artykułów spożywczych	64	0,8%	152	1,8%	189	1,7%
11 Produkcja napojów	17	0,2%	27	0,3%	27	0,2%
12 Produkcja wyrobów tytoniowych	17	0,2%	8	0,1%	9	0,1%
13 Produkcja wyrobów tekstylnych	66	0,9%	125	1,4%	22	0,2%
14 Produkcja odzieży	172	2,2%	424	4,9%	432	4,0%
15 Produkcja skór i produkcja ze skór wyprawionych	8	0,1%	5	0,1%	4	0,0%
16 Produkcja wyrobów tartacznych/ wyrobów z drewna, korka	8	0,1%	9	0,1%	54	0,5%
17 Produkcja papieru i wyrobów z papieru	25	0,3%	35	0,4%	21	0,2%
18 Drukowanie i działalność usługowa związana z poligrafią	32	0,4%	38	0,4%	39	0,4%
19 Wytwarzanie i przetwarzanie koksu/ produktów rafinacji ropy naftowej	2	,0	2	,0	8	0,1%
20 Produkcja chemikaliów i wyrobów chemicznych	61	0,8%	82	0,9%	140	1,3%
21 Produkcja leków/ wyrobów farmaceutycznych	101	1,3%	128	1,5%	143	1,3%
22 Produkcja wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych	52	0,7%	85	1%	75	0,7%

PRZETWÓRSTWO PRZEMYSŁOWE						
23 Produkcja wyrobów z pozostałych niemetalicznych surowców niemetalicznych (szkło itp.)	32	0,4%	45	0,5%	53	0,5%
24 Produkcja metali	17	0,2%	7	0,1%	27	0,2%
25 Produkcja metalowych wyrobów gotowych z wyłączeniem maszyn i urządzeń	47	0,6%	56	0,6%	58	0,5%
26 Produkcja komputerów, wyrobów elektronicznych i optycznych	45	0,6%	61	0,7%	107	1,0%
27 Produkcja urządzeń elektrycznych	61	0,8%	79	0,9%	184	1,7%
28 Produkcja maszyn i urządzeń gdzie indziej niesklasyfikowana	54	0,7%	83	1%	121	1,1%
29 Produkcja pojazdów samochodowych, naczep, przyczep z wyłączeniem motocykli	18	0,2%	17	0,2%	72	0,7%
30 Produkcja pozostałego sprzętu transportowego	6	0,1%	2	,0	6	0,1%
31 Produkcja mebli	30	0,4%	27	0,3%	70	0,6%
32 Pozostała produkcja wyrobów	138	1,8%	317	3,7%	626	5,7%
33 Naprawa, konserwacja i instalowanie maszyn i urządzeń	13	0,2%	9	0,1%	184	1,7%
Ogółem	1086	14%	1823	21%	2671	24,4%

WYTWARZANIE I ZAOPATRYWANIE W ENERGIE ELEKTRYCZNĄ, GAZ, PARĘ WODNĄ, GORĄCĄ WODĘ I POWIETRZE DO UKŁADÓW KLIMATYZACYJNYCH

	2009 N=7756		2010 N=8653		2011 N=10934	
35 Wytwarzanie, zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę	11	0,1%	6	0,1%	88	0,8%

DOSTAWA WODY; GOSPODAROWANIE ŚCIEKAMI I ODPADAMI ORAZ DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z REKULTYWACJĄ

	2009 N=7756		2010 N=8653		2011 N=10934	
36 Pobór i uzdatnianie wody					4	0,0%
37 Odprowadzanie i oczyszczanie ścieków	1	,0				
38 Zbieranie, przetwarzanie, unieszkodliwianie opadów/odzysk surowców	8	0,1%	4	,0	5	0,0%
39 Działalność związana z rekultywacją/pozostała działalność związana z gospodarką odpadami	1	,0	5	0,1%	11	0,1%
Ogółem	10	0,1%	9	0,1%	20	0,2%

BUDOWNICTWO						
	2009 N=7756		2010 N=8653		2011 N=10934	
41 roboty budowlane związane z wnoszeniem budynków	84	1,1%	186	2,1%	444	4,1%
42 Roboty związane z budową obiektów inżynierii lądowej i wodnej	78	1%	75	0,9%	177	1,6%
43 Roboty budowlane specjalistyczne	217	2,8%	296	3,4%	394	5,7%
Ogółem	379	4,9%	557	6,4%	1242	11,4%

HANDEL HURTOWY I DETALICZNY, NAPRAWA POJAZDÓW SAMOCHODOWYCH, WŁĄCZAJĄC MOTOCYKLE						
	2009 N=7756		2010 N=8653		2011 N=10934	
45 Sprzedaż hurtowa/detaliczna pojazdów samochodowych/akcesoriów, konserwacja i naprawa	96	1,2%	190	2,2%	271	2,5%
46 Sprzedaż hurtowa z wyłączeniem handlu pojazdami samochodowymi	482	6,2%	451	5,2%	520	4,8%
47 Handel detaliczny z wyłączeniem handlu pojazdami samochodowymi	823	10,6%	1136	13,1%	905	8,3%
Ogółem	1401	18%	1777	20,5%	1696	15,5%

TRANSPORT I GOSPODARKA MAGAZYNOWA						
	2009 N=7756		2010 N=8653		2011 N=10934	
49 Transport lądowy oraz rurociągowy	117	1,5%	224	2,6%	461	4,2%
50 Transport wodny	3	,0	4	,0		0,0%
51 transport lotniczy	1	,0	6	0,1%	16	0,1%
52 magazynowanie i działalność usługowa wspomagająca transport	163	2,1%	130	1,5%	212	1,9%
53 działalność pocztowa i kurierska	16	0,2%	32	0,4%	38	0,3%
Ogółem	300	3,8%	396	4,6%	266	2,4%

DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z ZAKWATEROWANIEM I USŁUGAMI GASTRONOMICZNYMI						
	2009 N=7756		2010 N=8653		2011 N=10934	
55 Zakwaterowanie (hotele, obiekty noclegowe, pola kempingowe)	32	0,4%	52	0,6%	59	0,5%
56 Działalność usługowa związana z wyżywieniem	174	2,2%	270	3,1%	225	2,1%
Ogółem	206	2,6%	322	3,7%	284	2,6%

INFORMACJA I KOMUNIKACJA						
	2009 N=7756		2010 N=8653		2011 N=10934	
58 Działalność wydawnicza	42	0,5%	83%	1%	135	1,2%
59 Produkcja filmów, nagrań video, programów TV, nagrań dźwiękowych i muzycznych	4	0,1%	3	,0	13	0,1%
60 Nadawanie programów ogólnodostępnych i abonamentowych	7	0,1%	1	,0	9	0,1%
61 Telekomunikacja	139	1,8%	172	2%	205	1,9%
62 Oprogramowanie i doradztwo w zakresie informatyki oraz działalność powiązana	160	2,1%	243	2,8%	552	5,0%
63 Działalność usługowa w zakresie informacji	101	1,3%	65	0,8%	70	0,6%
Ogółem	453	5,9%	567	6,6%	552	5,0%

DZIAŁALNOŚĆ FINANSOWA I UBEZPIECZENIOWA						
	2009 N=7756		2010 N=8653		2011 N=10934	
64 Finansowa działalność usługowa, z wyłączeniem ubezpieczeń i funduszy emerytalnych	456	5,9%	566	6,5%	609	5,6%
65 Ubezpieczenia/reasekuracja/fundusze emerytalne z wyłączeniem obowiązkowego ubezpieczenia	111	1,4%	153	1,8%	180	1,6%
66 Działalność wspomagająca usługi finansowe oraz ubezpieczenia i fundusze emerytalne	79	1%	89	1%	97	0,9%
Ogółem	646	8,3%	808	9,3%	886	8,1%

DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z OBSŁUGĄ RYNKU NIERUCHOMOŚCI						
	2009 N=7756		2010 N=8653		2011 N=10934	
68 działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	56	0,7%	48	0,6%	84	0,8%

DZIAŁALNOŚĆ PROFESJONALNA, NAUKOWA I TECHNICZNA						
	2009 N=7756		2010 N=8653		2011 N=10934	
69 działalność prawnicza/rachunkowo-księgową/doradztwo podatkowe	81	1%	90	1%	131	1,2%
70 Działalność firm centralnych (head	39	0,5%	15	0,2%	284	2,6%

DZIAŁALNOŚĆ PROFESJONALNA, NAUKOWA I TECHNICZNA

orfice) i holdingów/ doradztwo związane z zarządzaniem

71 Działalność w zakresie architektury i inżynierii/ badania i analizy techniczne	16	0,2%	14	0,2%	15	0,1%
72 Badania naukowe i prace rozwojowe	11	0,1%	5	0,1%	13	0,1%
73 Reklama/ Badanie rynku i opinii publicznej	126	1,6%	131	1,5%	275	2,5%
74 Pozostała działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	80	1%	145	1,7%	50	0,5%
75 Działalność weterynaryjna	10	0,1%	1	,0		
Ogółem	363	4,5%	401	4,7%	768	7,0%

DZIAŁALNOŚĆ W ZAKRESIE USŁUG ADMINISTROWANIA I DZIAŁALNOŚĆ WSPIERAJĄCA

	2009 N=7756		2010 N=8653		2011 N=10934	
77 Wynajmem i dzierżawa	2	,0	4	,0	21	0,2%
78 Działalność związana z zatrudnieniem	57	0,7	73	0,8%	43	0,4%
79 Działalność agentów/pośredników turystycznych/ organizatorów turystyki	8	0,1	29	0,3%	18	0,2%
80 Działalność detektywistyczna i ochroniarska	74	1%	109	1,3%	113	1,0%
81 Utrzymanie porządku w budynkach, zagospodarowanie terenów zieleni	32	0,4%	47	0,5%	106	1,0%
82 Działalność związana z administracyjną obsługą biura, wspomaganie prowadzenia działalności gospodarczej	156	2%	199	2,3%	67	0,6%
Ogółem	329	4,2%	461	5,2%	368	3,4%

ADMINISTRACJA PUBLICZNA I OBRONA NARODOWA; OBOWIĄZKOWE ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNE

	2009 N=7756		2010 N=8653		2011 N=10934	
84 Administracja publiczna/ obrona narodowa/ obowiązkowe zabezpieczenie społeczne	72	0,9%	88	1%	74	0,7%

EDUKACJA

	2009 N=7756		2010 N=8653		2011 N=10934	
85 Edukacja	158	2%	158	1,8%	221	2%

OPIEKA ZDROWOTNA I POMOC SPOŁECZNA

	2009 N=7756		2010 N=8653		2011 N=10934	
--	----------------	--	----------------	--	-----------------	--

EDUKACJA						
86 Opieka zdrowotna	93	1,2%	36	0,4	153	1,4%
87 Pomoc społeczna z zakwaterowaniem	1	,0	5	0,1	10	0,1%
88 Pomoc społeczna bez zakwaterowania	3	,0	3	,0	18	0,2%
Ogółem	97	1,2%	44	0,5%	181	1,7%

DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z KULTURĄ, ROZRYWKĄ I REKREACJĄ						
	2009 N=7756		2010 N=8653		2011 N=10934	
90 Działalność twórcza związana z kulturą i rozrywką	11	0,10%	10	0,10%	3	0,0%
91 Działalność bibliotek, archiwów, muzeów oraz pozostała działalność związana z kulturą			1	0	3	0,0%
92 Działalność związana z grami losowymi i zakładami wzajemnymi	2	0			1	0,0%
93 działalność sportowa, rozrywkowa i rekreacyjna	28	0,40%	42	0,50%	83	0,8%
Ogółem	41	0,5%	53	0,6%	90	0,8%

POZOSTAŁA DZIAŁALNOŚĆ USŁUGOWA						
	2009 N=7756		2010 N=8653		2011 N=10934	
94 Działalność organizacji członkowskich	7	0,1%	9	0,1%	10	0,1%
95 Naprawa i konserwacja komputerów/ artykułów użytku osobistego i domowego	7	0,1%	4	,0	7	0,1%
96 Pozostała indywidualna działalność usługowa	129	1,7%	370	4,3%	349	3,2%
Ogółem	143	1,9%	383	4,4%	366	3,3%

POZOSTAŁE BRANŻE						
	2009 N=7756		2010 N=8653		2011 N=10934	
97 gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników	3	,0	9	1,%	55	0,5%
98 Gospodarstwa domowe produkujące wyroby/ świadczące usługi na własne potrzeby	4	0,1%				
99 Organizacje i zespoły eksterytorialne	2	,0				
Brak danych/brak możliwości identyfikacji	1397	18%	543	6,3%	318	2,9%

6.3 Oferty o charakterze erotycznym

Podobnie jak w pomiarach poprzednich tak i w tym pomiarze na portalach zamieszczone były oferty o charakterze erotycznym.

Jednak oferty takie zdarzały się sporadycznie – wyłącznie na portalach praca.gratka.pl oraz portalach łódzkich. Ogłoszenia te formułowane były w dość bezpośredni sposób. Poniżej w tabeli przytaczamy treść wszystkich zidentyfikowanych ofert o charakterze erotycznym. Oferty te skierowane były wyłącznie do kobiet.

Tabela 12: Charakterystyka ofert o charakterze erotycznym

PORTAL	TREŚĆ OFERTY
praca.gratka.pl	Atrakcyjne Panie do 35lat, 400- 700zł. dziennie, dyskreja.
praca.gratka.pl	Super zarobki ok. 500zł. dziennie dla atrakcyjnych Pań również bez dośw
ilodz.pl	Poszukuję normalnych, inteligentnych dziewczyn, chcących dobrze zarobić w domowej, bezstresowej atmosferze. Nasz apartament nie jest przepełnioną mieszkaniówką nastawiona na ilość, a nie jakość. Nastawiamy się na klientów z klasą, dlatego też nasze stawki nie schodzą poniżej 200 zł za godzinę plus napiwki całkowicie dla Ciebie- nie wnikamy w to, ile wyciągniesz od klienta. Nasz lokal ma już wyrobioną markę, a nasi klienci traktują nas z szacunkiem. Każda z nas jest studentką, mamy własne życie prywatne, pracę. Nie spotkasz u nas patologicznych dziewczyn. Między nami nie ma rywalizacji ani walki o klienta, każda ma swoje ogłoszenia. Do niczego nie jesteś zmuszana, zakres usług ustalasz sobie sama, podobnie jak godziny i dni pracy. Istnieje możliwość zamieszkania, mamy wolne pokoje. Nie ponosisz żadnych kosztów mieszkaniowych. Nasz apartament mieści się w centrum Gdyni. Osobą kierującą jest kobieta, która zapewnia nam atmosferę i warunki do pracy, tak abyśmy nigdy nie poczuły się źle z tym co robimy. Wszelkie wątpliwości znikają już po paru chwilach u nas spędzonych. Jeżeli masz problemy finansowe, potrzebujesz pieniędzy i masz wątpliwości co do takiej pracy- zadzwoń lub napisz, przyjedź i przekonaj się, że warto, bo lepszego miejsca nie znajdziesz- to nic Cię nie kosztuje.
praca.gratka.pl	Zarób dużo jako fotomodelka erotyczna! (osoby pełnoletnie)
praca.gratka.pl	witam poszukuje chętne panie znające język angielski do pracy na webcam wysokie zarobki wiek18+40 latek
praca.gratka.pl	ZATRUDNIĘ DZIEWCZYN
lodzi.strefa.pl	Poszukuje striptizerki do pracy w Night Clubie w Białymstoku i Warszawie (nie kojarzyć z agencją towarzyską), tylko i wyłącznie taniec.
lodzi.strefa.pl	Poszukuje dziewczyn do pracy jako striptizerka, praca w Night Clubie w Białymstoku (nie kojarzyć z agencją towarzyską), tylko i wyłącznie taniec. Mile widziane panie bez doświadczenia, możliwość przyuczenia na taniec. Wysokie zarobki oraz darmowe zakwaterowanie.
praca.gratka.pl	Zapraszam do współpracy zadbane dziewczyny w wieku 18-45 lat do pracy w prywatnym mieszkaniu. Praca w godzinach dziennych. Oferta bez zakwaterowania
praca.gratka.pl	Bardzo dobra praca dla atrakcyjnych Pań dyskreja
praca.gratka.pl	KOBIETY 18-25 lat ! PILNIE ! ŁÓDŹ ! Wysokie Zarobki

Część 3 – Szczegółowa analiza ofert w ramach poszczególnych grup zawodowych

W niniejszej części raportu przedstawione zostały szczegółowo charakterystyki poszczególnych głównych grup zawodowych zgodnych z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności. Pogłębionymi analizami objęto 8 z 9 grup: 1. Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy, 2. Specjaliści, 3. Technicy i średni personel, 4. Pracownicy biurowi, 5. Pracownicy usług i sprzedawcy, 7. Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, 8. Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń oraz 9. Pracownicy przy pracach prostych.

Nie ujęto tutaj kategorii 6. Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy ze względu na niewielką liczbę ofert skierowanych do tego typu pracowników – w całym analizowanym okresie było tylko 11 ofert.

7 PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY

7.1 Podstawowe informacje na temat grupy zawodowej

Zgodnie z Polską Klasyfikacją Zawodów i Specjalności przedstawiciele władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników obejmują zawody, w których podstawowymi zadaniami są: *planowanie, nadzorowanie, koordynowanie, określanie i realizowanie podstawowych celów i kierunków polityki państwa, formułowanie przepisów prawnych oraz kierowanie działalnością jednostek administracji publicznej, a także sprawowanie funkcji zarządzania w przedsiębiorstwach lub ich wewnętrznych jednostkach organizacyjnych. W zakres obowiązków wchodzić może również sprawowanie nadzoru nad innymi pracownikami*¹⁶.

Oferty pracy na stanowiska z grupy zawodowej przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy stanowiły 10% wszystkich zebranych ofert pracy w danym okresie – łącznie zgłoszono 1102 tego typu oferty. Wśród tych ofert nie było propozycji pracy dla przedstawicieli władz publicznych i wyższych urzędników, gdyż większość z tych stanowisk obsadzana jest na drodze mianowania, ewentualnie społecznego wyboru. W grupie dyrektorów i kierowników najczęściej poszukiwano pracowników, którzy mieli zostać zatrudnieni jako kierownicy do spraw zarządzania i handlu (44%) – w tym kierownicy działu sprzedaży, kierownicy do spraw marketingu i sprzedaży, czy też kierownicy do spraw obsługi biznesu i zarządzania. W drugiej kolejności poszukiwano kierowników do spraw produkcji i usług (28%), w tym przede wszystkim kierowników budowy i kierowników do spraw budownictwa, ale również kierowników magazynu, czy też kierowników działu produkcji. 15% ofert pracy w tej grupie skierowanych było do osób zainteresowanych pracą na najwyższych dyrektorskich stanowiskach – najczęściej byli to: dyrektorzy sprzedaży, pozostali dyrektorzy generalni i wykonawczy, a także prezesi, dyrektorzy handlowi, czy też dyrektorzy operacyjni. Najmniej ofert pracy dotyczyło stanowisk kierowniczych w branży gastronomicznej, handlu i pozostałych usługach (12%). Poszukiwano w tej kategorii przede wszystkim kierowników do spraw handlu detalicznego oraz hurtowego, ewentualnie kierowników supermarketów.

Tabela 13 Liczba ofert pracy w poszczególnych zawodach w grupie zawodowej PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY

	Pełna próba ofert (N=1102)		Wybrane oferty do analiz szczegółowych (N=303)	
	N=	%	N=	%
PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY	1102	100%	303	100%
PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I DYREKTORZY GENERALNI	169	15%	42	14%
-- Dyrektorzy generalni i wykonawczy	1	0%		
-- Dyrektor do spraw administracyjnych	1	0%	1	0%
-- Dyrektor do spraw badawczo-rozwojowych	1	0%		

¹⁶ Klasyfikacja Zawodów i Specjalności 2010, Opis grup wielkich.

	Pełna próba ofert (N=1102)		Wybrane oferty do analiz szczegółowych (N=303)	
-- Dyrektor do spraw informatyki / informacji	3	0%	1	0%
-- Dyrektor do spraw personalnych	2	0%		
-- Dyrektor finansowy	9	1%	5	2%
-- Dyrektor generalny	4	0%		
-- Dyrektor handlowy	13	1%	1	0%
-- Dyrektor logistyki	8	1%	1	0%
-- Dyrektor marketingu	3	0%		
-- Dyrektor operacyjny	12	1%	2	1%
-- Dyrektor produkcji	7	1%	1	0%
-- Dyrektor rozwoju biznesu	7	1%	3	1%
-- Dyrektor sprzedaży	33	3%	9	3%
-- Dyrektor techniczny	8	1%	3	1%
-- Dyrektor wykonawczy	6	1%	1	0%
-- Prezes	15	1%	2	1%
-- Pozostali dyrektorzy generalni i wykonawczy	36	3%	12	4%
KIEROWNICY DO SPRAW ZARZĄDZANIA I HANDLU	485	44%	142	47%
-- Kierownicy do spraw obsługi biznesu i zarządzania	51	5%	9	3%
-- Główny księgowy	32	3%	9	3%
-- Kierownik biura rachunkowego	2	0%		
-- Kierownik działu finansowego	11	1%	6	2%
-- Kierownicy do spraw zarządzania zasobami ludzkimi	4	0%	2	1%
-- Kierownik działu kadrowo-płacowego	1	0%	1	0%
-- Kierownik działu szkoleń	3	0%	1	0%
-- Kierownik działu zarządzania zasobami ludzkimi	1	0%		
-- Dyrektor departamentu	1	0%		
-- Kierownik do spraw strategicznych i planowania	12	1%	7	2%
-- Naczelnik / kierownik wydziału	6	1%	1	0%
-- Kierownicy do spraw obsługi biznesu i zarządzania gdzie indziej niesklasyfikowani	1	0%	1	0%
-- Kierownik działu administracyjno-gospodarczego	2	0%	1	0%
-- Kierownik małego przedsiębiorstwa obsługi biznesu	5	0%	2	1%
-- Kierownik małego przedsiębiorstwa usług osobistych, porządkowych i pokrewnych	2	0%	1	0%
-- Pozostali kierownicy do spraw obsługi biznesu i zarządzania gdzie indziej niesklasyfikowani	92	8%	27	9%
-- Kierownicy do spraw sprzedaży, marketingu i rozwoju	41	4%	16	5%
-- Kierownicy do spraw marketingu i sprzedaży	64	6%	19	6%

	Pełna próba ofert (N=1102)		Wybrane oferty do analiz szczegółowych (N=303)	
-- Kierownik działu marketingu	18	2%	2	1%
-- Kierownik działu sprzedaży	107	10%	30	10%
-- Kierownicy do spraw badań i rozwoju	27	2%	7	2%
-- Kierownik działu badawczo-rozwojowego	1	0%		
-- Kierownicy do spraw zarządzania i handlu - ogółem	1	0%		
KIEROWNICY DO SPRAW PRODUKCJI I USŁUG	312	28%	86	28%
-- Kierownicy do spraw produkcji przemysłowej	10	1%	3	1%
-- Główny technolog	5	0%	3	1%
-- Kierownik do spraw kontroli jakości	12	1%	3	1%
-- Kierownik działu produkcji	33	3%	6	2%
-- Kierownicy do spraw budownictwa	40	4%	7	2%
-- Kierownik budowy	69	6%	22	7%
-- Kierownik małego przedsiębiorstwa budowlanego	7	1%		
-- Kierownicy do spraw logistyki i pokrewni	1	0%		
-- Kierownik działu logistyki	14	1%	4	1%
-- Kierownik działu transportu	1	0%		
-- Kierownik działu zakupów	11	1%	2	1%
-- Kierownik magazynu	28	3%	8	3%
-- Kierownik działu informatyki	2	0%		
-- Kierownik działu w przedsiębiorstwie telekomunikacyjnym	1	0%	1	0%
-- Kierownicy w instytucjach opieki nad dziećmi	1	0%		
-- Dyrektor szkoły	1	0%	1	0%
-- Dziekan	1	0%		
-- Kierownicy w instytucjach finansowych i ubezpieczeniowych	24	2%	8	3%
-- Kierownik agencji doradztwa finansowego	1	0%		
-- Kierownik agencji ubezpieczeniowej	2	0%	1	0%
-- Kierownik działu w instytucji ubezpieczeniowej	4	0%	2	1%
-- Kierownik placówki bankowej	22	2%	6	2%
-- Pozostali kierownicy instytucji finansowych i ubezpieczeniowych	1	0%		
-- Kierownicy w instytucjach usług wyspecjalizowanych gdzie indziej niesklasyfikowani	15	1%	8	3%
-- Kierownik agencji ochrony mienia i osób	3	0%	1	0%
-- Pozostali kierownicy w instytucjach usług wyspecjalizowanych gdzie indziej niesklasyfikowani	1	0%		
-- Kierownicy do spraw produkcji i usług	2	0%		
KIEROWNICY W BRANŻY HOTEŁARSKIEJ, HANDLU I INNYCH BRANŻACH USŁUGOWYCH	136	12%	33	11%

	Pełna próba ofert (N=1102)		Wybrane oferty do analiz szczegółowych (N=303)	
-- Kierownik działu w hotelu	1	0%		
-- Kierownik pensjonatu	2	0%	1	0%
-- Kierownicy w gastronomii	3	0%	3	1%
-- Kierownik działu w lokalu gastronomicznym	3	0%	1	0%
-- Kierownik lokalu gastronomicznego	9	1%	1	0%
-- Kierownicy do spraw handlu detalicznego i hurtowego	69	6%	16	5%
-- Kierownik działu w handlu detalicznym	2	0%	1	0%
-- Kierownik działu w handlu hurtowym	1	0%		
-- Kierownik supermarketu	18	2%	5	2%
-- Kierownicy do spraw innych typów usług	3	0%	1	0%
-- Kierownik agencji do spraw usług sportowych / turystycznych / kulturalnych	4	0%		
-- Kierownik klubu fitness	1	0%		
-- Kierownik centrum handlowego	1	0%		
-- Kierownik centrum obsługi telefonicznej (kierownik call center)	4	0%	1	0%
-- Pozostali kierownicy do spraw innych typów usług gdzie indziej niesklasyfikowani	15	1%	3	1%

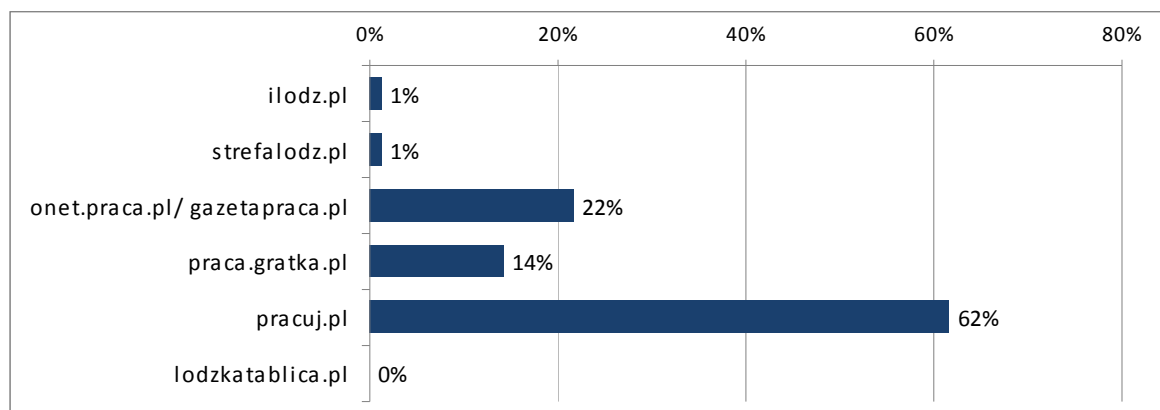
Liczebności oraz procenty nie sumują się w poszczególnych kategoriach, gdyż w tabeli umieszczono tylko wybrane wskazania od 1%

7.2 Sposób zamieszczenia oferty

W przypadku grupy zawodowej przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy widoczny jest istotny podział ofert pracy pomiędzy portalami. Oferty pracy kierowane do przedstawicieli tej grupy umieszczane były przede wszystkim na portalu pracuj.pl (62% ofert). Więcej niż co piąta oferta pochodziła z połączonego portalu onet.praca.pl oraz gazetapraca.pl (22%), a 14% z portalu praca.gratka.pl. Pracowników na stanowiska dyrektorskie i kierownicze praktycznie nie poszukiwano na lokalnych łódzkich portalach – ilodz.pl, strefa.lodz.pl oraz lodzkatablica.pl.

Większość ofert zamieszczana była w języku polskim, ale na tle innych grup zawodowych relatywnie wysoki był udział ofert w języku obcym – języku angielskim (5%).

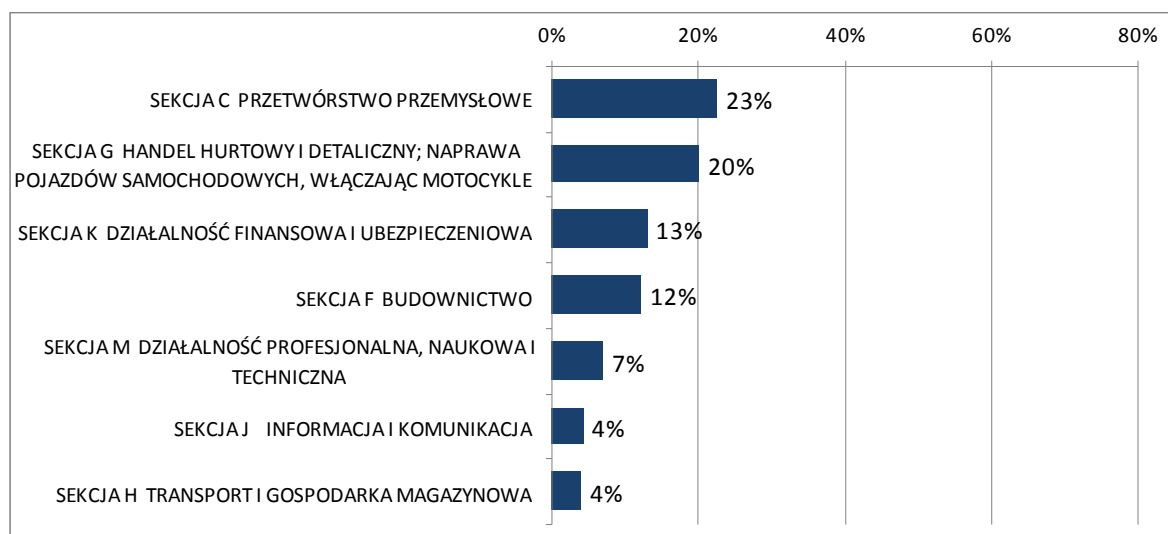
Rysunek 24 Zróźnicowanie ofert pracy w grupie zawodowej PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY ze względu na portal internetowy (N=1102 – wszystkie oferty w tej grupie)



7.3 Oferenci oraz branża

Większość ofert pracy na stanowiska dyrektorskie i kierownicze zawierała informacje na temat branży pracodawcy. Najczęściej zatrudnienie w tej grupie zawodowej oferowały firmy z sektora przetwórstwa przemysłowego (23%), a także handlu hurtowego i detalicznego (20%). Pracowników na stanowiska dyrektorskie i kierownicze poszukiwały również firmy z branży finansowej i ubezpieczeniowej oraz branży budowlanej.

Rysunek 25 Oferty pracy w grupie zawodowej PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY ze względu na branżę pracodawcy (N=1102 – wszystkie oferty w tej grupie)



Wskazania pow. 2%

Oferty pracy na stanowiska dyrektorskie i kierownicze najczęściej zamieszczali sami pracodawcy (59%). Najwięcej ofert pracy dla tej grupy zawodowej zamieściły takie firmy jak PÖYRY POLAND SP. Z O.O. (15 ofert), POL-AQUA S.A. (9 ofert), POLIMEX-MOSTOSTAL S.A. (8 ofert). Wśród najbardziej aktywnych pracodawców znalazły się również banki – Bank BPH S.A. (7 ofert), GETIN NOBLE BANK S.A., MBANK/MULTIBANK (po 5 ofert) oraz firmy prowadzące markety - TESCO POLSKA (8 ofert), JERONIMO MARTINS DYSTRYBUCJA (7 ofert), LIDL POLSKA SKLEPY SPOŻYWCZE SP. Z O.O. SP. K. oraz ALDI SP. Z O.O.

Prawie co trzecia oferta (29%) była zamieszczona za pośrednictwem firmy rekrutacyjnej. W przypadku pośredników najwięcej ofert pracy dla dyrektorów i kierowników zamieściły firmy BRUNEL POLSKA SP Z O.O. (17 ofert), HAYS POLAND (16 ofert), GI GROUP SP. Z O.O (13 ofert), MOST WANTED (13 ofert). Ponadto 21 ofert zostało opublikowanych przez różne oddziały/ firmy należące do grupy ANTAL (w tym ANTAL ACCOUNTANCY&FINANCE – 8 ofert i ANTAL S&M – 6 ofert), 24 oferty przez oddziały/firmy należące do grupy MANPOWER (w tym MANPOWER POLSKA SP. Z O.O – 8 ofert, MANPOWER ŁÓDŹ – STRUGA – 8 ofert), 15 przez

oddziały/firmy należące do grupy OBIETTIVO LAVORO (w tym 11 przez OBIETTIVO LAVORO POLSKA SP. Z O.O.), a 14 przez oddziały/firmy należące do grupy START PEOPLE (w tym START PEOPLE IMAGE ŁÓDŹ – 8 ofert).

Co piątą ofertę pracy (19%) zamieścił anonimowy klient portalu.

Tabela 14 Pracodawcy oraz pośrednicy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIKI I KIEROWNICY

PRACODAWCY	Wszystkie oferty w grupie (N=1102)		POŚREDNICY	Wszystkie oferty w grupie (N=1102)	
	N=	%		N=	%
PÖYRY POLAND SP. Z O.O.	15	1,4%	BRUNEL POLSKA SP Z O.O.	17	1,5%
POL-AQUA S.A.	9	0,8%	HAYS POLAND	16	1,5%
POLIMEX-MOSTOSTAL S.A.	8	0,7%	GI GROUP SP. Z O.O	13	1,2%
TESCO POLSKA	8	0,7%	MOST WANTED	13	1,2%
BANK BPH S.A.	7	0,6%	GRAFTON RECRUITMENT POLSKA SP. Z O.O.	11	1,0%
JERONIMO MARTINS DYSTRYBUCJA	7	0,6%	HRK S.A.	11	1,0%
KRONOSPAN BS SP. Z O.O. SP. K.	7	0,6%	OBIETTIVO LAVORO POLSKA SP. Z O.O	11	1,0%
CAPGEMINI POLSKA SP. Z O.O.	6	0,5%	ANTAL ACCOUNTANCY&FINANCE	8	0,7%
ABB SP. Z O.O.	6	0,5%	CIGNO CONSULTING SP. Z O.O. DORADZTWO PERSONALNE I ORGANIZACYJNE	8	0,7%
LIDL POLSKA SKLEPY SPOŻYWCZE SP. Z O.O. SP. K.	6	0,5%	MANPOWER POLSKA SP. Z O.O	8	0,7%
RABEN POLSKA SP. Z O.O.	6	0,5%	MANPOWER ŁÓDŹ - STRUGA	8	0,7%
VAN GRAAF GMBH SP. K.	6	0,5%	MCM CONSULTING	8	0,7%
ALDI SP. Z O.O.	5	0,5%	START PEOPLE IMAGE ŁÓDŹ	8	0,7%
CORNING CABLE SYSTEMS POLSKA SP. Z O.O.	5	0,5%	ANTAL S&M	6	0,5%
DEICHMANN - OBUWIE SP. Z O.O.	5	0,5%	CPL JOBS	6	0,5%
GETIN NOBLE BANK S.A.	5	0,5%	IPF SP. Z O.O	6	0,5%
MARC - BUD SP. Z O.O.	5	0,5%	PSP INTERNATIONAL SP. Z O. O.	6	0,5%
MBANK/MULTIBANK	5	0,5%	ADVISORY GROUP TEST HUMAN RESOURCES	5	0,5%
PRZEDSIĘBIORSTWO ROBÓT DROGOWO-MOSTOWYCH SP. Z O.O.	5	0,5%	ALPHAREC SP. Z O.O	5	0,5%
TK MAXX	5	0,5%	DEVONSHIRE	5	0,5%
GOOGLE POLAND SP. Z O.O.	5	0,5%	NAJ INTERNATIONAL SP. Z O.O	5	0,5%

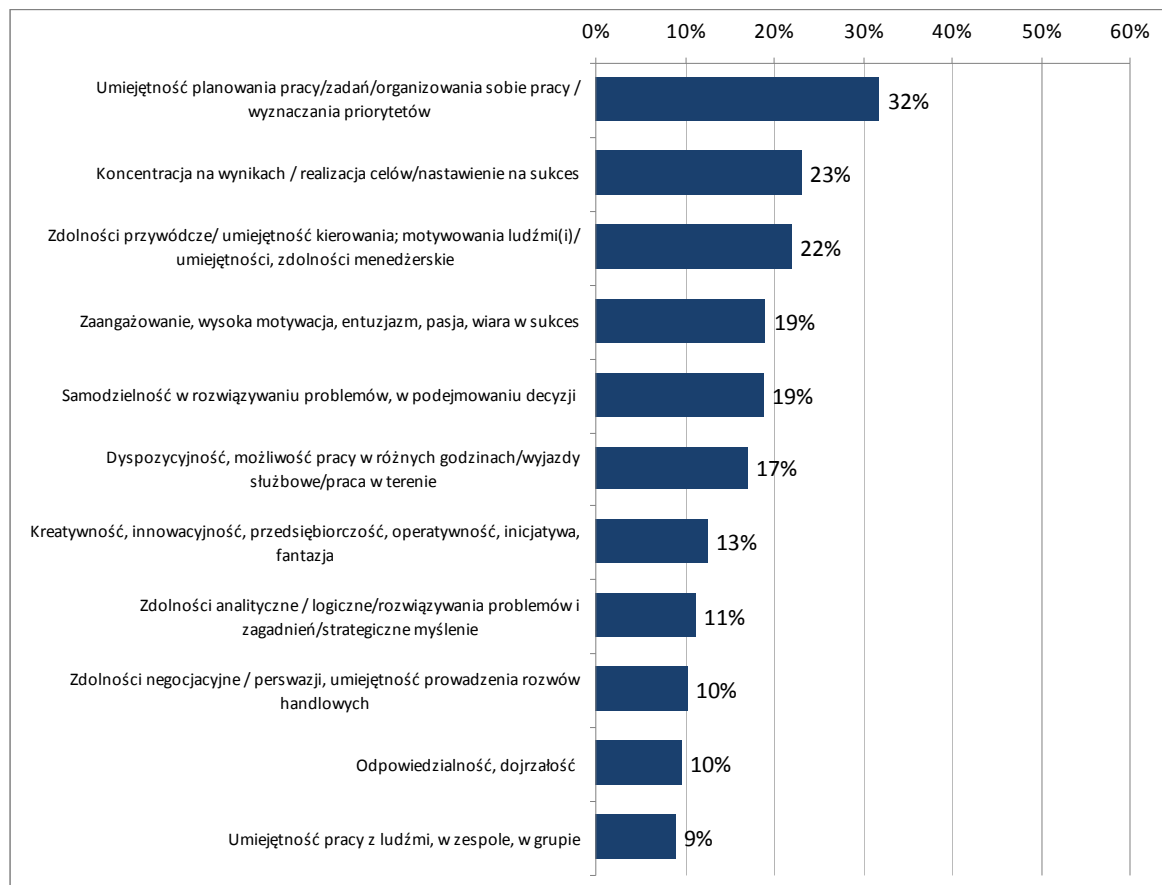
Pracodawcy oraz pośrednicy, którzy podali swoją nazwę i zamieścili co najmniej 5 ofert.

7.4 Wymagania wobec pracowników

Pracodawcy poszukiwanym pracownikom na stanowiska dyrektorskie i kierownicze stawiają relatywnie wysokie wymagania, szczególnie w kwestii cech osobowych, umiejętności miękkich, a także doświadczenia oraz wykształcenia. Kandydaci na takie stanowiska powinni mieć odpowiednie predyspozycje do samodzielnej pracy np. umiejętności planowania pracy, zadań, organizowania sobie pracy, wyznaczania priorytetów, samodzielność

w rozwiązywaniu problemów, podejmowaniu decyzji, predyspozycje do zarządzania np. zdolności przywódcze, umiejętności kierowania ludźmi, ale również zaangażowanie się w rozwój firmy – koncentracja na wynikach, realizacja celów, nastawienie na sukces czy też zaangażowanie, wysoka motywacja, entuzjazm, pasja, wiara w sukces. Dla pracodawców ważna jest również dyspozycyjność i wykazywanie własnej inicjatywy, kreatywność. O wadze cech osobowych świadczy również fakt, że nie wskazano wymagań w tym zakresie jedynie w 20% analizowanych szczegółowo ofert.

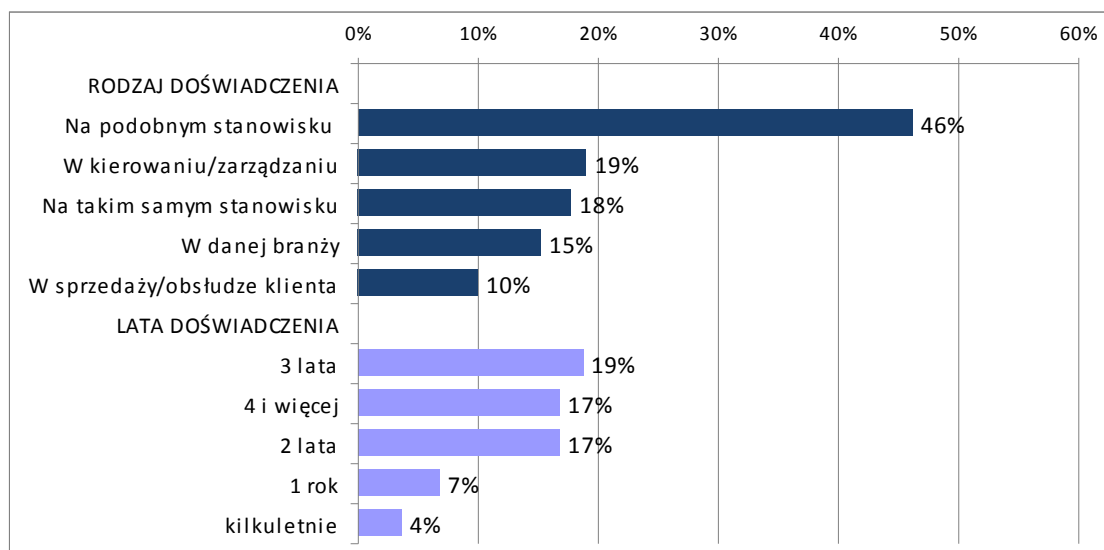
Rysunek 26 Wymagane cechy osobowe (N=303 - oferty analizowane szczegółowo)



Wskazania pow. 8%

Wysokie były również wymagania dotyczące doświadczenia. W prawie połowie analizowanych ofert oczekiwano od przyszłych pracowników doświadczenia na podobnym stanowisku (46%), a w 18% nawet na takim samym stanowisku. Ponadto w 19% oczekiwano doświadczenia w kierowaniu/zarządzaniu, w 15% w danej branży, a w 10% szczegółowego doświadczenia w sprzedaży lub obsłudze klienta. Liczyły się również lata doświadczenia – w 36% analizowanych szczegółowo ofert oczekiwano od kandydatów na stanowiska dyrektorskie i kierownicze co najmniej 3-letniego doświadczenia.

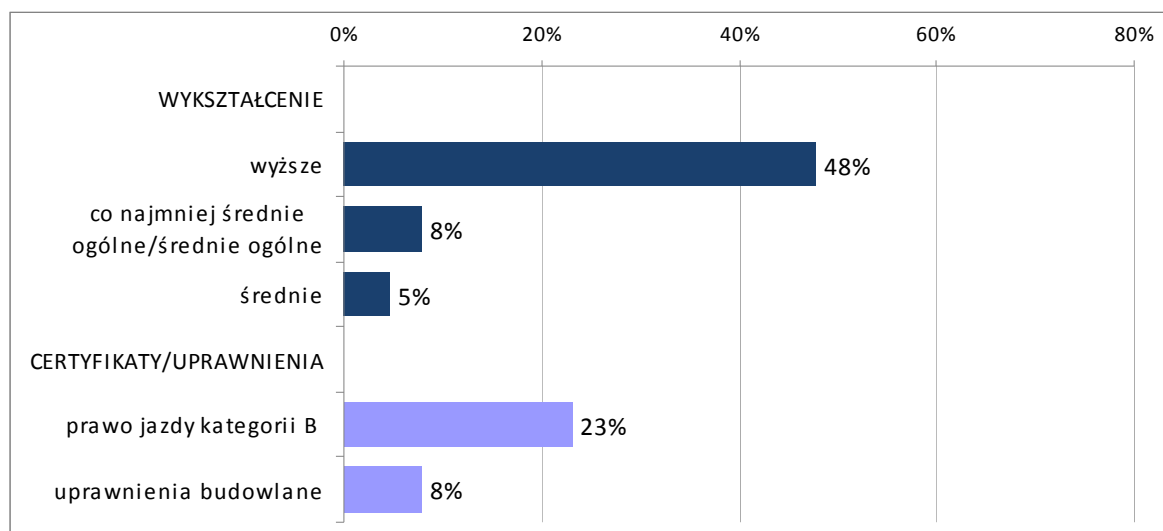
Rysunek 27 Wymagane doświadczenie (N=303 - oferty analizowane szczegółowo)



Wskazania pow. 1%

Kandydaci na stanowiska dyrektorskie lub kierownicze powinni posiadać przede wszystkim wykształcenie wyższe (48%), ewentualnie przynajmniej średnie. Kierunek, czy też profil wykształcenia nie jest już tak istotny – w 78% analizowanych ofert nie zostało to sprecyzowane. W pozostałych przypadkach najczęściej oczekiwano wykształcenia w kierunku budownictwo (4%) lub ekonomia (6%), co wynikało z faktu, że w wieku ogłoszeniach poszukiwano kierownika budowy, czy też kierownika do spraw budownictwa, a także dyrektorów i kierowników, którzy będą zajmować się sprawami handlu, czy też finansów. Pracodawcy małą wagę przywiązywali również do posiadania przez przyszłych pracowników dodatkowych certyfikatów lub uprawnień – nie wskazano takich wymagań w 66% szczegółowo analizowanych ofert. Jeżeli już wymieniano jakieś wymagania w tym zakresie, to dotyczyły one posiadania prawa jazdy kategorii B lub uprawnień budowlanych.

Rysunek 28 Wymagane wykształcenie i certyfikaty lub uprawnienia (N=303 - oferty analizowane szczegółowo)

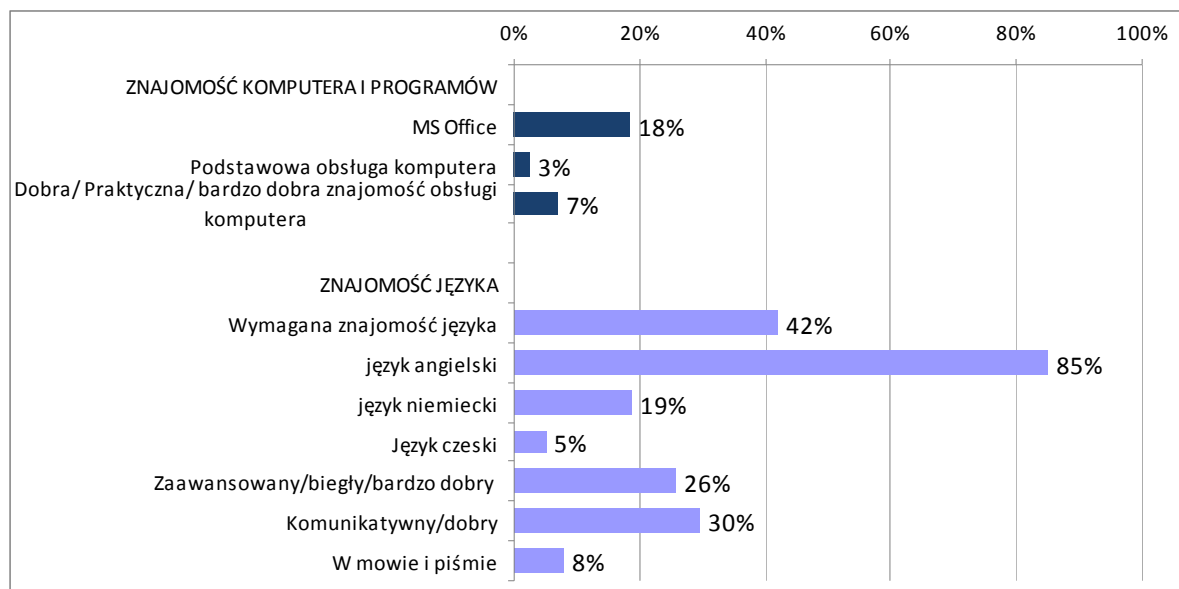


Wskazania pow. 1%

Znajomość komputera oraz programów komputerowych nie jest raczej wymagana od osób kandydujących na stanowiska z grupy zawodowej przedstawicieli władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy. Większość poddanych szczegółowej analizie ofert nie zawierała żadnych informacji dotyczących wymagań w tym obszarze, z kolei tam, gdzie informacje takie były podawane, ograniczały się one raczej do podstawowej znajomości i obsługi komputera. Większe znaczenie miała znajomość języków obcych. W 42% szczegółowo przeanalizowanych ofert kierowanych do kandydatów na stanowiska dyrektorskie lub kierownicze wymagano znajomości języka obcego – przede wszystkim języka angielskiego. Oczekiwania te były dość wysokie, gdyż w

26% przypadków oczekiwano znajomości zaawansowanej, biegłej, bardzo dobrej, a w 30% komunikatywnej, przynajmniej dobrej.

Rysunek 29 Wymagana znajomość komputera i programów komputerowych oraz znajomość i stopień znajomości języka obcego (N=303 - oferty analizowane szczegółowo)

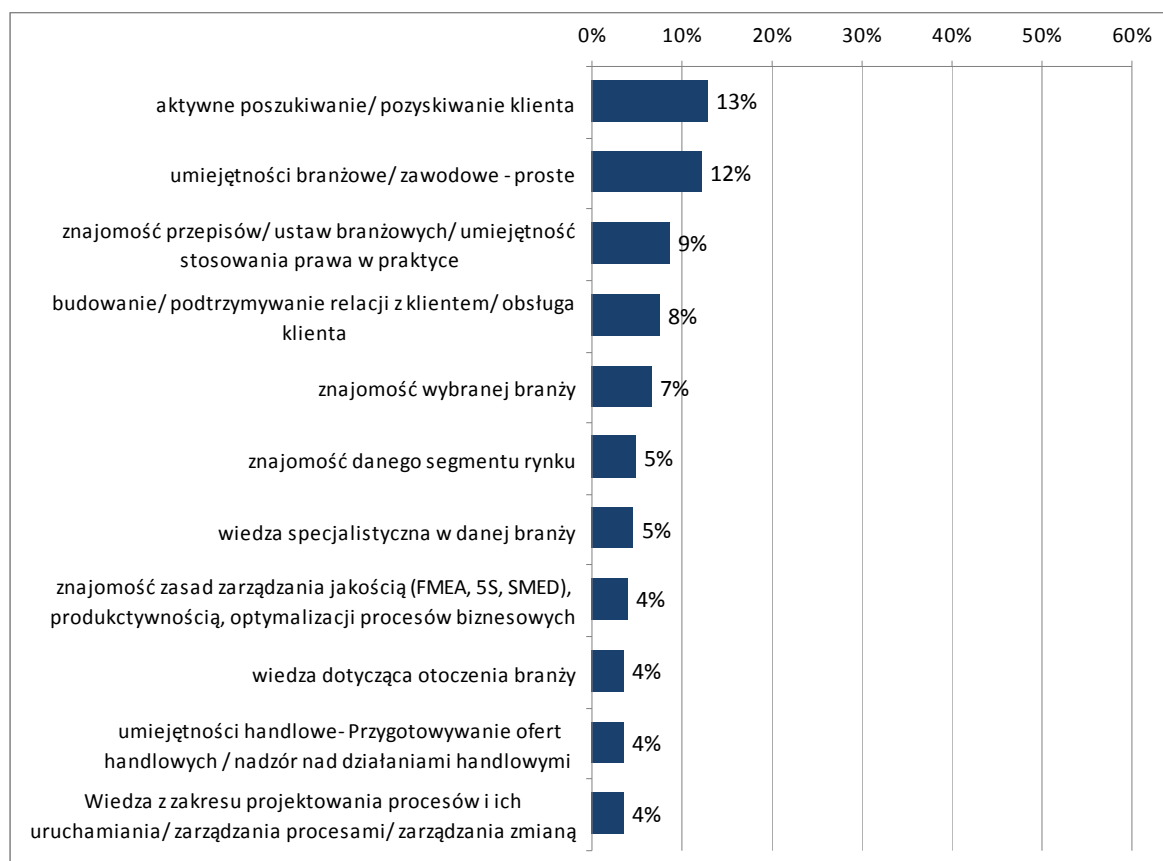


Wskazania pow. 2%

Wśród wymogów pojawiały się również umiejętności, kwalifikacje niepotwierdzone egzaminami. Najczęściej wiązały się one z obsługą klienta i obejmowały przede wszystkim umiejętności aktywnego poszukiwania/pozyskiwania klienta (13%), budowania, podtrzymywania relacji z klientem (8%). Nadto, poszukiwano umiejętności związanych z branżą pracodawcy - umiejętności branżowe, zawodowe (12%), znajomość przepisów, ustaw branżowych (9%), znajomość branży (7%), specjalistyczna wiedza dotycząca branży (5%), otoczenia branży (4%).

Oferty poszukujące pracowników na stanowiska kierownicze i dyrektorskie nie stawiają przed kandydatami wymogów dotyczących płci, wieku, czy też niepełnosprawności. W większości analizowanych szczegółowo ofert nie wskazywano również konieczności posiadania narzędzi pracy, czy też nie precyzowano innych wymagań, niż omawiane.

Rysunek 30 Inne wymagania/kwalifikacje niepotwierdzone egzaminami (N=303 - oferty analizowane szczegółowo)



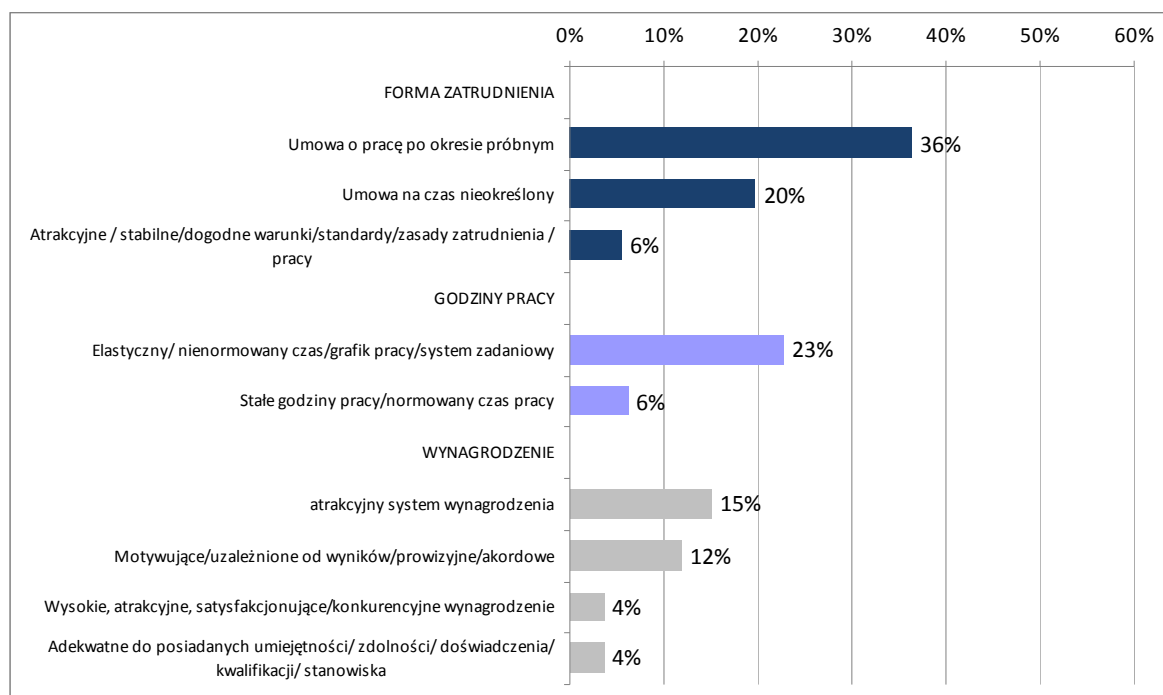
Wskazania pow. 3%

7.5 Oferta pracodawców

Pracodawcy formułowali dość wysokie oczekiwania co do doświadczenia i wykształcenia przyszłych pracowników, ale w większości ofert nie precyzowali informacji dotyczących warunków pracy – wymiaru zatrudnienia, godzin pracy, czy też wynagrodzenia. Wskazywane formy zatrudnienia to najczęściej umowa o pracę po okresie próbnym (36%) oraz umowa na czas nieokreślony (20%), zaś godziny pracy opisywano jako elastyczne, nienormowane (23%). Wynagrodzenie opisywano jako atrakcyjne lub motywujące, bez wskazania na bardziej szczegółowe informacje. Brak dokładnej wiedzy w zakresie warunków zatrudnienia może wynikać z jednej strony z faktu, że informacje te są oczywiste, z drugiej zaś pracodawca może pozycjonować się jako firma otwarta i elastyczna, która dostosuje się do oczekiwań właściwych kandydatów.

Należy również dodać, że wszystkie oferty w grupie zawodowej przedstawicieli władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy dotyczyły samodzielnego stanowiska.

Rysunek 31 Oferowana forma zatrudnienia, godziny pracy i wynagrodzenie (N=303 - oferty analizowane szczegółowo)



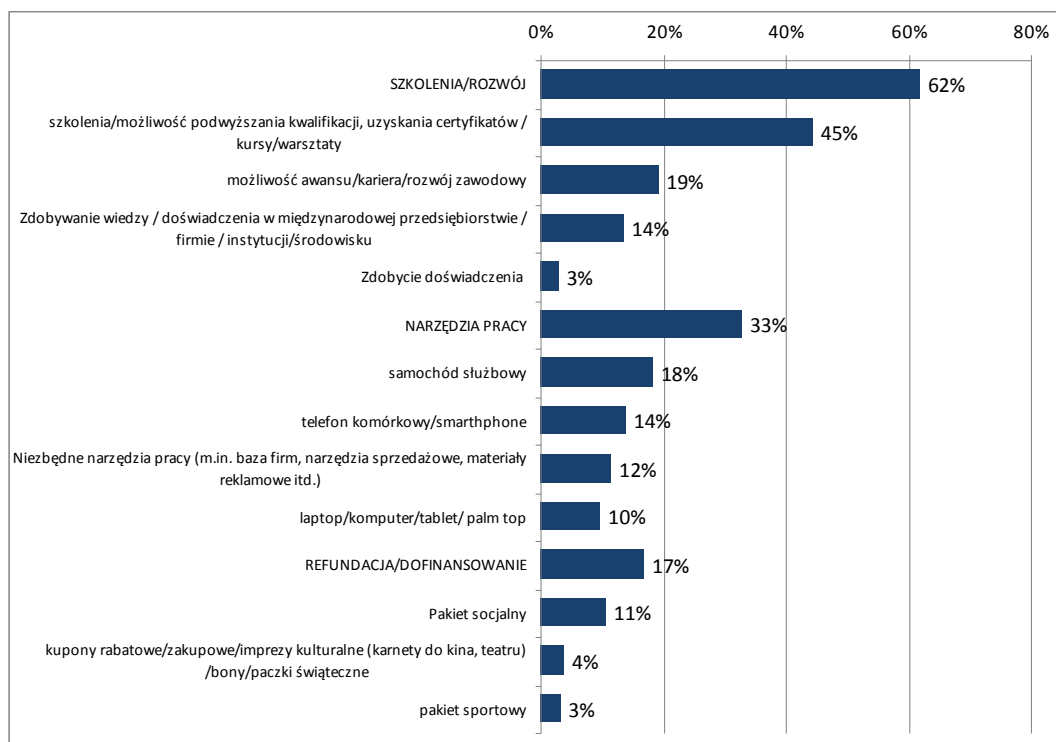
Wskazania pow. 3%

Pracodawcy kładą natomiast większy nacisk na ofertę dodatkowych profitów przypisanych do oferowanego stanowiska dyrektorskiego lub kierowniczego, niż na opisanie konkretnych warunków pracy. Najczęściej wskazywano tutaj na dostęp do szkoleń i możliwość rozwoju zawodowego (62%). Ponadto osoby zatrudnione na poszukiwanych stanowiskach otrzymają narzędzia pracy, takie jak samochód służbowy, telefon komórkowy, laptop, komputer oraz narzędzia bezpośrednio związane z wykonywaną pracą.

Podkreślano również ewentualne zalety wykonywanej pracy, m.in. fakt, że wykonywana praca będzie interesująca, atrakcyjna, ciekawa, w bardzo dobrych warunkach, a jednocześnie dająca dużą samodzielność, szczególnie w podejmowaniu decyzji. Na równi z zaletami pracy punktowano zalety samej firmy – stabilna firma i miejsce pracy, innowacyjna, duża i nowoczesna firma. Z punktu widzenia pracodawców istotne jest również środowisko pracy, dynamiczny, ambitny, profesjonalny a przy tym miły, przyjazny zespół, miła atmosfera w pracy. Niektóre oferty pracy zawierały również pakiet socjalny, kupony rabatowe, karnety na imprezy kulturalne, czy też pakiet sportowy.

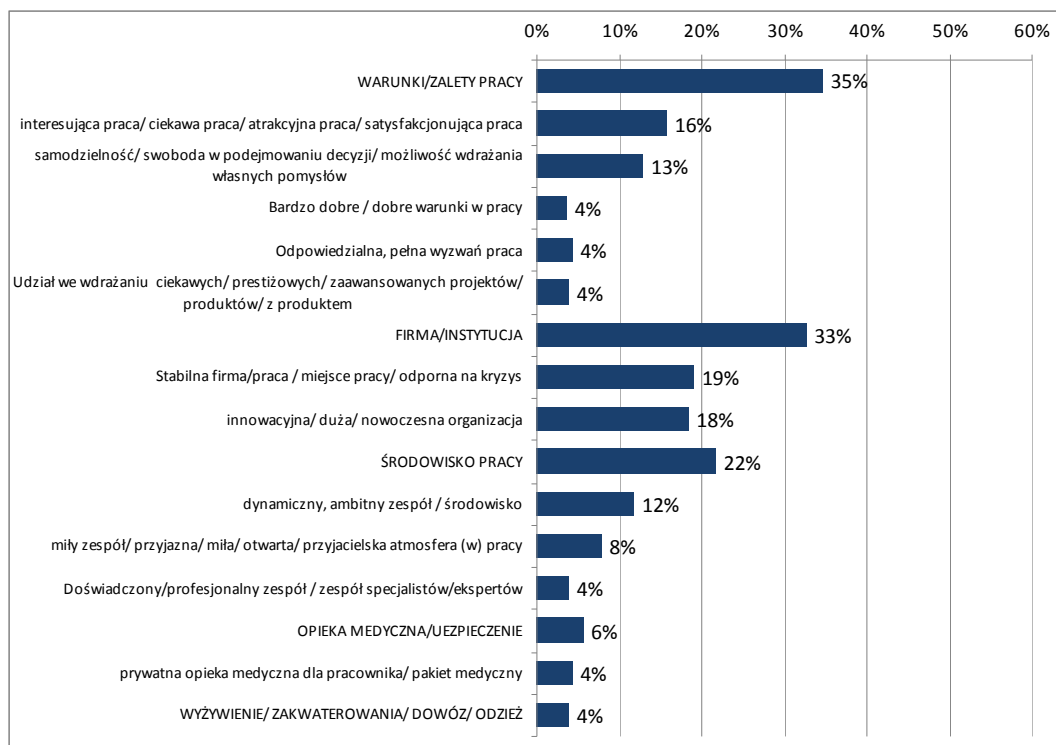
Charakterystyczna dla ofert pracy na stanowiska kierownicze i dyrektorskie szeroka oferta dodatkowych korzyści wynikających z podjęcia pracy może wynikać z faktu, że firmy chcąc przyciągnąć najlepszych kandydatów i pracowników muszą im zapewnić nie tylko atrakcyjne warunki pracy, co może być już postrzegane jako standard, ale również atrakcyjne dodatkowe możliwości.

Rysunek 32 Oferowane dodatkowe korzyści (N=303 - oferty analizowane szczegółowo)



Wskazania pow. 3%

Rysunek 33 Oferowane dodatkowe korzyści (N=303 - oferty analizowane szczegółowo)



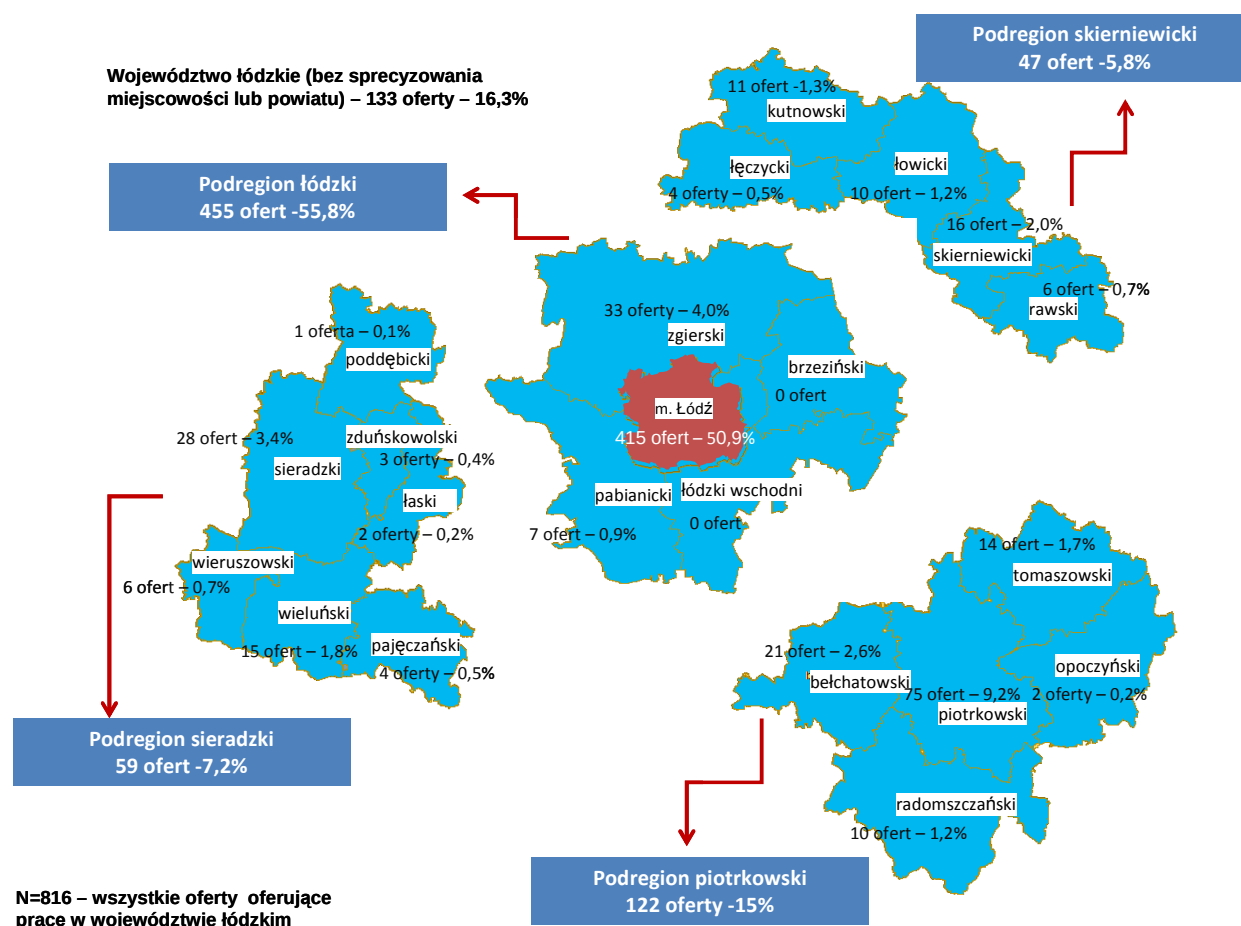
Wskazania pow. 3%

7.6 Lokalizacja

Większość ofert (89%) oferujących zatrudnienie na stanowiskach dyrektorskich i kierowniczych dotyczyła krajowego rynku pracy. Jedynie 1% oferowało zatrudnienie poza granicami Polski. W co dziesiątej ofercie nie sprecyzowano miejsca zatrudnienia.

W przypadku ofert krajowych dominowały lokalizacje z terenu województwa łódzkiego – 816 na 978 ofert w grupie zawodowej przedstawicieli władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy z terenu Polski. Kandydatom oferowano przede wszystkim zatrudnienie na terenie Łodzi i okolic (50,9%), co stanowiło większość ofert z podregionu łódzkiego (m. Łódź zostało włączone do podregionu łódzkiego, co wynika z intencji zbiorczego traktowania tych jednostek jako łódzkiego obszaru metropolitalnego). Ponadto 15% ofert (122 oferty) przypadało na podregion piotrkowski, 5,8% (47 ofert) na podregion skierniewicki, zaś 7,2% (59 ofert) na podregion sieradzki. Oprócz Łodzi najwięcej ofert na poziomie powiatowym odnotowano w Piotrkowie Tryb. i okolicach (powiat piotrkowski) – 75 ofert, ponadto 33 oferty dotyczyły pracy w powiecie zgierskim, a 28 ofert pracy w powiecie sieradzkim. W analizowanym okresie nie pojawiła się żadna oferta pracy na stanowiska dyrektorskie lub kierownicze w powiecie brzezińskim oraz łódzkim wschodnim.

Rysunek 34 Rozmieszczenie na terenie województwa łódzkiego ofert pracy dla przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników¹⁷



¹⁷ W prezentacji potraktowano łącznie miasto Łódź oraz podregion łódzki (łódzki obszar metropolitalny), powiat miejski Piotrków Trybunalski i powiat piotrkowski oraz powiat miasto Skierniewice i powiat skierniewicki. Miasto Łódź oraz pozostałe powiaty miejskie są bowiem sercem lokalnego rynku pracy dając pracę nie tylko dla mieszkańców samego miasta, ale także dla mieszkańców pobliskiego powiatu, a w przypadku Łodzi – całego podregionu. Przy prezentacji lokalnych rynków pracy pozostawanie w tym przypadku przy podziale administracyjnym byłoby zabiegiem sztucznym.

Oferty pracy na stanowiska dyrektorskie i kierownicze są ofertami rozbudowanymi pod względem treści i formy. Zawierają wiele informacji na temat obowiązków, wymagań, czy też oferty pracodawcy. Jednocześnie stosowane nazewnictwo stanowisk nie jest jednoznaczne i w wielu przypadkach trudno zakwalifikować danego pracownika zgodnie z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności. Pomocne staje się tutaj uszczegółowienie wykonywanych zadań, gdyż sama nazwa zazwyczaj nie zawiera w sobie informacji na temat wykonywanych obowiązków.

Niejednoznaczność nazewnictwa stanowisk wynika z następujących faktów:

- W grupie tej powszechnie używane jest anglojęzyczne nazewnictwo stanowisk np. Active Directory/ MS Exchange Administrator, Account Director lub Area Sales Manager, mimo iż treść oferty przedstawiana była w języku polskim. Można to uważać z jednej strony za przejaw podnoszenia prestiżu oferowanego stanowiska pracy, z drugiej jednak strony może być to związane, szczególnie w firmach z kapitałem zagranicznym lub będących oddziałami zagranicznych przedsiębiorstw, ze strukturą i nazewnictwem stanowisk przyjętych od właściciela spoza granic Polski. Anglojęzyczne nazewnictwo nie przekłada się jednoznacznie na polskie grupy zawodowe, a także potrafi wprowadzić w błąd.
- Stanowiska kierownicze i dyrektorskie zajmują różne miejsce w wewnętrznej strukturze organizacji, co powoduje, że stosowane nazwy wskazujące na pełnienie funkcji kierowniczych lub dyrektorskich po określeniu obowiązków nie zawsze odpowiadają zawodom określonym w tej grupie w Klasyfikacji Zawodów i Specjalności np. Account Manager, Produkt Manager. Występują również sytuacje odwrotne, że nazwa nie wskazuje bezpośrednio, że będzie to stanowisko kierownicze lub dyrektorskie np. Administrator Działu Obsługi Klienta.
- W polskim nazewnictwie upowszechniło się słowo „manager”, określające potocznie osobę na kierowniczym stanowisku. Słowo to zostało nawet spolszczone i jego pisownia jest w ofertach dowolna np. manager, menager, menadżer, menedżer. W dodatku dopełnienie nazwy stanowiska jest już w języku polskim np. manager sprzedaży, manager projektu, regionalny manager sprzedaży lub manager zespołu. Praktyka stosowania tego słowa jest dość szeroka, przez co myląca, gdyż zakres obowiązków osób na stanowiskach zawierających w swej nazwie słowo „manager” może odnosić się zarówno do kierowników, jak również specjalistów.

4 Direct Search

Nasz klient, światowy lider w produkcji materiałów zaopatrzeniowych dla przemysłu postanowił zmienić system sprzedaży i zredefiniować role handlowców.

W związku z tym poszukuje osoby na stanowisko:

INTERIM SALES DIRECTOR

Region: łódzkie

Opis stanowiska:

Nasz klient, zamierza przejść ze sprzedaży technicznej, na sprzedaż bardziej zorientowaną na relacje z klientem (sprzedaż proaktywna a nie reaktywna). Dla podniesienia jakości obsługi klienta i efektywności sprzedaży, chce stworzyć nowoczesny dział obsługi klienta i stanowiska Key Account Managerów.

Zadaniem osoby na stanowisku **Interim Sales Director** będzie:

- opracowanie pożądanego zestawu kompetencji
- przeprowadzenie oceny zespołu sprzedaży (ok. 30 osób)
- opracowanie programu rozwoju handlowców i wymiany personelu
- analiza potrzeb szkoleniowych
- stworzenie podręcznika efektywnej sprzedaży
- stworzenie materiałów wprowadzających nowych pracowników
- przeprowadzanie szkoleń
- przeprowadzanie rekrutacji

Na przygotowanie i implementację tego programu nasz klient przewiduje 6 miesięcy.

Wymagania:

Poszukujemy dojrzałego managera o dużym operacyjnym doświadczeniu sprzedażowym i doświadczeniu we wdrażaniu, tego typu programów rozwoju sprzedaży w organizacjach o obrotach powyżej 100 mln Euro/rok.

Interim Sales Director, będzie podlegał szefowi firmy w Polsce i ściśle współpracował z Regionalnym Dyrektorem Sprzedaży w centrali firmy w Europie.

Osoby zainteresowane prosimy o przesyłanie aplikacji w języku polskim i angielskim na adres:

mgrzegrzolka@4directsearch.pl



Dla naszego Klienta, prestiżowej agencji kreatywnej, specjalizującej się w komunikacji zintegrowanej, poszukujemy osoby na stanowisko:

Account Director

Miejsce pracy: Warszawa

Zakres obowiązków:

- rozwój biznesu i budowanie relacji z kluczowymi klientami,
- zarządzanie zespołem Account Managerów,
- odpowiedzialność za prawidłowe funkcjonowanie oddziału w Warszawie,,
- koordynowanie projektów marketingowych,
- dbanie o dobry wizerunek i kulturę organizacyjną firmy,
- przygotowywanie ofert i prezentacji.

Poszukiwane kompetencje:

- minimum 2-letnie doświadczenie na podobnym stanowisku lub min. 3-letniego na stanowisku account executive w agencji interaktywnej,
- znajomości branży i standardów obsługi klienta,
- bardzo dobra znajomość Internetu i trendów związanych z nowymi mediami,
- kompetencje managerskie,
- wysoko rozwinięte zdolności interpersonalne,
- umiejętności negocjacyjne,
- samodzielność w działaniu i dobra organizacja pracy własnej,
- wykształcenie wyższe,
- biegła znajomość języka angielskiego.

8 SPECJALIŚCI

8.1 Podstawowe informacje na temat grupy zawodowej

Zgodnie z Polską Klasyfikacją Zawodów i Specjalności w grupa zawodowa specjalistów obejmuje zawody wymagające posiadania wysokiego poziomu wiedzy zawodowej, umiejętności oraz doświadczenia w zakresie nauk technicznych, przyrodniczych, społecznych, humanistycznych i pokrewnych. Zadania wykonywane przez specjalistów obejmują: przeprowadzanie analiz i badań, opracowywanie koncepcji, teorii i metod operacyjnych, doradzanie na temat dostępnej wiedzy w zakresie nauk fizycznych, w tym matematyki, inżynierii i technologii, w zakresie nauk biologicznych, w tym świadczeń opieki zdrowotnej i w zakresie nauk społecznych i humanistycznych oraz stosowanie tej wiedzy; przekazywanie wiedzy na temat teorii i praktyki w odniesieniu do co najmniej jednej dyscypliny na różnych poziomach nauczania; kształcenie i wychowywanie osób niepełnosprawnych; świadczenie różnych usług ekonomicznych, prawnych i socjalnych; tworzenie i

wykonywanie dzieł sztuki; zapewnianie przewodnictwa duchowego; przygotowywanie dokumentacji naukowej i sprawozdań. W zakres obowiązków może wchodzić także sprawowanie nadzoru nad innymi pracownikami.

Oferty pracy dla specjalistów stanowiły 23% wszystkich zebranych ofert pracy w danym okresie – łącznie zgłoszono 2497 tego typu ofert. Najczęściej poszukiwani byli specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania (44%) – głównie specjaliści do spraw sprzedaży oraz doradcy finansowi. W drugiej kolejności poszukiwano specjalistów do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych (27%), w tym programistów aplikacji, inżynierów systemów i sieci komputerowych oraz konsultantów do spraw systemów teleinformatycznych. Najrzadziej szukano specjalistów z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury – pojawiające się oferty dotyczyły przede wszystkim asystentów prawnych i radców prawnych, a także filologów i tłumaczy.

Tabela 15 Liczba ofert pracy w poszczególnych zawodach w grupie zawodowej SPECJALIŚCI

	Pełna próba ofert (N=2497)		Wybrane oferty do analiz szczegółowych (N=708)	
	N=	%	N=	%
SPECJALIŚCI	2497	100%	708	100%
SPECJALIŚCI NAUK FIZYCZNYCH, MATEMATYCZNYCH I TECHNICZNYCH	370	15%	113	16%
-- Inżynier organizacji i planowania produkcji	31	1%	13	2%
-- Specjalista kontroli jakości	60	2%	17	2%
-- Inżynier budownictwa - budownictwo ogólne	26	1%		
-- Inżynierowie mechanicy	37	1%	13	2%
SPECJALIŚCI DO SPRAW ZDROWIA	145	6%	34	5%
-- Farmaceuta - farmacja apteczna	26	1%	11	2%
SPECJALIŚCI NAUCZANIA I WYCHOWANIA	130	5%	28	4%
-- Wykładowca na kursach (edukator, trener)	43	2%		
SPECJALIŚCI DO SPRAW EKONOMICZNYCH I ZARZĄDZANIA	1111	44%	332	47%
-- Doradca finansowy	146	6%	45	6%
-- Specjalista do spraw kadr	29	1%		
-- Menedżer produktu	54	2%	12	2%
-- Specjalista do spraw marketingu i handlu	65	3%	15	2%
-- Inżynier sprzedaży	54	2%	19	3%
-- Opiekun klienta	29	1%		
-- Przedstawiciel medyczny	92	4%	32	5%
-- Specjalista do spraw kluczowych klientów (key account manager)	79	3%	21	3%
-- Specjalista do spraw sprzedaży	195	8%	62	9%
SPECJALIŚCI DO SPRAW TECHNOLOGII INFORMACYJNO-KOMUNIKACYJNYCH	669	27%	182	26%
-- Konsultant do spraw systemów teleinformatycznych	65	3%	20	3%
-- Projektant / architekt systemów teleinformatycznych	35	1%	10	1%
-- Specjalista do spraw doskonalenia i rozwoju aplikacji	36	1%	13	2%
-- Programista aplikacji	204	8%	57	8%
-- Tester oprogramowania komputerowego	32	1%		
-- Administratorzy systemów komputerowych	30	1%	8	1%

	Pełna próba ofert (N=2497)		Wybrane oferty do analiz szczegółowych (N=708)	
	N=	%	N=	%
-- Pozostali administratorzy systemów komputerowych	26	1%		
-- Administrator sieci informatycznej	26	1%	9	1%
-- Inżynier systemów i sieci komputerowych	74	3%	22	3%
SPECJALIŚCI Z DZIEDZINY PRAWA, DZIEDZIN SPOŁECZNYCH I KULTURY	72	3%	19	3%

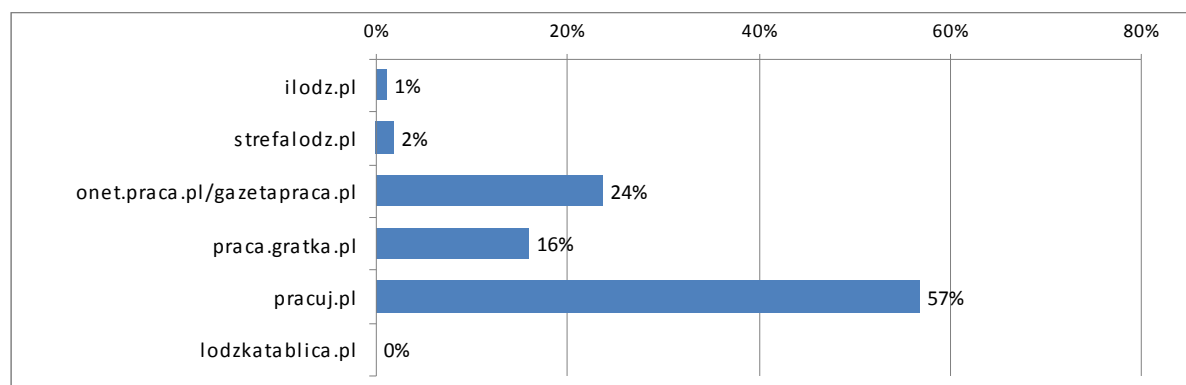
Liczebności oraz procenty nie sumują się w poszczególnych kategoriach, gdyż w tabeli umieszczono tylko wybrane wskazania od 1%

8.2 Sposób zamieszczenia oferty

Podobnie, jak w przypadku grupy zawodowej przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy, również w grupie specjalistów istnieje widoczny nierównomierny podział ofert pracy pomiędzy portalami. Większość ofert pracy dla przedstawicieli tej ostatniej grupy zawodowej umieszczana były przede wszystkim na portalu pracuj.pl (57% ofert). Prawie co czwarta oferta pochodziła z połączonego portalu onet.praca.pl oraz gazetapraca.pl (22%), a 16% z portalu praca.gratka.pl. Pracowników na stanowiska specjalistyczne praktycznie nie poszukiwano na lokalnych łódzkich portalach – ilodz.pl, strefa.lodz.pl oraz lodzkatablica.pl.

Większość ofert zamieszczana była w języku polskim, ale należy zaznaczyć, iż udział ofert anglojęzycznych adresowanych do specjalistów wyniósł 9%, co stanowiło największy zaobserwowany odsetek wśród wszystkich analizowanych wielkich grup zawodowych.

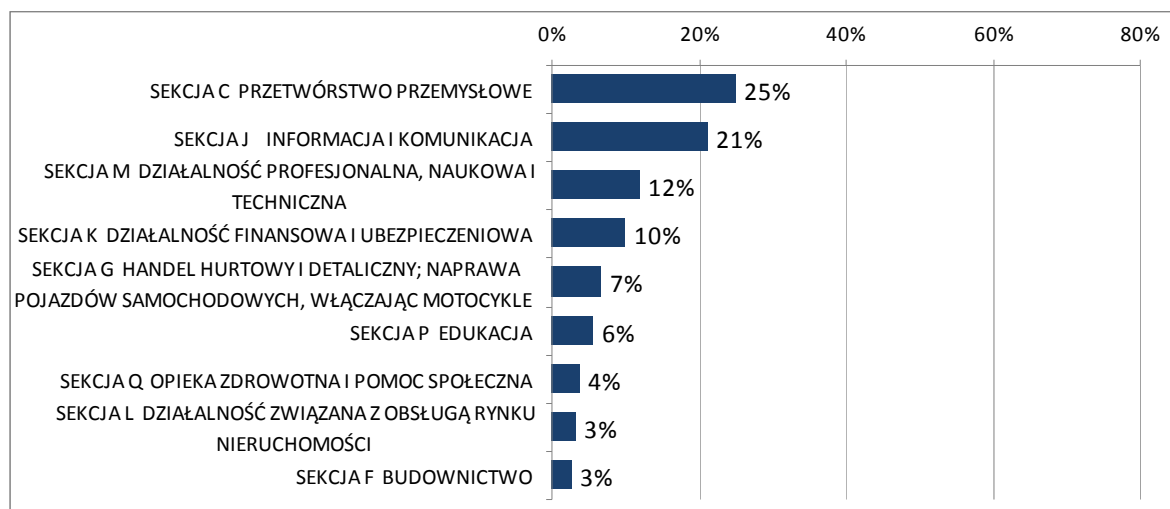
Rysunek 35 Zróżnicowanie ofert pracy w grupie zawodowej SPECJALIŚCI ze względu na portal internetowy (N=2497 – wszystkie oferty w tej grupie)



8.3 Oferenci oraz branża

Większość ofert pracy na stanowiska specjalistów zawierała informacje na temat branży pracodawcy. Najczęściej zatrudnienie w tej grupie zawodowej oferowały firmy z sektora przetwórstwa przemysłowego (25%), a także informacyjno-komunikacyjnego (21%). Pracowników na stanowiska specjalistów poszukiwały również firmy z branż działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, finansowo-ubezpieczeniowa oraz handlowa.

Rysunek 36 Oferty pracy w grupie zawodowej SPECJALIŚCI ze względu na branżę pracodawcy (N=2497 – wszystkie oferty w tej grupie)



Wskazania pow. 2%

Podobnie jak w przypadku grupy zawodowej przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy, specjalistów poszukiwali przede wszystkim sami pracodawcy – 60% ofert w tej grupie pochodziło bezpośrednio od firm. Najwięcej ofert pracy dla tej grupy zawodowej wśród pracodawców zamieściły takie firmy jak CAPGEMINI POLSKA SP. Z O.O. (61 ofert), ACCENTURE (54 ofert), NOKIA SIEMENS NETWORKS SP. Z O.O. (42 oferty). Wśród najbardziej aktywnych pracodawców znalazły się również firmy oferujące usługi związane z branżą IT – CONNECTIS (29 ofert), AMG.NET S.A. (24 oferty), CIBER POLSKA SP. Z O.O. (19 ofert), SII SP. Z O.O. (13 ofert), ale również pracodawcy z branży edukacyjnej - PROFESJA CENTRUM KSZTAŁCENIA KADR SP. Z O.O. (16 ofert), CENTRUM NAUKI I BIZNESU ŻAK SP. Z O.O. (9 ofert), czy SZKOŁA OTWARTYCH UMYŚŁÓW BREJNIAK (9 ofert).

Co czwarta oferta pracy zgłaszana była przez pośredników. W tym przypadku najwięcej ofert pracy dla specjalistów zamieściła firma GRAFTON RECRUITMENT POLSKA SP. Z O.O. (63 oferty), a także CPL JOBS (49 ofert), HAYS POLAND (39 ofert), ELAN IT RESOURCE SP. Z O.O. (27 ofert). Ponadto 34 oferty zostały opublikowane przez różne oddziały/ firmy należące do grupy ANTAL (w tym ANTAL ENGINEERING, LOGISTICS & OPERATIONS DIVISION – 8 ofert), 48 ofert przez oddziały/firmy należące do grupy MANPOWER (w tym MANPOWER POLSKA SP. Z O.O. – 18 ofert, MANPOWER ŁÓDŹ – STRUGA – 16 ofert, MANPOWER PROFESSIONAL I – 8 ofert), a 26 przez oddziały/firmy należące do grupy RANDSTAD (w tym RANDSTAD SP. Z O.O. (ODDZIAŁ ŁÓDŹ) - 10 ofert).

Jedynie w przypadku 13% ofert dla specjalistów (najmniej w porównaniu do innych grup zawodowych) oferta była zgłoszona przez anonimowego klienta portalu.

Tabela 16 Pracodawcy oraz pośrednicy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie SPECJALIŚCI

PRACODAWCY	Wszystkie oferty w grupie (N=2497)		POŚREDNICY	Wszystkie oferty w grupie (N=2497)	
	N=	%		N=	%
CAPGEMINI POLSKA SP. Z O.O.	61	2,4%	GRAFTON RECRUITMENT POLSKA SP. Z O.O.	68	2,7%
ACCENTURE	54	2,2%	CPL JOBS	49	2,0%
NOKIA SIEMENS NETWORKS SP. Z O.O.	42	1,7%	HAYS POLAND	39	1,6%
ABB SP. Z O.O.	33	1,3%	ELAN IT RESOURCE SP. Z O.O.	27	1,1%
CONNECTIS	29	1,2%	MANPOWER POLSKA SP. Z O.O.	18	0,7%
AMG.NET S.A.	24	1,0%	AHEAD ENGINEERING GMBH - GESCHÄFTSSTELLE NÜRNBERG	17	0,7%

PRACODAWCY	Wszystkie oferty w grupie (N=2497)		POŚREDNICY	Wszystkie oferty w grupie (N=2497)	
	N=	%		N=	%
PÖYRY POLAND SP. Z O.O.	23	0,9%	MANPOWER ŁÓDŹ - STRUGA	16	0,6%
CIBER POLSKA SP. Z O.O.	19	0,8%	MOST WANTED	16	0,6%
PROFESJA CENTRUM KSZTAŁCENIA KADR SP. Z O.O.	16	0,6%	DIVERSE CONSULTING GROUP SP. Z O.O.	13	0,5%
RULE FINANCIAL SP. Z O.O.	16	0,6%	HRK S.A.	12	0,5%
INSTYTUT NAUK SPOŁECZNO-EKONOMICZNYCH	15	0,6%	START PEOPLE IMAGE ŁÓDŹ	12	0,5%
SII SP. Z O.O.	13	0,5%	AHEAD ENGINEERING	11	0,4%
ERICPOL TELECOM	10	0,4%	BRUNEL POLSKA SP Z O.O.	10	0,4%
SMT SOFTWARE S.A.	10	0,4%	GI GROUP SP. Z O.O	10	0,4%
CENTRUM NAUKI I BIZNESU ŻAK SP. Z O.O.	9	0,4%	RANDSTAD SP. Z O.O. (ODDZIAŁ ŁÓDŹ)	10	0,4%
CORNING CABLE SYSTEMS POLSKA SP. Z O.O.	9	0,4%	HUDSON GLOBAL RESOURCES	9	0,4%
HOME BROKER S.A.	9	0,4%	OBIETTIVO LAVORO POLSKA SP. Z O.O	9	0,4%
SZKOŁA OTWARTYCH UMYSŁÓW BREJNIAK	9	0,4%	ADVISORY GROUP TEST HUMAN RESOURCES	8	0,3%
TOMTOM	9	0,4%	ALPHAREC SP. Z O.O	8	0,3%
BRE BANK S.A.	8	0,3%	ANTAL ENGINEERING, LOGISTICS & OPERATIONS DIVISION	8	0,3%
LUFTHANSA SYSTEMS POLAND SP. Z O.O	8	0,3%	DEVONSHIRE	8	0,3%
GOOGLE POLAND SP. Z O.O.	7	0,3%	MANPOWER PROFESSIONAL I	8	0,3%
			SIGMAR RECRUITMENT POLAND SP. Z.O.O	8	0,3%

Pracodawcy którzy zamieścili co najmniej 7 ofert oraz pośrednicy, którzy zamieścili co najmniej 8 ofert.

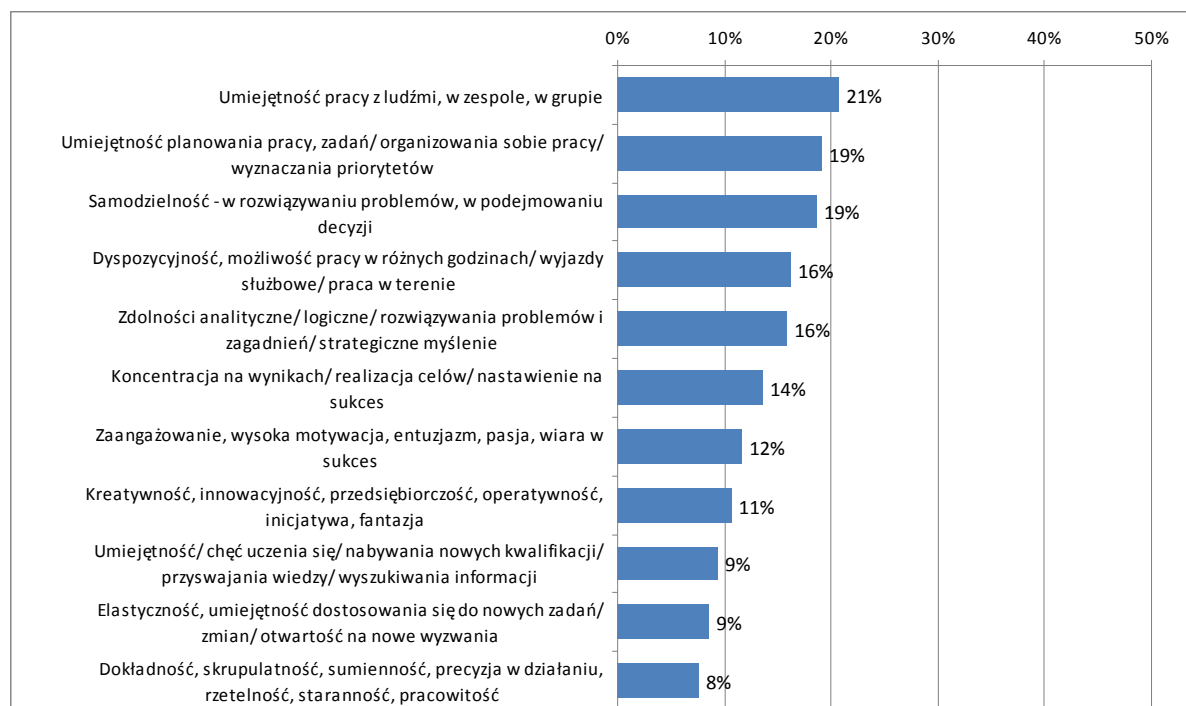
8.4 Wymagania wobec pracowników

Pracodawcy mieli dość wysokie oczekiwania w stosunku do kandydatów na stanowiska specjalistów – szczególnie pod względem wymaganych cech osobowych oraz wykształcenia, ale również znajomości języka obcego. Wynika to bezpośrednio ze specyfiki tej grupy zawodowej, która wymaga właśnie wysokiego poziomu wiedzy zawodowej.

Kandydaci na stanowiska specjalistów zdaniem pracodawców powinni przede wszystkim posiadać umiejętności pracy w grupie, planowania i organizowania zadań, jak również samodzielności w rozwiązywaniu problemów i podejmowaniu decyzji. Pożądana była również dyspozycyjność i gotowość do pracy w różnych godzinach oraz wyjazdów służbowych, a także zdolności analityczne i logiczne, przejawiające się łatwym rozwiązywaniem problemów i myśleniem strategicznym. Wśród wymagań stosunkowo często pojawiało się również nastawienie na osiągnięcie celów i koncentracja na wynikach, a także zaangażowanie, wysoka motywacja i entuzjazm. Należy zaznaczyć, że wymagania te dostosowane są jednak do obowiązków i zadań, które według Klasyfikacji Zawodów i Specjalności są przewidziane dla osób zatrudnionych w takim charakterze.

Jedynie mniej niż co trzecia oferta nie zawierała sformułowanych wymagań odnośnie cech osobowych kandydatów, co dodatkowo potwierdza dużą wagę przywiązywaną przez pracodawców do tego wymiaru.

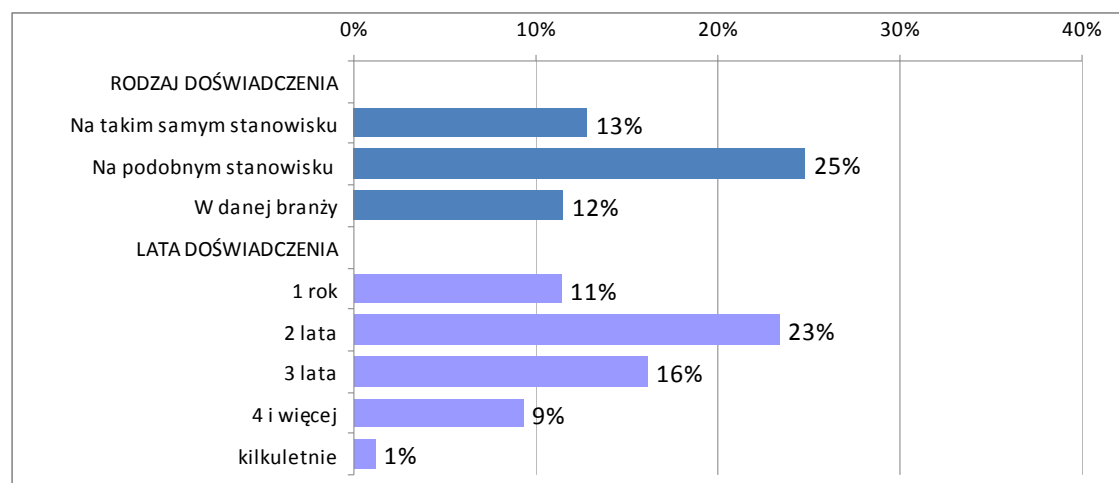
Rysunek 37 Wymagane cechy osobowe (N=708 – oferty analizowane szczegółowo)



Wskazania od 8%

Jeśli chodzi o wymagania dotyczące doświadczenia, nie były one bardzo wysokie – w ponad połowie szczegółowo analizowanych ofert nie sprecyzowano pożądanego rodzaju wcześniejszego doświadczenia, a w 38% wymaganej ilości lat. Jeśli informacje na ten temat pojawiały się w ofertach, to najczęściej dotyczyły doświadczenia na podobnym stanowisku (25% szczegółowo analizowanych ofert dla specjalistów), bądź też doświadczenia na takim samym stanowisku lub w danej branży (po kilkanaście procent ofert). Oferenci nie wymagali również wielu lat doświadczenia zawodowego – co czwarta oferta mówiła o dwóch latach, 15% o 3, a co dziesiąta o jednym roku.

Rysunek 38 Wymagane doświadczenie (N=708 - oferty analizowane szczegółowo)

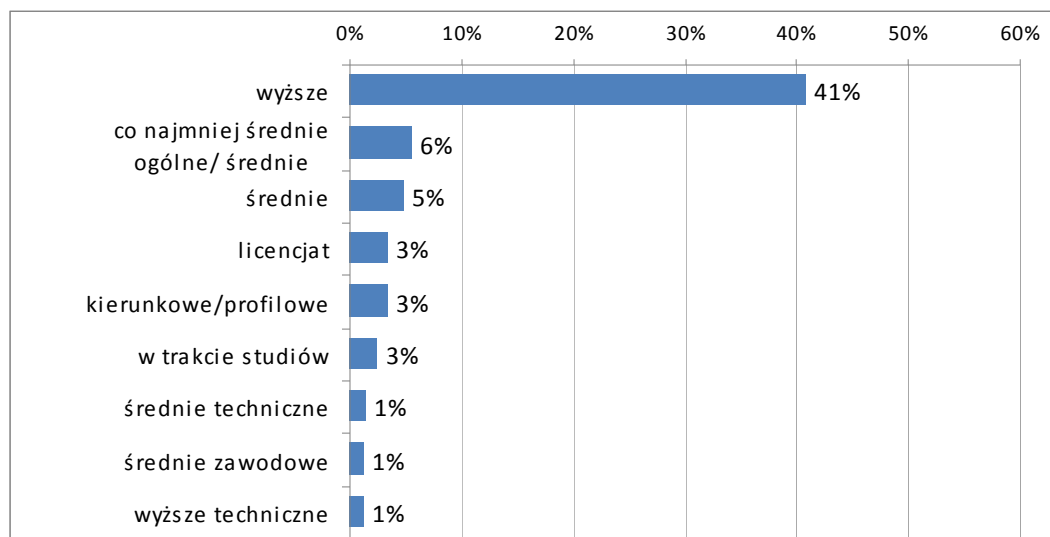


Wskazania od 1%

Kandydaci stanowiska specjalistów najczęściej powinni legitymować się wykształceniem wyższym (41% szczegółowo analizowanych ofert). Jednak aż 38% ofert nie zawierało informacji na temat wymaganego wykształcenia. W ofertach rzadko znajdowały się wymagania odnośnie ukończenia konkretnego kierunku studiów, jedynie 8% ofert skierowanych było do absolwentów informatyki – co związane było ze znacznym odsetkiem ofert dla specjalistów technologii informacyjno-komunikacyjnych. Trzy na cztery badane oferty nie

zawierały również dodatkowych wymogów wobec kandydata, takich jak posiadanie uprawnień, czy specjalistycznych kursów – jedynie w co piątej ofercie wzmiankowano o posiadaniu prawa jazdy kategorii B.

Rysunek 39 Wymagane wykształcenie (N=708 - oferty analizowane szczegółowo)

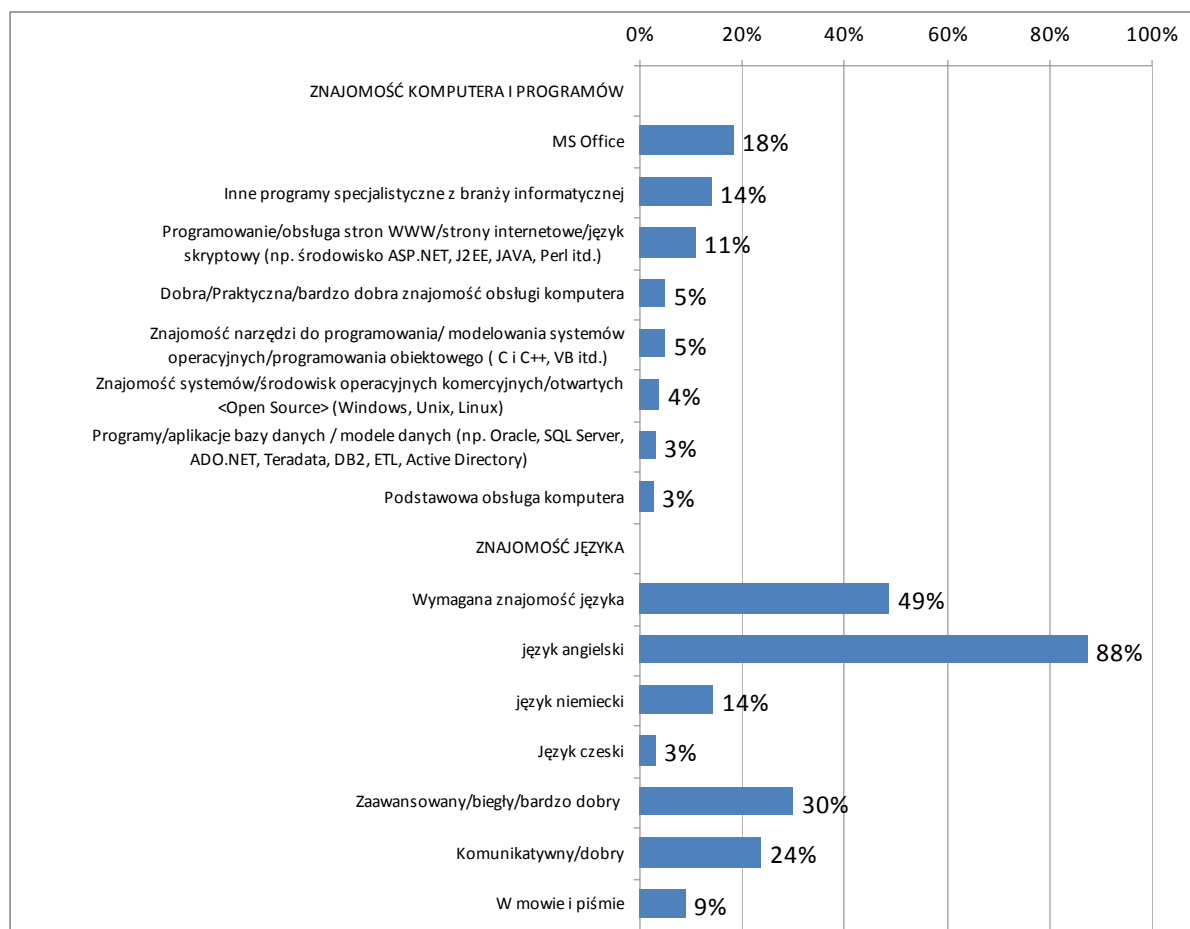


Wskazania od 1%

Mimo iż ponad połowa ofert dla specjalistów nie zawierała wymagań odnośnie znajomości obsługi komputera, w tej kategorii pojawiło się również wiele ogłoszeń wymagających znajomości specyficznych programów komputerowych czy języków programowania. Jest to związane z relatywnie wysokim odsetkiem ofert dla specjalistów do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych. Najczęściej pojawiał się wymóg znajomości pakietu MS Office (18% ofert), jednak pracodawcy oczekiwali również znajomości specjalistycznych programów z branży informatycznej, języków programowania i tworzenia stron www, narzędzi do programowania systemów operacyjnych i innych. W co dwudziestej ofercie wymóg znajomości obsługi komputera sformułowany był ogólnie jako dobra, praktyczna lub bardzo dobra znajomość, a w 3% jako podstawowa obsługa.

Prawie połowa ofert dla specjalistów zawierała wymóg dotyczący znajomości języka obcego. Najczęściej oczekiwano znajomości języka angielskiego (88%), niemieckiego (14%) i czeskiego (3%). Jedna trzecia ofert wymagała znajomości biegłej lub bardzo dobrej, a co czwarta przynajmniej komunikatywnej i dobrej.

Rysunek 40 Wymagana znajomość komputera i programów komputerowych oraz znajomość i stopień znajomości języka obcego (N=708 - oferty analizowane szczegółowo)

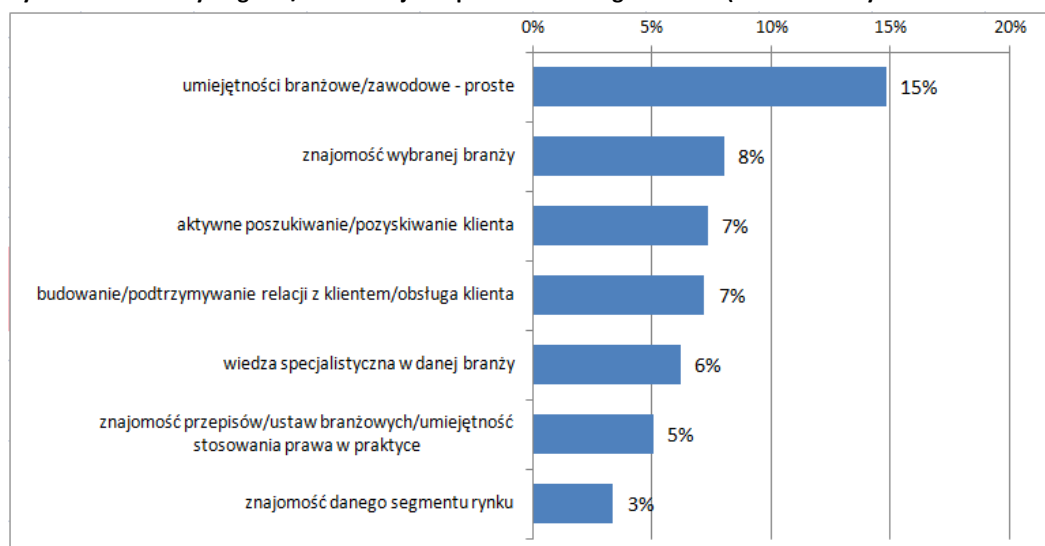


Wskazania pow. 2%

Wśród wymogów pojawiały się również umiejętności, kwalifikacje niepotwierdzone egzaminami. Najczęściej związane były one z obsługą klienta - umiejętności aktywnego poszukiwania/pozyskiwania klienta (7%), budowanie, podtrzymywanie relacji z klientem (7%) lub ze znajomością specyfiki branży pracodawcy - umiejętności branżowe, zawodowe (15%), znajomość branży (7%), specjalistyczna wiedza dotycząca branży (6%), znajomość przepisów, ustaw branżowych (5%).

Oferty poszukujące pracowników na stanowiska specjalistyczne nie stawiają przed kandydatami wymogów dotyczących płci, wieku, czy też niepełnosprawności (jedynie w 1% szczegółowo analizowanych ofert poszukiwani pracownicy mieli być studentami). W większości analizowanych szczegółowo ofert nie wskazywano również konieczności posiadania narzędzi pracy, czy też nie precyzowano innych wymagań, niż omawiane.

Rysunek 41 Inne wymagania/kwalifikacje niepotwierdzone egzaminami (N=708 - oferty analizowane szczegółowo)



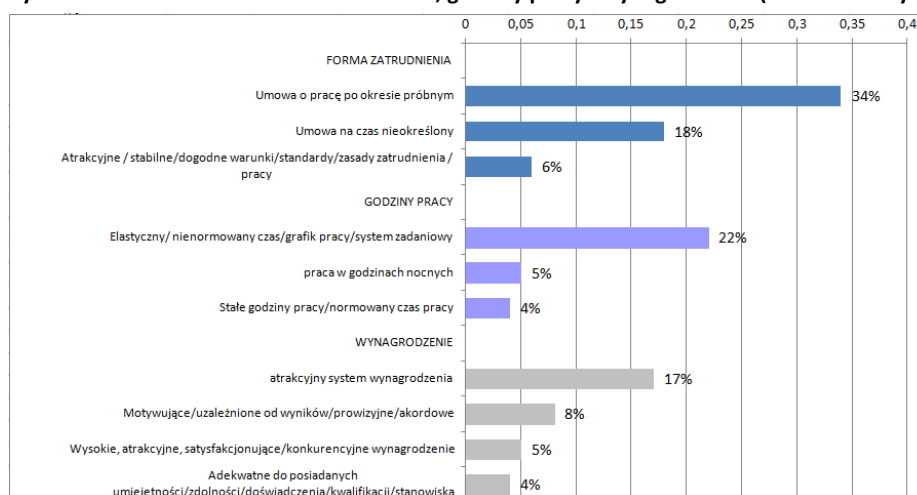
Wskazania od 3%

8.5 Oferta pracodawców

Pracodawcy szczegółowo opisywali swoje oczekiwania co do doświadczenia i wykształcenia kandydatów na pracowników, jednak sami zazwyczaj nie podawali informacji dotyczących warunków pracy – wymiaru zatrudnienia, godzin pracy, czy też wynagrodzenia. Wskazywane formy zatrudnienia to najczęściej umowa o pracę po okresie próbnym (34%) oraz umowa na czas nieokreślony (18%), zaś godziny pracy opisywano jako elastyczne, nienormowane (22%). W nielicznych przypadkach wskazywano godziny nocne. Wynagrodzenie opisywano jako atrakcyjne lub motywujące, bez wskazania konkretnych kwot czy przedziałów. Brak precyzji w charakteryzowaniu warunków zatrudnienia może wynikać z jednej strony z faktu, że informacje te są oczywiste, z drugiej zaś z chęci pracodawcy kreowania swojej firmy jako otwartej i elastycznej, która dostosuje się do oczekiwań kandydatów.

Aż 96% szczegółowo analizowanych ofert dotyczyło samodzielnych stanowisk, pozostałe 4% oferowały stanowiska asystenta, praktykanta, pomocnika lub stażysty.

Rysunek 42 Oferowana forma zatrudnienia, godziny pracy i wynagrodzenie (N=708 - oferty analizowane szczegółowo)



Wskazania pow. 3%

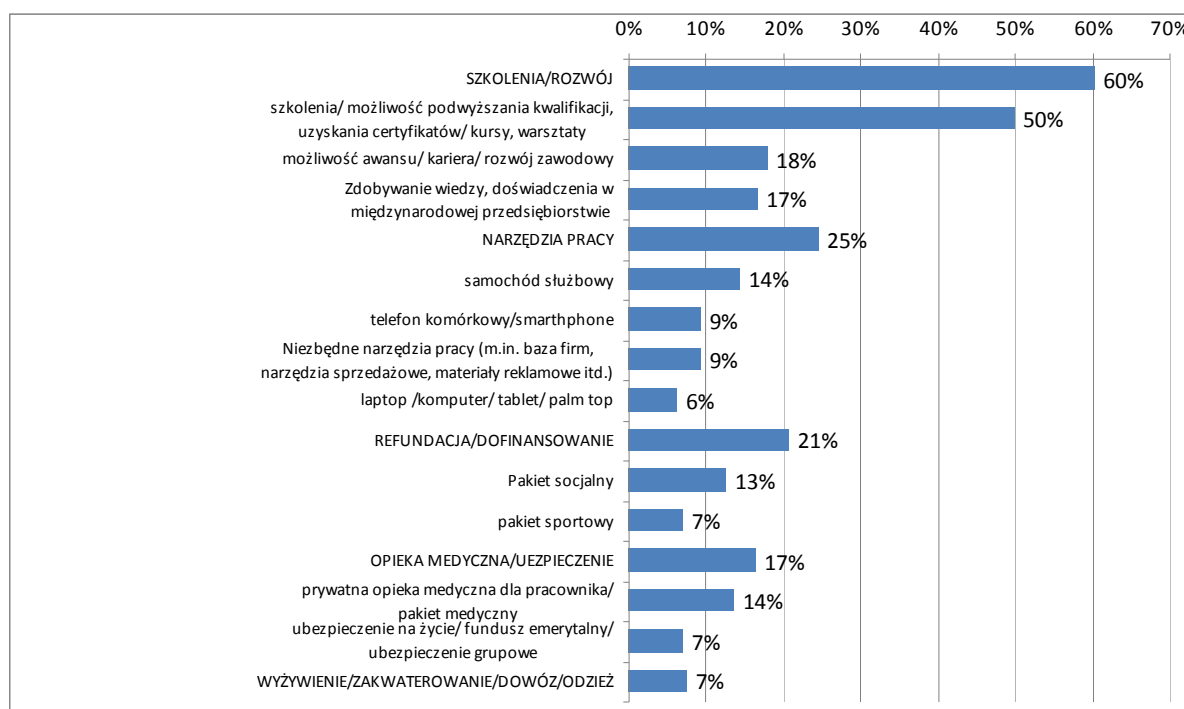
Bardzo duży nacisk kładziony jest przez oferentów na opis dodatkowych profitów, jakie wiążą się z pracą na danym stanowisku specjalisty. Najczęściej wskazywano dostęp do szkoleń i możliwość rozwoju zawodowego (60% szczegółowo analizowanych ofert). Ponadto osoby zatrudnione na proponowanych stanowiskach otrzymują narzędzia pracy, takie jak samochód służbowy, telefon komórkowy, narzędzia bezpośrednio związane z wykonywaną pracą oraz laptop, komputer lub inne urządzenie mobilne. W co piątej szczegółowo

analizowanej ofercie pojawiały się wzmianki o refundacji lub dofinansowaniu pakietów socjalnych i sportowych, a w 17% o zapewnieniu opieki medycznej.

Podkreślano również zalety samej pracy, na przykład fakt, że będzie ona interesująca, atrakcyjna, ciekawa, w bardzo dobrych warunkach, pozwalająca uczestniczyć we wdrażaniu ciekawych i prestiżowych projektów, a jednocześnie dająca dużą samodzielność, szczególnie w podejmowaniu decyzji. Niemalże na równi z zaletami pracy punktowano zalety samej firmy – jej innowacyjność i stabilną pozycję na rynku. Z punktu widzenia pracodawców istotne jest również podkreślenie potencjalnych pozytywów oferowanego środowiska pracy, w szczególności takich jak: dynamiczny, ambitny, profesjonalny a przy tym miły, przyjazny zespół, miła atmosfera w pracy.

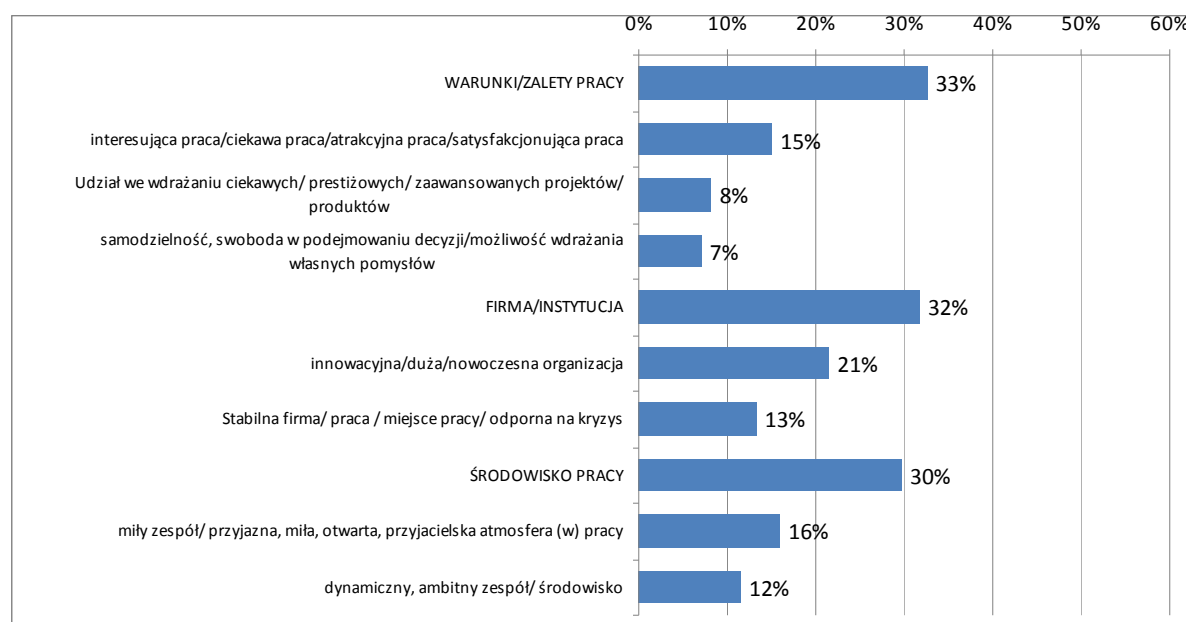
Relatywnie szeroki wachlarz oferowanych kandydatom na stanowiska specjalistyczne dodatkowych korzyści wynikających z podjęcia pracy może wynikać z faktu, że firmy chcące przyciągnąć najlepszych pracowników muszą im zapewnić nie tylko atrakcyjne warunki pracy, co może być już postrzegane jako standard, ale również muszą dodatkowo zaoferować coś, co wyróżniałoby ich ofertę na tle ofert konkurencyjnych.

Rysunek 43 Oferowane dodatkowe korzyści (N=708 - oferty analizowane szczegółowo)



Wskazania pow. 5%

Rysunek 44 Oferowane dodatkowe korzyści (N=708 - oferty analizowane szczegółowo)



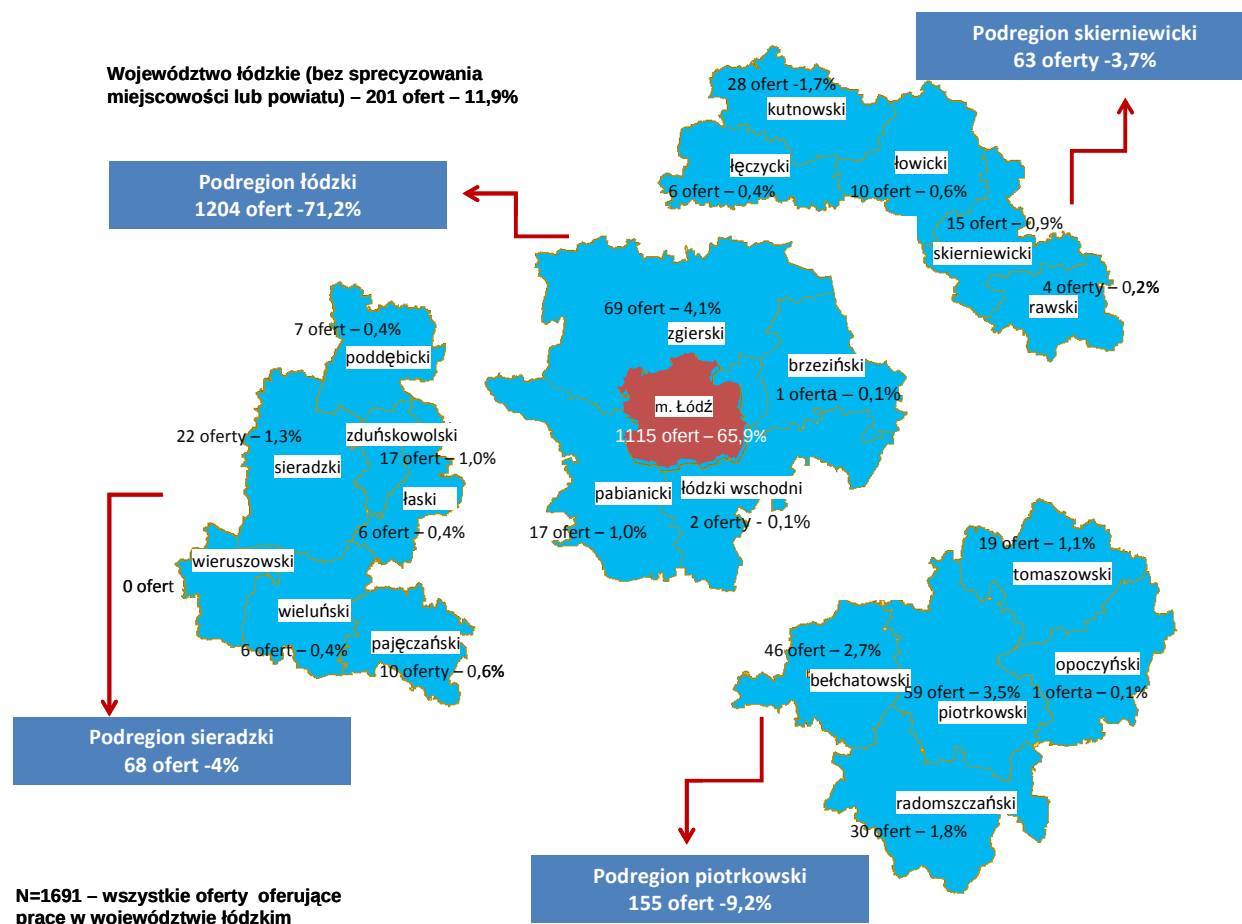
Wskazania pow. 5%

8.6 Lokalizacja

Większość ofert (86%) zatrudnienia na stanowiskach specjalistów dotyczyła krajowego rynku pracy. Jedynie 4% oferowało zatrudnienie poza granicami Polski – głównie w Niemczech. Co dziesiąta oferta nie posiadała sprecyzowanych informacji na temat lokalizacji miejsca pracy.

W przypadku ofert krajowych dominowały lokalizacje z terenu województwa łódzkiego – 1691 na 2155 ofert w grupie zawodowej specjalistów z terenu Polski. Kandydatom oferowano przede wszystkim zatrudnienie na terenie Łodzi i okolic (65,9%), co stanowiło większość ofert z podregionu łódzkiego (m. Łódź zostało włączone do podregionu łódzkiego, co wynika z intencji zbiorczego traktowania tych jednostek jako łódzkiego obszaru metropolitalnego). Ponadto 9% ofert (155 ofert) przypadało na podregion piotrkowski, a znikomy odsetek ofert na podregion skierniewicki (3,7% – 63 oferty) oraz sieradzki (4% - 68 ofert). Oprócz Łodzi najwięcej ofert na poziomie powiatowym odnotowano w powiecie zgierskim (69 ofert), a także w Piotrkowie Tryb. i okolicach (powiat piotrkowski) – 59 ofert. W analizowanym okresie pojawiła się tylko jedna oferta pracy dla specjalistów w powiecie brzezińskim oraz opoczyńskim, zaś w powiecie wieruszowskim nie było w ogóle żadnych tego typu ofert.

Rysunek 45 Rozmieszczenie na terenie województwa łódzkiego ofert pracy dla specjalistów¹⁸



8.7 Jakościowy obraz grupy

Stosowane w treści ofert dla specjalistów nazewnictwo proponowanych stanowisk czyni tę grupę jedną z najbardziej niejednoznacznych spośród badanych grup zawodowych. Wiele stosowanych nazw nie ma bezpośredniego przełożenia na terminy stosowane w Klasyfikacji Zawodów i Specjalności, łącząc ze sobą cechy kilku grup zawodowych. Dopiero doprecyzowanie obowiązków w ofercie pozwala na bardziej precyzyjne określenie w jakim zawodzie oferent poszukuje pracownika.

Powody takiego stanu są takie same, jak w grupie zawodowej kierowników i dyrektorów. Wynikają z częstego używania nazw anglojęzycznych do określenia stanowisk specjalistów np. ATL Campaign Specialist, Commercial Sales Engineer, Customer Support Engineers. Istotne znaczenie ma tutaj również używanie w nazwie stanowiska słowa „manager”, które w potocznym znaczeniu oznacza osobę na kierowniczym stanowisku, jednak ze względu na obowiązki określone w ofercie, osoba ta spełniać będzie funkcję specjalisty, a nie kierownika np. Customer & Shopper Marketing Manager.

Oddzielną kategorię stanowią tutaj specjaliści w zakresie technologii informacyjnych i komunikacyjnych. Nazewnictwo ich stanowisk zwykle odnosi się do znajomości określonych programów lub technologii np. C/C++ or Java Deweloper, Konsultant SAP, Specjalista CISCO, Specjalista ds. Wsparcia Systemów Baz Danych.

¹⁸ W prezentacji potraktowano łącznie miasto Łódź oraz podregion łódzki (łódzki obszar metropolitalny), powiat miejski Piotrków Trybunalski i powiat piotrkowski oraz powiat miasto Skierniewice i powiat skierniewicki. Miasto Łódź oraz pozostałe powiaty miejskie są bowiem sercem lokalnego rynku pracy dając pracę nie tylko dla mieszkańców samego miasta, ale także dla mieszkańców pobliskiego powiatu, a w przypadku Łodzi – całego podregionu. Przy prezentacji lokalnych rynków pracy pozostawanie w tym przypadku przy podziale administracyjnym byłoby zabiegiem sztucznym.




COTTONFIELD
ESTABLISHED 1986

PART TWO

Wackpot

Matinique

At the moment we are searching for:

Customer and logistic service assistant

Miejsce pracy: Stryków

Working tasks:

- Process customers' orders and plan shipments according to customers' requirements
- Executes additional administration tasks at the request of the supply/logistics officer.
- Answering contacts in a polite and professional manner;
- Building a positive relationship with customers;

Qualifications:

- Fluent English,
- At least 2 years experience in logistic.
- Excellent Customer Focus,
- Strong verbal and written communication as well as interpersonal skills,
- Problem solving, organizational skills and ability to work and manage the variable workload,
- Strong team player - enthusiastic, with the ability to self-motivation in pressurized,
- Analytical thinking.
- Understand computer systems
- Good command of MS Office

We offer an exciting and challenging job with your own area of responsibility. You will have a lot of young colleagues and an attractive and competitive salary package.

Adecco Poland Sp. z o.o. należy do międzynarodowej korporacji Adecco S.A. - światowego lidera wśród firm doradztwa personalnego, który posiada 6000 placówek w 60 krajach. W Polsce działamy od 1994 roku. Swoją wiedzą i doświadczeniem służymy w ponad 40 lokalizacjach na terenie kraju. W 2008 roku pracę dzięki Adecco Poland znalazło ponad 28 000 osób. Adecco Poland Sp. z o.o. jest Agencją zatrudnienia nr 364.

Mamy przyjemność pracować dla międzynarodowej firmy, jednego z liderów w sektorze elektro-energetycznym. Z uwagi na rozwój firmy poszukujemy osoby na stanowisko:

Business Client Manager

Główne zadania:

- Odpowiedzialność za sprzedaż usług oraz produktów energetycznych Firmy klientom biznesowym – z sektora małych i średnich przedsiębiorstw, analiza rynku, negocjacje na terenie województwa mazowieckiego i łódzkiego;
- Współuczestnictwo w tworzeniu strategii sprzedaży poprzez dostarczanie informacji na temat klientów, runku i konkurencji
- Budowanie i utrzymanie relacji z klientami, rozpoznawanie ich potrzeb i sytuacji biznesowej oraz rozwiązywanie bieżących problemów
- Nadzór nad jakością ofert, umów i dokumentów.

Wymagania:

- Min. 2 lata doświadczenia na stanowiskach związanych z aktywną sprzedażą;
- Doświadczenie w branży energetycznej będzie dodatkowym atutem;
- Wykształcenie wyższe;
- Znajomość języka angielskiego;
- Znajomość pakietu MS Office;
- Znajomość technik sprzedaży i obsługi klienta;
- Umiejętność utrzymywania pozytywnych relacji z kontrahentami;
- Umiejętność pracy w zespole;
- Znajomość rynku lokalnego i klientów;

Oferujemy:

- Pracę w firmie o ugruntowanej pozycji w swoim sektorze o dobrze postrzeganej marce;
- Atrakcyjne wynagrodzenie i system bonusowy;
- Rozwój w ramach struktur firmy i regionu;

- Pakiet niezbędnych narzędzi do pracy – samochód, laptop, komórka.

Osoby zainteresowane ofertą zapraszamy do nadesłania CV z numerem referencyjnym BCM/AK/2011 w temacie wiadomości, na adres:

anna.krawczyk@adecco.com

anna.krawczyk@adecco.com

Zapraszamy do rejestracji bezpośrednio na **www.adecco.pl**

Rule Financial Sp. z o. o. to lider na rynku dostawców usług dla sektora finansowego. Głównym odbiorcą produktów Rule Financial są instytucje finansowe (banki, domy maklerskie, fundusze inwestycyjne, firmy ubezpieczeniowe). Rozwiązania Rule Financial mają na celu zwiększenie wydajności procesów biznesowych i optymalizację istniejących systemów IT.

W związku z realizacją kolejnych projektów poszukujemy:

Starszego Programisty SQL

(miejsce pracy: ŁÓDŹ)
Nr. Ref.: LDZ/BC/DBD-03

Do zadań osoby na stanowisku Starszy Programista SQL należy będzie projektowanie oraz implementacja relacyjnych baz danych oraz hurtowni danych, a także tworzenie procesów ETL zgodnie z wymaganiami klienta. Przy realizacji projektów, osoba zatrudniona na tym stanowisku, będzie podlegać bezpośrednio Team Leaderowi. Idealny kandydat powinien posiadać co najmniej 3 lata doświadczenia w komercyjnych projektach realizowanych w oparciu o MS SQL Server lub Sybase.

Od kandydata wymagamy:

bardzo dobrej, praktycznej znajomości bazy danych MS SQL Server lub Sybase w szerokim zakresie obejmującym:
projektowanie relacyjnych baz danych,
programowanie i optymalizację wydajności zapytań operujących na dużych wolumenach danych,
modelowanie i rozwijanie hurtowni danych,
tworzenie procesów ETL,
administrację serwerem w zakresie wymaganym przez projekt.

Mile widziana znajomość:

bazy danych Oracle,
Informatica lub innych narzędzi ETL,
Business Objects i Crystal Reporting,
MS Access i VBA,
objektowych języków programowania C#, Java, VB lub C++.

Naszym pracownikom oferujemy:

Twórczą pracę w doświadczonym, multikulturowym zespole,
Konkurencyjne wynagrodzenie,
Techniczne szkolenia i certyfikaty (m.in. OCJP, Microsoft),
Szkolenia z zakresu bankowości inwestycyjnej i rynków kapitałowych,
Umowę na czas nieokreślony po 3-miesięcznym okresie próbnym,
Career Management Program,
Pakiet Benefit Multisport,
Prywatną opiekę medyczną,
Pracę w anglojęzycznym środowisku oraz kursy języka angielskiego,
Dodatkowe ubezpieczenie na życie,
Liczne spotkania (śniadania firmowe, Xmas party, kilkudniowy wyjazd integracyjny, Rule Cinema Evening, eventy projektowe oraz biznesowe itd.),
Funkcjonalne, ergonomiczne biuro w tym m.in. game/chill-out room,
Klub inwestycyjny,
Bibliotekę,
Pakiet relokacyjny oraz zwrot kosztów podróży dla kandydatów.

Znajdź nas na:

LinkedIn: <http://www.linkedin.com/company/rule-financial/careers>

Twitter: <http://twitter.com/#!/rulefinancial>

Facebook: <http://www.facebook.com/Rule.Financial.Lodz>

9.1 Podstawowe informacje na temat grupy zawodowej

Zgodnie z Polską Klasyfikacją Zawodów i Specjalności grupa zawodowa technicy i średni personel obejmuje zawody wymagające: *wiedzy, umiejętności i doświadczenia niezbędnych do wykonywania głównie prac technicznych i podobnych, związanych z badaniem i stosowaniem naukowych, społecznych, medycznych oraz artystycznych koncepcji i metod działania, a także regulacji rządowych i przepisów handlowych. W zakres obowiązków może wchodzić także sprawowanie nadzoru nad innymi pracownikami. Do zadań tych osób należy zazwyczaj: podejmowanie i przeprowadzanie prac technicznych związanych z badaniem i zastosowaniem pojęć i metod działania w dziedzinie nauk fizycznych, chemicznych i technicznych, z uwzględnieniem inżynierii oraz nowych technologii, w tym technologii teleinformatycznych; nauk przyrodniczych obejmujących zawody medyczne; nauk społecznych i humanistycznych; inicjowanie i przeprowadzanie rozmaitych usług technicznych związanych z handlem, finansami, administracją, z uwzględnieniem administracji prawami i regulacjami rządowymi oraz z pracami społecznymi; zapewnianie wsparcia technicznego w zakresie sztuki i rozrywki; udział w zajęciach sportowych; wykonywanie pewnych zadań związanych z religią. W zakres obowiązków może wchodzić także sprawowanie nadzoru nad innymi pracownikami.*

Oferty pracy na stanowiskach techników i personelu średniego stopnia stanowiły 17% wszystkich zebranych ofert pracy w analizowanym okresie – łącznie zgłoszono 1844 tego typu oferty. Zdecydowanie najwięcej ofert w tej grupie skierowanych było do średniego personelu do spraw biznesu i administracji (78%), w tym przede wszystkim przedstawicieli handlowych i księgowych. Ponadto pojawiały się oferty dla średniego personelu dziedzin fizycznych, chemicznych i technicznych, w tym m. in. techników elektroników czy mechaników. Niewiele było ofert dla średniego personelu do spraw zdrowia (3%), średniego personelu z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewnego (4%) oraz techników informatyków (5%). Pozostałe zawody dotyczyły mniej niż 1% ofert.

Tabela 17 Liczba ofert pracy w poszczególnych zawodach w grupie zawodowej TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL

	Pełna próba ofert (N=1844)		Wybrane oferty do analiz szczegółowych (N=534)	
	N=	%	N=	%
TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL	1844	100%	534	100%
ŚREDNI PERSONEL NAUK FIZYCZNYCH, CHEMICZNYCH I TECHNICZNYCH	180	10%	53	10%
-- Technik elektryk	10	1%	5	1%
-- Technik elektronik	33	2%	6	1%
-- Kontroler jakości wyrobów mechanicznych	12	1%	4	1%
-- Technik mechanik	16	1%	5	1%
-- Technik mechanik maszyn i urządzeń	10	1%	3	1%
-- Technik organizacji produkcji	12	1%	4	1%
ŚREDNI PERSONEL DO SPRAW ZDROWIA	55	3%	15	3%
-- Asystentka stomatologiczna	10	1%	5	1%
-- Technik masażysta	11	1%	4	1%
-- Opiekunka dziecięca	10	1%	3	1%
ŚREDNI PERSONEL DO SPRAW BIZNESU I ADMINISTRACJI	1445	78%	416	78%
-- Pracownik (doradca) do spraw kredytów	18	1%	8	1%
-- Pozostali pracownicy do spraw kredytów, pożyczek i pokrewni	11	1%	3	1%

	Pełna próba ofert (N=1844)		Wybrane oferty do analiz szczegółowych (N=534)	
	N=	%	N=	%
-- Księgowy	143	8%	37	7%
-- Likwidator szkód	19	1%	7	1%
-- Agent ubezpieczeniowy	59	3%	15	3%
-- Pracownik centrum elektronicznej obsługi klienta	14	1%	3	1%
-- Przedstawiciel handlowy	887	48%	259	49%
-- Agent do spraw zakupów	10	1%	8	1%
-- Zaopatrzeniowiec	33	2%	10	2%
-- Pracownik działu logistyki	13	1%	6	1%
-- Spedytor	40	2%	4	1%
-- Sprzedawca reklam internetowych	31	2%	9	2%
-- Tajemniczy klient (mystery shopper)	21	1%	4	1%
-- Asystent dyrektora	17	1%	5	1%
ŚREDNI PERSONEL Z DZIEDZINY PRAWA, SPRAW SPOŁECZNYCH, KULTURY I POKREWNY	80	4%	24	4%
-- Opiekun osoby starszej	33	2%	9	2%
TECHNICY INFORMATYCY	84	5%	26	5%
-- Technik informatyk	37	2%	9	2%
-- Projektant stron internetowych (webmaster)	24	1%	9	2%

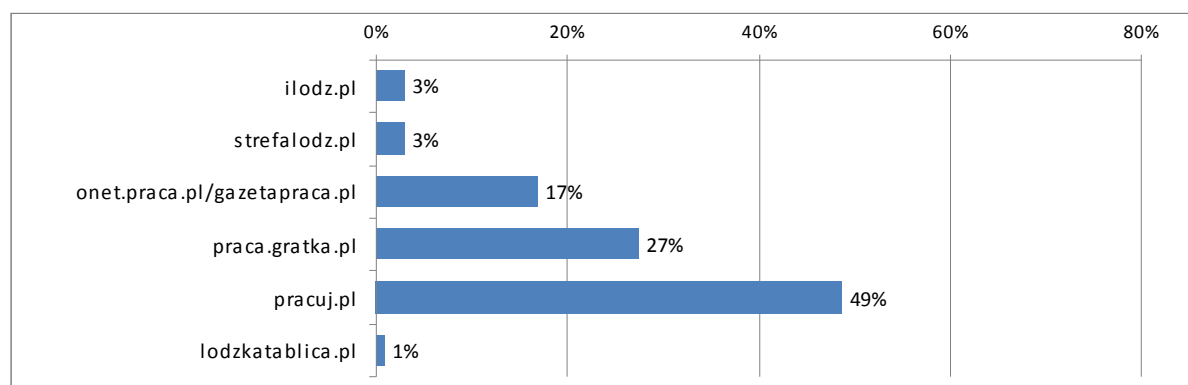
Liczebności oraz procenty nie sumują się w poszczególnych kategoriach, gdyż w tabeli umieszczono tylko wybrane wskazania od 1%

9.2 Sposób zamieszczenia oferty

Widoczne jest znaczące zróżnicowanie struktury ofert pracy dla grupy zawodowej technicy i średni personel ze względu na portal internetowy, na którym zostały zamieszczone. I tak, blisko połowa ogłoszeń pochodziła z portalu pracuj.pl. Prawie 30% umieszczono na stronie praca.gratka.pl, a 17% na połączonych portalach onet.praca.pl i gazetapraca.pl. Bardzo niewielki był udział regionalnych łódzkich portali - na ilodz.pl oraz strefalodz.pl znalazło się po 3% ofert, a na lodzkatablica.pl co setna oferta.

Prawie wszystkie oferty zamieszczono w języku polskim, jedynie treść 3% z nich umieszczono w języku angielskim.

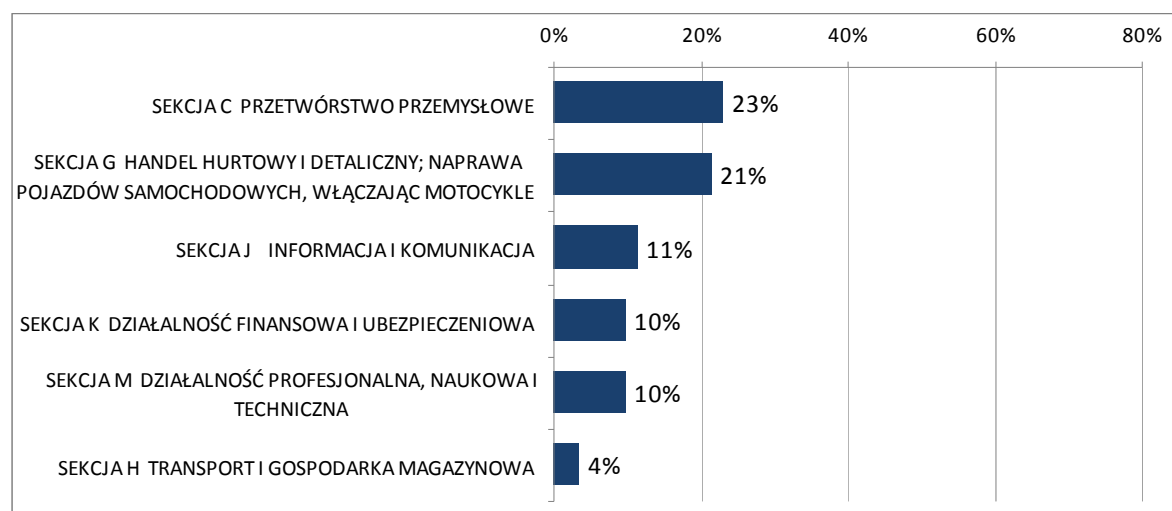
Rysunek 46 Zróżnicowanie ofert pracy w grupie zawodowej **TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL** ze względu na portal internetowy (N=1844 – wszystkie oferty w tej grupie)



9.3 Oferenci oraz branża

Większość ofert pracy na stanowiskach techników i średniego personelu zawierała informacje na temat branży pracodawcy. Najczęściej zatrudnienie w tej grupie zawodowej oferowały firmy z sektora przetwórstwa przemysłowego (23%), a także handlu hurtowego i detalicznego (21%). Pracowników na stanowiska średniego szczebla poszukiwały również firmy z branż informacyjno-komunikacyjna, finansowo-ubezpieczeniowa oraz działalność profesjonalna, naukowa i techniczna.

Rysunek 47 Oferty pracy w grupie zawodowej **TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL** ze względu na branżę pracodawcy (N=1844 – wszystkie oferty w tej grupie)



Wskazania pow. 2%

Oferty pracy na stanowiska techników i średniego personelu najczęściej zamieszczali sami pracodawcy (59%). Najwięcej ofert pracy dla tej grupy zawodowej zamieściły takie firmy jak ENIRO POLSKA SP. Z O.O. (28 ofert), MYDEAL.PL (15 ofert), ABB SP. Z O.O. (10 ofert). Wśród najbardziej aktywnych pracodawców znalazły się również banki – ING BANK ŚLĄSKI S.A. (7 ofert), MBANK/MULTIBANK (7 ofert), EURO BANK S.A. (6 ofert) oraz firmy ubezpieczeniowe - TOWARZYSTWO UBEZPIECZEŃ WZAJEMNYCH "TUZ" (6 ofert), TUNŻ WARTA S.A. (6 ofert).

Pracowników na stanowiska techników i średniego personelu pracodawcy rzadziej poszukują poprzez pośredników – jedynie 16% ofert. W przypadku pośredników najwięcej ofert pracy dla techników i pracowników średniego szczebla zamieściły największe firmy rekrutacyjne zarówno poprzez swoje oddziały na

terenie województwa łódzkiego, jak i poprzez firmy należące do ich grup: MANPOWER – 28 ofert (w tym MANPOWER POLSKA SP. Z O.O – 17 ofert, MANPOWER ŁÓDŹ – STRUGA – 7 ofert), HAYS – 14 ofert (w tym HAYS POLAND – 12 ofert) oraz specjalistyczny oddział firmy ANTAL - ANTAL ACCOUNTANCY&FINANCE (25 ofert). Ponadto 12 ofert zamieściła firma AHEAD ENGINEERING GMBH - GESCHÄFTSSTELLE NÜRNBERG, która poszukiwała pracowników do pracy poza granicami Polski.

Co czwarta oferta pracy skierowana do omawianej grupy zawodowej zamieszczona była przez anonimowych klientów portalu – nie zawierała informacji czy oferent jest pośrednikiem, czy też pracodawcą.

Tabela 18 Pracodawcy oraz pośrednicy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL

PRACODAWCY	Wszystkie oferty w grupie (N=1844)		POŚREDNICY	Wszystkie oferty w grupie (N=1844)	
	N=	%		N=	%
ENIRO POLSKA SP. Z O.O.	28	1,5%	ANTAL ACCOUNTANCY&FINANCE	25	1,4%
MYDEAL.PL	15	0,8%	MANPOWER POLSKA SP. Z O.O	17	0,9%
ABB SP. Z O.O.	10	0,5%	HAYS POLAND	12	0,7%
DIRECT DYSTRYBUCJA JAROSŁAW FABIAŃSKI	8	0,4%	AHEAD ENGINEERING GMBH - GESCHÄFTSSTELLE NÜRNBERG	12	0,7%
ING BANK ŚLĄSKI S.A.	7	0,4%	CPL JOBS	9	0,5%
MBANK/MULTIBANK	7	0,4%	GRAFTON RECRUITMENT POLSKA SP. Z O.O.	9	0,5%
TOPRONIC SP. Z O.O.	7	0,4%	MANPOWER ŁÓDŹ - STRUGA	7	0,4%
CAPGEMINI POLSKA SP. Z O.O.	6	0,3%	OBIETTIVO LAVORO POLSKA SP. Z O.O	7	0,4%
EURO BANK S.A.	6	0,3%	MOST WANTED	6	0,3%
HUTCHINSON POLAND SP. Z O.O. - ZAKŁAD ŁÓDŹ 1	6	0,3%	START PEOPLE IMAGE ŁÓDŹ	6	0,3%
INDESIT COMPANY POLSKA SP. Z O. O.	6	0,3%	ADECCO POLAND SP. Z O.O	5	0,3%
INSSMEDIA@GMAIL.COM	6	0,3%	AHEAD ENGINEERING	5	0,3%
KREDYTUM.PL SA	6	0,3%	GI GROUP SP. Z O.O	5	0,3%
NETIA S.A.	6	0,3%	IDES CONSULTANTS POLSKA	5	0,3%
SWM-POLAND SP. Z O.O.	6	0,3%	REED	5	0,3%
TOWARZYSTWO UBEZPIECZEŃ WZAJEMNYCH "TUZ"	6	0,3%	AHEAD PERSONAL MANAGEMENT GMBH & CO. KG	5	0,3%
TOYA S.A.	6	0,3%			
TUNŻ WARTA S.A	6	0,3%			

Pracodawcy którzy zamieścili co najmniej 6 ofert oraz pośrednicy, którzy zamieścili co najmniej 5 ofert

Kandydatom rekrutowanym z grupy zawodowej technicy i średni personel stawiano nieco niższe wymagania, niż specjalistom czy też osobom chcącym pracować na stanowiskach dyrektorskich lub kierowniczych. Dosyć ważne były dla pracodawców cechy osobowe przyszłych pracowników, ale już mniejsze znaczenie miało wykształcenie, doświadczenie, czy też znajomość języków obcych lub obsługi komputera. Związane jest to z dominacją w tej grupie ofert dla przedstawicieli handlowych, którzy przede wszystkim muszą wykazywać się odpowiednimi predyspozycjami i umiejętnościami „miękkimi”.

Kandydaci powinni charakteryzować się przede wszystkim umiejętnością planowania pracy i wyznaczania priorytetów (23% ofert), zaangażowaniem, wysoką motywacją i entuzjazmem, a także dyspozycyjnością do pracy w różnych godzinach, wyjazdów służbowych i koncentracją na wynikach. W dalszej kolejności wymagano od nich samodzielności i umiejętności pracy w zespole. Cechy takie jak kreatywność, innowacyjność, dokładność czy zdolności analityczne wskazywane były w mniej niż co dziesiątej ofercie. Kultura osobista kandydatów wskazywana była jedynie w 9% ofert.

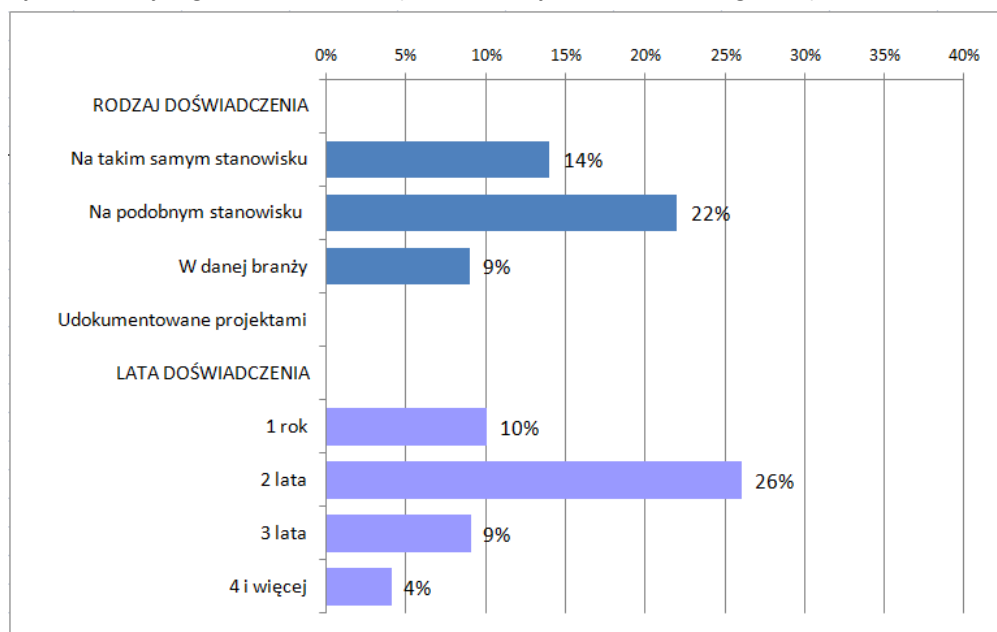
Rysunek 48 Wymagane cechy osobowe (N=534 - oferty analizowane szczegółowo)



Wskazania od 8%

Wymagania odnośnie doświadczenia zawodowego były umiarkowanie wysokie. Aż 57% szczegółowo analizowanych ofert nie formułowało ich wcale. W pozostałych najczęściej pojawiała się doświadczenie na podobnym stanowisku (22% szczegółowo analizowanych ofert) i na takim samym stanowisku, rzadziej w danej branży (9%). Również długość doświadczenia zawodowego jak się wydaje nie była szczególnie ważna dla pracodawców – połowa ofert nie wspominała o niej, co czwarta stawiała wymóg 2 lat doświadczenia, zaś co dziesiąta rok lub 3 lata.

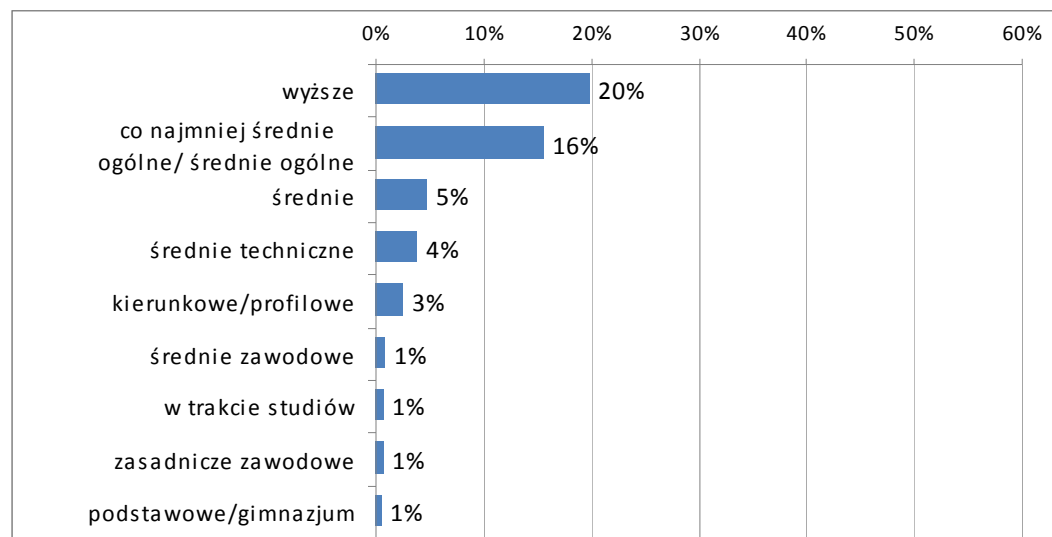
Rysunek 49 Wymagane doświadczenie (N=534 - oferty analizowane szczegółowo)



Wskazania pow. 1%

W przypadku stanowisk zajmowanych przez techników i średni personel uzyskany poziom wykształcenia nie jest kluczowym wymogiem stawianym przez pracodawców – 54% szczegółowo analizowanych ofert nie odnosi się do niego w ogóle. W pozostałych najczęściej pojawia się wykształcenie wyższe (co piąta oferta) i średnie ogólne (16%). Wymagania odnośnie wykształcenia średniego, średniego technicznego czy kierunkowego pojawiały się zdecydowanie rzadziej. Nie stawiano również wymagań odnośnie kierunku wykształcenia. Dodatkowe certyfikaty i uprawnienia raczej nie były wymagane przez pracodawców. Znaczącym wyjątkiem było tu posiadanie prawa jazdy kategorii B, które pojawiło się w co trzeciej szczegółowo analizowanej ofercie.

Rysunek 50 Wymagane wykształcenie (N=534 - oferty analizowane szczegółowo)

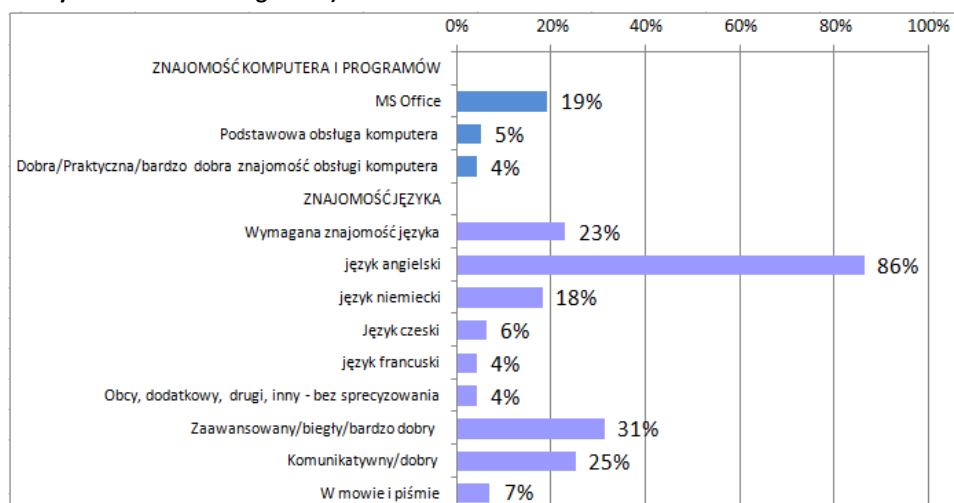


Wskazania od 1%

Znajomość komputera oraz programów komputerowych u osób rekrutujących się na stanowiska z grupy zawodowej technicy i średni personel nie są raczej wymagane. Większość poddanych szczegółowej analizie ofert nie zawierała żadnych informacji dotyczących wymagań w tym obszarze, a w pozostałych przypadkach ograniczały się one głównie do znajomości pakietu MS Office, ewentualnie podstawowej znajomości obsługi komputera. Wyższy poziom umiejętności wskazywany był w 4% ofert. Równie niewielkie znaczenie miała znajomość języków obcych. W 77% analizowanych szczegółowo ofertach nie stawiano wymagań odnośnie

znajomości języka obcego. W pozostałych najczęściej pojawiał się język angielski, rzadziej niemiecki, czeski i francuski. W nielicznych przypadkach, kiedy wymagana była znajomość języka obcego, mówiono o zaawansowanej (31%) lub komunikatywnej znajomości (25%).

Rysunek 51 Wymagana znajomość komputera i programów oraz znajomość i stopień znajomości języka obcego (N=534 - oferty analizowane szczegółowo)

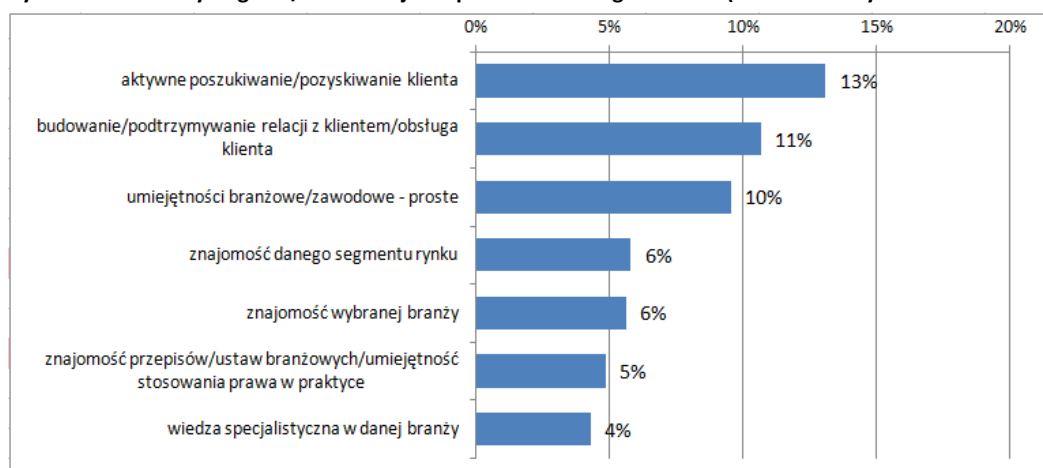


Wskazania pow. 3%

W treści analizowanych ogłoszeń pojawiały się również wskazania na wymagania, kwalifikacje niepotwierdzone egzaminami. Najczęściej dotyczyły one umiejętności obsługi klienta - umiejętności aktywnego poszukiwania/pozyskiwania klienta (13%), budowania, podtrzymywania relacji z klientem (11%) oraz umiejętności związanych z branżą pracodawcy - umiejętności branżowe, zawodowe (10%), znajomość danego segmentu rynku (6%), znajomość branży (6%), przepisów, ustaw branżowych (5%), specjalistyczna wiedza dotycząca branży (4%),

Oferty zatrudnienia dla pracowników na stanowiska techniczne i średniego personelu w znakomitej większości nie stawiały przed kandydatami wymogów dotyczących płci, wieku, czy też niepełnosprawności. W 5% szczegółowo analizowanych ofert pracy wymagano posiadania własnego samochodu, a w 2% dostępu do Internetu. Jeśli chodzi o dodatkowe wymagania, najczęstszym, występującym w 7% ofert, było prowadzenie własnej działalności gospodarczej.

Rysunek 52 Inne wymagania/kwalifikacje niepotwierdzone egzaminami (N=534 - oferty analizowane szczegółowo)

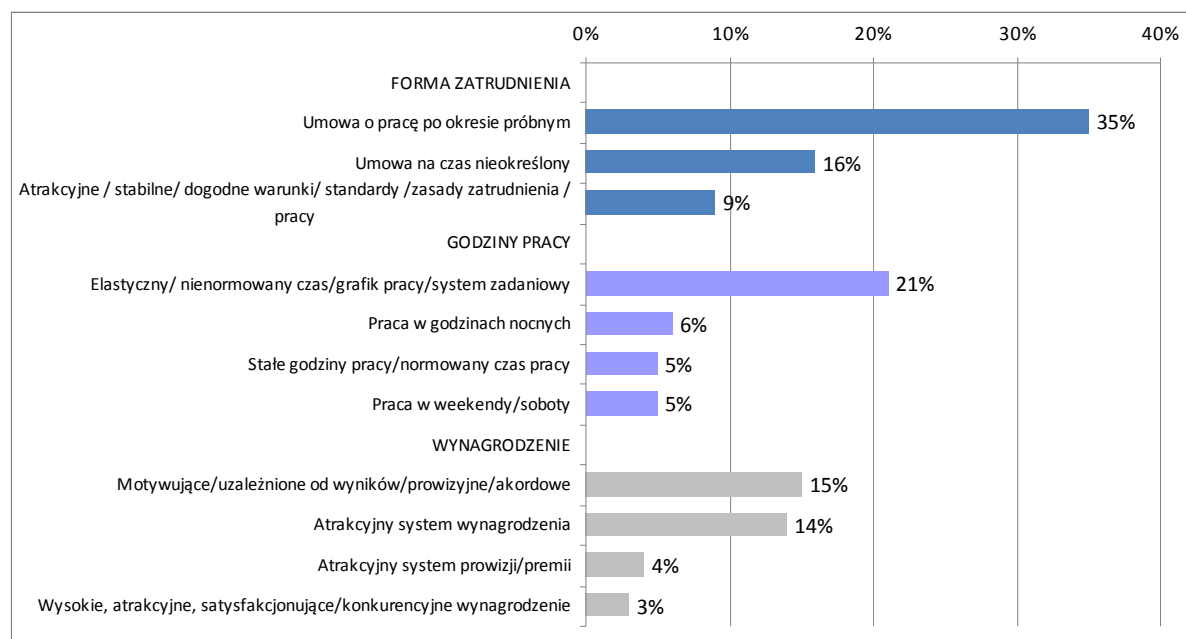


Wskazania pow. 3%

Pracodawcy nie ujawniali w ofertach wielu informacji na temat warunków pracy: wymiaru zatrudnienia, godzin pracy, czy też spodziewanych zarobków. Najczęściej wskazywane w ofertach poddanych szczegółowym analizom formy zatrudnienia to umowa o pracę po okresie próbnym (35%) oraz umowa na czas nieokreślony (16%), a także atrakcyjne, stabilne warunki zatrudnienia (9%), zaś godziny pracy opisywano jako elastyczne, nienormowane, zadaniowe (21%). Rzadziej wspomniano o wymogu pracy w godzinach nocnych i w weekendy oraz o normowanym, stałym czasie pracy. Wynagrodzenie opisywano jako motywujące lub atrakcyjne, ewentualnie uwzględniające atrakcyjny system premii, bez wskazania konkretnych przedziałów. Brak takich informacji może być spowodowany postrzeganiem ich jako oczywiste i niezmiennie (stąd sygnalizowanie np. elastycznego czasu pracy czy konieczności pracy nocnej, jako wykraczających poza typowe warunki).

Większość szczegółowo analizowanych ofert dotyczyła samodzielnych stanowisk pracy, jedynie 4% odnosiło się do stanowisk asystenta, praktykanta, pomocnika czy stażysty.

Rysunek 53 Oferowana forma zatrudnienia, godziny pracy i wynagrodzenie (N=534 - oferty analizowane szczegółowo)



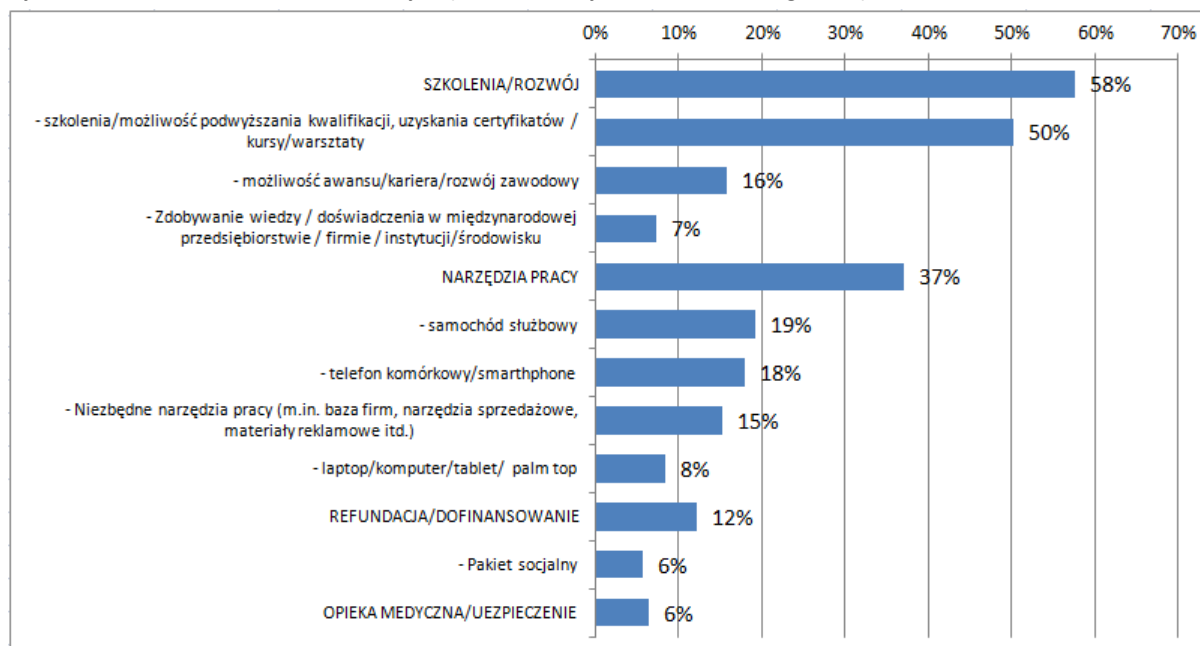
Wskazania od 3%

W odróżnieniu od dość powściągliwie opisywanych warunków proponowanego zatrudnienia, pracodawcy kładą zdecydowanie większy nacisk na dodatkowe korzyści płynące z pracy w firmie - wspomniano o nich w 72% spośród analizowanych szczegółowo ofert. Najczęściej przyszłym pracownikom oferowano szkolenia i możliwość rozwoju zawodowego (58% ofert). Blisko 40% przypadków dotyczyło udostępniania narzędzi pracy, takich jak służbowy samochód, telefon komórkowy, niezbędne narzędzia np. sprzedażowe czy też laptop lub inne urządzenia mobilne. W 12% ofert pisano o refinansowaniu lub refundacji m.in. o pakietach socjalnych, a w 6% oferowano opiekę medyczną lub ubezpieczenie.

Podkreślano również warunki i zalety samej pracy, m.in. fakt, że wykonywana praca będzie interesująca, atrakcyjna, ciekawa, a jednocześnie dająca dużą samodzielność, szczególnie w podejmowaniu decyzji. Jako dodatkowa korzyść często pojawiało się też dobre środowisko pracy – miła atmosfera, dynamiczny zespół. Zwracano uwagę również na pozycję firmy – jej innowacyjność i stabilną pozycję na rynku oraz wynikającą z tego odporność na kryzys.

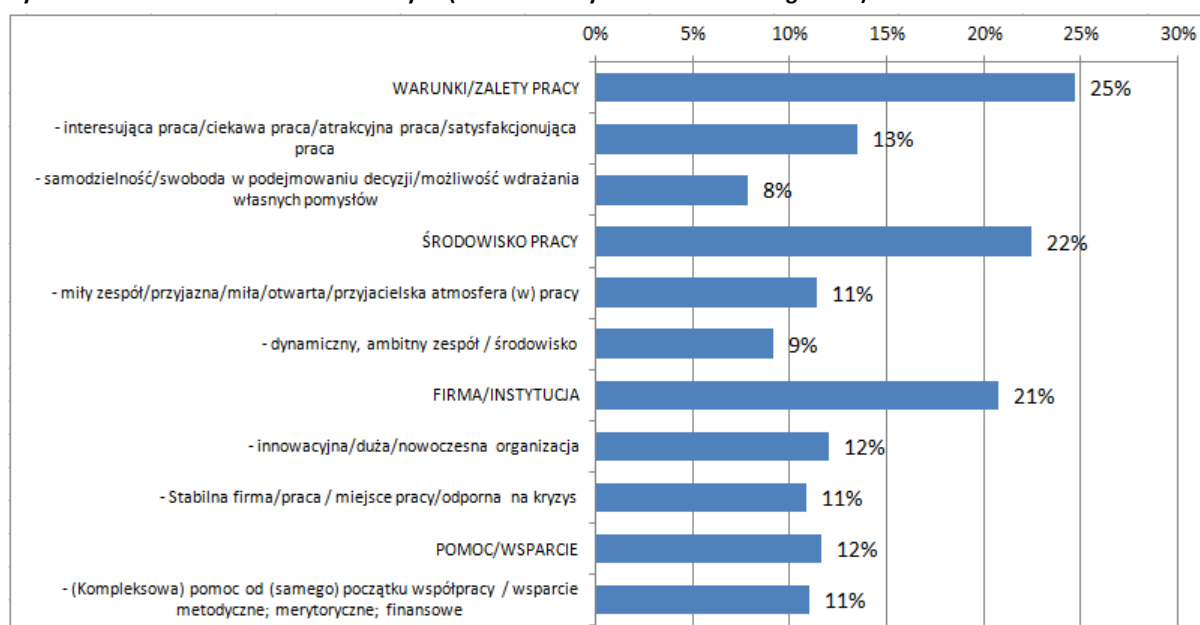
System profitów i dodatkowych korzyści ma na celu przyciągnięcie do pracy w firmie najlepszych kandydatów, którzy nie kierują się jedynie wysokością zarobków, ale również atmosferą w pracy i stosunkiem władz firmy do podwładnych.

Rysunek 54 Oferowane dodatkowe korzyści (N=534 - oferty analizowane szczegółowo)



Wskazania pow. 5%

Rysunek 55 Oferowane dodatkowe korzyści (N=534 - oferty analizowane szczegółowo)



Wskazania pow. 5%

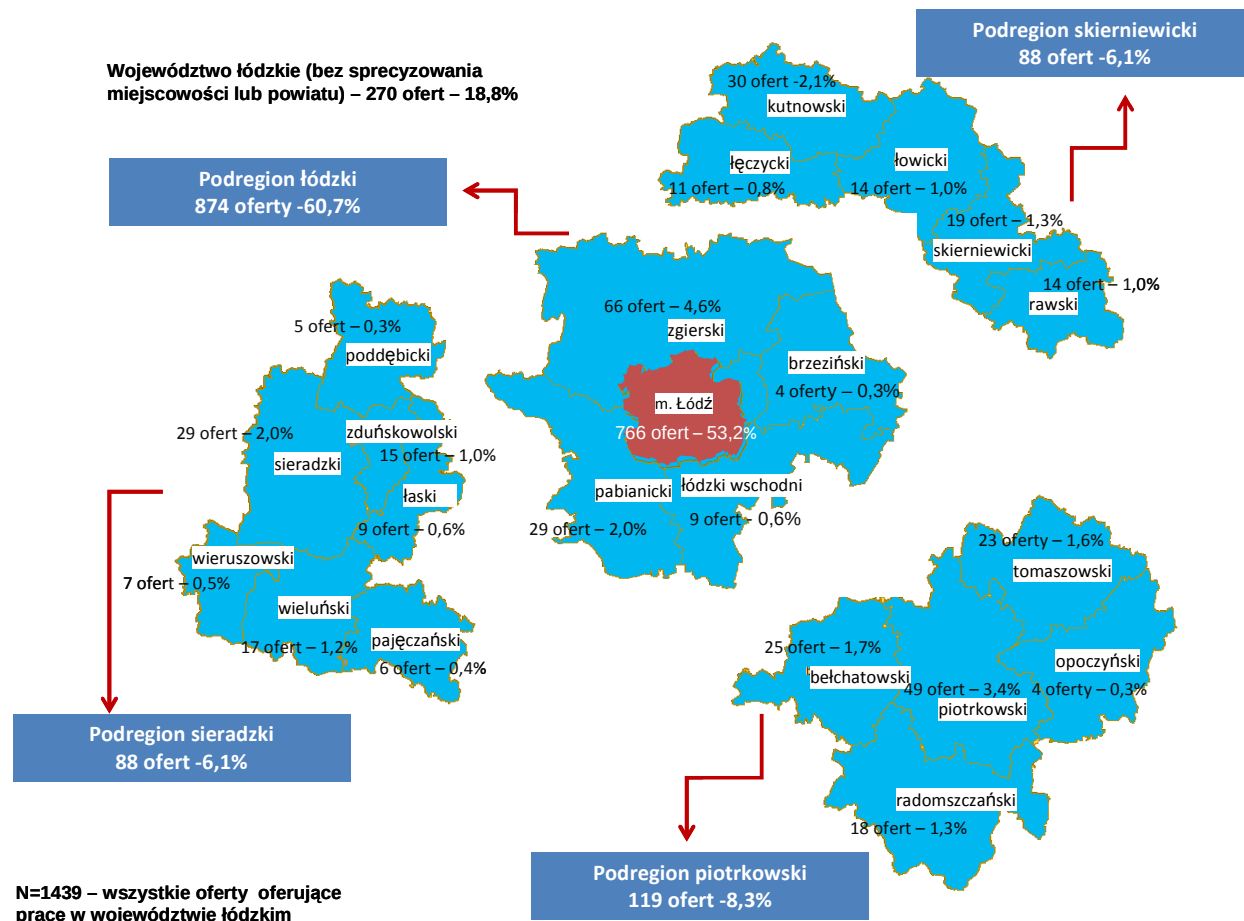
9.6 Lokalizacja

Większość ofert (86%) oferujących zatrudnienie na stanowiskach techników i średniego personelu dotyczyła krajowego rynku pracy. Jedynie 3% oferowało zatrudnienie poza granicami Polski – głównie w Niemczech. 11% nie posiadało sprecyzowanej lokalizacji miejsca zatrudnienia.

W przypadku ofert krajowych dominowały lokalizacje z terenu województwa łódzkiego – 1439 na 1587 ofert w grupie zawodowej technicy i średni personel z terenu Polski. Kandydatom oferowano przede wszystkim zatrudnienie na terenie łodzi i okolic (53,2%), co stanowiło większość ofert z podregionu łódzkiego (m. Łódź zostało włączone do podregionu łódzkiego, co wynika z intencji zbiorczego traktowania tych jednostek jako łódzkiego obszaru metropolitalnego). Ponadto 8,3% ofert (119 ofert) przypadało na podregion piotrkowski, a

znikomy odsetek ofert na podregion skierniewicki oraz sieradzki (po 6,1% – 88 ofert). Oprócz Łodzi najwięcej ofert na poziomie powiatowym odnotowano w powiecie zgierskim (66 ofert), a także w Piotrkowie Tryb. i okolicach (powiat piotrkowski) – 49 ofert. Najmniej ofert pojawiło się w powiecie brzezińskim (4 oferty), opoczyńskim (4 oferty) oraz poddębickim (5 ofert).

Rysunek 56 Rozmieszczenie na terenie województwa łódzkiego ofert pracy dla techników i średniego personelu¹⁹



9.7 Jakościowy obraz grupy

Nazwy zawodów technicznych używane są na ogół w sposób jednoznaczny i sugerujący jednocześnie, jakie obowiązki będą osoby na tych stanowiskach wykonywały np. technik farmacji, technik dentystyczny, technik elektronik, technik laboratoryjny, technik samochodowy. Jednakże również w tej grupie pojawiają się sytuacje, gdy nazwa zawodu wskazuje na przynależność do średniego personelu technicznego, podczas gdy bardziej szczegółowy opis sugeruje jednakowoż zakres obowiązków charakterystyczny bardziej dla specjalistów – przykładem niech tutaj będzie technik kontroli jakości, technik procesu, czy też technik utrzymania ruchu. Ponadto oferenci tworzą nazewnictwo, które nie odpowiada klasyfikacji KSiZ, czy też klasyfikacji zawodów szkolnych np. technik serwisu, technik napraw sprzętów RTV, technik utrzymania obiektu. W ten sposób podniesiona zostaje wartość stanowiska i jednocześnie zaznaczone, że będzie to praca o charakterze technicznym.

¹⁹ W prezentacji potraktowano łącznie miasto Łódź oraz podregion łódzki (łódzki obszar metropolitalny), powiat miejski Piotrków Trybunalski i powiat piotrkowski oraz powiat miasto Skierniewice i powiat skierniewicki. Miasto Łódź oraz pozostałe powiaty miejskie są bowiem sercem lokalnego rynku pracy dając pracę nie tylko dla mieszkańców samego miasta, ale także dla mieszkańców pobliskiego powiatu, a w przypadku Łodzi – całego podregionu. Przy prezentacji lokalnych rynków pracy pozostawianie w tym przypadku przy podziale administracyjnym byłoby zabiegiem sztucznym.

Najwięcej modyfikacji w nazewnictwie stanowisk wprowadzanych jest w grupie zawodów związanych z biznesem i finansami. Zabiegi wykonywane w tej grupie mają znaczenie stricte marketingowe – zarówno dla osób, które będą obsługiwane, jak również dla samych kandydatów, ze względu na podniesienie prestiżu stanowiska. Szczególnie problematyczne są tutaj stanowiska „doradców”, stosowane bardzo szeroko. Sama nazwa stanowiska nawet rozbudowana o np. rodzaj klienta, czy też produktu nie świadczy jeszcze o zakresie obowiązków. Osoby, które pracują na stanowiskach doradców mogą wykonywać zarówno pracę specjalistyczną, pracę personelu średniego szczebla, jak również pracę sprzedawców. Stąd istotne jest powiązanie stanowiska z wykonywaną rzeczywiście pracą.

Ciekawym zjawiskiem dla zawodów z grupy biznesowej jest na przykład stanowiska „ambasadora” lub „ambasadora marki”.



www.manpower.pl

Manpower to światowy lider w dziedzinie HR o ponad 60-cio letniej tradycji. Nasza firma jest obecna w 82 krajach, na terenie Polski mamy 50 oddziałów. Współpracujemy z 400 000 klientów rocznie, w tym małymi i średnimi przedsiębiorstwami ze wszystkich sektorów, a także największymi światowymi korporacjami. Nasze usługi obejmują pracę tymczasową, rekrutację pracowników stałych, zatrudnienie zewnętrzne oraz doradztwo personalne.

Obecnie dla jednego z naszych Klientów poszukujemy Kandydatów na stanowisko:
Technik elektronik
Praca stała

Miejsce pracy: **Łódź**
Nr ref.: **TE/21/10**

Opis stanowiska

- montaż precyzyjnych urządzeń elektronicznych
- uruchamianie i serwisowanie urządzeń elektronicznych (analogowych, mikroprocesorowych i cyfrowych)
- praca w dziale produkcji elektronicznej i uruchomień

Wymagania

- wykształcenie średnie (technik) kierunku elektronika
- doświadczenie w uruchamianiu i naprawach urządzeń elektronicznych (analogowych, cyfrowych, mikroprocesorowych);
- doświadczenie w lutowaniu przewlekanych i powierzchniowych elementów elektronicznych
- zdolności manualne (montaż precyzyjnych urządzeń elektronicznych)
- uprawnienia SEP do 1 kV (min.);
- obsługa komputera, programowanie sterowników PLC.
- praktyczna znajomość elementów i układów elektronicznych

Oferta

- kontakt z nowoczesnymi technologiami
- zatrudnienie w stabilnej Firmie o ugruntowanej pozycji na rynku
- atrakcyjne system wynagrodzenia

Zainteresowane osoby prosimy o przesłanie swojego CV na adres:

lukasz.zuber.asc@manpower.pl

HOCHTIEF Facility Management Polska jest firmą oferującą kompleksowe zarządzanie nieruchomościami.

Aktualnie poszukujemy kandydatów na stanowisko:

TECHNIK UTRZYMANIA OBIEKTU / TECHNIK SERWISU

Łódź

Celem stanowiska jest utrzymanie budynków w stanie pełnej sprawności technicznej oraz reagowanie na bieżące potrzeby użytkowników nieruchomości

Zatrudniona osoba odpowiedzialna będzie m.in. za:

- codzienną obsługę techniczną powierzonych budynków
- współpracę z Kierownikiem Technicznym Obiektu w realizacji zadań związanych z utrzymaniem infrastruktury technicznej obiektów
- konserwację urządzeń i instalacji technicznych
- obsługę zintegrowanych systemów obsługi budynków
- wykonywanie planowych inspekcji i nadzór nad realizacją harmonogramów przeglądów urządzeń i instalacji w budynkach
- tworzenie raportów z inspekcji oraz raportów serwisowych z prac serwisowych i dodatkowych

Nasze oczekiwania:

- wykształcenie min. średnie techniczne
- doświadczenie w utrzymaniu technicznym budynków, obsłudze instalacji lub urządzeń
- praktyczna znajomość obsługi pakietu MS Office /Word, Excel/
- uprawnienia SEP Gr. 1, 2 i 3 E
- odpowiedzialność, komunikatywność, dobra organizacja czasu i pracy, sumienność w wykonywaniu obowiązków, dyspozycyjność, samodzielność

Wybranych kandydatom oferujemy:

- możliwość rozwoju zawodowego w firmie o ugruntowanej pozycji na rynku
- współpracę w dłuższej perspektywie czasowej
- stabilne warunki zatrudnienia
- elastyczny czas pracy (praca zmianowa)

Zainteresowanych kandydatów prosimy o przesłanie CV, z nazwą stanowiska i miasta w temacie wiadomości, na poniższy adres:

magdalena.kowalska@hochtief.pl

Największą grupę zawodową w kategorii techników i średniego personelu stanowią przedstawiciele handlowi. W większości ofert pracy używano wprost nazewnictwa „przedstawiciel handlowy” bez dodatkowych przypisów. Pojawiały się jednak oferty, w których stanowisko to nie było już tak jednoznacznie określone lub posiadało dodatkowe przymioty. Przedstawiciele handlowi najczęściej byli określani poprzez:

- rodzaj obsługiwanego klienta – np. przedstawiciel handlowy ds. klientów kluczowych, przedstawiciel handlowy ds. klientów biznesowych, przedstawiciel handlowy ds. służb mundurowych.
- branżę, w której będzie działał np. przedstawiciel handlowy – branża kosmetyczna, przedstawiciel handlowy – branża apteczna, przedstawiciel medyczny, przedstawiciel oświatowy.
- podział zadań np. przedstawiciel handlowy/ doradca klienta, przedstawiciel handlowy do obsługi zleceń telemarketingu, przedstawiciel handlowy online, przedstawiciel handlowy/handlowiec
- produkty, usługi jakimi będzie się zajmował: przedstawiciel handlowy ds. sieci, przedstawiciel handlowy/odszkodowania, przedstawiciel handlowy- oprogramowanie dla biznesu
- ze względu na zajmowane stanowisko: Przedstawiciel handlowy/manager regionu,

W niektórych ofertach używano również sformułowania „reprezentant” lub „doradca” zamiast „przedstawiciel”, a przymiotnik „handlowy” zastępowano np. branżą – przedstawiciel medyczny, przedstawiciel farmaceutyczny. W grupie tej znalazły się również oferty skierowane do „handlowców”, czy też „handlowców/konsultantów”.

W niektórych ofertach prestiż zawodu „przedstawiciela handlowego” był podkreślany również poprzez nazwę „partner biznesowy” lub „partner handlowy”.

Bagmasz

Firma BAGMASZ, to jeden z liderów w sprzedaży urządzeń do piekarni i cukierni.

W związku z dynamicznym rozwojem naszej firmy poszukujemy

wyłącznie osób z doświadczeniem w branży piekarskiej na stanowisko:

Przedstawiciel Handlowy

Region: łódzkie

Opis stanowiska:

Zadaniem osób zatrudnionych na stanowisku będzie bezpośredni kontakt z dotychczasowymi klientami, pozyskiwanie nowych oraz analiza i pomoc w dokonaniu wyboru urządzeń do piekarni bądź cukierni w oparciu o zdobyte już doświadczenia w tej branży.

Wymagania:

- **Konieczne doświadczenie w branży piekarniczo-cukierniczej**
- Łatwość w nawiązywaniu kontaktów
- Umiejętność negocjacji
- Optymizm, dynamizm, konsekwencja w działaniu, samodzielność, kreatywność
- Dyspozycyjność
- Prawo jazdy kat. B

Oferujemy:

- Ciekawą, rozwojową pracę w solidnej i dynamicznie rozwijającej się firmie
- Pracownik otrzymuje samochód, telefon, komputer
- Szkolenia
- Atrakcyjny system wynagrodzenia prowizyjnego



Apotex Inc. Jest największą kanadyjską firmą farmaceutyczną. Przedstawicielstwo w Polsce istnieje od 1997 roku. O sukcesie firmy stanowią ludzie, ich wiedza i doświadczenie, ambicje i zaangażowanie. Dlatego dokładamy wszelkich starań, aby zapewnić możliwość rozwoju każdemu pracownikowi.

Jeśli szukasz pracy w solidnej, międzynarodowej firmie, a ponadto cenisz sobie przyjazną atmosferę to dobrze trafiłeś - obecnie poszukujemy kandydatów na stanowisko:

Przedstawiciel Medyczny

Miejsce pracy: Łódź, Sieradz

Opis stanowiska:

- osoba zatrudniona na tym stanowisku będzie się zajmowała promocją leków wśród lekarzy i farmaceutów.

Wymagania:

- wyższe wykształcenie
- dyspozycyjność, kreatywność i umiejętności nawiązywania kontaktów
- prawo jazdy kategorii B
- doświadczenie mile widziane

Oferujemy:

- interesującą i ambitną pracę w młodym, przyjaznym zespole
- atrakcyjne wynagrodzenie
- samochód służbowy
- szkolenia
- możliwość rozwoju zawodowego

Osoby zainteresowane prosimy o przesłanie listu motywacyjnego wraz z C.V. klikając w przycisk Aplikuj poniżej ogłoszenia z dopiskiem PM Łódź w temacie maila

lub

Apotex Inc. Przedstawicielstwo w Polsce
ul. Ostrobramska 95
04-118 Warszawa

Rozwiń swój biznes z Parfum Bar!

Planujesz rozpocząć działalność lub szukasz atrakcyjnego uzupełnienia dla Twojej firmy?

Indywidualnie dobrany zapach – nowatorskie podejście do sprzedaży perfum Twoim pomysłem na biznes!

Parfum Bar to moduł perfumeryjny umożliwiający interaktywny dobór zapachu do osobowości i nastroju danej osoby, a także do sytuacji w jakiej mają one zostać użyte. Dowiedz się więcej o innowacyjnym rozwiązaniu na www.parfumbar.pl

Parfum Bar dzięki elastycznym formom współpracy **może funkcjonować jako:**

- samodzielne stoisko w centrum handlowym
- rozszerzenie oferty drogerii, salonów kosmetycznych i fryzjerskich, sklepów z odzieżą, biżuterią i akcesoriami oraz wszelkich innych punktów handlowych i usługowych, których asortyment może być uzupełniony o perfumy.

Zainteresowanych prosimy o kontakt

poprzez formularz na naszej stronie internetowej:
http://parfumbar.pl/wspolpraca_kontakt.php

W ramach współpracy zapewniamy

- Atrakcyjną inwestycję wymagającą zaledwie 25 000zł nakładu.
- Kompletny system Parfum Bar zawierający: regał perfumeryjny, monitor dotykowy, komputer, oprogramowanie z testem doboru perfum i programem sprzedaży, testery wszystkich zapachów, materiały promocyjne i marketingowe.
- Zaopatrzenie w towar handlowy, wszystkie oferowane zapachy to wody perfumeryjne najwyższej jakości.
- Stałą pomoc handlową i marketingową, wsparcie Regionalnego Opiekuna Sprzedaży.
- Elastyczne formy współpracy dopasowane do potencjału Inwestora.

Więcej informacji na www.parfumbar.pl

10 PRACOWNICY BIUROWI

Zgodnie z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności grupa ta obejmuje zawody wymagające wiedzy, umiejętności i doświadczenia niezbędne do zapisywania, organizowania, przechowywania i wyszukiwania informacji, obliczania danych liczbowych, finansowych i statystycznych oraz wykonywania obowiązków wobec klientów, szczególnie związanych z operacjami pieniężnymi, organizowaniem podróży, informacjami i spotkaniami w zakresie biznesu. Do zadań wykonywanych przez pracowników biurowych zaliczają się zazwyczaj: stenografia, sporządzanie dokumentów w edytorze tekstu lub za pomocą innych urządzeń biurowych; wprowadzanie danych do komputera; wykonywanie obowiązków sekretarskich; zapisywanie i przetwarzanie danych numerycznych;

zarządzanie danymi dotyczącymi księgowości, produkcji, transportu (osobowego i towarowego); wykonywanie obowiązków biurowych w bibliotekach; zarządzanie dokumentami i ich archiwizacja; wykonywanie obowiązków związanych z usługami pocztowymi; przygotowywanie i weryfikacja materiałów przeznaczonych do druku; przeprowadzanie operacji finansowych; organizacja podróży; udostępnianie informacji wnioskowanych przez klientów, organizacja spotkań; obsługa centrali teleinformatycznej. W zakres obowiązków może wchodzić także sprawowanie nadzoru nad innymi pracownikami.

W analizowanym okresie pojawiło się 619 ofert pracy dla pracowników biurowych, co stanowiło niespełna 6% wszystkich ofert. Najwięcej z nich skierowanych było do pracowników obsługi klienta (38%), w szczególności pracowników centrów obsługi telefonicznej (*call center*), w dalszej kolejności do sekretarek i operatorów urzędów biurowych (28% - głównie pozostali pracownicy obsługi biurowej oraz sekretarki) i pozostałych pracowników do spraw finansowo statystycznych i obsługi materiałowej (26%, w tym przeważają magazynierzy). Niewielka część ofert skierowana była również do pozostałych pracowników biura, głównie kurierów i pracowników do spraw osobowych.

Tabela 19 Liczba ofert pracy w poszczególnych zawodach w grupie zawodowej PRACOWNICY BIUROWI

	Pełna próba ofert (N=619)		Wybrane oferty do analiz szczegółowych (N=179)	
	N=	%	N=	%
PRACOWNICY BIUROWI	619	100%	179	100%
SEKRETARKI, OPERATORZY URZĄDZEŃ BIUROWYCH I POKREWNI	171	28%	53	30%
-- Pracownicy obsługi biurowej	19	3%	4	2%
-- Administrator nieruchomości	5	1%	1	1%
-- Pozostali pracownicy obsługi biurowej	114	18%	34	19%
-- Sekretarka	29	5%	13	7%
PRACOWNICY OBSŁUGI KLIENTA	237	38%	62	35%
-- Kontroler rozliczeń pieniężnych	10	2%	2	1%
-- Pozostali kasjerzy bankowi i pokrewni	4	1%	1	1%
-- Windykator	25	4%	5	3%
-- Pracownik biura podróży	5	1%	1	1%
-- Pracownik centrum obsługi telefonicznej (pracownik call center)	51	8%	12	7%
-- Recepcjonista hotelowy	5	1%	2	1%
-- Recepcjonista	17	3%	3	2%
-- Ankieter	21	3%	5	3%
PRACOWNICY DO SPRAW FINANSOWO-STATYSTYCZNYCH I EWIDENCJI MATERIAŁOWEJ	161	26%	50	28%
-- Pracownicy do spraw rachunkowości i księgowości	13	2%	3	2%
-- Asystent do spraw księgowości	7	1%	0	
-- Inwentaryzator	12	2%	5	3%
-- Magazynier	98	16%	32	18%
-- Pozostali magazynierzy i pokrewni	5	1%	2	1%
-- Planista produkcyjny	10	2%	1	1%
-- Pozostali pracownicy do spraw transportu	9	1%	5	3%
POZOSTALI PRACOWNICY OBSŁUGI BIURA	50	8%	14	8%

-- Kurier	13	2%	3	2%
-- Korektor tekstu	4	1%	0	
-- Pracownik do spraw osobowych	17	3%	5	3%
-- Pozostali pracownicy obsługi biura gdzie indziej niesklasyfikowani	9	1%	3	2%

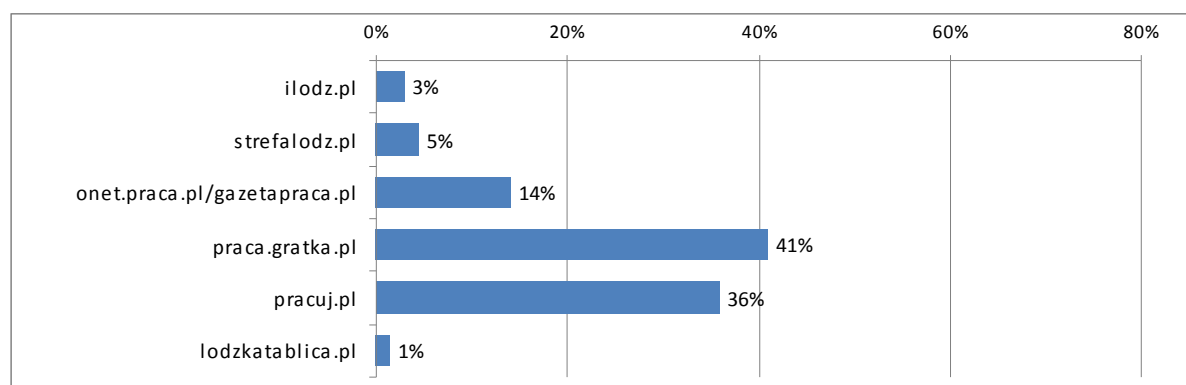
Liczebności oraz procenty nie sumują się w poszczególnych kategoriach, gdyż w tabeli umieszczono tylko wybrane wskazania od 1%

10.1 Sposób zamieszczenia oferty

W przypadku grupy zawodowej pracownicy biurowi widoczne jest znaczące zróżnicowanie ofert ze względu na portal internetowy, na którym zostały zamieszczone. Najczęściej oferty dla tego typu pracowników znajdowały się na portalu praca.gratka.pl (41%), ewentualnie na portalu pracuj.pl (36%). Zdecydowanie rzadziej pojawiały się w analizowanym okresie na połączonych portalach onet.praca.pl i gazetapraca.pl. Co dziesiąta oferta pochodziła natomiast z lokalnego łódzkiego portalu – najczęściej strefalodz.pl (5%), ewentualnie ilodz.pl (3%).

Większość (94%) ofert pracy dla pracowników biurowych zamieszczono w języku polskim. Jedynie 5% posiadało treść w języku angielskim.

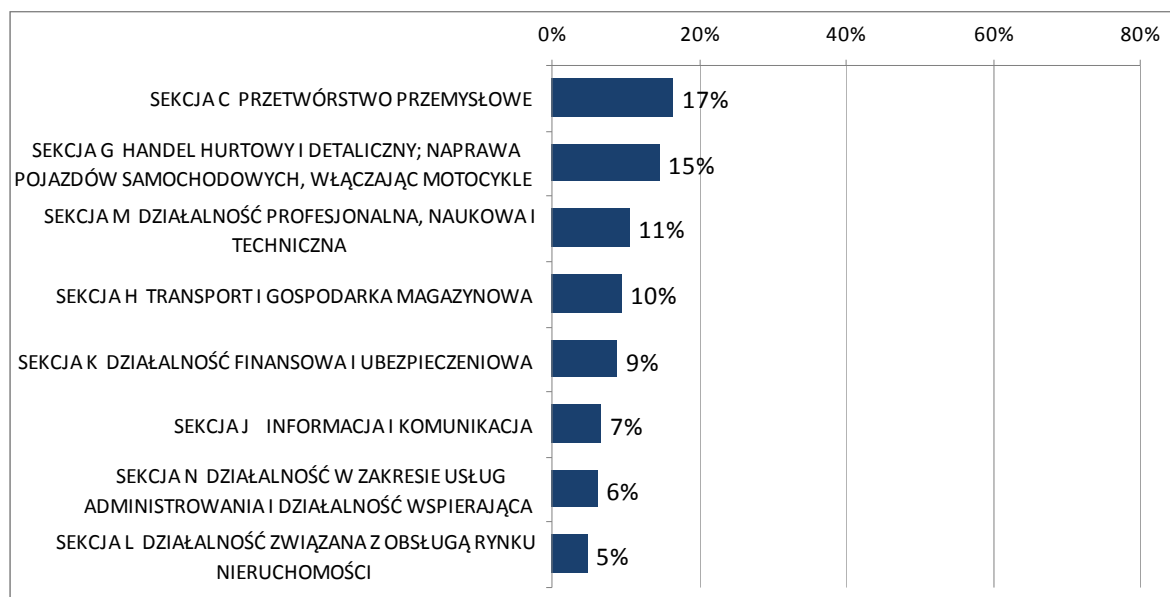
Rysunek 57 Zróżnicowanie ofert pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY BIUROWI ze względu na portal internetowy (N=619 – wszystkie oferty w tej grupie)



10.2 Oferenci oraz branża

Jedna na dziesięć ofert pracy na stanowiskach pracowników biurowych w ogóle nie zawierała informacji na temat branży pracodawcy. W pozostałych przypadkach najczęściej zatrudnienie w tej grupie zawodowej oferowały firmy z sektora przetwórstwa przemysłowego (17%), a także handlu hurtowego i detalicznego (15%). Pracowników na stanowiska biurowe poszukiwały również firmy z branż działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, transport i gospodarka magazynowa oraz finansowo-ubezpieczeniowa.

Rysunek 58 Oferty pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY BIUROWI ze względu na branżę pracodawcy (N=619 – wszystkie oferty w tej grupie)



Wskazania pow. 2%

Oferty pracy na stanowiska pracowników biurowych zamieszczali najczęściej bezpośrednio pracodawcy (55% ofert w tej grupie). Jednak panuje tutaj duże rozdrobnienie – większość firm publikowała tylko jedno ogłoszenie, czyli poszukiwała pracowników tylko na jedno stanowisko. Najbardziej aktywni pracodawcy zamieścili jedynie 6 ofert pracy. Wśród wyróżniających się firm pod względem liczby oszukiwanych pracowników znalazły się: AXDAJAKA, AEKJ N.B.K.M., BRE BANK S.A. oraz ZEPTER INTERNATIONAL POLAND (po 6 ogłoszeń) oraz ABB SP. Z O.O., BSH SPRZĘT GOSPODARSTWA DOMOWEGO SP. Z O.O., ROSSMANN SDP, SOUTHWESTERN i FUJITSU TECHNOLOGY SOLUTIONS SP. Z O.O. (po 5 ofert).

Pracodawcy rzadko korzystali z usług pośredników przy poszukiwaniu pracowników biurowych – jedynie 16% ofert było zamieszczonych przez firmy zajmujące się rekrutacją. Wśród tych ostatnich dominowała grupa MANPOWER, która zamieściła 15 ofert (w tym MANPOWER POLSKA SP. Z O.O. – 13 ofert), a także firma CPL JOBS (10 ofert). Wśród bardziej aktywnych firm rekrutacyjnych znalazła się również GI GROUP SP. Z O.O. (6 ofert), HAYS POLAND (6 ofert), grupa RANDSTAD (6 ofert, w tym RANDSTAD FINANCIAL STAFFING (RANDSTAD SP. Z O.O.) – 3 oferty) grupa ANTAL (5 ofert, w tym ANTAL ACCOUNTANCY&FINANCE - 4 oferty).

Należy zwrócić uwagę, że 27% ofert pracy dla pracowników biurowych nie posiadało informacji na temat pracodawcy, czy też pracownika – zgłoszone zostały przez anonimowych klientów portali.

Tabela 20 Pracodawcy oraz pośrednicy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie PRACOWNICY BIUROWI

PRACODAWCY	Wszystkie oferty w grupie (N=619)		POŚREDNICY	Wszystkie oferty w grupie (N=619)	
	N=	%		N=	%
AXDAJAKA	6	1,0%	MANPOWER POLSKA SP. Z O.O.	13	2,1%
AEKJ N.B.K.M.	6	1,0%	CPL JOBS	10	1,6%
BRE BANK S.A.	6	1,0%	GI GROUP SP. Z O.O.	6	1,0%
ZEPTER INTERNATIONAL POLAND	6	1,0%	HAYS POLAND	6	1,0%
ABB SP. Z O.O.	5	0,8%	LEASINGTEAM SP. Z O.O.	5	0,8%
BSH SPRZĘT GOSPODARSTWA DOMOWEGO SP. Z O.O.	5	0,8%	MOST WANTED	5	0,8%
ROSSMANN SDP	5	0,8%	ANTAL ACCOUNTANCY&FINANCE	4	0,6%
SOUTHWESTERN	5	0,8%	INTERKADRA SP Z O.O.	4	0,6%

PRACODAWCY	Wszystkie oferty w grupie (N=619)		POŚREDNICY	Wszystkie oferty w grupie (N=619)	
	N=	%		N=	%
FUJITSU TECHNOLOGY SOLUTIONS SP. Z O.O.	5	0,8%	APT WORK SYSTEM	3	0,5%
AGORA SA	4	0,6%	MTM	3	0,5%
CC POLONIA	4	0,6%	PROGRES HR	3	0,5%
CITI HANDLOWY	4	0,6%	RANDSTAD FINANCIAL STAFFING (RANDSTAD SP. Z O.O.)	3	0,5%
RAINBOW TOURS S.A.	4	0,6%	AGENCJI TEMPUS A	3	0,5%
SIÓDEMKA S.A.	4	0,6%	AHEAD PERSONAL MANAGEMENT GMBH & CO. KG	3	0,5%
SONOCO POLAND PACKAGING SERVICES SP. Z O.O.	4	0,6%			
SPEDIMEX SP. Z O.O.	4	0,6%			

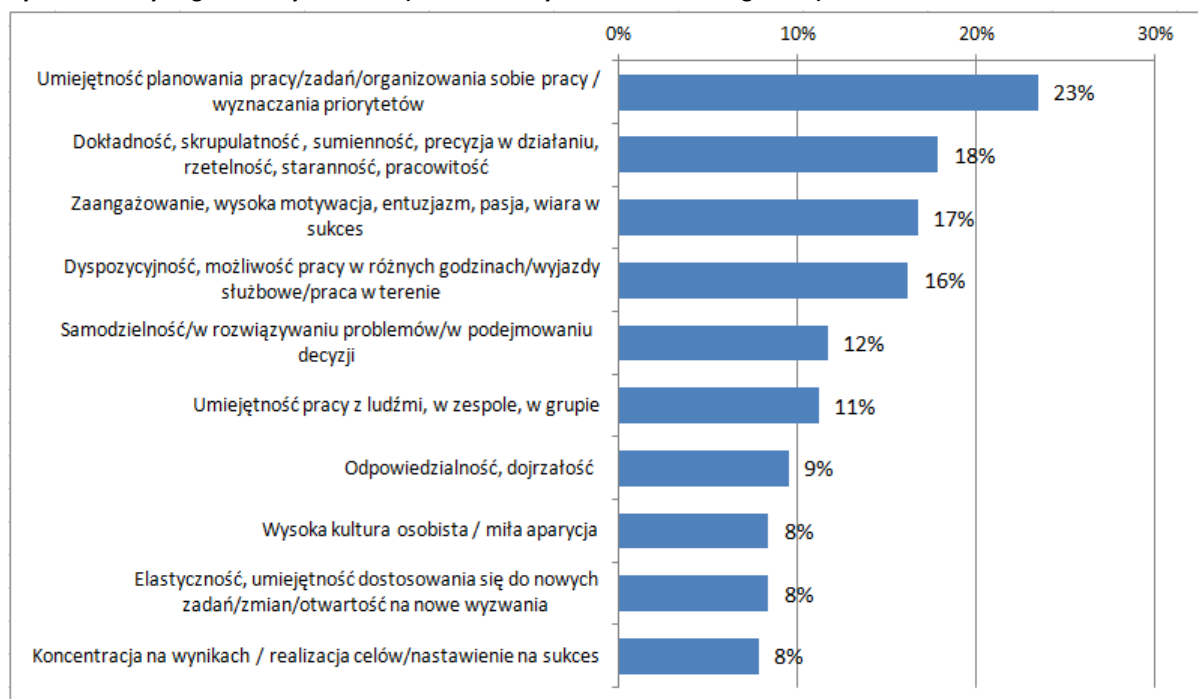
Pracodawcy, którzy zamieścili co najmniej 4 oferty oraz pośrednicy, którzy zamieścili co najmniej 3 oferty.

10.3 Wymagania wobec pracowników

Kandydatom do pracy na stanowiska pracowników biurowych nie stawiono zbyt wielu wymaganych wymagań dotyczących doświadczenia, czy też wykształcenia. Oczekiwano raczej predyspozycji osobowych, ewentualnie "miękkich" umiejętności.

Niemalże dwie trzecie szczegółowo przeanalizowanych ofert zawierało wymogi odnośnie cech osobowych kandydatów. Oczekiwano w pierwszej kolejności umiejętności planowania zadań i organizowania sobie pracy (23% ofert), dokładności i sumienności (18%), zaangażowania i wysokiej motywacji (17%) oraz dyspozycyjności. W ofertach wspomniano również o samodzielności w rozwiązywaniu problemów, umiejętności pracy z ludźmi czy odpowiedzialności i dojrzałości.

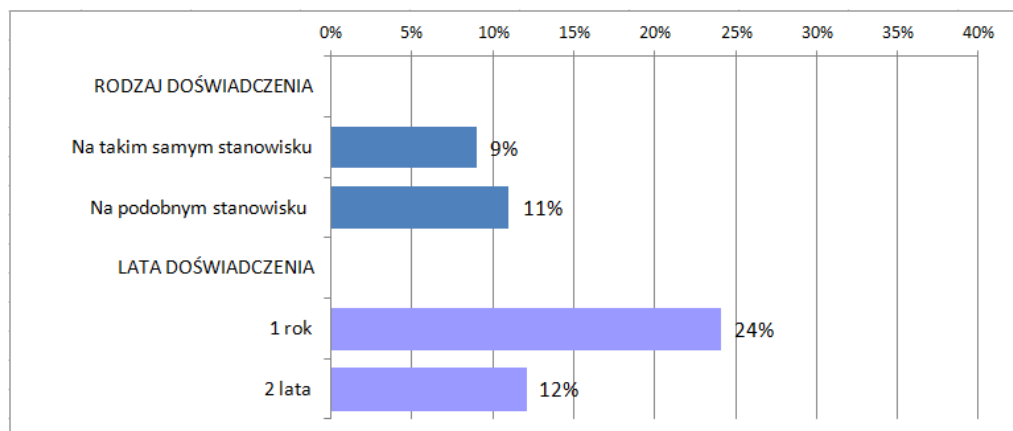
Rysunek 59 Wymagane cechy osobowe (N=179 - oferty analizowane szczegółowo)



Wskazania od 8%

O ile rodzaj zdobytego doświadczenia zawodowego nie pojawiał się zbyt często w treści ogłoszeń, o tyle czas jego trwania określany był już znacznie częściej. Jedna czwarta analizowanych ofert wymagała od kandydatów co najmniej rocznego doświadczenia, a 12% doświadczenia dwuletniego.

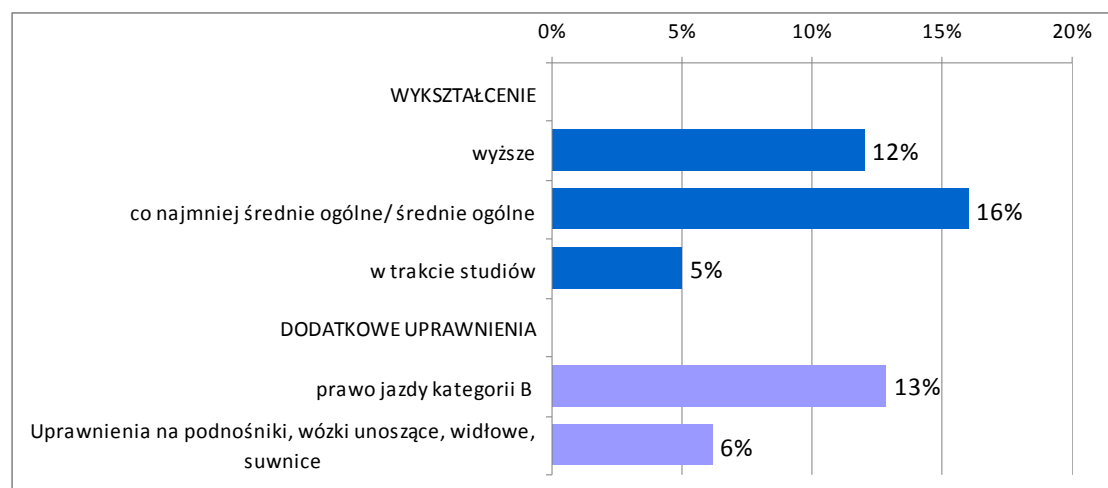
Rysunek 60 Wymagane doświadczenie (N=179 - oferty analizowane szczegółowo)



Wskazania pow. 3%

W ponad połowie ofert pracy dla pracowników biurowych (56%) nie pojawiał się wymóg dotyczący wykształcenia. W pozostałych najczęściej wymagano ukończenia szkoły średniej ogólnokształcącej (16%) lub studiów wyższych (12%). Co dwudziesta oferta skierowana była do osób będących w trakcie studiów. W większości ofert nie wspomniano również o dodatkowych uprawnieniach, za wyjątkiem prawa jazdy kategorii B (13%) i uprawnień na podnośniki, wózki unoszące i widłowe oraz suwnice (6%).

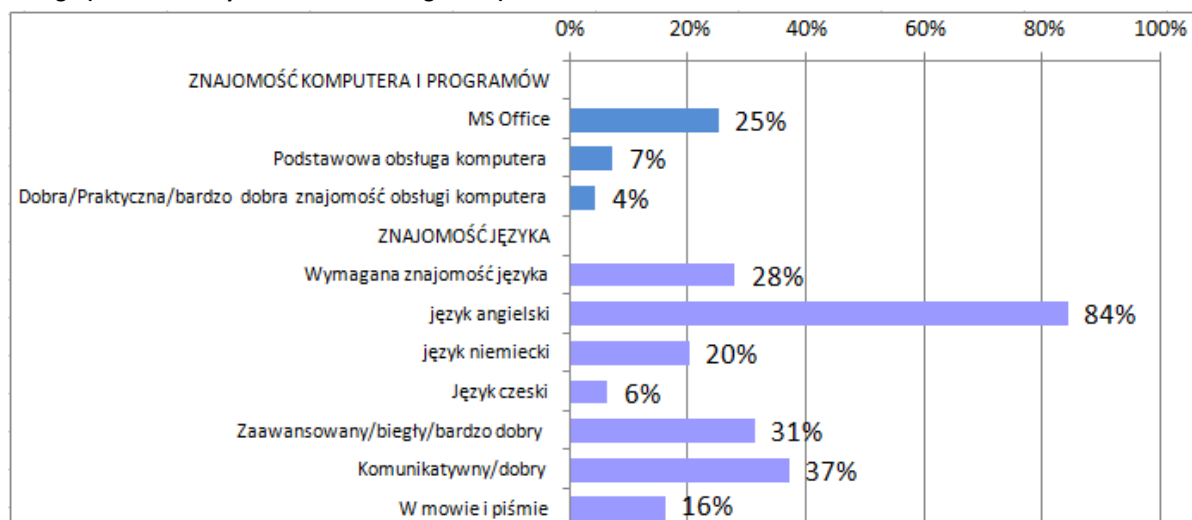
Rysunek 61 Wymagane wykształcenie i dodatkowe uprawnienia (N=179 - oferty analizowane szczegółowo)



Wskazania pow. 3%

Większość ogłoszeń nie stawiała przed chętnymi do podjęcia pracy wymogu obsługi komputera, jednak w co czwartym ogłoszeniu wspomniano o obsłudze pakietu MS Office, w 7% o podstawowej obsłudze komputera, a w 4% o dobrej lub bardzo dobrej. Znajomość języka obcego pojawiała się w niecałych 30% ogłoszeń. Zazwyczaj wymagano znajomości języka angielskiego, rzadziej niemieckiego i czeskiego. Należy jednak zwrócić tutaj uwagę, że w tych ofertach pracy, gdzie pojawił się wymóg znajomości języka obcego, oczekiwano przede wszystkim dobrego lub bardzo dobrego jego opanowania.

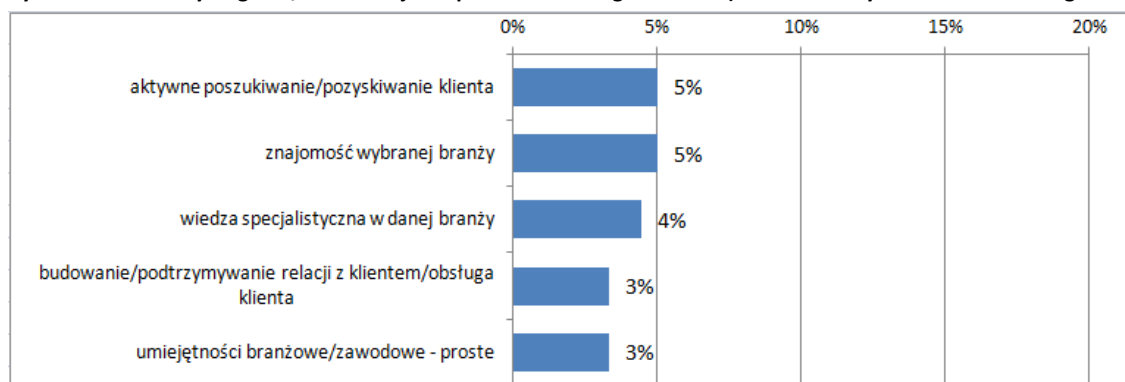
Rysunek 62 Wymagana znajomość komputera i programów komputerowych oraz znajomość i stopień znajomości języka obcego (N=179 - oferty analizowane szczegółowo)



Wskazania pow. 3%

Wśród wymogów stawianych przyszłym pracownikom pojawiały się również kwalifikacje niepotwierdzone egzaminami. Najczęściej dotyczyły one umiejętności obsługi klienta - umiejętności aktywnego poszukiwania/pozyskiwania klienta (5%), budowanie, podtrzymywanie relacji z klientem (3%) oraz umiejętności związanych z branżą pracodawcy - jej znajomość (5%), specjalistyczna wiedza dotycząca branży (4%) oraz proste umiejętności branżowe czy zawodowe (3%).

Rysunek 63 Inne wymagania/kwalifikacje niepotwierdzone egzaminami (N=179 - oferty analizowane szczegółowo)



Wskazania pow. 2%

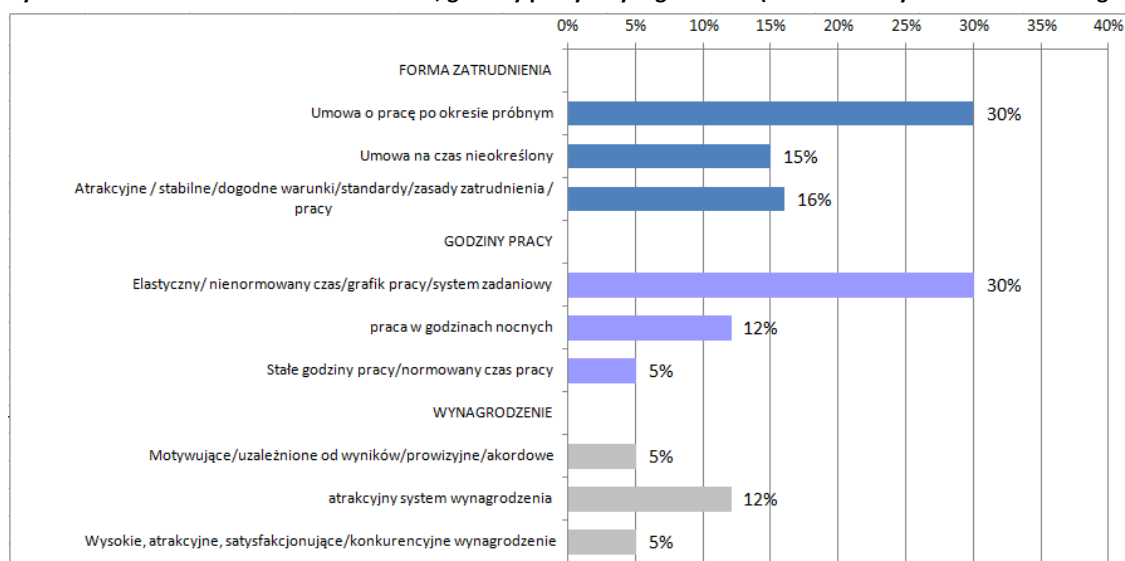
Pracodawcy poszukujący osób na stanowiska pracowników biurowych w znacznej większości nie stawiali przed kandydatami wymogów dotyczących wieku, czy też niepełnosprawności. Jednak warto zauważyć, że 4% szczegółowo analizowanych ofert skierowanych było do kobiet, a 7% do osób studiujących. Nieliczne oferty poddane szczegółowym analizom mówiły również o konieczności posiadania przez przyszłych pracowników narzędzi pracy – własnego samochodu (4%), komputera, czy dostępu do Internetu (po 3%). Nie stawiano natomiast dodatkowych, innych niż omówione dotychczas wymagań.

10.4 Oferta pracodawców

W przypadku ofert pracy dla pracowników biurowych pracodawcy udzielali informacji dotyczących warunków zatrudnienia, głównie jego formy i godzin pracy, rzadziej wynagrodzenia. Najwięcej ofert dotyczyło posad z umową o pracę po okresie próbnym (30% szczegółowo analizowanych ofert) lub umowy na czas nieokreślony (15%). Dodatkowo 16% oferowało ogólnie atrakcyjne i stabilne warunki zatrudnienia. Niemalże co trzecia oferta poddana szczegółowym analizom dotyczyła pracy w elastycznym i nienormowanym czasie, pojawiały się też informacje o pracy w godzinach nocnych (12%) i o stałym, normowanym czasie pracy. Pracodawcy, jeśli w ofertach wspominali o wynagrodzeniu, nie podawali konkretnych kwot, czy przedziałów, ale używali języka

opisowego – pojawiały się wzmianki o atrakcyjnym systemie wynagradzania, wysokim, konkurencyjnym wynagrodzeniu, czy też wynagrodzeniu motywującym i uzależnionym od wyników.

Rysunek 64 Oferowana forma zatrudnienia, godziny pracy i wynagrodzenie (N=179 - oferty analizowane szczegółowo)



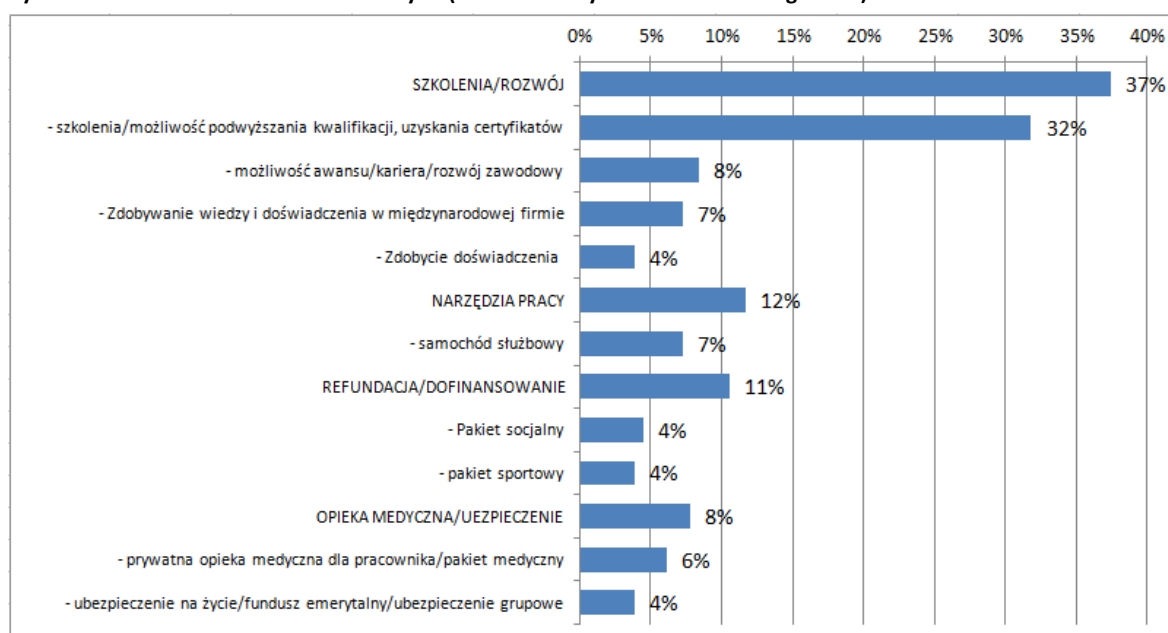
Wskazania pow. 3%

Pracodawcy kładą relatywnie większy nacisk na dodatkowe korzyści płynące z pracy w danej firmie, niż warunki pracy. Najczęściej wspomniano o szkoleniach i rozwoju zawodowym (37% ofert). Ponadto w 12% oferowano narzędzia pracy, głównie służbowy samochód, 11% dofinansowanie lub refundację pakietów socjalnych i sportowych, a w 8% oferowano opiekę medyczną lub ubezpieczenie.

Podkreślane były również zalety samej pracy, m.in. przyjazne i stymulujące środowisko pracy oraz dynamiczny zespół (23%), innowacyjność i stabilna pozycja firmy (22%), a także zalety samej wykonywanej pracy (21%).

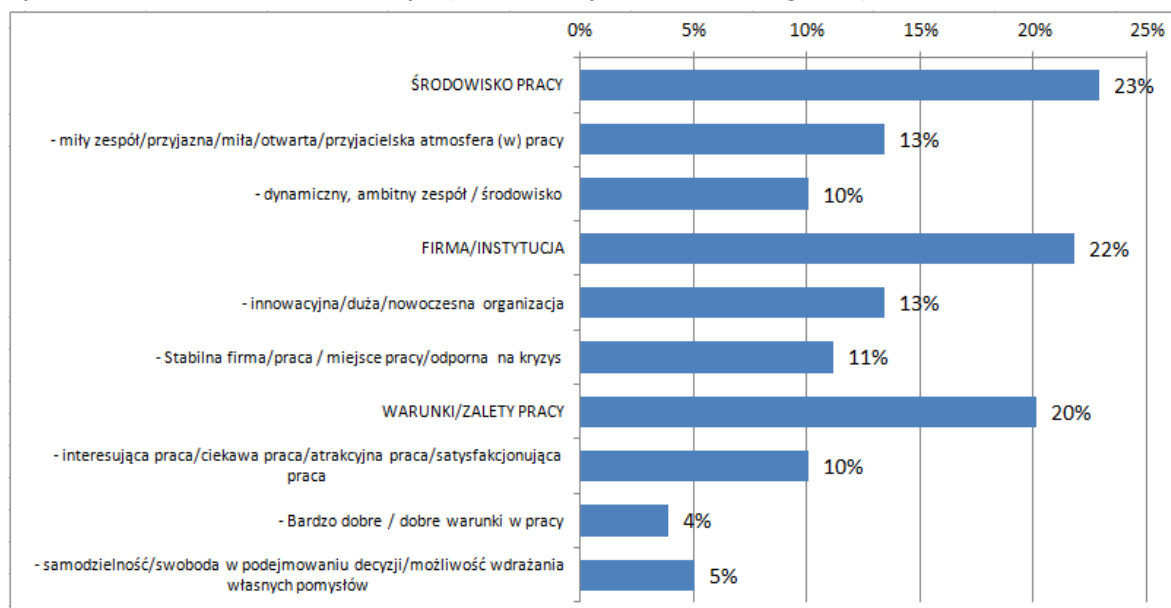
System profitów ma na celu przyciągnięcie do pracy w firmie najlepszych kandydatów, którzy nie kierują się jedynie wysokością zarobków, ale również atmosferą w pracy i stosunkiem władz firmy do podwładnych.

Rysunek 65 Oferowane dodatkowe korzyści (N=179 - oferty analizowane szczegółowo)



Wskazania pow. 3%

Rysunek 66 Oferowane dodatkowe korzyści (N=179 - oferty analizowane szczegółowo)



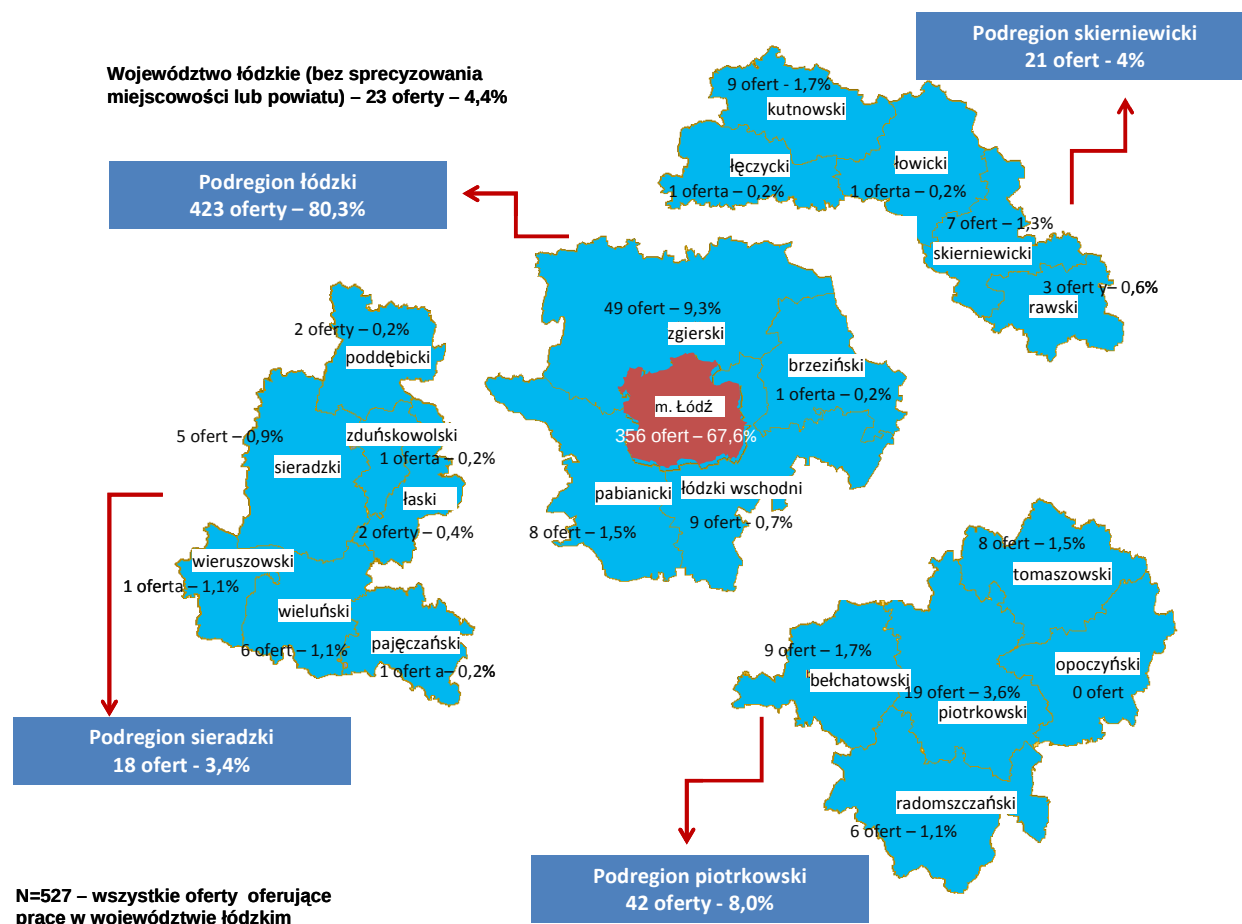
Wskazania pow. 3%

10.5 Lokalizacja

Większość ofert (89%) oferujących zatrudnienie na stanowiskach pracowników biurowych dotyczyła krajowego rynku pracy. Jedynie 3% oferowało zatrudnienie poza granicami Polski – głównie w Niemczech, Holandii i Czechach. 8% ofert nie posiadało sprecyzowanej lokalizacji miejsca pracy.

W przypadku ofert krajowych dominowały lokalizacje z terenu województwa łódzkiego – 527 na 553 ofert w grupie zawodowej pracownicy biurowi z terenu Polski. Kandydatom oferowano przede wszystkim zatrudnienie na terenie Łodzi i okolic (67,6% - 356 ofert), co stanowiło większość ofert z podregionu łódzkiego (m. Łódź zostało włączone do podregionu łódzkiego, co wynika z intencji zbiorczego traktowania tych jednostek jako łódzkiego obszaru metropolitalnego). Ponadto 8% ofert (42 oferty) przypadało na podregion piotrkowski, a znikomy odsetek ofert na podregiony skierniewicki (4% – 21 ofert) oraz sieradzki (3,4% - 18 ofert). Oprócz Łodzi najwięcej ofert na poziomie powiatowym odnotowano w powiecie zgierskim (49 ofert), a także w Piotrkowie Tryb. i okolicach (powiat piotrkowski) – 19 ofert. W analizowanym okresie pojawiała się tylko jedna oferta pracy dla pracowników biurowych w powiatach łęczyckim, łowickim, brzezińskim, wieruszowskim, pajęczańskim, zduńskowolskim, zaś w powiecie opoczyńskim takich ofert nie było w ogóle.

Rysunek 67 Rozmieszczenie na terenie województwa łódzkiego ofert pracy dla pracowników biurowych²⁰



10.6 Jakościowy obraz grupy

Nazewnictwo stanowisk w grupie pracowników biurowych jest raczej jednoznaczne i niesie ze sobą podstawową informację na temat wykonywanych obowiązków np. ankieter, sekretarka, kurier, recepcjonistka, magazynier. Oferowane stanowiska nie wymagają specjalnego doświadczenia, ani kompetencji, stąd oferty te są formułowane dosyć ogólnie bądź enigmatycznie.

Trzeba tu także wspomnieć o pewnej specyficznej kategorii ofert, gdzie trudno, na podstawie samej treści, jednoznacznie orzec, czy ogłoszenie dotyczy pracowników biurowych, czy też personelu średniego szczebla, np. asystentów.

Warto również zwrócić uwagę na pojawiające się anglojęzyczne nazwy stanowisk – chodzi tutaj mianowicie o tzw. associate, customer service agent którzy powinni posiadać znajomość różnych mało popularnych języków obcych np. holenderski, portugalski, duński, fiński.

²⁰ W prezentacji potraktowano łącznie miasto Łódź oraz podregion łódzki (łódzki obszar metropolitalny), powiat miejski Piotrków Trybunalski i powiat piotrkowski oraz powiat miasto Skierniewice i powiat skierniewicki. Miasto Łódź oraz pozostałe powiaty miejskie są bowiem sercem lokalnego rynku pracy dając pracę nie tylko dla mieszkańców samego miasta, ale także dla mieszkańców pobliskiego powiatu, a w przypadku Łodzi – całego podregionu. Przy prezentacji lokalnych rynków pracy pozostawanie w tym przypadku przy podziale administracyjnym byłoby zabiegiem sztucznym.

Sekretarka asystentka

Zapisz do aktówki

- Firma:

klient serwisu gazetapraca.pl

- Lokalizacja:

PL, łódz. ŁÓDŹ

- Data dodania:

2011-09-05

- Podobne oferty: Sekretarka asystentka ŁÓDŹ

sekretarka - Asystentka - znajomość j.angielskiego, niemieckiego e-mail:
inwestycje@grupaoficyna.pl

11 PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY

11.1 Podstawowe informacje na temat grupy zawodowej

Według Klasyfikacji Zawodów i Specjalności grupa ta obejmuje zawody wymagające wiedzy, umiejętności i doświadczenia, które są niezbędne do świadczenia usług ochrony, usług osobistych związanych m.in. z podróżą, prowadzeniem gospodarstwa, dostarczaniem żywności, opieką osobistą, a także usług sprzedaży i demonstracji towarów w sklepach hurtowych czy detalicznych. Do zadań wykonywanych przez pracowników usług i sprzedawców zazwyczaj należą: organizowanie i świadczenie usług w czasie podróży; utrzymanie domu w porządku i czystości; przygotowywanie i serwowanie posiłków i napojów; opieka nad dziećmi i osobami starszymi; świadczenie usług osobistych i zdrowotnych w domu lub w odpowiednich instytucjach; ochrona osób i mienia; świadczenie usług fryzjerskich i kosmetycznych; dotrzymywanie towarzystwa; pilnowanie porządku publicznego; świadczenie usług pogrzebowych; pozowanie w charakterze modela w reklamach, projektach artystycznych i prezentacji towarów; sprzedaż towarów; prezentacja towarów potencjalnym klientom. W zakres obowiązków może wchodzić także sprawowanie nadzoru nad innymi pracownikami.

Oferty pracy na stanowiska pracowników usług osobistych i sprzedawców stanowiły 15% wszystkich zebranych ofert pracy w danym okresie – łącznie zgłoszono 1667 tego typu ofert. Najczęściej poszukiwano sprzedawców i pokrewnych, przede wszystkim doradców klienta oraz sprzedawców. Ponad jedna czwarta ofert skierowana była do pracowników usług osobistych, w tym: fryzjerów, kucharzy i robotników gospodarczych. Nieliczne ogłoszenia dotyczyły pracy dla pracowników ochrony i opieki osobistej.

Tabela 21 Liczba ofert pracy w poszczególnych zawodach w grupie zawodowej PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY

	Pełna próba ofert (N=1667)		Wybrane oferty do analiz szczegółowych (N=470)	
	N=	%	N=	%
PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY	1667	100%	470	100%
- PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH	434	26%	120	26%
-- Kucharz	42	3%	10	2%
-- Kucharz małej gastronomii	42	3%	10	2%
-- Kelner	61	4%	22	5%
-- Barman	22	1%	5	1%
-- Fryzjer	110	7%	28	6%
-- Fryzjer damski	13	1%	4	1%
-- Kosmetyczka	34	2%	12	3%
-- Wizażystka / stylistka	10	1%	3	1%
-- Robotnik gospodarczy	43	3%	12	3%
- SPRZEDAWCY I POKREWNI	1103	66%	311	66%
-- Sprzedawca obwoźny z samochodu (vanseller)	15	1%	4	1%
-- Kierownik sali sprzedaży	26	2%	10	2%
-- Sprzedawca	127	8%	38	8%
-- Sprzedawca w branży mięsnej	22	1%	8	2%
-- Sprzedawca w branży przemysłowej	88	5%	22	5%
-- Sprzedawca w branży spożywczej	75	4%	25	5%
-- Pozostali sprzedawcy sklepowi (ekspedienty)	14	1%	6	1%
-- Kasjer handlowy	63	4%	16	3%
-- Modelka / model twórczości reklamowej i artystycznej	12	1%	3	1%
-- Akwizytor	15	1%	5	1%
-- Konsultant / agent sprzedaży bezpośredniej	92	6%	27	6%
-- Sprzedawcy (konsultanci) w centrach sprzedaży telefonicznej / internetowej	16	1%	6	1%
-- Organizator obsługi sprzedaży internetowej	9	1%	0	0%
-- Sprzedawca na telefon	21	1%	4	1%
-- Telemarketer	67	4%	20	4%
-- Sprzedawca w stacji paliw	9	1%	4	1%
-- Pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	20	1%	4	1%
-- Doradca klienta	279	17%	73	16%
-- Hostessa	37	2%	7	1%
-- Pozostali pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	64	4%	14	3%
- PRACOWNICY OPIEKI OSOBISTEJ I POKREWNI	36	2%	7	1%
-- Opiekunka dziecięca domowa	13	1%	4	1%

- PRACOWNICY USŁUG OCHRONY	94	6%	32	7%
-- Pracownicy ochrony osób i mienia	11	1%	5	1%
-- Pracownik ochrony fizycznej bez licencji	36	2%	0	0%
-- Pracownik ochrony fizycznej I stopnia	10	1%	4	1%
-- Pozostali pracownicy ochrony osób i mienia	30	2%	21	4%

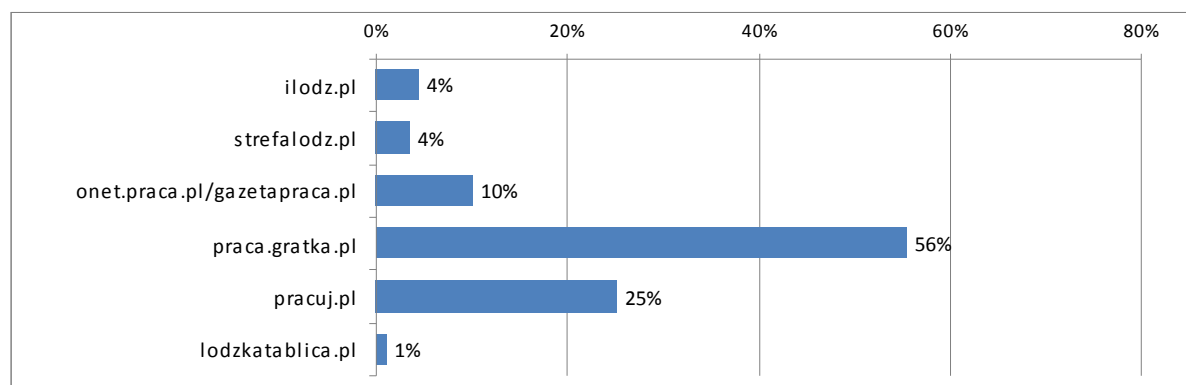
Liczebności oraz procenty nie sumują się w poszczególnych kategoriach, gdyż w tabeli umieszczono tylko wybrane wskazania od 1%

11.2 Sposób zamieszczenia oferty

W przypadku oferty pracy dla pracowników usług osobistych i sprzedawców dominują oferty zamieszczone na portalu praca.gratka.pl (56%). Co czwarte ogłoszenie pochodziło z portalu pracuj.pl, zaś co dziesiąte z połączonych portali onet.praca.pl oraz gazetapraca.pl. Lokalne portale łódzkie odgrywają pod tym względem zdecydowanie mniejszą rolę – jedynie po 4% ofert opublikowano na ilodz.pl i strefalodz.pl, a na lodzkatablica.pl 1%.

Treść większości ofert zamieszczona była w języku polskim.

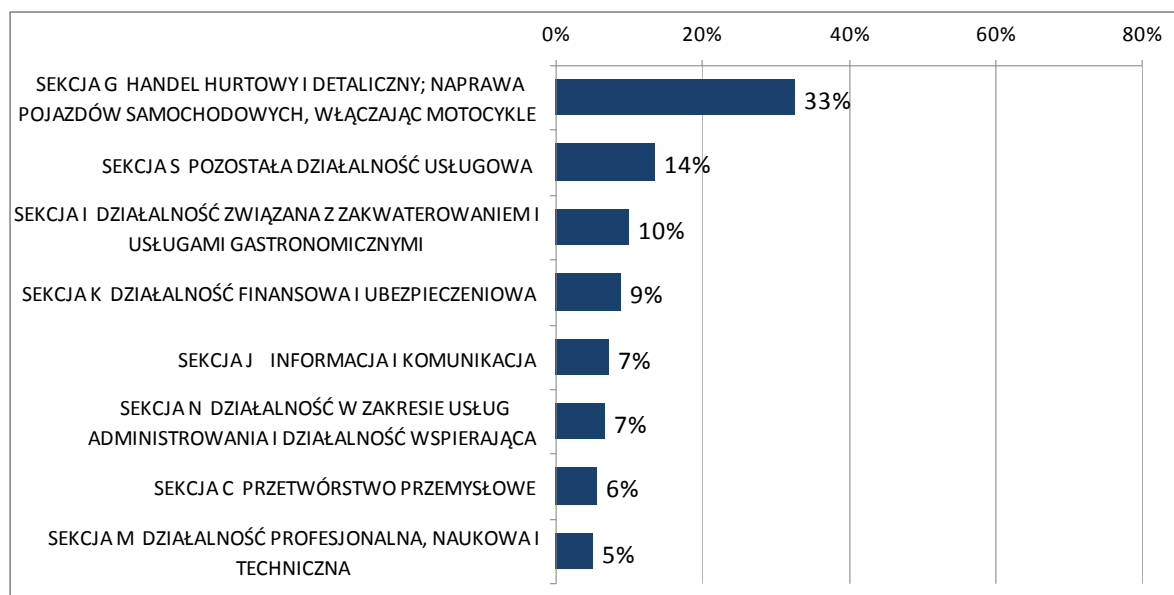
Rysunek 68 Zróżnicowanie ze względu na portal internetowy, ofert pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY (N=1667 – wszystkie oferty w tej grupie)



11.3 Oferenci oraz branża

Większość ofert pracy na stanowiska pracowników usług osobistych i sprzedawców zawierała informacje na temat branży pracodawcy. Zatrudnienie w tej grupie zawodowej - ze względów oczywistych - najczęściej oferowały firmy z sektora handlowego (33%), ewentualnie zajmujące się pozostałą działalnością usługową (14%) oraz działalnością związaną z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (10%).

Rysunek 69 Oferty pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY ze względu na branżę pracodawcy (N=1667 – wszystkie oferty w tej grupie)



Wskazania pow. 2%

Niespełna połowa ofert poszukujących pracowników usług osobistych i sprzedawców, pochodziła bezpośrednio od pracodawców (48%). Najwięcej ofert zamieściła firma prowadząca sprzedaż detaliczną - ŻABKA POLSKA S.A. (18 ofert), a także firma usługowa ENIRO POLSKA Sp. z o.o. (16 ofert). Wśród najbardziej aktywnych pracodawców znalazły się również dwie firmy prowadzące sprzedaż kosmetyków poprzez sieć konsultantów – ORIFLAME (16 ofert) oraz AVON (8 ofert). Znaczącą grupę pracodawców stanowią również banki - BANK MILLENNIUM S.A. (8 ofert), EURO BANK S.A. (7 ofert), BANK BPH S.A., CITI HANDLOWY, GETIN NOBLE BANK S.A. (po 6 ofert), BNP PARIBAS BANK POLSKA S.A. oraz MULTIBANK (po 5 ofert).

Pracowników usług osobistych i sprzedawców praktycznie nie poszukują agencje zajmujące się rekrutacją – jedynie 8% ofert skierowanych do tej grupy zawodowej było umieszczonych przez pośredników. Dominujące miejsce zajmuje tutaj firma INTERKADRA SP Z O.O. (21 ofert). 16 ofert zamieściła grupa AHEAD (w tym 8 ofert AHEAD ENGINEERING GMBH - GESCHÄFTSSTELLE NÜRNBERG), zaś 14 ofert grupa MANPOWER, w tym MANPOWER ŁÓDŹ – STRUGA (12 ofert). Największe agencje rekrutacyjne raczej nie pośredniczą w zatrudnianiu pracowników z tej grupy zawodowej – przykładowo grupa ANTAL oraz HRK nie zamieściły żadnego takiego ogłoszenia, zaś RANDSTAD tylko jedno.

Oferty pracy dla pracowników usług osobistych i sprzedawców charakteryzuje również znaczący odsetek ogłoszeń zamieszczanych przez anonimowych klientów portalu (44%) – bez wskazania czy jest to pracodawca, czy też pośrednik.

Tabela 22 Pracodawcy oraz pośrednicy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY

PRACODAWCY	Wszystkie oferty w grupie (N=1667)		POŚREDNICY	Wszystkie oferty w grupie (N=1667)	
	N=	%		N=	%
ŻABKA POLSKA S.A.	18	1,1%	INTERKADRA SP Z O.O.	21	1,3%
ENIRO POLSKA SP. Z O.O.	16	1,0%	MANPOWER ŁÓDŹ - STRUGA	12	0,7%
ORIFLAME	16	1,0%	AHEAD ENGINEERING GMBH - GESCHÄFTSSTELLE NÜRNBERG	8	0,5%
AVON	8	0,5%	AHEAD ENGINEERING	6	0,4%
BANK MILLENNIUM S.A.	8	0,5%	CPL JOBS	6	0,4%
POLSKA TELEFONIA CYFROWA S.A.	8	0,5%	ADVISORY GROUP TEST HUMAN RESOURCES	5	0,3%

PRACODAWCY	Wszystkie oferty w grupie (N=1667)		POŚREDNICY	Wszystkie oferty w grupie (N=1667)	
	N=	%		N=	%
EURO BANK S.A.	7	0,4%	HAYS POLAND	5	0,3%
ANTRA KLUB	6	0,4%	AGENCJI TEMPUS A	4	0,2%
BANK BPH S.A.	6	0,4%	OBIETTIVO LAVORO POLSKA SP. Z O.O	3	0,2%
CITI HANDLOWY	6	0,4%	PERFECT CONSULTING	3	0,2%
GETIN NOBLE BANK S.A.	6	0,4%	ARVATO	2	0,1%
SOL SP. Z O.O.	6	0,4%	ELITE CARE AGENCJA OPIEKUNEK I POMOCY DOMOWYCH	2	0,1%
BNP PARIBAS BANK POLSKA SA	5	0,3%	GTI SP. Z O.O.	2	0,1%
DA GRASSO	5	0,3%	MANPOWER POLSKA SP. Z O.O	2	0,1%
HEXELINE	5	0,3%	MOST WANTED	2	0,1%
MEDIAEXPERT	5	0,3%	PERSONNEL SOLUTIONS SP. Z O.O.	2	0,1%
MULTIBANK	5	0,3%	TRENKWALDER & PARTNER SP. Z O.O	2	0,1%
SOLID GROUP SP. Z O.O. SP.K.	5	0,3%	WORK SERVICE S. A	2	0,1%
STOKROTKA SP. Z O.O.	5	0,3%	AHEAD PERSONAL MANAGEMENT GMBH & CO. KG	2	0,1%

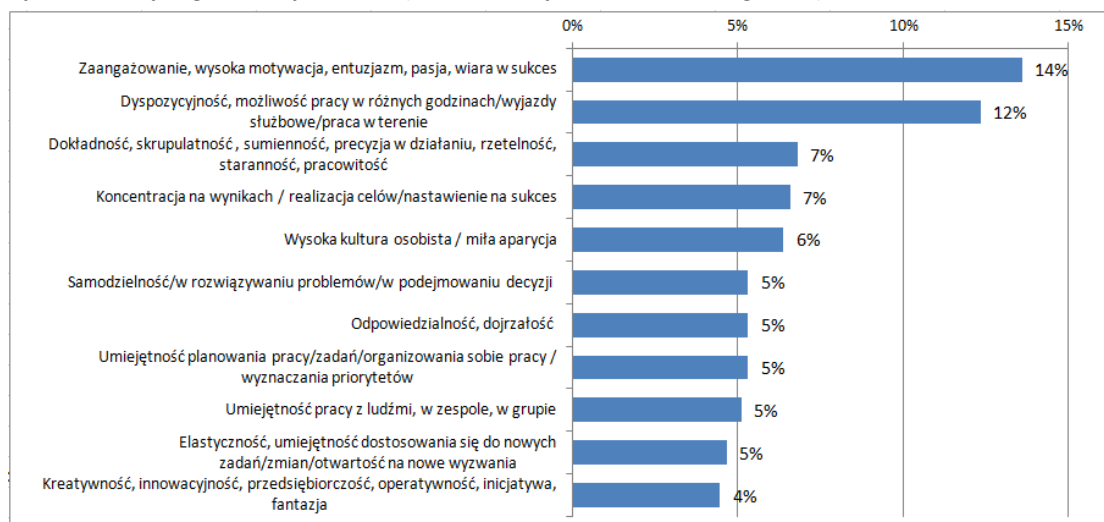
Pracodawcy, którzy zamieścili co najmniej 5 ofert oraz pośrednicy, którzy zamieścili co najmniej 2 oferty.

11.4 Wymagania wobec pracowników

Wymagania stawiane przez pracodawców kandydatom na pracowników usług osobistych i sprzedawców są relatywnie nieduże, głównie jeśli chodzi o doświadczenie, wykształcenie, czy też inne kompetencje.

W 61% ofert nie wyszczególniono cech osobowych, jakimi powinni charakteryzować się kandydaci. W pozostałych pojawiały się wymogi takie jak: zaangażowanie i wysoka motywacja (14% ofert), dyspozycyjność i możliwość pracy w różnych godzinach oraz możliwość wyjazdów służbowych, a także: dokładność, sumienność i koncentracja na wynikach, połączona z nastawieniem na sukces oraz kultura osobista. Rzadziej pojawiały się wymagania takich cech jak: samodzielność, dojrzałość, umiejętność pracy z ludźmi, czy elastyczność (po 5% ofert).

Rysunek 70 Wymagane cechy osobowe (N=470 - oferty analizowane szczegółowo)

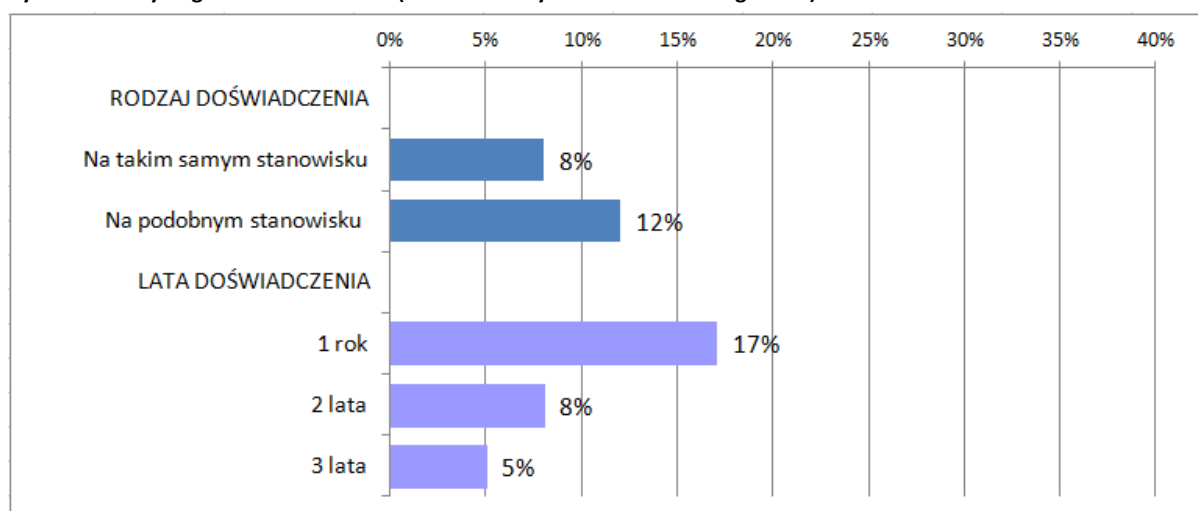


Wskazania pow. 2%

Również w kwestii doświadczenia zawodowego, pracodawcy szukający osób na stanowiska związane z usługami osobistymi i sprzedażą nie stawiali im wysokich wymagań. W 77% szczegółowo analizowanych ofert nie sprecyzowano jakiego typu doświadczeniem powinien legitymować się przyszły pracownik, a w 67% nie podano ilości lat doświadczenia. Kiedy pracodawcy wymagali wcześniejszych doświadczeń zawodowych, najczęściej wspominali o pracy na podobnym stanowisku (12%), rzadziej na takim samym (8%). Najczęściej (17% ofert) wystarczał rok doświadczenia, w 8% przypadków wymagano 2 lat, a w 5% - 3 lat.

Pracodawcy zazwyczaj nie stawiali również wymogów odnośnie wykształcenia kandydatów na stanowiska w tej grupie zawodowej. Prawie 75% ofert poddanych szczegółowym analizom w ogóle nie poruszało tego tematu, w co dziesiątej zaś wymagano jedynie wykształcenia co najmniej średniego. Po 5% oferentów wskazywało konkretnie wykształcenie średnie i wyższe. Ponadto 7% szczegółowo analizowanych ofert stawiało wymóg posiadania prawa jazdy kategorii B.

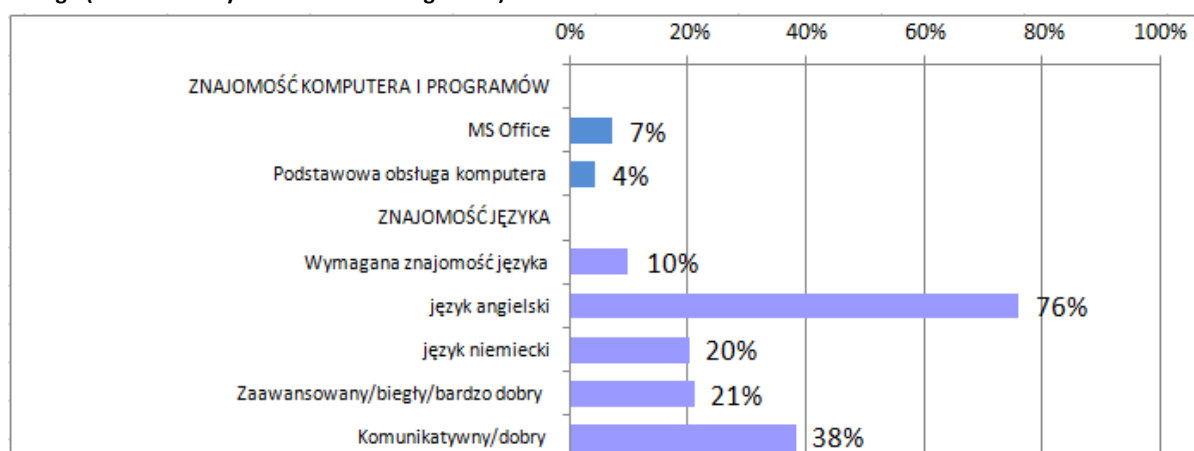
Rysunek 71 Wymagane doświadczenie (N=470 - oferty analizowane szczegółowo)



Wskazania pow. 3%

Umiejętność obsługi komputera była jedną z najmniej ważnych kompetencji – nie wspominało o niej aż 87% ogłoszeń. Jedynie w 7% wymagano znajomości pakietu MS Office, a w 4% ofert podstawowej obsługi komputera. Jeszcze mniej ofert stawiało wymaganie znajomości języka obcego – jedynie co dziesiąta. Wśród takich ofert najczęściej oczekiwano znajomości języka angielskiego, rzadziej niemieckiego. Znajomości języka obcego - jeżeli wymagano - to najczęściej na poziomie komunikatywnym (38%) lub zaawansowanym (21%).

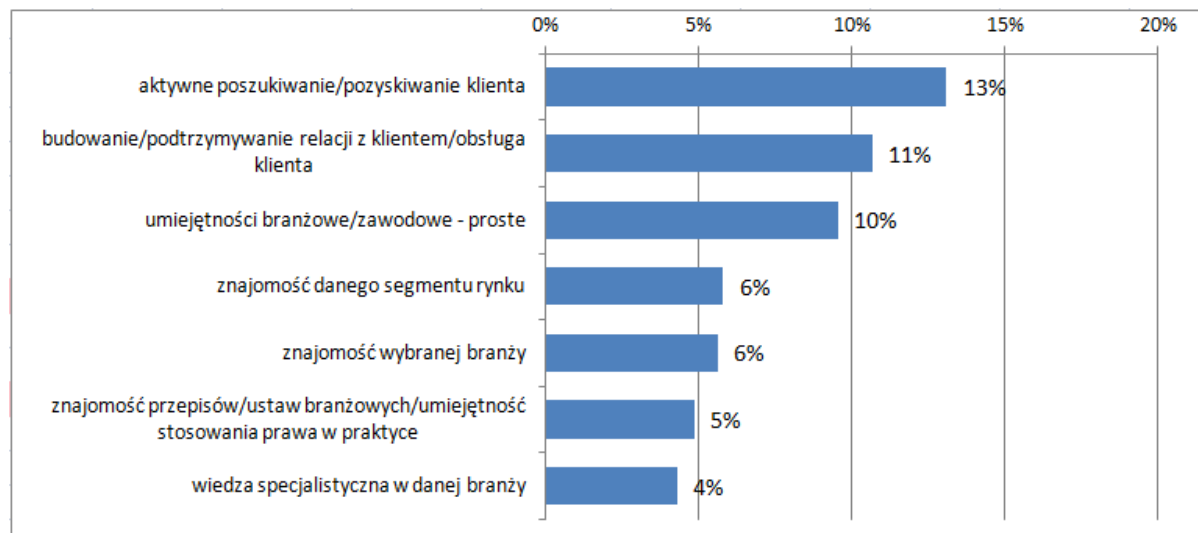
Rysunek 72 Wymagana znajomość komputera i programów komputerowych oraz znajomość i stopień znajomości języka obcego (N=470 - oferty analizowane szczegółowo)



Wskazania pow. 3%

Niektóre oferty wymagały od aplikujących również innych, niepotwierdzonych egzaminami kompetencji. Najczęściej dotyczyły one umiejętności obsługi klienta - umiejętności aktywnego poszukiwania/pozyskiwania klienta (13%), umiejętności budowania i podtrzymywania relacji z klientem (11%) oraz umiejętności związanych z branżą pracodawcy: umiejętności branżowe, zawodowe (10%), znajomość danego segmentu rynku (6%) i branży (6%) znajomość przepisów, ustaw branżowych (5%), specjalistyczna wiedza dotycząca branży (4%).

Rysunek 73 Inne wymagania/kwalifikacje niepotwierdzone egzaminami (N=470 - oferty analizowane szczegółowo)



Wskazania pow. 3%

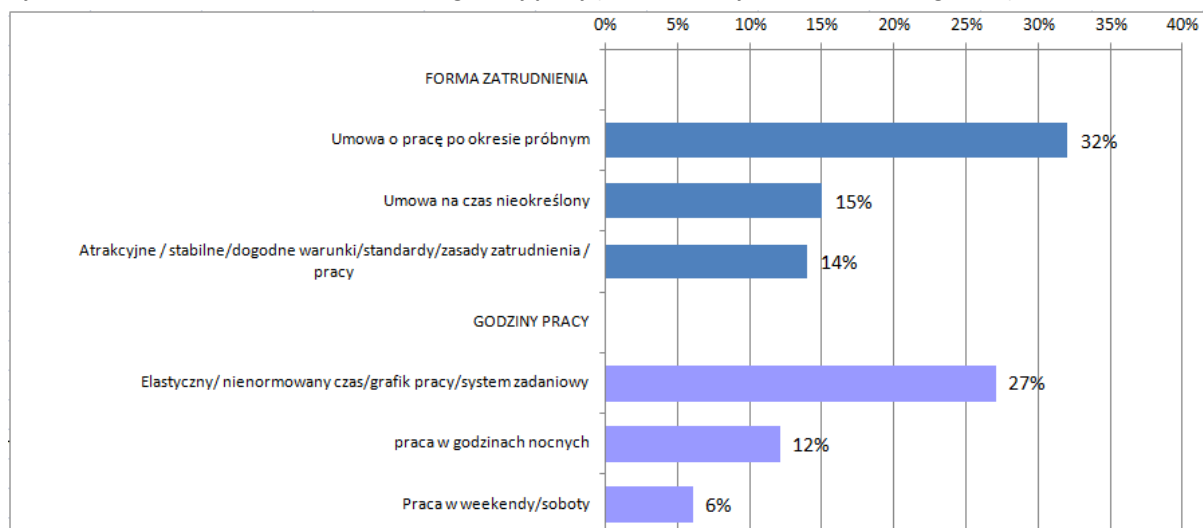
Oferty poszukujące pracowników na stanowiska związane z usługami osobistymi i sprzedażą nie stawiają przed kandydatami wymogów dotyczących wieku. W 11% szczegółowo analizowanych ofert wskazywano na chęć zatrudnienia kobiety, a w 2% mężczyzny, 4% ofert skierowanych było do osób z orzeczeniem o niepełnosprawności (zazwyczaj bez wskazywania stopnia niepełnosprawności). W większości analizowanych szczegółowo ofert nie wskazywano również konieczności posiadania narzędzi pracy, w 4% analizowanych ofert wystąpił wymóg dobrej prezencji określony odpowiednim wzrostem lub wymiarami itp.

11.5 Oferta pracodawców

Pracodawcy nie mieli bardzo wysokich wymagań względem kandydatów do pracy w usługach osobistych i sprzedaży, a jednocześnie sami nie udzielali zbyt wielu informacji o swojej ofercie dla nich. Oferenci nie informowali o spodziewanych zarobkach, nawet używając popularnych w innych grupach zawodowych określeń opisowych (wysokie, atrakcyjne itp.). W przeanalizowanych ofertach wspominano zazwyczaj o zatrudnieniu na umowę o pracę po okresie próbnym, umowie na czas nieokreślony oraz ogólnie o atrakcyjnych i stabilnych warunkach zatrudnienia. Ponad jedna czwarta ogłoszeń dotyczyła pracy w elastycznym i nienormowanym czasie, 12% wymagało pracy w godzinach nocnych, a 6% w weekendy.

Prawie wszystkie szczegółowo analizowane oferty (98%) dotyczyły samodzielnego stanowiska pracy.

Rysunek 74 Oferowana forma zatrudnienia i godziny pracy (N=470 - oferty analizowane szczegółowo)

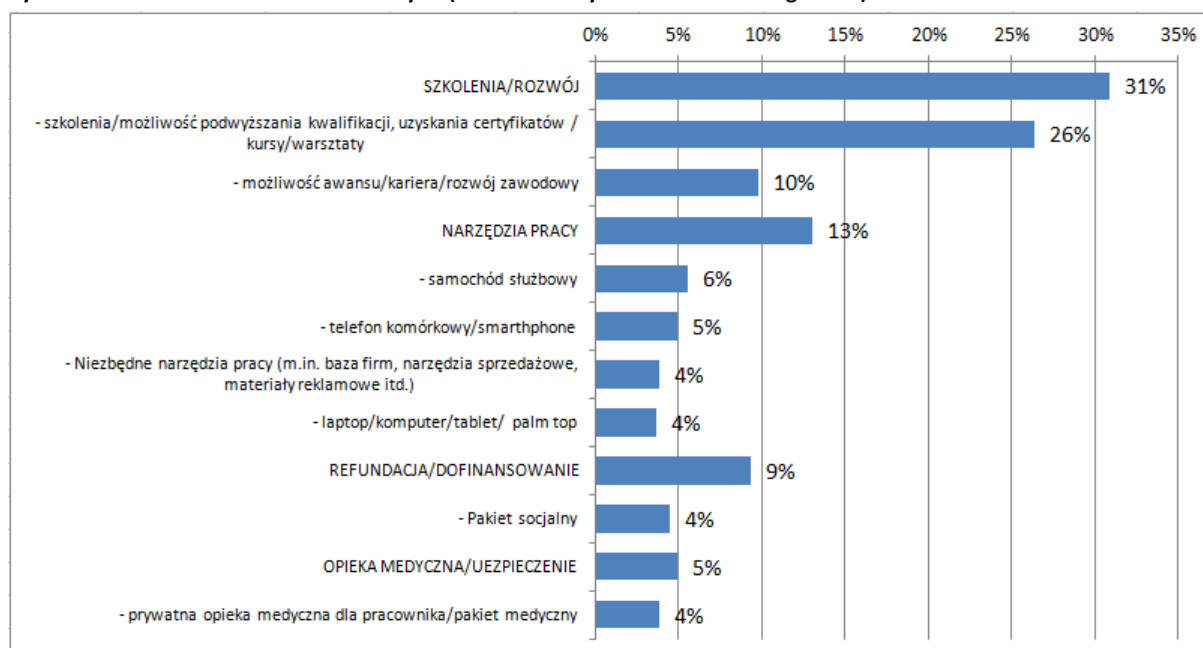


Wskazania pow. 5%

Pracodawcy starali się zachęcić kandydatów poprzez eksponowanie różnego typu korzyści wynikających z podjęcia pracy w danej firmie. Zwracano uwagę głównie na możliwość szkoleń i rozwoju zawodowego, oferowano dostęp do narzędzi pracy, takich jak służbowy samochód, czy telefon. Niektóre oferty zawierały również pakiet socjalny, czy też prywatną opiekę medyczną dla pracownika.

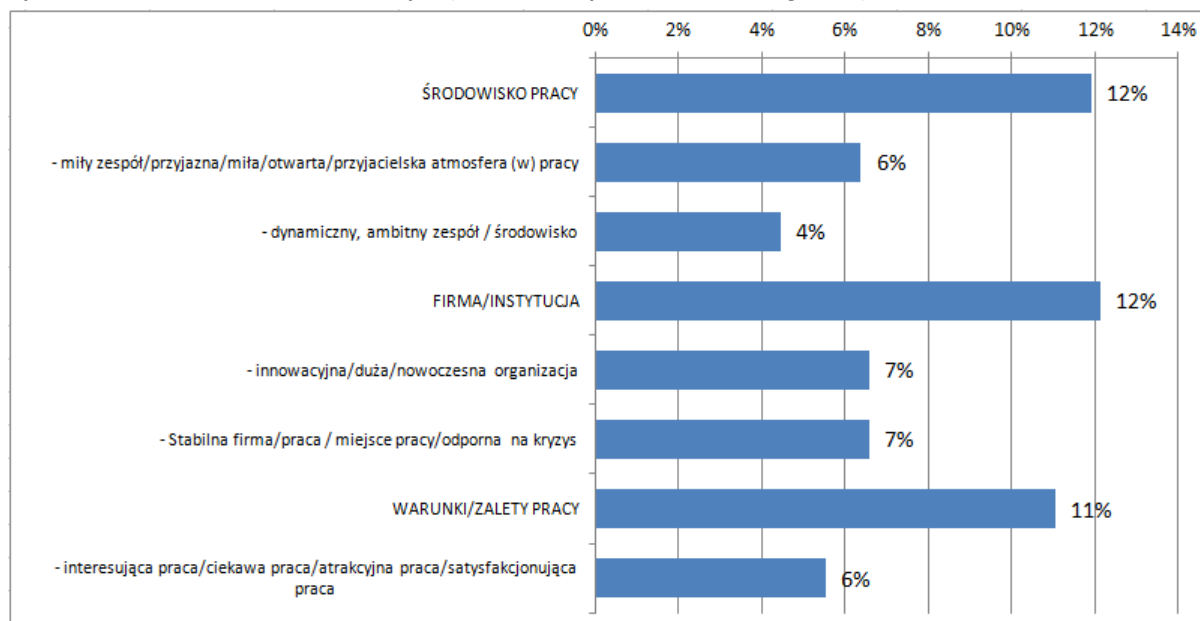
Innym typem korzyści wskazywanych w ogłoszeniach, były te związane z samą pracą: przyjazna atmosfera i stymulujące otoczenie, innowacyjność organizacji i stabilność pozycji firmy na rynku, a także atrakcyjność wykonywanej pracy.

Rysunek 75 Oferowane dodatkowe korzyści (N=470 - oferty analizowane szczegółowo)



Wskazania pow. 3%

Rysunek 76 Oferowane dodatkowe korzyści (N=470 - oferty analizowane szczegółowo)



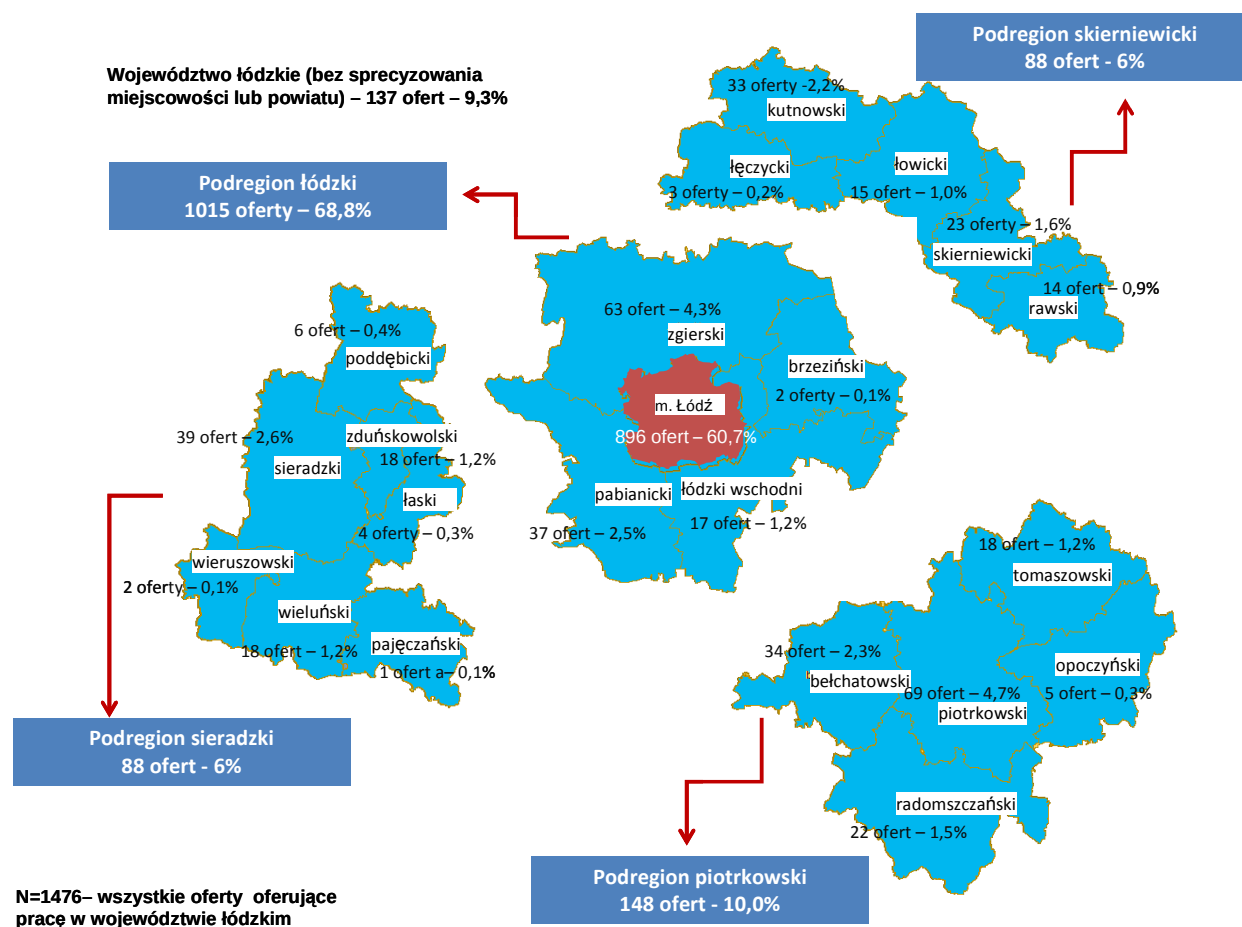
Wskazania pow. 3%

11.6 Lokalizacja

Większość ofert (89%) oferujących zatrudnienie na stanowiskach pracowników usług i sprzedawców dotyczyła krajowego rynku pracy. Jedynie 2% oferowało zatrudnienie poza granicami Polski – głównie w Niemczech. Niespełna co dziesiąta oferta (9%) nie posiadała precyzyjnych informacji na temat lokalizacji miejsca zatrudnienia.

W przypadku ofert krajowych dominowały lokalizacje z terenu województwa łódzkiego – 1476 na 1487 ofert w grupie zawodowej pracownicy usług i sprzedawcy z terenu Polski. Kandydatom oferowano przede wszystkim zatrudnienie na terenie Łodzi i okolic (60,7% - 896 ofert), co stanowiło większość ofert z podregionu łódzkiego (m. Łódź zostało włączone do podregionu łódzkiego, co wynika z intencji zbiorczego traktowania tych jednostek jako łódzkiego obszaru metropolitalnego). Ponadto 10% (148 ofert) przypadało na podregion piotrkowski, a po 8% (66 ofert) na podregiony skierniewicki oraz sieradzki. Oprócz Łodzi najwięcej ofert na poziomie powiatowym odnotowano w Piotrkowie Tryb. i okolicach (powiat piotrkowski) – 69 ofert, w powiecie zgierskim (63 oferty) oraz sieradzkim (39 ofert). W analizowanym okresie pojawiła się tylko jedna oferta pracy dla pracowników usług i sprzedawców w powiecie pączękańskim, zaś po dwie oferty w powiecie brzezińskim oraz wieruszowskim.

Rysunek 77 Rozmieszczenie na terenie województwa łódzkiego ofert pracy dla pracowników usług osobistych i sprzedawców²¹



11.7 Jakościowy obraz grupy

Grupa zawodowa pracowników usług osobistych i sprzedawców jest zróżnicowana. Z jednej strony mamy tutaj do czynienia z tradycyjnymi zawodami, które zachowały swoje nazewnictwo i łatwo je zaklasyfikować według KSIZ a jednocześnie występują również w systemie szkolnym – zasadniczych szkołach zawodowych. Przykładem jest tutaj: kucharz, barman, kelner, fryzjer. Oferty na te stanowiska są raczej enigmatyczne, gdyż nazwa stanowiska ma już w sobie wystarczającą wartość informacyjną, określającą charakter wykonywanej pracy, ale również konieczność posiadania odpowiedniego doświadczenia zawodowego i umiejętności.

Z drugiej strony pojawiają się stanowiska, których nazwa nie świadczy jednoznacznie o zakresie wykonywanych obowiązków i często wprowadza w błąd oraz sugeruje, że jest to stanowisko wyższego lub niższego szczebla. W tym przypadku trudniej jest po samej nazwie zaklasyfikować zawód do odpowiedniej grupy KSIZ i konieczne staje się rozbudowywanie oferty i określanie zakresu wykonywanych obowiązków. Proceder ten jest szczególnie widoczny w branży handlowej, gdzie oprócz tradycyjnych sprzedawców pojawiają się np. konsultanci lub konsultanci - agenci sprzedaży bezpośredniej (zwykle dotyczy to sprzedawców firm oferujących sprzedaż kosmetyków np. firma AVON lub ORIFLAME), hostessy/promotorki, promotorzy w halach sprzedaży, czy też sprzedawca-doradca klienta.

²¹W prezentacji potraktowano łącznie miasto Łódź oraz podregion łódzki (łódzki obszar metropolitalny), powiat miejski Piotrków Trybunalski i powiat piotrkowski oraz powiat miasto Skierniewice i powiat skierniewicki. Miasto Łódź oraz pozostałe powiaty miejskie są bowiem sercem lokalnego rynku pracy dając pracę nie tylko dla mieszkańców samego miasta, ale także dla mieszkańców pobliskiego powiatu, a w przypadku Łodzi – całego podregionu. Przy prezentacji lokalnych rynków pracy pozostawianie w tym przypadku przy podziale administracyjnym byłoby zabiegiem sztucznym.

W kategorii tej pojawiło się również stanowisko tzw. ajenta, czyli osoby, która prowadzi działalność sprzedażową pod szyldem innej firmy. Trudno tutaj zaklasyfikować tę osobę jednoznacznie jako sprzedawcę, gdyż jest to osoba na stanowisku właściciela sklepu – zarządza nim, prowadzi sprzedaż, może nadzorować pracowników.

Innym ważnym zjawiskiem dotyczącym branży handlowej jest godzenie ze sobą kilku funkcji np. sprzedawca-kierowca, sprzedawca-magazynier, sprzedawca – prezenter handlowy, sprzedawca-kasjer czy też sprzedawca-konsultant mody. W ten sposób pracodawcy starają się tak naprawdę pogodzić kilka stanowisk i zwiększyć kompetencje i zakres obowiązków jednej osoby, by nie zatrudniać kilku pracowników.

Warto również zaznaczyć, że w przypadku makijażystek, czy też manicurzystek zwraca się na artystyczny wymiar tych zawodów poszukując „stylistek paznokci”, fryzjera-stylisty, czy też „wizażystek”. Warto również zwrócić uwagę na pojawiający się zawód „stylisty”, w tym również „stylisty/personal shoppera”, czyli osobistego asystenta, pomagającego w dobieraniu odpowiedniej garderoby.

Kucharz

Pracodawca: Klient Praca.Gratka.pl

Branża: Turystyka, Hotelarstwo, Gastronomia

Typ stanowiska: Inne

Region: łódzkie

Miejsce: Łódź

Kraj: Polska

Rodzaj pracy: Stała

Forma zatrudnienia: Umowa o pracę

Treść ogłoszenia

Zatrudnię kreatywnego kucharza. Mile widziane doświadczenie pracy za granicą.

Ogłoszenie z gazety: 

barmanka

Branża: Turystyka, Hotelarstwo, Gastronomia

Typ stanowiska: Pracownik fizyczny

Region: łódzkie

Miejsce: Łódź

Kraj: Polska

Treść ogłoszenia

BARMANKĘ, 42\686-03-25, po 11.00

Ogłoszenie z gazety: 

fryzjer

Branża: Uroda

Region: łódzkie

Miejsce: Łódź

Kraj: Polska

Treść ogłoszenia

Zatrudnię fryzjera lub podnajmę stanowisko w Salonie Fryzjerskim, 783-787-460

Kontakt

Tel.: 783-787-460

Konsultant / agent sprzedaży bezpośredniej



Pracodawca: Klient Praca.Gratka.pl

Branża: Sprzedaż, Handel

Typ stanowiska: Inne

Region: łódzkie

Miejsce: Łódź

Kraj: Polska

Rodzaj pracy: Stała

Dodatkowa

Inna

Sezonowa

Forma zatrudnienia: Umowa zlecenie

Inna

Minimalne wykształcenie: Inne

Treść ogłoszenia

AVON COSMETICS POLSKA-poszukuje konsultantek,Zostan Jedna z Nas.Prowizja od sprzedaży do 45%,prezenty,szkolenia kosmetyczne,mozliwosc awansu, Sama regulujesz czas pracy,darmowe dostawy do domu,

Agata

Kontakt:

Tel.: 791-015-555

E-mail:

ag.zielinska1@gmail.com

12.1 Podstawowe informacje na temat grupy zawodowej

Według Klasyfikacji Zawodów i Specjalności grupa ta obejmuje zawody wymagające wiedzy, umiejętności i doświadczenia niezbędnych do uzyskiwania i obróbki surowców; wytwarzania i naprawy towarów; budowy, konserwacji i naprawy budynków, dróg i mostów; konstrukcji maszyn. Prace zazwyczaj są wykonywane ręcznie lub przy pomocy narzędzi manualnych oraz innych narzędzi wykorzystywanych w celu zmniejszenia wysiłku fizycznego wymaganego do realizacji poszczególnych zadań oraz podwyższenia jakości produktów. Zadania wymagają zrozumienia wszystkich etapów procesu produkcji, wykorzystywanych narzędzi i materiałów oraz charakteru i celu produktu końcowego. Zadania wykonywane przez robotników przemysłowych i rzemieślników zwykle obejmują: budowę, konserwację i remonty budynków i innych obiektów; odlewanie, spawanie i kształtowanie metali; instalowanie i wznoszenie ciężkich konstrukcji metalowych, sprzętu i powiązanych urządzeń; produkcję maszyn, narzędzi, sprzętu oraz innych artykułów metalowych; prace mechaniczne, w tym ustawianie i operowanie narzędziami maszynowymi; instalację, konserwację i naprawę maszyn przemysłowych, w tym silników i pojazdów oraz instrumentów elektrycznych i elektronicznych, a także innego sprzętu; produkcję urządzeń precyzyjnych, biżuterii, artykułów gospodarstwa domowego i artykułów z metali szlachetnych, szkła oraz innych produktów; produkcję rękodzieła; wykonywanie prac introligatorskich i poligraficznych; produkcję i przetwarzanie żywności oraz artykułów z drewna, tekstyliów, skóry i pokrewnych materiałów. W zakres obowiązków może wchodzić także sprawowanie nadzoru nad innymi pracownikami.

Oferty pracy dla robotników przemysłowych i rzemieślników stanowiły 14% wszystkich ofert – łącznie w analizowanym okresie pojawiło się ich 1578. Blisko jedna trzecia ofert dotyczyła robotników budowlanych i pokrewnych, najczęściej murarzy i brukarzy. Ponadto co czwarta oferta skierowana była do robotników obróbki metali, mechaników maszyn i urządzeń oraz pokrewnych (głównie spawaczy), a także robotników w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewnych (szwaczek). Nieliczne oferty dotyczyły pracy dla elektryków i elektroników oraz rzemieślników i robotników poligraficznych.

Tabela 23 Liczba ofert pracy w poszczególnych zawodach w grupie zawodowej ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY

	Pełna próba ofert (N=1578)		Wybrane oferty do analiz szczegółowych (N=397)	
	N=	%	N=	%
ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	1578	100%	397	100%
ROBOTNICY BUDOWLANI I POKREWNI (Z WYŁĄCZENIEM ELEKTRYKÓW)	494	31%	106	27%
-- Murarz	73	5%	19	5%
-- Brukarz	42	3%	7	2%
-- Dekarz	28	2%	6	2%
-- Glazurnik	29	2%	7	2%
-- Hydraulik	31	2%	6	2%
-- Malarz budowlany	31	2%	7	2%
-- Szpachlarz	24	2%		
-- Lakiernik samochodowy	27	2%	6	2%
ROBOTNICY OBRÓBKİ METALI, MECHANICY MASZYN I URZĄDZEŃ I POKREWNI	414	26%	105	26%
-- Pozostali spawacze i pokrewni	42	3%	12	3%
-- Ślusarz	37	2%	8	2%
-- Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	24	2%	6	2%

	Pełna próba ofert (N=1578)		Wybrane oferty do analiz szczegółowych (N=397)	
	N=	%	N=	%
-- Mechanik pojazdów samochodowych	39	2%	10	3%
-- Mechanik samochodów osobowych	32	2%	6	2%
-- Mechanik maszyn i urządzeń przemysłowych	24	2%	7	2%
RZEMIEŚLNICY I ROBOTNICY POLIGRAFICZNI	57	4%	19	5%
ELEKTRYCY I ELEKTRONICY	211	13%	56	14%
-- Elektromonter instalacji elektrycznych	27	2%	7	2%
-- Elektryk	34	2%	7	2%
-- Elektryk budowlany	35	2%	9	2%
-- Elektromechanik	38	2%	12	3%
ROBOTNICY W PRZETWÓRSTWIE SPOŻYWCZYM, OBRÓBCE DREWNA, PRODUKCJI WYROBÓW TEKSTYLNICH I POKREWNI	402	25%	111	28%
-- Szwaczka	228	14%	60	15%

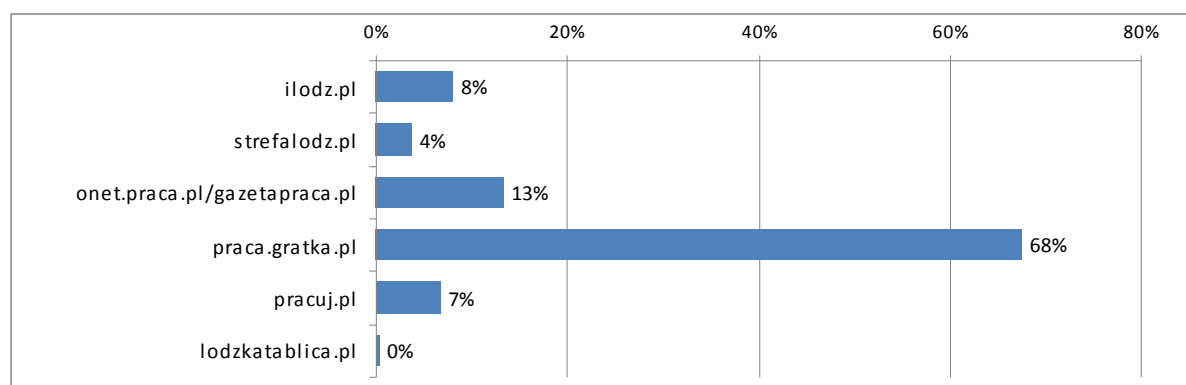
Liczebności oraz procenty nie sumują się w poszczególnych kategoriach, gdyż w tabeli umieszczono tylko wybrane wskazania powyżej 1%

12.2 Sposób zamieszczenia oferty

Najwięcej ofert pracy dla robotników przemysłowych i rzemieślników zamieszczono na portalu praca.gratka.pl – było to niemalże 70% ogłoszeń. Rzadko oferty takie zamieszczano na pozostałych ogólnopolskich portalach, szczególnie w serwisie pracuj.pl (7%) ofert. W porównaniu do innych grup zawodowych, wiele ofert dla robotników przemysłowych i rzemieślników zostało zamieszczonych na lokalnych portalach, szczególnie ilodz.pl (8%), ewentualnie strefalodz.pl (4%).

Wszystkie oferty pracy na stanowiskach należących do tej grupy zawodowej zamieszczono w języku polskim.

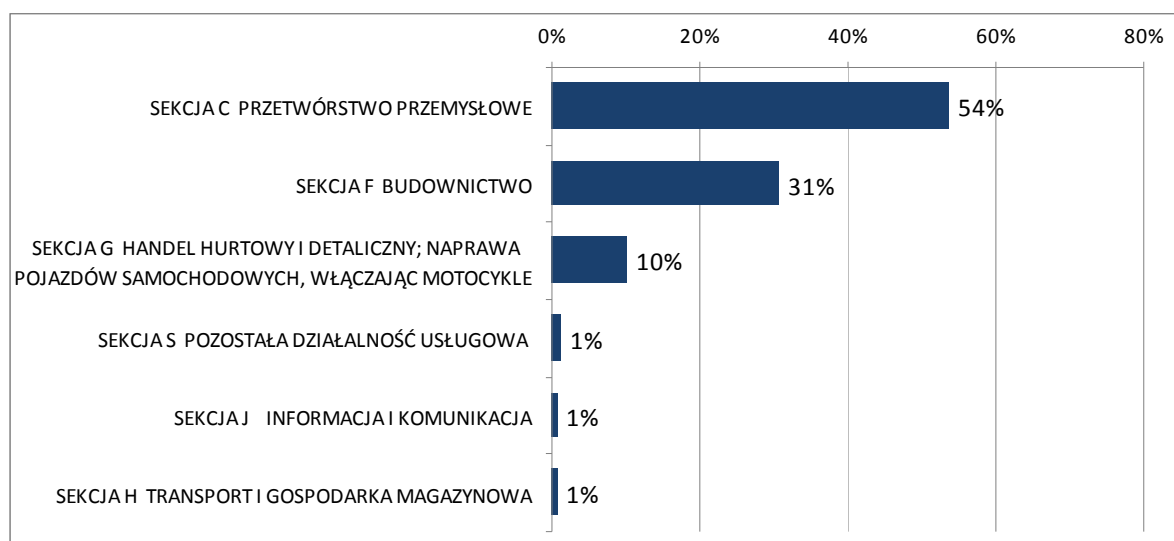
Rysunek 78 Źródnicowanie ofert pracy w grupie zawodowej **ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY** ze względu na portal internetowy (N=1578 – wszystkie oferty w tej grupie)



12.3 Oferenci oraz branża

Zatrudnienie w grupie zawodowej robotników przemysłowych i rzemieślników ze względów oczywistych oferowały w większości firmy z branży przemysłowej (54%) bądź budowlanej (33%). Jedna na dziesięć ofert pracy dotyczyła zatrudnienia w firmach zajmujących się działalnością handlową. Firmy z pozostałych branż poszukiwały pracowników z tej grupy raczej sporadycznie.

Rysunek 79 Oferty pracy w grupie zawodowej ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY ze względu na branżę pracodawcy (N=1578 – wszystkie oferty w tej grupie)



Wskazania od 1%

Oferty pracy dla robotników przemysłowych i rzemieślników rzadko zamieszczają bezpośrednio pracodawcy – jedynie co czwarta oferta pochodziła bezpośrednio od firmy zatrudniającej. Wśród oferentów widoczne jest znaczne rozdrobnienie i brak wyraźnie dominujących firm. Większość tych, którzy podali swoją nazwę zamieściła jedno, ewentualnie dwa ogłoszenia. Najbardziej aktywni przedsiębiorcy zamieścili po 7 ofert – KAMAX oraz WIELTON S.A. Wśród pracodawców najczęściej poszukujących pracowników z tej grupy zawodowej znalazła się również PPHTU ADWA Sp. z o.o. (5 ofert).

Robotników przemysłowych oraz rzemieślników nieczęsto poszukiwano również poprzez agencje rekrutacyjne – jedynie 17% wszystkich ofert dla tej grupy zawodowej było zamieszczonych przez pośredników. Wyraźna jest tutaj dominacja grupy AHEAD (łącznie 85 ofert) – w tym AHEAD ENGINEERING GMBH - GESCHÄFTSSTELLE NÜRNBERG (31 ofert), AHEAD ENGINEERING (19 ofert), AHEAD PERSONAL MANAGEMENT GMBH (10 ofert), AHEAD PERSONAL MANAGEMENT GMBH & CO. KG (10 ofert). Największe i najpopularniejsze firmy rekrutacyjne nie poszukują raczej tego typu pracowników – przykładowo grupa ANTAL, firma HAYS czy HRK nie zamieściły żadnej oferty dla tej grupy zawodowej. Pozostałe np. grupa MANPOWER, czy RANDSTAD opublikowały w analizowanym okresie po kilka ogłoszeń (7-8).

Oferty skierowane do robotników przemysłowych i rzemieślników wyróżniają się znaczącym udziałem (59%) ofert zgłoszonych przez anonimowych klientów portalu – trudno zatem zidentyfikować czy jest to oferta pracodawcy czy też pośrednika.

Tabela 24 Pracodawcy oraz pośrednicy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY

PRACODAWCY	Wszystkie oferty w grupie (N=1578)		POŚREDNICY	Wszystkie oferty w grupie (N=1578)	
	N=	%		N=	%
KAMAX	7	0,4%	AHEAD ENGINEERING GMBH - GESCHÄFTSSTELLE NÜRNBERG	31	2,0%
WIELTON S.A.	7	0,4%	AHEAD ENGINEERING	19	1,2%
PPHTU ADWA SP..Z.O.O	5	0,3%	AGENCJA PRACY "WSZYSTKO DLA LUDZI	15	1,0%
AIP AUSTRALIAN INVESTMENTS	4	0,3%	AHEAD ENGINEERING GMBH	15	1,0%
AUTOMOBILE TORINO SP. Z O.O.	4	0,3%	LINK2EUROPE SP. Z O.O.	15	1,0%
BMTI SP. Z O.O.	4	0,3%	AHEAD PERSONAL MANAGEMENT GMBH	10	0,6%
BSH SPRZĘT GOSPODARSTWA DOMOWEGO SP. Z O.O.	4	0,3%	AHEAD PERSONAL MANAGEMENT GMBH & CO. KG	10	0,6%
BUDIKOR SP. Z O.O.	4	0,3%	BUSINESS & WORK CONSULTING	8	0,5%
SKB	4	0,3%	WORK SERVICE S. A	8	0,5%
VABUD SP. Z O.O.	4	0,3%	ARGO PERSONEL SP. Z O.O.	7	0,4%
FIRMA HANDLOWO-USŁUGOWO- PRODUKCYJNA MARIA NIEBRZYDOWSKA	4	0,3%	INTERKADRA SP Z O.O.	7	0,4%
RAWENT STAL LOGISTIC	4	0,3%	KORPORACJA PIOMAR SP. Z O.O.	6	0,4%
ZAKŁAD OGÓLNOBUDOWLANY MARBUDEX	4	0,3%	MANPOWER POLSKA SP. Z O.O	6	0,4%
			EUROFORCE PEOPLE SOLUTIONS	5	0,3%
			MOST WANTED	5	0,3%

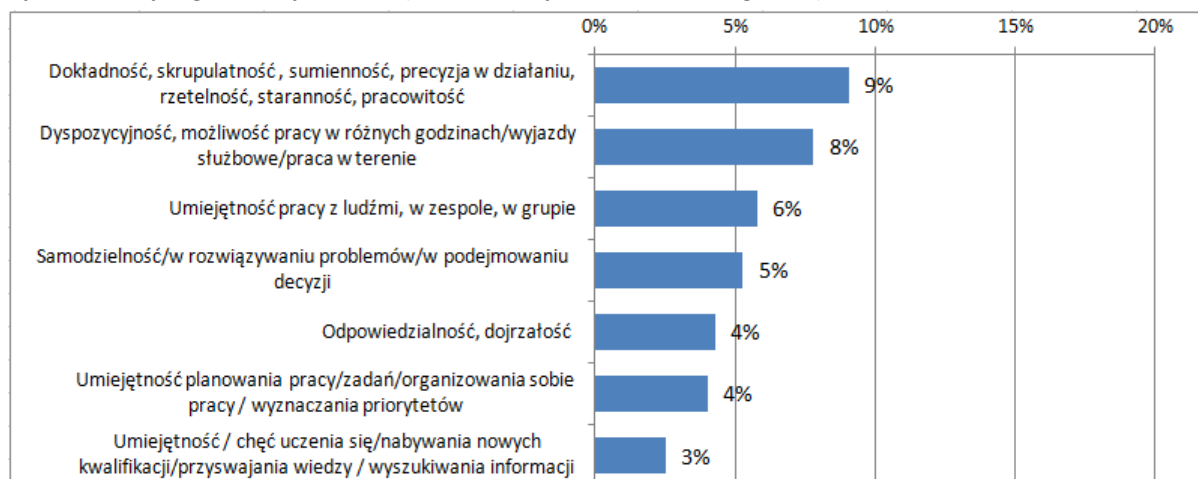
Pracodawcy, którzy zamieścili co najmniej 4 oferty oraz pośrednicy, którzy zamieścili co najmniej 5 ofert.

12.4 Wymagania wobec pracowników

Wymagania stawiane przez pracodawców kandydatom na robotników przemysłowych i rzemieślników są raczej niewysokie, szczególnie w kwestii wykształcenia ale również doświadczenia oraz cech osobowych.

W większości szczegółowo analizowanych ofert (78%) nie wyszczególniono cech osobowych jakimi powinni charakteryzować się kandydaci. Pozostałe oferty wymagały od przyszłych pracowników najczęściej: dokładności i skrupulatności (9%), dyspozycyjności do pracy w różnych godzinach i do wyjazdów służbowych (8%), umiejętności pracy z ludźmi (6%) oraz samodzielności w podejmowaniu decyzji (5%).

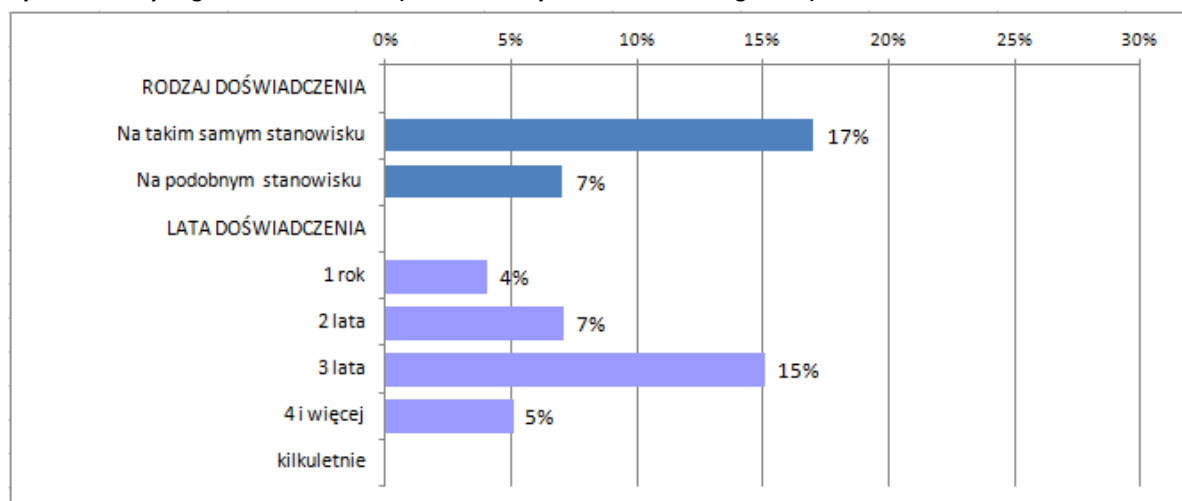
Rysunek 80 Wymagane cechy osobowe (N=397 - oferty analizowane szczegółowo)



Wskazania pow. 2%

Wiele ofert poddanych szczegółowym analizom nie wskazywało oczekiwań odnośnie rodzajów dotychczasowych doświadczeń zawodowych kandydatów, mimo iż obszar ten powinien być istotny dla wykonywanych zawodowych zadań. Z pozostałych ofert, w 17% oczekiwano wcześniejszej pracy na takim samym stanowisku, a w 7% na podobnym stanowisku. Stosunkowo wyższe były wymagania odnośnie liczby lat doświadczenia zawodowego – w 15% ofert wskazywano konieczność posiadania 3-letniego doświadczenia, a w kolejnych 5% co najmniej 4-letniego. Ponadto w 7% ofert stawiano wymóg wcześniejszego zatrudnienia przez co najmniej dwa lata, a w 4% ofert w okresie przynajmniej jednego roku.

Rysunek 81 Wymagane doświadczenie (N=397 - oferty analizowane szczegółowo)

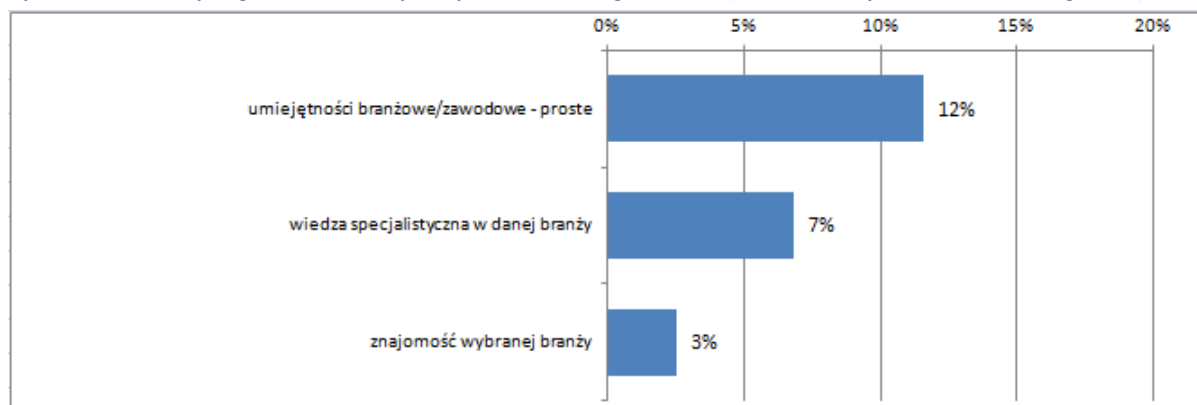


Wskazania pow. 3%

Wykształcenie przyszłych pracowników na stanowiskach robotniczych i rzemieślniczych nie było dla oferentów ważnym czynnikiem – jedynie 17% szczegółowo analizowanych ogłoszeń zawierało sprecyzowane wymagania odnośnie wykształcenia, w tym 7% dotyczyło wykształcenia zawodowego, a 4% kierunkowego (bez wskazania poziomu). Nie stawiano też wymagań dodatkowych, poza posiadaniem prawa jazdy kategorii B, które pojawiło się w 5% ofert.

Również znajomość języka i obsługi komputera nie są często wymagane w ofertach dla robotników i rzemieślników. Jedynie w co dziesiątej ofercie oczekiwano znajomości języka obcego (głównie angielskiego i niemieckiego) na poziomie komunikatywnym. Jeszcze mniej ofert pracy stawiało warunki dotyczące znajomości obsługi komputera – w 3% z nich pojawiało się wymaganie podstawowej znajomości. Wśród wymagań ofertowych dotyczących kwalifikacji niepotwierdzonych egzaminami, pojawiały się: umiejętności branżowe i zawodowe (12% ofert), specjalistyczna wiedza w danej branży (7%) czy ogólnie znajomość wybranej branży (3%).

Rysunek 82 Inne wymagania/kwalifikacje niepotwierdzone egzaminami (N=397 - oferty analizowane szczegółowo)



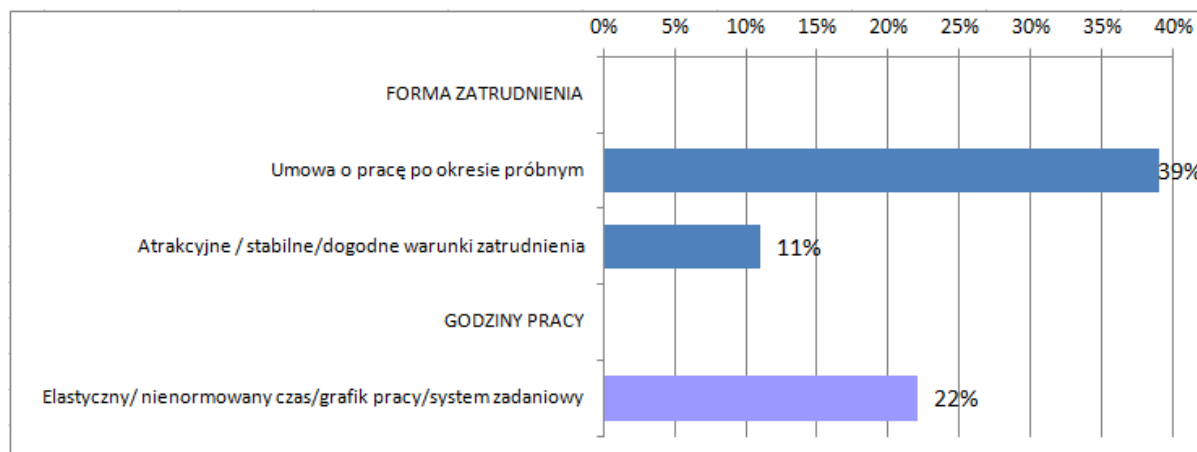
Wskazania pow. 2%

Oferty poszukujące pracowników na stanowiska robotników przemysłowych i rzemieślników nie stawiają przed kandydatami wymogów dotyczących wieku, czy też niepełnosprawności. Mimo, że 87% szczegółowo analizowanych ofert nie wspomina o preferowanej płci kandydatów, to w 7% z nich wskazane są kobiety, a w 5% mężczyźni. W większości analizowanych szczegółowo ofert nie wskazywano konieczności posiadania narzędzi pracy, nie precyzowano także innych wymagań niż omawiane.

12.5 Oferta pracodawców

W parze z niskimi i nieokreślonymi wymaganiami wobec pracowników idzie niewyczerpująca informacja o warunkach zatrudnienia. Oferenci w szczegółowo analizowanych ogłoszeniach nie informowali o spodziewanych zarobkach, nawet używając popularnych w innych grupach zawodowych określeń opisowych (wysokie, atrakcyjne itp.). W przeanalizowanych ofertach jeżeli już wspomniano o formie zatrudnienia, to zazwyczaj było to zatrudnienie na umowę o pracę po okresie próbnym (39%) oraz ogólnie o atrakcyjnych i stabilnych warunkach zatrudnienia (11%). Nie podawano również wielu informacji o godzinach pracy, jedynie w co piątej ofercie wskazywano na elastyczny, nienormowany czas pracy.

Rysunek 83 Oferowana forma zatrudnienia, godziny pracy i wynagrodzenie (N=397 - oferty analizowane szczegółowo)

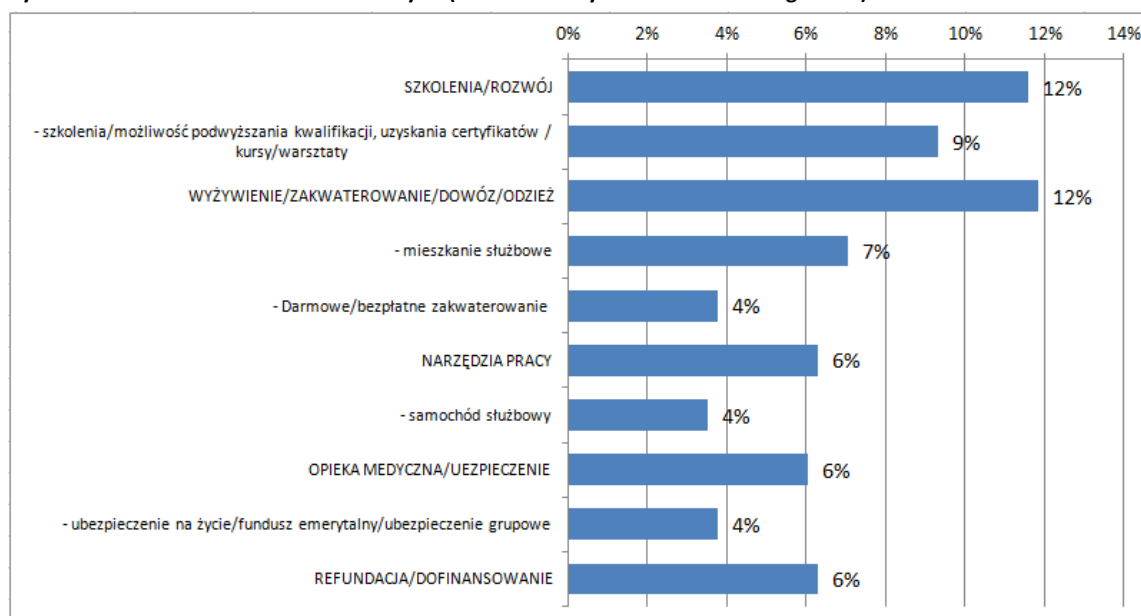


Wskazania pow. 2%

Pod względem dodatkowych korzyści pracodawcy udzielali stosunkowo mało informacji. Najczęściej wskazywano na możliwość szkolenia i rozwój zawodowy (12%), równie często zapewniano mieszkanie – czy to w formie mieszkania służbowego, czy też innej formie darmowego zakwaterowania. W niektórych ofertach pojawiały się również narzędzia pracy (głównie samochód służbowy), dodatkowe ubezpieczenia oraz refundacja lub dofinansowanie do pakietów zdrowotnych czy sportowych.

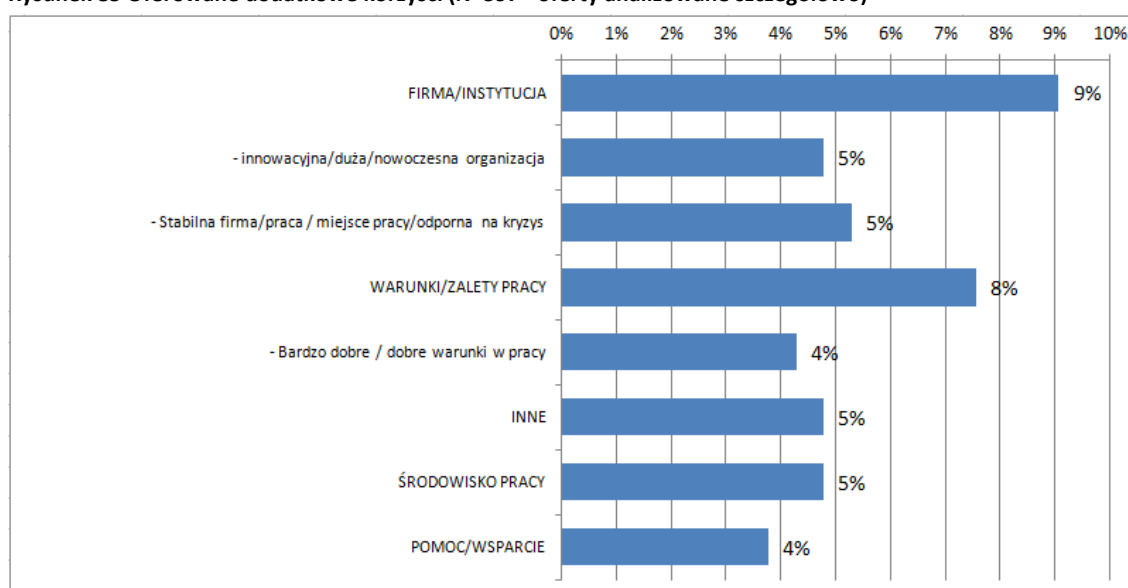
W nielicznych ofertach wskazywano również na korzyści związane z samą firmą (jej stabilna pozycja i innowacyjność), ze środowiskiem pracy, a także z możliwością uzyskania wsparcia czy pomocy od pracodawcy.

Rysunek 84 Oferowane dodatkowe korzyści (N=397 - oferty analizowane szczegółowo)



Wskazania pow. 3%

Rysunek 85 Oferowane dodatkowe korzyści (N=397 - oferty analizowane szczegółowo)



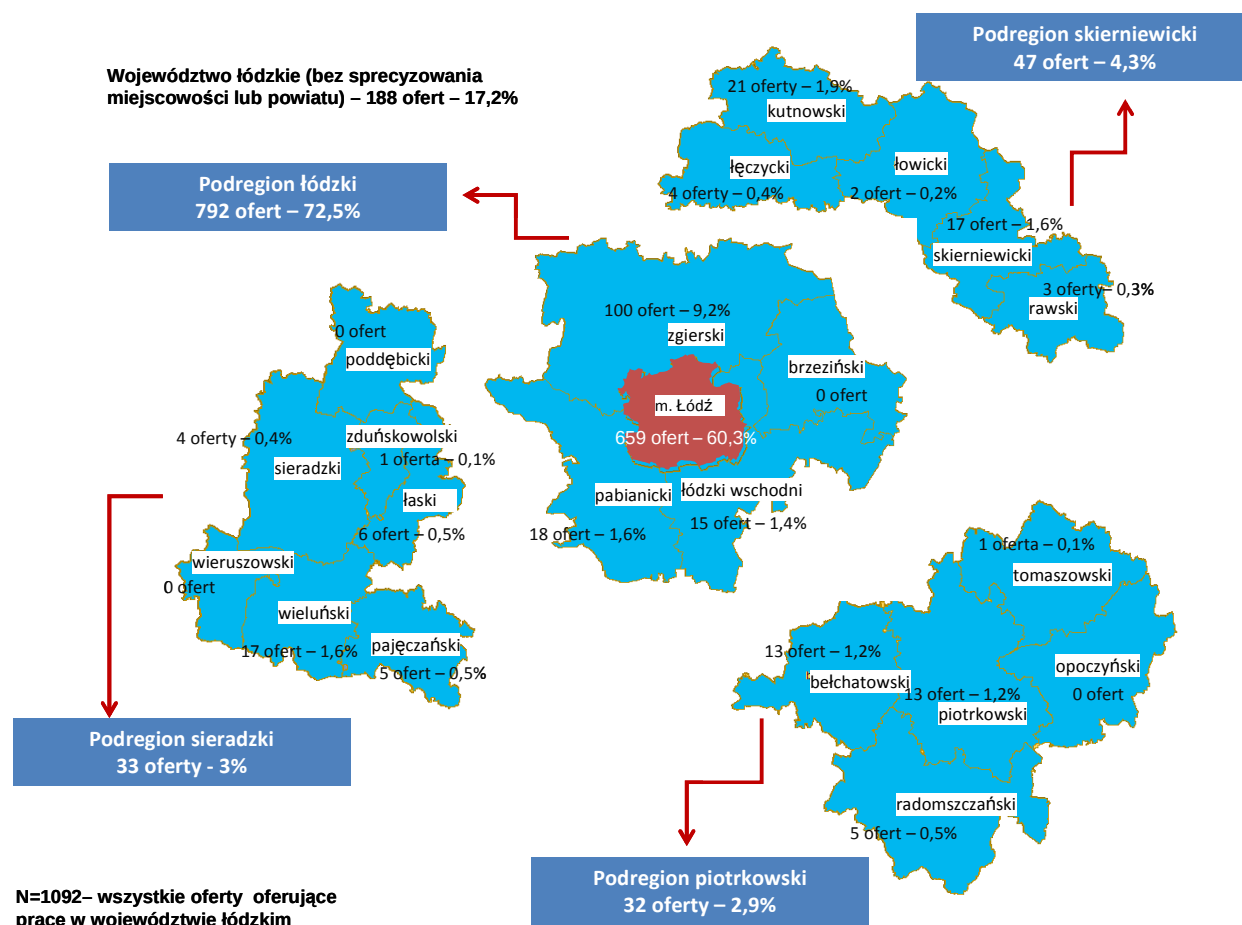
Wskazania pow. 3%

12.6 Lokalizacja

Większość ofert (75%) oferujących zatrudnienie na stanowiskach robotników przemysłowych i rzemieślników dotyczyła krajowego rynku pracy. Jednakże 15% oferowało zatrudnienie poza granicami Polski – najwięcej ze wszystkich grup zawodowych. Najczęściej oferty te dotyczyły pracy w Niemczech i w Belgii, sporadycznie w innych krajach Unii Europejskiej (np. Francja, Holandia, Anglia). W 9% pozostałych przypadków nie sprecyzowano lokalizacji miejsca pracy. W przypadku ofert krajowych dominowały lokalizacje na terenie województwa łódzkiego – 1092 na 1188 ofert pracy w kraju dla robotników przemysłowych i rzemieślników. Kandydatom oferowano przede wszystkim zatrudnienie na terenie łodzi i okolic (60,3% - 659 ofert), co stanowiło większość ofert z podregionu łódzkiego, który zdominował rynek pracy dla tej grupy zawodowej w województwie (m. Łódź zostało włączone do podregionu łódzkiego, co wynika z intencji zbiorczego traktowania tych jednostek jako łódzkiego obszaru metropolitalnego). Znikomy odsetek przypadków na pozostałe trzy podregiony - podregion piotrkowski (2,9% - 32 oferty), podregion skierniewicki (4,3% - 47 ofert) oraz sieradzki (3% - 33 oferty). Oprócz łodzi najwięcej ofert na poziomie powiatowym odnotowano w powiecie zgierskim

(100 ofert), a także w powiecie kutnowskim (21 ofert). W analizowanym okresie pojawiła się tylko jedna oferta pracy dla robotników przemysłowych i rzemieślników w powiecie tomaszowskim oraz zduńskowolskim, zaś w powiatach wieruszowskim, poddębickim, opoczyńskim i brzezińskim nie było w ogóle żadnych tego typu ofert.

Rysunek 86 Rozmieszczenie na terenie województwa łódzkiego ofert pracy dla robotników przemysłowych i rzemieślników²²



12.7 Jakościowy obraz grupy

Oferty skierowane do pracowników przemysłowych oraz robotników to oferty drobne, nie zawierające wielu informacji na temat wykonywanych obowiązków, spełniania określonych wymogów, czy też warunków pracy oferowanych przez pracodawcę. Związane jest to po części z faktem, że stosowane dla stanowisk nazewnictwo jest jednoznaczne i niesie samo w sobie podstawową wartość informacyjną, która nie wymaga koniecznego uzupełnienia w treści oferty np. szwaczka, ślusarz, piekarz, murarz, blacharz samochodowy. Są to jednocześnie stanowiska, które łatwo zaklasyfikować zgodnie z KZiS, odpowiadają także w większości zawodom szkolnym na poziomie zasadniczej szkoły zawodowej.

Na wyróżnienie w tej grupie zasługuje fakt, że przy niektórych stanowiskach do nazwy zawodu dołączana jest konkretna specjalność lub specjalizacja. Szczególnie dotyczy to branży budowlanej i okołobudowlanej np. murarz-tylnik, spawacz gazowy, spawacz metodami MIG i TIG, stolarz budowlany, stolarz meblowy, cieśla

²² W prezentacji potraktowano łącznie miasto Łódź oraz podregion łódzki (łódzki obszar metropolitalny), powiat miejski Piotrków Trybunalski i powiat piotrkowski oraz powiat miasto Skierniewice i powiat skierniewicki. Miasto Łódź oraz pozostałe powiaty miejskie są bowiem sercem lokalnego rynku pracy dając pracę nie tylko dla mieszkańców samego miasta, ale także dla mieszkańców pobliskiego powiatu, a w przypadku Łodzi – całego podregionu. Przy prezentacji lokalnych rynków pracy pozostawianie w tym przypadku przy podziale administracyjnym byłoby zabiegiem sztucznym.

szalunkowy. Doprecyzowana jest także niekiedy znajomość konkretnych czynności, np. u szwaczek: szwaczka – overlock, szwaczka-stębnówka.

Ogłoszenie z gazety: 

szwaczki

Branża: Inne

Typ stanowiska: Pracownik fizyczny

Region: łódzkie

Kraj: Polska

Treść ogłoszenia

Szwaczki -również emerytki, Zgierz,

Kontakt

Zgierz

Tel.: 788-297-856

Ogłoszenie z gazety: 

Spawacz, ślusarz

Branża: Instalacja, Utrzymanie, Serwis

Typ stanowiska: Inne

Region: łódzkie

Miejsce: Aleksandrów Łódzki

Kraj: Polska

Treść ogłoszenia

SPAWACZA - Tig/Mig, ślusarstwo, konstrukcje - Aleksandrów, 601-298-354

Kontakt

Tel.: 601-298-354

Murarz

Pracodawca: Usługi Remontowo-Budowlane

Branża: Budownictwo, Geodezja

Typ stanowiska: Pracownik fizyczny

Region: łódzkie

Miejsce: Rąbień

Kraj: Polska

Rodzaj pracy: Stała

Forma zatrudnienia: Inna

Treść ogłoszenia

przyjmę murarza, praca w okolicach Łodzi, Aleksandrowa Ł., Zgierza 509-796-295

Kontakt

Tel.: 509796295

13 OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ

13.1 Podstawowe informacje na temat grupy zawodowej

Według Klasyfikacji Zawodów i Specjalności grupa ta obejmuje zawody wymagające wiedzy, umiejętności i doświadczenia niezbędnych do prowadzenia pojazdów i innego sprzętu ruchomego, nadzorowania, kontroli i obserwacji pracy maszyn i urządzeń przemysłowych na miejscu lub przy pomocy zdalnego sterowania oraz do montowania produktów z komponentów, zgodnie ze ścisłymi specyfikacjami i procedurami. Wykonywanie zadań wymaga posiadania wiedzy i zrozumienia zasad funkcjonowania obsługiwanych urządzeń. Do zadań wykonywanych przez operatorów i monterów urządzeń i maszyn zwykle należą: obsługa i monitorowanie maszyn i sprzętu górniczego oraz innego sprzętu przemysłowego do przetwarzania metalu, minerałów, szkła, wyrobów ceramicznych, drewna, papieru lub środków chemicznych; monitorowanie maszyn i sprzętu stosowanego do produkcji artykułów z metalu, minerałów, środków chemicznych, gumy, plastiku, drewna, papieru, tekstyliów, skóry futerkowej lub skóry wyprawionej oraz stosowanego do przetwarzania artykułów spożywczych i pokrewnych produktów; prowadzenie i obsługa pociągów i pojazdów silnikowych; prowadzenie, obsługa i monitorowanie ruchomych maszyn i sprzętu przemysłowego i rolniczego; montowanie produktów z komponentów zgodnie ze ścisłymi specyfikacjami i procedurami. W zakres obowiązków może wchodzić także sprawowanie nadzoru nad innymi pracownikami.

Oferty pracy dla operatorów i monterów maszyn i urządzeń stanowiły 7% wszystkich zamieszczonych w analizowanym okresie ofert – było ich 749. Najczęściej szukano pracowników na stanowiska kierowców i operatorów, w tym przede wszystkim: kierowców samochodów ciężarowych, kierowców ciągników siodłowych i kierowców samochodów osobowych. W dalszej kolejności oferty skierowane były do operatorów maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych (w pierwszej kolejności operatorów koparek, koparko ładowarek i wtryskarek). Stosunkowo niewiele było ofert dla monterów.

Tabela 25 Liczba ofert pracy w poszczególnych zawodach w grupie zawodowej OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ

	Pełna próba ofert (N=749)		Wybrane oferty do analiz szczegółowych (N=202)	
	N=	%	N=	%
OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	749	100%	202	100%
OPERATORZY MASZYN I URZĄDZEŃ WYDOBYWCZYCH I PRZETWÓRCZYCH	140	19%	30	15%
-- Operator koparki	33	4%	9	4%
-- Operator koparkoładowarki	17	2%	2	1%
-- Operator maszyn i urządzeń do obróbki plastycznej	4	1%		
-- Wulkanizator	13	2%	4	2%
-- Formierz wyrobów z kompozytów polimerowych	6	1%		
-- Operator wtryskarki	17	2%	4	2%
-- Operator maszyn wykończalniczych wyrobów włókienniczych	4	1%		
-- Pracownik pralni chemicznej	5	1%	2	1%
MONTERZY	52	7%	12	6%
-- Monterzy	10	1%	2	1%
-- Monter maszyn i urządzeń przemysłowych	6	1%	2	1%
-- Monter pojazdów i urządzeń transportowych	4	1%	2	1%
-- Monter mebli	7	1%	2	1%
-- Pozostali monterzy gdzie indziej niesklasyfikowani	17	2%	2	1%
KIEROWCY I OPERATORZY POJAZDÓW	556	74%	159	79%
-- Ustawiacz	6	1%	4	2%
-- Kierowca samochodu dostawczego	24	3%	7	3%
-- Kierowca samochodu osobowego	36	5%	5	2%
-- Kierowca autocysterny	5	1%	2	1%
-- Kierowca ciągnika siodłowego	36	5%	9	4%
-- Kierowca samochodu ciężarowego	367	49%	112	55%
-- Operator maszyn drogowych	12	2%	4	2%
-- Operator sprzętu ciężkiego	5	1%	2	1%
-- Operator przenośników	5	1%	2	1%
-- Operator suwnic (suwnicowy)	4	1%		
-- Kierowca operator wózków jezdniowych	37	5%	7	3%

Liczebności oraz procenty nie sumują się w poszczególnych kategoriach, gdyż w tabeli umieszczono tylko wybrane wskazania od 1%

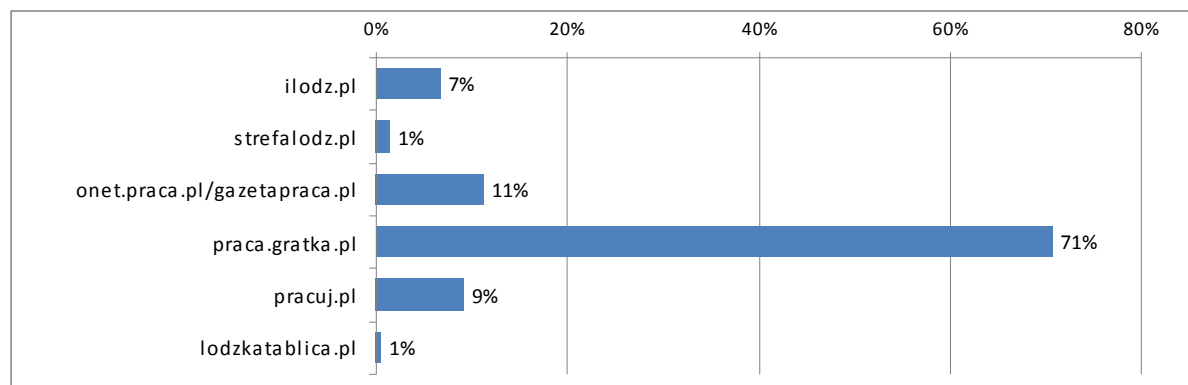
13.2 Sposób zamieszczenia oferty

Zdecydowanie najwięcej ofert pracy na stanowiskach operatorów i monterów maszyn i urządzeń zamieszczono na portalu praca.gratka.pl (71%). Pozostałe portale ogólnopolskie zajmowały tutaj marginalną pozycję – jedynie 9% ofert pochodziło z portalu pracuj.pl, a 11% z połączonych portali onet.praca.pl oraz gazetapraca.pl. Wśród

lokalnych serwisów internetowych szczególne znaczenie ma tutaj ilodz.pl, na którym pojawiło się 7% wszystkich ofert z tej grupy zawodowej.

Wszystkie zamieszczone oferty pracy sformułowano w języku polskim.

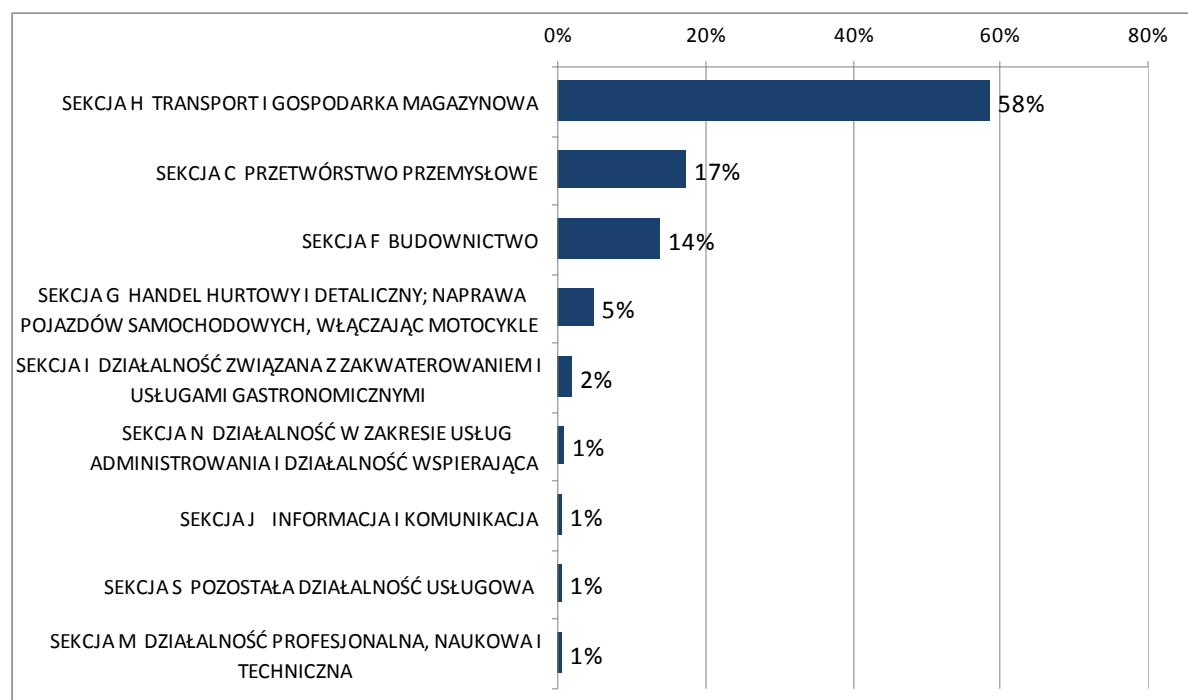
Rysunek 87 Zróżnicowanie ofert pracy w grupie zawodowej OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ ze względu na portal internetowy (N=749 – wszystkie oferty w tej grupie)



13.3 Oferenci oraz branża

Zatrudnienie w grupie zawodowej operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń w większości oferowały firmy z branży transport i gospodarka magazynowa (58%). Pojawiały się również oferty pracy od firm działających w sektorach przetwórstwo przemysłowe (17%), budownictwo (14%). W pozostałych branżach oferty pracy dla tej grupy zawodowej pojawiały się sporadycznie.

Rysunek 88 Oferty pracy w grupie zawodowej OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ ze względu na branżę pracodawcy (N=749 – wszystkie oferty w tej grupie)



Wskazania od 1%

Co trzecia oferta skierowana do operatorów i monterów maszyn i urządzeń pochodziła bezpośrednio od pracodawców. Jednak widoczne jest znaczące rozdrobnienie wśród tego typu oferenta i brak wyraźnej dominacji jakiegos przedsiębiorstwa. Większość tych, którzy podali swoją nazwę zamieściła jedno, ewentualnie

dwa ogłoszenia. Wielu pracodawców nie podało również swojej nazwy. Najbardziej aktywni przedsiębiorcy zamieścili po 6 ofert – ABB SP. Z O.O. oraz BCS SP. Z O.O. Wśród pracodawców najczęściej poszukujących pracowników z tej grupy zawodowej znalazły się również ALEXAS, DE ROOY POLAND SPÓŁKA Z O.O., ELEKTROLUX oraz PPHU TRANS-KOM JACEK KOSMATKA po 5 ofert).

Operatorów i monterów maszyn i urządzeń raczej nie poszukiwano poprzez agencje rekrutacyjne – jedynie 11% wszystkich ofert dla tej grupy zawodowej było zamieszczonych przez pośredników. Wyraźna jest tutaj dominacja grupy AHEAD (łącznie 13 ofert) – w tym AHEAD ENGINEERING GMBH (4 oferty), AHEAD ENGINEERING GMBH - GESCHÄFTSSTELLE NÜRNBERG (4 oferty), AHEAD ENGINEERING (2 oferty) oraz AHEAD PERSONAL MANAGEMENT GMBH (2 oferty) oraz firma TRENKWALDER & PARTNER SP. Z O.O (12 ofert). Największe i najpopularniejsze firmy rekrutacyjne nie poszukują raczej tego typu pracowników – przykładowo grupa ANTAL, RANDSTAD czy HRK nie zamieściły żadnej oferty dla tej grupy zawodowej. Pozostałe np. grupa MANPOWER, czy START PEOPLE opublikowały jedynie kilka ogłoszeń.

Oferty skierowane do operatorów i monterów maszyn i urządzeń wyróżniają się znaczącym udziałem (56%) ofert zgłoszonych przez anonimowych klientów portalu – trudno zidentyfikować czy jest to oferta pracodawcy czy też pośrednika.

Tabela 26 Pracodawcy oraz pośrednicy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ

PRACODAWCY	Wszystkie oferty w grupie (N=749)		POŚREDNICY	Wszystkie oferty w grupie (N=749)	
	N=	%		N=	%
ABB SP. Z O.O.	6	0,8%	TRENKWALDER & PARTNER SP. Z O.O	12	1,6%
BCS SP. Z O.O.	6	0,8%	BALANS POLAND SP. Z O.O	7	0,9%
ALEXAS	5	0,7%	LINK2EUROPE SP. Z O.O.	6	0,8%
DE ROOY POLAND SPÓŁKA Z O.O.	5	0,7%	AHEAD ENGINEERING GMBH	4	0,5%
ELEKTROLUX	5	0,7%	CIGNO CONSULTING SP. Z O.O. DORADZTWO PERSONALNE I ORGANIZACYJNE	4	0,5%
PPHU TRANS-KOM JACEK KOSMATKA	5	0,7%	AHEAD ENGINEERING GMBH - GESCHÄFTSSTELLE NÜRNBERG	4	0,5%
DA GRASSO	4	0,5%	MANPOWER POLSKA SP. Z O.O	3	0,4%
EKOINSTAL	4	0,5%	MOST WANTED	3	0,4%
RABEN POLSKA SP. Z O.O.	4	0,5%	AGENCJA PRACY "WSZYSTKO DLA LUDZI	2	0,3%
EURO-TRANS LOGISTICS SP. Z O.O.	4	0,5%	AHEAD ENGINEERING	2	0,3%
INTEL TECHNIKA TELEKOMUNIKACYJNA	3	0,4%	AHEAD PERSONAL MANAGEMENT GMBH	2	0,3%
MEGA - POL	3	0,4%	BHP&HR	2	0,3%
VEOLIA UDŚ EMK RECYKLING SP Z O.O.	3	0,4%	GI GROUP SP. Z O.O	2	0,3%
DARTOM SP. Z O.O.	3	0,4%	INTERKADRA SP Z O.O.	2	0,3%
HEISTERKAMP TRANSPORT SP. Z O.O.	3	0,4%	JOB IMPULSE POLSKA - ODDZIAŁ ŁÓDŹ	2	0,3%
KOM-TRANS	3	0,4%	MANPOWER ŁÓDŹ - STRUGA	2	0,3%
P.H.U.T. TRANS PLUS	3	0,4%	WORK SERVICE S. A	2	0,3%
VOS LOGISTICS POLSKA	3	0,4%			
LINK SP. Z O.O.	3	0,4%			

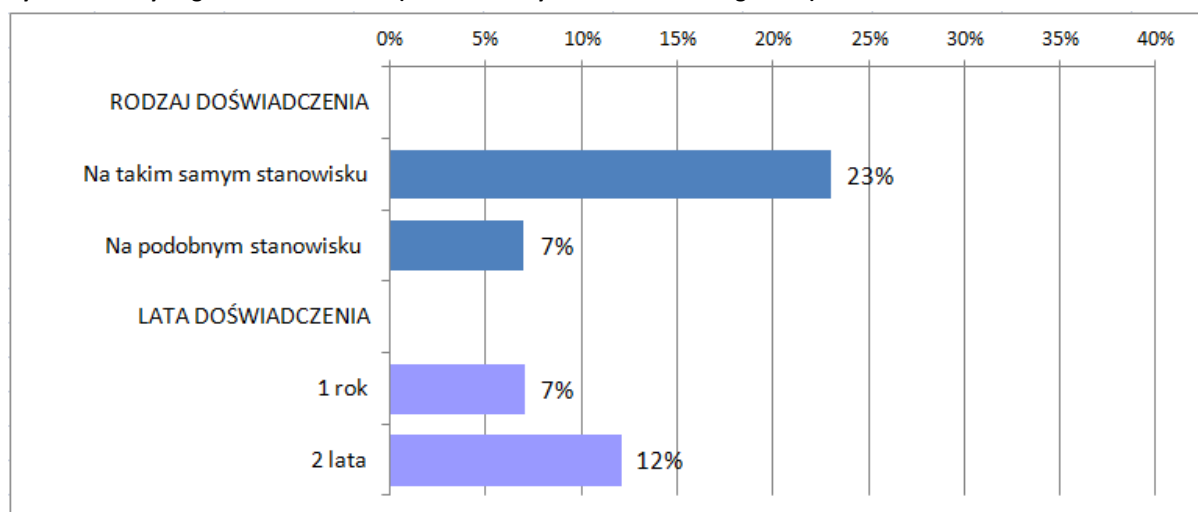
Pracodawcy, którzy zamieścili co najmniej 3 oferty oraz pośrednicy, którzy zamieścili co najmniej 2 oferty.

13.4 Wymagania wobec pracowników

W ofertach pracy skierowanych do operatorów i monterów maszyn i urządzeń na ogół nie precyzowano dokładnie lub wcale wymagań odnośnie wykształcenia, doświadczenia, czy też umiejętności „miękkich” lub predyspozycji osobowościowych.

W większości szczegółowo analizowanych przypadków w ofertach nie pojawiały się wymagania odnośnie cech osobowych przyszłych pracowników. Jedynie w 8% ofert oczekiwano dyspozycyjności kandydatów do pracy w różnych godzinach i wyjazdów służbowych. Ze względu na charakter pracy, wymagający przygotowania do obsługi konkretnych urządzeń, relatywnie dużą wagę powinno się przykładac do doświadczenia. Tymczasem zaledwie co czwarta oferta wymagała przeszłej pracy na tym samym stanowisku (w domyśle z taką samą maszyną), a 7% na podobnym. Dwie trzecie ofert zaś nie zawierało żadnych wymagań odnośnie rodzaju doświadczenia, a 65% odnośnie liczby przepracowanych lat.

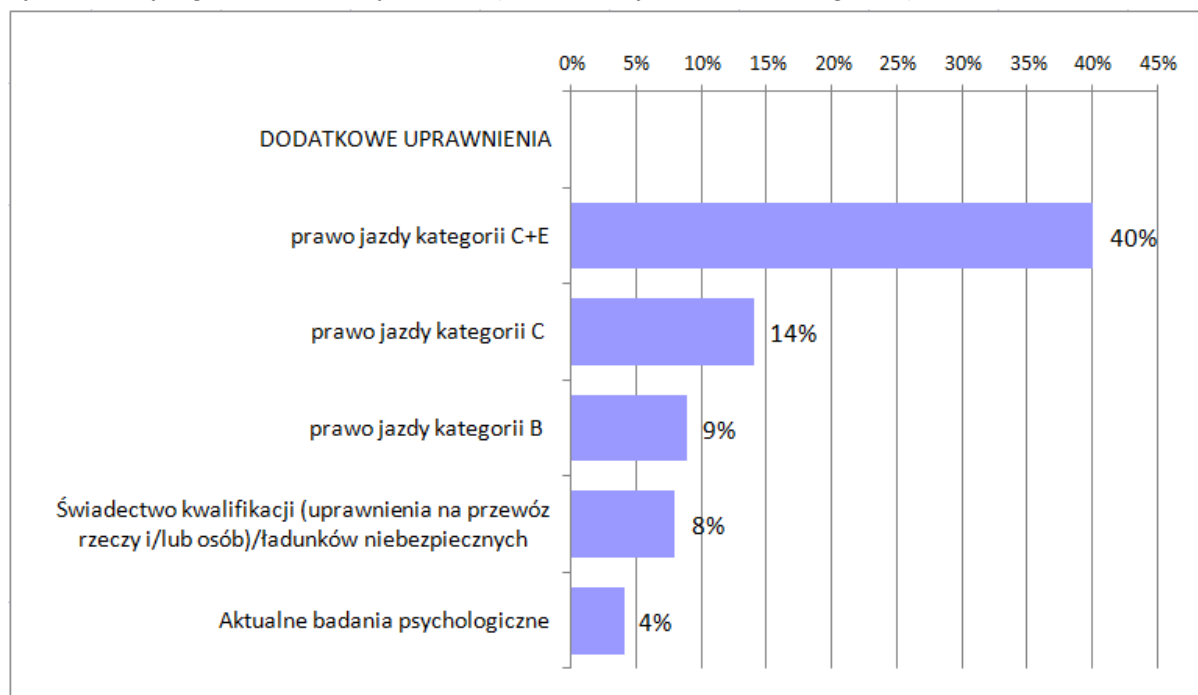
Rysunek 89 Wymagane doświadczenie (N=202 - oferty analizowane szczegółowo)



Wskazania pow. 1%

Podobnie wygląda również kwestia wymaganego wykształcenia – charakter wykonywanej pracy nie wymaga zazwyczaj posiadania konkretnych umiejętności nabywanych w systemie kształcenia formalnego (jedynie 8% szczegółowo analizowanych ofert wskazywał na wymóg wykształcenia zawodowego, a w 85% taki wymóg w ogóle nie był sformułowany). **Znacznie ważniejsze są dla pracodawców dodatkowe uprawnienia i certyfikaty przyszłych pracowników** – takie wymogi zawarte były w 68% ofert – jest to największy odsetek ze wszystkich grup zawodowych. Pracodawcy oczekiwali przede wszystkim prawa jazdy kategorii C+E (40% ofert), kategorii C (14%) i kategorii B (9%), a także świadectw kwalifikacji i uprawnień na przewóz rzeczy, osób lub ładunków niebezpiecznych i aktualnych badań psychologicznych.

Rysunek 90 Wymagane dodatkowe uprawnienia (N=202 - oferty analizowane szczegółowo)



Wskazania pow. 3%

W 95% szczegółowo analizowanych ofert nie precyzowano wymagań dotyczących znajomości języka (w pozostałych 5% pojawiała się znajomość angielskiego i niemieckiego na poziomie komunikatywnym). Nie stawiano wymagań również odnośnie znajomości obsługi komputera. Wynika to z faktu, że operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń nie będą korzystać z tych kompetencji w swojej pracy. W 4% ofert poddanych szczegółowym analizom pojawiło się oczekiwanie posiadania przed kandydatów podstawowych umiejętności branżowych i zawodowych.

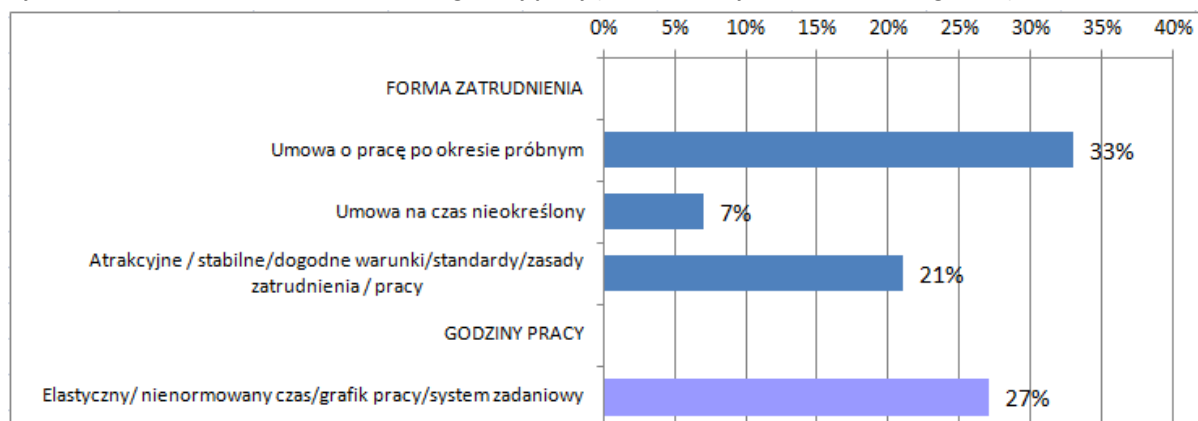
Oferty poszukujące pracowników na stanowiska operatorów i monterów maszyn i urządzeń nie stawiają przed kandydatami wymogów dotyczących płci, wieku, czy też niepełnosprawności. W większości analizowanych szczegółowo ofert nie wskazywano również konieczności posiadania narzędzi pracy (jedynie w 2% konieczność posiadania własnego samochodu), czy też nie precyzowano innych wymagań, niż omawiane.

13.5 Oferta pracodawców

Analizowane szczegółowo oferty pracy nie udzielały wielu informacji na temat warunków zatrudnienia. Pracodawcy raczej nie wspominali o wysokości oferowanego wynagrodzenia, nawet poprzez używanie popularnych w innych grupach zawodowych określeń opisowych (wysokie, atrakcyjne itp.). W przeanalizowanych ofertach jeżeli już wspomniano o warunkach zatrudnienia, to najczęściej dotyczyły one zatrudnienia na umowę o pracę po okresie próbnym, na umowę o pracę (bez wskazania czasu jej trwania) oraz ogólnie o atrakcyjnych i stabilnych warunkach zatrudnienia. Nie podawano informacji również o przewidywanym czasie pracy, 27% ofert informowało tylko o elastycznym i nienormowanym czasie pracy.

Wszystkie oferowane posady były samodzielnymi stanowiskami pracy.

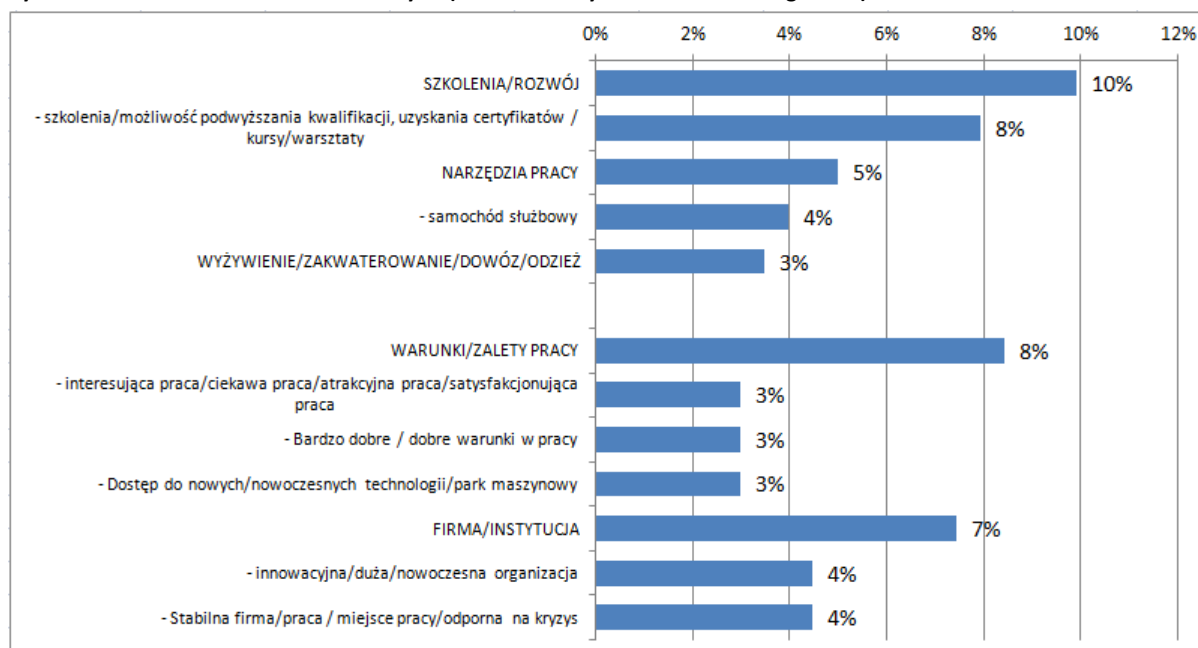
Rysunek 91 Oferowana forma zatrudnienia i godziny pracy (N=202 - oferty analizowane szczegółowo)



Wskazania pow. 3%

Pracodawcy wskazywali w ogłoszeniach mniej dodatkowych korzyści, które mogły osiągnąć osoby pracujące jako operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń, niż miało to miejsce w stosunku do wcześniej opisanych grup zawodowych. W co dziesiątym przypadku oferowano możliwość szkoleń i rozwoju, w co dwudziestym narzędzia pracy, w tym między innymi służbowy samochód, a w kolejnych 3% wyżywienie, zakwaterowanie, dowóz do pracy lub odzież roboczą. Również rzadziej przedstawiano korzyści z samej pracy – 8% poddanych analizie ofert przedstawiało ją jako atrakcyjną, na dobrych warunkach czy dającą dostęp do nowych technologii, a 7% mówiło o przymiotach samej firmy – jej innowacyjności i stabilnej pozycji na rynku, a co za tym idzie odporności na kryzys. Oferenci mogą wychodzić tutaj z założenia, że wobec trudnych warunków na rynku pracy dla osób z niższym wykształceniem, sama oferta pracy jest już wystarczająco atrakcyjną zachętą do aplikowania.

Rysunek 92 Oferowane dodatkowe korzyści (N=202 - oferty analizowane szczegółowo)

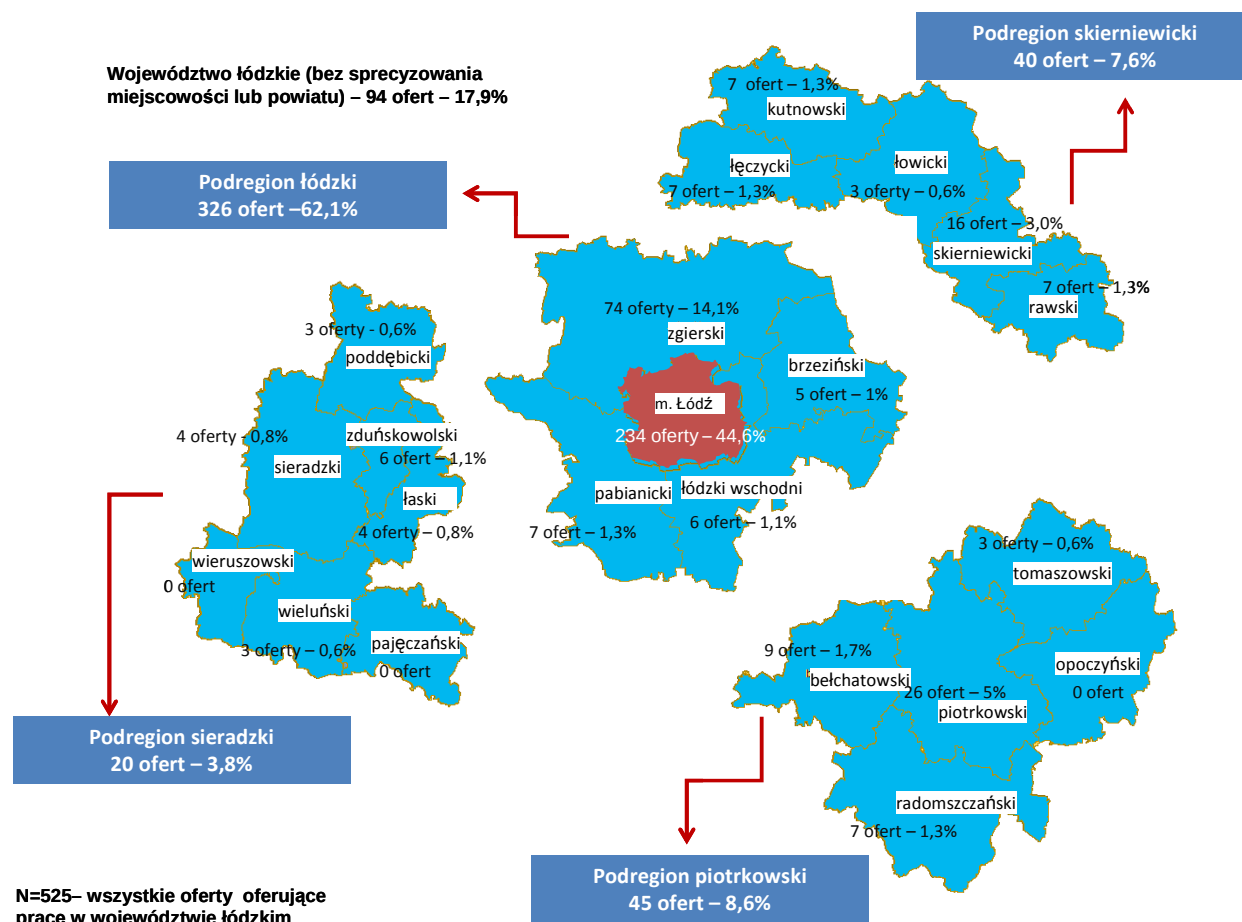


Wskazania pow. 2%

13.6 Lokalizacja

Większość ofert (81%) oferujących zatrudnienie na stanowiskach operatorów i monterów maszyn i urządzeń dotyczyła krajowego rynku pracy. Jednak prawie co dziesiąte ogłoszenie (9%) dotyczyło zatrudnienia poza granicami Polski – głównie w Niemczech, a także ogólnie w krajach Unii Europejskiej (bez sprecyzowania dokładnej lokalizacji). Co dziesiąta oferta nie posiadała sprecyzowanych informacji na temat lokalizacji miejsca pracy.

W przypadku ofert krajowych dominowały lokalizacje z terenu województwa łódzkiego – 525 na 605 ofert w grupie zawodowej operatorzy maszyn i urządzeń z terenu Polski. Kandydatom oferowano przede wszystkim zatrudnienie na terenie Łodzi i okolic (44,6%), co stanowiło większość ofert z podregionu łódzkiego (m. Łódź zostało włączone do podregionu łódzkiego, co wynika z intencji zbiorczego traktowania tych jednostek jako łódzkiego obszaru metropolitalnego). Ponadto 8,6% ofert (45 ofert) przypadało na podregion piotrkowski, a 7,6% (40 ofert) na podregion skierniewicki. Znikomy odsetek ofert dotyczył pracy na terenie podregionu sieradzkiego (3,8% - 20 ofert). Oprócz Łodzi najwięcej ofert na poziomie powiatowym odnotowano w powiecie zgierskim (74 oferty), a także w Piotrkowie Tryb. i okolicach (powiat piotrkowski) – 26 ofert. W analizowanym okresie nie pojawiła się żadna tego typu oferta w powiecie wieruszowskim, pączęńskim oraz opoczyńskim.



13.7 Jakościowy obraz grupy

²³ W prezentacji potraktowano łącznie miasto Łódź oraz podregion łódzki (łódzki obszar metropolitalny), powiat miejski Piotrków Trybunalski i powiat piotrkowski oraz powiat miasto Skierniewice i powiat skierniewicki. Miasto Łódź oraz pozostałe powiaty miejskie są bowiem sercem lokalnego rynku pracy dając pracę nie tylko dla mieszkańców samego miasta, ale także dla mieszkańców pobliskiego powiatu, a w przypadku Łodzi – całego podregionu. Przy prezentacji lokalnych rynków pracy pozostawanie w tym przypadku przy podziale administracyjnym byłoby zabiegiem sztucznym.

samochodu ciężarowego. Stosowane nazwy stanowisk w łatwy sposób przekładają się również na kategorie i zawody uwzględnione w Klasyfikacji Zawodów i Specjalności.

W używanym w ofertach nazewnictwie stanowisk zazwyczaj od razu zawierana jest informacja na temat urządzenia, na jakim będzie pracowała zatrudniona osoba np. operator falcerki, operator koparki, operator koparko-ładowarki, operator pras automatycznych.

Mimo to pojawiają się również oferty, w których nie jest doprecyzowane konkretne urządzenie, lecz wskazana ogólna kategoria maszyn np. operator maszyn budowlanych, czy też operator maszyn produkcyjnych. Sytuacja ta dotyczy głównie branży budowlanej oraz produkcyjnej. Wynika z jednej strony z potrzeby znalezienia jednego pracownika, posiadającego szerokie doświadczenie i uprawnienia do obsługi wielu maszyn. Z drugiej zaś strony poprzez jedno ogłoszenie jest poszukiwanych kilku operatorów do różnych maszyn, niewykluczając oczywiście osoby, która może obsługiwać różne urządzenia.

Znaczącą grupę w tej kategorii zawodowej stanowią kierowcy. Stosowane tutaj jest różnorodne nazewnictwo. Z jednej strony wskazujące jednoznacznie na rodzaj posiadanych uprawnień, co przekłada się na możliwość obsługi odpowiednich typów pojazdów – kierowca C, Kierowca C + E, Kierowca B. Z drugiej strony stanowisko określane jest poprzez obsługę typu pojazdu, co z kolei terminuje posiadanie odpowiednich uprawnień – kierowca samochodu dostawczego, kierowca samochodu ciężarowego, kierowca ciągnika siodłowego, kierowca TIR-a. Oferty dla kierowców używają również slangowego słownictwa, którego znajomość mogą posiadać jedynie osoby, które dysponują już doświadczeniem w tym zakresie np. Kierowca na C.S. + firanka, Kierowca ADR. Zakres wykonywanej pracy kierowcy definiowany jest również przez nazwę stanowiska zawierającą informacje o rodzaju obowiązków – np. kierowca w transporcie międzynarodowym, kierowca-kraj. Odrębną grupę stanowią kierowcy, którzy według nazwy stanowiska muszą również łączyć inne funkcje np. kierowca-magazynier, kierowca-handlowiec, kierowca-mechanik.

Ogłoszenie z gazety: 

Operator maszyn budowlanych

Branża: Budownictwo, Geodezja

Typ stanowiska: Pracownik fizyczny

Region: łódzkie

Kraj: Polska

Treść ogłoszenia

Operatora maszyn budowlanych. gm. Wodzierady

Kontakt

Tel.: 43\675-21-27

Kierowcę na C.S. + firanka - kilkuletnia praktyka na przewozach międzynarodowych (przerzuty po UE),

Branża: Logistyka, Zakupy, Transport

Region: łódzkie

Kraj: Polska

Treść ogłoszenia

Kierowcę na C.S. + firanka - kilkuletnia praktyka na przewozach międzynarodowych (przerzuty po UE), 725-297-185

kierowca C+E

Pracodawca: PED-BRUK

Branża: Budownictwo, Geodezja

Typ stanowiska: Pracownik fizyczny

Region: łódzkie

Miejsce: Skierniewice

Rodzaj pracy: Inna

Forma zatrudnienia: Inna

Opis Firmy

Firma PED-BRUK zatrudni kierowców kat. C+E z doświadczeniem na naczepach wywrotkach

Informacje dodatkowe

tel. 46/833-62-04 w godz. 7-17 lub 606-940-523 e-mail: pedbruk@wp.pl

Kontakt

pedbruk@wp.pl

14.1 Podstawowe informacje na temat grupy zawodowej

Według Klasyfikacji Zawodów i Specjalności grupa ta obejmuje zawody, które wymagają niskich lub podstawowych umiejętności i niewielkiej wiedzy teoretycznej niezbędnych do wykonywania przeważnie prostych i rutynowych prac. Praca wykonywana jest przy zastosowaniu prostych narzędzi i przy ograniczonej własnej inicjatywie i ocenie. W niektórych przypadkach wymaga wysiłku fizycznego. Do zadań wykonywanych przez pracowników przy pracach prostych należą zwykle: czyszczenie, uzupełnianie zapasów i wykonywanie prostych czynności konserwacyjnych w mieszkaniach, domach, hotelach, biurach i innych budynkach; mycie samochodów i okien; pomoc w kuchniach i wykonywanie prostych zadań przy przygotowywaniu posiłków; dostarczanie poczty lub towarów; przenoszenie i przeładowywanie bagaży oraz ładunków; instalowanie dystrybutorów lub odczytywanie liczników; zbieranie i sortowanie odpadków; zmiatanie ulic; wykonywanie różnych prostych zadań rolniczych, rybactkich, myśliwskich lub zastawianie pułapek; wykonywanie prostych zadań wydobywczych, budowlanych i wytwórczych, w tym sortowanie produktów; ręczne pakowanie i rozpakowywanie produktów oraz układanie ich na półkach; świadczenie różnych usług na ulicach; obsługa ręczna lub siłą mięśni pojazdów przeznaczonych do przewozu pasażerów i towarów; kierowanie pojazdami lub obsługa maszyn napędzanych przez zwierzęta. W zakres obowiązków może wchodzić także sprawowanie nadzoru nad innymi pracownikami.

Oferty pracy dla pracowników przy pracach prostych stanowiły niespełna 8% ofert – łącznie w analizowanym okresie zgłoszono 826 takich ofert. Najczęściej poszukiwano pracowników na stanowiska robotników pomocniczych w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie, przede wszystkim robotników budowlanych, robotników przy pracach prostych w przemyśle oraz pakowaczy. W dalszej kolejności poszukiwano pomocy domowych i sprzątaczek (w szczególności sprzątaczek biurowych i operatorów myjni) oraz ładowaczy nieczystości i innych pracowników przy pracach prostych, głównie pracowników dorywczych. Stosunkowo niewiele było ofert skierowanych do sprzedawców ulicznych i osób świadczących usługi na ulicy oraz pracowników pomocniczych przygotowujących posiłki. Najmniej ofert odnotowano dla robotników pomocniczych w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie.

Tabela 27 Liczba ofert pracy w poszczególnych zawodach w grupie zawodowej PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH

	Pełna próba ofert (N=826)		Wybrane oferty do analiz szczegółowych (N=216)	
	N=	%	N=	%
PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	826	100%	216	100%
POMOCE DOMOWE I SPRZĄTACZKI	161	19%	36	17%
-- Pomoc domowa	10	1%	3	1%
-- Sprzątaczka domowa	5	1%	2	1%
-- Pokojowa	5	1%		
-- Sprzątaczka biurowa	60	7%	13	6%
-- Pozostałe pomoce i sprzątaczk biurowe, hotelowe i podobne	8	1%	3	1%
-- Prasowaczka ręczna	28	3%	7	3%
-- Operator myjni	34	4%	5	2%
ROBOTNICZY POMOCNICZY W ROLNICTWIE, LEŚNICTWIE I RYBOŁÓWSTWIE	9	1%	3	1%
-- Pomocniczy robotnik szklarniowy	5	1%	2	1%
ROBOTNICZY POMOCNICZY W GÓRNICTWIE, PRZEMYŚLE, BUDOWNICTWIE I TRANSPORCIE	426	52%	112	52%
-- Robotnik budowlany	171	21%	44	20%

	Pełna próba ofert (N=826)		Wybrane oferty do analiz szczegółowych (N=216)	
	N=	%	N=	%
-- Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle	5	1%	2	1%
-- Pakowacz	69	8%	18	8%
-- Pomoc krawiecka	15	2%	2	1%
-- Robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym	8	1%	2	1%
-- Sortowacz	9	1%		
-- Pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle	75	9%	20	9%
-- Pracownik przeprowadzkowy	9	1%	2	1%
-- Robotnik magazynowy	46	6%	12	6%
PRACOWNICY POMOCNICZY PRZYGOTOWUJĄCY POŚILKI	35	4%	11	5%
-- Pomoc kuchenna	33	4%	11	5%
SPRZEDAWCY ULICZNI I PRACOWNICY ŚWIADCZĄCY USŁUGI NA ULICACH	35	4%	10	5%
-- Dystrybutor ulotek	32	4%	9	4%
ŁADOWACZE NIECZYSTOŚCI I INNI PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	158	19%	44	20%
-- Pracownik prac dorywczych	75	9%	22	10%
-- Statysta	16	2%	6	3%
-- Parkingowy	8	1%		
-- Pozostali pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani	45	5%	11	5%

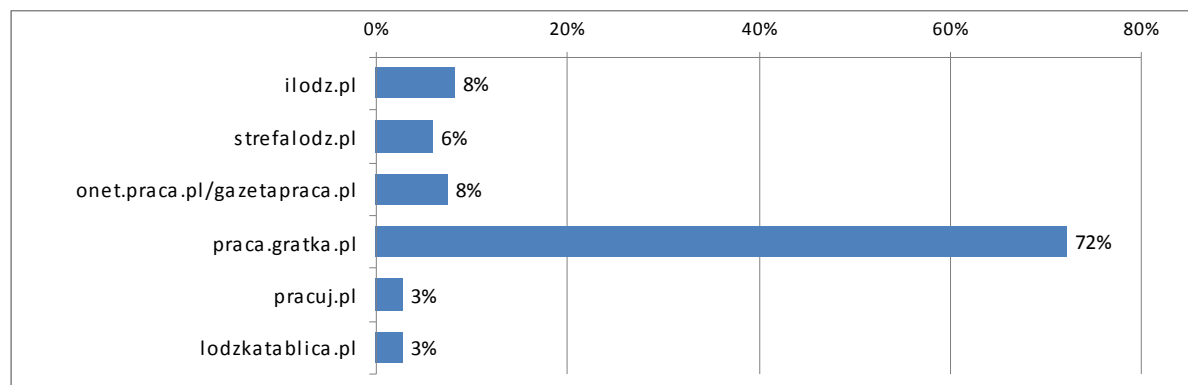
Liczebności oraz procenty nie sumują się w poszczególnych kategoriach, gdyż w tabeli umieszczono tylko wybrane wskazania od 1%

14.2 Sposób zamieszczenia oferty

Większość ofert dla pracowników przy pracach prostych zamieszczona została na portalu praca.gratka.pl (72%). Co więcej w przypadku tej grupy zawodowej portale lokalne, takie jak ilodz.pl, strefalodz.pl, czy lodzkatablica.pl mają porównywalną liczbę ofert z pozostałymi dużymi, ogólnopolskimi portalami, jak pracuj.pl czy onet.praca.pl/gazetapraca.pl. Szczególnie mało ofert pojawiło się na portalu pracuj.pl (3%), podobnie jak na portalu lodzkatablica.pl.

Wszystkie oferty posiadały treść w języku polskim.

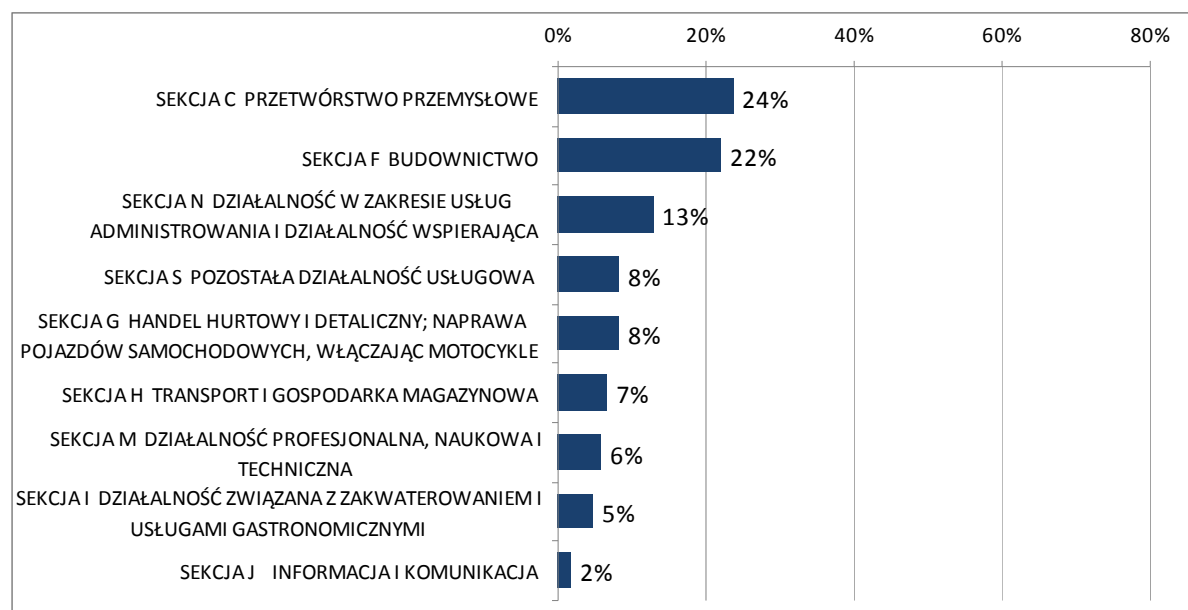
Rysunek 94 Zróżnicowanie ofert pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH ze względu na portal internetowy (N=826 – wszystkie oferty w tej grupie)



14.3 Oferenci oraz branża

Zatrudnienie w grupie zawodowej pracownicy przy pracach prostych najczęściej oferowały firmy z branży przetwórstwo przemysłowe (24%) oraz budownictwo (22%). Ponadto kandydatów do pracy w takim charakterze poszukiwały również firmy zajmujące się działalnością w zakresie usług administrowania, pozostałą działalnością usługową lub handlową.

Rysunek 95 Oferty pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH ze względu na branżę pracodawcy (N=826 – wszystkie oferty w tej grupie)



Wskazania pow. 2%

Oferty skierowane do pracowników przy pracach prostych wyróżniają się znaczącym udziałem (57%) ofert zgłoszonych przez anonimowych klientów portalu – trudno zidentyfikować czy jest to oferta pracodawcy czy też pośrednika.

W przypadku ofert dla pracowników przy pracach prostych jedynie 22% ofert udało się zidentyfikować jako pochodzące bezpośrednio od pracodawców. Jednak widoczne jest znaczne rozdrobnienie wśród tego typu oferenta i brak wyraźnej dominacji jakiegoś przedsiębiorstwa. Większość tych, którzy podali swoją nazwę zamieściła jedno, ewentualnie dwa ogłoszenia. Wiele pracodawców nie podało również swojej nazwy. Wśród najbardziej aktywnych pracodawców znalazły się BCS SP. Z O.O. (5 ofert) oraz TOPCLEANER (4 oferty). Ponadto po 3 oferty zamieściły takie firmy, jak DA GRASSO, CENTRUM PROMOCJI WIZERUNKU, COMFORT LIFE, FHU WIKTORIA.

Co piąta oferta kierowana do tej grupy zawodowej zamieszczona była przez pośrednika. Dominującą pozycję zajmowały tu agencje pracy tymczasowej - APT W.T.S (21 ofert), AGENCJA TEMPUS A (18 ofert), APT BIZNES PARTNER, APT WORK SYSTEM (po 4 oferty). Wśród bardziej aktywnych agencji znalazły się również mniejsze, chociaż dość popularne INTERKADRA SP Z O.O. (16 ofert), GI GROUP SP. Z O.O (16 ofert), BALANS POLAND SP. Z O.O oraz PROGRES HR (8 ofert). Największe i najpopularniejsze firmy rekrutacyjne nie poszukują raczej tego typu pracowników – przykładowo grupa ANTAL, HAYS czy HRK nie zamieściły żadnej oferty dla tej grupy zawodowej. Pozostałe np. grupa MANPOWER, czy START PEOPLE opublikowały jedynie kilka ogłoszeń.

Tabela 28 Pracodawcy oraz pośrednicy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH

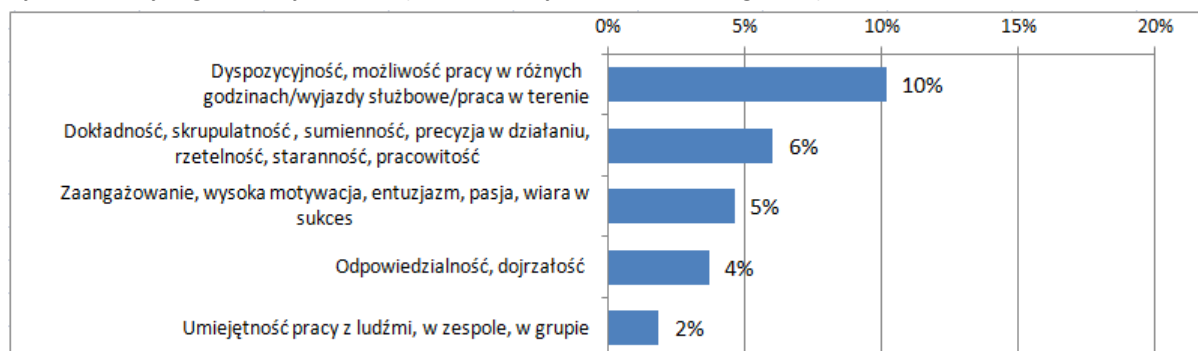
PRACODAWCY	Wszystkie oferty w grupie (N=826)		POŚREDNICY	Wszystkie oferty w grupie (N=826)	
	N=	%		N=	%
BCS SP. Z O.O.	5	0,6%	APT W.T.S	21	2,5%
TOPCLEANER	4	0,5%	AGENCJA TEMPUS A	18	2,2%
DA GRASSO	3	0,4%	INTERKADRA SP Z O.O.	16	1,9%
CENTRUM PROMOCJI WIZERUNKU	3	0,4%	GI GROUP SP. Z O.O	10	1,2%
COMFORT LIFE	3	0,4%	BALANS POLAND SP. Z O.O	8	1,0%
FHU WIKTORIA	3	0,4%	PROGRES HR	8	1,0%
KAMAX	2	0,2%	MANPOWER POLSKA SP. Z O.O	7	0,8%
KULA SP. Z O.O.	2	0,2%	TRENKWALDER & PARTNER SP. Z O.O	7	0,8%
MAKRO CASH & CARRY POLSKA S.A.	2	0,2%	OTTO POLSKA SP. Z O.O.	6	0,7%
PPHTU ADWA SP..Z.O.O	2	0,2%	TRENKWALDER PATRON SP. Z O.O.	6	0,7%
SWM-POLAND SP. Z O.O.	2	0,2%	ARGO PERSONEL SP. Z O.O.	5	0,6%
SZKOŁA OTWARTYCH UMYSŁÓW BREJNIAK	2	0,2%	APT BIZNES PARTNER	4	0,5%
JARPOL	2	0,2%	APT WORK SYSTEM	4	0,5%
P.W.TAKO SP. Z O.O.	2	0,2%	ELITE CARE AGENCJA OPIEKUNEK I POMOCY DOMOWYCH	4	0,5%
PROFI-BUD	2	0,2%	START PEOPLE IMAGE ŁÓDŹ	4	0,5%
TOMMARK	2	0,2%			

Pracodawcy, którzy zamieścili co najmniej 2 oferty oraz pośrednicy, którzy zamieścili co najmniej 4 oferty.

14.4 Wymagania wobec pracowników

Wymagania pracodawców wobec pracowników przy pracach prostych były bardzo niewielkie. Najbardziej pożądaną cechą, która pojawiła się w 10% szczegółowo analizowanych ofert była dyspozycyjność do pracy w różnych godzinach i do wyjazdów służbowych, w dalszej kolejności dokładność, sumienność i precyzja, zaangażowanie i wysoka motywacja i odpowiedzialność. Jedynie 2% ofert wspominało o umiejętności pracy w zespole.

Rysunek 96 Wymagane cechy osobowe (N=216 - oferty analizowane szczegółowo)



Wskazania pow. 1%

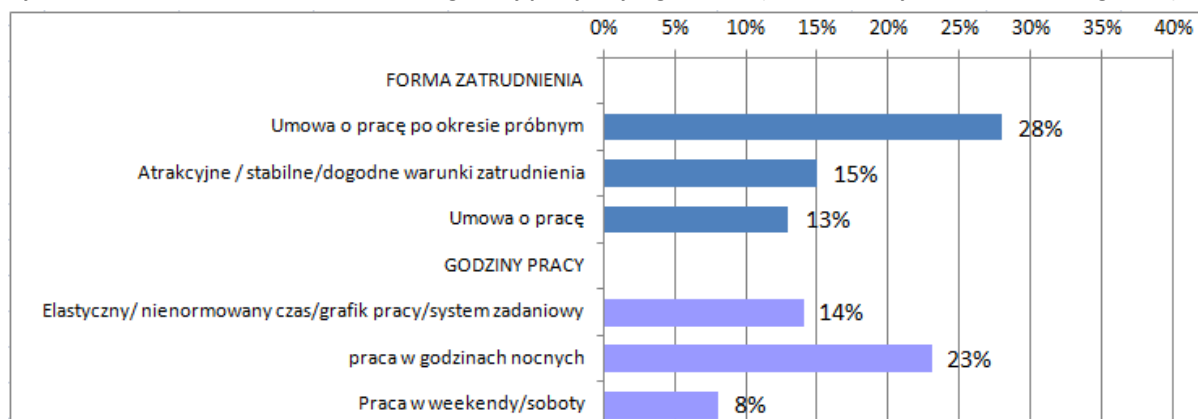
Pracodawcy nie wymagali wcześniejszego doświadczenia zawodowego – w 87% szczegółowo przeanalizowanych ofertach nie wskazano rodzaju wymaganego doświadczenia, a w 84% liczby lat. Jedynie 9% ofert wymagało wcześniejszej pracy na takim samym stanowisku jak to, którego dotyczyła oferta, a 6% dwuletniego doświadczenia. Prawie 90% szczegółowo analizowanych ofert nie precyzowało również pożądanego wykształcenia - jedynie 5% z nich mówiło o wykształceniu zawodowym, a 4% o podstawowym. Dodatkowym wymogiem, który pojawił się w 4% ofert było posiadanie „książeczki Sanepidu”. Pracodawcy nie wspominali również o pożądanach umiejętnościach związanych z obsługą komputera, bardzo rzadko o znajomości języka (jedynie 5% ofert – głównie języki angielski i niemiecki, bez sprecyzowania poziomu znajomości). Tak niewielkie wymagania związane są z charakterem zawodów należących do tej kategorii, które, jak wskazuje sama jej nazwa, nie wymagają posiadania konkretnych kompetencji.

14.5 Oferta pracodawców

W parze z niskimi wymaganiami wobec pracowników idzie również niski poziom informacji o warunkach zatrudnienia. Oferenci w szczegółowo analizowanych ogłoszeniach nie informowali o spodziewanych zarobkach, nawet używając popularnych w innych grupach zawodowych określeń opisowych (wysokie, atrakcyjne itp.). W przeanalizowanych szczegółowo ofertach wspomniano zazwyczaj o zatrudnieniu na umowę o pracę po okresie próbnym, umowie o pracę (bez wskazania czasu jej trwania) oraz ogólnie o atrakcyjnych i stabilnych warunkach zatrudnienia. Wiele ofert dotyczyło pracy w godzinach nocnych, w weekendy czy bardziej ogólnie w nienormowanym, elastycznym czasie pracy, zgodnym z grafikiem.

Samodzielne stanowiska pracy były przedmiotem 76% ofert, pozostałe dotyczyły stanowisk pomocniczych i asystenckich, a także praktykanta lub stażysty.

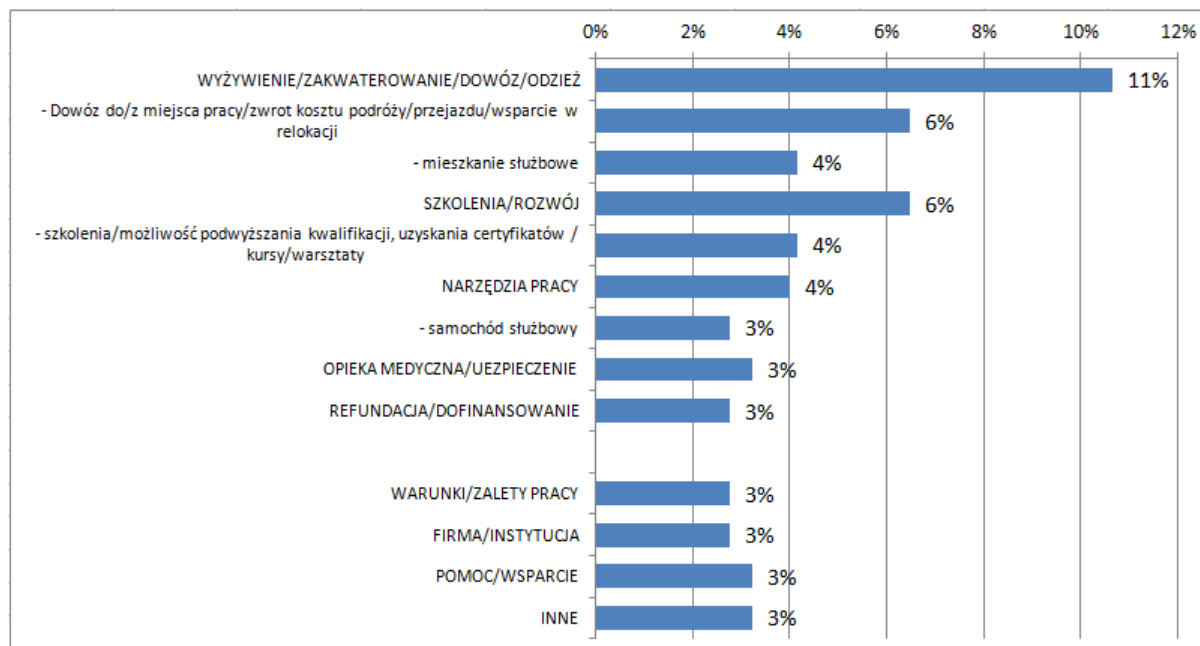
Rysunek 97 Oferowana forma zatrudnienia, godziny pracy i wynagrodzenie (N=216 - oferty analizowane szczegółowo)



Wskazania pow. 3%

W przypadku prac prostych znacznie rzadziej wspomniano w ofertach o dodatkowych korzyściach. W co dziesiątej ofercie deklarowano pokrycie kosztów związanych z pracą (dowóz lub zwrot kosztów podróży, służbowe mieszkanie), 6% ogłoszeń oferowało możliwość szkoleń i rozwoju zawodowego. Bardzo rzadko pojawiały się takie profity, jak służbowy samochód, opieka medyczna, czy refundacja pakietów socjalnych czy sportowych. Również korzyści związane z samą pracą, które w przypadku innych kategorii były bardziej eksponowane, w przypadku pracowników przy pracach prostych wzmiankowane są w nielicznych ofertach pracy.

Rysunek 98 Oferowane dodatkowe korzyści (N=216 - oferty analizowane szczegółowo)



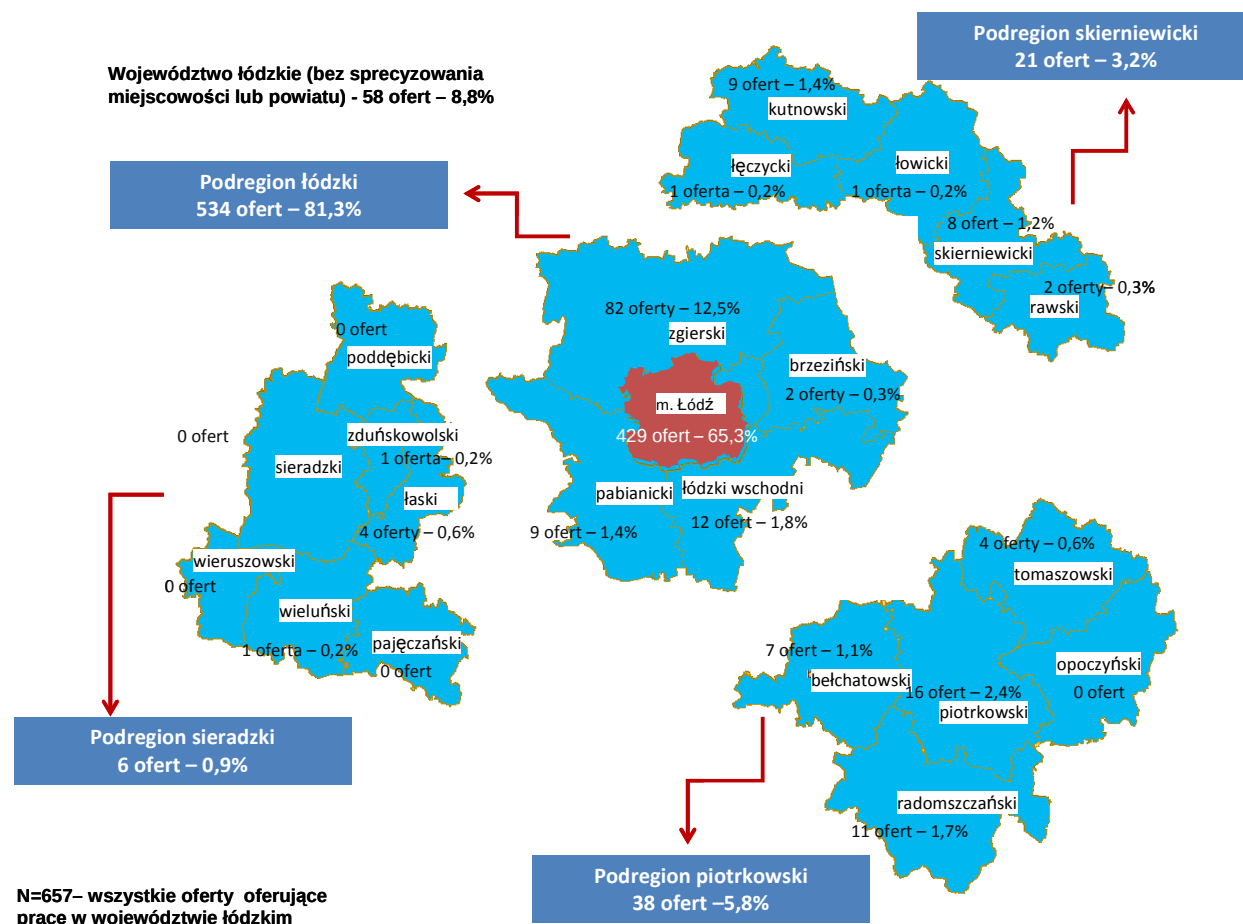
Wskazania pow. 2%

14.6 Lokalizacja

Większość ofert (85%) oferujących zatrudnienie na stanowiskach robotników przy pracach prostych dotyczyła krajowego rynku pracy. Jedynie 6% oferowało zatrudnienie poza granicami Polski – głównie w Niemczech, Anglii i Holandii. W blisko co dziesiątym ogłoszeniu (9%) nie sprecyzowano lokalizacji miejsca zatrudnienia.

W przypadku ofert krajowych dominowały lokalizacje z terenu województwa łódzkiego – 657 na 700 ofert w grupie zawodowej pracownicy przy pracach prostych z terenu Polski. Kandydatom oferowano przede wszystkim zatrudnienie na terenie Łodzi i okolic (65,3%), co stanowiło większość ofert z podregionu łódzkiego (m. Łódź zostało włączone do podregionu łódzkiego, co wynika z intencji zbiorczego traktowania tych jednostek jako łódzkiego obszaru metropolitalnego). Ponadto 5,8% (38 ofert) przypadało na podregion piotrkowski, zaś znikomy odsetek na podregiony skierniewicki (21 ofert – 3,2%) oraz sieradzki (6 ofert – 0,9%). Oprócz Łodzi najwięcej ofert na poziomie powiatowym odnotowano w powiecie zgierskim (82 oferty), a także w Piotrkowie Tryb. i okolicach (powiat piotrkowski) – 16 ofert. W analizowanym okresie nie pojawiła się żadna oferta pracy dla robotników przy pracach prostych w powiatach sieradzkim, poddębickim, wieruszowskim, pajęczańskim oraz opoczyńskim.

Rysunek 99 Rozmieszczenie na terenie województwa łódzkiego ofert pracy dla pracowników przy pracach prostych²⁴



14.7 Jakościowy obraz grupy

Oferty pracy dla robotników przy pracach prostych, to zwykle drobne ogłoszenia, które nie zawierają wielu informacji, nie tylko o wymaganiach, ale również o ofercie i warunkach pracy. Często ograniczają się jedynie do podania stanowiska i danych kontaktowych. Wynikać to może z faktu, że od osób, które zatrudniane są na tych stanowiskach nie oczekuje się specjalnego przygotowania. Pracę taką może w zasadzie po krótkim przyuczeniu wykonywać każdy. Dodatkowo ze względu na rosnące bezrobocie, szczególnie w grupie osób z niższymi kwalifikacjami, sama oferta pracy postrzegana jest już jako duża wartość, stąd oferta pracodawcy nie jest tak istotna.

W grupie robotników przy pracach prostych stosowane jest w ofertach proste nazewnictwo stanowisk, wpisujące się w kategorie wyróżnione w Klasyfikacji Zawodów i Specjalności. Jednocześnie nazwa stanowiska jednoznacznie wskazuje na zakres wykonywanych czynności np. pracownik myjni, sortowacz, roznoszenie ulotek, czy sprzątaczką, więc nie trzeba go wyrażać explicite w treści ogłoszenia.

Innym zjawiskiem jest stosowanie dość ogólnych nazw dla pracowników przy pracach prostych, bez wymienienia konkretnego zawodu – zwłaszcza w branży przemysłowej i budowlanej np. robotnik/pracownik budowlany, pracownik ogólnobudowlany, pracownik gospodarczy, pracownik magazynowy czy pracownik produkcji. Czasami w treści ogłoszenia następuje doprecyzowanie zakresu obowiązków danej osoby, chociaż

²⁴ W prezentacji potraktowano łącznie miasto Łódź oraz podregion łódzki (łódzki obszar metropolitalny), powiat miejski Piotrków Trybunalski i powiat piotrkowski oraz powiat miasto Skierniewice i powiat skierniewicki. Miasto Łódź oraz pozostałe powiaty miejskie są bowiem sercem lokalnego rynku pracy dając pracę nie tylko dla mieszkańców samego miasta, ale także dla mieszkańców pobliskiego powiatu, a w przypadku Łodzi – całego podregionu. Przy prezentacji lokalnych rynków pracy pozostawanie w tym przypadku przy podziale administracyjnym byłoby zabiegiem sztucznym.

bez wskazania wymagań wobec kandydata. Uszczegółowienie czasami następuje również wraz z nazwą stanowiska np. pracownik magazynu-pakowacz, pracownik budowlany – wykończeniówka.

W grupie tej pojawia się również kategoria bliżej nieokreślonej „pracy dodatkowej” – szczególnie dla grup nieaktywnych zawodowo np. uczniów, studentów, niepracujących matek, bądź emerytów. W pracy tego typu często oczekiwane jest posiadanie komputera oraz dostępu do Internetu, chociaż niewskazane są konkretne obowiązki lub zadania.

zatrudnienie od zaraz

opis:

Obsługujesz komputer i sprawnie korzystasz z Internetu ? Chcesz dodatkowo dorobić do pensji-Zainteresowana/y to proste napisz, a informacje wysłę gratis

data:

2011-10-05 20:54:47

telefon:

email:

agnessfinanse@op.pl

pracownik produkcji

opis:

wzrokowa kontrola jakości elementów z tworzywa sztucznego,gratowanie-wycinanie nadlewów, pakowanie

data:

2011-10-23 20:50:45

telefon:

509432335

pracownik budowlany

opis:

Praca na terenie Łodzi. Wymagane doświadczenie w suchej zabudowie. Pracodawca zainteresowany również zatrudnieniem brygady budowlanej.

data:

2011-10-05 13:33:52

telefon:

42 673 57 05

ROZNOSENIE ULOTEK

Pracodawca: Klient Praca.Gratka.pl

Branża: Inne

Typ stanowiska: Pracownik fizyczny

Region: łódzkie

Miejsce: Łódź

Kraj: Polska

Rodzaj pracy: Stała

Forma zatrudnienia: Umowa o pracę

Minimalne wykształcenie: Inne

Wynagrodzenie: 1500 PLN (miesięcznie brutto)

Treść ogłoszenia

ZATRUDNIMY OSOBY DO ROZNOSZENIA ULOTEK REKLAMOWYCH . PRACA STAŁA.

Kontakt

Tel.: 694 410 410

Rysunek 1. Analizowane portale ogólnopolskie.....	13
Rysunek 2. Portale lokalne, których oferta została włączona do analizy.....	14
Rysunek 3. Zastosowany schemat badania.....	15
Rysunek 4. ETAP 1 – GLOBALNY - Struktura analizowanych ofert ze względu na portal oraz czas ukazania się oferty.....	16
Rysunek 5. ETAP 2 – SZCZEGÓŁOWY - Struktura analizowanych ofert ze względu na portal oraz czas ukazania się oferty.....	18
Rysunek 6. Lokalizacja oferowanej pracy w analizowanych ofertach.....	38
Rysunek 7. Oferty pracy za granicą według portali i grup zawodów	39
Rysunek 8. Oferty pracy za granicą według kraju	39
Rysunek 9. Rozmieszczenie ofert pracy w województwie łódzkim wg podregionów i powiatów	40
Rysunek 10. Rozmieszczenie ofert pracy poza województwem łódzkim.....	42
Rysunek 11. Struktura ofert ze względu na typ oferenta.....	44
Rysunek 12. Zawartość informacyjna ofert ze względu na typ oferenta	45
Rysunek 13. Zawartość informacyjna ofert – średnia liczba podawanych informacji	45
Rysunek 14. Charakterystyka ofert zamieszczanych przez anonimowych oferentów	46
Rysunek 15. Charakterystyka ofert składanych przez pośredników	47
Rysunek 16. Oferta największych pośredników ze względu na miejsce pracy – Polska vs. poza granicami Polski.....	53
Rysunek 17. Pośrednicy oferujący najwyższy odsetek ofert pracy w Polsce	53
Rysunek 18. Pośrednicy oferujący najwyższy odsetek ofert pracy poza granicami Polski.....	54
Rysunek 19. Oferta pośredników ze względu na pracowników o określonych kwalifikacjach	54
Rysunek 20. Charakterystyka ofert składanych przez przedstawiających się pracodawców.....	56
Rysunek 21. Zapotrzebowanie na określonego typu pracowników – ogółem i w ramach poszczególnych portali – duże grupy zawodowe.	66
Rysunek 22. Zapotrzebowanie na określonego typu pracowników – lata 2009 -2011 – porównanie – duże grupy zawodowe	67
Rysunek 23. Analiza branżowa – lata 2009-2011 porównanie	71
Rysunek 24. Zróżnicowanie ofert pracy w grupie zawodowej PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY ze względu na portal internetowy (N=1102 – wszystkie oferty w tej grupie).....	84
Rysunek 25. Oferty pracy w grupie zawodowej PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY ze względu na branżę pracodawcy (N=1102 – wszystkie oferty w tej grupie).....	84
Rysunek 26. Wymagane cechy osobowe (N=303 - oferty analizowane szczegółowo)	86
Rysunek 27. Wymagane doświadczenie (N=303 - oferty analizowane szczegółowo)	87
Rysunek 28. Wymagane wykształcenie i certyfikaty lub uprawnienia (N=303 - oferty analizowane szczegółowo)	87
Rysunek 29. Wymagana znajomość komputera i programów komputerowych oraz znajomość i stopień znajomości języka obcego (N=303 - oferty analizowane szczegółowo).....	88
Rysunek 30. Inne wymagania/kwalifikacje niepotwierdzone egzaminami (N=303 - oferty analizowane szczegółowo).....	89
Rysunek 31. Oferowana forma zatrudnienia, godziny pracy i wynagrodzenie (N=303 - oferty analizowane szczegółowo).....	90
Rysunek 32. Oferowane dodatkowe korzyści (N=303 - oferty analizowane szczegółowo)	91
Rysunek 33. Oferowane dodatkowe korzyści (N=303 - oferty analizowane szczegółowo)	91
Rysunek 34. Rozmieszczenie na terenie województwa łódzkiego ofert pracy dla przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników	92
Rysunek 35. Zróżnicowanie ofert pracy w grupie zawodowej SPECJALIŚCI ze względu na portal internetowy (N=2497 – wszystkie oferty w tej grupie).....	97

Rysunek 36 Oferty pracy w grupie zawodowej SPECJALIŚCI ze względu na branżę pracodawcy (N=2497 – wszystkie oferty w tej grupie)	98
Rysunek 37 Wymagane cechy osobowe (N=708 – oferty analizowane szczegółowo)	100
Rysunek 38 Wymagane doświadczenie (N=708 - oferty analizowane szczegółowo)	100
Rysunek 39 Wymagane wykształcenie (N=708 - oferty analizowane szczegółowo).....	101
Rysunek 40 Wymagana znajomość komputera i programów komputerowych oraz znajomość i stopień znajomości języka obcego (N=708 - oferty analizowane szczegółowo).....	102
Rysunek 41 Inne wymagania/kwalifikacje niepotwierdzone egzaminami (N=708 - oferty analizowane szczegółowo).....	103
Rysunek 42 Oferowana forma zatrudnienia, godziny pracy i wynagrodzenie (N=708 - oferty analizowane szczegółowo).....	103
Rysunek 43 Oferowane dodatkowe korzyści (N=708 - oferty analizowane szczegółowo)	104
Rysunek 44 Oferowane dodatkowe korzyści (N=708 - oferty analizowane szczegółowo)	105
Rysunek 45 Rozmieszczenie na terenie województwa łódzkiego ofert pracy dla specjalistów.....	106
Rysunek 46 Zróżnicowanie ofert pracy w grupie zawodowej TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL ze względu na portal internetowy (N=1844 – wszystkie oferty w tej grupie).....	112
Rysunek 47 Oferty pracy w grupie zawodowej TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL ze względu na branżę pracodawcy (N=1844 – wszystkie oferty w tej grupie).....	112
Rysunek 48 Wymagane cechy osobowe (N=534 - oferty analizowane szczegółowo)	114
Rysunek 49 Wymagane doświadczenie (N=534 - oferty analizowane szczegółowo)	115
Rysunek 50 Wymagane wykształcenie (N=534 - oferty analizowane szczegółowo).....	115
Rysunek 51 Wymagana znajomość komputera i programów oraz znajomość i stopień znajomości języka obcego (N=534 - oferty analizowane szczegółowo)	116
Rysunek 52 Inne wymagania/kwalifikacje niepotwierdzone egzaminami (N=534 - oferty analizowane szczegółowo).....	116
Rysunek 53 Oferowana forma zatrudnienia, godziny pracy i wynagrodzenie (N=534 - oferty analizowane szczegółowo).....	117
Rysunek 54 Oferowane dodatkowe korzyści (N=534 - oferty analizowane szczegółowo)	118
Rysunek 55 Oferowane dodatkowe korzyści (N=534 - oferty analizowane szczegółowo)	118
Rysunek 56 Rozmieszczenie na terenie województwa łódzkiego ofert pracy dla techników i średniego personelu	119
Rysunek 57 Zróżnicowanie ofert pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY BIUROWI ze względu na portal internetowy (N=619 – wszystkie oferty w tej grupie).....	126
Rysunek 58 Oferty pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY BIUROWI ze względu na branżę pracodawcy (N=619 – wszystkie oferty w tej grupie).....	127
Rysunek 59 Wymagane cechy osobowe (N=179 - oferty analizowane szczegółowo)	128
Rysunek 60 Wymagane doświadczenie (N=179 - oferty analizowane szczegółowo)	129
Rysunek 61 Wymagane wykształcenie i dodatkowe uprawnienia (N=179 - oferty analizowane szczegółowo) ..	129
Rysunek 62 Wymagana znajomość komputera i programów komputerowych oraz znajomość i stopień znajomości języka obcego (N=179 - oferty analizowane szczegółowo).....	130
Rysunek 63 Inne wymagania/kwalifikacje niepotwierdzone egzaminami (N=179 - oferty analizowane szczegółowo).....	130
Rysunek 64 Oferowana forma zatrudnienia, godziny pracy i wynagrodzenie (N=179 - oferty analizowane szczegółowo).....	131
Rysunek 65 Oferowane dodatkowe korzyści (N=179 - oferty analizowane szczegółowo)	131
Rysunek 66 Oferowane dodatkowe korzyści (N=179 - oferty analizowane szczegółowo)	132
Rysunek 67 Rozmieszczenie na terenie województwa łódzkiego ofert pracy dla pracowników biurowych	133
Rysunek 68 Zróżnicowanie ze względu na portal internetowy, ofert pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY (N=1667 – wszystkie oferty w tej grupie)	136
Rysunek 69 Oferty pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY ze względu na branżę pracodawcy (N=1667 – wszystkie oferty w tej grupie)	137

Rysunek 70 Wymagane cechy osobowe (N=470 - oferty analizowane szczegółowo)	138
Rysunek 71 Wymagane doświadczenie (N=470 - oferty analizowane szczegółowo)	139
Rysunek 72 Wymagana znajomość komputera i programów komputerowych oraz znajomość i stopień znajomości języka obcego (N=470 - oferty analizowane szczegółowo).....	139
Rysunek 73 Inne wymagania/kwalifikacje niepotwierdzone egzaminami (N=470 - oferty analizowane szczegółowo).....	140
Rysunek 74 Oferowana forma zatrudnienia i godziny pracy (N=470 - oferty analizowane szczegółowo).....	141
Rysunek 75 Oferowane dodatkowe korzyści (N=470 - oferty analizowane szczegółowo)	141
Rysunek 76 Oferowane dodatkowe korzyści (N=470 - oferty analizowane szczegółowo)	142
Rysunek 77 Rozmieszczenie na terenie województwa łódzkiego ofert pracy dla pracowników usług osobistych i sprzedawców	143
Rysunek 78 Zróżnicowanie ofert pracy w grupie zawodowej ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY ze względem na portal internetowy (N=1578 – wszystkie oferty w tej grupie)	148
Rysunek 79 Oferty pracy w grupie zawodowej ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY ze względu na branżę pracodawcy (N=1578 – wszystkie oferty w tej grupie)	149
Rysunek 80 Wymagane cechy osobowe (N=397 - oferty analizowane szczegółowo)	151
Rysunek 81 Wymagane doświadczenie (N=397 - oferty analizowane szczegółowo)	151
Rysunek 82 Inne wymagania/kwalifikacje niepotwierdzone egzaminami (N=397 - oferty analizowane szczegółowo).....	152
Rysunek 83 Oferowana forma zatrudnienia, godziny pracy i wynagrodzenie (N=397 - oferty analizowane szczegółowo).....	152
Rysunek 84 Oferowane dodatkowe korzyści (N=397 - oferty analizowane szczegółowo)	153
Rysunek 85 Oferowane dodatkowe korzyści (N=397 - oferty analizowane szczegółowo)	153
Rysunek 86 Rozmieszczenie na terenie województwa łódzkiego ofert pracy dla robotników przemysłowych i rzemieślników	154
Rysunek 87 Zróżnicowanie ofert pracy w grupie zawodowej OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ ze względem na portal internetowy (N=749 – wszystkie oferty w tej grupie)	158
Rysunek 88 Oferty pracy w grupie zawodowej OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ ze względu na branżę pracodawcy (N=749 – wszystkie oferty w tej grupie)	158
Rysunek 89 Wymagane doświadczenie (N=202 - oferty analizowane szczegółowo)	160
Rysunek 90 Wymagane dodatkowe uprawnienia (N=202 - oferty analizowane szczegółowo).....	161
Rysunek 91 Oferowana forma zatrudnienia i godziny pracy (N=202 - oferty analizowane szczegółowo).....	162
Rysunek 92 Oferowane dodatkowe korzyści (N=202 - oferty analizowane szczegółowo)	162
Rysunek 93 Rozmieszczenie na terenie województwa łódzkiego ofert pracy dla operatorów maszyn i urządzeń	163
Rysunek 94 Zróżnicowanie ofert pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH ze względem na portal internetowy (N=826 – wszystkie oferty w tej grupie)	168
Rysunek 95 Oferty pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH ze względu na branżę pracodawcy (N=826 – wszystkie oferty w tej grupie)	168
Rysunek 96 Wymagane cechy osobowe (N=216 - oferty analizowane szczegółowo)	170
Rysunek 97 Oferowana forma zatrudnienia, godziny pracy i wynagrodzenie (N=216 - oferty analizowane szczegółowo).....	170
Rysunek 98 Oferowane dodatkowe korzyści (N=216 - oferty analizowane szczegółowo)	171
Rysunek 99 Rozmieszczenie na terenie województwa łódzkiego ofert pracy dla pracowników przy pracach prostych	172

SPIS TABEL

Tabela 1. Struktura ofert w podziale na portale – pomiary 2009, 2010, 2011 - porównanie	17
---	----

Tabela 2: Oferty pracy wg miejscowości w województwie łódzkim – uwzględniono lokalizacje do których odnosiło się co najmniej 10 ofert.....	41
Tabela 3: Lokalizacja miejsca pracy – lata 2009-2011 porównanie, kolorem zielonym zaznaczono te lokalizacje, w których odnotowano istotny wzrost w stosunku do poprzedniego pomiaru, kolorem czerwonym – istotny spadek.....	42
Tabela 4: Struktura ofert ze względu na typ oferenta – lata 2009-2011 - porównanie.....	44
Tabela 5: Pośrednicy, którzy złożyli co najmniej 10 ofert – ogółem oraz ze względu na portal.....	50
Tabela 6: Liczba ofert złożona przez poszczególnych pośredników lata 2009-2011 porównanie.....	55
Tabela 7: Liczba ofert złożona przez poszczególnych pracodawców lata 2009-2011 porównanie – firmy, które w analizowanym okresie złożyły przynajmniej 20 ofert pracy.....	63
Tabela 8: Liczba ofert złożona przez poszczególnych pracodawców lata 2009-2011 porównanie – firmy, które w analizowanym okresie złożyły przynajmniej 10-19 ofert pracy.....	63
Tabela 9: Zapotrzebowanie na określonego typu pracowników – lata 2009 -2011 - porównanie –duże grupy zawodowe.....	67
Tabela 10: Zapotrzebowanie na określonego typu pracowników – lata 2009 -2011 - porównanie –kody 2 - cyfrowe.....	68
Tabela 11: Struktura ofert pracy pod względem branż – lata 2009-2011 - porównanie.....	72
Tabela 12: Charakterystyka ofert o charakterze erotycznym.....	78
Tabela 13 Liczba ofert pracy w poszczególnych zawodach w grupie zawodowej PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY.....	80
Tabela 14 Pracodawcy oraz pośrednicy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY.....	85
Tabela 15 Liczba ofert pracy w poszczególnych zawodach w grupie zawodowej SPECJALIŚCI.....	96
Tabela 16 Pracodawcy oraz pośrednicy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie SPECJALIŚCI.....	98
Tabela 17 Liczba ofert pracy w poszczególnych zawodach w grupie zawodowej TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL.....	110
Tabela 18 Pracodawcy oraz pośrednicy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL.....	113
Tabela 19 Liczba ofert pracy w poszczególnych zawodach w grupie zawodowej PRACOWNICY BIUROWI.....	125
Tabela 20 Pracodawcy oraz pośrednicy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie PRACOWNICY BIUROWI.....	127
Tabela 21 Liczba ofert pracy w poszczególnych zawodach w grupie zawodowej PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY.....	135
Tabela 22 Pracodawcy oraz pośrednicy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY.....	137
Tabela 23 Liczba ofert pracy w poszczególnych zawodach w grupie zawodowej ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY.....	147
Tabela 24 Pracodawcy oraz pośrednicy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY.....	150
Tabela 25 Liczba ofert pracy w poszczególnych zawodach w grupie zawodowej OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ.....	157
Tabela 26 Pracodawcy oraz pośrednicy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ.....	159
Tabela 27 Liczba ofert pracy w poszczególnych zawodach w grupie zawodowej PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH.....	166
Tabela 28 Pracodawcy oraz pośrednicy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH.....	169

ISBN: 978-83-62527-36-6