

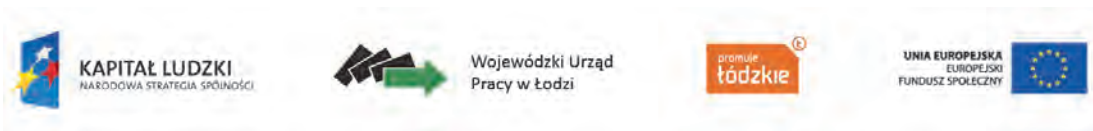
REGIONALNE OBSERWATORIUM
RYNKU PRACY W ŁÓDZI



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

RAPORT KOŃCOWY

GRUDZIEŃ, 2014



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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 – kontynuacja” 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 wrzesień – listopad 2014 r.

Autorzy raportu

- ▶ Marzena Sochańska-Kawiecka – Kierownik projektu
- ▶ Edyta Makowska-Belta: Ekspert ds. Badań
- ▶ Piotr Ziewiec: Ekspert ds. Badań
- ▶ Dominika Milczarek: Ekspert ds. Badań

Publikacja bezpłatna

Copyright © Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Łódź 2013

ISBN: 978 – 83 – 62527 – 77 – 9.

Nakład: 150 egz.

Wydawca: Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi

Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi

ul. Wólczańska 49, Bud. A, pok. 112

www.wup.lodz.pl; www.obserwatorium.wup.lodz.pl

Kopiowanie i rozpowszechnianie tylko z podaniem źródła.

Druk: Drukarnia Braci Grodzickich Sp.J.

05-500 Piaseczno, ul. Geodetów 47a

1	PODSUMOWANIE ORAZ GŁÓWNE WNIOSKI PŁYNĄCE Z BADANIA	6
2	METODOLOGIA BADANIA	13
2.1	Analizowane portale internetowe.....	13
2.2	Koncepcja i schemat badania.....	15
2.3	Dobór i wielkość prób badawczych – liczba analizowanych ofert w poszczególnych etapach badania	16
2.4	Selekcja ofert i kontrola procesu analizy.....	19
2.5	Czynniki i okoliczności mające wpływ na porównywalność wyników pomiędzy pomiarami	20
2.6	Zasady przyjęte przy kodowaniu zawodów.....	21
3	CHARAKTERYSTYKA ANALIZOWANYCH PORTALI INTERNETOWYCH	22
3.1	Pracuj.pl.....	22
3.2	Gazetapraca.pl oraz praca.onet.pl	26
3.3	Praca.gratka.pl	29
3.4	LodzStrefa.pl.....	32
3.5	Lodzkatablica.pl.....	35
4	LOKALIZACJA OFEROWANEJ PRACY	37
5	CHARAKTERYSTYKA TYPÓW OFERTODAWCÓW	45
5.1	Charakterystyka ofert anonimowych	46
5.2	Charakterystyka pośredników oraz złożonych przez nich ofert	47
5.3	Charakterystyka pracodawców oraz zamieszczanych przez nich ofert	65
6	POSZUKIWANI PRACOWNICY ORAZ ANALIZA BRANŻOWA.....	85
6.1	Poszukiwani pracownicy	85
6.2	Poszukiwani pracownicy – prognoza.....	99
6.2.1	Analiza wyników aktualnego pomiaru na tle pomiarów poprzednich	99
6.2.2	Prognoza.....	100
6.3	Analiza branżowa	101
6.3.1	Prognoza zatrudnienia w branżach	113
6.4	Oferty o charakterze erotycznym.....	114
7	ZAWARTOŚĆ INFORMACYJNA OFERT – POMIAR 2014 R.	116
7.1	Zawartość informacyjna ofert	116
7.2	Wymagania pracodawców – ogólna charakterystyka.....	121
7.3	Oferta pracodawców – ogólna charakterystyka	127
8	PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY	132
8.1	Podstawowe informacje na temat grupy zawodowej.....	132
8.2	Sposób zamieszczenia oferty	134
8.3	Oferenci oraz branża	134
8.4	Wymagania wobec pracowników	137
8.5	Oferta pracodawców.....	141
8.6	Lokalizacja	143
8.7	Jakościowy obraz grupy.....	145
9	SPECJALIŚCI	148
9.1	Podstawowe informacje na temat grupy zawodowej.....	148
9.2	Sposób zamieszczenia oferty	151
9.3	Oferenci oraz branża	152

9.4	Wymagania wobec pracowników	155
9.5	Oferta pracodawców	159
9.6	Lokalizacja	161
9.7	Jakościowy obraz grupy.....	163
10	TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL	167
10.1	Podstawowe informacje na temat grupy zawodowej.....	167
10.2	Sposób zamieszczenia oferty	169
10.3	Oferenci oraz branża	170
10.4	Wymagania wobec pracowników	173
10.5	Oferta pracodawców.....	177
10.6	Lokalizacja	179
10.7	Jakościowy obraz grupy.....	180
11	PRACOWNICY BIUROWI.....	184
11.1	Podstawowe informacje na temat grupy zawodowej.....	184
11.2	Sposób zamieszczenia oferty	186
11.3	Oferenci oraz branża	186
11.4	Wymagania wobec pracowników	188
11.5	Oferta pracodawców.....	192
11.6	Lokalizacja	193
11.7	Jakościowy obraz grupy.....	195
12	PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY	198
12.1	Podstawowe informacje na temat grupy zawodowej.....	198
12.2	Sposób zamieszczenia oferty	200
12.3	Oferenci oraz branża	200
12.4	Wymagania wobec pracowników	203
12.5	Oferta pracodawców.....	208
12.6	Lokalizacja	210
12.7	Jakościowy obraz grupy.....	211
13	ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	213
13.1	Podstawowe informacje na temat grupy zawodowej.....	213
13.2	Sposób zamieszczenia oferty	215
13.3	Oferenci oraz branża	216
13.4	Wymagania wobec pracowników	218
13.5	Oferta pracodawców.....	222
13.6	Lokalizacja	224
13.7	Jakościowy obraz grupy.....	225
14	OPERATORZY MASZYN I URZĄDZEŃ	230
14.1	Podstawowe informacje na temat grupy zawodowej.....	230
14.2	Sposób zamieszczenia oferty	232
14.3	Oferenci oraz branża	233
14.4	Wymagania wobec pracowników	235
14.5	Oferta pracodawców.....	239
14.6	Lokalizacja	241
14.7	Jakościowy obraz grupy.....	242

15 PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH.....	245
15.1 Podstawowe informacje na temat grupy zawodowej.....	245
15.2 Sposób zamieszczenia oferty	247
15.3 Oferenci oraz branża	248
15.4 Wymagania wobec pracowników	250
15.5 Oferta pracodawców.....	253
15.6 Lokalizacja	255
15.7 Jakościowy obraz grupy.....	257
SPIS RYSUNKÓW	260
SPIS TABEL	264

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

GLOBALNY OBRAZ RYNKU PRACY NA PODSTAWIE ANALIZOWANYCH OFERT

Wyniki obecnego pomiaru przyniosły potwierdzenie większości prawidłowości zdiagnozowanych w pomiarach z lat 2013, 2012 i 2011. Obraz rynku ofert pracy w województwie łódzkim jest raczej stabilny, jego zmiany w czasie są niewielkie i w ogromnej większości dotyczą niuansów.

Od 2012 roku struktura analizowanych zbiorów ofert pozostaje w kolejnych pomiarach analogiczna – podlega tylko niewielkim zmianom, nieistotnym statystycznie. Na przestrzeni dzielącej dwa ostatnie pomiary (wiosna 2013-jesień 2014), odnotowano niewielki wzrost ofert dla specjalistów, a spadek ogłoszeń skierowanych do kadry kierowniczej. Maleje również sukcesywnie od 2011 roku zapotrzebowanie na pracowników usług osobistych i sprzedawców. **Natomiast odwróceniu uległa sytuacja pracowników z niższych grup zawodowych w KSIZ** (operatorów i monterów maszyn i urządzeń oraz pracowników przy pracach prostych). Obecny pomiar przyniósł wzrost znaczenia tych grup w strukturze zbioru ofert.

Podobnie jak w ubiegłorocznym pomiarze, pomimo analizy ofert sprofilowanych jako oferty dotyczące województwa łódzkiego, pojawiały się ogłoszenia dotyczące pracy w innych rejonach Polski oraz poza granicami kraju. Zajmują one jednak marginalną część ogłoszeń, w których dominuje jednak województwo łódzkie (86% ofert poddanych analizie).

Praca za granicą oferowana była najczęściej w ramach łódzkich portali lokalnych (istotny spadek w porównaniu do dwóch poprzednich pomiarów) oraz portalu onet.praca.pl/gazeta.praca.pl (sukcesywny spadek na przestrzeni lat 2011-2014). Oferty pracy zlokalizowanej poza granicami Polski dotyczyły w obecnym pomiarze najczęściej robotników przemysłowych i rzemieślników. Znacząco spadło zapotrzebowanie na operatorów i monterów maszyn i urządzeń do pracy poza granicami Polski. Ponad 60% ogłoszeń pracy za granicą dotyczyła pracy w Niemczech.

W przypadku ofert, w których praca zlokalizowana była na terenie województwa łódzkiego, podobnie jak w poprzednim pomiarze, **widać ogromną przewagę łodzi i podregionu łódzkiego**, w których koncentruje się ponad 70% wszystkich ofert zlokalizowanych w województwie (wzrost w porównaniu do 2013 roku), a przede wszystkim miasta Łodzi – 65,7% (rok 2013 – 65,3%; rok 2012 – 61,6%; rok 2011 – 59,2% ofert). Pozostałe podregiony pozostają pod tym względem znacznie w tyle.

Powiaty, w których na tle województwa odnotowano stosunkowo dużą liczbę ofert to: zgierski, kutnowski, skierniewicki, łódzki wschodni, pabianicki, piotrkowski, bełchatowski, łowicki, radomszczański i sieradzki. Powiaty, których dotyczyły najmniejsze liczebności ofert (0,6% całego zbioru lub mniej) to: brzeziński (podregion łódzki), łęczycki i rawski (podregion skierniewicki), poddębicki, pajęczański, łaski, wieruszowski (podregion sieradzki) oraz tomaszowski i opoczyński (podregion piotrkowski).

Odnosząc uzyskane w obecnym pomiarze wyniki do wyników pomiarów poprzednich (lata 2009 – 2013) widać wyraźnie, że pod względem lokalizacyjnym, popyt na pracę jest w województwie łódzkim raczej stabilny. I tak we wszystkich pięciu pomiarach zaznacza się wyraźna dominacja Łodzi, a wśród pozostałych powiatów – powiatu zgierskiego. Przesunięcia pozycji w strukturze lokalizacji dotyczą przede wszystkim powiatów o mniejszym znaczeniu. W porównaniu do wiosny 2013 należy odnotować relatywnie duży spadek liczby ofert z terenu powiatu kutnowskiego.

W obecnym pomiarze, w analizowanym zbiorze 12 423 ofert pracy niespełna połowa (46,7%) to oferty pracodawców, którzy podali nazwę firmy, a 34,5% stanowią oferty pośredników pracy, którzy szukają pracowników dla swych klientów. Około 1% zbioru to oferty pośredników, którzy jako pracodawcy poszukują pracowników dla siebie. Prawie co piąte ogłoszenie (18%) ma charakter anonimowy – poszukujący pracownika nie podał nazwy firmy. Odnosząc strukturę ofert ze względu na typ oferenta do wyników uzyskanych w poprzednich pomiarach, widać wyraźny wzrost znaczenia ofert zamieszczanych przez pośredników poszukujących pracowników dla swoich klientów (o około 12 p.p. w latach 2011-2014) kosztem przede wszystkim sukcesywnego spadku w analizowanym okresie ofert anonimowych

Oferty anonimowe są to najczęściej oferty bardzo lakoniczne – często bardzo krótkie, z niewielką liczbą informacji. Charakterystyka ofert anonimowych w ostatnich dwóch pomiarach zachowuje stabilność pod względem głównych tendencji – odnotowano jedynie niewielkie zmiany, nie mające wpływu na jej ogólny obraz. 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 zamieszczane były na portalach: praca.gratka.pl oraz portale łódzkie (należy odnotować istotne zmniejszenie się tego typu ogłoszeń w tych serwisach). Najczęściej oferty te są skierowane do pracowników niższego szczebla – robotników przemysłowych i rzemieślników, operatorów maszyn i urządzeń oraz pracowników przy pracach prostych. Najbardziej z anonimowymi ofertami mamy do czynienia przy poszukiwaniu specjalistów oraz przedstawicieli kadry kierowniczej. Oferty anonimowe częściej oferują pracę w Polsce i formułowane są w języku polskim.

Oferty pośredników stanowią 35% analizowanej puli ofert. Od 2011 roku ma miejsce sukcesywny wzrost aktywności tej grupy oferentów – szczególnie istotny w opisywanym pomiarze (o 9 punktów procentowych). Podobnie jak w poprzednich pomiarach pośrednicy zamieszczali swoje oferty na wszystkich portalach, przy czym najczęściej na połączonym portalu onet.praca.pl/gazeta.praca.pl (sukcesywny wzrost od 2011 roku) oraz lokalnych portalach łódzkich (nieznaczny spadek w porównaniu z pomiarem – wiosna 2013). Najbardziej miejscem umieszczania ofert pośredników był portal praca.gratka.pl, chociaż w porównaniu do wcześniejszych pomiarów, obecnie aktywność pośredników w tym serwisie znacząco wzrosła. Pośrednicy poszukiwali pracy dla przedstawicieli wszystkich grup zawodowych, jednak najczęściej oferty te dotyczyły stanowisk najwyższych (42% wszystkich ofert pracy na najwyższych stanowiskach to oferty pośredników), średniego szczebla (techników i średniego personelu oraz pracowników biurowych – po 44%), ale również pracowników przy pracach prostych (47%). Najbardziej pośrednicy poszukiwali dla swych klientów, podobnie jak w dwóch poprzednich pomiarach, pracowników usług i sprzedawców.

Oferty pośredników jeszcze częściej, niż w latach ubiegłych, dotyczyły pracy poza granicami Polski (83% ofert oferujących pracę za granicą pochodziła od pośredników – w 2013 roku 73%, w 2012 roku 60%, w 2011 70%). Stosunkowo często były też formułowane w języku obcym (57% ofert w języku obcym to oferty pośredników – istotnie częściej niż w poprzednim pomiarze).

Rynek pośredników pracy dla mieszkańców województwa łódzkiego jest bardzo rozdrobniony – w obecnym pomiarze oferty zgłosiło 232 pośredników. Wydaje się, że stabilizacja rynku obserwowana w latach 2011-2013 zakończyła się. O ile w latach 2009 – 2011 obserwowaliśmy zdecydowany wzrost liczby pośredników (w pierwszym pomiarze realizowanym w 2009 roku oferty zgłosiło 189 pośredników, w pomiarze w roku 2011 – 238 pośredników), to od 2012 roku ich liczba malała (2012 – 221 pośredników, 2013 – 214), by w obecnym pomiarze znowu wzrosnąć.

Warto jednak zauważyć, że wytworzyła się grupa liderów – oferty zamieszczone przez 62 pośredników którzy zgłosili po 10 ofert i więcej stanowią 84% wszystkich ofert pośredników. 23 pośredników zgłosiło po 50 ofert i więcej – to prawie 2/3 zbioru (65%).

Obecny pomiar przyniósł istotne zmiany w grupie pośredników, którzy opublikowali najwięcej ofert pracy. Wśród pośredników, którzy w analizowanym okresie zamieścili najwięcej ogłoszeń zdecydowanie wybijają się następujące firmy: **MANPOWER** (329 ofert, 7% ofert pośredników), **GOLDMAN RECRUITMENT** (287 ofert, 7% ofert pośredników), **RANDSTAD** (211 ofert, 5% ofert pośredników), **REED** (206 ofert, 5% ofert pośredników), **GRAFTON RECRUITMENT** (196 ofert, 4% ofert pośredników) oraz **ANTAL** (176 ofert, 4% ofert pośredników). Istotnie zmalała natomiast aktywność czołowych pośredników z 2013 roku – GOWORK.PL, PGB HUMAN RESOURCES SP Z O.O., czy FLEXIDEA SP Z O.O.

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

Oferty pracodawców przedstawiających się stanowią 47% analizowanego zbioru – podobnie jak w poprzednim pomiarze.

Przedstawiający się pracodawcy zamieszczali swoje oferty na wszystkich portalach – przy czym (podobnie jak w pomiarze poprzednim) najczęściej na portalu pracuj.pl oraz nieco rzadziej na połączonym portalu onet.praca.pl/gazetapraca.pl i portalu praca.gratka.pl. Najrzadszym miejscem umieszczania ofert przez ujawniających swą nazwę pracodawców były łódzkie portale lokalne. Należy przy tym podkreślić, że w przypadku tych ostatnich odsetek ofert przedstawiających się pracodawców wzrósł od poprzedniego pomiaru, osiągając poziom z 2011 roku.

Podobnie jak w poprzednim pomiarze przedstawiający się pracodawca znacznie częściej poszukiwał pracownika do pracy w Polsce niż za granicą. Oferty te nieco rzadziej formułowane były w języku obcym w porównaniu do poprzedniego pomiaru.

Rynek pracodawców składających oferty dla mieszkańców województwa łódzkiego jest znacznie bardziej rozdrobniony niż rynek pośredników. W trakcie badanego okresu odnotowano 2492 (w roku 2013 – 2363) aplikujących firm, przy czym przynajmniej po 3 oferty złożyło 480 firm, generując tym samym 59% wszystkich ofert złożonych przez przedstawiających się pracodawców. 1464 pracodawców złożyło tylko jedną ofertę.

Należy jednak podkreślić, że około 1/5 ofert zgłaszanych przez pracodawców podających swoje dane jest generowana przez 33 firmy (w pomiarze z 2013 roku podobna pula ofert była generowana przez 55 firm, w pomiarze z 2012 roku przez 59 firm, zaś w 2011 przez 44 firmy).

Analiza porównawcza wyników pięciu analizowanych pomiarów wskazuje, że utworzyła się grupa kilku wiodących pracodawców, którzy dominowali również w poprzednim pomiarze. Na czele najbardziej aktywnych firm utrzymał się lider z poprzedniego pomiaru – firma **ACCENTURE**. Dodatkowo w ścisłej czołówce pozostały firmy **CAPGEMINI POLSKA SP. Z O.O.**, **SII SP. Z O.O.** oraz **INFOSYS BPO POLAND SP. Z O.O.** Istotnie zmniejszyła się natomiast aktywność firm **NOKIA SIEMENS NETWORKS SP. z o.o.** oraz **ECO-VITAL SP. Z O. O. SP. K.**

Branże, które w największym stopniu kształtują rynek ofert pracy, to przetwórstwo przemysłowe, handel hurtowy i detaliczny/naprawa samochodów osobowych oraz działalność profesjonalna, naukowa i techniczna.

W przypadku przetwórstwa przemysłowego na przestrzeni sześciu ostatnich lat: po okresie systematycznego wzrostu (lata 2009-2012), stabilizacji w roku 2013, w roku 2014 nastąpiło zmniejszenie do poziomu 23,6%. Stabilny poziom został utrzymany w przypadku odsetka ofert dotyczących drugiej z kluczowych branż – handlu. Dynamiczne zmiany następują natomiast w trzecim z najważniejszych sektorów – działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej. Od 2010 roku notowany jest systematyczny wzrost znaczenia tej branży – przeciętnie co roku o 2-3 p.p. W efekcie w aktualnym pomiarze 15,6% ofert dotyczyło pracy w firmach z tego sektora, osiągając tym samym poziom sektora handlowego.

Zawodem, który bije rekordy popularności jest – jak we wszystkich poprzednich pomiarach – przedstawiciel handlowy – ponad 5% ofert dotyczyło właśnie tego zawodu. Jednak liczba ofert skierowana do reprezentantów tego zawodu w 2014 r. osiągnęła poziom najniższy z dotychczas obserwowanych. Widać w tym przypadku wyraźną tendencję spadkową. W to miejsce odnotowano wzrost ofert dla osób posiadających inne zawody związane ze sprzedażą. Zawody zajmujące kolejne pozycje w rankingu po przedstawicielu handlowym mają już mniejszą popularność. I tak, co najmniej po 3% wszystkich ofert stanowiły oferty skierowane do księgowych, programistów aplikacji, kierowców samochodów ciężarowych, a powyżej 2% do doradców klienta oraz specjalistów do spraw sprzedaży.

Analizując zapotrzebowanie na pracowników o określonych zawodach na poziomie dużych grup zawodowych, widać wyraźnie, że w badanym zbiorze ofert najbardziej poszukiwanymi pracownikami byli specjaliści (27% ofert dotyczyło właśnie tej grupy zawodowej). Stosunkowo dużą grupę wśród poszukiwanych pracowników stanowili również pracownicy usług i sprzedawcy (12%) oraz robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (12%). 18% ofert dotyczyło techników i pozostałego średniego personelu. Struktura zapotrzebowania na różnego typu pracowników w stosunku do pomiaru z 2013 roku nie uległa istotnym zmianom. Widać ustabilizowanie się tendencji obserwowanych w poprzednich pomiarach dotyczących przewagi ofert dla pracowników na stanowiska wyższe lub średniego szczebla, przy jednoczesnym spadku odsetków ofert skierowanych do pracowników o niższych kwalifikacjach.

Analizując oferty dla grup zawodowych na poziomie kodów dwucyfrowych widać, że ścista czołówka najbardziej poszukiwanych pracowników utrzymuje się od czterech pomiarów na takim samym poziomie. Obecnie (podobnie jak w trzech poprzednich pomiarach) najbardziej poszukiwani pracownicy to pracownicy należący do grupy średniego personelu do spraw biznesu i administracji (13%; w roku 2013 – 15%, w roku 2012 – 16%, 2011 – 13,2%), specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania (10,8%; w roku 2013- 10,3%, w roku 2012 – 12,6%, 2011 – 10,1%) oraz sprzedawcy i pokrewni, którzy jednak przesunęli się w obecnym pomiarze na czwartą pozycję (9,5%; 2013 rok – 9,7%, w roku 2012 – 9,5%, 2011 – 10,1%). W okresie ostatnich dwóch pomiarów szczególnie na znaczeniu zyskali specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych, którzy w obecnym pomiarze uplasowali się na trzeciej pozycji (10,5%, w roku 2013 – 9,2%, w roku 2012 – 6,8%, 2011 – 6,1%).

Od 2011 roku systematycznie na znaczeniu zyskują robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni. Choć obecny pomiar przyniósł obniżenie odsetka ofert skierowanych do tej grupy, to jednak nadal znajduje się ona wysoko w hierarchii (3,4%; w 2013 roku – 5,4%, w roku 2012 – 3,9%, 2011 – 3,7%). Na podobnym poziomie utrzymali się specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych (3,3%; w 2013 roku – 3,6%, w roku 2012 – 4,6%, 2011 – 3,4%).

Zawody wobec których zaobserwowano najniższe zapotrzebowanie (odsetek ofert w żadnym z nich nie przekroczył 0,3% wskazań), to podobnie jak w poprzednim pomiarze: 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.

CHARAKTERYSTYKA OFERT W RAMACH POSZCZEGÓLNYCH GRUP ZAWODOWYCH

Wyniki badań pokazały, że pomiędzy ofertami pracy skierowanymi do grup zawodowych zgodnych z Klasyfikacją 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 coraz mniej informacji na temat oferenta, wymogów czy też oferty pracodawcy, niekiedy wskazujące zaledwie na poszukiwany zawód (np.: „szwaczki”, „Zatrudnię murarza” itd.), lub na najistotniejsze z punktu widzenia pracodawcy cechy (np.: „młodych do przyuczenia”, „studentów na wieczory” itd.). Wskazana tendencja utrzymuje się niezmiennie od pomiaru realizowanego na jesieni 2011 roku.

W obecnym pomiarze utrzymał się ogólny trend zaobserwowany w latach 2011-2013, że im niższa grupa zawodowa tym rzadziej oferty były zamieszczane na ogólnopolskim portalu pracuj.pl. Wzrastało wtedy natomiast znaczenie przede wszystkim portalu praca.gratka.pl. oraz portali lokalnych. Portal pracuj.pl służył przede wszystkim poszukiwaniu kadry wyższego szczebla oraz specjalistów, ale także techników i średniego personelu.

Ponadto w niższych grupach zawodowych (pracownicy usług i sprzedawcy, robotnicy, operatorzy maszyn i urządzeń, czy pracownicy przy pracach prostych) prawie wszystkie oferty zamieszczane były w języku polskim. W obcym języku najczęściej publikowano oferty dla specjalistów i przedstawicieli władz publicznych, dyrektorów i kierowników, ale również pracowników biurowych. Nie oznacza to jednak, że w niższych grupach zawodowych nie oczekiwano znajomości języka lub nie oferowano pracy poza granicami kraju. To właśnie oferty pracy dla pracowników na niższych stanowiskach (głównie robotników przemysłowych i rzemieślników) najczęściej, w odniesieniu do pozostałych grup zawodowych, dotyczyły pracy poza Polską. Należy odnotować, że w porównaniu do roku ubiegłego, robotnikom przemysłowym i rzemieślnikom częściej oferowano wyjazd za granicę, a co za tym idzie częściej oczekiwano znajomości języka obcego.

Istotne różnice w ofertach pracy pomiędzy grupami zawodowymi dotyczą przede wszystkim ich zawartości informacyjnej. W obecnym pomiarze również utrzymuje się wyraźna tendencja – im niższe stanowisko, tym oferta krótsza i zawierająca mniej informacji. Oczywiście od tej tendencji są wyjątki – zdarzały się, choć rzadko, bogate w informacje oferty skierowane do pracowników o niskich kwalifikacjach, natomiast do rzadkości należały lakoniczne oferty dla pracowników na stanowiskach najwyższych. Tendencja ta w sposób niemal niezakończony widoczna jest w odniesieniu do informacji takich jak: określone predyspozycje charakteru, poziom

wykształcenia, posiadanie określonych kwalifikacji i umiejętności oraz znajomość obsługi komputera lub języka obcego. Natomiast odnośnie wymagań dotyczących doświadczenia zawodowego oraz posiadania certyfikatów/uprawnień tendencja ta nie jest już tak jednoznaczna – oczekiwania w tym zakresie dotyczą również grup zawodowych znajdujących się niżej w hierarchii KSIZ.

W przypadku stanowisk wyższego i średniego szczebla oczekiwania pracodawców są bardzo duże – szczególnie w zakresie predyspozycji „miękkich” i cech osobowych, ale również wykształcenia, doświadczenia zawodowego, niezbędnych kwalifikacji, czy też szczegółowej znajomości obsługi komputera i różnych programów, albo bardzo dobrej znajomości języka obcego. Na niższych szczeblach oczekiwania są mniejsze i w większości przypadków pracodawcy nie precyzują ich w ofertach. Wyróżnikiem jest posiadanie uprawnień do obsługi maszyn lub urządzeń – przede wszystkim w grupie operatorów maszyn i urządzeń, co jest na te stanowiska warunkiem niezbędnym, ale również częstsze preferencje dotyczące płci, czy też wieku – przede wszystkim w grupie robotników przemysłowych (płeć) oraz pracowników przy pracach prostych (płeć i wiek).

Różnice w treści informacyjnej ofert dotyczą również oferty samego pracodawcy, która częściej pojawia się w wyższych grupach zawodowych. Im wyższa grupa zawodowa tym częściej pracodawcy zwracali uwagę na dodatkowe korzyści oraz opis wynagrodzenia. W przypadku wymiaru, formy zatrudnienia i godzin pracy tendencje te nie są tak widoczne. W ofertach na stanowiska niższego szczebla informacje te były równie często podkreślane, co dawało wrażenie, iż obszar ten jest szczególnie istotny dla kandydatów – precyzowano głównie te informacje, a nie wskazywano dodatkowych korzyści, tak powszechnie określanych w ogłoszeniach dla najwyższych grup zawodowych.

Zjawiska te zapewne, z jednej strony wynikają ze specyfiki wykonywanej pracy (czasami ważne jest określenie, czy praca odbywa się w trybie zmianowym lub wymaga częstych wyjazdów) oraz potrzeb informacyjnych kandydatów (inne informacje są ważne dla dyrektorów i kierowników, inne zaś dla operatorów maszyn i urządzeń lub robotników). Z drugiej strony mogą to być specjalne zabiegi oferentów, które w przypadku stanowisk wyższego szczebla są zabiegami „marketingowymi”, mającymi na celu przyciągnięcie najlepszych kandydatów, przy jednoczesnym jak najlepszym przedstawieniu pracodawcy, jako firmy oferującej atrakcyjne warunki pracy, w której warto pracować. W przypadku niższych stanowisk, nie ma już konieczności „ubarwiania” rzeczywistości i przez to oferta jest bardziej konkretna. Oferenci mogą również uznawać, iż ze względu na zagrożenie bezrobociem w grupie osób o niższych kwalifikacjach, sama oferta pracy staje się już zaletą i kuszenie dodatkowymi korzyściami nie są już konieczne.

Analiza jakościowa ofert pracy pod względem zawartości i stosowanego nazewnictwa pokazała, że warstwa informacyjna (zwłaszcza w obszarze wymagań i wykonywanych zadań) może być związana z próbą doprecyzowania niejednoznacznie brzmiących stanowisk. Im niższy poziom w klasyfikacji KSIZ, tym mniej problemów z używaniem przez oferentów nazewnictwem stanowisk pracy – 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 uszczegółwić jakiś element po prostu dodają to do nazwy stanowiska, a nie uwzględniają tego w treści oferty np. spawacz metodą TIG, kierowca C+E.

Problematyczne stają się natomiast nazwy stanowisk używane w grupach pracowników o wyższych kwalifikacjach – bardzo często nie wyrażają jednoznacznie zakresu obowiązków oraz wymagań, gdyż są to nazwy anglojęzyczne, łączące w sobie funkcje i kompetencje różnych zawodów, grup zawodowych lub nie są sklasyfikowane w KSIZ. W tym przypadku konieczne staje się uzupełnienie informacji na temat wymagań, ale również obowiązków takiego pracownika, by kandydat do pracy na stanowisku wskazanym w ofercie mógł ocenić swoje szanse.

Poszczególne grupy zawodowe różnią się także w zakresie branży pracodawcy (w sposób oczywisty na stanowiskach robotników lub rzemieślników zatrudnienie najczęściej oferują firmy z branży produkcyjnej lub budowlanej, na stanowiskach operatorów maszyn i urządzeń – firmy z branży transportowej, zaś na stanowiska pracowników usług i sprzedawców – firmy z branży handlowej). Większa dywersyfikacja sektorów, w jakich oferowane jest zatrudnienie dotyczy wyższych stanowisk, które siłą rzeczy są obecne w różnych branżach.

Oferty dla pracowników niższego szczebla częściej dotyczyły pracy poza województwem łódzkim, w tym poza granicami kraju. W przypadku lokalizacji na terenie województwa łódzkiego (podobnie jak w poprzednim pomiarze) w każdej grupie zawodowej dominowała Łódź. Koncentracja ofert w Łodzi i okolicach (podregion łódzki) szczególnie widoczna jest w grupie pracowników biurowych – 71% ofert dotyczyło właśnie ofert pracy na tym terenie, pracowników usług i sprzedawców (63% ofert), ale również pracowników przy pracach prostych (61% ofert).

Należy zaznaczyć, iż w trzech grupach zawodowych znajdujących się najwyżej w hierarchii KSiZ mamy do czynienia z najwyższymi odsetkami ofert pracy poza województwem łódzkim, ale na terenie Polski – zjawisko to uległo intensyfikacji w grupie kierowników, zaś zmniejszyło się w przypadkach specjalistów i pracowników technicznych oraz średniego personelu.



Część 1 – Metodologia oraz informacje dotyczące analizowanych portali

Celem badania była analiza ofert pracy o zasięgu regionalnym (teren województwa łódzkiego) publikowanych w trzech portalach internetowych o zasięgu ogólnopolskim: gazetapraca.pl/praca.onet.pl, praca.gratka.pl, pracuj.pl, jak również na trzech wybranych portalach lokalnych: lodzkatablica.pl, ilodz.pl, lodzstrefa.pl.

Analiza obejmowała następujące obszary:

- 1) struktura ofert pracy według zawodów;
- 2) struktura ofert pracy według obszaru terytorialnego, którego oferta dotyczy (zakłada się, że będą to powiaty);
- 3) branże, w których poszukiwani są pracownicy;
- 4) oczekiwania pracodawców – poziom i kierunek wykształcenia, umiejętności, 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 pięciu pomiarach: w okresie 1 września – 30 października 2009 roku, 1 kwietnia – 31 maja 2010 roku, 1 września – 15 listopada 2011 roku, 6 marca – 21 maja 2012 roku oraz w okresie 6 marca – 21 maja 2013 roku. Ze względu jednak na różnice w stosowanych metodologiach, a także ze względu na okoliczności towarzyszące pomiarom, porównywalność otrzymanych wyników w ostatnich czterech pomiarach w stosunku do pomiarów z lat 2009-2010 jest ograniczona. Szerzej o różnicach w stosowanej metodologii piszemy poniżej. Natomiast w pomiarach z lat 2011, 2012, 2013 i 2014 zastosowano identyczną metodologię, co daje możliwość pełnej porównywalności wyników tych pomiarów.

Obecny pomiar objął oferty, które pojawiły się na wybranych portalach (zarówno ogólnopolskich jak i lokalnych) w okresie 1 września – 15 listopada 2014 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:

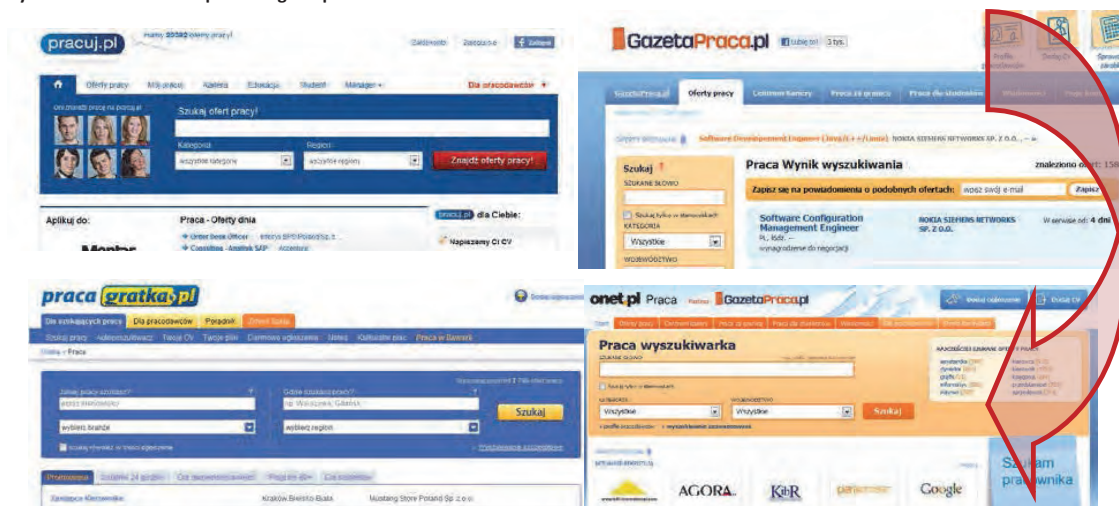
-  gazetapraca.pl
-  praca.gratka.pl
-  praca.onet.pl
-  pracuj.pl

W pomiarach z lat 2011-2013 oraz w pomiarze obecnym, 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 od momentu pomiaru w roku 2011 były tożsame tj. dysponowały tym samym zbiorem ofert. Ponadto w 2013 roku okazało się, iż portal praca.onet.pl uległ likwidacji. Niestety mimo prób kontaktu z przedstawicielami serwisu onet.pl, nie udało się uzyskać dokładnych informacji o dacie zakończenia funkcjonowania tego portalu. Z racji zachowania możliwości odniesienia do

¹ Na każdym z analizowanych portali internetowych jest możliwość ograniczenia oglądanych ofert 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).

wcześniejszych pomiarów, gdzie ten portal funkcjonował przyjęto na potrzeby niniejszego opracowania utrzymanie w analizach określenia „połączone portale gazetapraca.pl oraz praca.onet.pl”, mimo iż obecnie pozostał jedynie pierwszy z serwisów.

Rysunek 1. Analizowane portale ogólnopolskie



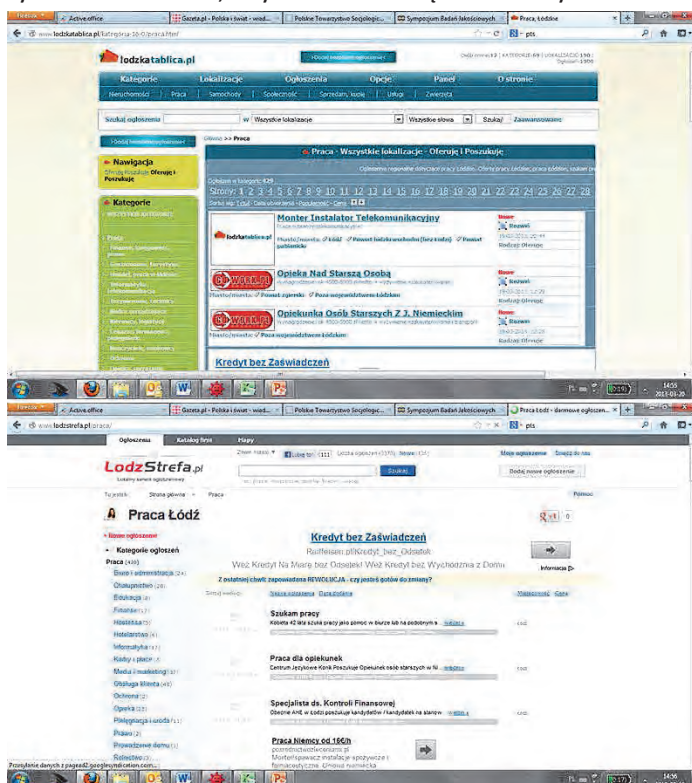
Dodatkowo w obecnym pomiarze, podobnie jak w pomiarach z lat 2011-2013, uwzględniono łódzkie portale lokalne. Tak jak w pomiarze z 2013 roku, a w przeciwieństwie do pomiarów w latach 2011-2012 analizą objęto dwa lokalne portale internetowe: lodzkatablica.pl oraz lodzstrefa.pl. Rekonesans przeprowadzony przed przystąpieniem do realizacji badania potwierdził, iż trzeci portal lokalny – ilodz.pl, z którego archiwizowano oferty pracy w pomiarach w 2011 i 2012 r., nie funkcjonuje, podobnie jak w 2013 roku. Ograniczono zatem obszar archiwizacji do dwóch pozostałych lokalnych portali. Ze względu na marginalny udział ofert portalu ilodz.pl w populacji, brak tego serwisu w aktualnym pomiarze nie wpływa istotnie na kwestie porównywalności wyników. Z tego również względu uznano za niewskazane od strony metodologicznej zastąpienie zlikwidowanego portalu innym portalem lokalnym, co mogłoby negatywnie wpłynąć na możliwość odniesienia wyników do poprzednich pomiarów.

Należy również nadmienić, że ze względu na stosunkowo niewielką (w odniesieniu do oferty portali ogólnopolskich) liczbę pojawiających się na portalach lokalnych ofert, w analizach potraktowano je łącznie² i włączono do analiz porównawczo – jako oferta łódzkich portali lokalnych.

Zmiany, które nastąpiły w stosunku do poprzednich pomiarów, uwarunkowane obiektywnie przez zmieniającą się rzeczywistość przedmiotu analizy mają z pewnością wpływ na porównywalność otrzymanych wyników pomiędzy pomiarami z lata 2009-2010 a 2011-2014, w mniejszym zakresie pomiędzy pomiarami w latach 2011 – 2014 – w obu przypadkach trudno oszacować poziom tego wpływu.

² Decyzja taka została podjęta ze względu właśnie na stosunkowo niewielką ilościowo ofertę 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 analizowanych 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 2009-2013.

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 pomiarach z 2009 i 2010 roku 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, jak również w pomiarach z 2011, 2012 i 2013 roku 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

³ Więcej informacji o metodzie zastosowanej w pomiarach z lat 2009 i 2010 Czytelnik może odnaleźć w raporcie Fundacji CBOS: http://obserwatorium.wup.lodz.pl/images/stories/pliki/analiza_ofert_internetowych.pdf.

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. Należy mieć jednak na uwadze, że wiele ofert powtarza się. W efekcie weryfikacji w ciągu dnia należy się spodziewać niespełna 200 unikalnych ofert, zaś w ciągu tygodnia w okolicach 1000 ogłoszeń.

Najwięcej ofert pojawia się na serwisach pracuj.pl oraz gratka.pl. Istotnie mniej ofert pracy dostępnych jest natomiast na wspólnym portalu Onet oraz Gazety Wyborczej: gazetapraca.pl/praca.onet.pl. Na wybranych portalach lokalnych ukazuje się zdecydowanie mniej ofert – przeważnie po kilka dziennie. Najwięcej ofert posiada portal lodzkatablica.pl – około 30 unikalnych ofert w ciągu tygodnia, mniej portal lodzstrefa.pl – około 10 niepowtarzających się ofert w ciągu tygodnia.

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), a później w piątek.

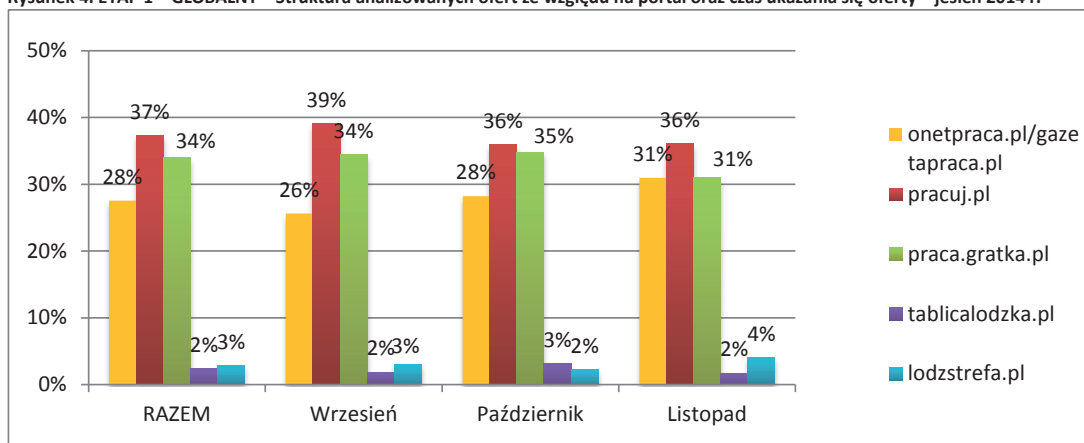
W sumie w pomiarze w 2014 roku do analizy włączono 12423 niepowtarzalnych ofert, co stanowi około 15% wzrost w stosunku do poprzedniego pomiaru (wiosna 2013 roku – 10792), z czego 37% ofert to oferty publikowane na portalu pracuj.pl. Drugą pod względem liczebności grupę stanowią oferty publikowane na portalu praca.gratka.pl (34%). Wśród trzech portali ogólnopolskich najmniejszy odsetek ofert pracy odnotowano na portalu onet.praca.pl/gazetapraca.pl (28%).

Oferty usytuowane na portalach lokalnych stanowią 5% całej analizowanej puli ofert. Nieco więcej ofert odnotowano na portalu lodzstrefa.pl (3%), zaś mniej zasobny okazał się portal lodzkatablica.pl (2%) (por. Rysunek 4).

Struktura liczbowa ofert pracy ze względu na portal utrzymywała się przez cały okres badania. Przy czym obserwujemy wzrost ofert na portalu onet.praca.pl/gazetapraca.pl (z 26% we wrześniu do 31% w listopadzie), przy jednoczesnym niewielkim spadku odnotowanym na dwóch pozostałych portalach ogólnopolskich (pracuj.pl – z 39% we wrześniu do 36% w listopadzie, praca.gratka.pl – z 34% we wrześniu do 31% w listopadzie).

W przypadku portali lokalnych struktura ofert zmieniała się w badanym okresie. We wrześniu mieliśmy do czynienia z niewielką dominacją ofert z portalu lodzstrefa.pl, w październiku odwrotnie – większą liczbę ofert odnotowano na portalu tablicałodzka.pl, by w listopadzie z powrotem zaznaczyła się dominacja portalu lodzstrefa.pl (por. Rysunek 4).

Rysunek 4. ETAP 1 – GLOBALNY – Struktura analizowanych ofert ze względu na portal oraz czas ukazania się oferty – jesień 2014 r.



Jak prezentuje Tabela 1, w stosunku do ubiegłych pomiarów w analizowanej puli ofert znacznie zwiększył się udział tych z połączonych portali gazetapracapl oraz pracapracapl. W przypadku tego portalu po sukcesywnym spadku do 2012 roku i nieznacznym wzroście w roku 2013, obecny pomiar przyniósł około 10% wzrost ofert. W pomiarze w roku 2009 oferty z tego portalu stanowiły ponad 34% wszystkich analizowanych ofert pracy, w roku 2010 – 27%, w roku 2011 – 16%, w roku 2012 – 15%, w roku 2013 – 18%, zaś w obecnym pomiarze już 28% wszystkich analizowanych ofert.

W porównywanych okresach na znaczeniu stracił portal gratkapl. Pozycję lidera stracił już w 2012 roku. W stosunku do roku 2010 notuje się ciągły spadek odsetka ofert umieszczanych na tym portalu: z 51% w roku 2010, 41% w roku 2011, 37% w latach 2012, 2013 do 34% w pomiarze obecnym.

Zahamowaniu uległa tendencja sukcesywnego wzrostu znaczenia portalu pracujpl, odnotowywana w latach 2011-2012. W obecnym pomiarze dla tego portalu odnotowano nieznaczny spadek o 5 punktów procentowych. Nadal jednak utrzymuje on pozycję lidera (por. Tabela 1).

Zmiana struktury analizowanych ofert ze względu na źródłowe portale z pewnością ma wpływ na zmiany innych analizowanych parametrów ogłoszeń. 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 r., 2010 r., 2011 r., 2012 r., 2013 r., 2014 r. – porównanie

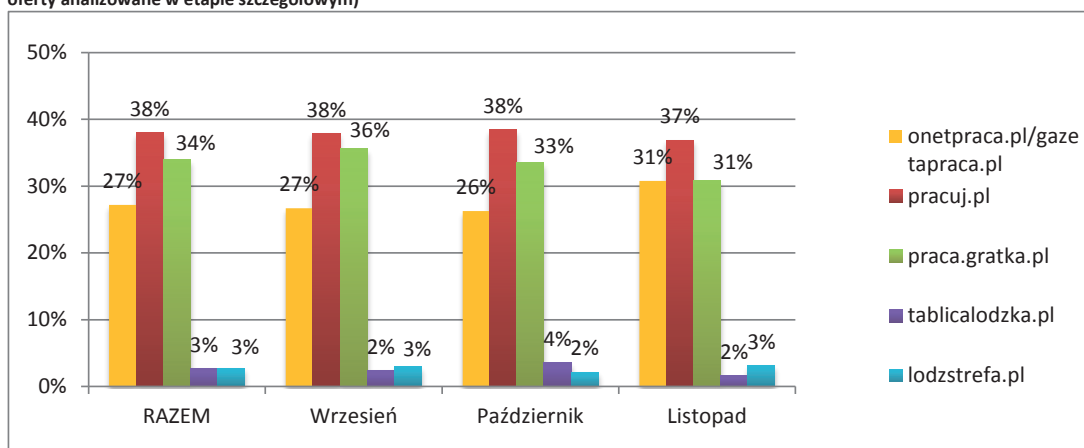
STRUKTURA OFERT W PODZIALE NA PORTALE											
Portal	2009 (jesień)		2010 (wiosna)		2011 (jesień)		2012 (wiosna)		2013 (wiosna)		2014 (jesień)
	Wszystkie oferty N=9160		Wszystkie oferty N=10286		Wszystkie oferty N=10934		Wszystkie oferty N=10472		Wszystkie oferty N=10792		Wszystkie oferty N=12423
	Liczba ofert	%	Liczba ofert	%	Liczba ofert	%	Liczba ofert	%	Liczba ofert	%	Liczba ofert
gazetapracapl	1717	18,7%	1170	11,4%							
praca.onet.pl	1487	16,2%	1625	15,8%							
Razem: Gazeta pracapl/onet.pl	3204	34,9%	2795	27,2%	1762	16%	1597	15%	1965	18%	3426
praca.gratkapl	3783	41,3%	5247	51%	4462	41%	3883	37%	3949	37%	4 222
											28%
											34%

STRUKTURA OFERT W PODZIALE NA PORTALE												
pracuj.pl	2173	23,7%	2244	21,8%	3848	35%	4760	45%	4493	42%	4632	37%
Razem	9160	100%	10286	100%	10072	92% ⁴	10240	97%	10407	96%	12 280	99% ⁵

ETAP 2: SZCZEGÓŁOWY

Szczegółową analizą w obecnym pomiarze objętych zostało **3038 ofert** pracy, co stanowi 24,5% populacji. Analizie tej poddano obserwacje dotyczące: wymagań wobec potencjalnych kandydatów do pracy, propozycji pracodawców na temat warunków zatrudnienia oraz dodatkowych benefitów. 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 $p < 0,05$.

Rysunek 5. ETAP 2 – SZCZEGÓŁOWY – Struktura analizowanych ofert ze względu na portal oraz czas ukazania się oferty (N = 3038 – oferty analizowane w etapie szczegółowym)



2.4 Selekcja ofert i kontrola procesu analizy

Identycznie, jak w pomiarach w roku 2011, 2012 i 2013, 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 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:

⁴ W pomiarze z 2011 8%, z 2012 3%, z 2013 4%, zaś w pomiarze obecnym 5,2% analizowanych ofert stanowiły oferty portali lokalnych, które nie były analizowane w poprzednich pomiarach.

⁵ Niektóre z ofert były publikowane na więcej niż jednym portalu, w prezentowanym zestawieniu fakt ten jest uwzględniony.

- pracodawca;
- stanowisko;
- lokalizacja.

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

W raporcie, tam gdzie jest to możliwe i uprawnione, uwzględniono porównania do poprzednich pomiarów z lat 2009-2013.

Przy porównywaniu wyników do pomiarów z lat 2009 i 2010 należy mieć jednak na uwadze następujące okoliczności, które z całą pewnością mają wpływ na zwiększenie błędu statystycznego przy porównywaniu wyników:

- 1) **Różnica w badanych populacjach** – w pomiarach z lat 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 pomiarach w latach 2011, 2012 i 2013 badaniem objęto więc 3 portale ogólnopolskie. Ponadto włączono do badania 3 portale lokalne. Dodatkowo w 2013 roku jeden z portali lokalnych przestał funkcjonować, więc uwzględniono w pomiarze oferty jedynie z dwóch pozostałych serwisów.
- 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 pracuj.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 pomiarach w latach 2011-2014 proces archiwizowania, zbierania, kodowania i kontroli jakości danych odbywał się ręcznie.
- 4) **Różnica w metodzie analizy** – część analiz w pomiarach 2011-2014 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 latach 2011-2014 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 pomiaru w roku 2011 z uwzględnieniem uzupełnień poczynionych w 2012 i 2013 r. W obecnym pomiarze wykorzystano klucze kodowe z pomiarów w latach 2011-2013.

- 7) **W 2009 i 2010 roku kodowano nazwy zawodów korzystając z Klasyfikacji Zawodów i Specjalności z 2004 roku**, w pomiarach 2011-2014 użyto klasyfikacji z roku 2010 – jako lepiej przystającej do rzeczywistości.

2.6 Zasady przyjęte przy kodowaniu zawodów

W pomiarach z lat 2011-2014 do kodowania zawodów używano Klasyfikacji Zawodów i Specjalności z roku 2010. Jak każda klasyfikacja, również i ta, nakłada pewne ograniczające ramy na rzeczywistość, której dotyczy. Przy kodowaniu zawodów zespół badawczy natrafił na szereg problemów i stanął przed szeregiem decyzji, które musiały zostać podjęte.

Problemy dotyczyły głównie postępowania z zawodami wymagającymi wyższych kwalifikacji, ale zdarzały się także w grupach najniższych.

Problemy wynikały z następujących zdiagnozowanych w trakcie procesu badawczego faktów:

- Szereg dość popularnych zawodów nie występuje w KZiS (przykładem niech będzie tu choćby kierownik sklepu, kierownik zmiany, agent, czy popularny Project Manager);
- Pracodawcy używają nazw zawodów w sposób bardzo dowolny – kierując się raczej osobistymi upodobaniami i indywidualnymi przekonaniami o powadze/atrakcyjności danej nazwy niż jej rzeczywistym znaczeniem. W efekcie często pod tą samą nazwą zawodu kryją się często zupełnie różne zawody rzeczywiste;
- Zauważalna jest wyraźna tendencja do nadużywania w nazwach wyrazu specjalista, którego zadaniem jest jedynie zwiększenie atrakcyjności niezbyt atrakcyjnego zawodu – stąd często np.: akwizytorzy ukryci są pod szyldem specjalista do spraw sprzedaży, czy brokerzy ubezpieczeniowi pod szyldem doradca finansowy;
- Szczególnie w zawodach/stanowiskach wymagających wysokich kwalifikacji następuje przenikanie kompetencji właściwych dla różnych grup KZiS – np.: często specjalista również zajmuje stanowisko kierownicze;
- Wymagania pracodawców często nie idą w parze z zakresem obowiązków – często pracodawcy poszukują pracowników o kwalifikacjach nieco na wyrost, czemu sprzyja wysokie bezrobocie i pauperyzacja wykształcenia wyższego (np. wymagane jest wykształcenie wyższe u przedstawiciela handlowego, czy sprzedawcy, co zapewne związane jest z nadzieją, że zwiększy ono efektywność pracownika).

Problemy te często występują w powiązaniu z brakiem informacji w ofercie, pozwalających na oparte o fakty rozwiązanie – np.: zdarza się, że w ofercie brak jest informacji w sposób jednoznaczny pozwalających zdiagnozować, czy mamy do czynienia z prawdziwym specjalistą, czy ze „specjalistą nadmuchanym”.

Szerzej o problemach zdiagnozowanych przy kodowaniu zawodów w ramach każdej z dużych grup zawodowych piszemy w części trzeciej niniejszego opracowania, w podrozdziałach dotyczących jakościowego obrazu poszczególnych grup zawodowych.

Na okoliczność rozwiązania powyżej zasygnalizowanych problemów przyjęto następujące zasady stosowania KZiS:

- podstawą kodowania była zawsze definicja grup stosowana w KZiS;
- przyjęto zasadę postępowania zmierzającego do jak najpełniejszego zakodowania populacji – w sytuacji, gdy zawód nie był wymieniony w klasyfikacji na poziomie kodów szczegółowych, wykorzystywano kody wyższego rzędu. Oczywiście zasadą nadrzędną było tu wykorzystanie jak najbardziej szczegółowego dostępnego kodu.
- Dokonując kodowania (szczególnie w przypadku zawodów z usytuowanych wyżej w hierarchii grup zawodowych), nie kierowano się jedynie nazwą zawodu podaną przez oferenta. Brano pod uwagę

szereg czynników – przede wszystkim zakres obowiązków, a także wymagania w stosunku do pracownika, w tym poziom wykształcenia.

- W sytuacji, gdy nie było dostatecznych informacji, aby zdementować „nadmuchanego specjalistę” przyjmowano interpretację zaliczającą go do niższej z rozważanych grup zawodowych – np. specjalista do spraw sprzedaży, w stosunku do którego w ofercie nie było sprecyzowanych żadnych wymagań, nie było podanego żadnego zakresu obowiązków nie był klasyfikowany jako specjalista, a w zależności od innych dostępnych informacji – jako akwizytor, czy też agent/konsultant sprzedaży bezpośredniej (Avon, czy Oriflame).

Więcej przykładów będących egzemplifikacją podjętych decyzji Czytelnik znajdzie w części trzeciej opracowania.

3 CHARAKTERYSTYKA ANALIZOWANYCH PORTALI INTERNETOWYCH

Zasady funkcjonowania oraz charakterystyka analizowanych portali ogólnopolskich na ogół nie uległy istotnym zmianom w porównaniu do poprzednich pomiarów. Prawidłowości zaobserwowane na jesieni 2011 r., na wiosnę 2012 r. i 2013 r. utrzymały się również na jesieni 2014 r. Jeżeli zaszły już jakieś zmiany, to były one nieznaczne i dotyczyły głównie szaty graficznej samego portalu, czy też szaty graficznej szablonu ogłoszenia umieszczanego przez portal (np. praca.gratka.pl, pracuj.pl).

Nieco większe zmiany nastąpiły na lokalnych portalach ogłoszeniowych. Należy tutaj przede wszystkim odnotować istotne zwiększenie aktywności ofertodawców w serwisie lodzstrefa.pl (z 145 ofert w 2013 roku do 358 w 2014 r.). Portal ten zmienił również szatę graficzną, co miało zapewne na celu zadbanie o bardziej profesjonalny wygląd. Utrzymała się na tych portalach tendencja do znaczącego udziału ofert pracy za granicą np. dla opiekunów osób starszych (na portalu lodzkatablica.pl) lub dla robotników przemysłowych (na portalu lodzstrefa.pl), zaś zmniejszył się udział ofert np. dla konsultantów firm kosmetycznych.

Poniżej znajduje się szczegółowa jakościowa 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, specjalistów oraz techników i innego średniego personelu. Nie pojawiają się tutaj drobne ogłoszenia, rzadko są zamieszczane ogłoszenia dla osób w zawodach z najniższych grup w KSiZ.

Portal pozycjonuje się właśnie jako serwis skierowany do specjalistów i menadżerów. Na portalu pracuj.pl aktywne są największe agencje rekrutacyjne oraz najwięksi pracodawcy na krajowym oraz lokalnych rynkach pracy. Sam portal pracuj.pl podkreśla, że plasuje się w czołówce rankingu portali z ofertami pracy, bijąc na głowę konkurencję pod względem zasięgu publikowanych ogłoszeń, które docierają do 1,7 mln osób poszukujących pracy⁶.

Charakter portalu i zjawiska na nim zachodzące nie uległy istotnej zmianie od poprzedniego pomiaru. Zmieniła się ogólna szata graficzna, na bardziej nowoczesną. Nie wpłynęło to jednak na zmiany w zakresie zamieszczania ofert oraz ich zawartości informacyjnej.

Portal pracuj.pl stosuje następujący schemat podawania informacji:

- 1) tytuł oferty – nazwa stanowiska
- 2) 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,
- 3) lokalizacja (województwo, miejscowość),

⁶ Informacje zaczerpnięte ze strony portalu pracuj.pl.

- 4) poziom stanowiska,
- 5) forma zatrudnienia (fakultatywnie),
- 6) data publikacji oferty,
- 7) liczba dni do końca oferty,
- 8) treść ogłoszenia.

Portal ten, podobnie jak pozostałe badane portale, daje możliwość aktualizowania ofert. W efekcie dana oferta może pojawić się ponownie na portalu po kilku lub kilkunastu dniach, przy czym łatwo to zidentyfikować, bowiem w stopce informacyjnej oferty pojawia się za każdym razem data jej pierwotnego umieszczenia na portalu. Zjawisko „odświeżania” ofert występowało na portalu również w badanym okresie. Szczególnie natężenie tego zjawiska przypadało na okres weekendowy, podczas którego portal przeważnie „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 poszukującej pracy 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: profesjonalnej, oferującej dobre warunki pracy i podchodzącej poważnie do zatrudnienia osoby kompetentnej do pracy u siebie. 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 treści dwuznacznej.

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. Wynikać to może z faktu, że często nazwa stanowiska znajdującego się w ofercie pracy, nie wskazuje jednoznacznie na zakres obowiązków, który wymaga doprecyzowania.

Niejednokrotnie częścią oferty stawały się informacje na temat oferenta lub pracodawcy, podkreślające jego wysoką pozycję w danej branży – dość często posługiwano się tutaj różnymi liczbami np. liczba klientów, liczba krajów, w których firma działa, liczba pracowników – co miało podkreślić, że jest to poważna oferta pracy pochodząca 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 w tym serwisie 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, prezentujących wizję sukcesu, występujących niekiedy w warunkach pracy, co ma podkreślać, że oferowane stanowisko przyniesie osobie zatrudnionej zadowolenie z wykonywanej pracy.

Należy również dodać, że powszechnym zjawiskiem jest zamieszczanie w ofertach aktywnego pola („Aplikuj”) przekierowującego do strony internetowej lub serwisu oferenta, gdzie można złożyć bezpośrednio aplikację na dane stanowisko w wersji elektronicznej. Ma to stanowić swojego rodzaju ułatwienie dla osób poszukujących zatrudnienia, redukujące konieczność wysyłania życiorysu na adres e-mail.

Dla naszego Klienta, dużej kancelarii prawnej specjalizującej się w doradztwie dla biznesu, poszukujemy osoby na stanowisko:

Prawnik – business consulting

Od Kandydatów na stanowisko **Prawnik – business consulting (j. angielski lub/i niemiecki)** oczekujemy:

- Wykształcenia wyższego (kierunek prawo)
- Dobrej znajomości języka niemieckiego lub/i angielskiego.
- Znajomości systemu prawnego i podatkowego, przepisów (w tym orientacja w przepisach szczegółowych).
- Minimum 2 letniego doświadczenia zawodowego na tożsamym stanowisku.
- Umiejętności w obszarze zarządzania projektami.
- Dużej samodzielności w realizacji zadań oraz umiejętności prognozowania ewentualnych zagrożeń.
- Wysoko rozwiniętych zdolności w zakresie organizacji czasu pracy pod presją.
- Gotowości do rozwijania swoich kompetencji w zakresie wiedzy.
- Otwartości na nowe doświadczenia i pomysły.

Do głównych zadań osoby na stanowisku **Prawnik – business consulting (j. angielski lub/i niemiecki)** będzie należało między innymi:

- Analiza, konstruowanie projektów umów, projektów pism w postępowaniach, opinii (również w języku obcym).
- Sporządzanie projektów pism procesowych (pozwów, zażaleń, apelacji, skarg itp.).
- Komplektacja informacji (research w zakresie stanu faktycznego, analiza dokumentów), badanie i analiza orzecznictwa, piśmiennictwa i praktyki w zakresie zleconych zadań.
- Kontakt z Klientami (pozyskiwanie i przekazywanie informacji).
- Czynna współpraca z przełożonym w zakresie realizowanych projektów.

Oferta pracy na stanowisku **Prawnik – business consulting (j. angielski lub/i niemiecki)** umożliwia:

- Pełnoetatowe zatrudnienie w oparciu o umowę o pracę (pierwsza umowa na okres próbny, druga na czas nieokreślony).
- Atrakcyjne wynagrodzenie adekwatne do wiedzy, umiejętności oraz zaangażowania.
- Jasno określoną ścieżkę kariery, zdefiniowany system awansów oraz coroczną ocenę.
- Szeroki dostęp do systemów informacji prawnej – LEX, LEGALIS.
- Pracę w gronie najlepszych profesjonalistów.

Osoby zainteresowane prosimy o przesłanie CV ze zdjęciem na adres e-mail cv@alpharec.com z dopiskiem w tytule:

„Prawnik – business consulting (j. angielski)”
lub/i

„Prawnik – business consulting (j. niemiecki)”



TROLL TOP SECRET DRYWASH
EXPRESS YOURSELF

Zapraszamy do współpracy z jedną z największych polskich firm odzieżowych, która posiada blisko 600 punktów sprzedażowych w Polsce oraz w innych krajach Europy Środkowo-Wschodniej. Możesz mieć aktywny wpływ na rozwój Grupy Kapitałowej REDAN, budując takie marki jak **Top Secret**, **Troll** i **Drywash** oraz sieć **TextilMarket**. Od 2003 roku jesteśmy notowani na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie.

Kierujemy się przekonaniem, że nasze sukcesy możemy osiągać tylko dzięki współpracy w sprzyjającej i niepowtarzalnej atmosferze. Nasza firma aktywnie wspiera **Fundację Happy Kids**, dołączając do Nas, stajesz się członkiem organizacji aktywnie wspierającej potrzebujące dzieci.

W chwili obecnej, do naszej centrali w Łodzi, poszukujemy osób zainteresowanych podjęciem pracy na stanowisku:

Asystent w zespole analiz sprzedaży i alokacji produktu

Miejsce pracy: Łódź

Nr Ref.: ZAT/ŁÓDŹ/10/2014

Osoba zatrudniona na tym stanowisku będzie odpowiedzialna za:

- obsługę telefoniczną i mailową klientów wewnętrznych i zewnętrznych,
- prowadzenie analiz sprzedaży,
- kontrolę i wsparcie w utrzymaniu optymalnego poziomu zatowarowania w salonach,

- prowadzenie analiz sprzedaży,
- kontrolę i wsparcie w utrzymaniu optymalnego poziomu zatowarowania w salonach,
- analizę realizacji zamówień dla klientów zagranicznych,
- udział w optymalizacji procesów logistycznych związanych z zatowarowaniem;

Od kandydatów oczekujemy spełnienia następujących wymagań:

- preferowane wykształcenie wyższe (mile widziana informatyka i ekonometria lub inne kierunki ścisłe),
- **bardzo dobra znajomość i łatwość w wykorzystywaniu arkuszy kalkulacyjnych (głównie excel),**
- wysoki poziom umiejętności analitycznych,
- komunikatywność,
- samodzielność w realizacji zadań,
- dyspozycyjność w pełnym wymiarze czasu pracy,
- znajomość tematyki sprzedaży detalicznej będzie dodatkowym atutem,
- mile widziana podstawowa znajomość SQL;

Wybranych kandydatom oferujemy pracę w ciekawej, dynamicznie rozwijającej się firmie, możliwość rozwoju zawodowego i zdobywania ciekawych doświadczeń. Zapewniamy dobrą atmosferę pracy, niezbędne narzędzia oraz szkolenia.



3.2 Gazetapraca.pl oraz praca.onet.pl

Portale gazetapraca.pl oraz praca.onet.pl od 1 kwietnia 2011 r. posiadały tożsamą ofertę ogłoszeń, w związku z tym traktowano je w pomiarach jako jeden portal internetowy. Jednakże w chwili powstawania raportu z pomiaru przeprowadzonego wiosną 2013 roku, zauważono likwidację portalu praca.onet.pl. W celu uzyskania przejrzystości prezentowanych danych w stosunku do pomiarów wcześniejszych na potrzeby raportu przyjęto stosowanie określenia używanego w poprzednich opracowaniach – „połączone portale gazetapraca.pl oraz praca.onet.pl”. Należy mieć jednak na uwadze, iż obecnie funkcjonuje już tylko pierwszy z tych serwisów.

Portale te wyróżniają się i promują ofertą ogłoszeń dwumedialnych – ogłoszenia zamieszczane w Internecie pojawiają się również w poniedziałkowym dodatku do „Gazety Wyborczej” – „GazetaPraca.pl”. Ponadto ogłoszenia są zamieszczane również na innych stronach internetowych np. jobleer.pl, money.pl, jobrapido.pl. Oferty pracy mogą docierać do 1,3 miliona użytkowników miesięcznie, zaś oferta prasowa do 1,5 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,

⁷ Informacje zaczerpnięte ze strony na portalu gazetapraca.pl.

- 3) lokalizacja,
- 4) wynagrodzenie (nie zawsze pole to jest wypełniane),
- 5) typ pracy (wymiar etatu) – nie zawsze pole to jest wypełniane,
- 6) data dodania,
- 7) branża (nie zawsze pole to jest wypełniane),
- 8) treść ogłoszenia.

Portal ten, podobnie jak pozostałe badane portale, daje możliwość aktualizowania ofert. W efekcie zamieszczana oferta może pojawić się ponownie na portalu po kilku lub kilkunastu dniach, 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 równie często pojawiają się na nich ogłoszenia dla pracowników niższego szczebla, przede wszystkim robotników, ale również operatorów maszyn i urządzeń oraz pracowników przy pracach prostych.

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 całe oferty w języku angielskim.

Należy zauważyć, że pod względem wizualizacji, oferty są bardziej zróżnicowane, niż w pomiarach 2011-2012. Oferenci stosują własne schematy graficzne, starając się nie tylko wizualnie zróżnicować rozmieszczenie treści, ale również dodając własne logotypy lub zdjęcia.

Cpl Jobs jest częścią międzynarodowej grupy Cpl Resources, ewidencją usług w zakresie rekrutacji i HR. Od lat pomagamy największym talentom rozwijać karierę, a czołowym firmom na polskim i europejskim rynku umożliwiamy znalezienie najlepszych specjalistów.

Dla naszego klienta, międzynarodowej organizacji, poszukujemy kandydatów na stanowisko **Księgowy ze znajomością języka angielskiego (AP/AR/GL)**

Zakres obowiązków:

- Przygotowywanie sprawozdań finansowych, raportów oraz analiz
- Księgowanie faktur oraz przygotowywanie płatności
- Utrzymywanie kontaktu z dostawcami (monitoring terminów płatności, uzgadnianie sald rachunków itp.)
- Prowadzenie bieżących rozliczeń z bankami oraz innymi instytucjami finansowymi
- Koordynacja obiegu dokumentów
- Współpraca z innymi działami firmy

Wymagania:

- Wykształcenie wyższe kierunkowe
- Minimum rok doświadczenia w pracy na analogicznym stanowisku
- Bardzo dobra znajomość języka angielskiego
- Doświadczenie w pracy z systemem SAP będzie dużym atutem
- Wysoko rozwinięte zdolności interpersonalne oraz dobra organizacja czasu pracy
- Umiejętność pracy w zespole

Oferujemy:

- Atrakcyjne wynagrodzenie
- Zatrudnienie w oparciu o umowę o pracę
- Pracę w dynamicznym zespole pod okiem wykwalifikowanych profesjonalistów
- Pracę pełną wyzwania oraz możliwości rozwoju zawodowego
- Stabilne zatrudnienie w międzynarodowej organizacji o ugruntowanej pozycji na rynku

Osoby zainteresowane zapraszam do wysyłania aplikacji w języku angielskim

Grafton Recruitment to międzynarodowa agencja rekrutacyjna założona w Irlandii w 1982 r. Specjalizujemy się w rekrutacjach stałych i tymczasowych na stanowiska średniego i wyższego szczebla. W Polsce od ponad 17 lat poprzez sieć 8 lokalnych oddziałów skutecznie wspieramy naszych klientów i kandydatów. Gwarancją wysokiej jakości naszych usług, jest posiadany przez nas certyfikat ISO 9001.

Doradca klienta niemieckojęzycznego

9-24-27541/GP

Twoją pasją są języki obce?

Szukasz pierwszego doświadczenia w międzynarodowej organizacji?

Lubisz pomagać ludziom? Chcesz rozwijać się w obszarze księgowości?

Szukamy właśnie Ciebie!

Jeśli znasz bardzo dobrze język niemiecki i angielski i chcesz wykorzystywać te języki w codziennej pracy, a przy okazji nabyć nowe umiejętności w zakresie obsługi klienta (servicedesk), to prześlij swoje CV i zostań:

Doradcą klienta niemieckojęzycznego.

Będziesz odpowiedzialna/y za współpracę z klientem niemieckojęzycznym (codzienny kontakt telefoniczny i mailowy), w tym:

- kontakt z dostawcami oraz pracownikami z pozostałych jednostek
- Uzgadnianie kont
- Raportowanie

WYMAGANIA

- Bardzo dobra znajomość języka niemieckiego (codzienny kontakt z zagranicznymi klientami)
- Dobra znajomość języka angielskiego
- Znajomość obsługi komputera
- Otwartość na pracę w środowisku nowych technologii
- Nastawienie na współpracę w zespole

KORZYŚCI

- Codzienny kontakt z językami obcymi
- Stabilne zatrudnienie
- Możliwość rozwoju zawodowego
- Bogaty pakiet benefitów

Aplikacje prosimy przysyłać wraz z numerem referencyjnym w tytule maila na adres:

[Aplikuj](#)

Na portalu praca.gratka.pl dominują oferty w postaci drobnych ogłoszeń, najczęściej dla osób z niższych grup zawodowych – głównie pracowników usługowych, robotników przemysłowych, operatorów maszyn i urządzeń czy pracowników przy pracach prostych. Oferty dla pracowników na stanowiskach menadżerskich oraz specjalistów, które dominowały na wcześniej opisanych portalach, tutaj występują relatywnie rzadko. Należy odnotować, iż elementy wyróżniające ten serwis na tle innych badanych portali, nie uległy zmianie w stosunku do poprzednich pomiarów. Portal dokonał jedynie modyfikacji swojej szaty graficznej i umieszczanych na nim ogłoszeń. Nie wpłynęło to na ich zawartość informacyjną.

Portal przedstawia się jako ten, który dociera w całej Polsce do ponad 4 milionów osób, a do 1,3 mln osób ogłoszenie może zostać wysłane również drogą mailową. Szeroka oferta portalu wynika z różnych trybów umieszczania i promowania ofert pracy, związanych też z różną stawką opłat za publikację ogłoszenia.

Oferty SuperPremium i Premium umieszczone są zawsze w pierwszej kolejności listy ofert i dodatkowo wyróżnione zakładką z napisem „Super Premium” lub „Premium”. W grupie tej znajdują się ogłoszenia większych ofertodawców – bezpośrednio samych pracodawców (dużych, znanych firm) lub dużych pośredników, poszukujących pilnie pracowników dla swoich klientów. Ogłoszenia te nie zawsze dotyczą pracowników wyższego szczebla, również pracowników na stanowiska robotnicze lub pracowników przy pracach prostych. Bardziej decyduje tutaj kim jest ogłoszeniodawca, chociażby ze względu na znaczny koszt tego typu ogłoszeń. Zdarzały się przypadki, że oferty „Super Premium” lub „Premium” zamieszczane były również na portalach: pracuj.pl lub gazetapraca/praca.onet.pl. Na praca.gratka.pl jest ich relatywnie mniej. Na ogół pod względem treści i wizualizacji są rozbudowane, zbliżone stylem do ofert zamieszczonych na wcześniej analizowanych portalach. Jednak zdarza się, że oferty z tzw. „wyższej półki” są dość enigmatyczne. W przypadku ofert SuperPremium możliwe jest publikowanie ogłoszeń w indywidualnej szacie graficznej, zaś w ofercie Premium oferent musi wykorzystać szatę graficzną portalu. Może natomiast dodać własne logo lub zdjęcia.

Jednak na portalu praca.gratka.pl najwięcej pojawia się ofert drobnych wyróżnionych oraz ofert drobnych niewyróżnionych. W przypadku tego typu ofert stosuje w pełnej wersji następujący schemat podawania informacji:

- 1) nazwa stanowiska,
- 2) kraj
- 3) region
- 4) lokalizacja
- 5) pracodawca (nazwa firmy)
- 6) data ogłoszenia
- 7) branża
- 8) typ stanowiska
- 9) rodzaj pracy (wymiar etatu),
- 10) forma zatrudnienia,
- 11) wykształcenie,
- 12) wynagrodzenie,
- 13) treść oferty (w tym wymagania, oferta pracodawcy oraz dodatkowe informacje),
- 14) kontakt (telefon kontaktowy, e-mail i/lub formularz kontaktowy do kontaktu poprzez portal).

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 oraz do 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 nie podają nawet nazwy swojej firmy. 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.

W porównaniu z pomiarem przeprowadzonym wiosną 2013 roku, na portalu zaczęły się ponownie pojawiać ogłoszenia drobne będące przedrukiem z lokalnych gazet, zapewne partnerów serwisu takich jak: Dziennik Łódzki. Ponadto portal promuje możliwość publikacji ogłoszeń w internetowych serwisach partnerskich np. jobrapido.pl, money.pl, gowork.pl, jobleer itp., zwiększając tym samym oglądalność oferty wśród Internautów.

Lakoniczność ofert pracy najczęściej pojawiających się na portalu gratka.praca.pl może wynikać z faktu zamieszczania ich przez drobnych przedsiębiorców, którzy nie chcą wydawać pieniędzy na rozbudowanie swojej oferty, zwłaszcza, że poszukują pracowników na stanowiska robotnicze lub do prac prostych. Wychodzić mogą również z założenia, że wśród osób z niskimi kwalifikacjami panuje największe bezrobocie, więc sama oferta pracy, jest wystarczająca dla potencjalnych kandydatów. Z drugiej jednak strony brak wielu informacji i nieznanostwo firmy powoduje, że oferty te stają się mało wiarygodne, być może również kryją się tutaj oferty pracy „na czarno”. Należy także zwrócić uwagę, że na portalu gratka.praca.pl pojawiały się oferty o charakterze erotycznym, towarzyskim, czy też dwuznacznym – głównie dotyczące zatrudnienia pań do masażu oraz w prywatnym mieszkaniu.

Portal ten, podobnie jak pozostałe analizowane, daje możliwość aktualizowania ofert. W efekcie dana oferta może pojawić się ponownie na portalu z odświeżoną 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, a także lakoniczność ogłoszeń – niekiedy można było dokonać weryfikacji jedynie poprzez porównanie numeru kontaktowego, ale w wielu przypadkach również to działanie było niewykonalne.

Poniżej zamieszczono przykładowe oferty publikowane na portalu praca.gratka.pl.

Sortowacz na popołudnia

Pracodawca: [Agencja Pracy Czasowej Tempus A](#)

Miejsce pracy: [Łódź](#)

Data publikacji: **2014-09-10**



TEMPUS A Agencja Pracy Czasowej i Doradztwa Personalnego (cert. nr 493) zatrudnia pracowników stałych i tymczasowych dla dużych i średnich firm na terenie województwa łódzkiego oraz mazowieckiego. Obecnie poszukujemy pracowników tymczasowych do oddziału w Łodzi (Teofilów) dla jednej z największych firm logistycznych na świecie.

Sortowacz na popołudnia

Data publikacji: 2014-09-10

Miejsce: Łódź

Nr referencyjny: SORT/ 17-23

Obowiązki:

- przyjmowanie transportów,
- pomiar przesyłek,
- skanowanie przesyłek,
- załadunek i rozładunek,
- przekazywanie przesyłek w kierunku dalszej wysyłki.

Wymagania:

- niekaralność,
- rzetelność,
- podstawowa znajomość obsługi komputera.

Oferta:

- ciągłość i stabilność zatrudnienia,
- zatrudnienie w oparciu o umowę zlecenia,
- pracę w godzinach 18:30-0:00 (istnieje możliwość wydłużania czasu pracy),
- odzież roboczą.

Minimalne wykształcenie:

Zasadnicze zawodowe

Kontakt

Agencja Pracy Czasowej Tempus A Piotrkowska 55 90-413 Łódź

Pracownik restauracji

Pracodawca: [Agencja Zatrudnienia DK Partner Sp. Zo.o](#)

Miejsce pracy: Dmosin, Stryków, Skierniewice, Głowno, Łowicz

Data publikacji: **2014-10-14**

Pracownik restauracji

Pracodawca: Agencja Zatrudnienia DK Partner Sp. z o.o

Branża: Sprzedaż, Handel, Franczyza

Typ stanowiska: Pracownik fizyczny

Region: łódzkie

Miejsce: Dmosin, Stryków, Skierniewice, Głowno, Łowicz

Kraj: Polska

Rodzaj pracy: Stała

Forma zatrudnienia: Umowa o pracę

Minimalne wykształcenie: Podstawowe

Wynagrodzenie: 1700 PLN (miesięcznie brutto)

Treść ogłoszenia

Poszukujemy pracowników do pracy w restauracji przy autostradzie (okolice Dmosina), wymagana jedynie książeczka sanepid. Darmowy dowóz, umowa o pracę, możliwość awansu.

Kontakt

Agencja Zatrudnienia DK Partner Sp. z o.o

LodzStrefa.pl to lokalny internetowy serwis ogłoszeniowy działający na terenie Łodzi i okolic, umożliwiający bezpłatne zamieszczanie ogłoszeń, w tym ofert pracy. W stosunku do poprzednich pomiarów, zmieniła się szata graficzna serwisu. Dodano wyszukiwarkę ogłoszeń, która pozwala sprofilować rodzaj poszukiwanej oferty. Jednakże w samym ogłoszeniu o pracę widoczny jest pewien chaos, spowodowany zamieszczeniem odnośników do reklam, które zaburzają czytelność ogłoszenia i jego odbiór.

Aktywność ogłoszeniodawców na tym portalu uległa znacznemu wzrostowi w stosunku do poprzedniego pomiaru – z 145 ofert na wiosnę 2013 roku do 358 w obecnym pomiarze. Dzięki temu udział obu lokalnych portali w populacji uległ pewnemu wyrównaniu.

Obecnie ogłoszenia na portalu mają mniej rozbudowany schemat informacyjny, niż to miało miejsce w poprzedniej szacie graficznej. Aktualnie są to:

- 1) nazwa stanowiska/nazwa ogłoszenia
- 2) lokalizacja
- 3) kto zamieścił ogłoszenie (nazwa ogłoszeniodawcy)
- 4) forma zatrudnienia,
- 3) wymiar zatrudnienia,
- 4) typ oferty (oferta pracy),
- 5) treść ogłoszenia,
- 6) kontakt (strona telefon, formularz kontaktowy),
- 7) data umieszczenia na portalu,
- 8) liczba odsłon.

Portal ten cechuje znaczna różnorodność zamieszczanych ofert, zarówno pod względem treści i wizualizacji, jak również oferowanych stanowisk pracy. Jednakże należy zauważyć, że zmniejszyła się znacząco liczba ofert enigmatycznych, typu „dodatkowe dla osób ze stałym dostępem do Internetu”, budzących wątpliwości co do zamiarów ogłoszeniodawcy. Zmniejszeniu w stosunku do wcześniejszych pomiarów uległa również liczba ofert poszukujących pracowników do celów erotycznych lub towarzyskich np. tancerki w klubie go-go, tancerki w nocnym klubie – w obecnym pomiarze odnotowano tylko jeden taki przypadek. W to miejsce zwiększa się liczba ofert skierowanych do pracowników wyższego szczebla – kierowników, specjalistów, czy średniego personelu. Oferty skierowane do tych grup są bardziej rozbudowane pod względem treści.

W obecnym pomiarze odnotowano znaczący udział ofert pracy za granicą skierowanych do robotników przemysłowych i rzemieślników, zaobserwowany także wiosną 2013 roku. Do pracy za granicą poszukiwani są również opiekunowie osób starszych. Jednak skala ofert zagranicznych uległa zmniejszeniu w stosunku do poprzedniego pomiaru. Są to najczęściej ogłoszenia zamieszczane przez pośredników, cechujące się relatywnie rozbudowaną treścią. Nadal zmniejsza się skala ogłoszeń dla konsultantów, dystrybutorów firm kosmetycznych – Avon czy Oriflame oraz ogłoszeń firm prowadzących castingi do reklam lub filmów.

Oferty zamieszczane na portalu niekiedy zawierały elementy wizualizacyjne. Dotyczyło to szczególnie większych firm lub agencji rekrutacyjnych, które wprowadzały swoje logotypy lub zdjęcia.

Portal umożliwiał tzw. „odświeżanie ofert”. Większość z tych, które pojawiały się w ciągu doby na portalu, stanowiły oferty aktualizowane, co powodowało, że całkowita liczba ofert zamieszczonych danego dnia była wielokrotnie zawyżona. Ogłoszenia zawierały datę pierwotnego zamieszczenia na serwerze, co dodatkowo ułatwiała ich archiwizację i eliminację ofert powtarzających się.

Pełna treść ogłoszenia Specjalista ds. Elektroniki i Automatyki

Obecnie dla naszego Klienta, lidera w swojej branży, poszukujemy Kandydatów na stanowisko:

SPECJALISTA DS. ELEKTRONIKI I AUTOMATYKI

Miejsce pracy: Łódź

Nr ref.: EA/01

Zakres obowiązków:

Nadzorowanie linii produkcyjnych w zakresie obsługi elektrycznej i elektronicznej
Zapewnienie prawidłowej pracy sterowników PLC, czujników i regulatorów
Udział w programowaniu i modyfikacji oprogramowania w sterownikach PLC
Udział w przeglądach, modernizacjach oraz uruchamianiu linii produkcyjnych
Naprawa urządzeń elektrycznych i elektronicznych
Współpraca z Działem Technicznym oraz firmami zewnętrznymi podczas instalacji oraz serwisowania maszyn i urządzeń

Nasz Klient oczekuje:

Wykształcenia wyższego technicznego
Doświadczenia w pracy na podobnym stanowisku w branży produkcyjnej
Mile widziana znajomość mechanizmów automatyki przemysłowej
Znajomość języka angielskiego będzie dodatkowym atutem

Nasz Klient oferuje:

Możliwość rozwoju zawodowego w dynamicznie działającej, międzynarodowej firmie o ugruntowanej pozycji na rynku
Nowoczesne środowisko pracy
Odpowiedzialne stanowisko
Bogaty pakiet socjalny

Osoby zainteresowane proszone są o przesłanie CV w formacie .DOC wraz z podaniem Nr ref.: EA/01 w temacie wiadomości.

Pełna treść ogłoszenia Cieela Konstrukcyjny

Adecco Poland Sp. z o.o. należy do międzynarodowej korporacji Adecco S.A. – ewiatowego lidera wśród firm doradztwa personalnego, który posiada 5600 placówek w 60 krajach. W Polsce działamy od 1994 roku. Swoją wiedzę i doświadczeniem służymy w ponad 30 lokalizacjach na terenie kraju. W 2013 roku pracę dzięki Adecco Poland znalazło ponad 26 000 osób. Adecco Poland Sp. z o.o. jest Agencją Zatrudnienia nr 364.

Aktualnie dla naszego norweskiego klienta, międzynarodowej firmy z kapitałem zagranicznym poszukujemy osoby na stanowisko:

Cieela Konstrukcyjny

Nr ref.: CK/N/09/14

Miejsce pracy: Norwegia

Opis stanowiska:

Budowa domów drewnianych o konstrukcji szkieletowej oraz prace wykończeniowe.

Praca będzie odbywać się według rysunku technicznego.

Wymagania:

Potwierdzone dokumentami doświadczenie zawodowe jako cieela przy budowie domów drewnianych szkieletowych minimum 3 lata na przełomie ostatnich 5 lat,

Mile widziane wykształcenie o profilu budowlanym,

Umiejętność obsługi narzędzi elektrycznych,

Bardzo dobra znajomość rysunku technicznego,

Język angielski na poziomie umożliwiającym swobodną komunikację w trakcie interview

z pracodawcą mile widziany,

Gotowość do udziału w bezpłatnym szkoleniu BHP na południu Polski od 22 września

Dyspozycyjność do rozpoczęcia pracy w Październik Listopad 2014.

Oferujemy:

Przed wyjazdem w Polsce:

W trakcie procesu rekrutacji zapewniamy wszystkim kandydatom pomoc konsultanta Adecco w przygotowaniu dokumentów aplikacyjnych wymaganych na spotkaniu rekrutacyjnym. Kandydaci mogą liczyć na szczegółową prezentację warunków zatrudnienia, prowadzoną przez przedstawiciela z Norwegii, podczas finalnego spotkania rekrutacyjnego. Konsultanci Adecco pomagają w załatwieniu wszelkich formalności związanych z rozpoczęciem pracy w Norwegii.

W Norwegii:

Legalne zatrudnienie na czas nieokreślony w oparciu o umowę o pracę zgodną z przepisami norweskiego Kodeksu Pracy,

Stawka gwarantowana zgodna z norweskimi standardami i norweskim prawem pracy.

Wysokość wynagrodzenia uzależniona od posiadanych kwalifikacji i umiejętności,

Możliwość długoterminowej współpracy,

Ubezpieczenie od nieszczęśliwych wypadków w miejscu pracy,

Pomoc w znalezieniu zakwaterowania w Norwegii,

Możliwość skorzystania z programu Adecco Fordel oferującego m.in. pakiety rabatowe,

dofinansowanie szkoleń lub zajęć poza godzinami pracy (np. zajęcia sportowe, sprzęt sportowy),

W wyniku zatrudnienia w oparciu o norweską umowę pracy pracownikom przysługują inne świadczenia jak np.: pełne ubezpieczenie zdrowotne, odprowadzanie składek emerytalnych, zasiłek na dzieci itp.

Osoby zainteresowane udziałem w rekrutacji są proszone o przesłanie CV wraz z podaniem numeru referencyjnego do biura Adecco.

Termin składania aplikacji: Wrzesień 2014

Zapraszamy do rejestracji bezpośredniej na adecco.pl

Lodzkitablica.pl to również lokalny internetowy serwis umożliwiający bezpłatne zamieszczanie ogłoszeń, w tym ofert pracy. Portal ten w obecnym pomiarze utrzymał poziom ofertowania z wiosny 2013 r. Ukazało się na nim 291 ofert (na wiosnę 2013 r. – 304).

Wizualizacja portalu, jak również sposób zamieszczania ofert pracy od 2011 roku nie uległy zmianie. Serwis w dalszym ciągu przypomina forum internetowe. Mimo to ogłoszenia zamieszczane w portalu bywają relatywnie rozbudowane. 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 zwykle bez żadnego formatowania, jako jednolity tekst, co utrudnia odbiór informacji.

Znaczna część ofert zamieszczanych w obecnym pomiarze (podobnie jak wiosną 2013 roku) dotyczy pracy za granicą. Zamieszczają je agencje pośredniczące. Poszukiwano szczególnie opiekunów osób starszych oraz różnego rodzaju pracowników przy pracach prostych, oferując zatrudnienie w krajach Zachodniej Europy (przede wszystkim w Niemczech). To głównie oferty pracy zagranicznej przyczyniły się do zwiększenia ogólnej liczby ofert pracy w serwisie.

Pozostałe ogłoszenia dotyczyły głównie pracy dla pracowników przy pracach prostych np. dystrybutorów ulotek, pakowaczy, różnego typu sprzedawców lub pracowników w branży handlowej. W analizowanym pomiarze poszukiwano również nauczycieli różnych przedmiotów.

Oferty na tym portalu raczej rzadko się powtarzają.

Asystentka Stomatologiczna

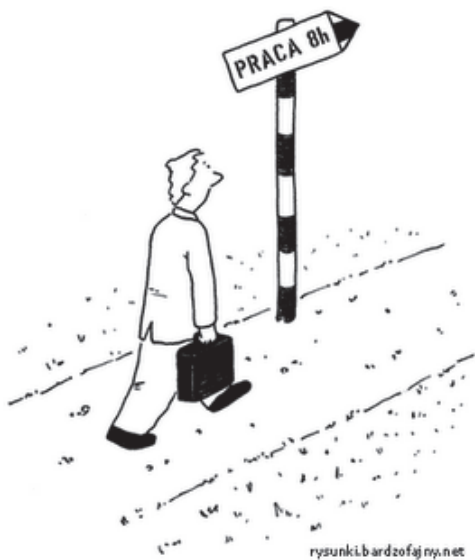
szczegóły »

Gabinet stomatologiczny w Łodzi na Widzewie Wschodzie poszukuje asystentki stomatologicznej z doświadczeniem lub wykształceniem w zawodzie.

Gabinet stomatologiczny w Łodzi na Widzewie Wschodzie poszukuje asystentki stomatologicznej z doświadczeniem lub wykształceniem w zawodzie. Wymagana wysoka kultura osobista oraz staranność i samodzielność w dbaniu o utrzymanie porządku i czystości gabinetu. CV proszę przysyłać na adres: rekrutacja@erdentika.pl . Kontakt w sprawie pracy: 508-568-323.

Miasto/miasta:  [Łódź](#)  [Łódź-Widzew](#)

Utworzone: 23-09-2014, 12:34 :: Odsłony: 16



Część 2 – Globalna analiza ofert pracy

Jak już wspomniano w części metodologicznej, podobnie jak w poprzednich pomiarach, 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.

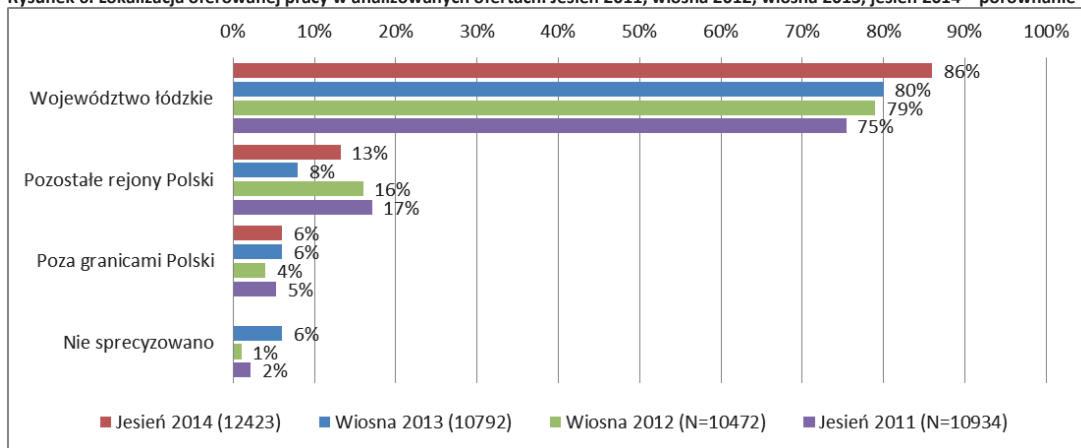
Zanim przejdziemy do prezentacji danych dotyczących lokalizacji analizowanych ofert pracy, należy wskazać na problemy, jakie zespół koderów napotkał przy analizie lokalizacji⁸. Otóż, podobnie jak w poprzednich pomiarach, w znacznym odsetku ofert lokalizacja w ogóle nie była podana – można ją było ustalić 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 obecnym pomiarze w ogóle nie odnotowano ofert, w których nie można było wskazać lokalizacji. W poprzednim pomiarze ofert takich było 6%, zaś w pomiarach w latach 2011 i 2012 liczba ta oscylowała wokół 1-2%.

Jak pokazuje Rysunek 6 większość (86%) analizowanych ofert odnosiła się do pracy w województwie łódzkim. Pracę w pozostałych rejonach Polski oferowało 13%, zaś poza granicami kraju – 6% analizowanych ogłoszeń⁹.

Rysunek 6. Lokalizacja oferowanej pracy w analizowanych ofertach. Jesień 2011, wiosna 2012, wiosna 2013, jesień 2014 – porównanie

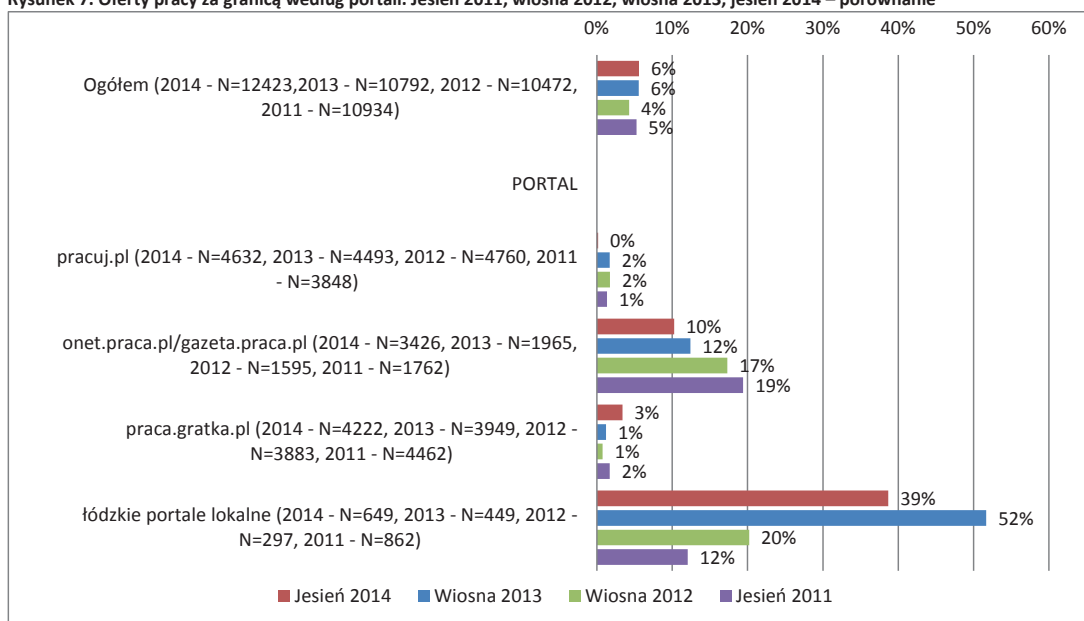


Podobnie jak w ubiegłorocznym pomiarze, praca za granicą oferowana była najczęściej w ramach połączonego portalu onet.praca.pl/gazetapraca.pl (10% ofert tego portalu) oraz w ramach łódzkich portali lokalnych (39% ofert tych portali). Na pozostałych portalach takie oferty zdarzały się znacznie rzadziej. Należy zwrócić uwagę, że o ile w przypadku połączonego portalu onet.praca.pl/gazetapraca.pl na przestrzeni dzielącej trzy ostatnie pomiary obserwujemy systematyczny spadek odsetka ofert proponujących pracę poza granicami Polski (spadek o 9 punktów procentowych od 2011 roku), o tyle w przypadku łódzkich portali lokalnych do 2013 roku obserwowano wyraźną tendencję przeciwną – odsetek ofert proponujących pracę poza granicami Polski wzrósł z 12,1% w 2012 roku do 51,7% w roku 2013. Jednak obecnie i tutaj zaobserwowano spadek – do 39% (por. Rysunek 7).

⁸ Przy rozwiązywaniu tych problemów podjęto środki, których skuteczność została sprawdzona w pomiarach z lat 2011, 2012 i 2013.

⁹ Odsetki nie sumują się do 100%, gdyż w przypadku niektórych ofert podawano więcej niż jedną lokalizację.

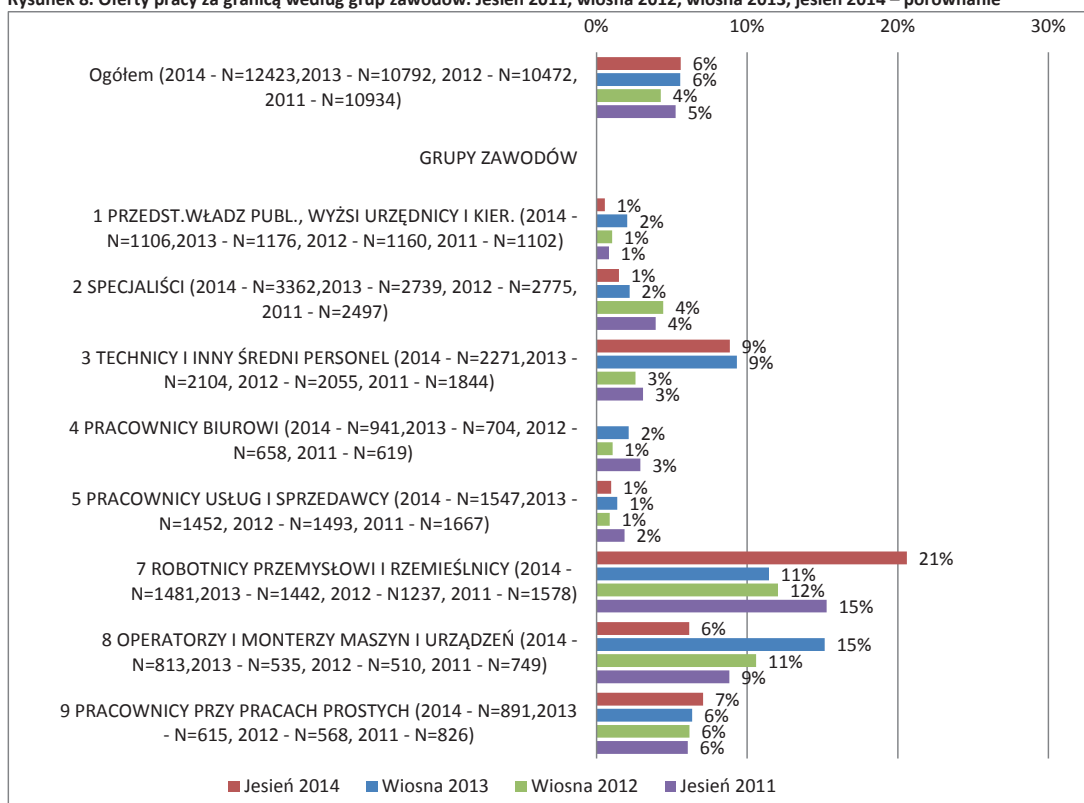
Rysunek 7. Oferty pracy za granicą według portali. Jesień 2011, wiosna 2012, wiosna 2013, jesień 2014 – porównanie



Oferty pracy zlokalizowanej poza granicami Polski, inaczej niż w poprzednim pomiarze, dotyczyły najczęściej robotników przemysłowych i rzemieślników (21%, wzrost w stosunku do 2013 r. o 10 pkt), a także pracowników z grupy techników i średniego personelu (9% – na poziomie z poprzedniego pomiaru). W obecnym pomiarze odnotowano istotny spadek ofert pracy skierowanych do operatorów i monterów maszyn i urządzeń (6%, spadek w stosunku do 2013 roku o 9 pkt).

Najrzadziej oferty pracy za granicą, tak jak w poprzednich pomiarach dotyczyły pracowników biurowych, pracowników usług i sprzedawców, a także kierowników. W obecnym pomiarze utrzymał się trend spadkowy dotyczący zapotrzebowania na specjalistów w porównaniu do lat ubiegłych (por. Rysunek 8).

Rysunek 8. Oferty pracy za granicą według grup zawodów. Jesień 2011, wiosna 2012, wiosna 2013, jesień 2014 – porównanie



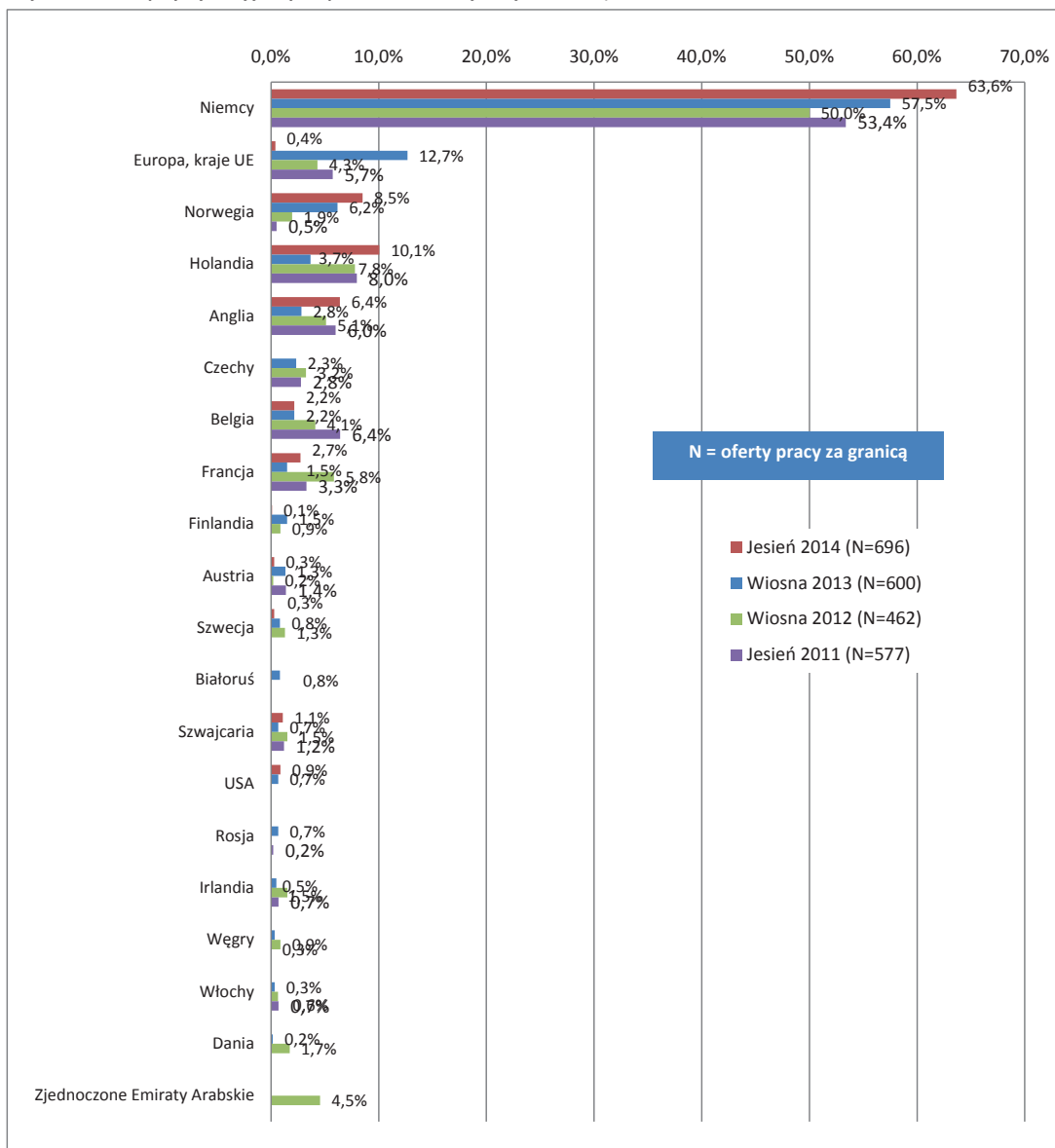
W sumie odnotowano 21 różnych zagranicznych lokalizacji, w których oferowana była praca. Jednak mimo tak dużego rozdrobnienia, podobnie jak w poprzednich pomiarach, oferty dotyczyły na ogół pracy w Niemczech (63,6%). Pozostałe kraje wymieniano zdecydowanie rzadziej – przede wszystkim Holandię (10,1%), Norwegię (8,5%), Anglię (6,4%), Francję (2,7%), Belgię (2,2%).

Wśród lokalizacji, choć znacznie rzadziej, pojawiły się także Austria, Szwecja, Rumunia, Finlandia, Szwajcaria, Kanada, Hiszpania, Bułgaria i Japonia.

Porównując dane uzyskane w obecnym pomiarze z wynikami pomiarów poprzednich, widać pewne zmiany w strukturze ofert zagranicznych ze względu na kraj w którym oferowana praca się znajduje. I tak na uwagę zasługuje fakt, że od 2011 roku sukcesywnie malała liczba ofert pracy w takich krajach jak Holandia, Anglia, Czechy, Belgia, Francja, Dania, Irlandia, czy Szwajcaria, co może być skutkiem kryzysu gospodarczego, który dotknął kraje Europy Zachodniej. W większości przypadków największy spadek nastąpił pomiędzy pomiarem z 2012 i 2013 roku. Z drugiej strony w największym stopniu zwiększyła się na przestrzeni czterech ostatnich lat liczba ofert dających zatrudnienie w Norwegii (o 8 punktów procentowych od 2011 roku). W obecnym pomiarze nie odnotowano żadnej oferty dotyczącej wyjazdu do popularnych w 2012 roku Zjednoczonych Emiratów Arabskich (por. Rysunek 9).

Dodatkowo na przestrzeni ostatniego roku widać znaczną konsolidację kierunków proponowanej pracy – praca za granicą oferowana jest w mniejszej liczbie krajów, a dodatkowo wyraźnie uplasowała się grupa kilku liderów.

Rysunek 9. Oferty pracy za granicą według kraju. Jesień 2011, wiosna 2012, wiosna 2013, jesień 2014 – porównanie (zaprezentowano kraje wskazane w przynajmniej jednym z pomiarów w co najmniej 0,5% ofert).



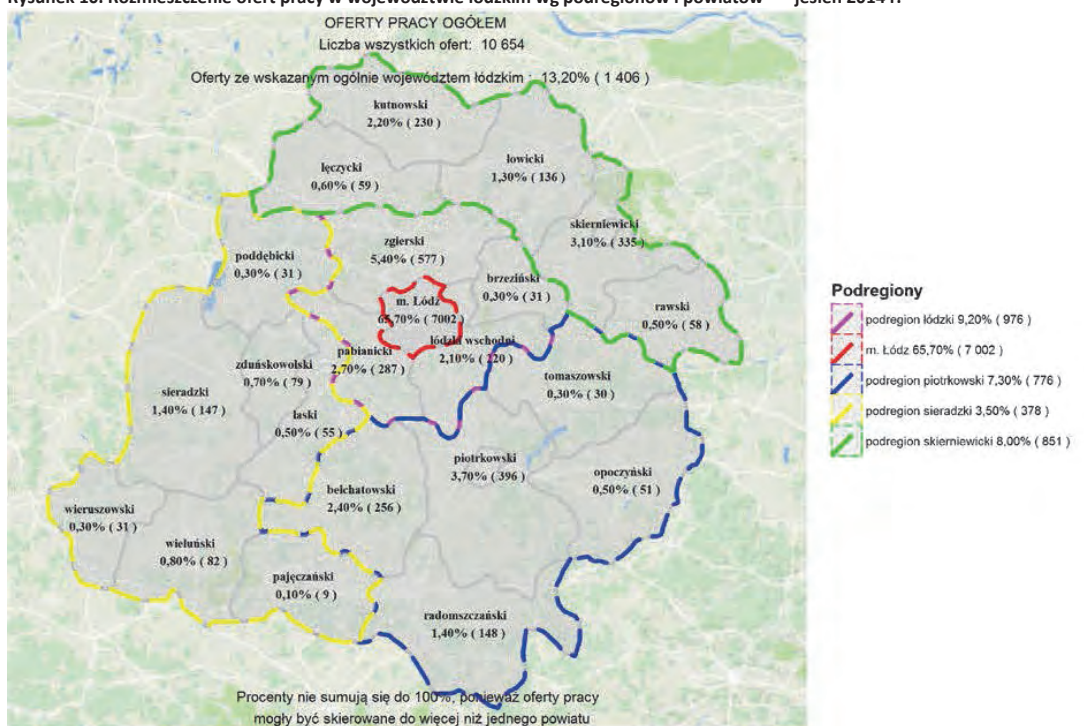
Pracę w województwie łódzkim oferowano w 10654 ogłoszeniach, przy czym w 9248 ofertach podano lokalizację pozwalającą na przyporządkowanie jej do określonego powiatu. Natomiast w przypadku 1406 ofert wskazano ogólnie na województwo łódzkie.

Analizując oferty, w których została wskazana konkretna lokalizacja, należy zwrócić uwagę na ogromną przewagę miasta Łodzi, w którym koncentruje się 2/3 wszystkich ofert zlokalizowanych w województwie. Pozostałe podregiony pozostają pod tym względem znacznie w tyle. Na ich tle pozytywnie wyróżnia się podregion łódzki (9,2% ofert), zawdzięczający swoją pozycję powiatowi zgierskiemu (5,4%) ofert, a także podregion skierniewicki (8,0% ofert) – dzięki powiatom skierniewickiemu (3,1%) i kutnowskiemu (2,2%).

Powyżej 200 ofert odnotowano także w powiecie pabianickim (287 ofert, 2,7%), łódzkim wschodnim (220 ofert, 2,1%), piotrkowskim (396 ofert, 3,7%), bełchatowskim (256 ofert, 2,4%), a powyżej 100 ofert w powiatach: łowickim, sieradzkim i radomszczańskim. Powiaty, do których odnosiło się najmniej ofert (0,6% lub mniej) to: powiat brzeziński (podregion łódzki), łęczycki i rawski (podregion skierniewicki), poddębicki, pajęczański, łaski, wieruszowski (podregion sieradzki) oraz tomaszowski i opoczyński (podregion piotrkowski).

Rozmieszczenie ofert w województwie łódzkim w pomiarze z 2014 roku prezentuje Rysunek 10.

Rysunek 10. Rozmieszczenie ofert pracy w województwie łódzkim wg podregionów i powiatów¹⁰ – jesień 2014 r.



W poniższej tabeli zawarto te lokalizacje, do których odnosiło się co najmniej 10 ofert pracy. Warto podkreślić, że lokalizacje te generują ponad 94% popytu na pracę w województwie łódzkim (popytu mierzonego liczbą odnoszących się do województwa łódzkiego ofert).

Oczywiście na pierwszym miejscu znajduje się Łódź (7002 oferty), dystansując kilkunastokrotnie następną lokalizację – Piotrków Trybunalski (344 oferty). Powyżej 200 ofert dotyczyło takich lokalizacji jak: Pabianice i Zgierz, zaś powyżej 100 ofert pracy oferowało zatrudnienie w takich miejscowościach jak: Bełchatów, Stryków, Skierniewice, Tomaszów, Kutno, Radomsko, Sieradz, Łowicz oraz Aleksandrów Łódzki (por. Tabela 2).

¹⁰ W prezentacji potraktowano łącznie powiat miejski Piotrków Trybunalski i powiat piotrkowski oraz powiat miasto Skierniewice i powiat skierniewicki.

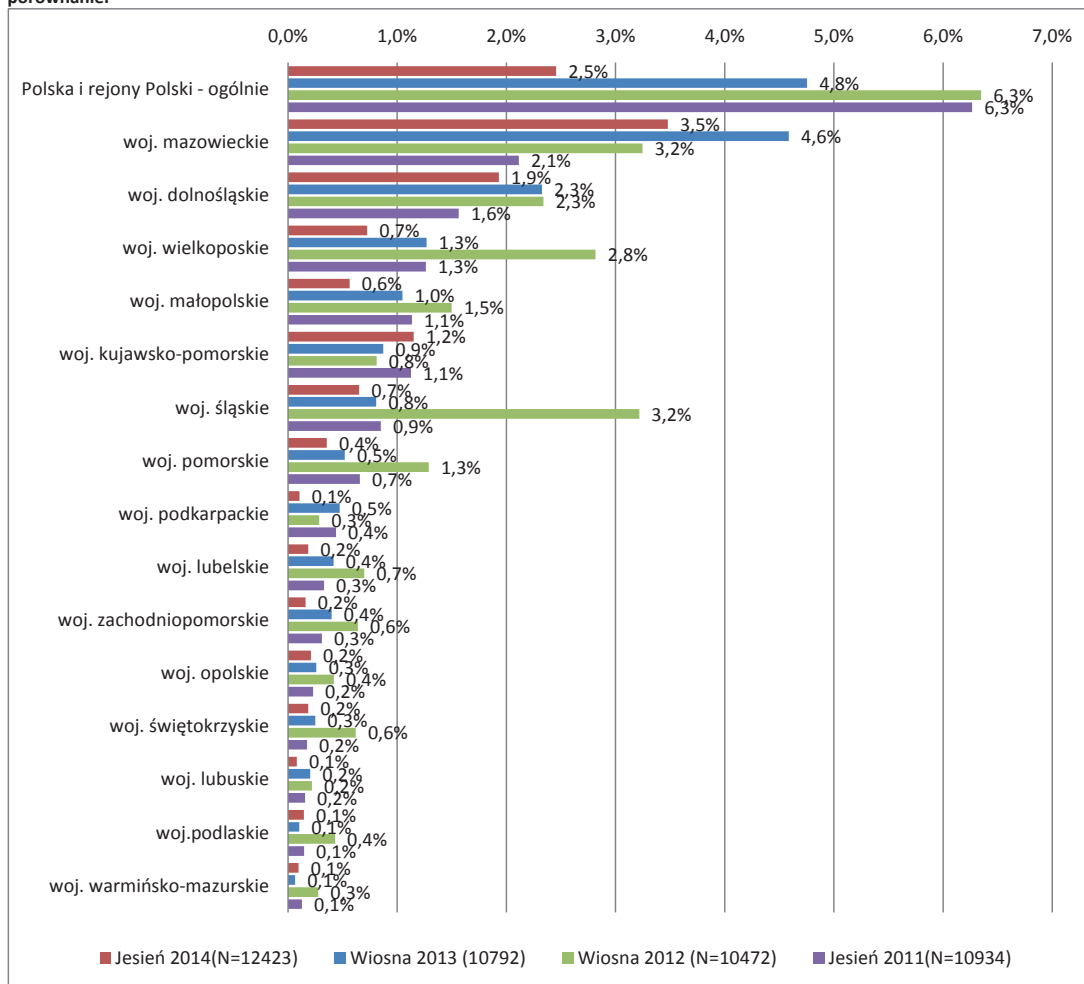
Tabela 2. Oferty pracy wg miejscowości w województwie łódzkim – uwzględniono lokalizacje, do których odnosiło się co najmniej 10 ofert. Jesień 2014 r.

LOKALIZACJA	LICZBA OFERT	% (N=8675, oferty zlokalizowane w woj. łódzkim)
Łódź	7 002	65,7%
Piotrków Trybunalski	344	3,2%
Pabianice	266	2,5%
Zgierz	232	2,2%
Bełchatów	199	1,9%
Stryków	168	1,6%
Skierniewice	165	1,5%
Tomaszów Mazowiecki	162	1,5%
Kutno	145	1,4%
Radomsko	139	1,3%
Sieradz	127	1,2%
Łowicz	123	1,2%
Aleksandrów Łódzki	122	1,1%
Rzgów	95	0,9%
Wieluń	82	0,8%
Zduńska Wola	73	0,7%
Konstantynów Łódzki	73	0,7%
Łęczyca	54	0,5%
Rawa Mazowiecka	53	0,5%
Kleszczów	48	0,5%
Łask	48	0,5%
Opoczno	47	0,4%
Ozorków	44	0,4%
Głowno	39	0,4%
Tuszyn	33	0,3%
Brzeziny	29	0,3%
Wieruszów	23	0,2%
Koluszki	23	0,2%
Ksawerów	18	0,2%
Poddębice	18	0,2%
Andrespol	15	0,1%
Starowa Góra	12	0,1%
Wolbórz	12	0,1%
Żychlin	11	0,1%
RAZEM – OFERTY DOTYCZĄCE KONKRETYCH LOKALIZACJI W WOJEWÓDZTWIE ŁÓDZKIM	10 044	94,3%

Okolo 1550 ofert (12% wszystkich analizowanych ofert) odnosiło się do pracy w Polsce, ale poza granicami województwa łódzkiego. Wśród ofert tych wyraźną przewagę miały oferty oferujące zatrudnienie na terenie województwa mazowieckiego (3,5%) oraz bez podanej konkretnej lokalizacji, a odnoszące się do Polski ogólnie, lub też do regionów Polski np.: Polska centralna, Polska południowo-wschodnia, zachodnia itd. (2,5% wszystkich ofert).

Mieszkańcom łódzkiego proponowano także pracę na terenie województw: dolnośląskiego (2,0%), kujawsko-pomorskiego (1,2%), wielkopolskiego (0,7%), śląskiego (0,7%) oraz małopolskiego (0,6%). Porównując cztery ostatnie pomiary odnotowano istotny spadek ofert pracy na terenie Polski, ale poza województwem łódzkim (z 17%-16% do 12% w 2014 r.). Spadek dotyczył lokalizacji na terenie większości województw (Rysunek 11).

Rysunek 11. Rozmieszczenie ofert pracy poza województwem łódzkim. Jesień 2011, wiosna 2012, wiosna 2013, jesień 2014 – porównanie.



Odnosząc uzyskane wyniki do wyników z pomiarów realizowanych we wcześniejszych latach, należy stwierdzić, że popyt na pracę jest raczej stabilny w przypadku kluczowych lokalizacji. I tak we wszystkich sześciu pomiarach zaznacza się wyraźna dominacja Łodzi, a wśród pozostałych powiatów – powiatu zgierskiego. Przesunięcia pozycji w rankingu lokalizacji dotyczą przede wszystkim powiatów o mniejszym znaczeniu.

Biorąc za punkt odniesienia pomiar zrealizowany w roku 2013 warto zauważyć, że w ogromnej większości uwzględnionych w analizie obszarów odnotowano stabilizację odsetka ofert. Najwyższy spadek miał miejsce w przypadku powiatu kutnowskiego (o 1,02 pkt. procentowego). Największy wzrost odnotowano w przypadku Łodzi (o 3,83 pkt.) oraz powiatu zgierskiego (o 1,29 pkt.), a także ofert pracy na terenie innych województw (o 4,06 p.p.).

Dokładne zestawienie porównawcze lokalizacji analizowanych ofert w latach 2009-2014 zawiera Tabela 3.

Tabela 3. Lokalizacja miejsca pracy – lata 2009-2014 – porównanie. Kolorem zielonym zaznaczono te lokalizacje, w których odnotowano wzrost w stosunku do poprzedniego pomiaru o co najmniej 1 p.p., kolorem czerwonym – spadek o co najmniej 1 p.p.

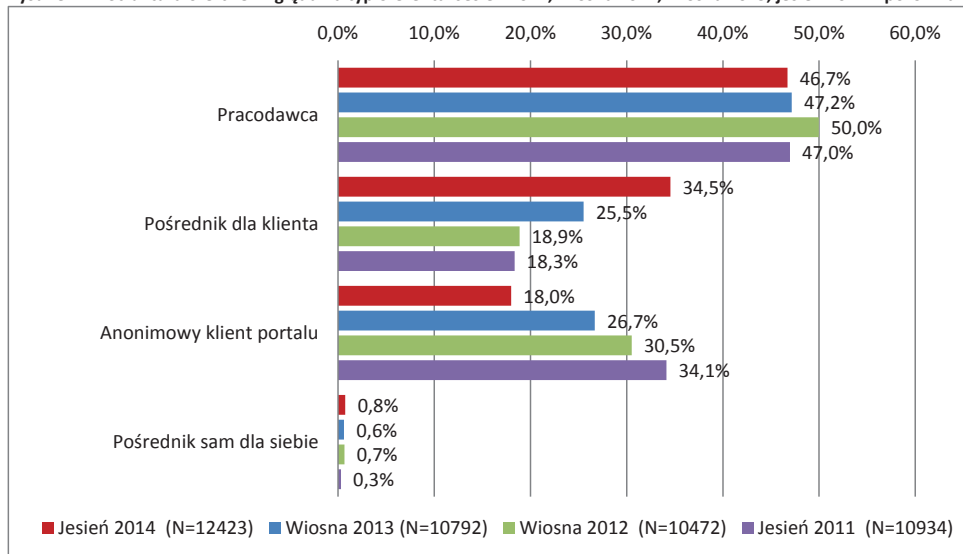
	LOKALIZACJA MIEJSCA PRACY						Indeks Zmiany 2014-2013 (p.p)
	2009 N=7589	2010 N=8362	2011, N=10934	2012, N=10472	2013, N=10792	2014, N=12423	
Łódź	46,10%	44,20%	44,67%	48,28%	52,53%	56,36%	3,83
woj. łódzkie – bez sprecyzowania	27,50%	31,50%	10,12%	14,15%	11,68%	11,32%	-0,36
zgierski	2%	2,10%	4,90%	4,07%	3,37%	4,66%	1,29
kutnowski	1%	1,10%	1,35%	2,00%	2,94%	1,85%	-1,09
piotrkowski	4,90%	2,90%	3,00%	3,38%	2,84%	3,19%	0,35
skierniewicki	1,40%	1,30%	1,11%	1,30%	2,44%	2,70%	0,26
bełchatowski	1,60%	1,50%	1,50%	2,07%	1,69%	2,06%	0,37
pabianicki	1,60%	1,60%	1,21%	1,71%	1,63%	2,31%	0,68
łódzki wschodni	1,60%	0,40%	0,65%	1,06%	1,41%	1,77%	0,36
radomszczański	1,10%	1%	1,01%	1,24%	1,25%	1,19%	-0,06
sieradzki	0,90%	0,70%	1,20%	1,69%	1,17%	1,18%	0,01
zduńskowolski	0,60%	0,80%	0,57%	1,14%	0,86%	0,64%	-0,22
łowicki	0,60%	0,60%	0,51%	0,77%	0,48%	1,08%	0,60
łaski	0,30%	0,30%	0,34%	0,50%	0,47%	0,44%	-0,03
wieluński	0,70%	0,50%	0,76%	0,62%	0,38%	0,66%	0,28
poddębicki	0,40%	0,10%	0,22%	0,35%	0,38%	0,25%	-0,13
rawski	0,50%	0,70%	0,48%	0,37%	0,33%	0,47%	0,14
łęczycki	0,40%	0,20%	0,34%	0,59%	0,32%	0,47%	0,15
opoczyński	0,20%	0,20%	0,11%	0,31%	0,27%	0,41%	0,14
brzeziński	0,10%	0,20%	0,15%	0,23%	0,19%	0,25%	0,06
pajęczański	0,10%	0,10%	0,25%	0,20%	0,17%	0,06%	-0,11
wieruszowski	0,20%	0,10%	0,15%	0,17%	0,14%	0,25%	0,11
tomaszowski	0,70%	1,20%	0,82%	1,38%	0,09%	0,24%	0,15
w Polsce ale poza granicami woj. łódzkiego	8,80%	13,10%	17,11%	16,20%	8,42%	12,48%	4,06
inny kraj/zagranica	0,60%	0,60%	5,28%	4,41%	5,56%	5,59%	0,03
nie podano	5,80%	5%	2,19%	0,68%	5,62%	0,00%	-5,62

5 CHARAKTERYSTYKA TYPÓW OFERTODAWCÓW

W analizowanym zbiorze 12 423 ofert pracy niespełna połowa (46,7%) to oferty pracodawców, którzy podali nazwę firmy, a 34,5% ofert to oferty pośredników pracy, którzy szukają pracowników dla swych klientów. Niespełna 1% stanowią oferty pośredników, którzy jako pracodawcy poszukują pracowników dla siebie.

Prawie co piąte ogłoszenie (18%) ma charakter anonimowy – poszukujący pracownika nie podał nazwy firmy. Odnosząc strukturę ofert ze względu na typ oferenta do wyników uzyskanych w poprzednich pomiarach, widać wyraźny wzrost udziału ofert zamieszczanych przez pośredników poszukujących pracowników dla swoich klientów (o około 12 p.p. w latach 2011-2014) kosztem -przede wszystkim- sukcesywnego spadku ofert anonimowych (por. Rysunek 12).

Rysunek 12. Struktura ofert ze względu na typ oferenta. Jesień 2011, wiosna 2012, wiosna 2013, jesień 2014 – porównanie.



Możliwość odniesienia wyników pomiarów realizowanych w 2014, 2013, 2012 i 2011 roku do wyników uzyskanych we wcześniejszych pomiarach jest ograniczona i możliwa jedynie w przypadku frakcji pracodawców¹¹. W okresie 2009-2011 odnotowano niewielką tendencję do kurczenia się tej grupy, jednakże w pomiarze z 2012 roku tendencja ta została zahamowana. W obecnym pomiarze frakcja ta pozostała na tym samym poziomie co w roku 2013, odzwierciedlając sytuację z 2011 r. Aktualnie w stosunku do pomiarów poprzednich istotnie zwiększyło się znaczenia pośredników. W obecnym pomiarze firmy pośredniczące w poszukiwaniu pracowników zamieściły 35,3% ofert, podczas gdy w 2013 roku odsetek ten wynosił 25,5%, w 2012 roku – 19%, a w 2011 roku – 18%. Od 2011 roku obserwujemy ciągły, sukcesywny spadek odsetka ofert anonimowych.

¹¹ Pomiedzy pomiarami 2011-2014, a realizowanymi w latach 2009-2010 istnieją duże różnice w metodologii klasyfikacji ofert – do grup ofert pośredników i klientów anonimowych. Od 2011 roku 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.

Tabela 4. Struktura ofert ze względu na typ oferenta – lata 2009-2014 – porównanie

TYP PODMIOTU ZGŁASZAJĄCEGO OFERTĘ						
	2009 Wszystkie oferty N=9160	2010 Wszystkie oferty N=10286	2011 Wszystkie oferty N=10934	2012 Wszystkie oferty N=10472	2013 Wszystkie oferty N=10792	2014 Wszystkie oferty N=12423
Pracodawca	53,5%	51,3%	47,3%	50,0%	47,2%	46,7%
Pośrednik	33,2%	46,8%	18,3%	18,9%	25,5%	35,3%
Nie podano (anonimowy klient portalu)	13,2%	2,0%	34,1%	30,5%	26,7%	18%

5.1 Charakterystyka ofert anonimowych

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.

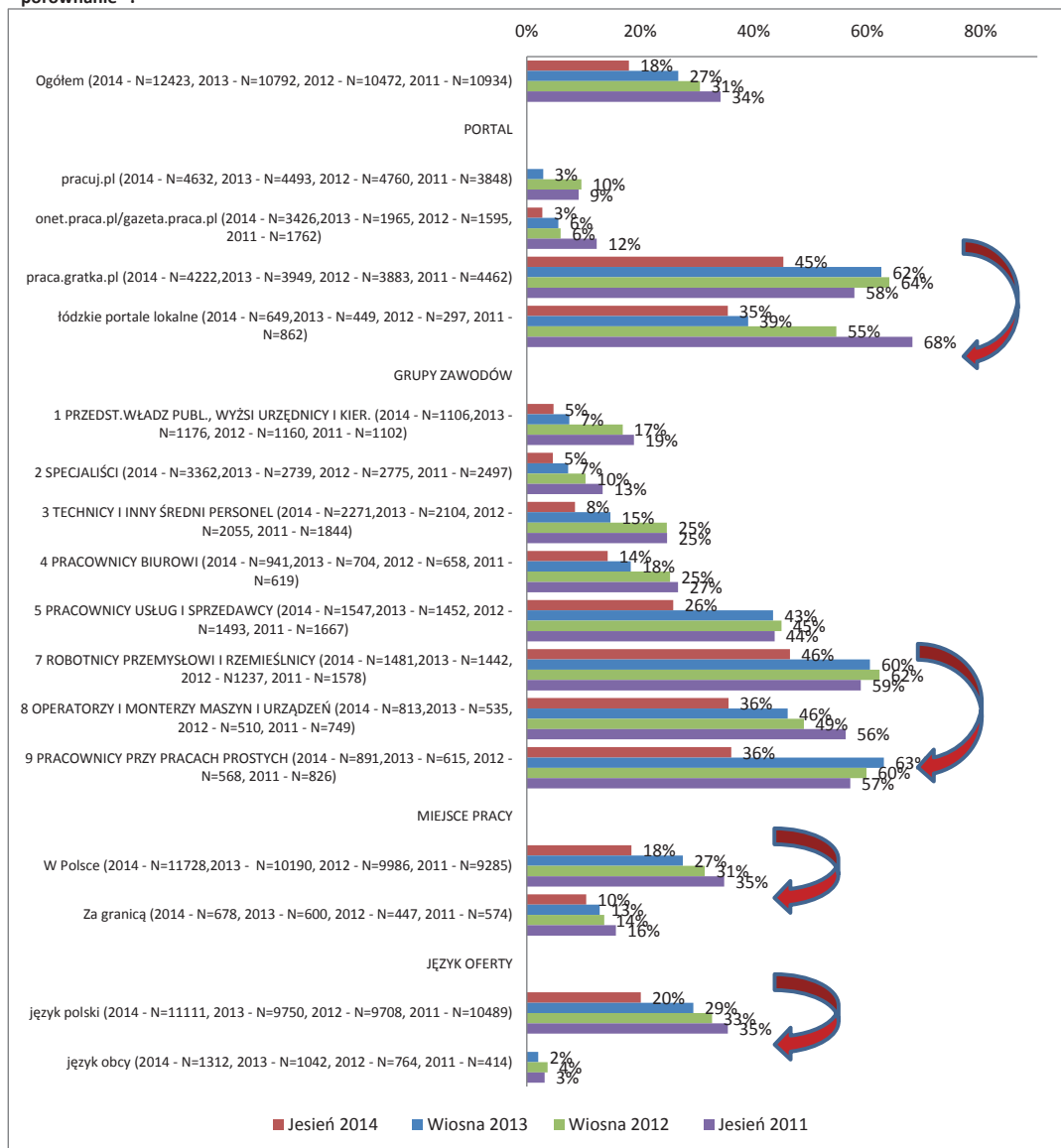
Oferty anonimowe, tak jak w poprzednich pomiarach, są to najczęściej oferty bardzo lakoniczne – często krótkie z niewielką liczbą informacji. Zdecydowanie częściej niż oferty pośredników nie precyzują żadnych wymagań w stosunku do pracownika, ani też nie opisują charakteru pracy i oferty pracodawcy.

Również w przypadku informacji o pracy i oferowanych benefitach oferty te prezentują się najstabilniej, 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).

Oferty anonimowe z ostatnich trzech pomiarów mają podobną charakterystykę:

Pochodzą najczęściej z portali praca.gratka.pl (45% ofert tego portalu to oferty anonimowe) oraz portali łódzkich (35% ofert tych portali to oferty anonimowe). Na pozostałych dwóch portalach oferty te zdarzają się sporadycznie. Przy czym udział ofert anonimowych w zbiorze ofert pochodzących z portali lokalnych na przestrzeni czterech analizowanych lat istotnie zmalał (o prawie 33 p.p.). Najczęściej oferty anonimowe skierowane są do robotników przemysłowych i rzemieślników (46%), pracowników przy pracach prostych (36%) oraz do operatorów maszyn i urządzeń (36%). Stosunkowo wysoki odsetek ofert anonimowych odnotowano też w stosunku do pracowników usług i sprzedawców (26%). Najrzadziej z anonimowymi ofertami mamy do czynienia przy poszukiwaniu specjalistów oraz kierowników (po 5%). W przypadku wszystkich grup zawodowych w stosunku do pomiaru realizowanego w roku 2013 odsetek ofert anonimowych się zmniejszył. Podobnie, jak we wcześniejszych trzech pomiarach, oferty anonimowe częściej oferują pracę w Polsce i są formułowane prawie wyłącznie w języku polskim.

Rysunek 13. Charakterystyka ofert zamieszczanych przez anonimowych oferentów. Jesień 2011, wiosna 2012, wiosna 2013, jesień 2014 – porównanie¹².



5.2 Charakterystyka pośredników oraz złożonych przez nich ofert

Oferty pośredników stanowią 35% analizowanego zbioru ogłoszeń. W obecnym pomiarze, podobnie jak w pomiarach realizowanych w latach 2011-2013, do ofert pośredników zaliczono jedynie oferty, z których wyraźnie wynikało, że dany oferent poszukuje pracowników dla kogoś innego – dla swojego klienta.

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

Podobnie jak w roku ubiegłym, pośrednicy zamieszczali swoje oferty na wszystkich portalach – przy czym zmiany dotyczą popularności portali. Obecnie oferty pośredników najczęściej można było znaleźć wśród ogłoszeń na połączonym portalu onet.praca.pl/gazetapraca.pl (66% wszystkich ofert tego portalu to oferty pośredników). W przypadku tego portalu na przestrzeni analizowanych czterech pomiarów odnotowano wzrost odsetka ofert pośredników o 34 punkty procentowe.

Na drugiej pozycji pod względem odsetka ofert pośredników znajdują się łódzkie portale lokalne (47%), w przypadku których po wzroście obserwowanym w latach 2011-2012, w obecnym pomiarze udział ofert pośredników ustabilizował się na poziomie z poprzedniego pomiaru.

Natomiast podobnie, jak w poprzednich pomiarach, najrzadszym miejscem umieszczania ofert pośredników był portal praca.gratka.pl, który jednak w stosunku do 2013 roku odnotował wzrost ich odsetka (o 14 p.p.).

Podobnie jak w latach 2011-2013, pośrednicy poszukiwali kandydatów do pracy we wszystkich grupach zawodowych, a najczęściej kierowników i specjalistów. Należy odnotować znaczący wzrost w stosunku do poprzednich pomiarów udziału ofert pośredników skierowanych do osób w zawodach z grup: technicy i średni personel oraz pracownicy biurowi (w obu przypadkach o ok. 15 p.p.). Tendencja ta utrzymuje się od pomiaru w 2012 roku.

Najrzadziej pośrednicy poszukiwali dla swych klientów pracowników usług i sprzedawców (21%). Choć i w przypadku tej grupy odnotowano istotny wzrost w stosunku do poprzedniego pomiaru.

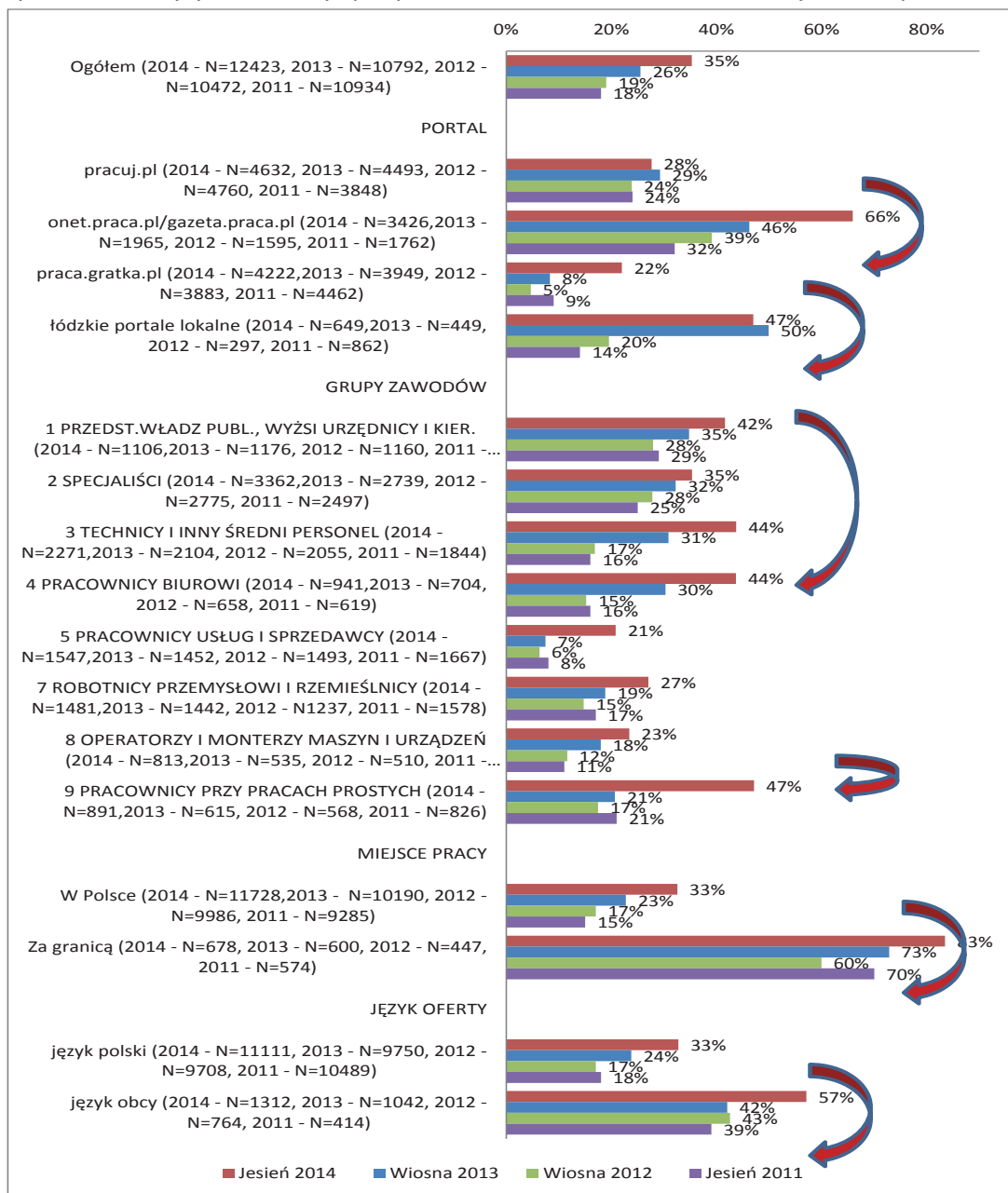
Oferty pośredników bardzo często dotyczyły pracy poza granicami Polski (83% ogłoszeń oferujących pracę za granicą pochodziło od pośredników). Stosunkowo często były też formułowane w języku obcym (57% ofert w języku obcym to oferty pośredników). Należy odnotować, że w stosunku do roku poprzedniego, udział ogłoszeń oferujących pracę za granicą zamieszczanych przez pośredników zwiększył się aż o 10 p.p., o 15 p.p. wzrósł także udział ofert formułowanych przez pośredników w języku obcym (por. Rysunek 14).

Rynek pośredników pracy dla mieszkańców województwa łódzkiego jest bardzo rozdrobniony – w obecnym pomiarze oferty zgłosiło 232 pośredników. Wydaje się, że stabilizacja rynku obserwowana w kolejnych pomiarach realizowanych w latach 2011-2013 obecnie zakończyła się. O ile w latach 2009 – 2011 z pomiaru na pomiar obserwowaliśmy zdecydowany wzrost liczby pośredników (w pierwszym pomiarze realizowanym w 2009 roku oferty zgłosiło 189 pośredników, w 2010 – 153, w pomiarze w roku 2011 – 238 pośredników), to od 2012 roku ich liczba malała (2012 – 221 pośredników, 2013 – 214), by w obecnym pomiarze znowu wzrosnąć.

Warto jednak zauważyć, że wytworzyła się grupa liderów, głównych graczy na tym rynku – 62 pośredników oferujących najwięcej (po 10 ofert i więcej) generuje około 84% wszystkich ofert tego segmentu, a 23 największych graczy (po 50 ofert i więcej) prawie 2/3 ofert – 65%.

Obecny pomiar przyniósł istotne zmiany w grupie pośredników, którzy opublikowali najwięcej ofert pracy. Wśród pośredników, którzy w analizowanym okresie zamieścili najwięcej ogłoszeń zdecydowanie wybijają się następujące firmy: **MANPOWER** (329 ofert, 7% ofert pośredników), **GOLDMAN RECRUITMENT** (287 ofert, 7% ofert pośredników), **RANDSTAD** (211 ofert, 5% ofert pośredników), **REED** (206 ofert, 5% ofert pośredników), **GRAFTON RECRUITMENT** (196 ofert, 4% ofert pośredników) oraz **ANTAL** (176 ofert, 4% ofert pośredników).

Rysunek 14. Charakterystyka ofert składanych przez pośredników. Jesień 2011, wiosna 2012, wiosna 2013, jesień 2014 – porównanie¹³



Pozycję lidera w pomiarze z 2014 roku otrzymała firma **MANPOWER**, która po istotnym spadku aktywności w latach 2012-2013, powróciła do czołówki pośredników (329 ofert w 2014 roku – w tym 12 ofert jako pracodawca). Należy odnotować, iż w 2011 roku z liczbą 88 ofert pracy zajmowała ósmą pozycję.

¹³ W przypadku wartości każdej z przedstawionych zmiennych w nawiasie podano podstawę procentowania. Strzałkami zaznaczono wartości najwyższe.



Manpower jest częścią firmy ManpowerGroup, która działa na polskim rynku od 2001 roku. Posiada w kraju 40 agencji i jest obecna w 25 miastach. Firma oferuje unikalne usługi dla firm i kandydatów poprzez: ManpowerGroup™ Solutions, Manpower® oraz Experis™. Usługi ManpowerGroup w Polsce obejmują pracę tymczasową, rekrutację stałą i badanie kompetencji pracowników, zatrudnienie zewnętrzne, outsourcing procesów, doradztwo personalne, zarządzanie karierą i outplacement. ManpowerGroup przedstawia się jako firma, która dba o najwyższe standardy świadczonych usług. Jest członkiem-założycielem Polskiego Forum HR (wcześniej Związek Agencji Pracy Tymczasowej), którego priorytetem jest gwarancja jakości i etyki działania agencji zatrudnienia. ManpowerGroup współpracuje z organizacjami, które wpływają na rozwój biznesu: Polską Agencją Informacji i Inwestycji Zagranicznych, Amerykańską Izbą Handlową i Francuską Izbą Przemysłowo-Handlową. Ponadto ManpowerGroup podkreśla swoje międzynarodowe doświadczenie – jest to firma, która posiada biura w 80 krajach na świecie. Każdego roku obsługuje ponad 400 tys. klientów z całego świata. Firma jest obecna na rynku rekrutacyjnym od 65 lat.

Firma ta publikowała przede wszystkim na portalu praca.gratka.pl, ewentualnie na połączonych portalach onet.praca.pl/gazetapraca.pl, bardzo rzadko na pracuj.pl. Poszukiwano kandydatów na stanowiska różnego szczebla, ale najczęściej przedstawicieli grupy zawodowej techników i średniego personelu oraz pracowników biurowych.

Wśród ofert dominowały oferty w języku polskim. Wszystkie ogłoszenia dotyczyły pracy w kraju. W zakresie treści ofert nie odbiega od pozostałych kluczowych pośredników. Poniżej zostało zamieszczone przykładowe ogłoszenie tego pośrednika.



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.

Telemarketer/ka

Praca Stała

Miejsce pracy: **Łódź**

Nr ref.: **TMR/050/ANM**

Opis stanowiska

- Telefoniczna sprzedaż usług i produktów bankowych/ubezpieczeniowych
- Doradztwo w zakresie proponowanych usług
- Utrzymywanie pozytywnych relacji z klientami
- Negocjowanie warunków i przedłużanie umów

Wymagania

- Znajomość obsługi komputera
- Poprawna dykcja
- Dyspozycyjność min. 6 godzin dziennie
- Doświadczenie w pracy na podobnym stanowisku mile widziane
- Gotowość do pracy w systemie dwuzmianowym

Oferta

- Zatrudnienie w oparciu o umowę o pracę lub umowę zlecenie
- Atrakcyjny system prowizyjny
- Szkolenia
- Pakiet socjalny

E-mail: anna.markiewicz@manpower.pl



W obecnym pomiarze drugą pozycję zajęła agencja **GOLDMAN RECRUITMENT**, która zamieściła w analizowanym okresie 287 ogłoszeń. Firma ta wykazała w porównaniu z wiosną 2013 roku znaczący wzrost aktywności, gdyż w poprzednim pomiarze odnotowano tylko 13 ofert przez nią złożonych, co plasowało ją na 35 miejscu wśród pośredników.

Goldman Recruitment należy do MBE Group Sp. z o.o. Agencja pozycjonuje się jako firma doradztwa personalnego wyspecjalizowana w wyszukiwaniu i selekcji kandydatów na specjalistyczne, managerskie i dyrektorskie stanowiska w obszarze finansów i bankowości. Główne biura w Polsce mają swoją siedzibę w Krakowie i Warszawie. W swojej ofercie agencja posiada: Projekty typu **executive search**, Projekty typu **search & selection oraz interim management** (do dyspozycji klienta oddawany jest ekspert z unikalnymi kompetencjami do realizacji danego projektu).

Firma ta swoje ogłoszenia zamieszczała głównie na połączonym portalu onet.praca.pl/gazetapraca.pl, rzadziej na portalu pracuj.pl. Nie korzystała z innych portali. Zgodnie z profilem firmy, w ofertach przeważały stanowiska dla specjalistów, ewentualnie średniego personelu lub personelu biurowego. Głównie poszukiwano pracowników w obszarze finansów, ale również specjalistów w zakresie IT. Agencja większość ofert zamieściła w języku polskim i dotyczyły one wyłącznie pracy na terenie kraju. Konstrukcja ofert jest zbliżona do siebie, precyzując ogólnie obowiązki, wymagania oraz ofertę pracodawcy. Poniżej przedstawiono typową ofertę pośrednika.



Goldman Recruitment jest firmą doradztwa personalnego wyspecjalizowaną w wyszukiwaniu i selekcji kandydatów na specjalistyczne, managerskie i dyrektorskie stanowiska w obszarze finansów i bankowości. Wąski profil działalności przekłada się na profesjonalne podejście do realizacji powierzonych nam projektów oraz na szybkość i skuteczność w działaniu.

W związku z powstaniem nowego Centrum Usług Wspólnych w Krakowie, dla naszego Klienta, międzynarodowej firmy, poszukujemy osób, które nie boją się wyzwań i chciałyby rozwijać swoją dalszą karierę w nowo powstałym Centrum na stanowisku:

Księgowy ds. środków trwałych ze znajomością języka niemieckiego – nowe centrum SSC

Nr ref.: 14392/ 1

Wynagrodzenie:

Konkurencyjne

Obowiązki:

- księgowanie dokumentów kosztowych związanych z nowymi inwestycjami,
- przygotowywanie estymacji kosztu amortyzacji,
- przygotowywanie prognoz kapitałowych (z perspektywy rachunku zysków i strat & przepływów pieniężnych),
- zarządzanie środkami trwałymi,
- kontakt z wewnętrznymi Klientami firmy,
- udział w procesie migracji procesów księgowych z Niemiec.

Oczekiwania:

- bardzo dobra znajomość języka niemieckiego oraz języka angielskiego,
- min. 2 lata doświadczenia w obszarze księgowości,
- wiedza na temat ewidencji środków trwałych,
- zorientowanie na wyznaczone cele biznesowe,
- doświadczenie w procesach transycji będzie dodatkowym atutem.

Oferta obejmuje:

- stabilna praca w międzynarodowym środowisku w ramach nowego centrum,
- umowę o pracę oraz konkurencyjny pakiet benefitów (karta MultiSport, ubezpieczenie medyczne, elastyczny czas pracy, kursy językowe etc.),



Zajmująca trzecią pozycję pod względem liczby ofert agencja **RANDSTAD** istotnie zwiększyła swoją aktywność w stosunku do wcześniejszych pomiarów, gdzie zajmowała 11 pozycję. Aktualnie firma ta zamieściła 211 ofert pracy, w tym 8 jako pracodawca (rok 2011 – 60 ofert, rok 2012 – 131 ofert, rok 2013 – 105 ofert).

Jest to część firmy Randstad Holding, która została założona w Holandii w 1960 roku i aktualnie prowadzi działalność w ponad 40 krajach na całym świecie. W Polsce agencja działa od 1994r. poprzez sieć ponad 80 biur regionalnych, zlokalizowanych w głównych miastach kraju. Randstad Polska sp. z o. o. pozycjonuje się jako największa na polskim rynku agencja doradztwa personalnego i pracy tymczasowej, oferująca rozwiązania w zakresie doboru i zatrudnienia personelu tymczasowego, w tym także rekrutacji i zarządzania dużymi grupami pracowników tymczasowych w siedzibie klienta (Inhouse Services); rekrutacji pracowników stałych, w tym specjalistów z dziedziny finansów, informatyki, produkcji, branży budowlanej i łańcucha dostaw; długoterminowego zatrudnienia zewnętrznego pracowników poprzez oddelegowanie ich do pracy w siedzibie Klienta zachowującego kontrolę nad personelem; Assessment i Development Center oraz projektów outplacementowych; administracji wynagrodzeniami oraz dokumentacją kadrową; RPO – kompleksowego

zarządzania procesem pozyskiwania i zatrudniania pracowników dla Klienta, także w ramach masowych projektów rekrutacyjnych.

RANDSTAD swoje oferty zamieszczał niemal w równym stopniu na dwóch portalach – pracuj.pl oraz praca.gratka.pl. Ogłoszenia formułowano głównie w języku polskim i oferowano zatrudnienie wyłącznie na terenie kraju. Poszukiwano kandydatów na stanowiska różnego szczebla.

Warto nadmienić, że pośrednik ten dość szczegółowo prezentuje w ofertach obowiązki oraz wymagania wobec kandydata (szczególnie w przypadku wyższych stanowisk), natomiast lakonicznie przedstawia ofertę pracodawcy. Poniżej zostało zamieszczone przykładowe ogłoszenie tego pośrednika.



Randstad Sp. z o. o. (wchodzący w skład holenderskiego Randstad Holding nv.) jest wiodącą na polskim rynku agencją doradztwa personalnego i pracy tymczasowej, specjalizującą się m. in. w rekrutacji pracowników stałych, w tym specjalistów z dziedziny finansów, informatyki, produkcji, branży budowlanej i łańcucha dostaw.

Dla naszego Klienta - dynamicznie rozwijającej się międzynarodowej firmy z branży produkcyjnej - poszukujemy obecnie osób na stanowisko:

planista działu utrzymania ruchu

Nr ref.: 24369

Praca stała

Lokalizacja: Kutno

Zakres obowiązków:

- planowanie i harmonogramowanie prac / działań techników działu wsparcia technicznego
- tworzenie planów działu utrzymania ruchu
- planowanie harmonogramu oraz realizacja planu działań prewencyjnych
- ścisła współpraca z pozostałymi działami w rozwiązywaniu bieżących problemów produkcyjnych
- prowadzenie statystyk oraz analiz awaryjności maszyn i urządzeń
- koordynacja prac firm zewnętrznych na terenie zakładu
- nadzór nad dokumentacją maszyn i urządzeń.
- przygotowywanie materiałów szkoleniowych oraz prowadzenie szkoleń dla zespołu techników i operatorów
- monitorowanie i realizację wskaźników pracy Działu Utrzymania Ruchu
- zgłaszanie wszelkich problemów i przestojów do bezpośredniego przełożonego
- przestrzeganie procedur BHP oraz jakościowych
- zgłaszanie pomysłów oraz prowadzenie projektów mających na celu usprawnienie i zoptymalizowanie pracy zakładu

Oczekiwania:

- wykształcenie min. średnie techniczne, preferowane wyższe
- min. 2 lata doświadczenia na podobnym stanowisku w zakładzie produkcyjnym (najchętniej w przemyśle spożywczym)
- doświadczenie w dziale utrzymania ruchu
- dobra znajomość języka angielskiego
- znajomość zasad budowy i działania urządzeń procesowych i/lub maszyn pakujących oraz elementów pneumatyki i hydrauliki
- znajomość zasad działania Działu Utrzymania Ruchu w firmie produkcyjnej
- umiejętność czytania rysunku technicznego oraz dokumentacji technicznej
- doświadczenie w doborze i zakupie części zamiennych
- znajomość narzędzi Lean Manufacturing
- umiejętność pracy z systemami MRP (najlepiej SAP) oraz aplikacjami MS Office
- umiejętność utrzymywania wysokich standardów pracy
- umiejętność poszukiwania nowych rozwiązań
- umiejętność pracy w zespole
- zdolności analityczne

Oferta:

- umowa o pracę
- atrakcyjny pakiet socjalny

» Aplikuj «

Kolejne miejsce zajęła firma **REED** z liczbą 206 ofert (czwarta pozycja). Agencja ta po raz drugi znalazła się w czołówce pośredników – wiosną 2013 roku zajęła czwartą pozycję, zwiększając tym samym istotnie swoją aktywność w stosunku do dwóch poprzednich pomiarów (w 2012 roku – 26 ofert, w 2011 – 15 ofert).



Firma Reed podkreśla swoją bogatą historię – rekrutację pracowników prowadzi od lat 60-tych ubiegłego wieku i posiada biura w Europie, na Bliskim Wschodzie, w Azji Południowo-Wschodniej oraz Australii i Oceanii. W Polsce firma działa od 2005 roku nieustannie się rozwijając. Obecnie oferuje następujące usługi: poszukiwania bezpośrednie pracowników (Direct & Executive Search), specjalistyczna rekrutacja na stałe (Search & Selection), praca tymczasowa i outsourcingu personelu, weryfikacja i ocena kandydatów (Assessment Centre), określenie potencjalnych kierunków rozwoju pracowników (Development Centre) oraz doradztwo personalne. Firma specjalizuje się w następujących branżach: Finanse i księgowość, IT i telekomunikacja, Nieruchomości i budownictwo, Inżynieria i produkcja, Sprzedaż i Marketing oraz Obsługa biznesowa.

Firma ta publikowała głównie na portalu onet.praca.pl/gazetapraca.pl, co było zmianą w stosunku do poprzedniego pomiaru, gdzie publikowała wyłącznie na pracuj.pl. Poszukiwano kandydatów wyłącznie na stanowiska wyższego i średniego szczebla – najczęściej specjalistów (głównie informatyków i specjalistów IT oraz specjalistów ds. ekonomicznych i zarządzania) i techników oraz innego średniego personelu (średni personel ds. administracji i biznesu).

Często swoje ogłoszenia formułowała w języku angielskim. W zakresie treści ofert nie odbiega od pozostałych kluczowych pośredników. Poniżej zostało zamieszczone przykładowe ogłoszenie tego pośrednika.

Jesteśmy polskim oddziałem, wiodącej na rynku brytyjskim, firmy doradztwa personalnego **REED**, która prowadzi działania z zakresu profesjonalnej rekrutacji i selekcji od 1960 roku. W Polsce prowadzimy specjalistyczne usługi rekrutacyjne w obszarze: **Accountancy, Banking, Finance, IT & Telecoms, Property & Construction, Engineering, Sales & Marketing**.

Dla naszego Klienta - międzynarodowej firmy outsourcingowej w Łodzi, poszukujemy osób, które bardzo dobrze znają język francuski i chciałyby rozpocząć lub kontynuować karierę w księgowości.

Osoba zatrudniona na tym stanowisku będzie miała szansę:

- Wykorzystać swoje umiejętności językowe poprzez codzienny kontakt mailowy i telefoniczny z niemieckojęzycznymi klientami firmy
- Zdobyć profesjonalną wiedzę z zakresu księgowości, dzięki wsparciu doświadczonych członków teamu
- Brać udział w usprawnianiu procesów księgowych, prowadzeniu niezbędnej dokumentacji oraz tworzeniu raportów i analiz

Idealny kandydat:

- **Biegłe włada językiem niemieckim oraz swobodnie komunikuje się w języku angielskim**
- Posiada wyższe wykształcenie kierunkowe (finanse/ ekonomia/ księgowość / filologia)
- Dobrze zna program MS Excel
- Posiada pierwsze doświadczenia w księgowości lub obsłudze klienta - będzie to dodatkowym atutem

Oferta:

- Atrakcyjne wynagrodzenie
- Międzynarodowe środowisko pracy
- Codzienny kontakt z językiem obcym
- Bogaty pakiet socjalny
- Kursy i szkolenia

Skontaktujemy się z wybranymi kandydatami.

Piątą pozycję w pomiarze z 2014 roku zajęła firma **GRAFTON RECRUITMENT**, która wiosną 2013 roku plasowała się na pierwszej pozycji. Obecnie firma zgłosiła 196 ofert pracy, co jest wynikiem wyższym, niż przed rokiem (166 ofert), ale niestety niższym, niż pozostali kluczowi pośrednicy w pomiarze.



Agencja ta powstała na początku lat 80. w Irlandii. Obecnie posiada 60 biur w 17 krajach. W Polsce zaczęła działać w 1997 roku. Od tego czasu powstało 6 regionalnych biur zlokalizowanych w Warszawie, Łodzi, Poznaniu, Wrocławiu, Katowicach i Krakowie. Firma pozycjonuje się jako główny dostawca rozwiązań rekrutacyjnych, zarządzania umiejętnościami oraz rozwiązań kadrowych, a także jedna z największych firm w Europie w tym obszarze. Agencja kładzie nacisk na innowacje, stąd w jej ofercie znaleźć można usługę związaną z zarządzaniem talentami. Z oficjalnych informacji firmy zamieszczonych na jej stronie internetowej nie wynika, by agencja specjalizowała się w konkretnych branżach lub grupach pracowników, co znajduje również potwierdzenie w zamieszczanych ofertach pracy.

Firma, podobnie jak przed rokiem, ofertuje głównie na połączonym portalu praca.onet.pl/gazetapraca.pl, rzadziej na pracuj.pl. Oferuje pracę w Polsce, najczęściej dla specjalistów, ale również w mniejszym zakresie na stanowiska personelu kierowniczego, średniego szczebla, czy też pracowników biurowych. Firma zamieszczała

również pojedyncze ogłoszenia dotyczące pracy dla pracowników niższego szczebla. Oferty zamieszczane przez tę agencję najczęściej są formułowane w języku polskim. Warto zauważyć, że w swoich ofertach znaczący nacisk firma kładzie na promowanie aspektów niematerialnych zatrudnienia – możliwość rozwoju, praca w renomowanej, międzynarodowej firmie lub dodatkowych korzyściach.

Poniżej została zamieszczona przykładowa oferta w języku polskim.

Grafton Recruitment to międzynarodowa agencja rekrutacyjna założona w Irlandii w 1982 r.

Specjalizujemy się w rekrutacjach stałych i tymczasowych na stanowiska średniego i wyższego szczebla. W Polsce od ponad 17 lat poprzez sieć 8 lokalnych oddziałów skutecznie wspieramy naszych klientów i kandydatów. Gwarancją wysokiej jakości naszych usług, jest posiadany przez nas certyfikat ISO 9001.

Doradca klienta francuskojęzycznego

9-24-27545/GP

Twoją pasją są języki obce?

Szukasz pierwszego doświadczenia w międzynarodowej organizacji?

Lubisz pomagać ludziom? Chcesz rozwijać się w obszarze księgowości?

Szukamy właśnie Ciebie!

Jeśli znasz bardzo dobrze język francuski i angielski i chcesz wykorzystywać te języki w codziennej pracy, a przy okazji nabyć nowe umiejętności w zakresie obsługi klienta (servicedesk), to prześlij swoje CV i zostań:

Doradcą klienta francuskojęzycznego.

Będziesz odpowiedzialna/y za współpracę z klientem francuskojęzycznym (codzienny kontakt telefoniczny i mailowy), w tym:

- kontakt z dostawcami oraz pracownikami z pozostałych jednostek
- Uzgadnianie kont
- Raportowanie

WYMAGANIA

- Bardzo dobra znajomość języka francuskiego (codzienny kontakt z zagranicznymi klientami firmy)
- Dobra znajomość języka angielskiego
- Znajomość obsługi komputera
- Otwartość na pracę w środowisku nowych technologii
- Nastawienie na współpracę w zespole

KORZYŚCI

- Codzienny kontakt z językami obcymi
- Stabilne zatrudnienie
- Możliwość rozwoju zawodowego
- Bogaty pakiet benefitów

Aplikacje prosimy przysyłać wraz z numerem referencyjnym

Następny w rankingu pośrednik **ANTAL** (176 ofert) publikuje głównie na portalu pracuj.pl. **WORK SERVICE** z kolei (162 oferty) najczęściej publikuje na połączonym portalu onet.praca.pl/gazetapraca.pl, ale również w dwóch pozostałych ogólnopolskich serwisach.

Połączone portale onet.praca.pl/gazetapraca.pl są właściwie jedynym miejscem publikacji ofert pośredników zajmujących pozycję 8 – **AGENCJA PRACY KONCEPCJA**, 9 – **HAYS POLAND SP. Z O.O.** oraz 10 – **CPL JOBS**.

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 portal – jesień 2014 r. (N=oferty pracy złożone przez pośredników)¹⁴

	RAZEM (N=4405)		pracuj.pl (N=1293)		onet.praca.pl/gazeta.praca.pl (N=2264)		praca.gratka.pl (N=928)		źródła portale lokalne (N=306)	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
1) MANPOWER	329	7,5%	61	4,7%	124	5,5%	244	26,3%	0	0,0%
2) GOLDMAN RECRUITMENT	287	6,5%	89	6,9%	204	9,0%	0	0,0%	0	0,0%
3) RANDSTAD	211	4,8%	149	11,5%	3	0,1%	104	11,2%	0	0,0%
4) REED	206	4,7%	58	4,5%	167	7,4%	0	0,0%	0	0,0%
5) GRAFTON RECRUITMENT	196	4,4%	44	3,4%	164	7,2%	0	0,0%	0	0,0%
6) ANTAL	176	4,0%	121	9,4%	63	2,8%	0	0,0%	0	0,0%
7) WORK SERVICE	162	3,7%	35	2,7%	97	4,3%	45	4,8%	0	0,0%
8) AGENCJA PRACY KONCEPCJA	136	3,1%	0	0,0%	134	5,9%	0	0,0%	6	4,5%
9) HAYS POLAND Sp. z o.o.	133	3,0%	11	0,9%	129	5,7%	0	0,0%	0	0,0%
10) CPL JOBS	130	3,0%	10	0,8%	121	5,3%	1	0,1%	1	0,6%
11) AGENCJA PRACY TYMCZASOWEJ TRENKWALDER BENEFIT Sp. z o.o..	117	2,7%	7	0,5%	100	4,4%	60	6,5%	0	0,0%
12) G-FORCE Sp. z o.o..	106	2,4%	46	3,6%	63	2,8%	0	0,0%	0	0,0%
13) JOBMAN	103	2,3%	0	0,0%	103	4,5%	0	0,0%	0	0,0%

¹⁴ Kolorem zaznaczono te portale, na których dany pośrednik publikował najczęściej.

RAZEM (N=4405)		pracuj.pl (N=1293)	onet.praca.pl/gazeta.praca.pl (N=2264)	praca.gratka.pl (N=928)	łódzkie portale lokalne (N=306)
14) GOWORK	87	0	0	70	63
15) PGB HUMAN RESOURCES SP Z O.O	87	12	78	0	0
16) PARETTI DORADZTWO PERSONALNE	75	0	75	0	0
17) EXPERIS	69	27	43	0	0
18) PROGRES Sp. z o.o.	68	4	43	19	12
19) FLEXIDEA Sp. z o.o.	58	0	58	0	0
20) GI GROUP Sp. z o.o.	58	2	55	1	0
21) AGENCJA ZATRUDNIENIA DK PARTNER Sp. z o.o.	55	0	49	7	0
22) AGENCJA PRACY BEETSMA Sp. z o.o.	51	0	0	39	14
23) PEOPLE Sp. z o.o.	47	4	43	0	0
24) AGENCJA PRACY TYMCZASOWEJ SELECT	44	0	1	43	0
25) OTTO POLSKA Sp. z o.o.	42	8	2	0	32
26) PRZEDSTAWICIELE.PL	39	5	0	34	0
27) INTERIMAX INTERNATIONAL Sp. z o.o. S.K.A.	37	2	28	2	7
28) KS PERSONAL SERVICE	37	1	32	4	1
29) LOBO Sp. z o.o. Sp. K.	35	1	34	0	0

RAZEM (N=4405)		pracuj.pl (N=1293)		onet.praca.pl/gazeta.praca.pl (N=2264)		praca.gratka.pl (N=928)		źródłkie portale lokalne (N=306)		
30) ADECCO POLAND Sp. z o.o.	33	0,7%	15	1,2%	0	0,0%	2	0,2%	16	12,0%
31) AGENCJA PRACY CZASOWEJ TEMPUS A	32	0,7%	2	0,2%	0	0,0%	31	3,3%	0	0,0%
32) HRK S.A.	29	0,7%	15	1,2%	0	0,0%	17	1,8%	0	0,0%
33) RELYON RECRUITMENT Sp. z o.o.	25	0,6%	25	1,9%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
34) DIVERSE CONSULTING GROUP Sp. z o.o.	23	0,5%	22	1,7%	0	0,0%	1	0,1%	0	0,0%
35) W&BS DORADZTWO PERSONALNE	22	0,5%	0	0,0%	22	1,0%	0	0,0%	0	0,0%
36) JOB IMPULSE POLSKA	21	0,5%	19	1,5%	0	0,0%	3	0,3%	0	0,0%
37) ARCHE CONSULTING Sp. z o.o.	19	0,4%	19	1,5%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
38) MENSYS POLSKA Sp. z o.o.	19	0,4%	19	1,5%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
39) MOST WANTED	19	0,4%	0	0,0%	17	0,8%	6	0,6%	0	0,0%
40) HUMAN & HUNTER	18	0,4%	11	0,9%	0	0,0%	5	0,5%	4	2,3%
41) GRUPA DORADCZA PROFESJA S.C. P. GUNIA, G. BALAK	17	0,4%	1	0,1%	15	0,7%	4	0,4%	0	0,0%
42) ATERIMA	16	0,4%	0	0,0%	14	0,6%	0	0,0%	6	3,8%
43) CREATIVE CENTER	16	0,4%	2	0,2%	0	0,0%	13	1,4%	2	1,5%
44) AGENCJA PRACY TYMCZASOWEJ FENIX POLAND Sp. z o.o.	15	0,3%	0	0,0%	0	0,0%	15	1,6%	0	0,0%

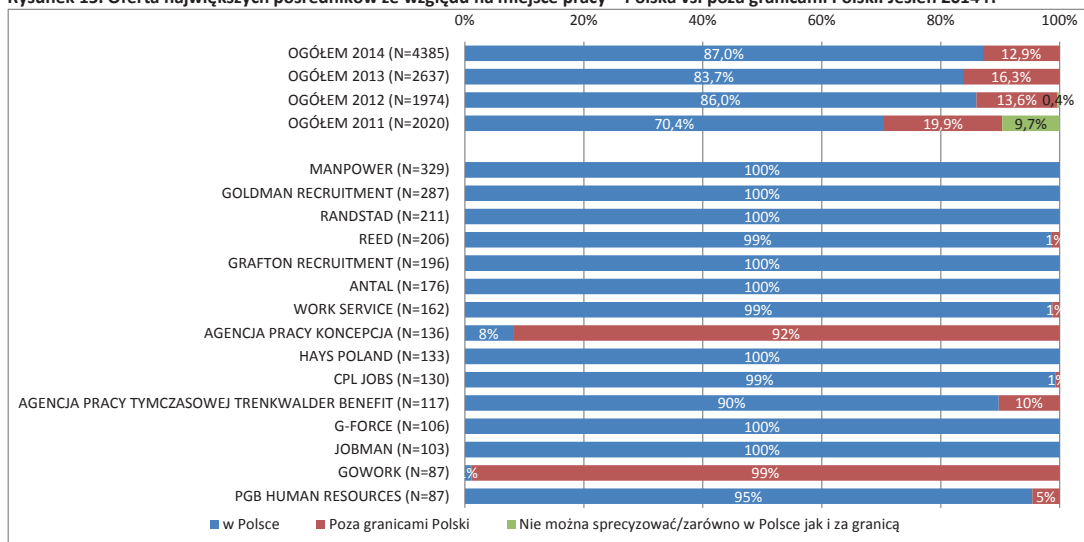
RAZEM (N=4405)										
pracuj.pl (N=1293)			onet.praca.pl/gazeta.praca.pl (N=2264)			praca.gratka.pl (N=928)			łódzkie portale lokalne (N=306)	
45) CEE REAL ESTATE	15	0,3%	11	0,9%	4	0,2%	0	0,0%	0	0,0%
46) IDES CONSULTANTS POLSKA Sp. z o.o.	15	0,3%	0	0,0%	15	0,7%	0	0,0%	0	0,0%
47) EBN HR	14	0,3%	0	0,0%	0	0,0%	11	1,2%	4	3,0%
48) WINCKLER PERSONAL	14	0,3%	0	0,0%	14	0,6%	0	0,0%	0	0,0%
49) KS SERVICE Sp. z o.o.	13	0,3%	4	0,3%	0	0,0%	9	1,0%	0	0,0%
50) BANK DANYCH O INŻYNIERACH	13	0,3%	4	0,3%	9	0,4%	0	0,0%	0	0,0%
51) FORMANWAY	13	0,3%	13	1,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
52) ALPHACONSULT KG	12	0,3%	0	0,0%	12	0,5%	0	0,0%	0	0,0%
53) HR PARTNERS	12	0,3%	1	0,1%	0	0,0%	0	0,0%	11	8,3%
54) INTERKADRA	12	0,3%	0	0,0%	2	0,1%	4	0,4%	6	4,3%
55) PAGE PERSONNEL	12	0,3%	0	0,0%	12	0,5%	0	0,0%	0	0,0%
56) TWOJA AGENCJA PRACY PREMIER	12	0,3%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	12	9,0%
57) VON CAPRIVI GMBH	12	0,3%	0	0,0%	12	0,5%	0	0,0%	0	0,0%
58) ALPHAREC Sp. z o.o.	10	0,2%	10	0,8%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
59) GLOBETEK	10	0,2%	10	0,8%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
60) POLSKO-NIEMIECKA IZBA PRZEMYSŁOWO- HANDLOWA	10	0,2%	4	0,3%	8	0,4%	0	0,0%	0	0,0%
61) WORK EXPRESS Sp. z o.o.	10	0,2%	0	0,0%	8	0,4%	4	0,4%	0	0,0%

W latach 2011-2012. zwiększył się udział ogłoszeń pośredników oferujących pracę w Polsce (o 16 p.p). Pomiar z roku 2013 przyniósł nieznaczne odwrócenie tego trendu i wzrost o prawie 3 p.p. odsetka ogłoszeń oferujących pracę poza granicami kraju – z 13,6% w 2012 roku do 16,3% w 2013. Pomiar obecny znowu przyniósł wzrost odsetka ofert oferujących pracę w Polsce (obecnie 87% ofert pośredników oferuje pracę w kraju).

Wśród pośredników oferujących w badanym okresie największą liczbę ofert widać, że jedynie dwie firmy: GOWORK.PL oraz Agencja Pracy Koncepcja są firmami sprofilowanymi na rynek zagraniczny. Niemal wszystkie oferty agencji pracy GOWORK.PL dotyczą Niemiec i oferują pracę dla opiekunów osób starszych do domów prywatnych. Agencja Pracy Koncepcja również głównie działa na rynku niemieckim, ale ponadto oferuje pracę w innych krajach (np. Norwegia, Holandia). Oferty tej agencji dotyczą najczęściej: zawodów z grupy 8 KZiS-operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń, a także pracowników przy pracach prostych (grupa 9 KZiS).

Pozostałe agencje oferowały głównie lub wyłącznie pracę na rynku polskim, a ich oferty dotyczyły przede wszystkim pracy dla reprezentantów najwyższych grup zawodowych.

Rysunek 15. Oferta największych pośredników ze względu na miejsce pracy – Polska vs. poza granicami Polski. Jesień 2014 r.



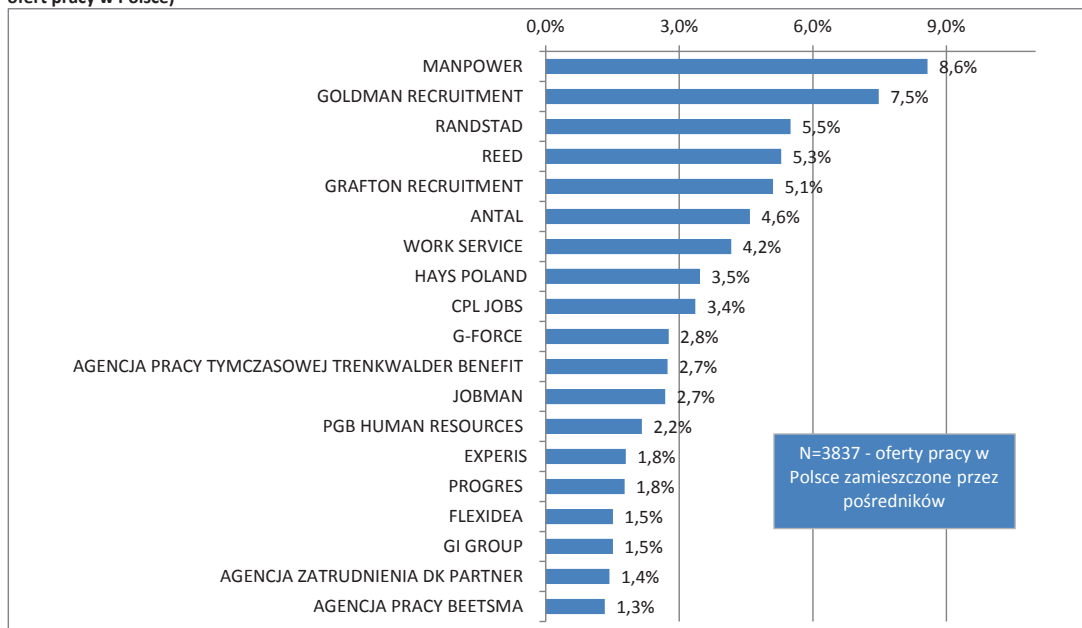
Biorąc pod uwagę tylko rynek Polski sytuacja w stosunku do poprzednich pomiarów uległa zmianie. W 2011 roku zdecydowanym liderem był MANPOWER (10%), zaś w następnej kolejności HAYS oraz GRAFTON (obydwie agencje ponad 5% ofert). W 2012 roku z kolei na pierwszym miejscu plasował się HAYS – 8,7% ofert, zaś zaraz za nim RANDSTAD (7,7%), a na trzeciej pozycji agencja MOST WANTED (5%).

W roku 2013 pozycję lidera objęła firma GRAFTON (7,5%), a tuż za nią znalazły się ANTAL (5,9%) oraz FLEXIDEA (5,8%). Agencja HAYS zajmująca w 2012 roku czołową lokatę spadła na czwartą pozycję (4,8%).

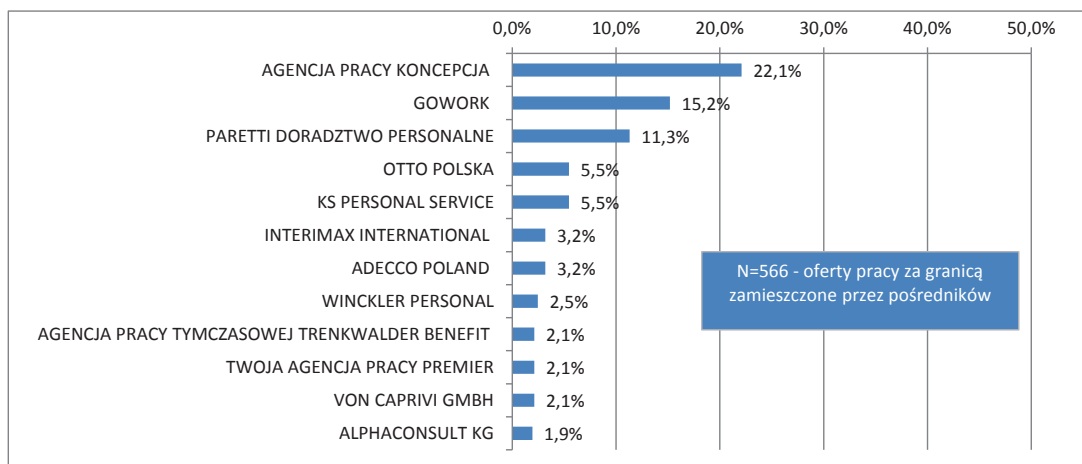
Obecnie liderem jest (podobnie jak w 2011 roku) MANPOWER (8,6% ofert pośredników odnoszących się do rynku polskiego), a tuż za nim uplasował się GOLDEN RECRUITMENT (7,5%). Powyżej 5% ofert odnotowano także w przypadku agencji RANDSTAD, REED oraz GRAFTON RECRUITMENT (por. Rysunek 16).

W obecnym pomiarze nastąpiła istotna zmiana na pozycji głównej agencji oferującej pracę poza granicami Polski. Pojawiła się AGENCJA PRACY KONCEPCJA, która od razu zajęła pozycję lidera, spychając na drugą pozycję zeszłorocznego potentata na rynku zagranicznym firmę GOWORK.PL. Wśród liderów oferujących pracę poza granicami Polski znajdują się także: PARETTI DORADZTWO PERSONALNE (11,3%), OTTO POLSKA (5,5%) oraz KS PERSONAL SERVICE (5,5%) (por. Rysunek 17).

Rysunek 16. Pośrednicy oferujący najwyższy odsetek ofert pracy w Polsce. Jesień 2014 r. (pośrednicy, którzy oferowali co najmniej 80 ofert pracy w Polsce)



Rysunek 17. Pośrednicy oferujący najwyższy odsetek ofert pracy poza granicami Polski. Jesień 2014 r. (pośrednicy, którzy oferowali co najmniej 10 ofert pracy za granicą)

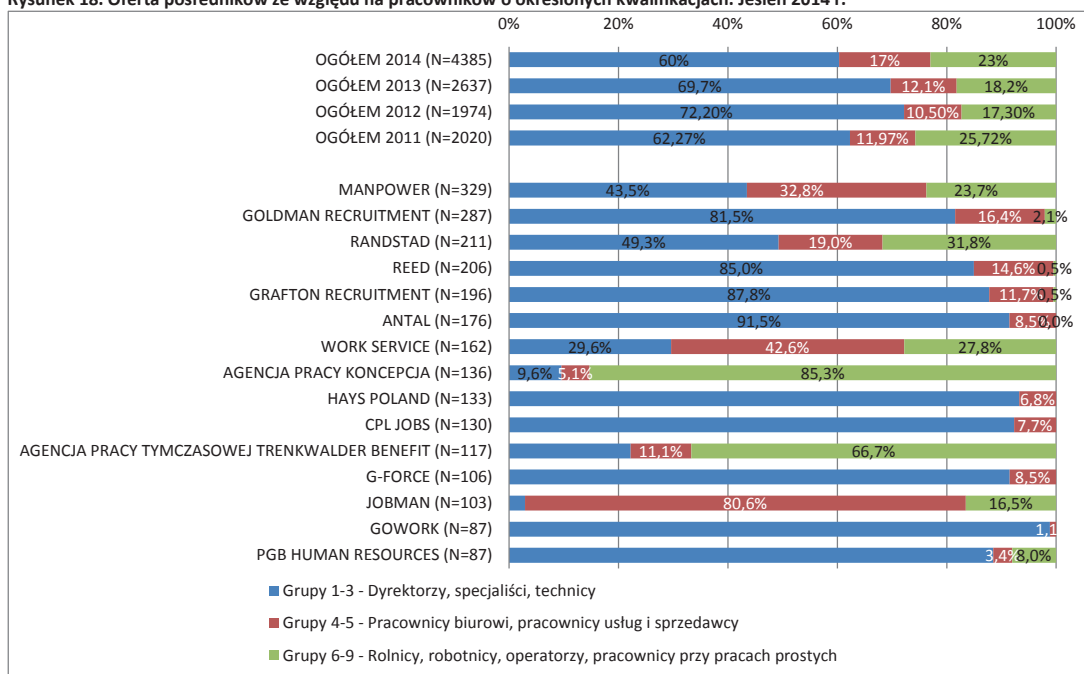


Większość pośredników poszukuje pracowników wysoko wykwalifikowanych – dyrektorów, kierowników oraz specjalistów i techników.

Jednak obecny pomiar przyniósł kontynuację tendencji odnotowanej w 2013 roku – zahamowania wzrostu odsetka ofert w tych grupach. Oferty pracy odnoszące się do 3 najwyższych grup zawodowych obecnie stanowią 60% wszystkich ofert pośredników (w roku 2013 – 70%, w 2012 – 72,2%, zaś w 2011 roku 62,3%).

Firmy poszukujące przede wszystkim pracowników na stanowiska niższego szczebla to AGENCJA PRACY KONCEPCJA (85,3% ofert tej firmy to oferty skierowane do pracowników z niższych grup w hierarchii KSiz) oraz AGENCJA PRACY TYMCZASOWEJ TRENKWALDER BENEFIT SP. Z O.O. (66,7%). Z kolei MANPOWER, WORK SERVICE oraz JOBMAN relatywnie najczęściej poszukiwały pracowników biurowych oraz usługowych (por. Rysunek 18).

Rysunek 18. Oferta pośredników ze względu na pracowników o określonych kwalifikacjach. Jesień 2014 r.



O ile w latach 2009-2010 rynek pośredników był dość stabilny, o tyle od 2011 roku odnotować należy znaczną dynamikę i zmienność wśród głównych oferentów. Dodatkowo obecny pomiar przyniósł znaczne zwiększenie tego rynku – pojawiło się wielu nowych graczy, zaś wielu już obecnych znacznie zwiększyło w nim swój udział.

Na pierwszej pozycji w obecnym pomiarze uplasowała się firma MANPOWER, która ponad trzykrotnie zwiększyła swoją aktywność w zakresie ofertowania w stosunku do poprzedniego pomiaru (z 95 ofert w 2013 roku do 329 obecnie).

Drugą pozycję z 287 ofertami zajęła firma GOLDMAN RECRUITMENT, która w roku 2013 złożyła mniej niż 20 ofert.

W czołówce znalazły się również firmy RANDSTAD, REED, GRAFTON RECRUITMENT oraz ANTAL, które wykazywały także wysoką aktywność w poprzednich pomiarach.

Znacznie swoją aktywność zwiększyły agencja WORK SERVICE (z 30 ofert 2013 roku do 162 w obecnym pomiarze) oraz AGENCJA PRACY KONCEPCJA (wzrost z 34 ofert do 136) (por. Tabela 6).

Tabela 6. Liczba ofert złożona przez poszczególnych pośredników. Lata 2009-2014 porównanie¹⁵.

	2014	2013	2012	2011	2010	2009
MANPOWER	329	95	78	149	197	208
GOLDMAN RECRUITMENT	287					
RANDSTAD	211	82	131	60	82	80
REED	206	105	26	15		
GRAFTON RECRUITMENT	196	166	19	88	41	30
ANTAL	176	131	77	86	35	3
WORK SERVICE	162	30	27	14		
AGENCJA PRACY KONCEPCJA	136	34				
HAYS POLAND SP. Z O.O.	133	110	152	86	35	43
CPL JOBS	130	87	41	80		
AGENCJA PRACY TYMCZASOWEJ TRENKWALDER BENEFIT SP. Z O.O.	117	64	17	35	19	
G-FORCE SP. Z O.O.	106	31	26	11		
JOBMAN.PL ŁÓDŹ	103					
GOWORK.PL	87	132				
PGB HUMAN RESOURCES SP Z O.O	87	96	4			
PARETTI DORADZTWO PERSONALNE	75					
EXPERIS	69	90	41			
PROGRES SP. Z O.O. SPÓŁKA KOMANDYTOWA	68					
FLEXIDEA SP.Z.O.O.	58	128	41			
GI GROUP SP. Z O.O.	58	41	41	52		
AGENCJA ZATRUDNIENIA DK PARTNER SP. Z O. O.	55					
AGENCJA PRACY BEETSMA SP. Z O.O	51					
PEOPLE SP. Z O.O	47	77	42	47	73	90
AGENCJA PRACY TYMCZASOWEJ SELECT	44					
OTTO POLSKA SP. Z O.O	42					
PRZEDSTAWICIELE.PL	39	61				
INTERIMAX INTERNATIONAL SP. Z.O.O. S.K.A.	37					
KS PERSONAL SERVICE	37					
LOBO SP. Z O.O. SP K.	35					
ADECCO POLAND SP. Z O.O	33	81	75	11	81	134
AGENCJA PRACY CZASOWEJ TEMPUS A	32					
HRK S.A.	29	24	40	27	392	62
RELYON RECRUITMENT SP. Z O. O.	25					
DIVERSE CONSULTING GROUP SP. Z O.O.	23					
W&BS DORADZTWO PERSONALNE	22					
JOB IMPULSE POLSKA	21					
ARCHE CONSULTING SP. Z O.O.	19					
MENSYS POLSKA SP. Z O.O.	19					
MOST WANTED	19	40	86	15		

¹⁵ W tabeli zamieszczono pośredników, którzy w 2014 roku w badanym okresie zamieścili co najmniej 19 ofert. Brak wartości w kolumnie dotyczącej roku 2013 oznacza, że pośrednik złożył w tym roku mniej niż 19 ofert, w latach 2012 i 2011 oznacza, że pośrednik ten złożył mniej niż 10 ofert lub nie złożył ich wcale. W przypadku pomiarów z lat 2009-2010 brak danych w odpowiednich kolumnach oznacza, że agencja nie była uwzględniona w raporcie z badań – w tych przypadkach nie jesteśmy w stanie stwierdzić, czy agencje te były w ogóle nieobecne, czy też miały małe znaczenie.

5.3 Charakterystyka pracodawców oraz zamieszczanych przez nich ofert

Oferty przedstawiających się pracodawców podobnie jak w ubiegłorocznym pomiarze stanowią 47% analizowanego zbioru.

Przedstawiający się pracodawcy zamieszczali swoje oferty na wszystkich portalach – przy czym (podobnie jak w pomiarach poprzednich) najczęściej na portalu pracuj.pl (72% ofert tego portalu) oraz rzadziej na pozostałych dwóch ogólnopolskich portalach – na połączonym portalu onet.praca.pl/gazetapraca.pl (31% – istotnie mniej, niż w poprzednich trzech pomiarach) oraz praca.gratka.pl (33% – na podobnym poziomie jak w poprzednich pomiarach). Najrzadszym miejscem umieszczania ofert przez ujawniających swą nazwę pracodawców były łódzkie portale lokalne (11%). Należy przy tym podkreślić, że w przypadku tych ostatnich odsetek ofert przedstawiających się pracodawców w stosunku do ostatniego pomiaru wzrósł o 7 p.p.

Ujawniający swą nazwę pracodawcy poszukiwali pracowników we wszystkich grupach zawodowych. Najczęściej oferty dotyczyły pracy dla specjalistów (60%, podobnie jak w poprzednich pomiarach), a także kierowników (54% – spadek o 3 p.p. w stosunku do poprzedniego pomiaru), techników (48% – spadek o 6 p.p. od 2013 r.) oraz pracowników biurowych (42% – spadek o 8 p.p. od 2013 r.). Pracodawcy, którzy podawali swoją nazwę, najrzadziej poszukiwali obecnie pracowników o najniższych kwalifikacjach – wśród ofert skierowanych do pracowników przy pracach prostych nazwę pracodawcy ujawniał w nieco więcej niż co szóstej ofercie (podobnie jak w poprzednich pomiarach), podczas gdy w stosunku do specjalistów w ponad połowie. W stosunku do ubiegłorocznego pomiaru tendencja ta uległa nieznacznemu wyostrzeniu.

Podobnie jak w poprzednich pomiarach, przedstawiający się pracodawcy znacznie częściej poszukiwali pracownika do pracy w Polsce (49%) niż za granicą (6%). Co ciekawe, jednocześnie oferty pracodawców często formułowane były w języku obcym, choć odsetek ten zmalał w stosunku do poprzedniego pomiaru (42%, 2013 r. – 56%). Obecnie (inaczej niż w poprzednich pomiarach) oferty przedstawiających się pracodawców częściej formułowane są w języku polskim niż w językach obcych.

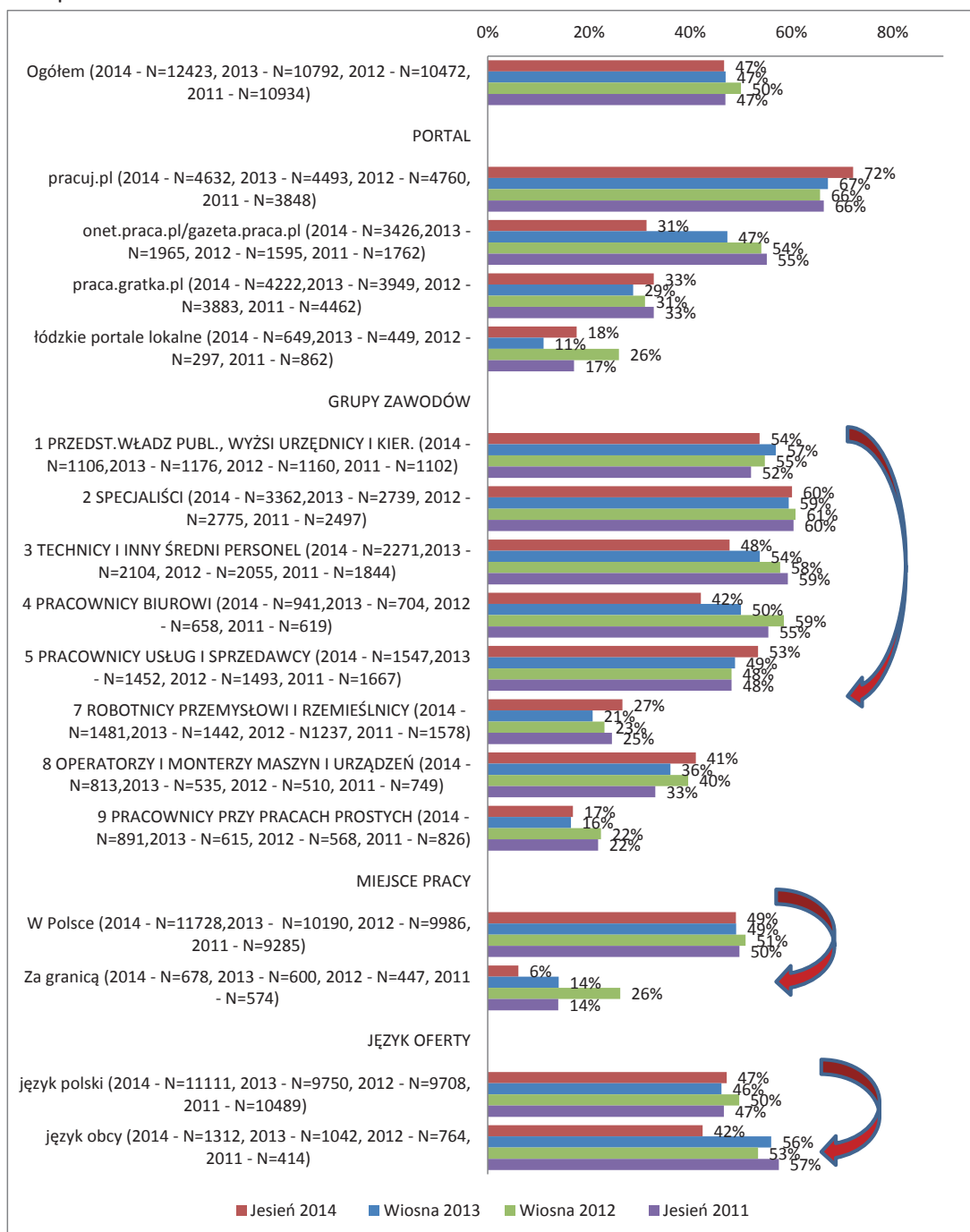
Utrzymał się zaobserwowany w poprzednich pomiarach trend spadkowy oferowania pracy za granicą. Obecnie wśród ogłoszeń oferujących pracę za granicą jedynie 6% stanowią oferty przedstawiających się pracodawców (spadek o 8 p.p. w stosunku do poprzedniego pomiaru) (por. Rysunek 19).

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

W trakcie badanego okresu odnotowano 2492 (w roku 2013 – 2363) aplikujących firm, przy czym przynajmniej 3 oferty złożyło 480 firm, generując tym samym 59% wszystkich ofert złożonych przez przedstawiających się pracodawców. 1464 pracodawców złożyło tylko jedną ofertę.

Należy jednak podkreślić, że około 1/5 ofert pochodzących od pracodawców podających swoje dane jest generowana przez 33 firmy (w pomiarze z 2013 roku podobna frakcja ofert była generowana przez 55 firm, w pomiarze z 2012 roku przez 59 firm, zaś w 2011 przez 44 firmy).

Rysunek 19. Charakterystyka ofert składanych przez przedstawiających się pracodawców. Jesień 2011, wiosna 2012, wiosna 2013, jesień 2014 – porównanie.



Analiza porównawcza wyników pięciu analizowanych pomiarów wskazuje, że aktualnie wykrystalizowała się grupa kilku wiodących pracodawców, którzy dominowali również w poprzednim pomiarze. Na czele najbardziej aktywnych firm utrzymał się lider z poprzedniego pomiaru – firma **ACCENTURE**. Dodatkowo w ścisłej czołówce pozostały firmy **CAPGEMINI POLSKA SP. Z O.O.**, **SII SP. Z O.O.** oraz **INFOSYS BPO POLAND SP. Z O.O.** Istotnie zmniejszyła się natomiast aktywność firm **NOKIA SIEMENS NETWORKS SP. Z O.O.** oraz **ECO-VITAL SP. Z O.O. SP.K.**

W obecnym pomiarze na pierwszym miejscu ponownie znalazła się firma **ACCENTURE**, zamieszczając w analizowanym okresie 236 ofert pracy. Wszystkie te oferty były zamieszczone bezpośrednio przez firmę, bez korzystania z usług firm pośredniczących. Firma ta w poprzednim pomiarze również pozostawała liderem z liczbą 258 ofert, zaś w 2012 roku zajmowała drugie miejsce z liczbą 62 ofert pracy, a w 2011 roku trzecie z liczbą 56 ofert. Widać zatem, że firma ta ustabilizowała swoją czołową pozycję.



Accenture jest międzynarodową firmą zajmującą się konsultingiem, nowoczesnymi technologiami i outsourcingiem. Obecnie posiada biura w ponad 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 oraz Centrum Usług Accenture (BPO Center) – Accenture Services Sp. z o.o. w Warszawie, a także Accenture Technology Solutions Center w Łodzi. Firma pozycjonuje się jako organizacja, która łączy duże doświadczenie z bardzo szerokim polem działalności oraz kompleksową znajomością wszystkich branż i procesów biznesowych. Ponadto firma jako swój atut podkreśla posiadanie bogatej wiedzy specjalistycznej, nowoczesnych technologii, a także przynależność do globalnej sieci. Firma ta w badanym okresie zamieszczała oferty najczęściej na połączonym portalu onet.praca.pl/gazeta.praca.pl, rzadko na portalu pracuj.pl. Nie korzystała natomiast z pozostałych portali.

Firma ta poszukiwała głównie specjalistów – analityków systemowych i programistów oraz specjalistów do spraw ekonomicznych i zarządzania. Zaledwie siedem ofert skierowanych było do kierowników i po kilkanaście do techników i średniego personelu oraz pracowników biurowych, a żadna do pozostałych grup zawodowych. Nieco ponad połowa ofert pracy tej firmy publikowana była w języku angielskim. Oferty zwykle były rozbudowane, szczegółowo precyzując przede wszystkim wymagania wobec kandydatów, ale również obowiązki, czy ofertę firmy (ale w obszarze dodatkowych korzyści). Większość ofert firmy dotyczyła pracy w Warszawie, ale również część dotyczyła pracy w Łodzi. Kandydaci musieli również wielokrotnie liczyć się z koniecznością wyjazdów służbowych lub relokacją.

Poniżej zostały zamieszczone przykładowe oferty pracy tego pracodawcy – jedna w języku polskim oraz jedna w języku angielskim.

Accenture jest globalną firmą ewidencją usług z zakresu konsultingu, nowoczesnych technologii i outsourcingu. Ponad 305 tys. pracowników Accenture ewidencją usługi swoim klientom z ponad 120 krajów ewidencją. Łącząc niezrównane doświadczenie, doskonałą znajomość wszystkich branż i funkcji biznesowych oraz rozległą wiedzę z badań nad najlepszymi firmami na całym świecie, Accenture współpracuje ze swoimi klientami, aby pomóc im stać się wysokoefektywnym przedsiębiorstwem lub organizacją rządową. W roku finansowym zamkniętym 31 sierpnia 2014 roku, Accenture osiągnęło przychody netto sięgające 30 miliardów dolarów. Strona internetowa firmy to www.accenture.com.



Programista

Miejsce pracy: Łódź

Accenture Łódź Delivery Center to informatyczne centrum Accenture, w którym pracują entuzjaści technologii, programiści i analitycy systemów. To miejsce dla osób poszukujących pełnej wyzwania kariery w IT oraz dostępu do szkoleń, wiedzy i narzędzi programistycznych na najwyższym, światowym poziomie dostępnym tylko w wyspecjalizowanych, międzynarodowych organizacjach. Globalny zasięg Accenture daje niepowtarzalną możliwość pracy w międzynarodowym środowisku, dla klientów z całego świata i z wykorzystaniem najważniejszych i najnowszych rozwiązań IT.

Charakterystyka pracy:

- Kodowanie i testowanie modułów programu w celu spełnienia wymagań projektowych; wsparcie w projektowaniu rozwiązań
- Wsparcie podczas integracji technicznych i aplikacyjnych komponentów w celu spełnienia wymagań biznesowych
- Utrzymanie, strojenie i naprawa aplikacji zgodnie ze specyfikacją techniczną i funkcjonalną; wsparcie użytkownika
- Definiowanie możliwych ulepszeń, identyfikowanie zakłóceń w procesach

Kwalifikacje:

- Podstawowa znajomość języka zapytań SQL; mile widziana znajomość baz danych Oracle
- Praktyczna umiejętność programowania w jednym z języków: Java, C/C++, .NET lub VB
- Wykształcenie techniczne (IT, telekomunikacja, elektronika, automatyka itp.)
- Dobra znajomość języka angielskiego
- Mile widziane doświadczenie na podobnym stanowisku
- Umiejętność pracy w zespole oraz twórczego i analitycznego rozwiązywania problemów

Oferujemy:

- Pracę na **ciekawych projektach** dla największych firm branży finansowej, telekomunikacyjnej i handlu detalicznego, także globalnych
- **Rozwojowe zadania**, których realizacja dostarczy Ci **dużo satysfakcji**, ponieważ będziesz tworzyć systemy, z których korzystają miliony ludzi na całym świecie
- Jasno zdefiniowaną **ścieżkę kariery**
- **Szkolenia i programy rozwojowe** oraz możliwość **zdobycia certyfikatów** (Oracle, Microsoft, Java, IBM, SAP, Prince2, ITIL)
- **Opiekę Mentora**, który pomoże Ci w pełni wykorzystać możliwości rozwoju w naszej firmie
- **Elastyczne godziny pracy**
- **Bogaty pakiet socjalny**, w tym:
 - prywatną opiekę medyczną
 - vouchery lunchowe
 - karnety sportowe
 - ubezpieczenie na życie i od nieszczęśliwych wypadków
 - możliwość używania korporacyjnej karty kredytowej AMEX Gold
- **Przyjazną atmosferę pracy**
- **Imprezy** integracyjne organizowane kilka razy w roku
- Pakiet relokacyjny (dla osób mieszkających ponad 100km od Łodzi)

Chcesz zobaczyć jak wygląda praca w Accenture Łódź Delivery Center? [Obejrzyj film o naszym łódzkim biurze Accenture.](#)

Accenture is a global management consulting, technology services and outsourcing company, with more than 305,000 people serving clients in more than 120 countries. Combining unparalleled experience, comprehensive capabilities across all industries and business functions, and extensive research on the world's most successful companies, Accenture collaborates with clients to help them become high-performance businesses and governments. The company generated net revenues of US\$30.0 billion for the fiscal year ended Aug. 31, 2014. Its home page is www.accenture.com.



Insurance Analyst with French or German

Located in Warsaw

Join the [Capability Network in Warsaw](http://www.accenture.com/capabilitynetwork) and become part of the next generation of Consulting. As part of the **Capability Network**, you will always have the backing of the established brand of Accenture. You will find a stimulating environment where you will work with prestigious global clients on diverse and challenging projects that deliver real business outcomes, enabling you to increase your skillset and knowledge and enhance your career development. Your impact will be truly global as you work as part of a highly specialized team, combining overseas client-site work with opportunities based locally, and contribute to high performance through continuous collaboration and knowledge sharing. For more information visit www.accenture.com/capabilitynetwork. We are expanding the **Capability Network** Team in Warsaw and we are looking for experienced and accomplished [Financial Services](#) professionals in the [Insurance](#) sector.

Working Conditions:

- Headquarter: Warsaw as primary place of work
- Willing to work at client's locations mostly across Europe, but also other locations, for short or long term
- Willing to travel min. 50% (annual) of time and could be more. Travel is required and may be 80%-100% on a weekly basis on some projects (typically Monday - Friday) for some periods during the year

Our offer:

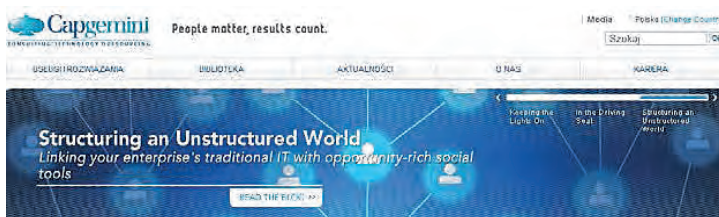
- Permanent employment contract
- Attractive benefits package
- Challenging job in a professional and multinational environment
- Opportunity to gain skills, knowledge and experience, together with highly marketable specialists
- Opportunity to work with Global TOP Clients on large projects
- Dynamic, international working environment

All of our consulting professionals receive comprehensive training covering business acumen, technical and professional skills development. You'll also have opportunities to hone your functional skills and expertise in an area of specialization. We offer a variety of formal and informal training programs at every level to help you acquire and build specialized skills faster. Learning takes place both on the job and through formal training conducted online, in the classroom, or in collaboration with teammates. The sheer variety of work we do, and the experience it offers, provide an unbeatable platform from which to continue building your career.

Requirements:

- Minimum Bachelor 's degree
- Excellent English communication skills (written & spoken) and good level of French or German
- 2+ years of overall experience within industry or consulting (preferred) with an international exposure in one or more of the following areas:
 - Non-Life or Life Insurance (Products, Underwriting, Claims, Leakage / Fraud)
 - Insurance systems development/implementation experience (functional/business analysis, functional requirements setting)
 - Core processes mapping, performing AS-IS/TO-BE analysis, business processes optimization
 - Insurance products development
 - Development of pricing strategies and pricing models
- Possesses excellent communication (written and spoken) skills and excellent presentation skills
- Comfortable functioning in a broadly positioned and highly diverse consulting firm
- Excellent team work and ability to work in distributed delivery environment
- Skilled in using MS Excel and MS PowerPoint

W stosunku do pomiaru przeprowadzonego wiosną 2013 roku zyskała również firma **CAPGEMINI**, która w badanym okresie 2011 roku zamieściła najwięcej ofert pracy (74 oferty), w 2012 roku zajęła dopiero szóste miejsce (41 ofert), w 2013 roku awansowała na czwartą pozycję (44 oferty), a w 2014 roku uplasowała się tuż za liderem, zamieszczając w badanym okresie aż 100 ofert (najwięcej z dotychczasowych pomiarów).



Firma CAPGEMINI powstała we Francji w 1975 roku. W tej chwili działa w 44 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. Firma posiada aktualnie 5 biur w Polsce: w Warszawie, Wrocławiu, Krakowie, Katowicach i Opolu. Firma pozycjonuje się jako jedna z wiodących, globalnych firm w obszarze usług konsultingowych, technologii informatycznych oraz outsourcingu.

Oferty tej firmy są bardzo podobne – są one rozbudowane, podkreślające prestiż i profesjonalizm firmy oraz pełną wyzwań pracę. Zawierają opis stanowiska, szczegółową listę wymagań, ale również szczegółową listę korzyści. CAPGEMINI zwykle wymaga aplikacji w języku obcym – angielskim bądź niemieckim, bo też znajomość obcych języków jest częstym wymaganiem tej firmy. Wszystkie oferty Capgemini stanowiły w badanym okresie oferty dla specjalistów – informatyków oraz specjalistów w dziedzinie IT. Ponadto wszystkie oferty dotyczyły pracy poza województwem łódzkim – we Wrocławiu, co wymagałoby relokacji. W analizowanym okresie firma ta zamieszczała swoje oferty tylko na portalu onet.praca.pl/gazetapraca.pl. W przeciwieństwie do dwóch innych głównych ofertodawców (Accenture i INFOSYS BPO POLAND) Capgemini umieszczało oferty w języku polskim. 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 na pasji naszych pracowników.

W naszym wrocławskim biurze pracuje już ponad 500 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!

Programista Java / Inżynier oprogramowania Java

Nr ref. GP/41/Wro

Miejsce pracy: Wrocław

Opis stanowiska:

Inżynier oprogramowania współtworzy i pielęgnuje aplikacje oraz systemy informatyczne zaprojektowane na indywidualne potrzeby naszych klientów. Praca nad oprogramowaniem odbywa się w oparciu o języki programowania wyższego rzędu (m.in. Java), nowoczesne technologie i narzędzia oraz metodyki i dobre praktyki inżynierii oprogramowania.

W zależności od projektu, w zakresie obowiązków inżyniera znajduje się analiza wymagań, projektowanie, tworzenie (programowanie), testowanie oraz wdrażanie oprogramowania. Do zadań inżyniera oprogramowania może również należeć tworzenie specyfikacji technicznej oraz biznesowej. Praca odbywa się w międzynarodowych zespołach i wymaga gotowości do ciągłego rozwoju.

Profil idealnego kandydata:

- Co najmniej **2-letnie komercyjne doświadczenie** w tworzeniu systemów w oparciu o technologie **Java/JEE**
- Umiejętność programowania w technologii **JAVA**
- Obycie w **technologiach webowych** (np. JSP, JSF, Spring, Struts, XML, Web Services, Servlets, HTML, JavaScript)
- Ukończone z dobrymi wynikami studia magisterskie lub inżynierskie z dziedziny nauk ścisłych
- Dobra znajomość SQL
- Znajomość metodologii programowania
- Umiejętność analitycznego myślenia
- **Bardzo dobra znajomość języka angielskiego w mowie i piśmie**
- Przynajmniej podstawowa znajomość języka niemieckiego będzie dodatkowym atutem
- 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 m.in. **kartę Multisport, dofinansowanie zajęć sportowych** (koszykówka, siatkówka, piłka nożna, tenis, kickboxing), **bilety do kina** i inne
- Wyjazdy integracyjne
- **Szkolenia zawodowe i językowe**
- Możliwość elastycznego dostosowania czasu pracy
- Przyjazną atmosferę w pracy
- Wsparcie w relokacji*
- **Umowę na czas nieokreślony od pierwszego dnia pracy**

Zgłoszenia w języku niemieckim lub angielskim wraz z numerem referencyjnym, prosimy przysyłać na adres:

[Aplikuj](#)

www.pl.capgemini-sdm.com/kariera

Wśród pracodawców, którzy zamieścili ponad 50 ofert pracy znalazła się również firma **INFOSYS BPO POLAND Sp. z o.o.** W analizowanym okresie opublikowała ona 56 ofert (wszystkie zamieszczone bezpośrednio). Firma zdecydowanie zwiększyła swoją aktywność od poprzedniego pomiaru. W 2013 roku zamieściła 24 oferty, w 2012 – 48 ofert, w 2011 – 14 ofert, zaś w 2010 – 21.



Infosys BPO (Business Process Outsourcing) powstał w 2002 roku jako filia firmy Infosys Technologies, zajmującej się technologiami komputerowymi. Dostarcza rozwiązania outsourcingowe w obszarach takich usług jak: finanse, księgowość, zakupy, zarządzanie personelem, obsługa klienta, zarządzanie zamówieniami. W Polsce firma ma swoją siedzibę oraz centrum usług w Łodzi. Polskie centrum Infosys z siedzibą w Łodzi zatrudnia ponad 2000 specjalistów, świadczących usługi BPO i ITO dla klientów z 48 krajów świata w 24 językach. Wszystkie oferty tej firmy zostały opublikowane na portal pracuj.pl. Na 56 ofert tylko 2 były zamieszczone w języku polskim, a pozostałe w angielskim. Firma poszukiwała przede wszystkim specjalistów, ale również techników i średniego personelu (księgowi). Oferty pracy są zbliżone do siebie pod względem wizualnym. Jasno określone są w nich obowiązki i wymagania oraz przedstawiona oferta pracodawcy. Cechą charakterystyczną ofert tego pracodawcy są wymagania dotyczące bardzo dobrej znajomości języka angielskiego.



Infosys BPO Poland is one of the biggest players in the outsourcing market, offering advanced and innovative services to its clients worldwide in the field of Finance and Accounting, Purchasing, IT and Consultancy. We are among the largest employers in the Lodz region and employ 2000 specialists that provide services to clients in 48 countries.

Currently we are looking for the candidate for the position of:

Tax Accountant

Location: Łódź

Key responsibilities:

- Tax accounting activities for EMEA customers
- Tax reporting activities e.g.: domestic VAT declaration, EC Sales List for services and goods, EC Acquisition List for services and goods, Intrastat and Extrastat, foreign VAT, country specific VAT
- Preparation of internal control related with tax process
- Regular contact with Clients
- Improvements in tax processes and scope extension projects
- Acquiring an in-depth knowledge and understanding of country specific requirements with regard to tax process

Requirements:

- Very good command of English
- At least 1 year of experience in Accountancy Department or educational background in this area
- Tax knowledge as an asset
- Handling multi and ad-hoc tasks
- Analytical skills and Eye for details'

- Very good teamwork
- Communication skills
- Independency

We offer to the candidates

- Career in the multinational company
- Unique opportunity to take part in international projects and gain experience with various businesses
- Set of social benefits to choose from
- Salary adequate to your competencies
- External and internal training programme

If you are interested in our offer, would like to develop your professional career in Infosys BPO Poland, please do not hesitate to send us your resume to:

Aplikuj

Czwartą pozycję w aktualnym pomiarze zajęła firma **SII SP Z O O.**, która w czołówce ofertodawców znalazła się w 2013 roku. Jednakże w porównaniu do poprzedniego pomiaru pracodawca ten istotnie zmniejszył swoją aktywność. Firma obecnie zamieściła 38 ofert (w 2013 roku – 55).



Pracodawca ten świadczy usługi w zakresie IT i nowoczesnych technologii – doradztwo, zarządzanie infrastrukturą, rozwój oprogramowania oraz integracja i utrzymanie systemów. Firma pozycjonuje się jako lider usług IT i inżynierii przemysłowej w Polsce. Firma powstała w 1979 roku we Francji i aktualnie posiada oddziały w 8 państwach na całym świecie. Na polskim rynku działa od 2006 roku. Obecnie zatrudniamy ponad 1800 osób w ośmiu centrach usług: Warszawie, Gdańsku, Wrocławiu, Poznaniu, Krakowie, Łodzi, Lublinie i Katowicach.

Oferty swoje zamieszczała na połączonym portalu onet.praca.pl/gazeta.praca.pl, a także na pracuj.pl. Firma ta poszukiwała wyłącznie specjalistów – zgodnie z profilem firmy przede wszystkim specjalistów w obszarze IT. Oferty zamieszczano zarówno w języku polskim (17 ofert), jak również w angielskim (21 ofert). Wszystkie oferty dotyczyły pracy na terenie Łodzi.

Firma wobec przyszłych kandydatów pozycjonuje się jako organizacja sukcesu, lider rynku, ze szczególnym uwzględnieniem faktu współpracy z największymi firmami na polskim rynku. Oferty tego pracodawcy wpisują się w ogólny szablon ofert pracy dla pracowników na wyższych stanowiskach – zawierają szczegółowy opis wymagań, ale również precyzują zadania oraz benefity.

Poniżej przykładowe ogłoszenie tej firmy sformułowane w języku polskim.

Zatrudniając ponad 1800 inżynierów, Sii jest liderem wśród dostawców usług IT i inżynierii. Wspieramy klientów w zakresie analiz i testów, rozwoju oprogramowania, zarządzania infrastrukturą oraz integracji i utrzymania systemów. Zatrudniamy ludzi z pasją i pracujemy dla najlepszych!

Programista JAVA

Zadania

- Projektowanie i tworzenie aplikacji w technologii Java
- Dbłość o najwyższą jakość kodu
- Analiza zgodności funkcjonowania systemu ze specyfikacją techniczną

Wymagania

- Min. 4 lata doświadczenia w programowaniu Java, JEE, JSE
- Bardzo dobra znajomość frameworków JSF, Spring i/lub Hibernate
- Znajomość MySQL
- Doświadczenie z Maven, webservices, JQuery, RichFaces, HTML, CSS mile widziane
- Doświadczenie w programowaniu wielowątkowym będzie dodatkowym atutem
- Komunikatywna znajomość języka angielskiego
- Wykształcenie wyższe (najchętniej IT, zarządzanie, ekonomia)
- Bardzo dobre umiejętności interpersonalne i komunikacyjne

Oferujemy

- Atrakcyjne wynagrodzenie adekwatne do umiejętności i doświadczenia
- Możliwość współtworzenia innowacyjnych projektów dla liderów z sektora telekomunikacyjnego, ubezpieczeniowego, bankowo-finansowego i innych
- Stabilne zatrudnienie
- Możliwość rozwoju zawodowego
- Atrakcyjny pakiet socjalny
- Doskonałą atmosferę pracy
- Zapraszamy do naszego nowego biura przy ul. Kopcińskiego 77 w Łodzi!

Zainteresowane osoby zachęcamy do przesłania CV na adres:

[Aplikuj](#)

wraz z niżej zamieszczoną zgodą na przetwarzanie danych osobowych:

W Tabelach poniżej zaprezentowano firmy które w przeprowadzonych dotychczas pięciu pomiarach złożyły co najmniej 20 ofert pracy (Tabela 7) oraz firm, które złożyły 10-19 ofert (Tabela 8).

Tabela 7. Liczba ofert złożona przez poszczególnych pracodawców. Lata 2009-2014 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			2012 N=5377			2013 N=5132			2014 N= 5813		
ENIRO POLSKA	56	1,1%	ENIRO POLSKA	78	1,5%	CAPGEMINI POLSKA Sp. z o.o.	74	1,4%	ABB Sp. z o.o.	65	1,2%	ACCENTURE SERVICES Sp. z o.o.	258	2,4%	ACCENTURE SERVICES Sp. z o.o.	236	4,1%
AVIVA	50	1%	AVIVA	61	1%	ABB Sp. z o.o.	63	1,2%	ACCENTURE SERVICES Sp. z o.o.	62	1,2%	NOKIA SIEMENS NETWORKS Sp. z o.o.	58	0,5%	CAPGEMINI POLSKA Sp. z o.o.	100	1,7%
MTM	48	1%	SZWALNIA	51	1%	ACCENTURE	56	1,1%	NOKIA SIEMENS NETWORKS Sp. z o.o.	56	1,0%	SII SP ZO O	55	0,5%	INFOSYS BPO POLAND Sp. z o.o.	56	1,0%
GOLD BROKER PROFES.INST YTUCJA FINANSOWA	45	0,9%	CAPGEMI NI POLSKA	29	0,5%	ENIRO POLSKA Sp. z o.o.	49	1,0%	CONNECTIS	50	0,9%	CAPGEMINI POLSKA Sp. z o.o.	44	0,5%	SII Sp. z o.o.	38	0,7%
MAGICZNA Sp. z o.o. Sp. KOMANDYTO WA	43	0,9%	RECTA	28	0,5%	NOKIA SIEMENS NETWORKS Sp. z o.o.	43	0,8%	INFOSYS BPO POLAND Sp. z o.o.	48	0,9%	ECO-VITAL Sp. z o.o. Sp. K	31	0,4%	MBANK S.A.	37	0,6%
POWER MEDIA	33	0,7%	MTM	27	0,5%	PÖYRY POLAND Sp. z o.o.	38	0,7%	CAPGEMINI POLSKA Sp. z o.o.	41	0,8%	JTI POLSKA Sp. z o.o.	25	0,3%	FUJITSU TECHNOLOGY SOLUTIONS Sp. z o.o.	30	0,5%
ROSSMANN SDP	28	0,6%	MARKETI NG CENTEM S.C	25	0,5%	CONNECTIS	32	0,6%	CIBER POLSKA Sp. z o.o.	31	0,6%	INFOSYS BPO POLAND Sp. z o.o.	24	0,2%	TOMTOM	30	0,5%
BUDIMEX	26	0,5%	SWS BPO POLAND	23	0,4%	M ULTIBANK	27	0,5%	EURO BANK S.A	29	0,5%	DINO POLSKA SPÓŁKA AKCYJNA	22	0,2%	EURO BANK S.A	29	0,5%

Firmy, które zamieściły w analizowanym okresie przynajmniej 20 ofert pracy																				
2009 N=4905			2010 N=5274			2011 N=5153			2012 N=5377			2013 N=5132			2014 N= 5813					
BOH SPRZĘT			GOSPODA RSTWA DOMOWE GO			AMG.NET S.A.			BRE BANK S.A.			ABB Sp. z o.o.			NOKIA SOLUTIONS AND NETWORKS					
ECTA	23	0,5%	21	0,4%	25	0,5%	BRE BANK S.A.			28	0,5%	ABB Sp. z o.o.			22	0,2%	29	0,5%		
WAG	23	0,5%	INFOSYS BPO POLAND	21	0,4%	BRE BANK S.A.			21	0,4%	JERONIMO MARTINS	26	0,5%	IBM GSDC POLSKA	21	0,2%	BANK ZACHODNI WBK S.A.	27	0,5%	
UNIJNA SZKOŁA KSZTAŁCENIA INDYWIDUAL NEGO	22	0,4%	ŻABKA POLSKA S.A.			21	0,4%	KRONOSPAN			26	0,5%	EURO BANK S.A			20	0,2%	MEDIAEXPERT	27	0,5%
RR DONNELLEY	22	0,4%	CIBER POLSKA Sp. z o.o.			20	0,4%	ING BANK ŚLĄSKI			23	0,4%	ORBUIUM	20	0,2%	ROSSMANN SDP			27	0,5%
JTI POLSKA (JAPAN TABACCO INTERNATIONAL)	20	0,4%	RULE FINANCIAL Sp. z o.o.			20	0,4%	MEDIA EXPERT			23	0,4%	ABB			26	0,4%			
KONSALNET SECURITY Sp. z o.o. BIURO W ŁÓDZI	20	0,4%	HUTCHINSON POLAND Sp. z o.o.			22	0,4%	PZU SA			22	0,4%	AMG.NET S.A.			26	0,4%			
OPTIMA	20	0,4%	ERICPOL Sp. z o.o.			24	0,4%	BSH SPRZĘT GOSPODARSTW A DOMOWEGO Sp. z o.o.			23	0,4%								

Firmy, które zamieściły w analizowanym okresie przynajmniej 20 ofert pracy						
2009 N=4905	2010 N=5274	2011 N=5153	2012 N=5377	2013 N=5132		
				2014 N= 5813		
				NEONET S.A	23	0,4%
				PZU SA	23	0,4%
				ALDI Sp. z o.o.	22	0,4%
				HEWLETT – PACKARD POLSKA	22	0,4%
				EXACT SYSTEMS Sp. z o.o.	20	0,3%
				MAKOLAB SA	20	0,3%

Tabela 8. Liczba ofert złożona przez poszczególnych pracodawców lata 2009-2014 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		2012 N=5377		2013 N=5132		2014 N= 5813							
MULTIBANK	18	0,4%	MULTIBANK	19	0,4%	EURO BANK S.A.	18	0,3%	EDF POLSKA Sp. z o.o.	18	0,3%	ENIRO POLSKA Sp. z o.o.	19	0,2%	SONOCO POLAND PACKAGING SERVICES Sp. z o.o.	19	0,3%
SOLID SECURITY	18	0,4%	IDEIS	18	0,3%	CORNING CABLE SYSTEMS POLSKA Sp. z o.o.	17	0,3%	GETIN NOBLE BANK S.A.	17	0,3%	JERONIMO MARTINS POLSKA S.A.	18	0,2%	MOBICA LTD	18	0,3%
ABRA	17	0,3%	PRO-INVEST	18	0,3%	GETIN NOBLE BANK S.A.	17	0,3%	BOURGE COMPANY	16	0,3%	TELIT MANAGEMENT Sp. z o.o.	18	0,2%	TAX CARE S.A	18	0,3%

Firmy, które zamieściły w analizowanym okresie przynajmniej 10-19 ofert pracy															
2009 N=4905		2010 N=5274		2011 N=5153		2012 N=5377		2013 N=5132		2014 N= 5813					
MULTIKINO	17	0,3%	TELECOM CONSULTING	18	0,3%	CORNING CABLE SYSTEMS POLSKA Sp. z o.o.		16	0,3%	GETIN NOBLE BANK S.A.	17	0,2%	CENTRUM EDUKACJI I PRAWA EURO WIEDZA	18	0,3%
SODEXO POLSKA	16	0,3%	FIRMA BUDOWLANA	17	0,3%	PROFESJA CENTRUM KSZTAŁCENIA KADR Sp. z o.o.	17	0,3%	PKO BANK POLSKI SA	16	0,3%	0,2%	NORDEA OPERATIONS CENTRE	17	0,3%
ANDEL'S ŁÓDŹ	15	0,3%	ROSSMANN SDP	17	0,3%	ROSSMANN SDP	17	0,3%	COSINUS Sp. z o.o.	15	0,3%	0,2%	PMI SERVICE CENTER EUROPE Sp. z o.o.	17	0,3%
KAUFLAND POLSKA MARKET	15	0,3%	MT MARKETING	16	0,3%	HUTCHINSON POLAND Sp. z o.o. – ZAKŁAD ŁÓDŹ 1	16	0,3%	FUJITSU TECHNOLOGY SOLUTIONS Sp. z o.o.	15	0,3%	0,1%	FABRYKA PIERŚCIENI TŁOKOWYCH PRIMA SA	16	0,3%
POLSKIE DORADZTWO MAJĄTKOWE	15	0,3%	NORDEA BANK POLSKA	16	0,3%	MYDEAL.PL	16	0,3%	RULE FINANCIAL Sp. z o.o.	15	0,3%	0,1%	HUTCHINSON POLAND Sp. z o.o.	16	0,3%
PROFESJA – CENTRUM KSZTAŁCENIA KADR	13	0,3%	GETIN NOBLE BANK	15	0,3%	BANK BPH S.A.	15	0,3%	ŻABKA POLSKA Sp. z o.o.	15	0,3%	0,1%	TRANSFER MULTISORT ELEKTRONIK Sp. z o.o.	16	0,3%
FPL	12	0,2%	ABB	14	0,3%	INDESIT COMPANY POLSKA	15	0,3%	ALIOR BANK	14	0,3%	0,1%	ŻABKA POLSKA Sp. z o.o.	16	0,3%

Firmy, które zamieściły w analizowanym okresie przynajmniej 10–19 ofert pracy																	
2009 N=4905		2010 N=5274		2011 N=5153		2012 N=5377		2013 N=5132		2014 N= 5813							
MONEY EXPERT	12	0,2%	OSOBA PRYWATNA	14	0,3%	INSTYTUT NAUK SPOŁECZNO-EKONOMICZNYCH	15	0,3%	CERN	14	0,3%	SAMSUNG ELECTRONICS R&D POLAND	16	0,1%	TOP SECRET	16	0,3%
	12	0,2%	SPÓŁDZIEL NIA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH SYNERGIA	14	0,3%		KRONOSPAN BS Sp. z o.o. Sp. K.	15	0,3%	ERICPOL TELECOM	14	0,3%	ING BANK ŚLAŃSKI S.A	15	0,1%	ING BANK ŚLAŃSKI S.A.	15
AKCENT	11	0,2%	FIRMA HANDLOWA	13	0,2%	ORIFLAME	15	0,3%	JTI POLSKA	14	0,3%	BRE BANK S.A.	15	0,1%	CITI HANDLOWY	15	0,3%
COSINUS	11	0,2%	POLSKA TELEFONIA CYFROWA	13	0,2%	PPHTU ADWA Sp. z o.o.	15	0,3%	KILARGO Sp. z o.o.	14	0,3%	7N Sp. z o.o.	13	0,1%	TRANSITION TECHNOLOGIES S.A.	15	0,3%
POLSKA TELEFONIA CYFROWA	11	0,2%	PROJEKT PRODUCTION	13	0,2%	BCS Sp. z o.o.	14	0,3%	NORDEA BANK AB	14	0,3%	CORNING CABLE SYSTEMS POLSKA Sp. z o.o.	13	0,1%	SPARTEZ Sp. z o.o.	15	0,3%
REDAN	11	0,2%	DIVES FINANCE & INSURANCE	12	0,2%	INFOSYS BPO POLAND Sp. z o.o.	14	0,3%	RAIFFEISEN BANK POLSKA S.A	14	0,3%	TRANSITION TECHNOLOGIES S.A.	13	0,1%	COLEP POLSKA Sp. z o.o.	14	0,2%
BILD PRESSE POLSKA Sp. z o.o.	10	0,2%	DKM IMPRESJA	12	0,2%	SII Sp. z o.o.	14	0,3%	INDESIT COMPANY POLSKA Sp. z o.o.	13	0,2%	AFLOFARM FARMACIA POLSKA Sp. z o.o.	13	0,1%	AFLOFARM FARMACIA POLSKA Sp. z o.o.	13	0,2%
DIMAR POLSKA	10	0,2%	FIRMA TRANSPOR -TOWA	12	0,2%	WIELTON S.A.	14	0,3%	SIEMENS Sp. z o.o.	13	0,2%	XEROX	13	0,1%	ŻABKA POLSKA Sp. z o.o.	13	0,2%

Firmy, które zamieściły w analizowanym okresie przynajmniej 10-19 ofert pracy																	
2009 N=4905		2010 N=5274		2011 N=5153		2012 N=5377		2013 N=5132		2014 N= 5813							
FUJITSU SERVICES	10	0,2%	MAGICZNA Sp. z o.o. Sp. K	12	0,2%	ANTRA KLUB	13	0,3%	SII Sp. z o.o.	13	0,2%	ALIOR BANK	12	0,1%	TAKEDA SCE Sp. z o.o.	13	0,2%
GENIN BANK S.A.	10	0,2%	ABATEX	11	0,2%	CITI HANDLOWY	13	0,3%	SW PRESS Sp. z o.o. S.K	13	0,2%	CITI HANDLOWY	12	0,1%	EC1 ŁÓDŹ-MIASTO KULTURY INSTYTUCJA KULTURY	13	0,2%
HOME BROKER	10	0,2%	COMPLEX SA	11	0,2%	JERONIMO MARTINS DYSTRYBUCIA	13	0,3%	CENTRUM NAUKI I BIZNESU "ŻAK" Sp. z o.o.	12	0,2%	HOTEL AMBASADOR	12	0,1%	HUTCHINSON POLAND Sp. z o.o.-ZAKŁAD ŁÓDŹ 2	12	0,2%
INTERKOBO	10	0,2%	KULA	11	0,2%	RABEN POLSKA Sp. z o.o.	13	0,3%	CREDIT AGRICOLE BANK POLSKA S.A.	12	0,2%	MERSERVICE Sp. z o.o.	12	0,1%	IDEA BANK SA	12	0,2%
KOMENDA WOJEWÓDZKA POLICJI W ŁÓDZI	10	0,2%	OGÓLNOPOLSKA SZKOŁA BARMANÓW	11	0,2%	SMT SOFTWARE S.A.	13	0,3%	DEUTSCHE BANK PBC S.A	12	0,2%	TAX CARE S.A.	12	0,1%	PROFI CREDIT POLAND Sp. z o.o.	12	0,2%
STREFA FINANSÓW	10	0,2%	PPHTU ADWA Sp. z o.o. Z.P.CH.	11	0,2%	DA GRASSO	12	0,2%	H&M	12	0,2%	ERICPOL Sp. z o.o.	12	0,1%	RR DONNELLEY GLOBAL TURKNEY SOLUTIONS Sp. z o.o.	12	0,2%
VERSO	10	0,2%	AMG.NET	10	0,2%	GOOGLE POLAND Sp. z o.o.	12	0,2%	MANBASE S.A.	12	0,2%	STEFczyk FINANCE	12	0,1%	T-MOBILE	12	0,2%

Firmy, które zamieściły w analizowanym okresie przynajmniej 10-19 ofert pracy									
2009 N=4905		2010 N=5274		2011 N=5153		2012 N=5377		2013 N=5132	

Firmy, które zamieściły w analizowanym okresie przynajmniej 10-19 ofert pracy						
2009 N=4905	2010 N=5274	2011 N=5153	2012 N=5377	2013 N=5132	2014 N= 5813	
		SWM-POLAND Sp. z o.o.	10 0,2% STOKROTKA Sp. z o.o.	10 0,2% VIENNA FINANSE Sp. z o.o.	10 0,1%	ASPIRO S.A. 10 0,2%
			TUIR/TUŃ WARTA S.A.	10 0,2% MCKINSEY KNOWLEDGE CENTER POLAND Sp. z o.o.	10 0,1%	AVIVA Sp. z o.o. 10 0,2%
			WESTCON TECHNOLOGY AS	10 0,2% SAD Sp. z o.o.	10 0,1%	CARREFOUR POLSKA Sp. z o.o. 10 0,2%
						GE ENERGY MANAGEMENT 10 0,2%
						GETIN NOBLE BANK S.A. 10 0,2%
						HEXELINE 10 0,2%
						ING USŁUGI FINANSOWE S.A. 10 0,2%
						PPHU"BATIS" Sp. z o.o. 10 0,2%
						PROVIDENT POLSKA S.A. 10 0,2%
						RTV EURO AGD 10 0,2%
						SIEMENS Sp. z o.o. 10 0,2%

6.1 Poszukiwani pracownicy

Zawodem, który bije nieustannie rekordy popularności, jest przedstawiciel handlowy – ponad 5% wszystkich analizowanych ofert dotyczyło tego właśnie zawodu. Zawody zajmujące kolejne pozycje w rankingu mają już mniejszą popularność. I tak, po co najmniej 3% wszystkich ofert stanowiły propozycje pracy dla: księgowych, programistów aplikacji, kierowców samochodów ciężarowych, a powyżej 2% dla doradców klienta oraz specjalistów do spraw sprzedaży. Kolejne zawody w hierarchii popularności mierzonej odsetkiem ofert to: szwaczki, pracownicy obsługi biurowej, opiekunowie osób starszych, pracownicy centrum obsługi telefonicznej, magazynierzy, główni księgowi, sprzedawcy w branży przemysłowej, inżynierowie systemów i sieci komputerowych, pracownicy centrum elektronicznej obsługi klienta, kasjerzy handlowi, pracownicy sprzedaży, konsultanci do spraw systemów teleinformatycznych, pakowacze oraz robotnicy magazynowi.

Tabela poniżej zawiera ranking zawodów, do których skierowane było przynajmniej 0,5% ofert.

Tabela 9. Najbardziej poszukiwani pracownicy. Jesień 2014 r.

Nazwa/kod zawodu	Liczba ofert	% ofert (N=10472)
1) 332203 Przedstawiciel handlowy	644	5,6%
2) 331301 Księgowy	445	3,9%
3) 251401 Programista aplikacji	383	3,3%
4) 833203 Kierowca samochodu ciężarowego	379	3,3%
5) 524902 Doradca klienta	298	2,6%
6) 243305 Specjalista do spraw sprzedaży	248	2,2%
7) 753303 Szwaczka	207	1,8%
8) 411090 Pozostali pracownicy obsługi biurowej	204	1,8%
9) 341202 Opiekun osoby starszej s	193	1,7%
10) 422201 Pracownik centrum obsługi telefonicznej (pracownik call center)	181	1,6%
11) 432103 Magazynier	156	1,4%
12) 121101 Główny księgowy	155	1,3%
13) 522303 Sprzedawca w branży przemysłowej	154	1,3%
14) 252302 Inżynier systemów i sieci komputerowych	147	1,3%
15) 332202 Pracownik centrum elektronicznej obsługi klienta	144	1,3%
16) 523002 Kasjer handlowy	136	1,2%
17) 524990 Pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	130	1,1%
18) 251102 Konsultant do spraw systemów teleinformatycznych	125	1,1%
19) 932101 Pakowacz	125	1,1%
20) 933304 Robotnik magazynowy	125	1,1%
21) 932990 Pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle	114	1,0%
22) 251202 Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych	102	0,9%
23) 121990 Kierownicy do spraw obsługi biznesu i zarządzania	95	0,8%
24) 122102 Kierownik działu sprzedaży	94	0,8%
25) 243303 Przedstawiciel medyczny	87	0,8%
26) 331290 Pozostali pracownicy do spraw kredytów, pożyczek i pokrewni	87	0,8%
27) 431101 Asystent do spraw księgowości	84	0,7%
28) 522301 Sprzedawca s	84	0,7%

Nazwa/kod zawodu	Liczba ofert	% ofert (N=10472)
29) 962990 Pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani	82	0,7%
30) 243304 Specjalista do spraw kluczowych klientów (key account manager)	81	0,7%
31) 251201 Specjalista do spraw doskonalenia i rozwoju aplikacji	76	0,7%
32) 241202 Doradca finansowy	74	0,6%
33) 243302 Opiekun klienta (account Manager)	72	0,6%
34) 522304 Sprzedawca w branży spożywczej	70	0,6%
35) 214109 Specjalista kontroli jakości	66	0,6%
36) 441990 Pozostali pracownicy obsługi biura gdzie indziej niesklasyfikowani	66	0,6%
37) 512001 Kucharz s	66	0,6%
38) 251903 Tester oprogramowania komputerowego	64	0,6%
39) 241390 Pozostali analitycy finansowi	62	0,5%
40) 834401 Kierowca operator wózków jezdniowych	62	0,5%
41) 252301 Administrator sieci informatycznej	61	0,5%
42) 723307 Mechanik maszyn i urządzeń przemysłowych	61	0,5%
43) 524302 Konsultant / agent sprzedaży bezpośredniej	60	0,5%
44) 711202 Murarz	58	0,5%
45) 132103 Kierownik działu produkcji	57	0,5%
46) 242307 Specjalista do spraw kadr	57	0,5%
47) 251990 Pozostali analitycy systemowi i specjaliści do spraw rozwoju aplikacji komputerowych gdzie indziej niesklasyfikowani	57	0,5%
48) 333105 Spedytor	57	0,5%
49) 524403 Sprzedawca na telefon	57	0,5%
50) 931301 Robotnik budowlany	56	0,5%
51) 524904 Hostessa	55	0,5%
52) 243301 Inżynier sprzedaży	54	0,5%
53) 513101 Kelner	53	0,5%
54) 351290 Pozostali technicy wsparcia informatycznego i technicznego	52	0,5%

Porównanie rankingów zawodów utworzonych na podstawie analiz ofert z 2011, 2012, 2013 i 2014 roku, zwraca uwagę że we wszystkich, stabilną pozycję lidera ma zawód: przedstawiciel handlowy. Należy jednak mieć na uwadze, że z pomiaru na pomiar liczba ofert skierowana do tego typu pracowników jest coraz mniejsza. Odnotowano natomiast wzrost ofert dla innych zawodów związanych ze sprzedażą.

W analizowanym pomiarze na drugiej pozycji uplasował się księgowy, którego poszukiwano w 445 ofertach (awans o 3 pozycje w stosunku do pomiaru z roku 2012). Bardzo często dodatkowym warunkiem stawianym w ofertach pracy skierowanych do księgowych była znajomość języków obcych – często miejscem pracy były Centra Usług Wspólnych, mających swą siedzibę w Polsce, a obsługujących oddziały firmy znajdujące się na całym świecie. Z tworzeniem tych centrów związany jest także wyraźny wzrost popytu na głównych księgowych. Zawód ten na przestrzeni ostatniego roku awansował w rankingu zawodów na 12 pozycję (z 34 pozycji na podstawie pomiaru zrealizowanego w 2013 r.).

Na trzecim miejscu znalazł się programista aplikacji (awans o jedną pozycję w stosunku do pomiaru z 2013 r.).

O 5 miejsc w dół w hierarchii zawodów przesunęła się szwaczka, którą w analizowanym pomiarze wyprzedziły takie zawody jak: kierowca samochodu ciężarowego, doradca klienta oraz specjalista do spraw sprzedaży.

W roku 2014 zdecydowanie częściej poszukiwani byli magazynierzy (awans o 18 pozycji w rankingu), pracownicy obsługi biurowej (awans o 13 pozycji), a także debiutujący w rankingu na 15 pozycji pracownicy centrum elektronicznej obsługi klienta.

Tabela 10. Ranking zawodów – wiosna 2012 r., wiosna 2013 r., jesień 2014 – porównanie.

2014				2013				2012			
Nazwa zawodu	Zmiana w rankingu	liczba	%	Nazwa zawodu	Zmiana w rankingu	liczba	%	Nazwa zawodu	Zmiana w rankingu	liczba	%
1. Przedstawiciel handlowy	0	644	5,6%	1. Przedstawiciel handlowy	0	779	7,2%	1. Przedstawiciel handlowy	0	1019	9,7%
2. Księgowy	+3	445	3,9%	2. Szwaczka	0	394	3,7%	2. Szwaczka	+2	252	2,4%
3. Programista aplikacji	+1	383	3,3%	3. Doradca klienta	+4	307	2,8%	3. Kierowca samochodu ciężarowego	-1	243	2,3%
4. Kierowca samochodu ciężarowego	+2	379	3,3%	4. Programista aplikacji	+2	293	2,7%	4. Specjalista do spraw sprzedaży	+2	218	2,1%
5. Doradca klienta	-2	298	2,6%	5. Księgowy	0	251	2,3%	5. Księgowy	+4	206	2,0%
6. Specjalista do spraw sprzedaży	+1	248	2,2%	6. Kierowca samochodu ciężarowego	-3	206	1,9%	6. Programista aplikacji	-1	205	2,0%
7. Szwaczka	-5	207	1,8%	7. Specjalista do spraw sprzedaży	-3	197	1,8%	7. Doradca klienta	-4	205	2,0%
8. Pozostali pracownicy obsługi biurowej	+13	204	1,8%	8. Opiekun osoby starszej	+55	194	1,8%	8. Konsultant / agent sprzedaży bezpośredniej	+9	196	1,9%
9. Opiekun osoby starszej s	-1	193	1,7%	9. Pracownik centrum obsługi telefonicznej (pracownik call center)	+6	173	1,6%	9. Kierownicy do spraw obsługi biznesu i zarządzania	+6	156	1,5%
10. Pracownik centrum obsługi telefonicznej	-1	181	1,6%	10. Pozostali kierownicy do spraw obsługi biznesu i zarządzania	-1	171	1,6%	10. Pozostali pracownicy obsługi biurowej	+30	149	1,4%
11. Magazynier	+18	156	1,4%	11. Konsultant / agent sprzedaży bezpośredniej	-3	157	1,5%	11. Przedstawiciel medyczny	+5	128	1,2%
12. Główny księgowy	+22	155	1,3%	12. Konsultant do spraw systemów teleinformatycznych	0	146	1,4%	12. Konsultant do spraw systemów teleinformatycznych	+17	126	1,2%

2014				2013				2012			
Nazwa zawodu	Zmiana w rankingu	liczba	%	Nazwa zawodu	Zmiana w rankingu	liczba	%	Nazwa zawodu	Zmiana w rankingu	liczba	%
13. Sprzedawca w branży przemysłowej	0	154	1,3%	13. Sprzedawca w branży przemysłowej	0	127	1,2%	13. Sprzedawca w branży przemysłowej	+5	125	1,2%
14. Inżynier systemów i sieci komputerowych	+3	147	1,3%	14. Kierownik działu sprzedaży	+3	109	1,0%	14. Doradca finansowy	-6	119	1,1%
15. Pracownik centrum elektronicznej obsługi klienta	Debiut	144	1,3%	15. Pozostali pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani	+18	100	0,9%	15. Pracownik centrum obsługi telefonicznej	+24	109	1,0%

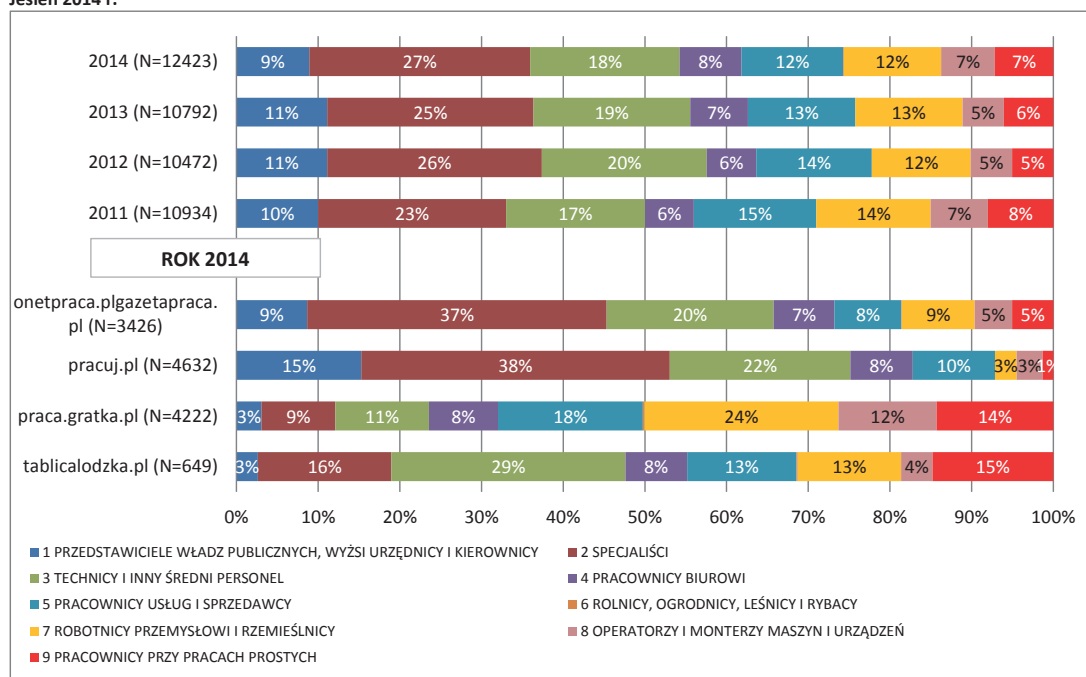
Analizując zapotrzebowanie na pracowników na poziomie dużych grup zawodowych, widać wyraźnie, że w badanym zbiorze ofert najbardziej poszukiwanymi pracownikami byli specjaliści (27% ofert dotyczyło właśnie tej grupy zawodowej). Oferty pracy dla specjalistów szczególnie silnie obecne były na portalu pracuj.pl (38% ofert portalu) oraz na wspólnym portalu onet.praca.pl/gazetapraca.pl (37%).

Stosunkowo dużą grupę wśród poszukiwanych pracowników stanowili pracownicy usług i sprzedawcy (12%) oraz robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (12%). Oferty skierowane do przedstawicieli tych grup zawodowych szczególnie silnie reprezentowane były na portalu praca.gratka.pl, a także na łódzkich portalach lokalnych.

W przypadku 18% ofert poszukiwani byli technicy i inny średni personel – frakcja ta największa jest na łódzkich portalach lokalnych, a także na portalu pracuj.pl oraz onet.praca.pl/gazetapraca.pl. Warto zauważyć, że co dziesiąta z analizowanych ofert dotyczyła stanowiska należącego do pierwszej grupy zawodowej – pracownika o najwyższych kompetencjach. Największy odsetek tego typu ofert zamieszczany był na portalu pracuj.pl, najmniejszy zaś na portalach praca.gratka.pl oraz łódzkich portalach lokalnych.

Struktura zapotrzebowania na różnego typu pracowników w stosunku do poprzednich pomiarów nie uległa istotnym zmianom. Widać zatem ustabilizowanie się tendencji obserwowanych w poprzednim pomiarze dotyczących wzrostu ofert poszukujących pracowników na stanowiska najwyższe, przy jednoczesnym spadku odsetka ofert skierowanych do pracowników o najniższych kwalifikacjach (por. Rysunek 20).

Rysunek 20. Zapotrzebowanie na określonego typu pracowników – ogółem i w ramach poszczególnych portali – duże grupy zawodowe. Jesień 2014 r.



Porównując wyniki pomiarów realizowanych w od 2009 roku widać wyraźnie, że ogólny obraz pozostaje stabilny. Jednak zarysowują się pewne różnice (por. Tabela 11, Rysunek 21).

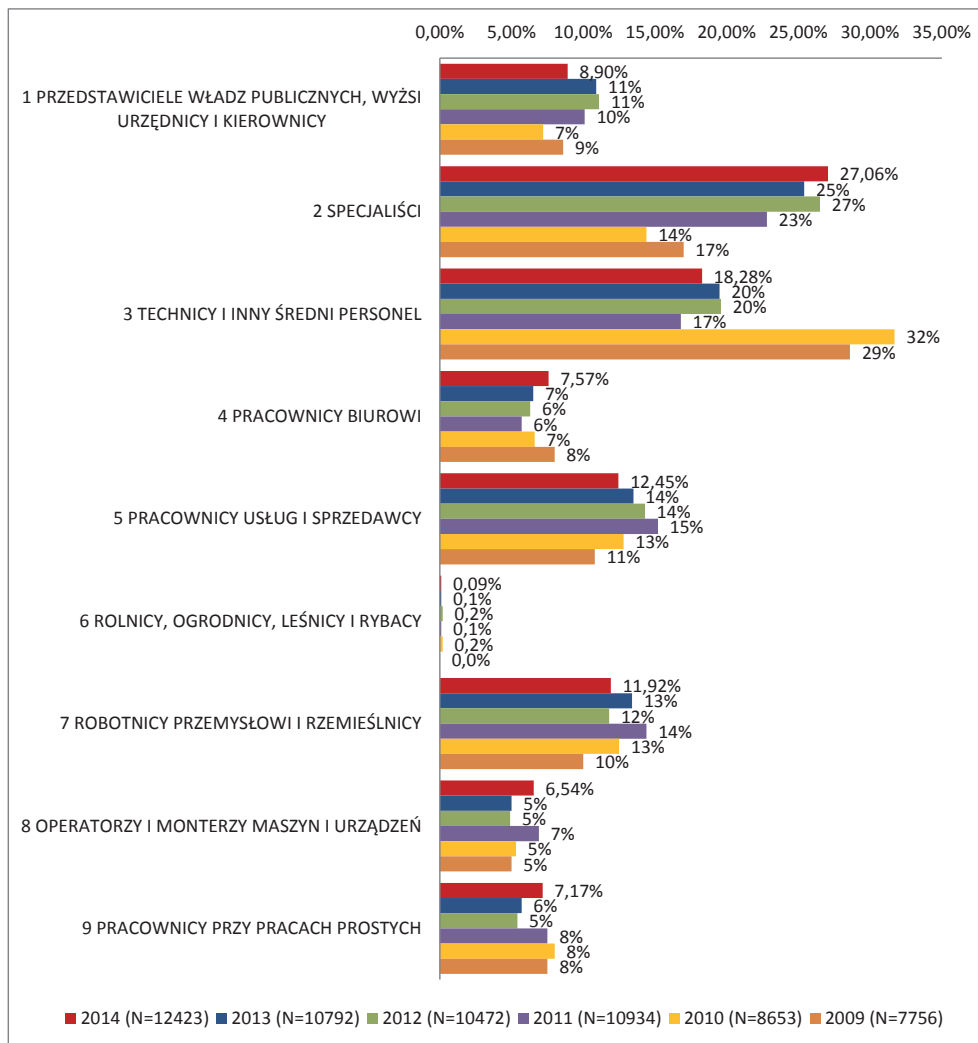
Jedną z największych różnic jest spadek odsetka ofert skierowanych do techników i innego średniego personelu. W roku 2009 ofert takich było ponad 28%, w roku 2010 odsetek ten jeszcze wzrósł – do 31,7%, by w roku 2011 spaść do 16,8% i w 2012 utrzymać ten poziom. W obecnym pomiarze odsetek ofert skierowanych do przedstawicieli trzeciej grupy zawodowej wyniósł 18,2%.

Do 2012 roku systematycznie wzrastała liczba ofert dla specjalistów – z 14,4% w roku 2010 do 26% w 2012 roku¹⁶. Rok 2013 przyniósł nieznacznie odwrócenie tego trendu (odsetek ofert skierowanych do tej grupy zmalał o 1 p.p.). W obecnym pomiarze odsetek ofert skierowanych do specjalistów ponownie wzrósł osiągając wartość 27,6%.

Natomiast w grupie robotników przemysłowych i rzemieślników po istotnym spadku ofert pracy w latach 2011-2012, w roku 2013 odnotowano wzrost o prawie 2 p.p., w obecnym zaś ponowny spadek do 11,92%.

Od 2011 roku nieznaczny, aczkolwiek systematyczny spadek odnotowywany jest w grupie pracowników usług osobistych i sprzedawców, zaś tendencja odwrotna ma miejsce w przypadku pracowników biurowych.

Rysunek 21. Zapotrzebowanie na określonego typu pracowników – duże grupy zawodowe. Lata 2009-2014 – porównanie.



¹⁶ Jednak analizując dane porównawcze dotyczące tej grupy należy pamiętać, że wzrost pomiędzy pomiarami z lat 2010 i 2011, przynajmniej w części może być spowodowany faktem, że w 2010 r. z analizy zostały wyłączone oferty w językach obcych, które w ogromnej większości skierowane są właśnie do specjalistów. W latach 2011-2014 analiza obejmowała także oferty w językach obcych.

Tabela 11. Zapotrzebowanie na określonego typu pracowników – duże grupy zawodowe. Lata 2009-2014 – porównanie.

OFEROWANE STANOWISKA – KOD 1 CYFROWY													
	2009, N=7756		2010, N=8653		2011, N=10934		2012, N=10472		2013, N=10792		2014, N=12423		
1 PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY	668	8,6%	625	7,2%	1102	10,1%	1160	11,1%	1176	10,9%	8,90%	1 106	
2 SPECJALIŚCI	1321	17%	1248	14,4%	2494	22,8%	2775	26,5%	2739	25,4%	27,06%	3 362	
3 TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL	2221	28,6%	2743	31,7%	1838	16,8%	2055	19,6%	2104	19,5%	18,28%	2 271	
4 PRACOWNICY BIUROWI	624	8%	571	6,6%	619	5,7%	658	6,3%	704	6,5%	7,57%	941	
5 PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY	834	10,8%	1104	12,8%	1663	15,2%	1493	14,3%	1452	13,5%	12,45%	1 547	
6 ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY, RYBACY	3	,0	15	0,2%	11	0,1%	16	0,2%	12	0,1%	0,09%	11	
7 ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	775	10%	1082	12,5%	1577	14,4%	1237	11,8%	1442	13,4%	11,92%	1 481	
8 OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	384	5%	455	5,3%	749	6,9%	510	4,9%	535	5,0%	6,54%	813	
9 PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	582	7,5%	695	8%	824	7,5%	568	5,4%	615	5,7%	7,17%	891	
Brak danych/brak możliwości identyfikacji	344	4,4%	115	1,3%	57	0,5%							

Porównanie wyników pomiędzy pomiarami przeprowadzonymi w latach 2009 – 2014 na poziomie kodów 2-cyfrowych jest nieco utrudnione z powodu używania do kodowania różnych klasyfikacji – w pomiarach z 2009 i 2010 r. – Klasyfikacji Zawodów i Specjalności z 2004 roku, zaś w pomiarach z roku 2011, 2012, 2013 i 2014 klasyfikacji z 2010 roku. Stąd też w czterech ostatnich pomiarach dysponujemy większą paletą kategorii¹⁷.

Ścisła czołówka najbardziej poszukiwanych pracowników utrzymuje się od czterech pomiarów na takim samym poziomie. Obecnie (podobnie jak w trzech poprzednich pomiarach) najbardziej poszukiwane osoby to pracownicy należący do grupy średniego personelu do spraw biznesu i administracji (13%; w roku 2013 – 15%, w roku 2012 – 16%, 2011 – 13,2%), specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania (10,8%; w roku 2013-10,3%, w roku 2012 – 12,6%, 2011 – 10,1%) oraz sprzedawcy i pokrewni, którzy jednak przesunęli się w obecnym pomiarze na czwartą pozycję (9,5%; 2013 rok – 9,7%, w roku 2012 – 9,5%, 2011 – 10,1%). W ostatnich dwóch pomiarach na znaczeniu zyskali specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych, którzy w obecnym pomiarze uplasowali się na trzeciej pozycji (10,5%, w roku 2013 – 9,2%, w roku 2012 – 6,8%, 2011 – 6,1%).

¹⁷ 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.

Od 2011 roku systematycznie wzrasta popyt na robotników w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewnych. Choć obecny pomiar przyniósł spadek odsetka ofert skierowanych do tej grupy, to jednak nadal znajduje się ona wysoko w hierarchii (3,4%; w 2013 roku – 5,4%, w roku 2012 – 3,9%, 2011 – 3,7%). Na podobnym poziomie utrzymali się specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych (3,3%; w 2013 roku – 3,6%, w roku 2012 – 4,6%, 2011 – 3,4%).

Spadło nieco zapotrzebowanie na kierowników do spraw zarządzania i handlu (3,8%; 2013 rok – 4,7%, w roku 2012 – 4,3%, 2011 – 4,4%).

Wysoko w hierarchii uplasowali się także: kierowcy i operatorzy pojazdów (4,7%), robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie (4,3%).

Zapotrzebowanie na pracowników w pozostałych zawodach zgrupowanych według kodu 2-cyfrowego przejawiało się w mniejszych niż 3 procentowe zbiorach ofert.

Zawody najrzadziej poszukiwane (odsetek ofert dla żadnego z nich nie przekroczył 0,3% wskazań), to podobnie jak w pomiarze ubiegłym: 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 12 zawiera dane dotyczące odsetka ofert w ramach każdej z grup zawodowych wyznaczonych przez kody dwucyfrowe dla pięciu pomiarów – rok 2010, 2011, 2012, 2013, 2014.

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

Tabela 12. Zapotrzebowanie na określonego typu pracowników – kody 2 – cyfrowe. Lata 2010-2014 – porównanie.

OFEROWANE STANOWISKA – KOD 2 CYFROWY					
2010 N=8653	2011; N=10934	2012; N=10472	2013; N=10792	2014, N=10792	
34 PRACOWNICY POZOSTAŁYCH SPECJALNOŚCI	27,8%	33 – ŚREDNI PERSONEL DO SPRAW BIZNESU I ADMINISTRACJI	13,2%	33 – ŚREDNI PERSONEL DO SPRAW BIZNESU I ADMINISTRACJI	15,1%
21 SPECJALIŚCI NAUK FIZYCZNYCH, MATEMATYCZNYCH I TECHNICZNYCH	6,5%	24 – SPECJALIŚCI DO SPRAW EKONOMICZNYCH I ZARZĄDZANIA	10,1%	24 – SPECJALIŚCI DO SPRAW EKONOMICZNYCH I ZARZĄDZANIA	10,3%
51 PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I OCHRONY	6,4%	52 – SPRZEDAWCY I POKREWNI	10,1%	52 – SPRZEDAWCY I POKREWNI	9,7%
52 MODELKI, SPRZEDAWCY I DEMONSTRATORZY	6,3%	2 – SPECJALIŚCI DO SPRAW TECHNOLOGII INFORMACYJNO-KOMUNIKACYJNYCH	6,1%	25 – SPECJALIŚCI DO SPRAW TECHNOLOGII INFORMACYJNO-KOMUNIKACYJNYCH	9,2%
24 POZOSTAŁE SPECJALNOŚCI	6,1%	83 – KIEROWCY I OPERATORZY POJAZDÓW	5,1%	21 – SPECJALIŚCI NAUK FIZYCZNYCH, MATEMATYCZNYCH I TECHNICZNYCH	4,6%
74 POZOSTALI ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	5,9%	71 – ROBOTNICZY BUDOWLANI (Z WYŁĄCZENIEM ELEKTRYKÓW)	4,5%	12 – KIEROWNICY DO SPRAW ZARZĄDZANIA I HANDLU	4,7%
12 KIEROWNICY DUŻYCH I ŚREDNICH ORGANIZACJI	5%	12 – KIEROWNICY DO SPRAW ZARZĄDZANIA I HANDLU	4,4%	75 – ROBOTNICZY W PRZETWÓRSTWIE SPOŻYWCZYM, OBRÓBCE DREWNA, PRODUKCJI WYROBÓW TEKSTYLNICH	5,4%
				93 Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie	4,3%
				12 Kierownicy do spraw zarządzania i handlu	3,8%
				33 Średni personel do spraw biznesu i administracji	13,3%
				24 Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania	10,8%
				25 Specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych	10,5%
				52 Sprzedawcy i pokrewni	9,5%
				83 Kierowcy i operatorzy pojazdów	4,7%
				93 Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie	4,3%
				12 Kierownicy do spraw zarządzania i handlu	3,8%

OFEROWANE STANOWISKA – KOD 2 CYFROWY					2014, N=10792
2010 N=8653	2011, N=10934	2012, N=10472	2013, N=10792		
41 PRACOWNICY OBSŁUGI BIUROWEJ	51 – PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH 4,8%	51 – PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH 4,0%	83 – KIEROWCY I OPERATORZY POJAZDÓW 3,8%	3,4%	71 Robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków) 3,8%
91 PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH W HANDLU I USŁUGACH	93 – ROBOTNICZY POMOCNICZY W GÓRNICTWIE, PRZEMYSŁE, BUDOWNICTWIE I TRANSPORTIE 3,7%	83 – KIEROWCY I OPERATORZY POJAZDÓW 3,9%	13 – KIEROWNICY DO SPRAW PRODUKCJI I USŁUG 3,6%	3,2%	75 Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni 3,4%
71 GÓRNICZY I ROBOTNICZY BUDOWLANI	72 – ROBOTNICZY OBRÓBKİ METALI, MECHANICY MASZYN I URZĄDZEŃ I POKREWNI 3,3%	13 – KIEROWNICY DO SPRAW PRODUKCJI I USŁUG 3,8%	51 – PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH 3,2%	3,2%	21 Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych 3,3%
31 ŚREDNI PERSONEL TECHNICZNY	75 – ROBOTNICZY W PRZETWÓRSTWIE SPOŻYWCZYM, OBRÓBCE DREWNA, PRODUKCJI WYROBÓW TEKSTYLNICH I POKREWNI 3,2%	71 – ROBOTNICZY BUDOWLANI I POKREWNI (Z WYŁĄCZENIEM ELEKTRYKÓW) 3,7%	71 – ROBOTNICZY BUDOWLANI I POKREWNI (Z WYŁĄCZENIEM ELEKTRYKÓW) 3,1%	3,1%	72 Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni 3,1%
83 KIEROWCY I OPERATORZY POJAZDÓW	21 – SPECJALIŚCI NAUK FIZYCZNYCH, MATEMATYCZNYCH I TECHNICZNYCH 3,2%	72 – ROBOTNICZY OBRÓBKİ METALI, MECHANICY MASZYN I URZĄDZEŃ I POKREWNI 3,4%	72 – ROBOTNICZY OBRÓBKİ METALI, MECHANICY MASZYN I URZĄDZEŃ I POKREWNI 3,0%	3,0%	13 Kierownicy do spraw produkcji i usług 2,4%
72 ROBOTNICZY OBRÓBKİ METALI I MECHANICY MASZYN I URZĄDZEŃ	13 – KIEROWNICY DO SPRAW PRODUKCJI I USŁUG 2,9%	93 – ROBOTNICZY POMOCNICZY W GÓRNICTWIE, PRZEMYSŁE, BUDOWNICTWIE I TRANSPORTIE 2,9%	42 – PRACOWNICY OBSŁUGI KLIENTA 2,4%	2,6%	42 Pracownicy obsługi klienta 2,3%

OFEROWANE STANOWISKA – KOD 2 CYFROWY					2014, N=10792
2010 N=8653	2011, N=10934	2012, N=10472		2013, N=10792	
13 KIEROWNICY MAŁYCH PRZEDSIĘBIORSTW	2,3% 42 – PRACOWNICY OBSŁUGI KLIENTA	2,2% 41 – SEKRETARKI, OPERATORZY URZĄDZEŃ BIUROWYCH I POKREWNI	2,0% 34 – ŚREDNI PERSONEL Z DZIEDZINY PRAWA, SPRAW SPOŁECZNYCH, KULTURY I POKREWNY	2,0% 43 Pracownicy do spraw finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej	2,3%
93 ROBOTNICZY POMOCNICZY W GÓRNICTWIE, PRZEMYŚLE, BUDOWNICTWIE I TRANSPORCIE	2,2% 74 – ELEKTRYCY I ELEKTRONICY	1,9% 42 – PRACOWNICY OBSŁUGI KLIENTA	2,0% 93 – ROBOTNICZY POMOCNICZY W GÓRNICTWIE, PRZEMYŚLE, BUDOWNICTWIE I TRANSPORCIE	2,2% 51 Pracownicy usług osobistych	2,2%
90 PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	2% 31 – ŚREDNI PERSONEL NAUK FIZYCZNYCH, CHEMICZNYCH I TECHNICZNYCH	1,6% 31 – ŚREDNI PERSONEL NAUK FIZYCZNYCH, CHEMICZNYCH I TECHNICZNYCH	1,9% 14 – KIEROWNICY W BRANŻY HOTELARSKIEJ, HANDLU I INNYCH BRANŻACH USŁUGOWYCH	1,9% 31 Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	1,9%
42 PRACOWNICY OBROTU PIENIĘŻNEGO I OBSŁUGI KLIENTÓW	1,5% 41 – SEKRETARKI, OPERATORZY URZĄDZEŃ BIUROWYCH I POKREWNI	1,6% 14 – KIEROWNICY W BRANŻY HOTELARSKIEJ, HANDLU I INNYCH BRANŻACH USŁUGOWYCH	1,7% 43 – PRACOWNICY DO SPRAW FINANSOWO-STATYSTYCZNYCH I EWIDENCJI MATERIAŁOWEJ	1,9% 41 Sekretarki, operatorzy urzędzeń biurowych i pokrewni	1,9%
82 OPERATORZY I MONTERZY MASZYN	1,4% 11 – PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I DYREKTORZY GENERALNI	1,5% 11 – PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I DYREKTORZY GENERALNI	1,7% 91 – POMOCY DOMOWE I SPRZĄTACZKI	1,9% 34 Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny	1,9%
22 SPECJALIŚCI NAUK PRZYRODNICZYCH I OCHRONY ZDROWIA	0,9% 43 – PRACOWNICY DO SPRAW FINANSOWO-STATYSTYCZNYCH I EWIDENCJI MATERIAŁOWEJ	1,5% 43 – PRACOWNICY DO SPRAW FINANSOWO-STATYSTYCZNYCH I EWIDENCJI MATERIAŁOWEJ	1,4% 31 – ŚREDNI PERSONEL NAUK FIZYCZNYCH, CHEMICZNYCH I TECHNICZNYCH	1,7% 14 Kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych	1,7%

OFEROWANE STANOWISKA – KOD 2 CYFROWY									
2010 N=8653		2011; N=10934		2012; N=10472		2013, N=10792		2014, N=10792	
23 SPECJALIŚCI SZKOLNICTWA	0,9%	91 – POMOCE DOMOWE I SPRZĄTACZKI	1,5%	74 – ELEKTRYCY I ELEKTRONICY	1,4%	11 – PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I DYREKTORZY GENERALNI	1,3%	74 Elektrycy i elektronicy	1,2%
32 ŚREDNI PERSONEL W ZAKRESIE NAUK BIOLOGICZNYCH I OCHRONY ZDROWIA	0,8%	96 – ŁADOWACZE NIECZYSTOŚCI I INNI PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	1,4%	91 – POMOCE DOMOWE I SPRZĄTACZKI	1,4%	74 – ELEKTRYCY I ELEKTRONICY	1,3%	23 Specjaliści nauczania i wychowania	1,2%
81 OPERATORZY MASZYN I URZĄDZEŃ WYDOBYWCZYCH I PRZETWÓRCZYCH	0,5%	22 – SPECJALIŚCI DO SPRAW ZDROWIA I PRZETWÓRCZYCH	1,3%	81 – OPERATORZY MASZYN I URZĄDZEŃ WYDOBYWCZYCH I PRZETWÓRCZYCH	1,1%	96 – ŁADOWACZE NIECZYSTOŚCI I INNI PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	1,3%	81 Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych	1,1%
73 ROBOTNICZY ZAWODÓW PRECYZYJNYCH, CERAMICY, WYTWÓRCY WYROBÓW GALANTERYJNYCH, ROBOTNICZY POLIGRAFICZNI	0,3%	81 – OPERATORZY MASZYN I URZĄDZEŃ WYDOBYWCZYCH I PRZETWÓRCZYCH	1,3%	96 – ŁADOWACZE NIECZYSTOŚCI I INNI PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	1,1%	41 – SEKRETARKI, OPERATORZY URZĄDZEŃ BIUROWYCH I POKREWNI	1,2%	44 Pozostali pracownicy obsługi biura	1,1%
40 PRACOWNICY BIUROWI	0,2%	14 – KIEROWNICY W BRANŻY HOTELARSKIEJ, HANDLU I INNYCH BRANŻACH USŁUGOWYCH	1,2%	22 – SPECJALIŚCI DO SPRAW ZDROWIA	1,0%	81 – OPERATORZY MASZYN I URZĄDZEŃ WYDOBYWCZYCH I PRZETWÓRCZYCH	1,1%	96 Ładowacze nieczystości i inni pracownicy przy pracach prostych	1,0%
62 OGRODNICY	0,2%	23 – SPECJALIŚCI NAUCZANIA I WYCHOWANIA	1,2%	54 – PRACOWNICY USŁUG OCHRONY	0,9%	44 – POZOSTALI PRACOWNICY OBSŁUGI BIURA	1,1%	11 Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i dyrektorzy generalni	1,0%

OFEROWANE STANOWISKA – KOD 2 CYFROWY					2014, N=10792
2010 N=8653	2011, N=10934	2012, N=10472	2013, N=10792		
53 – PRACOWNICY OPIEKI OSOBISTEJ I POKREWNI	0,3%	92 – ROBOTNICZY POMOCNICZY W ROLNICTWIE, LEŚNICTWIE I RYBOŁÓWSTWIE	94 – PRACOWNICY POMOCNICZY PRZYGOTOWUJĄCY POSIŁKI	0,3%	32 Średni personel do spraw zdrowia 0,4%
95 – SPRZEDAWCY ULICZNI I PRACOWNICY ŚWIADCZĄCY USŁUGI NA ULICACH	0,3%	61 – ROLNICY PRODUKCJI TOWAROWEJ	92 – ROBOTNICZY POMOCNICZY W ROLNICTWIE, LEŚNICTWIE I RYBOŁÓWSTWIE	0,3%	95 Sprzedawcy uliczni i pracownicy świadczący usługi na ulicach 0,3%
94 – PRACOWNICY POMOCNICZY PRZYGOTOWUJĄCY POSIŁKI	0,3%	95 – SPRZEDAWCY ULICZNI I PRACOWNICY ŚWIADCZĄCY USŁUGI NA ULICACH	95 – SPRZEDAWCY ULICZNI I PRACOWNICY ŚWIADCZĄCY USŁUGI NA ULICACH	0,2%	92 Robotnicy pomocniczy w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie 0,2%
61 – ROLNICY PRODUKCJI TOWAROWEJ	0,1%	53 – PRACOWNICY OPIEKI OSOBISTEJ I POKREWNI	61 – ROLNICY PRODUKCJI TOWAROWEJ	0,1%	53 Pracownicy opieki osobistej i pokrewni 0,2%
92 – ROBOTNICZY POMOCNICZY W ROLNICTWIE, LEŚNICTWIE I RYBOŁÓWSTWIE	0,1%	82 – MONTERZY	53 – PRACOWNICY OPIEKI OSOBISTEJ I POKREWNI	0,0%	61 Rolnicy produkcji towarowej 0,0%
62 – LEŚNICY I RYBACY	0,0%	63 Rolnicy i rybacy pracujący na własne potrzeby	63 Rolnicy i rybacy pracujący na własne potrzeby	0,0%	63 Rolnicy i rybacy pracujący na własne potrzeby 0,0%
Brak danych/brak możliwości identyfikacji	1,3%	Brak danych/brak możliwości identyfikacji	62 Leśnicy i rybacy	0,0%	62 Leśnicy i rybacy 0,0%

6.2 Poszukiwani pracownicy – prognoza

6.2.1 Analiza wyników aktualnego pomiaru na tle pomiarów poprzednich

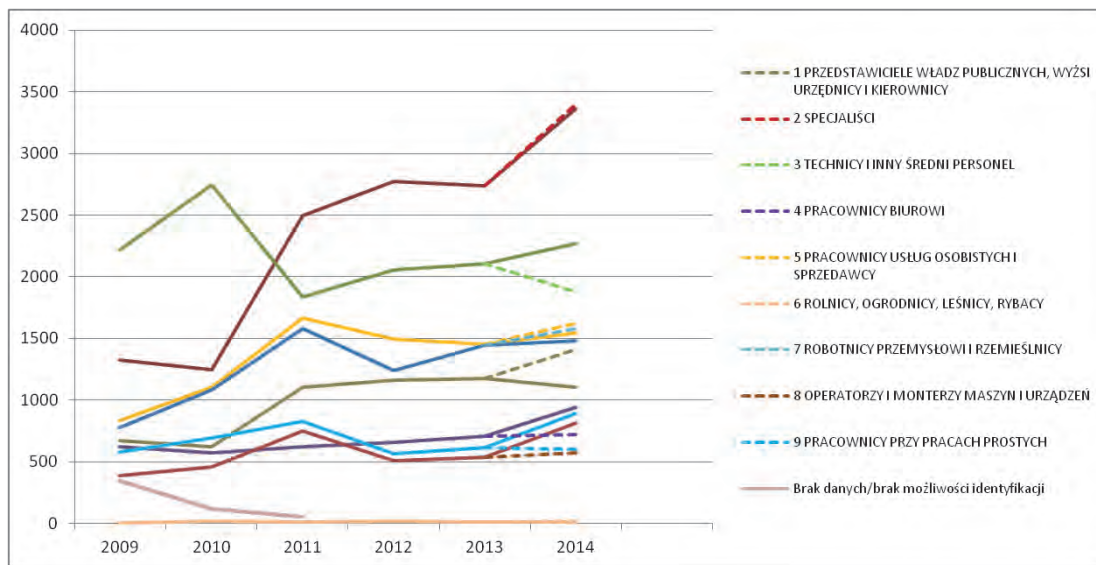
Wykorzystując dane ze wszystkich przeprowadzonych do tej pory analiz zdecydowano się przeprowadzić analizę szeregów czasowych i prognozę trendów zachodzących pod względem popytu na pracę w województwie łódzkim.

Prognoza trendu – NOTA METODOLOGICZNA

Prognozę wykonano z wykorzystaniem modelu statystycznego ARIMA. ARIMA (*Autoregressive integrated moving average*) jest metodą analizy szeregów czasowych. Model ten polega na wyjaśnianiu danego pomiaru przez pomiary poprzedzające. Model ARIMA posiada różne warianty, które mogą uwzględniać wahania badanego zjawiska lub też sezonowość. W przypadku tego badania, zmian sezonowych nie uwzględniono, ponieważ badania nie obejmuje wszystkich miesięcy w ciągu roku. W analizie wykorzystano wartości bezwzględne tj. konkretną liczbę ofert a nie procent ofert danego typu.

Predykcję przyszłych zmian poprzedzono wykonaniem analizy wykorzystującej poprzednie pomiary i prognozującą wyniki aktualnego pomiaru. Dzięki takiemu podejściu możliwe było ustalenie optymalnego wariantu modelu, a także sprawdzenie dokładności przewidywanych danych. Analizując wyniki tej analizy należy mieć na uwadze małą liczbę pomiarów co wiąże się z dużym błędem przewidywania. W modelu nie uwzględniono także żadnych zewnętrznych czynników tak więc predykcja opiera się jedynie na wynikach poprzednich pomiarów. Analiza ta na obecnym etapie i przy obecnej liczbie pomiarów ma więc służyć głównie lepszemu zrozumieniu trendów i na jej podstawie dokonano interpretacji wyników aktualnego pomiaru.

Rysunek 22. Przewidywanie wyników aktualnego pomiaru z wykorzystaniem danych z poprzednich pomiarów



Wyniki modelu kontrolnego wykorzystującego poprzednie pomiary do przewidywania pomiaru aktualnego wskazują na dość dużą trafność przewidywania:

- Model bardzo dokładnie przewidział wzrost zapotrzebowania na specjalistów. Oznacza to, że aktualnie mamy do czynienia z kontynuacją trendu wzrostowego dla tej grupy zawodowej. Wzrost popytu na pracę specjalistów był szczególnie wyraźny w 2011 roku, nieco wolniejszy w roku 2012. W tym pomiarze widoczny jest powrót do wzrostu po jednorazowej stabilizacji w roku 2013.
- Ze względu na dość stabilny poziom popytu na techników i średni personel w latach 2012 oraz 2013, a spadek w roku 2011 przewidywany był spadek w tym roku. Wynika to z faktu, że w dwóch

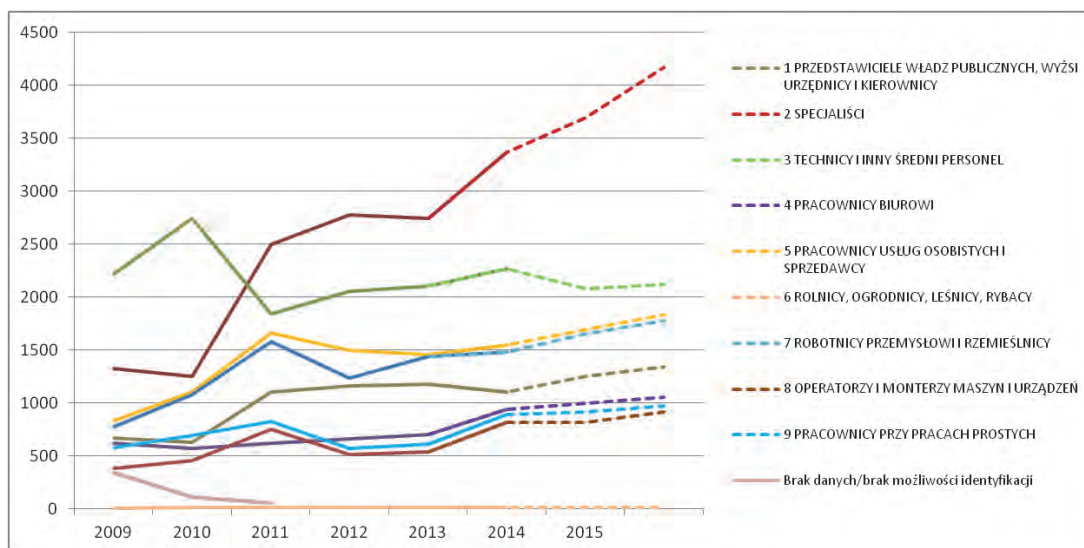
pierwszych pomiarach (2009 i 2010) poziom tego wskaźnika był wyższy niż w trzech kolejnych co mogło oznaczać trend spadkowy. Obecny pomiar wskazuje jednak że w przypadku tej grupy zawodowej mamy do czynienia z raczej stabilnym poziomem popytu na pracę.

- W przypadku pracowników usług osobistych i sprzedawców a także robotników przemysłowych i rzemieślników widoczny był w poprzednich pomiarach trend wzrostowy stąd też przewidywanie wzrostu na obecny pomiar. Przewidywanie to sprawdziło się, chociaż wzrost był minimalnie słabszy niż można było oczekiwać na podstawie wyników z poprzednich fal badania.
- Większy wzrost niż wskazywałyby na to poprzednie fale nastąpił natomiast w przypadku popytu na pracę pracowników biurowych, pracowników przy pracach prostych oraz operatorów i monterów maszyn i urządzeń.
- Popyt na pracę przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników wydaje się utrzymywać na podobnym poziomie, mimo iż można było dla tej grupy oczekiwać niewielkiego wzrostu.

6.2.2 Prognoza

Analogiczną analizę wykonano wykorzystując wyniki aktualnego pomiaru i prognozując wyniki kolejnych pomiarów. Analiza ta wskazuje, że w kolejnym pomiarze można oczekiwać:

- dalszego znaczącego wzrostu zapotrzebowania na specjalistów;
- takiego jak do tej pory lub nieco mniejszego zapotrzebowania na techników i średni personel;
- nieco większego zapotrzebowania na pracowników usług osobistych i sprzedawców a także robotników przemysłowych i rzemieślników;
- dla pozostałych grup stabilnego poziomu popytu lub bardzo niewielkiego wzrostu.



Branże, które w największym stopniu kształtują rynek ofert pracy, to przetwórstwo przemysłowe, handel hurtowy i detaliczny/naprawa samochodów osobowych oraz działalność profesjonalna, naukowa i techniczna. W przypadku przetwórstwa przemysłowego na przestrzeni sześciu ostatnich lat po okresie systematycznego wzrostu (lata 2009-2012), w roku 2013 nastąpiło ustabilizowanie, by w roku obecnym zmniejszyć się do poziomu 23,6%.

Stabilny poziom został utrzymany w przypadku odsetka ofert dotyczących drugiej z kluczowych branż – handlu.

Dynamiczne zmiany nastąpiły natomiast w trzecim z najważniejszych sektorów – działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej. Od 2010 roku notowany jest systematyczny wzrost znaczenia tej branży – przeciętnie co roku o 2-3 p.p. W efekcie w aktualnym pomiarze 15,6% ofert dotyczyło pracy w firmach z tego sektora, osiągając tym samym poziom sektora handlowego.

Druga grupa branż pod względem znaczenia dla rynku pracy to informacja i komunikacja, w przypadku której obserwujemy systematyczny wzrost (rok 2009 – 6%, rok 2012 – 8%, rok 2013 – 9%, 2014 – 10,1%); budownictwo, którego waga po wzroście odnotowanym w 2011 roku systematycznie spada (rok 2009 – 5%, rok 2011 – 11%, rok 2012 – 7%, rok 2013 – 6%, 2014 – 6,6%) oraz stabilna działalność w zakresie usług i administrowania (rok 2014 – 3,8%).

W obecnym pomiarze odnotowano wzrost ofert skierowanych do pracowników transportu i gospodarki magazynowej (7,9%), przy jednoczesnym spadku ofert branży finansowej i ubezpieczeniowej (3,7%).

Najmniejsze odsetki ofert, podobnie jak w poprzednich pomiarach, dotyczyły górnictwa i wydobywania, dostawy wody i gospodarki odpadami oraz rolnictwa (por. Rysunek 22).

Rysunek 23. Analiza branżowa – lata 2009-2014 porównanie

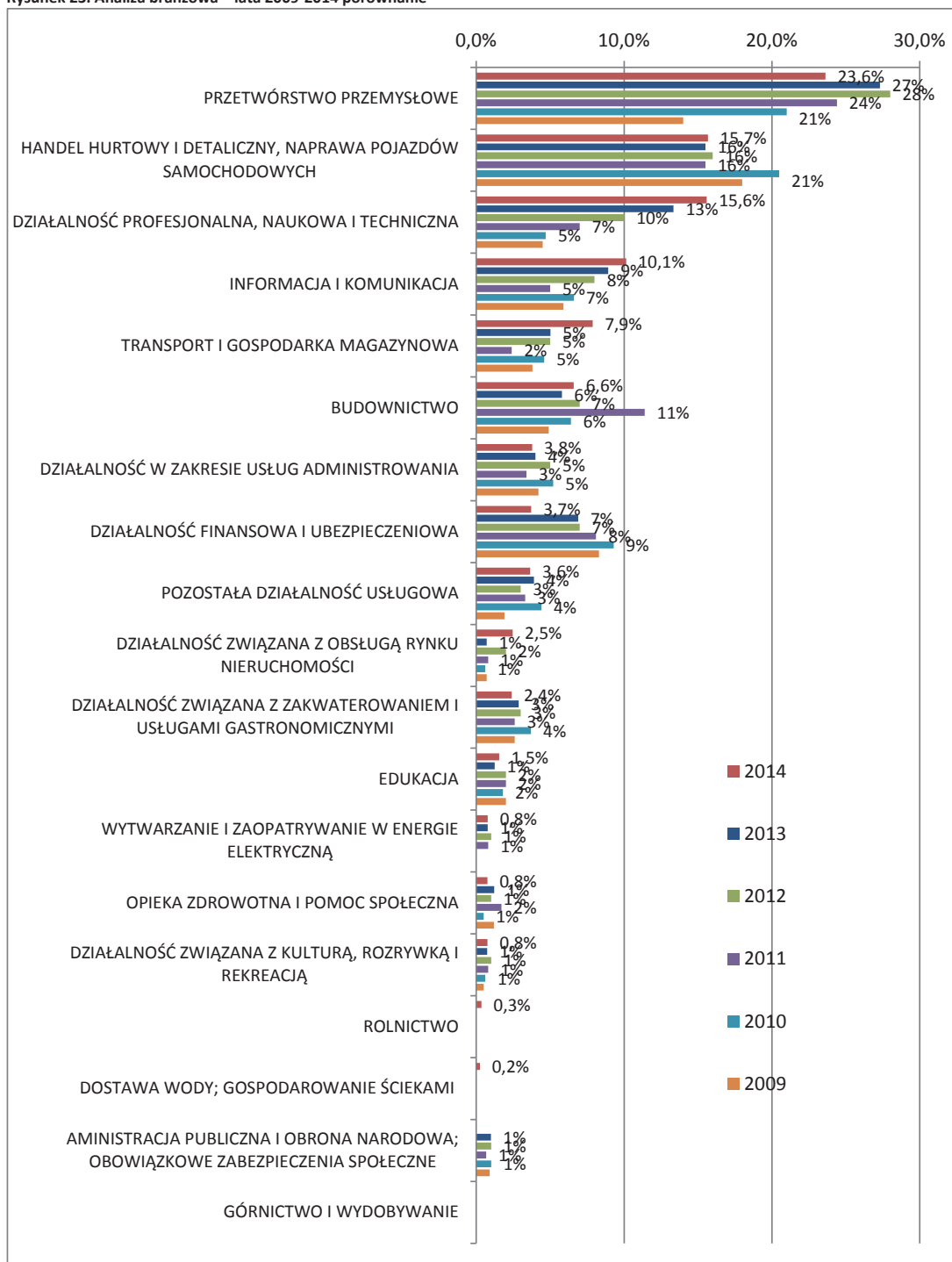


Tabela 13. Struktura ofert pracy pod względem branż – lata 2009-2013 – porównanie¹⁸.

ROLNICTWO												
	2009		2010		2011		2012		2013		2014	
	N=7756		N=8653		N=10934		N=10472		N=10792		N=12423	
01 Rolnictwo	14	0,2%	37	0,4%	29	0,3%	36	0,3%	36	0,3%	42	0,3%
02 Leśnictwo i pozyskiwanie drewna	1	,0	1	,0	2	,0%		,0%	3	,0%	1	0,0%
03 Rybołówstwo	1	,0			1	,0%		,0%		,0%		,0%
Ogółem	16	0,2%	38	0,4%	32	0,3%	36	0,2%	39	0,4%	43	0,3%
GÓRNICTWO I WYDOBYWANIE												
	2009		2010		2011		2012		2013		2014	
	N=7756		N=8653		N=10934		N=10472		N=10792		N=12423	
05 Wydobywanie węgla kamiennego i węgla brunatnego									2	0,0%		
06 Górnictwo ropy naftowej i gazu ziemnego			2	,0	2	,0%	5	0,1%				
7 Górnictwo rud metali											2	0,0%
08 Pozostałe górnictwo i wydobywanie			2	,0	3	,0%	2	0,0%	1	0,0%	1	0,0%
09 Działalność usługowa wspomagająca eksploatację złóż/ pozostałe górnictwo	4											
		0,1%			1	,0%	5	0,1%			2	0,0%
Ogółem	4	0,1%	4	0,1%	6	0,1%	12	0,1%	3	0,0%	5	0,0%

¹⁸ Kolorem zielonym zaznaczono te klasy branż, w których w stosunku do ubiegłorocznego pomiaru odnotowano wzrost odsetka ofert, zaś różowym – te, gdzie odnotowano spadek.

PRZETWÓRSTWO PRZEMYSŁOWE												
	2009 N=7756		2010 N=8653		2011 N=10934		2012 N=10472		2013 N=10792		2014 N=12423	
10 Produkcja artykułów spożywczych	64	0,8%	152	1,8%	189	1,7%	239	2,3%	216	2,0%	268	2,2%
11 Produkcja napojów	17	0,2%	27	0,3%	27	0,2%	29	0,3%	11	0,1%	50	0,4%
12 Produkcja wyrobów tytoniowych	17	0,2%	8	0,1%	9	0,1%	26	0,2%	55	0,5%	5	0,0%
13 Produkcja wyrobów tekstylnych	66	0,9%	125	1,4%	22	0,2%	61	0,6%	26	0,2%	27	0,2%
14 Produkcja odzieży	172	2,2%	424	4,9%	432	4,0%	465	4,4%	717	6,6%	448	3,6%
15 Produkcja skór i produkcja ze skór wyprawionych	8	0,1%	5	0,1%	4	0,0%	8	0,1%	2	0,0%	4	0,0%
16 Produkcja wyrobów tartacznych/ wyrobów z drewna, korka	8	0,1%	9	0,1%	54	0,5%	56	0,5%	22	0,2%	30	0,2%
17 Produkcja papieru i wyrobów z papieru	25	0,3%	35	0,4%	21	0,2%	18	0,2%	12	0,1%	17	0,1%
18 Drukowanie i działalność usługowa związana z poligrafią	32	0,4%	38	0,4%	39	0,4%	52	0,5%	48	0,4%	60	0,5%
19 Wytwarzanie i przetwarzanie koksu/ produktów rafinacji ropy naftowej	2	,0	2	,0	8	0,1%		,0%	2	0,0%	2	0,0%
20 Produkcja chemikaliów i wyrobów chemicznych	61	0,8%	82	0,9%	140	1,3%	187	1,8%	124	1,1%	133	1,1%
21 Produkcja leków/ wyrobów farmaceut.	101	1,3%	128	1,5%	143	1,3%	148	1,4%	144	1,3%	152	1,2%

PRZETWÓRSTWO PRZEMYSŁOWE

22 Produkcja wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych	52	0,7%	85	1%	75	0,7%	128	1,2%	83	0,8%	96	0,8%
23 Produkcja wyrobów z pozostałych niemineralnych surowców nie- metalicznych	32	0,4%	45	0,5%	53	0,5%	93	0,9%	66	0,6%	64	0,5%
24 Produkcja metali	17	0,2%	7	0,1%	27	0,2%	46	0,4%	29	0,3%	18	0,1%
25 Produkcja metalowych wyrobów gotowych z wyłączeniem maszyn i urządzeń	47	0,6%	56	0,6%	58	0,5%	140	1,3%	59	0,5%	121	1,0%
26 Produkcja komputerów, wyrobów ele- ktronicznych i optycznych	45	0,6%	61	0,7%	107	1,0%	159	1,5%	132	1,2%	172	1,4%
27 Produkcja urządzeń elektrycznych	61	0,8%	79	0,9%	184	1,7%	219	2,1%	128	1,2%	143	1,2%
28 Produkcja maszyn i urządzeń gdzie indziej niesklasyfik.	54	0,7%	83	1%	121	1,1%	157	1,5%	52	0,5%	59	0,5%
29 Produkcja pojazdów samochodo- wych, naczep, przyczep z wyłączeniem motocykli	18	0,2%	17	0,2%	72	0,7%	121	1,2%	107	1,0%	92	0,7%
30 Produkcja pozostałego sprzętu transpo- rtowego	6	0,1%	2	,0	6	0,1%	20	0,2%	9	0,1%	4	0,0%
31 Produkcja mebli	30	0,4%	27	0,3%	70	0,6%	79	0,8%	80	0,7%	96	0,8%
32 Pozostała produkcja wyrobów	138	1,8%	317	3,7%	626	5,7%	421	4,0%	762	7,1%	822	6,6%

PRZETWÓRSTWO PRZEMYSŁOWE													
33 Naprawa, konserwacja i instalowanie maszyn i urządzeń	13	0,2%	9	0,1%	184	1,7%	58	0,6%	61	0,6%	53	0,4%	
Ogółem	1086	14%	1823	21%	2671	24,4%	2930	28,0%	2947	27,3%	2936	24%	

WYTWARZANIE I ZAOPATRYWANIE W ENERGIE ELEKTRYCZNĄ, GAZ, PARĘ WODNĄ, GORĄCĄ WODĘ I POWIETRZE DO UKŁADÓW KLIMATYZACYJNYCH													
2009		2010		2011		2012		2013		2014			
N=7756		N=8653		N=10934		N=10472		N=10792		N=12423			
35 Wytwarzanie, zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę													
11	0,1%	6	0,1%	88	0,8%	130	1,2%	84	0,8%	96	0,8%		

DOSTAWA WODY; GOSPODAROWANIE ŚCIEKAMI I ODPADAMI ORAZ DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z REKULTYWACJĄ													
		2009		2010		2011		2012		2013		2014	
		N=7756		N=8653		N=10934		N=10472		N=10792		N=12423	
36 Pobór i uzdatnianie wody						4	0,0%	9	0,1%	1	0,0%	5	0,0%
37 Odprowadzanie i oczyszczanie ścieków		1	,0					2	0,0%	2	0,0%	2	0,0%
38 Zbieranie, przetwarzanie, unieszkodliwianie opadów /odzysk surowców		8	0,1%	4	,0	5	0,0%	29	0,3%	31	0,3%	23	0,2%
39 Działalność związana z rekultywacją...		1	,0	5	0,1%	11	0,1%	1	0,0%	3	0,0%		0,0%
Ogółem		10	0,1%	9	0,1%	20	0,2%	41	0,4%	37	0,3%	37	0,3%

BUDOWNICTWO													
2009		2010		2011		2012		2013		2014			
N=7756		N=8653		N=10934		N=10472		N=10792		N=12423			
41 Roboty budowlane związane z wnoszeniem budynków											297	2,4%	

BUDOWNICTWO												
42 Roboty związane z budową obiektów inżynierii lądowej i wodnej	78	1%	75	0,9%	177	1,6%	110	1,1%	61	0,6%	120	1,0%
43 Roboty budowlane specjalistyczne	217	2,8%	296	3,4%	394	5,7%	354	3,4%	284	2,6%	402	3,2%
Ogółem	379	4,9%	557	6,4%	1242	11,4%	693	6,6%	625	5,8%	819	7,2%

HANDEL HURTOWY I DETALICZNY, NAPRAWA POJAZDÓW SAMOCHODOWYCH, WŁĄCZAJĄC MOTOCYKLE												
	2009		2010		2011		2012		2013		2014	
	N=7756		N=8653		N=10934		N=10472		N=10792		N=12423	
45 Sprzedaż hurtowa/detali -czna pojazdów samochod. /akcesoriów, konserwacja i naprawa	96	1,2%	190	2,2%	271	2,5%	236	2,3%	230	2,1%	271	2,2%
46 Sprzedaż hurtowa z wyłączeniem handlu pojazdami samochod.	482	6,2%	451	5,2%	520	4,8%	597	5,7%	688	6,4%	661	5,3%
47 Handel detaliczny z wyłączeniem handlu pojazdami samochodowymi	823	10,6%	1136	13,1%	905	8,3%	796	7,6%	756	7,0%	1015	8,2%
Ogółem	1401	18%	1777	20,5%	1696	15,5%	1629	15,6%	1674	15,5%	1947	15,7%

TRANSPORT I GOSPODARKA MAGAZYNOWA												
	2009		2010		2011		2012		2013		2014	
	N=7756		N=8653		N=10934		N=10472		N=10792		N=12423	
49 Transport lądowy oraz rurociągowy	117	1,5%	224	2,6%	461	4,2%	324	3,1%	362	3,4%	529	4,3%
50 Transport wodny	3	,0	4	,0		0,0%		,0%	3	0,0%	1	0,0%
51 transport lotniczy	1	,0	6	0,1%	16	0,1%		,0%	8	0,1%	8	0,1%

TRANSPORT I GOSPODARKA MAGAZYNOWA												
52 magazynowanie i działalność usługowa wspomagająca transport	163	2,1%	130	1,5%	212	1,9%	154	1,5%	117	1,1%	341	2,7%
53 działalność pocztowa i kurierska	16	0,2%	32	0,4%	38	0,3%	36	0,3%	52	0,5%	99	0,8%
Ogółem	300	3,8%	396	4,6%	727	6,6%	514	4,9%	542	5,0%	978	7,9%

DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z ZAKWATEROWANIEM I USŁUGAMI GASTRONOMICZNYMI												
	2009		2010		2011		2012		2013		2014	
	N=7756		N=8653		N=10934		N=10472		N=10792		N=12423	
55 Zakwaterowanie (hotele, obiekty noclegowe, pola kempingowe)	32	0,4%	52	0,6%	59	0,5%	80	0,8%	108	1,0%	64	0,5%
56 Działalność usługowa związana z wyżywieniem	174	2,2%	270	3,1%	225	2,1%	235	2,2%	202	1,9%	233	1,9%
Ogółem	206	2,6%	322	3,7%	284	2,6%	315	4,9%	310	2,9%	297	2,39%

INFORMACJA I KOMUNIKACJA												
	2009		2010		2011		2012		2013		2014	
	N=7756		N=8653		N=10934		N=10472		N=10792		N=12423	
58 Działalność wydawnicza	42	0,5%	83	1%	135	1,2%	73	0,7%	46	0,4%	46	0,4%
59 Produkcja filmów, nagrań video, programów TV, nagrań dźwiękowych i muzycznych	4	0,1%	3	,0	13	0,1%	10	0,1%	2	0,0%	5	0,0%
60 Nadawanie programów ogólnodostępnych i abonamentowych	7	0,1%	1	,0	9	0,1%	11	0,1%	9	0,1%	13	0,1%
61 Telekomunikacja	139	1,8%	172	2%	205	1,9%	201	1,9%	161	1,5%	119	1,0%

INFORMACJA I KOMUNIKACJA													
62 Oprogramo. i doradztwo w zakresie informatyki oraz działalność powiązana	160	2,1%	243	2,8%	552	5,0%	531	5,1%	691	6,4%	1070	8,6%	
63 Działalność usługowa w zakresie informacji	101	1,3%	65	0,8%	70	0,6%	48	0,5%	55	0,5%	6	0,0%	
Ogółem	453	5,9%	567	6,6%	984	9,0%	874	8,3%	964	8,9%	1259	10,13%	

DZIAŁALNOŚĆ FINANSOWA I UBEZPIECZENIOWA													
	2009		2010		2011		2012		2013		2014		
	N=7756		N=8653		N=10934		N=10472		N=10792		N=12423		
64 Finansowa działalność usługowa, z wyłączeniem ubezpieczeń i funduszy emerytalnych	456	5,9%	566	6,5%	609	5,6%	586	5,6%	374	3,5%	348	2,8%	
65 Ubezpieczenia/reasekuracja/fundusze emerytalne z wył. obowiązkowego ubezpieczenia	111	1,4%	153	1,8%	180	1,6%	123	1,2%	131	1,2%	114	0,9%	
66 Działalność wspomagająca usługi finansowe oraz ubezpieczenia i fundusze emerytalne	79	1%	89	1%	97	0,9%	175	1,7%	239	2,2%	208	1,7%	
Ogółem	646	8,3%	808	9,3%	886	8,1%	884	8,4%	744	6,9%	670	5,39%	

DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z OBSŁUGĄ RYNKU NIERUCHOMOŚCI													
		2009		2010		2011		2012		2013		2014	
		N=7756		N=8653		N=10934		N=10472		N=10792		N=12423	
68 dział. związana z obsługą rynku nieruchomości													
		56	0,7%	48	0,6%	84	0,8%	81	0,8%	77	0,7%	98	0,8%

DZIAŁALNOŚĆ PROFESJONALNA, NAUKOWA I TECHNICZNA													
	2009 N=7756		2010 N=8653		2011 N=10934		2012 N=10472		2013 N=10792		2014 N=12423		
69 działalność prawnicza/rachunkowo-księgowa/doradztwo podatkowe	81	1%	90	1%	131	1,2%	200	1,9%	410	3,8%	862	6,9%	
70 Działalność head office i holdingów/doradztwo zw. z zarządzaniem	39	0,5%	15	0,2%	284	2,6%	439	4,2%	742	6,9%	852	6,9%	
71 Działalność w zakresie architektury i inżynierii/badania i analizy techniczne	16	0,2%	14	0,2%	15	0,1%	119	1,1%	32	0,3%	17	0,1%	
72 Badania naukowe i prace rozwojowe	11	0,1%	5	0,1%	13	0,1%	4	0,0%	6	0,1%	27	0,2%	
73 Reklama/Badanie rynku i opinii publicznej	126	1,6%	131	1,5%	275	2,5%	272	2,6%	200	1,9%	136	1,1%	
74 Pozostała działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	80	1%	145	1,7%	50	0,5%	18	0,2%	49	0,5%	41	0,3%	
75 Działalność weterynaryjna	10	0,1%	1	,0			1	0,0%	1	0,0%	2	0,0%	
Ogółem	363	4,5%	401	4,7%	768	7,0%	1053	10,1%	1440	13,3%	1937	15,59%	
DZIAŁALNOŚĆ W ZAKRESIE USŁUG ADMINISTROWANIA I DZIAŁALNOŚĆ WSPIERAJĄCA													
	2009 N=7756		2010 N=8653		2011 N=10934		2012 N=10472		2013 N=10792		2014 N=12423		
77 Wynajmem i dzierżawa	2	,0	4	,0	21	0,2%	41	0,4%	29	0,3%	24	0,2%	
78 Działalność związana z zatrudnieniem	57	0,7	73	0,8%	43	0,4%	128	1,2%	80	0,7%	110	0,9%	
79 Działalność agentów/pośredników	8	0,1	29	0,3%	18	0,2%	21	0,2%	13	0,1%	22	0,2%	

DZIAŁALNOŚĆ W ZAKRESIE USŁUG ADMINISTROWANIA I DZIAŁALNOŚĆ WSPIERAJĄCA													
turystycznych/ organizatorów turystyki													
80 Działalność detektywistycz- na i ochroniarska	74	1%	109	1,3%	113	1,0%	137	1,3%	87	0,8%	99	0,8%	
81 Utrzymanie porządku w budynkach, zagospodaro- wanie terenów zieleni	32	0,4%	47	0,5%	106	1,0%	74	0,7%	91	0,8%	64	0,5%	
82 Działalność związana z administra- cyjną obsługą biura, wspomaganie prowadzenia działalności gospodarczej	156	2%	199	2,3%	67	0,6%	93	0,9%	132	1,2%	150	1,2%	
Ogółem	329	4,2%	461	5,2%	368	3,4%	453	4,3%	432	4,0%	469	3,78%	

ADMINISTRACJA PUBLICZNA I OBRONA NARODOWA; OBOWIĄZKOWE ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNE													
	2009 N=7756		2010 N=8653		2011 N=10934		2012 N=10472		2013 N=10792		2014 N=12423		
84 Administr. publiczna/ obrona narodowa/ obowiązkowe zabezpieczenie społeczne	72	0,9%	88	1%	74	0,7%	74	0,7%	107	1,0%	6	0,0%	

EDUKACJA													
	2009 N=7756		2010 N=8653		2011 N=10934		2012 N=10472		2013 N=10792		2014 N=12423		
85 Edukacja	158	2%	158	1,8%	221	2%	195	1,9%	134	1,2%	192	1,5%	

OPIEKA ZDROWOTNA I POMOC SPOŁECZNA													
	2009 N=7756		2010 N=8653		2011 N=10934		2012 N=10472		2013 N=10792		2014 N=12423		
86 Opieka zdrowotna	93	1,2%	36	0,4	153	1,4%	98	0,9%	81	0,8%	83	0,7%	

OPIEKA ZDROWOTNA I POMOC SPOŁECZNA											
87 Pomoc społeczna z zakwaterowaniem	1	,0	5	0,1	10	0,1%		,0%	50	0,5%	11 0,1%
88 Pomoc społeczna bez zakwaterow.	3	,0	3	,0	18	0,2%		,0%	2	0,0%	0,0%
Ogółem	97	1,2%	44	0,5%	181	1,7%	98	0,9%	133	1,2%	94 0,76%

DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z KULTURĄ, ROZRYWKĄ I REKREACJĄ													
	2009		2010		2011		2012		2013		2014		
	N=7756		N=8653		N=10934		N=10472		N=10792		N=12423		
90 Działalność twórcza zw. z kulturą i rozrywką	11	0,1%	10	0,1%	3	0,0%	5	0,0%	2	0,0%	17	0,1%	
91 Działalność bibliotek, archiwów, muzeów oraz pozostała działalność związana z kulturą			1	0	3	0,0%	8	0,1%	3	0,0%	2	0,0%	
92 Działalność związana z grami losowymi i zakładami wzajemnymi	2	0			1	0,0%	4	0,0%	4	0,0%	9	0,1%	
93 Działalność sportowa, rozrywkowa i rekreacyjna	28	0,40%	42	0,50%	83	0,8%	54	0,5%	69	0,6%	66	0,5%	
Ogółem	41	0,5%	53	0,6%	90	0,8%	71	0,7%	78	0,7%	94	0,76%	

POZOSTAŁA DZIAŁALNOŚĆ USŁUGOWA												
	2009		2010		2011		2012		2013		2014	
	N=7756		N=8653		N=10934		N=10472		N=10792		N=12423	
94 Działalność organizacji członkowskich	7	0,1%	9	0,1%	10	0,1%	26	0,2%	6	0,1%	11	0,1%
95 Naprawa i konserwacja komputerów/ artykułów użytku osobistego i domowego	7	0,1%	4	,0	7	0,1%	11	0,1%	2	0,0%	2	0,0%

POZOSTAŁA DZIAŁALNOŚĆ USŁUGOWA												
96 Pozostała indywidualna działalność usługowa	129	1,7%	370	4,3%	349	3,2%	227	2,2%	232	2,1%	180	1,4%
Ogółem	143	1,9%	383	4,4%	366	3,3%	264	2,5%	240	2,2%	193	1,55%

POZOSTAŁE BRANŻE												
	2009 N=7756		2010 N=8653		2011 N=10934		2012 N=10472		2013 N=10792		2014 N=12423	
97 Gospodars- twa domowe zatrudniające pracowników	3	,0	9	1,%	55	0,5%	42	0,4%	169	1,6%	245	2,0%
98 Gospodars- twa domowe produkujące wyroby/ świadczące usługi na własne potrzeby	4	0,1%							8	0,1%		
99 Organizacje i zespoły eksterytorialne	2	,0							4	0,0%	15	0,1%
Brak danych/brak możliwości identyfikacji	1397	18%	543	6,3%	318	2,9%	38	0,4%	2	0,0%	0	0,0%

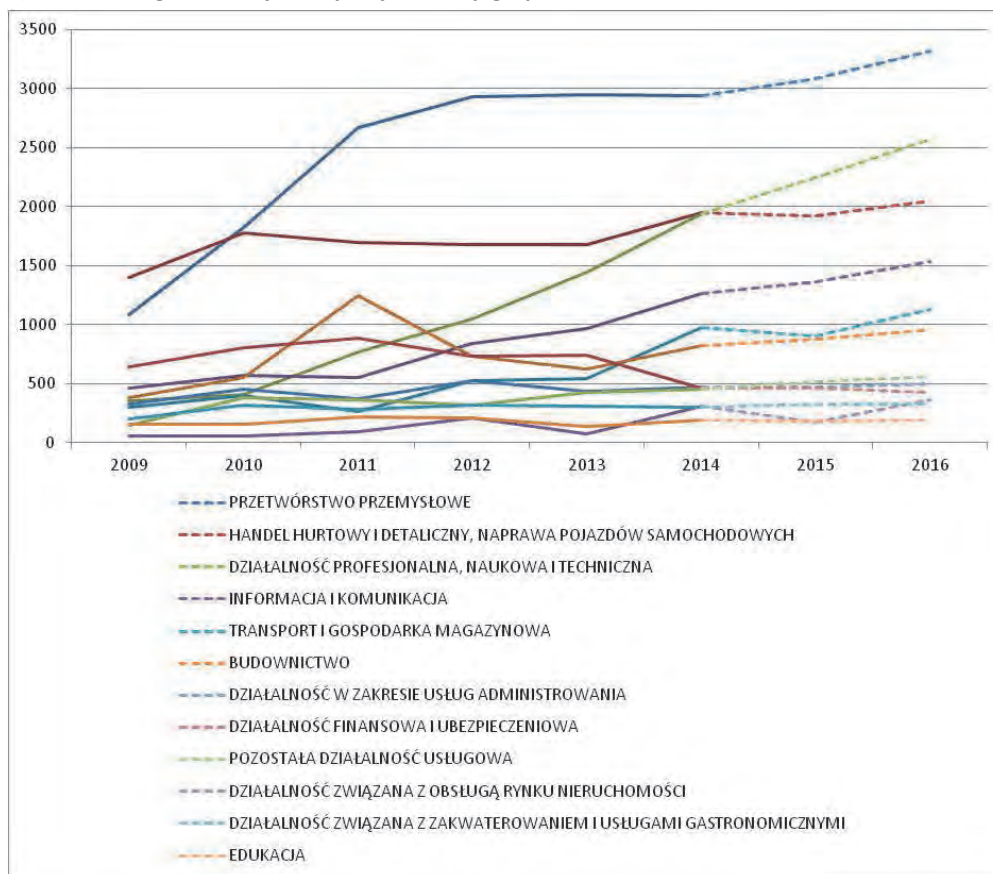
6.3.1 Prognoza zatrudnienia w branżach

Analogiczną prognozę, jak w przypadku zapotrzebowania na pracowników, przeprowadzono dla ofert pracy z różnych branż. Uwzględnione jednak tylko te branże, których udział we wszystkich ofertach pracy w poprzednich pomiarach oraz obecnym pomiarze przekraczał 1%.

Na podstawie przeprowadzonej analizy zauważyć można, że w wielu branżach liczba ofert z roku na rok rośnie, chociaż w zależności od branży zmiany te mają różną dynamikę.

- Na przestrzeni pomiarów od 2009 roku najszybciej rosła liczba ofert w sekcji „działalność profesjonalna naukowa i techniczna” i można oczekiwać, że w następnym pomiarze sekcja ta będzie na drugim miejscu pod względem liczby ofert.
- Rośnie także liczba ofert w przetwórstwie przemysłowym, chociaż w tym przypadku dynamika wzrostu wyhamowała po 2012 roku.
- Handel oraz naprawa pojazdów mechanicznych przodowały pod względem liczby ofert w 2009 roku. Od tamtej pory liczba ofert w tej sekcji rośnie jednak stosunkowo wolno.
- Wyraźny wzrost liczby ofert pracy odnotowują także sekcje „informacja i komunikacja” oraz transport i gospodarka magazynowa.
- W przypadku pozostałych sekcji liczba ofert pracy utrzymuje się na stałym poziomie.

Rysunek 24. Prognoza liczby ofert pracy dla sekcji gospodarki



6.4 Oferty o charakterze erotycznym

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

Oferty takie zdarzały się sporadycznie. Niemal wszystkie tego typu ogłoszenia zamieszczane były na portalu praca.gratka.pl. Jedynie 1 oferta o treści erotycznej w badanym okresie została zamieszczona na łódzkim portalu lokalnym.

Poniżej w tabeli przytaczamy treść wszystkich zidentyfikowanych ofert o charakterze erotycznym.

Tabela 14. Charakterystyka ofert o charakterze erotycznym – jesień 2014 r.

PORTAL	TREŚĆ OFERTY
praca.gratka.pl	Witam, zatrudnię panie w wieku 18-35 lat do salonu masażu masaż nuru. Godziny pracy od 8 do 16, zarobki do 25 tys. Miesięcznie, wypłacane tygodniówki 692-385-744
lodzi.strefa.pl	Jesteś młodą, zgrabną dziewczyną? Studiujesz albo pracujesz za marne grosze? Chcesz w końcu zacząć żyć na poziomie i nie przejmować się finansami? Mam dla Ciebie propozycję. Szukam odważnych dziewczyn do pracy w klubie nocnym. Zadaniem hostessy jest umilanie czasu klientom poprzez rozmowę, tancerki zaś – taniec erotyczny. Żadnego dotykania, tylko rozmowa i taniec! Co Ci szkodzi spróbować? Napisz na maila lub zadzwoń
praca.gratka.pl	Witam, praca dla kobiet w wieku od 20 lat do 30 lat na prywatnym mieszkaniu w Niemczech. Poszukuję osoby z doświadczeniem lub bez. W mieszkaniu dostęp do Internetu, zapewniona reklama w gazecie i Internecie. Jeśli szybko potrzebujesz gotówki to jest właśnie odpowiednie

PORTAL	TREŚĆ OFERTY
	miejsce. Zarobki od 15 000 tys. Pozdrawiam:) kontakt na pocztę e mail.
praca.gratka.pl	Witam zatrudnię panie w wieku 18-35 do pracy w charakterze sex masażystek praca od pon. do piat w godz. 8 16, stawka ustalana indywidualnie więcej info pod nr tel
praca.gratka.pl	Studio poszukuje uśmiechniętych dziewcząt (+18) na stanowisko Wideo Modelki. Dobrze płatna praca w sympatycznym damskim gronie. Elastyczny grafik. CV + zdjęcie na email: broadcastmenager@gmail.com
praca.gratka.pl	Dziewczyny oraz panie do pracy przed kamerą. Komfortowo i anonimowo. Praca w domu lub w Studio, elastyczny grafik, bez znajomości języków. Możliwość wypożyczenia kamery. www.facebook.com/studio24sc
praca.gratka.pl	Witam. Na wstępie dodam, że nie jest to oferta matrymonialna ani nic z tym związanego. Jeśli jesteś w trudnej sytuacji jest to wielka szansa dla Ciebie. Poszukuję kobiet w wieku 18-30 lat do pracy na terenie Anglii. A mianowicie chodzi o fikcyjny ślub – pomoc w zdobyciu stałego pobytu w UK. Przylatujesz tutaj na koszt przyszłego męża, mieszkasz z nim w swoim osobnym pokoju. Oczywiście również utrzymuje Cię i zapewnia wszystko, czego potrzebujesz tzn. ubrania, kosmetyki i różnego rodzaju rozrywki. Nie zabraknie Ci niczego. Masz zapewnione bezpieczeństwo. Przyszły mąż załatwia Ci ubezpieczenie i otwiera konto w banku abyś mogła również legalnie pracować, jeśli zechcesz. Z tym również nie ma problemu. Wszystkim zajmują się jego adwokaci. Zwykła formalność, która Wam obu może pomóc. Jeśli jesteś zainteresowana więcej info na mail emilka940129@gmail.com
praca.gratka.pl	Poszukujemy miłej, zadbanej kobiety lat 19-37 do pracy w renomowanym salonie masażu. Praca polega na wykonywaniu masaży relaksacyjno-erotycznych. Posiadamy stałą bazę klientów (miłych i kulturalnych panów). Nie jesteś masażystką? Przeszkolimy. Nie jesteś z Łodzi? możliwe jest zakwaterowanie. Pracujemy 9-21 w systemie dwuzmianowym, ale nie mamy sztywnych grafików. Wszystko do indywidualnego ustalenia. Oferujemy atrakcyjne zarobki wypłacane codziennie lub tygodniowo. Jesteś zainteresowana? Zadzwoni lub wyślij maila.
praca.gratka.pl	Poszukujemy modelek do strony internetowej do pozowania w rajstopach i pończochach. Zdjęcia na stronie internetowej oraz/lub blogu na FB. Wynagrodzenie do ustalenia w zależności od zakresu sesji. ok 1 tys, za dzień zdjęć. Możliwość sesji zagranicznych..
praca.gratka.pl	Poszukuję atrakcyjnych kobiet w wieku-18-35,chętnych i zdecydowanych na wyjazd do Japonii. Prosimy o przesłanie CV ze zdj. oraz kilku słów o sobie. Skontaktujemy się z wybranymi kandydatkami.
praca.gratka.pl	Praca w domu przez Internet, jako modelka. Min 4 godz. dziennie. Bez znajomości języków obcych. Możliwość wypożyczenia kamery. ## www.facebook.com/studio24sc
praca.gratka.pl	Obecnie dla posiadanych klientów oraz firm organizujących spotkania biznesowe e venty oraz imprezy integracyjne poszukujemy pań w charakterze dam do towarzystwa. Kim jest dama do towarzystwa?? Zacznijmy od podstaw Dama do towarzystwa – to osoba towarzysząca a zarazem uczestnicząca w spotkaniach imprezach biznesowych oraz będąca towarzystwem mecenasów prywatnych jak osoba towarzysząca w podróżach służbowych, czy w wolnym czasie. Mitem i poważnym błędem jest myślenie, iż dama do towarzystwa świadczy usługi seksualne. Całym aspektem jej pracy jest zapewnienie miłej konwersacji, czy zabawy osobom ją zatrudniającym. Wiele osób porównuje ta profesję do hostessy jednak też nie jest to trafiona definicja z racji, iż hostessa uczestniczy w spotkaniach na zasadzie obsługi, dama do towarzystwa zaś ma rangę gościa. Zapotrzebowanie na towarzystwo pięknych kobiet jest duże i wiele osób zgłasza taką potrzebę, dlatego wychodząc na przeciw ich oczekiwaniom poszukujemy pań, które zgodziłyby się pełnić rolę damy do towarzystwa. Jakie cechy powinna posiadać dama do towarzystwa? Podstawowymi cechami, jakimi powinna się charakteryzować kandydatka na damę do towarzystwa to: Wiek minimum 18 lat, preferowana granica górna to 35 lat – Wysoka kultura osobista znajomość podstaw savoir vivre-Wesoła osobowość umiejętność zachowania się w każdej sytuacji – Dbłość o wygląd umiejętność dopasowania garderoby do okazji wszystkie informacje dostępne na stronie http://damydotowarzystwa.esy.es/

Dokładna analiza zawartości informacyjnej ofert przeprowadzona była na losowo-warstwowej próbie o liczebności N=3038. Próba losowana była w sposób prosty z warstw wyróżnionych ze względu na miesiąc publikacji oferty.

Obecny rozdział zawiera ogólną analizę zawartości informacyjnej ofert przeprowadzoną na poziomie całej próby. W części trzeciej raportu zawarto dokładne omówienie zawartości informacyjnej ofert w ramach poszczególnych grup zawodowych.

7.1 Zawartość informacyjna ofert

Analizowane oferty pod względem zawartości informacyjnej zawierały pełną paletę treści. W próbie znajdowały się oferty bardzo obszerne, z dokładnymi opisami proponowanych stanowisk, szczegółową charakterystyką wymagań i imponującą ofertą pracodawcy. Oferty te skierowane były przede wszystkim do grup zawodów stojących najwyżej w KZiS. Na drugim końcu skali znajdowały się oferty lakoniczne – jednozdaniowe lub nawet jednowyrazowe – wskazujące zaledwie na poszukiwany zawód (np.: „szwaczki”, „Zatrudnię murarza” itd.), lub na najistotniejsze z punktu widzenia pracodawcy cechy (np.: „młodych do przyuczenia”, „studentów na wieczory” itd.). Oferty te z reguły kierowane były do osób o najniższych kwalifikacjach.

Zaobserwowano wyraźną tendencję – im niższe stanowisko, tym oferta krótsza i zawierająca mniej informacji. Oczywiście od tej tendencji są wyjątki – zdarzały się, choć rzadko, bogate w informacje oferty skierowane do pracowników o niskich kwalifikacjach, natomiast do rzadkości należały lakoniczne oferty poszukujące pracowników na stanowiska najwyższe.

Precyzując swoje wymagania w stosunku do pracowników oferenci najczęściej wskazywali na posiadanie określonych predyspozycji/cech charakteru (65%). Niemal w połowie ofert wskazano na posiadanie doświadczenia (46%) oraz precyzowano oczekiwany poziom wykształcenia (40%). Kierunek/profil wykształcenia wskazywany był już znacznie rzadziej (19% ofert).

Dość powszechne było wymaganie znajomości języka obcego (wskazywane w 38% ofert), posiadanie określonych umiejętności (31%), a także znajomość obsługi komputera (33%). W co czwartej ofercie zaś poszukujący pracowników wśród wymagań zamieszczało posiadanie określonych certyfikatów lub uprawnień (27%). Stosunkowo rzadko pisano wprost o preferowaniu jakiejś płci, wieku, a także o konieczności posiadania niezbędnych narzędzi do pracy, czy też o posiadaniu grupy inwalidzkiej (por. Rysunek 25).

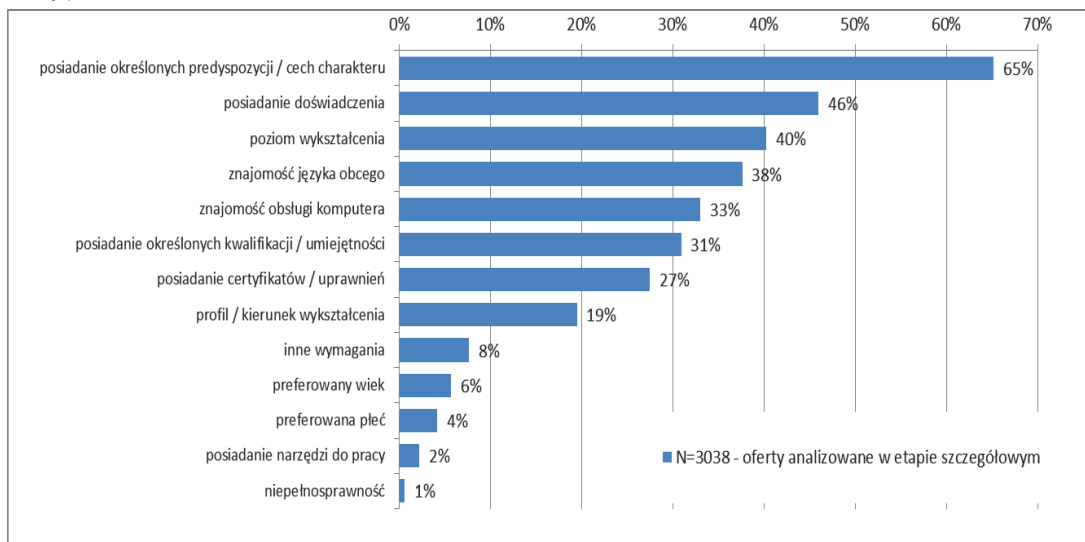
Zachęta do podjęcia pracy na stanowisku wskazywanym w ofercie formułowana była przeważnie w sposób bardzo ogólny, ograniczała się najczęściej do ładnie brzmiących i niewymiernych dodatkowych korzyściami dla pracowników firmy.

Jedynie w 6% analizowanych ofert zawarta była kwota wynagrodzenia, natomiast opis wynagrodzenia (najczęściej w superlatywach) zawierało 42% ofert.

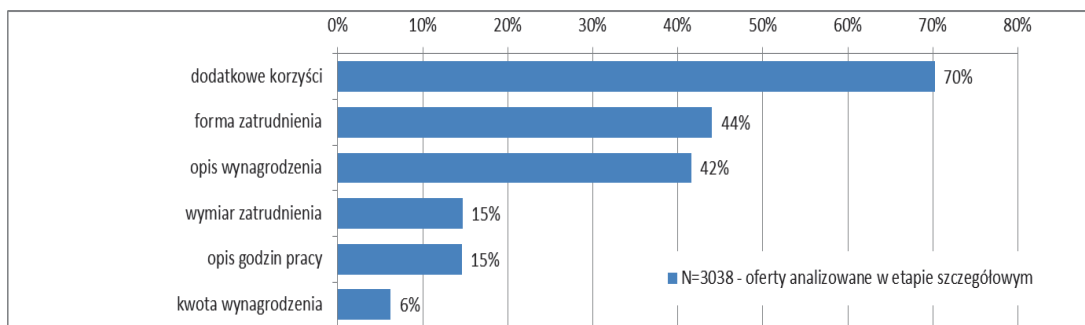
Warto podkreślić, że w 44% ofert pracodawcy zawarli informacje dotyczące proponowanej formy zatrudnienia, zaś w 15% jego wymiaru.

W 15% ofert podany był opis godzin pracy (najczęściej w sytuacjach gdy praca dotyczyła godzin niestandardowych)

Rysunek 25. Zawartość informacyjna ofert – WYMAGANIA PRACODAWCY (odsetek ofert precyzujących jakiekolwiek elementy danego rodzaju). Jesień 2014 r.



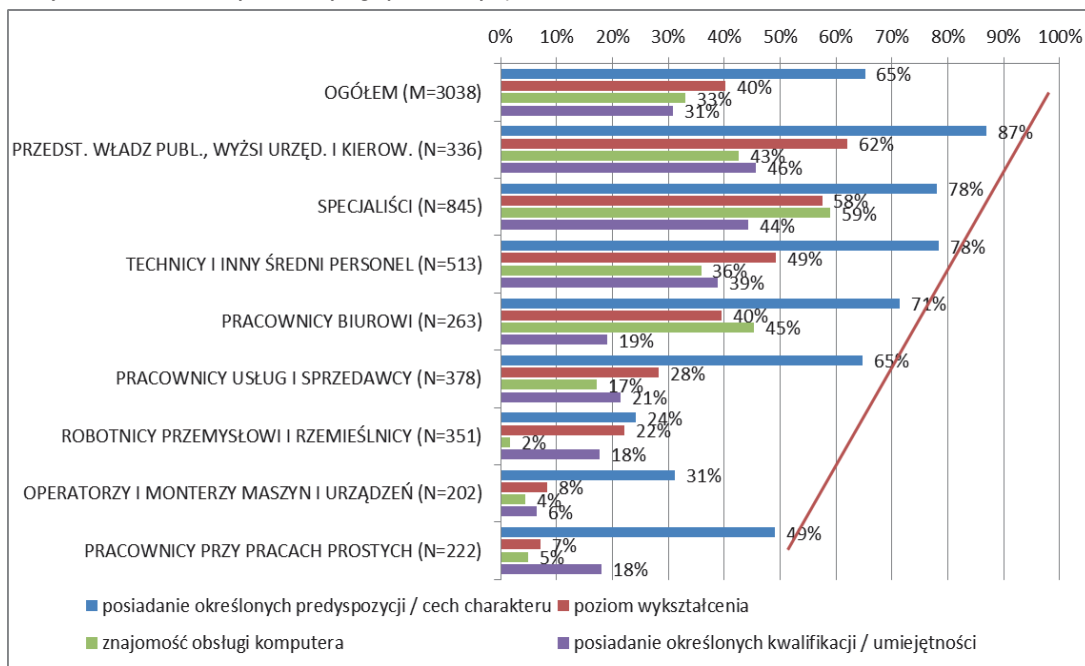
Rysunek 26. Zawartość informacyjna ofert – OFERTA PRACODAWCY (odsetek ofert precyzujących jakiekolwiek elementy danego rodzaju). Jesień 2014 r.



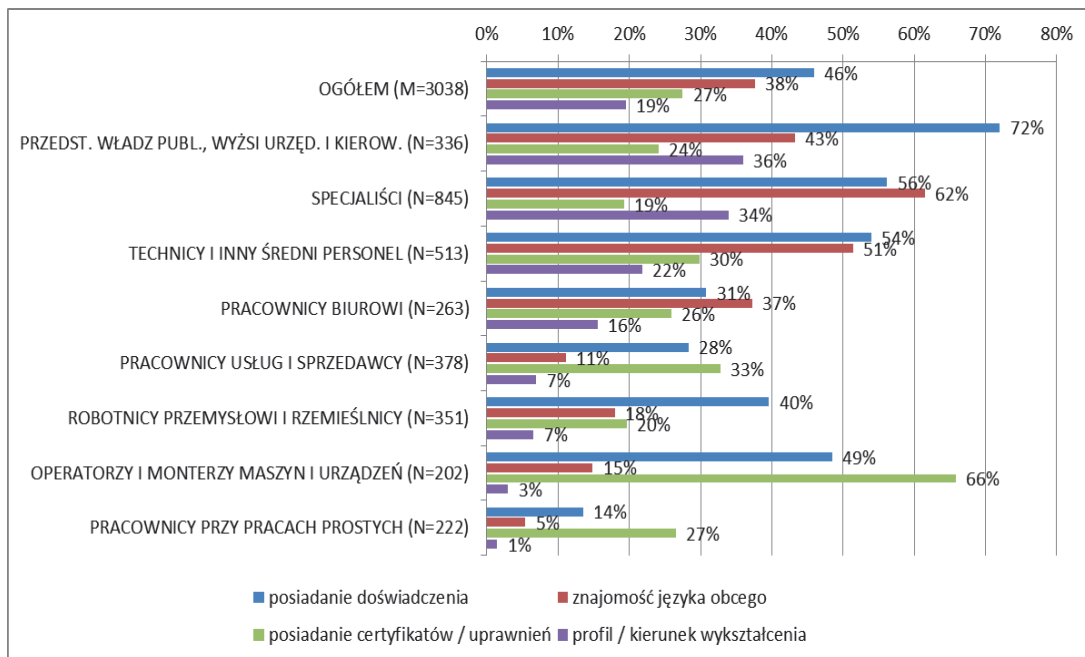
Jak już wspomniano wyżej, widać wyraźną tendencję ubożenia zawartości informacyjnej ofert wraz z ich przesuwaniem się w dół Klasyfikacji Zawodów i Specjalności. Tendencja ta jest szczególnie widoczna w odniesieniu do takich informacji jak: poziom wykształcenia, posiadanie określonych kwalifikacji i umiejętności lub predyspozycji charakteru, a także znajomość obsługi komputera lub języków obcych. Natomiast w przypadku wymagań dotyczących doświadczenia zawodowego oraz posiadania certyfikatów/uprawnień tendencja ta nie jest tak jednoznaczna.

Doświadczenie zawodowe najrzadziej wymagane było w stosunku do pracowników przy pracach prostych oraz pracowników usług i sprzedawców. W przypadku operatorów i monterów maszyn i urządzeń zdecydowanie częściej wymagano dodatkowych uprawnień lub certyfikatów. Wymóg doświadczenia co prawda dotyczył w największym stopniu pracowników w zawodach z wyższych grup, ale pojawiał się także często w odniesieniu do operatorów i monterów oraz robotników przemysłowych i rzemieślników (por. Rysunek 27, Rysunek 28).

Rysunek 27. Zawartość informacyjna ofert – WYMAGANIA PRACODAWCY (odsetek ofert precyzujących jakiegokolwiek elementy danego rodzaju w ofertach kierowanych do różnych grup zawodowych). Jesień 2014 r.



Rysunek 28. Zawartość informacyjna ofert – WYMAGANIA PRACODAWCY (odsetek ofert precyzujących jakiegokolwiek elementy danego rodzaju w ofertach kierowanych do różnych grup zawodowych c.d.). Jesień 2014 r.



Tendencję do ubożenia zawartości informacyjnej wraz ze schodzeniem w dół KZiS widać również przy analizowaniu warunków pracy oferowanych przez pracodawców. Tendencja ta dotyczy przede wszystkim wskazywania w ofercie dodatkowych korzyści, mających zachęcić do aplikowania na oferowane stanowisko. Natomiast w przypadku pozostałych analizowanych wskazań jest nieco słabsza. Odsetki wskazywań form zatrudnienia w ofertach są podobne w odniesieniu do każdej z grup zawodowych (por. Rysunek 29)

Rysunek 29. Zawartość informacyjna ofert – warunki oferowane przez pracodawcę (odsetek ofert precyzujących jakiekolwiek elementy danego rodzaju w ofertach kierowanych do różnych grup zawodowych). Jesień 2014 r.

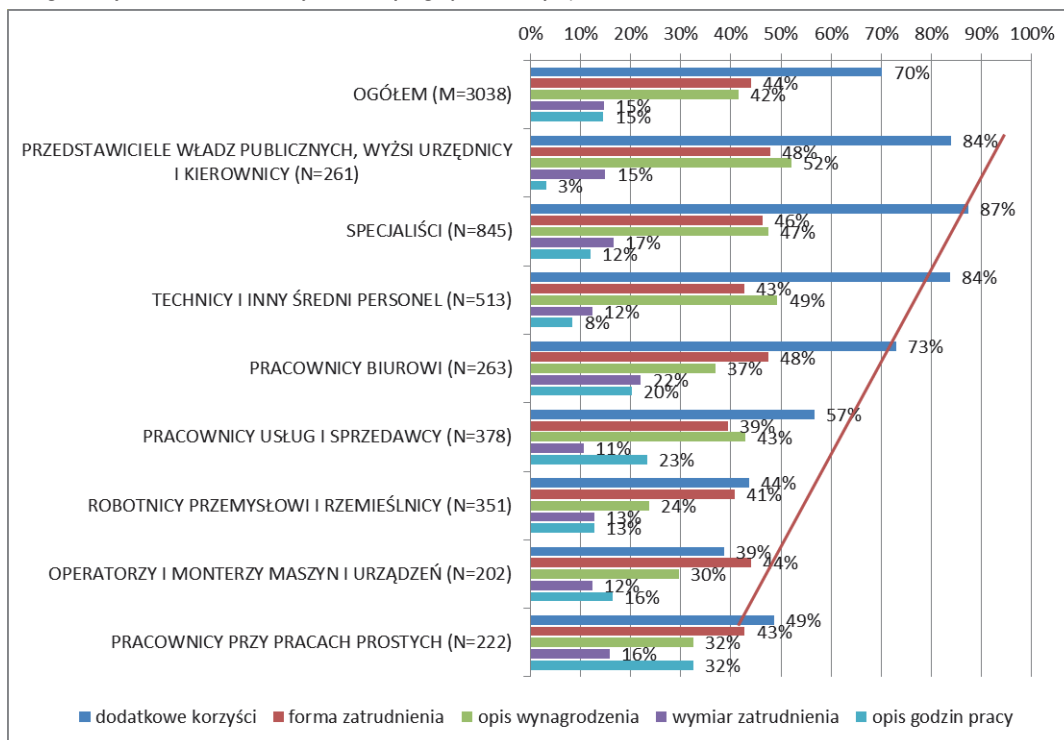


Tabela 15 zawiera odsetek wskazań poszczególnych rodzajów informacji w ofertach skierowanych do każdej z 8 dużych grup zawodowych. Z tabeli tej wykluczono rolników, gdyż do przedstawicieli tej grupy skierowane były jedynie pojedyncze oferty. W przypadku każdej z grup kolorem zaznaczono te rodzaje informacji, które w ofertach skierowanych do określonej grupy pojawiały się częściej niż średnio w całej analizowanej próbie ofert.

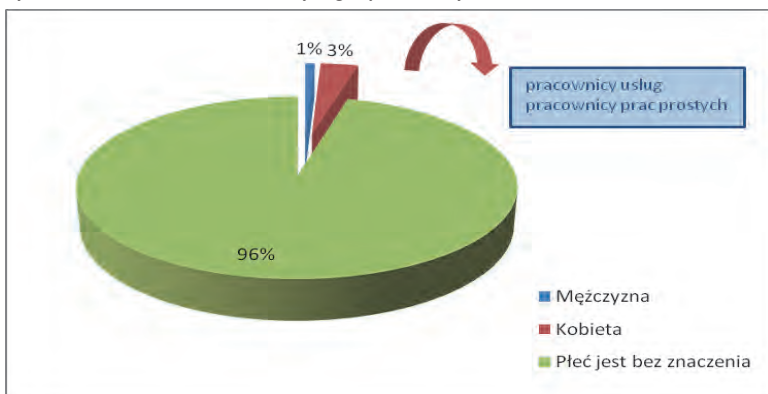
Tabela 15. Zawartość informacyjna ofert – WYMAGANIA I OFERTA PRACODAWCY (odsetek ofert precyzujących jakiegokolwiek elementy danego rodzaju w ofertach kierowanych do poszczególnych grup zawodowych). Jesień 2014 r.

OGÓŁEM (M=3038)	PRZEDSTAWICIELE				TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL (N=513)	PRACOWNICY BIUROWI (N=263)	PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY (N=378)	ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚNICY (N=351)	OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ (N=202)	PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH (N=222)
	WŁĄDZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY (N=261)	SPECJALIŚCI (N=845)								
WYMAGANIA										
posiadanie określonych predyspozycji/cech char.	65%	87%	78%	78%		71%	65%	24%	31%	49%
posiadanie doświadczenia	46%	72%	56%	54%		31%	28%	40%	49%	14%
poziom wykształcenia	40%	62%	58%	49%		40%	28%	22%	8%	7%
znajomość języka obcego	38%	43%	62%	51%		37%	11%	18%	15%	5%
znajomość obsługi komputera	33%	43%	59%	36%		45%	17%	2%	4%	5%
posiadanie określonych kwalifikacji/umiejętności	31%	46%	44%	39%		19%	21%	18%	6%	18%
posiadanie certyf./uprawnień	27%	24%	19%	30%		26%	33%	20%	66%	27%
profil/kierunek wykształcenia	19%	36%	34%	22%		16%	7%	7%	3%	1%
inne wymagania	8%	8%	6%	7%		11%	7%	6%	8%	11%
preferowany wiek	6%	0%	5%	5%		8%	11%	2%	4%	9%
preferowana płeć	4%	0%	0%	2%		2%	10%	13%	0%	9%
posiadanie narzędzi do pracy	2%	2%	1%	2%		3%	2%	4%	2%	1%
niepełnosprawność	1%	0%	0%	0%		1%	2%	0%	0%	2%
OFERTA PRACODAWCY										
dodatkowe korzyści	70%	84%	87%	84%		73%	57%	44%	39%	49%
forma zatrudnienia	44%	48%	46%	43%		48%	39%	41%	44%	43%
opis wynagrodzenia	42%	52%	47%	49%		37%	43%	24%	30%	32%
wymiar zatrudnienia	15%	15%		12%		22%	11%	13%	12%	16%
opis godzin pracy	15%	3%	12%	8%		20%	23%		16%	32%
kwota wynagrodzenia	6%	0%	2%	10%		4%	7%	13%	8%	8%

7.2 Wymagania pracodawców – ogólna charakterystyka

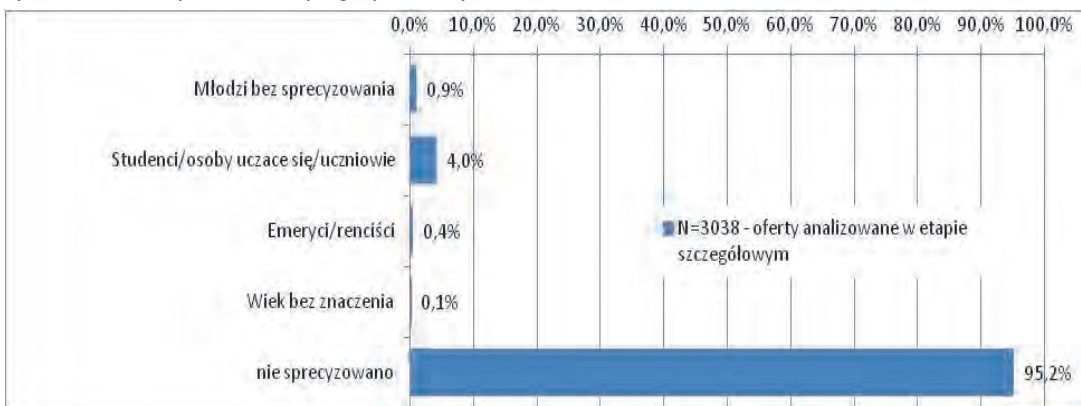
Blższą charakterystykę wymagań pracodawców rozpoczniemy od przyjrzenia się zmiennym demograficznym – płeć i wiek. Zmienne te wśród wymagań ofertodawców pojawiają się rzadko. Na płeć wskazywano w 4% ofert, przy czym jeżeli już taką informację podawano, to z reguły preferowano kobiety. Częściej niż w przypadku innych grup zawodowych wymóg określonej płci pojawiał się w stosunku do pracowników usług i sprzedawców oraz pracowników prac prostych – w tych ofertach właśnie preferowano kobiety.

Rysunek 30. Określona PŁEĆ wśród wymagań pracodawcy. Jesień 2014 r.



Wiek wśród wymagań pojawiał się dość rzadko. Aż 95,2% ofert nie zawierało wskazań dotyczących preferowanego wieku. Jeżeli już pracodawcy stawiali wymóg wieku, to najczęściej związany był ze statusem studenta lub osoby uczącej się (4%) – w tych przypadkach chodziło zapewne nie tyle o wiek, co o zwolnienie pracodawcy z obowiązku płacenia składek. Z tego samego powodu preferowano niekiedy emerytów bądź rencistów, ale już w znacznie mniejszym stopniu (0,4%). W niektórych ofertach wskazywano wręcz alternatywnie: studenci/uczniowie, bądź emeryci (por. Rysunek 31).

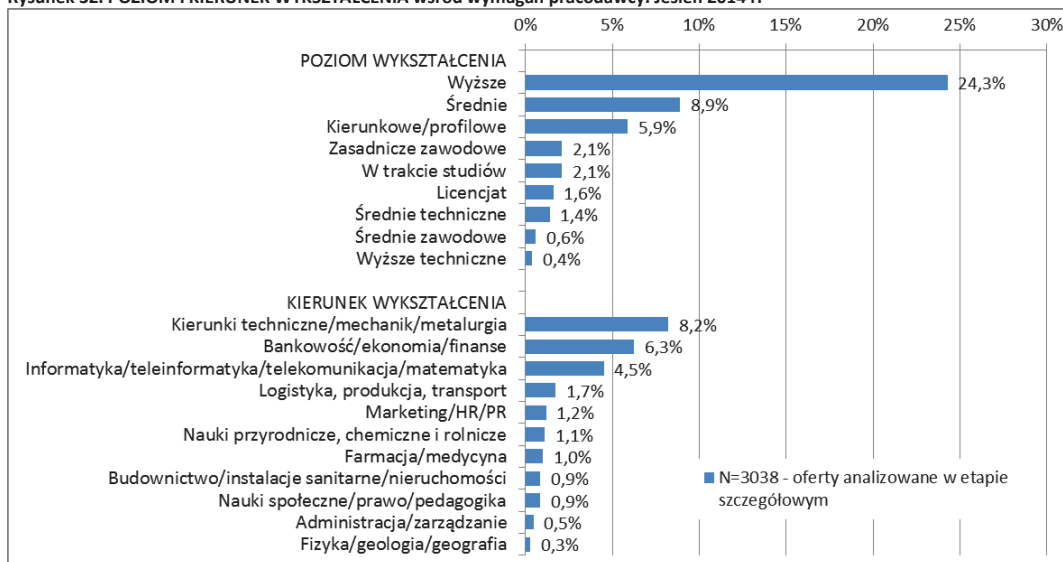
Rysunek 31. Określony WIEK wśród wymagań pracodawcy. Jesień 2014 r.



Większość szczegółowo analizowanych ofert preferowała wykształcenie wyższe (24,3%). Wykształcenie średnie uplasowało się na miejscu drugim (8,9%), natomiast kierunkowe/profilowe to (5,9% analizowanego zbioru ofert).

Wskazywano głównie na kierunki techniczne takie jak: mechanika, metalurgia. Często pojawiała się również bankowość, ekonomia i finanse, a także informatyka, teleinformatyka, telekomunikacja oraz matematyka (por. Rysunek 32).

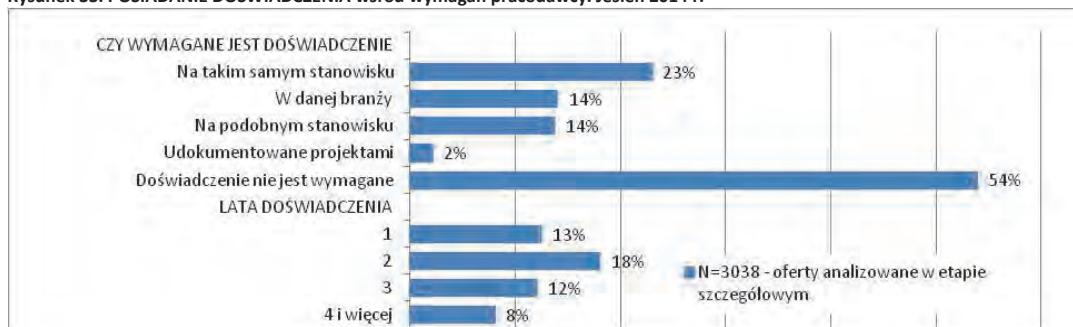
Rysunek 32. POZIOM I KIERUNEK WYKSZTAŁCENIA wśród wymagań pracodawcy. Jesień 2014 r.



W ponad połowie szczegółowo analizowanych ofert nie wymagano doświadczenia zawodowego. W 23% ofert preferowano doświadczenie na takim samym stanowisku, natomiast w 14% doświadczenie w danej branży lub na podobnym stanowisku.

Analizując wskazania dotyczące doświadczenia ze względu na wymaganą liczbę lat, widzimy dość równomierne rozłożenie pomiędzy zapotrzebowaniem na pracowników z rocznym, dwuletnim, trzyletnim i dłuższym stażem pracy z niewielką przewagą doświadczenia dwuletniego (por. Rysunek 33).

Rysunek 33. POSIADANIE DOŚWIADCZENIA wśród wymagań pracodawcy. Jesień 2014 r.



W większości ofert objętych szczegółową analizą nie wymagano posiadania dodatkowych certyfikatów oraz uprawnień (72%). Jeśli już pojawiały się, to dotyczyły: posiadania prawa jazdy kat. B (15,1%) lub książeczki sanepid (3,9%). Pozostałe rodzaje certyfikatów i uprawnień nie miały aż takiego znaczenia dla pracodawców – pojawiały się w mniej niż 3% zamieszczanych ogłoszeń.

Tabela 16 zawiera wykaz uprawnień/certyfikatów lub dokumentów, które pojawiły się w analizowanym materiale. W tabeli zawarto tytuły, które wskazano w przynajmniej 5 ofertach.

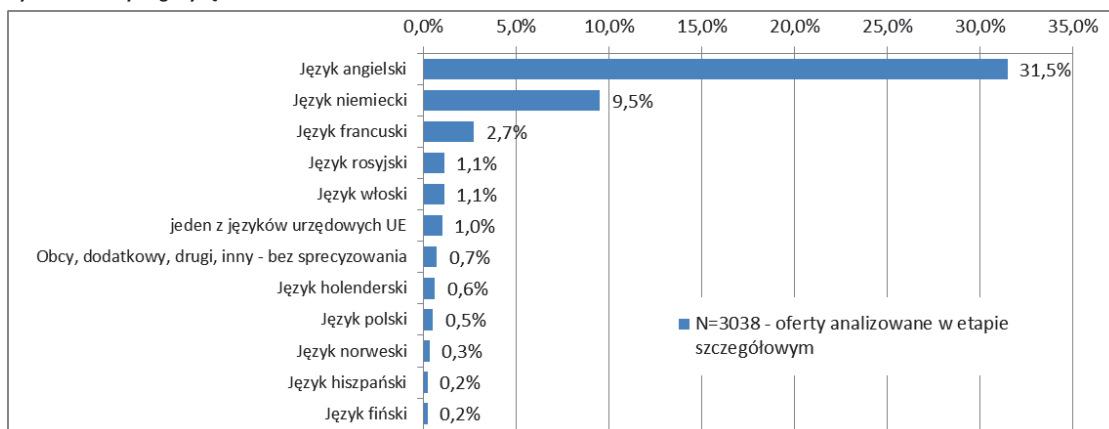
Tabela 16. Wymagane CERTYFIKATY/UPRAWNIENIA/DOKUMENTY. Jesień 2014 r.

RODZAJ CERTYFIKATU/UPRAWNIENIA/DOKUMENTU	LICZBA OFERT	% WSKAZAŃ
Nie sprecyzowano	2 203	72,5%
Prawo jazdy kategorii B	459	15,1%
Książeczka sanepid	119	3,9%
Uprawnienia na podnośniki, wózki unoszące, widłowe, suwnice	86	2,8%
Prawo jazdy kategorii C+E	77	2,5%
Zaświadczenie o niekaralności	53	1,7%
Świadectwo kwalifikacji (uprawnienia na przewóz rzeczy i/lub osób)/ładunków niebezpiecznych	46	1,5%
Aktualne badania psychologiczne	44	1,4%
Uprawnienia elektryczne	40	1,3%
Uprawnienia informatyczne, IT: sprzęt i systemy operacyjne/MCP/AIX/MCP/MCSA/OCA/OC/ISEB/ ISTQB/Cisco/ CCNA/EMC	13	0,4%
Uprawnienia budowlane	10	0,3%
Uprawnienia spawalnicze (MAG 135/111/141//TIG/Certyfikat EWE/IWE/NDT)	9	0,3%
prawo jazdy kategorii C	9	0,3%
Uprawnienia obsługi maszyn budowlanych: np. koparko-ładowarki, maszyny budowlane, montaż rusztowań, maszyny bitumiczne, m	7	0,2%
Uprawnienia audytorskie/uprawnienia audytora ISO 900A/ISO:22000	7	0,2%
Prawo jazdy kat D	7	0,2%
Uprawnienia do prowadzenia ksiąg finansowych/ACCA/rewidenta/rachunkowości	6	0,2%

Wskazania powyżej 5 ofert.

Niespełna w co trzeciej ofercie wśród wymagań znalazła się znajomość języka obcego. Zdecydowanie najczęściej wymagano znajomości języka angielskiego (31,5%). Na drugim miejscu pojawiał się język niemiecki (9,5%), na trzecim język francuski (2,7%). Wymagania dotyczące znajomości pozostałych języków wystąpiły w niewielkiej ilości ogłoszeń i nie miały dużego znaczenia. (por. Rysunek 34).

Rysunek 34. Wymagany JĘZYK OBCY. Jesień 2014 r.



W około co dziesiątej ofercie w cenie była umiejętność budowania i podtrzymywania relacji z klientem (8,5%). Ważna była też znajomość wybranej branży (7,2%) oraz umiejętności handlowe (5,8%). W zamieszczanych ogłoszeniach oczekiwano również wiedzy specjalistycznej w danej dziedzinie (3,7%), umiejętności czytania rysunku technicznego (2,7%) lub znajomości przepisów i ustaw branżowych (2,6%).

Tabela 17 zawiera wykaz umiejętności/kwalifikacji, które pojawiły się w analizowanym materiale. W tabeli zawarto pozycje, które wskazano w przynajmniej 4 ofertach.

Tabela 17. UMIEJĘTNOŚCI/KWALIFIKACJE nie potwierdzone certyfikatami/egzaminami wśród wymagań pracodawcy. Jesień 2014.

UMIEJĘTNOŚCI/UPRAWNIENIA	LICZBA OFERT	% WSKAZAŃ
Nie sprecyzowano	2 097	69,0%
Budowanie/podtrzymywanie relacji z klientem/obsługa klienta	259	8,5%
Znajomość wybranej branży	218	7,2%
Umiejętności handlowe, przygotowywanie ofert handlowych odpowiadających indywidualnym potrzebom klienta/nadzór nad dział	175	5,8%
Wiedza specjalistyczna w danej branży	111	3,7%
Umiejętność czytania rysunku technicznego	81	2,7%
Znajomość przepisów/ustaw branżowych/umiejętność stosowania prawa w praktyce	80	2,6%
Umiejętności branżowe specjalistyczne	67	2,2%
Zdolności manualne/plastyczne/graficzne	62	2,0%
Znajomość marketingu, technik marketingowych	55	1,8%
Umiejętności prezentacyjne	49	1,6%
Sprawność fizyczna/dobry stan zdrowia	41	1,3%
Znajomość danego segmentu rynku/lokalnego	38	1,3%
Wiedza dotycząca otoczenia branży	29	1,0%
Wiedza z zakresu projektowania procesów/i ich uruchamiania/zarządzania procesami/zarządzania/zarządzania zmianą	25	0,8%
Umiejętność interpretacji sprawozdań finansowych	23	0,8%
Umiejętność analizy firm, rynku, strategii firmowych, finansów	18	0,6%
umiejętności branżowe/zawodowe – proste	17	0,6%
Umiejętność obsługi kasy fiskalnej	13	0,4%
Umiejętność pisanie opracowań/analiz/raportów	13	0,4%
Kosztorys/wycena/budżet	13	0,4%
Umiejętność pisanie/redagowania: pism/instrukcji/dokumentacji	12	0,4%
Aktywne poszukiwanie/pozyskiwanie klienta	7	0,2%
Zdolność w zakresie postrzegania barw	4	0,1%

Wskazania w przynajmniej 4 ofertach.

Określone predyspozycje i cechy charakteru to wymagania pojawiające się w ofertach najczęściej. Wskazywano je szczególnie często w odniesieniu do czterech najwyższych sytuowanych w hierarchii grup zawodowych – kadry kierowniczej, specjalistów, techników i średniego personelu oraz pracowników biurowych. Najbardziej pożądane cechy to zdolności komunikacyjne, interpersonalne, które pojawiały się w więcej niż co czwartej ofercie, a także zaangażowanie, wysoka motywacja, entuzjazm oraz pasja. W cenie była także umiejętność pracy z ludźmi, dyspozycyjność i umiejętność planowania pracy.

Cenione przez pracodawców są również takie cechy jak: dokładność, skrupulatność, samodzielność w rozwiązywaniu problemów. W co dziesiątej ofercie pojawiły się wymagania odnośnie posiadania zdolności analitycznych, elastyczności czy koncentracji na wynikach.

Tabela 18 zawiera wykaz predyspozycji, cech charakteru, które pojawiły się w analizowanym materiale. W tabeli zawarto pozycje, które wskazano w przynajmniej 21 ofertach.

Tabela 18. PREDYSPOZYCJE/CECHY CHARAKTERU wśród wymagań pracodawcy. Jesień 2014 r.

PREDYSPOZYCJE/CECHY CHARAKTERU	LICZBA OFERT	% WSKAZAŃ
Zdolności komunikacyjne/umiejętność nawiązywania dobrych relacji z ludźmi / zdolności interpersonalne	805	26,5%
Zaangażowanie, wysoka motywacja, entuzjazm, pasja, wiara w sukces	569	18,7%
Umiejętność pracy z ludźmi, w zespole, w grupie	523	17,2%
Dyspozycyjność, możliwość pracy w różnych godzinach/wyjazdy służbowe/praca w terenie	524	17,2%

PREDYSPOZYCJE/CECHY CHARAKTERU	LICZBA OFERT	% WSKAZAŃ
Umiejętność planowania pracy/zadań/organizowania sobie pracy / wyznaczania priorytetów	515	17,0%
Dokładność, skrupulatność , sumienność, precyzja w działaniu, rzetelność, staranność, pracowitość	383	12,6%
Samodzielność/w rozwiązywaniu problemów/w podejmowaniu decyzji	372	12,2%
Elastyczność, umiejętność dostosowania się do nowych zadań/zmian/otwartość na nowe wyzwania	332	10,9%
Zdolności analityczne / logiczne/rozwiązywania problemów i zagadnień/strategiczne myślenie	330	10,9%
Koncentracja na wynikach / realizacja celów/nastawienie na sukces	316	10,4%
Odpowiedzialność, dojrzałość	262	8,6%
Kreatywność, innowacyjność, przedsiębiorczość, operatywność, inicjatywa, fantazja	235	7,7%
Systematyczność, konsekwencja, determinacja, wytrwałość, upór w działaniu	216	7,1%
Mobilność, możliwość dojazdu do pracy, możliwość relokacji	194	6,4%
Wysoka kultura osobista / miła aparycja	192	6,3%
Zdolności przywódcze/umiejętność kierowania; motywowania ludźmi(i)/ umiejętności, zdolności menedżerskie	129	4,2%
Zdolności negocjacyjne / perswazji, umiejętność prowadzenia rozmów handlowych	119	3,9%
Pozytywne nastawienie/ optymizm/poczucie humoru/pogodne usposobienie	116	3,8%
Odporność na stres	112	3,7%
Umiejętność pracy pod presją czasu	113	3,7%
Uczciwość / szczerowość / lojalność	93	3,1%
Dynamizm, energia, aktywność	81	2,7%
Umiejętność rozwiązywania konfliktów	73	2,4%
Zacięcie sprzedażowe/handlowe/orientacja na klienta	66	2,2%
Umiejętność / chęć uczenia się/nabywania nowych kwalifikacji/przyswajania wiedzy / wyszukiwania informacji	49	1,6%
Skuteczność / efektywność / wydajność	38	1,3%
Asertywność/pewność siebie/odwaga	31	1,0%
Spokój i opanowanie, umiejętność zapanowania nad emocjami, cierpliwość, umiejętność koncentracji	21	0,7%
Zdolność do postępowania zgodnie z poleceniami, wymogami, procedurami	21	0,7%

Wskazania powyżej 20 ofert.

Z uwagi na znaczenie (najczęściej wskazywany element w ofertach) oraz ogromną różnorodność wskazywanych predyspozycji i cech charakteru na etapie analizy pogrupowano je w bardziej pojemne podkategorie: zdolności interpersonalne, mobilność/ elastyczność, systematyczność/ uporządkowanie/ konsekwencja, indywidualizm/ energia/ dynamizm, umiejętności managerskie oraz nastawienie na sukces.

Odsetek ofert w ramach każdej z dużych grup zawodowych zawierających jakieś cechy w ramach utworzonych kategorii zawiera Tabela 19. W stosunku do każdej z grup kolorem zielonym zaznaczono 3 najczęściej wymagane w stosunku do niej grupy cech. Tak więc na przykład: nadzór kierowniczy oraz specjaliści powinni, zgodnie z wymaganiami zawartymi w ofertach, posiadać przede wszystkim: umiejętności managerskie, kierownicze, zdolności interpersonalne oraz systematyczność, uporządkowanie i konsekwencję. Porównawczą charakterystykę poszczególnych grup zawodowych zawiera tabela poniżej.

Tabela 19. PREDYSPOZYCJE/CECHY CHARAKTERU – w wymaganiach pracodawcy w odniesieniu do dużych grup zawodowych. Jesień 2014 r.

	PRZEDSTAWICIELE								
	OGÓŁEM (M=3038)	WŁĄDZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY (N=261)	SPECJALIŚCI (N=845)	TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL (N=513)	PRACOWNICY BIUROWI (N=263)	PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY (N=378)	ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY (N=351)	OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ (N=202)	PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH (N=222)
ZDOLNOŚCI INTERPERSONALNE	36,0%	53,5%	48,9%	50,7%	35,4%	36,2%	7,1%	5,0%	7,7%
MOBILNOŚĆ/ELASTYCZNOŚĆ	29,5%	29,6%	31,8%	31,4%	35,4%	33,6%	14,2%	19,3%	35,1%
SYSTEMATYCZNOŚĆ/ UPORZĄDKOWANIE/ KONSEKWENCJA	29,1%	46,9%	32,4%	41,5%	28,9%	25,7%	8,5%	9,9%	22,5%
UMIEJĘTNOŚCI MANAGERSKIE	28,8%	57,7%	40,9%	30,4%	25,5%	22,8%	9,1%	8,4%	9,0%
NASTAWIENIE NA SUKCES	27,3%	43,5%	31,2%	36,5%	28,5%	25,9%	8,3%	11,4%	18,5%
INDYWIDUALIZM/ENERGIA/ DYNAMIZM	10,6%	15,8%	16,8%	12,5%	9,1%	10,6%	2,8%	0,5%	0,5%
ODPORNOŚĆ/ WYTRZYMAŁOŚĆ	7,2%	10,0%	8,8%	10,7%	9,1%	7,1%	1,7%	2,0%	1,4%
UMIEJĘTNOŚCI SPRZEDAŻOWE	5,9%	11,9%	8,5%	9,7%	4,9%	3,4%	0,0%	0,0%	0,0%
INNE	10,0%	10,4%	8,3%	10,3%	11,0%	24,9%	2,6%	3,5%	6,3%

7.3 Oferta pracodawców – ogólna charakterystyka

Ofertę pracodawców analizowano pod kątem określenia formy i wymiaru zatrudnienia, warunków finansowych oraz dodatkowych korzyści.

Forma zatrudnienia precyzowana była w prawie połowie przeanalizowanych szczegółowo ofert (44%). Ogólnie nieco częściej określano ją w ofertach skierowanych do pracowników o wyższych kwalifikacjach. Jednak w przypadku tego wymiaru różnice pomiędzy poszczególnymi grupami zawodowymi nie są tak duże, jak w przypadku na przykład dodatkowych korzyści, o czym świadczy m.in. wysoki udział ofert zawierających informacje w tym zakresie w grupie operatorów maszyn i urządzeń czy też pracowników przy pracach prostych. Najczęściej ofertodawca proponował umowę o pracę (22,6%). Ta forma umowy najczęściej precyzowana była w ofertach skierowanych do operatorów i monterów maszyn i urządzeń oraz w stosunku do pracowników biurowych i średniego personelu. W przypadku tych grup zapewne stała forma umowy jest wartą podkreślenia zaletą.

Umowa cywilno-prawna: umowa o dzieło lub zlecenie proponowana była w 4,5% ofert. Najczęściej taką formę umowy proponowano pracownikom biurowym, pracownikom usług i sprzedawcom oraz pracownikom przy pracach prostych.

W 8,1% ofert wskazano ogólnie na stabilne warunki zatrudnienia. Należy również zwrócić uwagę na formę kontraktu (1,3%), obecną głównie w najwyższych grupach zawodowych – kierownicy i specjaliści a także franczyzę oferowaną najczęściej pracownikom przy pracach prostych.

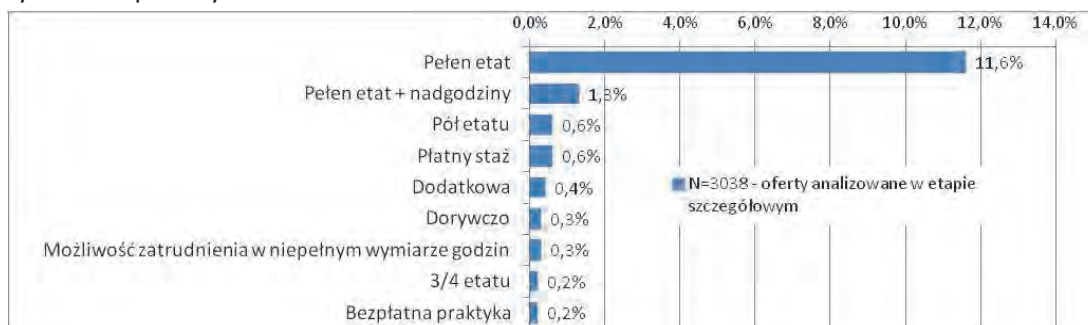
Rysunek 35. Proponowana FORMA ZATRUDNIENIA. Jesień 2014 r.



Około 15% ofert precyzowało wymiar zatrudnienia. Był on najczęściej określany w ofertach skierowanych do pracowników biurowych, specjalistów oraz kadry zarządzającej. Najczęstszym używanym tu określeniem był pełen etat (11,6% ofert). Płatny staż oferowano pracownikom biurowym, zaś pracę w niepełnym wymiarze (pół etatu) pracownikom usług i sprzedawcom.

Rysunek 36 zawiera pojawiające się w analizowanych ofertach wymiary zatrudnienia. Na rysunku zamieszczono wskazania zawarte w co najmniej 0,1% ofert.

Rysunek 36. Proponowany WYMIAR ZATRUDNIENIA. Jesień 2014 r.

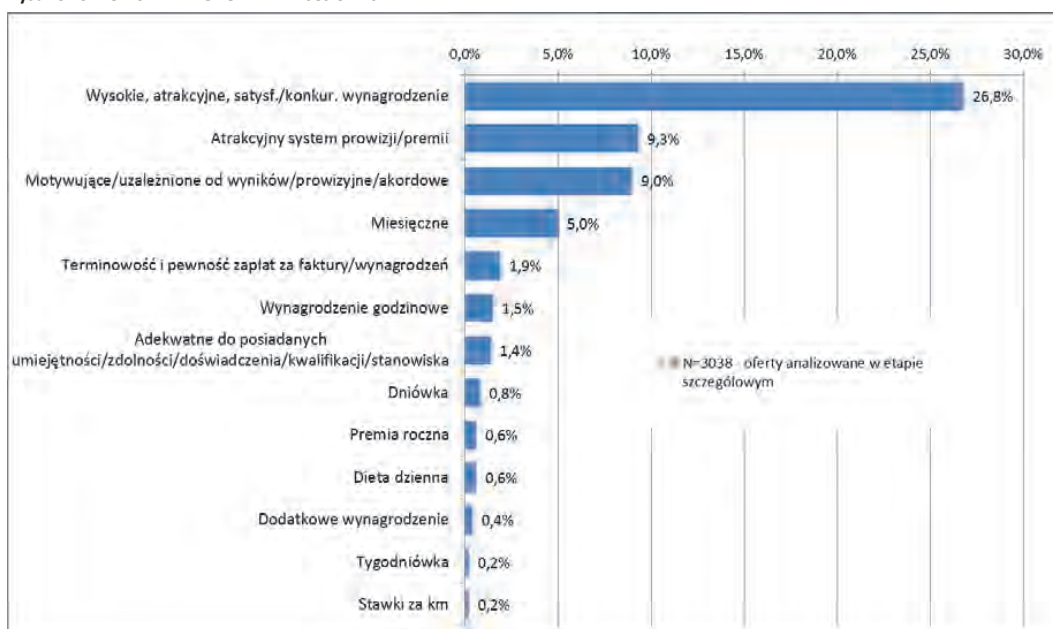


Kwota wynagrodzenia pojawiła się jedynie w 6% ofert, i to głównie w ofertach skierowanych do pracowników o niższych kwalifikacjach. Pracodawcy częściej podawali rozbudowane i atrakcyjne określenia wynagrodzenia. Określenia opisowe oscylowały głównie wokół zachwalania i podkreślania atrakcyjności wynagrodzenia (takie określenia pojawiały się w co czwartej ofercie) lub atrakcyjności systemu wynagrodzeń, w tym systemu prowizji/premii – im wyższa grupa zawodowa, tym częściej takie informacje można znaleźć w ofercie.

Stosunkowo często (szczególnie w ofertach skierowanych do specjalistów, kierowników oraz techników i pracowników średniego szczebla) wskazywano, że wynagrodzenie będzie adekwatne do posiadanych kwalifikacji i umiejętności.

Także stosunkowo często (przede wszystkim w ofertach skierowanych do pracowników o wyższych kwalifikacjach, ale również pracowników usług i sprzedawców) wskazywano, że wynagrodzenie będzie motywujące, uzależnione od wyników.

Rysunek 37. OPIS WYNAGRODZENIA. Jesień 2014 r.



Wskazując dodatkowe korzyści, z jakimi związana jest oferowana praca, oferenci znacznie częściej niż opisu wymiernych dodatkowych bonusów, używali mało konkretnych stwierdzeń podkreślających fakt, że praca daje możliwość rozwoju, jest interesująca, pasjonująca, twórcza, w miłym zespole, w miłej atmosferze oraz w znanej, innowacyjnej, nowoczesnej, międzynarodowej firmie.

Dla przykładu możliwość rozwoju zawodowego wskazywana była w 52% ofert (w przypadku stanowisk najwyższych nawet w ponad 70% ofert). Podczas gdy, bonusy finansowe, dofinansowania, refundacje wyjazdów, opieki na dziećmi, pakiety sportowe, socjalne itd., czy pakiet medyczny dla pracowników bądź również dla ich rodzin wskazano w około co ósmej ofercie.

Rysunek 38. DODATKOWE KORZYŚCI w ofercie pracodawcy. Jesień 2014 – ogółem i w ramach poszczególnych grup zawodowych

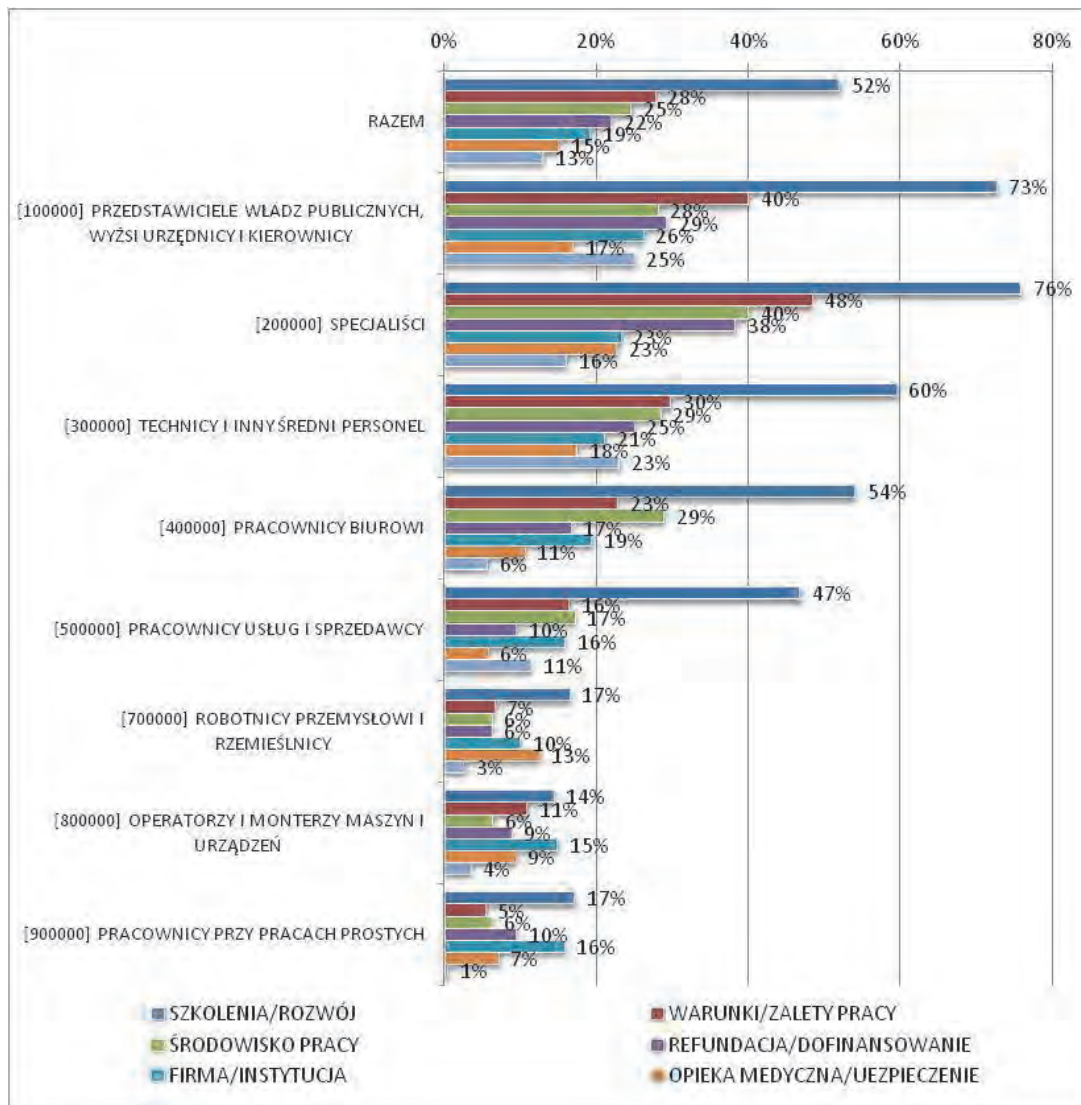


Tabela 20 zawiera określenia oferowanych pracownikom korzyści, które pojawiły się w co najmniej 57 ofertach.

Tabela 20. DODATKOWE KORZYŚCI w ofercie pracodawcy. Jesień 2014.

DODATKOWE BENEFITY	LICZBA OFERT	% WSKAZAŃ
Możliwość awansu/kariera/rozwój zawodowy	946	31,1%
Szkolenia/możliwość podwyższania kwalifikacji, uzyskania certyfikatów / kursy/warsztaty	860	28,3%
Miły zespół/przyjazna/miła/otwarta/przyjacielska atmosfera (w) pracy	511	16,8%
Zdobywanie wiedzy / doświadczenia w międzynarodowej przedsiębiorstwie / firmie / instytucji/środowisku	474	15,6%
Pakiet socjalny	441	14,5%
Zdobycie doświadczenia	432	14,2%
Stabilna firma/praca / miejsce pracy/odporna na kryzys	373	12,3%
Prywatna opieka medyczna dla pracownika/pakiet medyczny	359	11,8%
Niezbędne narzędzia pracy (m.in. baza firm, narzędzia sprzedażowe, materiały reklamowe, miejsce do spotkań z klientami,	315	10,4%
Interesująca praca/ciekawa praca/atrakcyjna praca/satysfakcjonująca praca	301	9,9%
Dynamiczny, ambitny zespół / środowisko	296	9,7%
Udział we wdrażaniu ciekawych/prestiżowych/zaawansowanych projektów/produktów/z produktem	254	8,4%
Innowacyjna/duża/nowoczesna organizacja	246	8,1%
Ubezpieczenie na życie/fundusz emerytalny/ubezpieczenie grupowe	230	7,6%
Kupony rabatowe/zakupowe/imprezy kulturalne (karnety do kina, teatru) /bony/paczki świąteczne	189	6,2%
Dowóz do/z miejsca pracy/zwrot kosztu podróży/przejazdu/wsparcie w relokacji	182	6,0%
Bardzo dobre / dobre warunki w pracy	175	5,8%
(Kompleksowa) pomoc od (samego) początku współpracy / wsparcie metodyczne; merytoryczne; finansowe	164	5,4%
Pakiet sportowy	158	5,2%
Samochód służbowy	152	5,0%
Samodzielność/swoboda w podejmowaniu decyzji/możliwość wdrażania własnych pomysłów	149	4,9%
Odpowiedzialna, pełna wyzwania praca	147	4,8%
Darmowe/bezpłatne zakwaterowanie	132	4,3%
Doświadczony/profesjonalny zespół / zespół specjalistów/ekspertów	128	4,2%
Laptop/komputer/tablet/ palm top	125	4,1%
Młody zespół	119	3,9%
Telefon komórkowy/smarthphone	114	3,8%
Kursy językowe	91	3,0%
Ubezpieczenie w systemie socjalnym danego/obcego kraju (Niemcy, Holandia)	86	2,8%
Wyżywienie/posiłki/dotowane/darmowe posiłki	81	2,7%
Udział w imprezach/wydarzeniach integracyjnych/wyjazdy zagraniczne/rejsy	77	2,5%
Praca legalna	65	2,1%
Tworzenie / współtworzenie wysokiej pozycji/nowej organizacji/oddziału/zespołu	57	1,9%



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 biurowy, 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 ich tylko 11.

8 PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY

8.1 Podstawowe informacje na temat grupy zawodowej

Zgodnie z Polską Klasyfikacją Zawodów i Specjalności przedstawicieli 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*¹⁹.

Tabela 21. Liczba ofert pracy w poszczególnych zawodach w grupie zawodowej PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY

Grupa zawodowa	N=	%
100000 PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY	1106	100,0%
110000 PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I DYREKTORZY GENERALNI	126	11,4%
112014 Dyrektor sprzedaży	29	2,6%
112090 Pozostali dyrektorzy generalni i wykonawczy	27	2,4%
112008 Dyrektor handlowy	15	1,4%
112006 Dyrektor finansowy	8	0,7%
112013 Dyrektor rozwoju biznesu	8	0,7%
112017 Prezes	7	0,6%
112012 Dyrektor produkcji	4	0,4%
112015 Dyrektor techniczny	4	0,4%
112007 Dyrektor generalny	3	0,3%
112009 Dyrektor logistyki	3	0,3%
112011 Dyrektor operacyjny	3	0,3%
112003 Dyrektor do spraw energetyki	2	0,2%
120000 KIEROWNICY DO SPRAW ZARZĄDZANIA I HANDLU	472	42,7%
121101 Główny księgowy	155	14,0%
121990 Pozostali kierownicy do spraw obsługi biznesu i zarządzania gdzie indziej	95	8,6%
122102 Kierownik działu sprzedaży	94	8,5%
121103 Kierownik działu finansowego	13	1,2%
122301 Kierownik do spraw rozwoju produktu	12	1,1%
121201 Kierownik działu kadrowo-płacowego	6	0,5%
122101 Kierownik działu marketingu	4	0,4%
121202 Kierownik działu szkoleń	3	0,3%
122103 Kierownik przedsiębiorstwa świadczącego usługi z zakresu marketingu i sprzedaży	2	0,2%
122302 Kierownik działu badawczo-rozwojowego	2	0,2%

¹⁹Klasyfikacja Zawodów i Specjalności 2010, opis grup wielkich.

Grupa zawodowa	N=	%
130000 KIEROWNICY DO SPRAW PRODUKCJI I USŁUG	300	27,1%
132103 Kierownik działu produkcji	57	5,2%
132404 Kierownik magazynu	32	2,9%
132301 Kierownik budowy	28	2,5%
132401 Kierownik działu logistyki	13	1,2%
132102 Kierownik do spraw kontroli jakości	11	1,0%
134690 Pozostali kierownicy instytucji finansowych i ubezpieczeniowych	11	1,0%
134605 Kierownik placówki bankowej	10	0,9%
133090 Pozostali kierownicy do spraw technologii informatycznych i telekomunikacyjnych	9	0,8%
133001 Kierownik działu informatyki	8	0,7%
132101 Główny technolog	7	0,6%
134990 Pozostali kierownicy w instytucjach usług wyspecjalizowanych gdzie indziej niesklasyfikowani	7	0,6%
132402 Kierownik działu transportu	6	0,5%
134501 Dyrektor szkoły	5	0,5%
134603 Kierownik działu w banku	3	0,3%
134604 Kierownik działu w instytucji ubezpieczeniowej	3	0,3%
134203 Kierownik placówki usług medycznych	2	0,2%
134602 Kierownik agencji ubezpieczeniowej	2	0,2%
134903 Kierownik agencji ochrony mienia i osób	2	0,2%
134905 Kierownik kancelarii prawnej	2	0,2%
[140000] – KIEROWNICY W BRANŻY HOTEŁARSKIEJ, HANDLU I INNYCH BRANŻACH USŁUGOWYCH	208	18,8%
142003 Kierownik hurtowni	11	1,0%
142001 Kierownik działu w handlu detalicznym	6	0,5%
143906 Kierownik do spraw windyacji	5	0,5%
141201 Kierownik działu w lokalu gastronomicznym	3	0,3%
141202 Kierownik lokalu gastronomicznego	3	0,3%
142004 Kierownik supermarketu	3	0,3%
143901 Kierownik biura podróży	3	0,3%
143903 Kierownik centrum handlowego	3	0,3%
141102 Kierownik hotelu / motelu	2	0,2%
143990 Pozostali kierownicy do spraw innych typów usług gdzie indziej niesklasyfikowani	2	0,2%

Liczebności oraz procenty nie sumują się w poszczególnych kategoriach, gdyż w tabeli umieszczono tylko wybrane najliczniejsze wskazania.

W stosunku do wiosny 2013 liczba ofert pracy w kategorii przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy zmieniła się bardzo nieznacznie (liczba oferta spadła z 1176 do 1106). Delikatnie spadło zapotrzebowanie na kierowników do spraw produkcji i usług (z 29,1% w 2013 roku do 27,1% w 2014) oraz przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i dyrektorów (11,7% w 2013 do 11,4% w 2014). W tym samym czasie nastąpił minimalny wzrost zapotrzebowania na kierowników w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych (z 16,5% w 2013 roku do 18,8% w 2014). Popyt na kierowników do spraw zarządzania i handlu w zasadzie nie uległ zmianom.

Tabela 22. Liczba ofert pracy w grupie zawodowej PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY

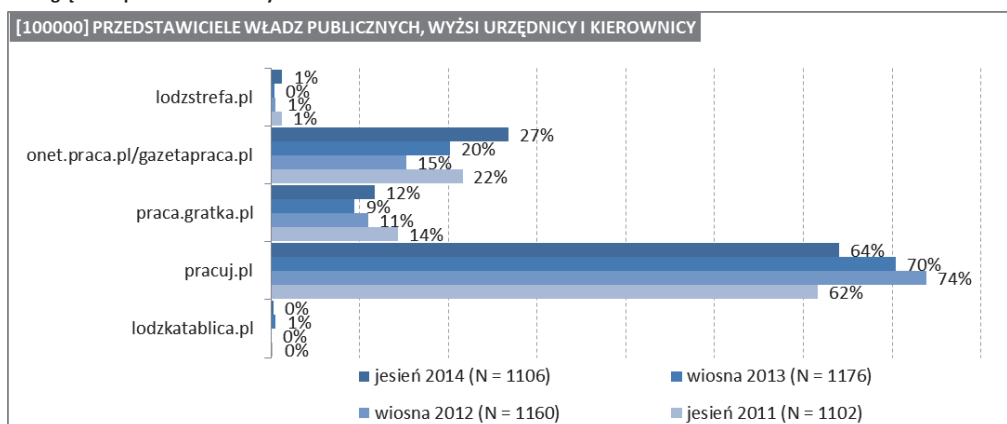
	[A] jesień 2014	[B] wiosna 2013	[C] wiosna 2012	[D] jesień 2011
[100000] PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY [OGÓŁEM CAŁA KATEGORIA]	1106	1176	1160	1102
[120000] – KIEROWNICY DO SPRAW ZARZĄDZANIA I HANDLU	472	502	449	485
[130000] – KIEROWNICY DO SPRAW PRODUKCJI I USŁUG	300	342	340	312
[140000] – KIEROWNICY W BRANŻY HOTEŁARSKIEJ, HANDLU I INNYCH BRANŻACH USŁUGOWYCH	208	194	194	136
[110000] – PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I DYREKTORZY GENERALNI	126	138	177	169

8.2 Sposób zamieszczenia oferty

Zarówno w 2013 jak i w 2014 roku portal pracuj.pl jest liderem zestawienia jeżeli chodzi o portale internetowe zajmujące się ukazywaniem aktualnych ofert pracy. Zdecydowanie portal ten znacząco wybija się na plus spośród innych tego typu stron. W stosunku do poprzedniego pomiaru na znaczeniu zyskał jednak połączony portal gazetapraca.pl/onet.praca.pl – zysk o 7 punktów procentowych.

Większość ofert zamieszczana była w języku polskim, ale na tle innych grup zawodowych dość wysoki był udział ofert w języku obcym (18%) – głównie języku angielskim. W poprzednim okresie sprawozdawczym odnotowano nieco mniej ofert w języku obcym (11%), co oznacza tendencję wzrostową dla liczby ofert pracy zamieszczanych w języku obcym.

Rysunek 39. Zróżnicowanie ofert pracy w grupie zawodowej PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY ze względu na portal internetowy



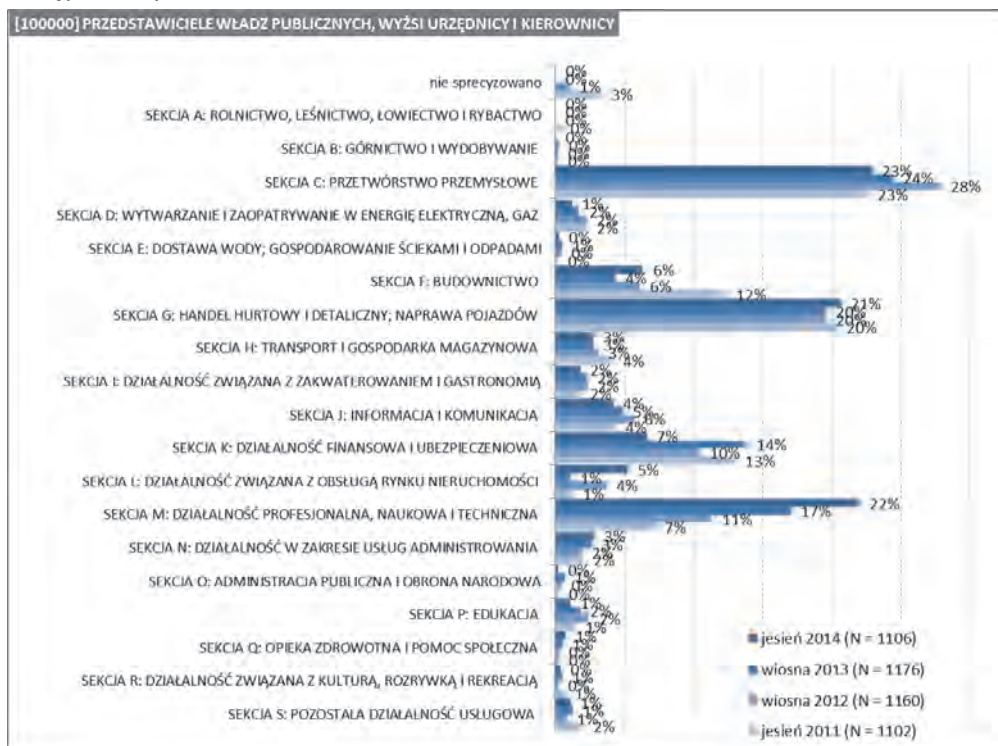
8.3 Oferenci oraz branża

Podobnie jak w ubiegłych okresach sprawozdawczych 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 prowadzące działalność profesjonalną, naukową lub techniczną (22%). Pracowników na stanowiska dyrektorskie i kierownicze często poszukiwały również firmy z sektora handlu hurtowego i detalicznego (21%). Warto zwrócić uwagę na

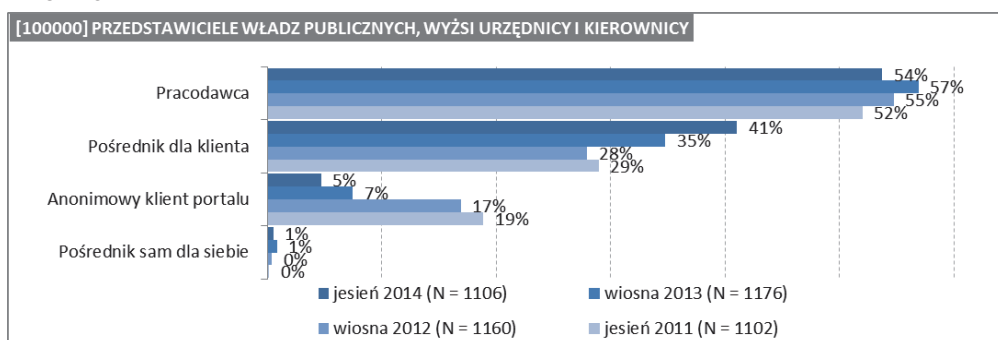
obserwowane już w kolejnym pomiarze przesunięcie popytu na pracę w grupie najwyższych stanowisk w kierunku usług profesjonalnych i działalności technicznej.

Oferty pracy na stanowiska dyrektorskie i kierownicze najczęściej, podobnie jak w poprzednich pomiarach, zamieszczali sami pracodawcy (54% ofert). Warto zwrócić też uwagę, iż w stosunku do poprzednich pomiarów istotnie wzrósł udział ofert zamieszczanych przez pośredników (41%, wzrost o 6 punktów procentowych od wiosny 2013 oraz o 13 punktów procentowych do wiosny 2012), zmalał zaś udział ofert zamieszczanych przez anonimowych klientów portalu (5%, spadek o 2 punkty procentowe od wiosny 2013 roku).

Rysunek 40. Oferty pracy w grupie zawodowej PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY ze względu na branżę pracodawcy



Rysunek 41. Zamieszczający oferty pracy w grupie zawodowej PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY



Wśród pracodawców najwięcej ofert pracy samodzielnie zamieszczali firmy z branży handlowej – ALDI oraz STOKROTKA, a także JERONIMO MARTINS i ACCENTURE. Zróżnicowanie w zakresie zamieszczania ofert pracy nie było jednak tak bardzo widoczne jak w poprzednim roku (wtedy znacząco wyróżniała się firma ACCENTURE).

W obecnym okresie sprawozdawczym odnotowano najwięcej ofert pracy na stanowiska kierownicze zgłoszonych przez takich pośredników, jak MANPOWER, ANTAL, HAYS POLAND oraz GOLDMAN RECRUITMENT, RANDSTAD, REED i GRAFTON RECRUITMENT.

Tabela 23. Pracodawcy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY

PRACODAWCA	LICZBA OFERT PRACY
ALDI SP. Z O.O.	9
STOKROTKA SP. Z O.O.	9
JERONIMO MARTINS POLSKA S.A.	7
ACCENTURE	7
MEDIAEXPERT	6
NEONET S.A	6
ŻABKA POLSKA SP. Z O.O.	6
ROSSMANN SDP	6
DINO POLSKA S.A.	6
TOP SECRET	6
INFOSYS BPO POLAND SP. Z O.O.	6
PZU SA	5
GRUPA EUROCASH – EUROCASH CASH&CARRY	5
PROFI CREDIT POLAND SP. Z.O.O.	5
BUDIMEX SA	5
SIEĆ APTEK DBAM O ZDROWIE DOZ S.A.	5
LIDL POLSKA SKLEPY SPOŻYWCZE SP. Z O.O. SP.K	4
PROVIDENT POLSKA S.A.	4
MARCPOL S.A.	4
"CZERWONA TOREBKA"	4
BALEX METAL SP. Z O.O.	4
POLSKA GRUPA FARMACEUTYCZNA S.A	4
TUNŻ WARTA S.A.	4

Pracodawcy, którzy podali swoją nazwę i zamieścili co najmniej 4 oferty.

Tabela 24. Pośrednicy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY

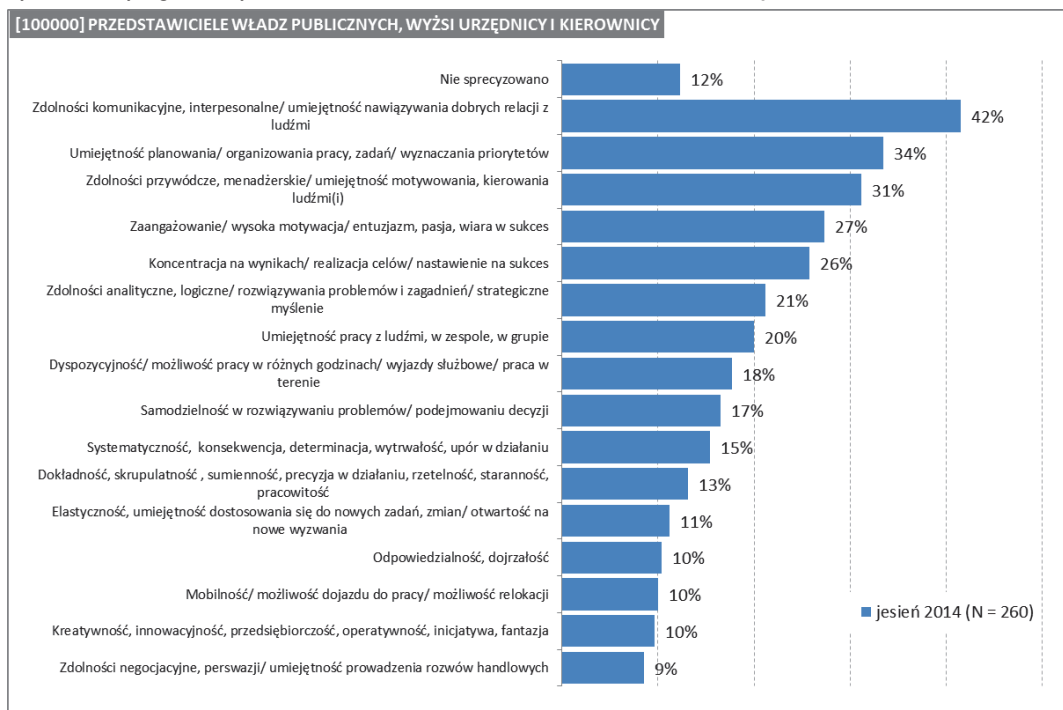
POŚREDNIK	LICZBA OFERT PRACY
MANPOWER	43
ANTAL	38
HAYS POLAND SP. Z O.O.	28
GOLDMAN RECRUITMENT	24
RANDSTAD	21
REED	20
GRAFTON RECRUITMENT	20
PGB HUMAN RESOURCES SP Z O.O	15
RELYON RECRUITMENT SP. Z O. O.	11
CPL JOBS	8
GLOBETEK	8
LOBO SP. Z O.O. SP K.	7
AGENCJA ZATRUDNIENIA DK PARTNER SP. Z O. O.	6
EXPERIS	6
ARCHE CONSULTING SP. Z O.O.	6
GI GROUP SP. Z O.O.	6
PEOPLE SP. Z O.O	6
PRZEDSTAWICIELE.PL	5
MICHAEL PAGE	5

Pośrednicy, którzy podali swoją nazwę i zamieścili co najmniej 5 ofert.

8.4 Wymagania wobec pracowników

Od kandydatów na kierownicze i dyrektorskie stanowiska pracodawcy oczekują przede wszystkim zdolności komunikacyjnych, interpersonalnych, a w drugiej kolejności umiejętności planowania, organizowania pracy oraz zdolności przywódczych. Do ważniejszych cech zaliczyć należy także zaangażowanie i nastawienie na sukces. Jedynie w 12% ofert nie wskazano na żadne wymagane cechy osobowe.

Rysunek 42. Wymagane cechy osobowe. PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY

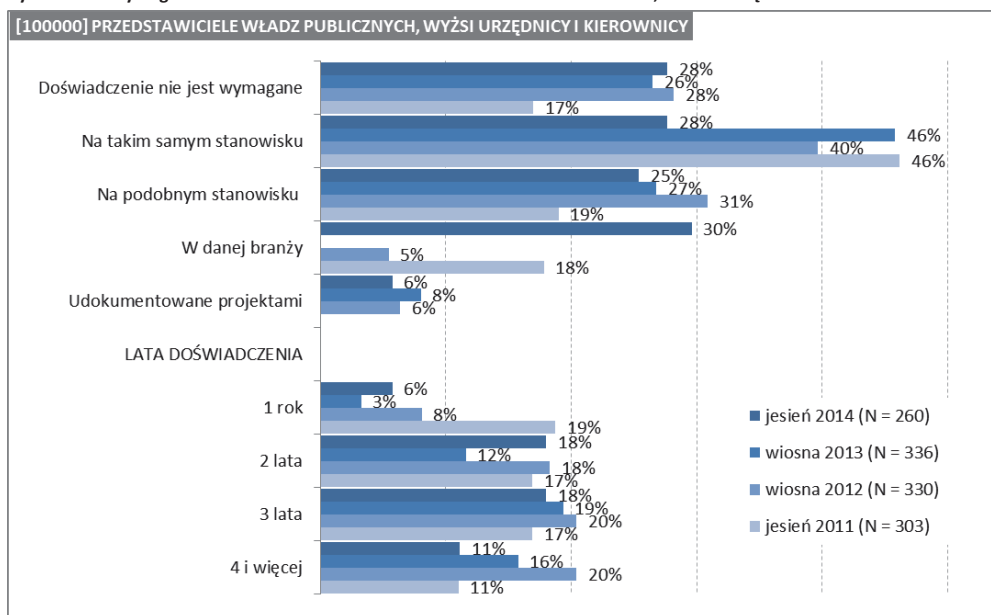


Wskazania pow. 8%.

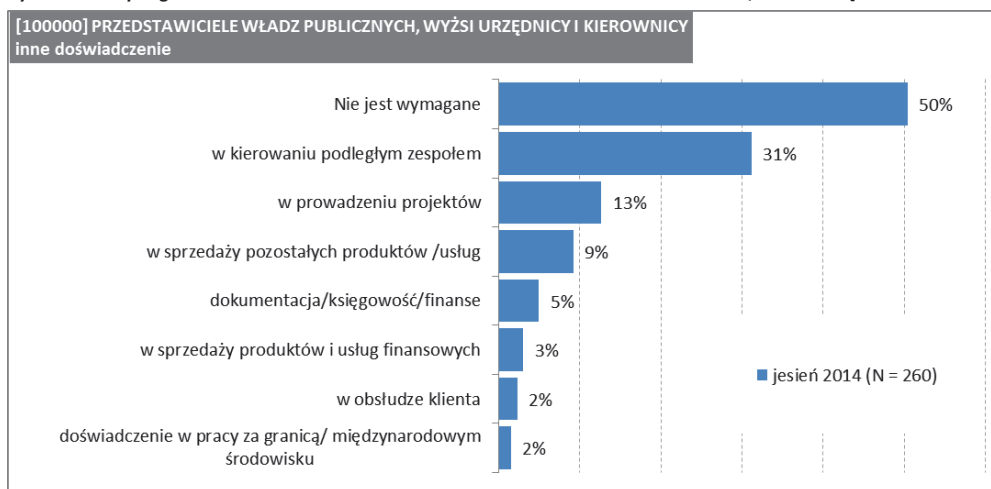
Wymóg posiadania doświadczenia pojawił się w zdecydowanej większości ofert – jedynie w 28% nie było o nim mowy (być może jest ono tak oczywiste w tej grupie, że się o nim nie wspominało). W 46% ofert pracodawcy oczekiwali od przyszłych pracowników doświadczenia na takim samym stanowisku, a w kolejnych 25% na podobnym. Pracodawcy najczęściej wymagali przynajmniej 3-letniego doświadczenia.

Mając na uwadze dodatkowe doświadczenie u przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników to w 50% ofert nie było ono wymagane. Ponadto w co trzeciej ofercie zwracano uwagę, iż powinno być ono nabyte podczas kierowania podległym zespołem. Od kandydatów wymagano również doświadczenia w prowadzeniu projektów, sprzedaży, dokumentacji, obsłudze klienta oraz pracy za granicą.

Rysunek 43. Wymagane doświadczenie. PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY



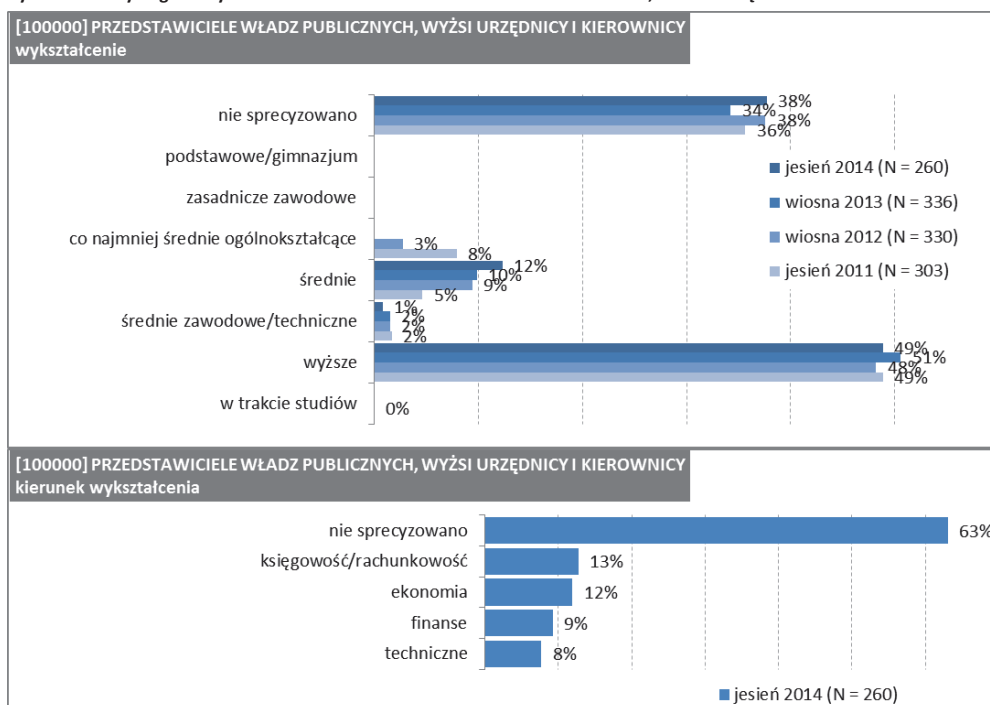
Rysunek 44. Wymagane dodatkowe doświadczenie. PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY



Wskazania od 2%.

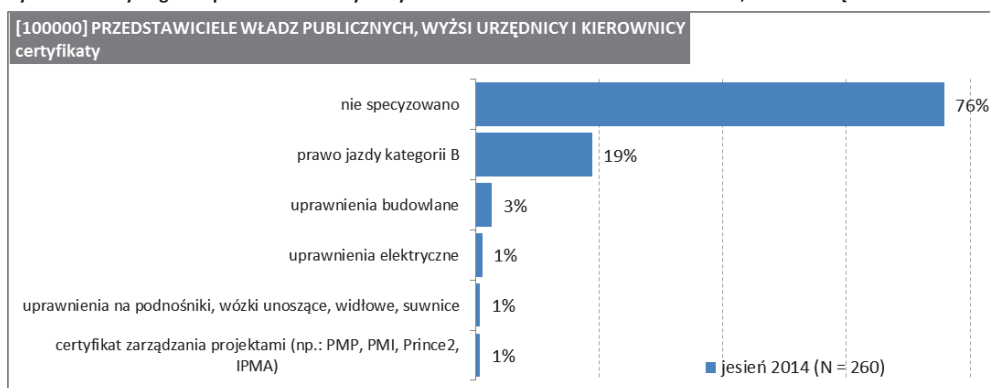
Wymagania pracodawców w stosunku do wykształcenia kandydatów na stanowiska kierownicze nie zmieniły się istotnie w stosunku do poprzednich okresów sprawozdawczych. Kandydaci na stanowiska dyrektorskie lub kierownicze powinni posiadać przede wszystkim wykształcenie wyższe (49%), ewentualnie przynajmniej średnie (10%). Jedynie w przypadku 34% ofert analizowanych szczegółowo nie sprecyzowano wymaganego poziomu wykształcenia.

Rysunek 45. Wymagane wykształcenie. PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY



Pracodawcy małą wagę przywiązywali do posiadania przez przyszłych pracowników na stanowiskach dyrektorskich lub kierowniczych dodatkowych certyfikatów lub uprawnień – nie wskazano takich wymagań w 76% szczegółowo analizowanych ofert. Jeżeli już wymieniano jakieś wymagania w tym zakresie, to dotyczyły one posiadania prawa jazdy kategorii B lub uprawnień budowlanych.

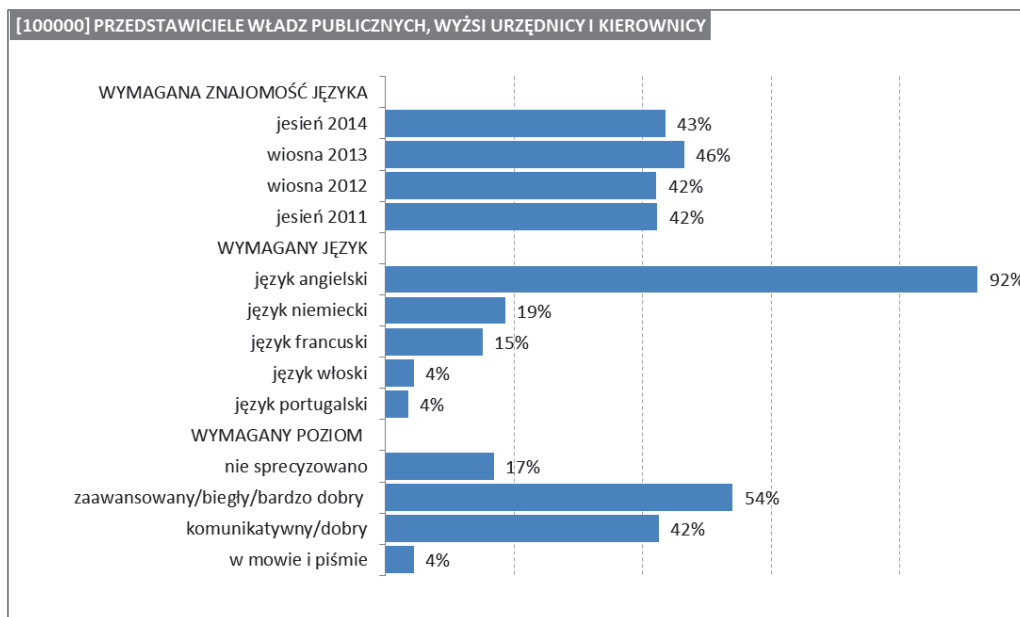
Rysunek 46. Wymagane uprawnienia – certyfikaty. PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY



Wskazania od 1%.

Podobnie jak we wcześniejszych pomiarach w 46% szczegółowo przeanalizowanych ofertach kierowanych do kandydatów na stanowiska dyrektorskie lub kierownicze wymagano znajomości języka obcego, przede wszystkim języka angielskiego (92%), który można uznać za obligatoryjny na wyższym stanowisku. Pod tym względem nie widać żadnych zmian w stosunku do poprzedniego pomiaru. Najczęściej oczekiwano kandydatów z biegłą znajomością języka (54%), ewentualnie w stopniu komunikatywnym (46%).

Rysunek 47. Wymagana znajomość i stopień znajomości języka obcego. PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY



Wskazania od 2%.

Większość ofert (57%) nie zawierała informacji na temat wymagań odnośnie znajomości komputera i programów komputerowych. Wśród sprecyzowanych wymagań najczęściej pojawiały się wzmianki o pakiecie MS Office oraz ogólnie o dobrej znajomości obsługi komputera, bez precyzowania konkretnych umiejętności w tym zakresie.

Tabela 25. Wymagana znajomość komputera i programów komputerowych PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY

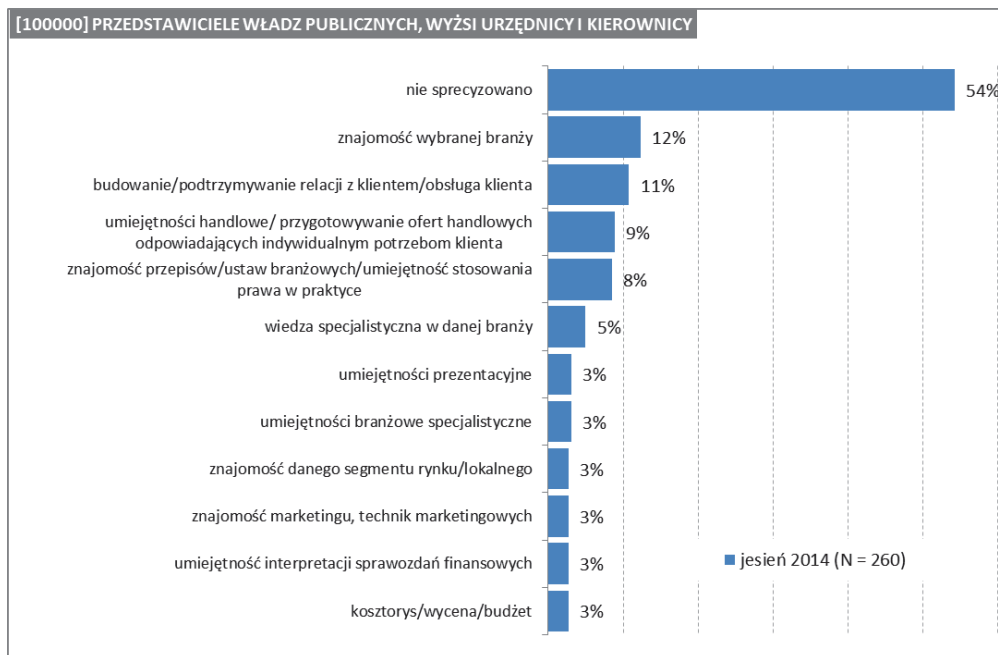
	jesień 2014 (N=260)
RAZEM	
Nie sprecyzowano	57%
MS Office	30%
znajomość systemu SAP (m.in. BASIS, BI, BO, BW, CO, EDI, FI, HR, IS- Banking, MDM, MM, PP, PI, SCM, SD, WM, XI)	13%
dobra/ praktyczna/ bardzo dobra znajomość obsługi komputera	9%
znajomość narzędzi do programowania/ modelowania systemów operacyjnych/ programowania obiektowego (C i C++, Visual Basic)	3%
programowanie/ obsługa stron WWW/ strony internetowe/ język skryptowy (np. środowisko ASP.NET, J2EE, JAVA, Perl, Python)	2%
programy/aplikacje bazy danych / modele danych (np. Oracle, SQL Server, ADO.NET, Teradata, DB2, ETL, Active Directory)	1%
Znajomość systemów/środowisk operacyjnych komercyjnych/otwartych <Open Source> (Windows, Unix, Linux)	1%
Programy/aplikacje księgowe (Asseco WAPRO, Handel Symfonia)	1%
programy służące zarządzaniu: sprzedaży /magazynowanie/dystrybucja/logistyka/przepływ materiałowy	1%
Infrastruktura sieciowa (np. LAN/WAN/Wireless/ routery (38xx, 28xx, 65xx itd.)/switchce / programy antywirusowe	1%

Wskazania od 1%.

Wśród wymogów pojawiały się również umiejętności oraz kwalifikacje niepotwierdzone egzaminami. Najczęściej oczekiwano znajomości branży oraz budowania relacji z klientem.

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 48. Inne wymagania/kwalifikacje niepotwierdzone egzaminami. PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY

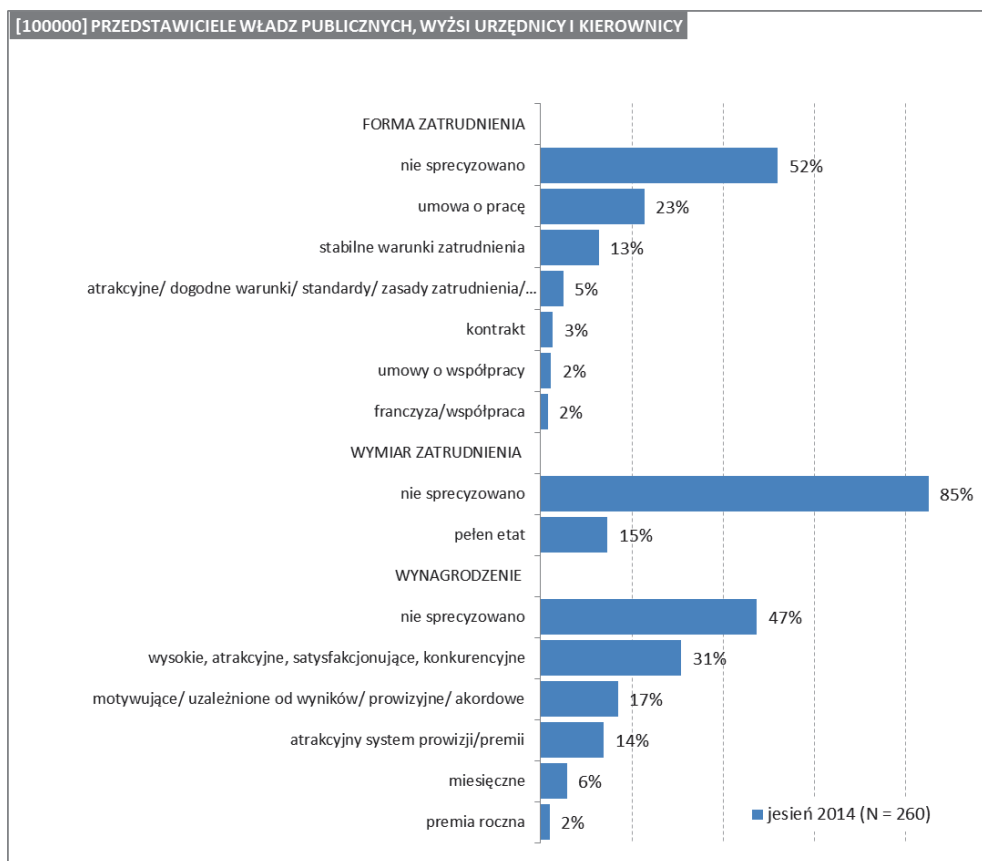


Wskazania od 2%.

8.5 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 (23%) oraz lakonicznie opisane „stabilne zatrudnienie” (13%). W 85% ofert nie odnoszono się do wymiaru zatrudnienia, zachęcano natomiast kandydatów atrakcyjnym wynagrodzeniem (31%). W niektórych ofertach wspomniano także o prowizyjnym, motywacyjnym systemie wynagradzania (17%).

Rysunek 49. Oferowana forma zatrudnienia, wymiar pracy i wynagrodzenie PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY



Wskazania pow. 2%.

Podobnie jak w ubiegłym okresie sprawozdawczym, pracodawcy kładli natomiast większy nacisk na ofertę dodatkowych korzyści, niż na opisanie konkretnych warunków pracy. Najczęściej wskazywano tutaj na dostęp do szkoleń i możliwość rozwoju zawodowego (73%), w tym możliwości awansu czy też podniesienia kwalifikacji. Na drugim miejscu (40% ofert) podkreślano 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. Wiele firm kusilo także przyszłych pracowników dodatkowymi pakietami (socjalnymi 22% czy sportowymi 6%). 8% ofert obiecywało samochód służbowy, a w 20% obiecywano niezbędne narzędzia pracy. Oferenci zwracali również uwagę na zalety samej firmy (26%) – najczęściej podkreślanymi cechami była stabilność zatrudnienia oraz innowacyjność i nowoczesność firmy pracodawcy. Ważne jest także samo środowisko pracy (28%; częściej niż w poprzednim pomiarze gdzie 21% ofert wskazywało na tę korzyść), gdzie zwracano szczególnie uwagę na przyjazny, ambitny zespół. Dokładny katalog oferowanych korzyści przedstawia tabela niżej.

Tabela 26. Oferowane dodatkowe korzyści. PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY

nie sprecyzowano	16%
SKOLENIA/ROZWÓJ	
OGÓŁEM	73%
– możliwość awansu/kariera/rozwój zawodowy	47%
– szkolenia/możliwość podwyższania kwalifikacji, uzyskania certyfikatów/kursy/warsztaty	36%
– zdobywanie wiedzy/doświadczenia w międzynarodowej przedsiębiorstwie/firmie/instytucji/środowisku	22%
– zdobycie doświadczenia	15%
– kursy językowe	3%

WARUNKI/ZALETY PRACY	
OGÓŁEM	40%
– interesująca praca/ciekawa praca/atrakcyjna praca/satysfakcjonująca praca	20%
– samodzielność/swoboda w podejmowaniu decyzji/możliwość wdrażania własnych pomysłów	12%
– bardzo dobre/dobre warunki w pracy	9%
– odpowiedzialna, pełna wyzwań praca	9%
– udział we wdrażaniu ciekawych/prestiżowych/zaawansowanych projektów/produktów/z produktem	7%
– tworzenie/współtworzenie wysokiej pozycji/nowej organizacji/oddziału/zespołu	5%
REFUNDACJA/DOFINANSOWANIE	
OGÓŁEM	29%
– pakiet socjalny	22%
– pakiet sportowy	6%
– kupony rabatowe/zakupowe/imprezy kulturalne (karnety do kina, teatru)/bony/paczki świąteczne	6%
ŚRODOWISKO PRACY	
OGÓŁEM	28%
– miły zespół/przyjazna/miła/otwarta/przyjacielska atmosfera (w) pracy	18%
– dynamiczny, ambitny zespół / środowisko	12%
– doświadczony/profesjonalny zespół/zespół specjalistów/ekspertów	7%
– młody zespół	5%
FIRMA/INSTYTUCJA	
OGÓŁEM	26%
– stabilna firma/praca / miejsce pracy/odporna na kryzys	15%
– innowacyjna/duża/nowoczesna organizacja	12%
NARZĘDZIA PRACY	
OGÓŁEM	25%
– narzędzia pracy (m.in. baza firm, narzędzia sprzedażowe, materiały reklamowe, miejsce do spotkań z klientami)	20%
– samochód służbowy	8%
– laptop/komputer/tablet/palmtop	6%
– telefon komórkowy/smarthphone	6%
OPIEKA MEDYCZNA/UBEZPIECZENIE	
OGÓŁEM	17%
– prywatna opieka medyczna dla pracownika/pakiet medyczny	16%
– ubezpieczenie na życie/fundusz emerytalny/ubezpieczenie grupowe	5%
POMOC/WSPARCIE	
OGÓŁEM	8%
– (kompleksowa) pomoc od (samego) początku współpracy/ wsparcie metodyczne, merytoryczne, finansowe	8%
WYŻYWIENIE/ZAKWATEROWANIA/DOWÓZ/ODZIEŻ	
OGÓŁEM	2%
IMPREZY/PODRÓŻE	
OGÓŁEM	2%
– udział w imprezach/wydarzeniach integracyjnych/wyjazdy zagraniczne/rejsy	2%

Wskazania od 2%.

8.6 Lokalizacja

Większość ofert pracy na stanowiskach dyrektorskich i kierowniczych dotyczyła krajowego rynku pracy. Jedynie 4 oferty dotyczyły zatrudnienia poza granicami Polski (w 2013 roku były to 24 oferty). W przypadku ofert krajowych dominowały lokalizacje z terenu województwa łódzkiego – 999 na 1106 ofert. 49,7% wszystkich ofert przypadło na m. Łódź i okolice, zaś 5,8% na podregion łódzki. 7,6% ofert dotyczyło pracy na terenie podregionu skierniewickiego, 6,6% – piotrkowskiego, natomiast 3,8% – sieradzkiego. 24,1% ofert zawierało wskazanie województwa łódzkiego bez precyzyjnie określonej lokalizacji. Oprócz Łodzi najwięcej ofert na poziomie powiatowym odnotowano w Piotrkowie Tryb. i okolicach (44 oferty) oraz w powiecie skierniewickim (37 ofert).

W stosunku do poprzedniego okresu sprawozdawczego zmalała liczba ofert pracy na stanowiska najwyższego szczebla w podregionie piotrkowskim (drugi rok z rzędu).

Rysunek 50. Struktura ofert pracy ze względu na lokalizację. PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY

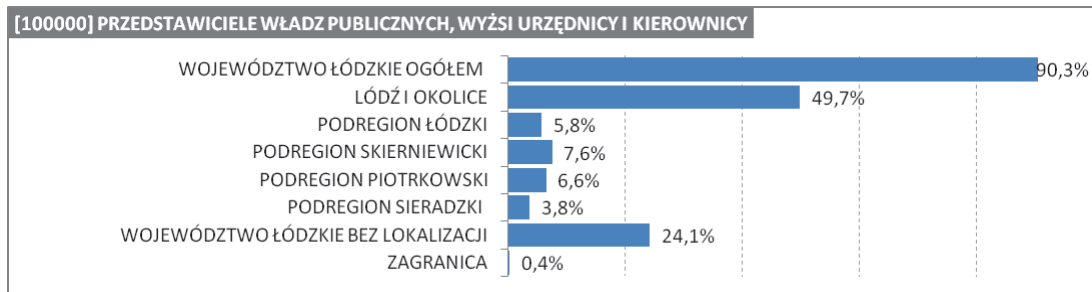
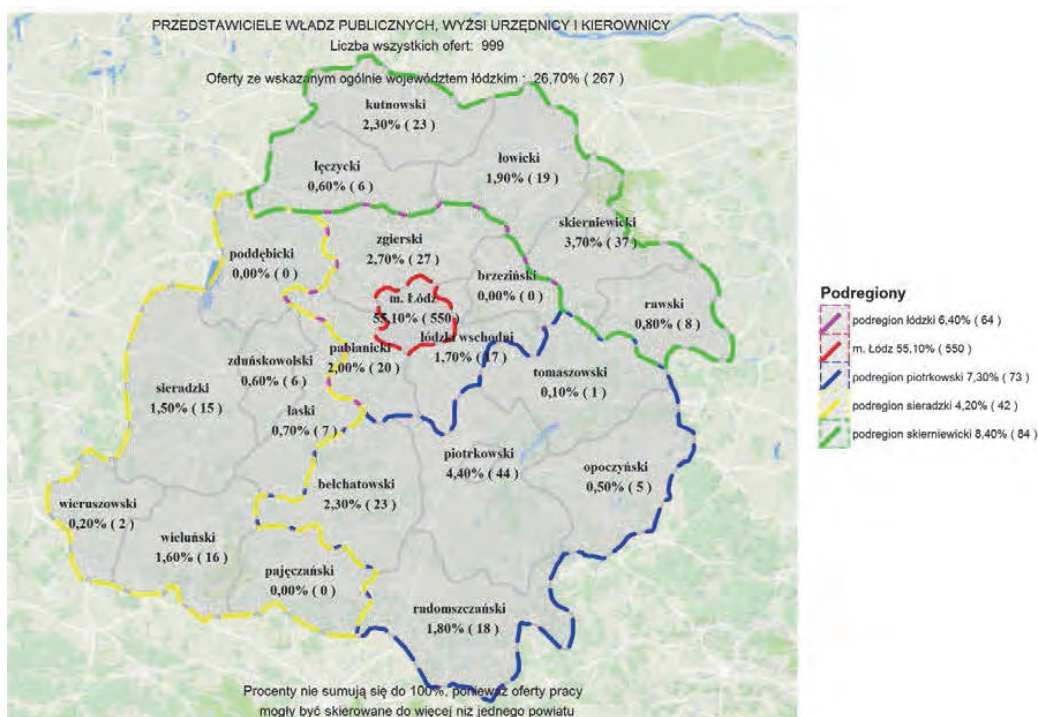


Tabela 27. Oferty pracy ze względu na lokalizację. PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY

	[A] jesień 2014	[B] wiosna 2013	[C] wiosna 2012	[D] jesień 2011
OGÓŁEM	1 106	1175	1160	1102
WOJEWÓDZTWO ŁÓDZKIE OGÓŁEM	999	869	950	816
ŁÓDŹ I OKOLICE	550	447	491	415
PODREGION ŁÓDZKI	64	46	53	40
PODREGION SKIERNIEWICKI	84	68	75	47
PODREGION PIOTRKOWSKI	73	108	131	122
PODREGION SIERADZKI	42	42	76	59
WOJEWÓDZTWO ŁÓDZKIE BEZ LOKALIZACJI	267	251	252	133
ZAGRANICA	4	24	16	9

Rysunek 51. Rozmieszczenie na terenie województwa łódzkiego ofert pracy dla PRZEDSTAWICIELI WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSZYCH URZĘDNIKÓW I KIEROWNIKÓW²⁰ (procentowanie do ofert w ramach województwa łódzkiego)



8.7 Jakościowy obraz grupy

Oferty pracy na stanowiska dyrektorskie i kierownicze, podobnie jak w poprzednich trzech pomiarach, są ofertami rozbudowanymi pod względem treści i formy. Zawierają na tle innych grup zawodowych wiele informacji na temat obowiązków, wymagań, czy też oferty pracodawcy. Wynika to zapewne po części z powszechnego zjawiska stosowania niejednoznacznego nazewnictwa stanowisk, co powoduje, że w wielu przypadkach trudno zakwalifikować danego pracownika zgodnie z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności. Pomocne staje się zatem uszczegółowienie wykonywanych zadań, gdyż sama nazwa zazwyczaj nie zawiera w sobie informacji na temat wykonywanych obowiązków, tak jak ma to miejsce w przypadku ofert pracy na stanowisko murarza, szwaczki, czy też kierowcy.

Niejednoznaczność nazewnictwa stanowisk dla dyrektorów lub kierowników, podobnie jak w latach 2011-2013, wynikać może z następujących faktów:

- W grupie tej powszechnie używane jest angielskie nazewnictwo stanowisk np. general ledger accountant, purchasing team leader, project manager, sales manager, general contracting manager, senior fp&a analyst leader, business development manager, associate team manager, mimo iż często dalsza 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 przyjętym od właściciela spoza granic Polski. Angielskie nazewnictwo stosowane w ofertach nie zawsze przekłada się jednoznacznie na polskie zawody, a także potrafi wprowadzić w błąd.

²⁰W prezentacji potraktowano łącznie powiat miejski Piotrków Trybunalski i powiat piotrkowski oraz powiat miasto Skierniewice i powiat skierniewicki.

- 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. Area Sales Manager (będący specjalistą do spraw sprzedaży), Account Manager (opiekun klienta) czy Product Manager (Menedżer produktu). Występują również sytuacje odwrotne, że nazwa nie wskazuje bezpośrednio, że będzie to stanowisko kierownicze lub dyrektorskie np. Koordynator produkcji (będący z pełnionych zadań kierownikiem produkcji) lub Koordynator Projektów Rekrutacyjnych (będący z pełnionych zadań Kierownik działu kadrowo-płacowego).
- 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 bywa, że dopełnienie nazwy stanowiska jest już w języku polskim np. manager ds. rozwoju dystrybucji, menedżer sprzedaży, manager finansowy, manager działu mięso i wędliny, menadżer mikroregionu. Praktyka stosowania tego słowa jest dość szeroka, przez co myląc, gdyż zakres obowiązków osób na stanowiskach zawierających w swej nazwie słowo „manager” może odnosić się zarówno do kierowników, jak również specjalistów, a także stanowisk niższych.

W grupie tej należy także odnotować grupę stanowisk, której nie można przyporządkować do konkretnych zawodów sklasyfikowanych w KZiS, nie ze względu na trudności interpretacyjne, ale ze względu na niesklasyfikowanie tych stanowisk (brak szczegółowego kodu w KZiS). Najpowszechniejszym przykładem są tutaj:

- Stanowiska związane z realizacją projektów: kierownik projektu, kierownik kontraktu, project leader, lider projektu, project manager, menadżer projektów. Stanowiska te są coraz bardziej obecne w ofertach pracy, gdyż coraz więcej działań jest realizowanych w formie projektów.
- Kierownicy definiowani nie poprzez zakres wykonywanych czynności, ale poprzez zasięg terytorialny swoich działań np. Kierownik Regionu, Kierownik Regionalny, Regionalny Kierownik Sprzedaży, Regionalny Koordynator Sprzedaży. Stanowiska te pojawiają się głównie w branży handlowej.
- Kierownicy mający pod sobą niezależny oddział, zespół osób: kierownik/menedżer zespołu sprzedaży/zespołu sprzedażowego, kierownik zespołu telemarketerów, kierownik/menedżer zespołu, lider zespołu, kierownik oddziału, team lead/team leader/team manager itp.

Poniżej zostały zamieszczone przykładowe oferty pracy skierowane do przedstawicieli tej kategorii zawodowej.



Światowy lider rekrutacji specjalistów i kadry zarządzającej głównie w obszarach IT, inżynieria i finanse. Experis powstał z połączenia wiedzy i doświadczenia Manpower Professional oraz Elan IT.

Dla naszego klienta, jednego z międzynarodowych producentów w branży przemysłowej, poszukujemy Kandydatów do pracy na stanowisku:

Kierownik Centrum Serwisowego

Opis stanowiska

- odpowiedzialność za stworzenie i rozwój centrum serwisowego w dwóch oddziałach w Warszawie i Łodzi
- współpraca z kluczowymi klientami firmy
- proponowanie rozwiązań i wsparcie klientów w realizacji projektów infrastrukturalnych
- tworzenie budżetu, planów i wskaźników dotyczących funkcjonowania centrum serwisu,
- zarządzanie zespołem serwisowym, ich motywowanie i rozwijanie
- zapewnienie odpowiednich zasobów do realizacji zadań zgodnie z podpisanymi z klientami umowami serwisowymi
- odpowiedzialność za pozyskiwanie nowych zleceń serwisowych
- odpowiedzialność za monitorowanie przebiegu wykonania zleceń, wprowadzanie działań korygujących w sytuacji pojawienia się reklamacji
- proponowanie i wdrażanie nowych rozwiązań usług serwisowych
- odpowiedzialność za jakość świadczonych usług

Wymagania

- **Kilkuletnie doświadczenie na podobnym stanowisku w firmie o profilu technicznym**
- **Wykształcenie wyższe techniczne (preferowane o specjalności mechanika i budowa maszyn)**
- **Bardzo dobra znajomość języka niemieckiego lub angielskiego**
- Doświadczenie w kierowaniu zespołem
- Umiejętność myślenia strategicznego, planowania zadań w krótkiej i długiej perspektywie
- Umiejętność analitycznego myślenia
- Zorientowanie na potrzeby klienta, wysoka świadomość odpowiedzialności za pełnione zadania
- Gotowość do działania i rozwoju oraz operacyjnego podejścia do utrzymania
- Gotowość do podróży służbowych

Oferta

- Praca w renomowanej firmie
- Prowadzenie i udział w ciekawych projektach, interesujące wyzwania
- Możliwość rozwoju zawodowego i osobistego



Dla naszego Klienta, międzynarodowej firmy z obszaru SSC/BPO, poszukujemy kandydatów na stanowisko:

GL Accountant with English/German/French

Miejsce pracy: Łódź

GL/2609/LD

Zakres zadań :

- Weryfikacja i księgowanie faktur GL,
- Zamknięcia miesiąca,
- Księgowanie w zakresie środków trwałych,

- Uzgadnianie kont bilansowych,
- Raportowanie wewnątrzgrupowe.

Wymagania :

- Wykształcenie w obszarze księgowości lub ekonomii,
- Min. roczne doświadczenie w obszarze księgi głównej (GL),
- **Bardzo dobra znajomość języka angielskiego,**
- Dobra znajomość języka niemieckiego lub francuskiego,
- Znajomość SAP, Excel,
- Umiejętność analitycznego myślenia.

Oferujemy :

- Stabilne zatrudnienie – umowa o pracę,
- Atrakcyjne wynagrodzenie,
- Pakiet benefitów,
- Możliwość rozwoju kwalifikacji w międzynarodowym środowisku,
- Przyjazne środowisko pracy oraz wysoce rozwinięta kultura organizacyjna.

9 SPECJALIŚCI

9.1 Podstawowe informacje na temat grupy zawodowej

Zgodnie z Polską Klasyfikacją Zawodów i Specjalności 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 znaczącą część wszystkich zebranych ofert pracy w danym okresie – łącznie zgłoszono 3362 tego typu ofert, co stanowiło 27% ogółu zebranych ofert. Najczęściej poszukiwani byli specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania (40%) – głównie specjaliści do spraw sprzedaży, przedstawiciele medyczni, specjaliści ds. marketingu i handlu oraz specjaliści ds. kluczowych klientów. Drugą grupę najczęściej poszukiwanych stanowisk, podobnie jak w ubiegłym okresie sprawozdawczym, stanowili specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych (39%), w tym programiści aplikacji, inżynierowie systemów i sieci komputerowych oraz konsultanci do spraw systemów teleinformatycznych. 12% ogłoszeń dotyczyło specjalistów nauk fizycznych, matematycznych i technicznych. Interesującą sprawą jest fakt, że w porównaniu do roku ubiegłego wzrosła liczba ofert dla specjalistów ds. nauczania i wychowania (z 2,6%

w 2013, do 4,3% w 2014), spadła natomiast dla specjalistów ds. zdrowia (z 3,4% w 2013, do 2,9% w 2014). Najbardziej szukano specjalistów z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury (2%). Najczęściej poszukiwane zawody w poszczególnych grupach przedstawia tabela poniżej.

Tabela 28. Liczba ofert pracy w poszczególnych zawodach w grupie zawodowej SPECJALIŚCI

Grupa zawodowa	N=	%
200000 SPECJALIŚCI	3362	100%
210000 SPECJALIŚCI NAUK FIZYCZNYCH, MATEMATYCZNYCH I TECHNICZNYCH	408	12,1%
214109 Specjalista kontroli jakości	66	2,0%
214490 Pozostali inżynierowie mechanicy	37	1,1%
214103 Inżynier utrzymania ruchu	32	1,0%
214102 Inżynier organizacji i planowania produkcji	28	0,8%
215201 Inżynier elektronik	28	0,8%
216604 Projektant grafiki	19	0,6%
214903 Inżynier automatyki i robotyki	14	0,4%
214202 Inżynier budownictwa – budownictwo ogólne	11	0,3%
214205 Inżynier budownictwa – urządzenia, instalacje i sieci energetyczne	11	0,3%
216304 Projektant wzornictwa przemysłowego	11	0,3%
216602 Grafik komputerowy multimedialny	11	0,3%
216690 Pozostali projektanci grafiki i multimedialny	8	0,2%
214405 Inżynier mechanik – mechanika precyzyjna	7	0,2%
213303 Specjalista ochrony środowiska	6	0,2%
216303 Projektant mody	6	0,2%
216601 Grafik komputerowy DTP	6	0,2%
214104 Inżynier zaopatrzenia, transportu i magazynowania	5	0,1%
214106 Logistyk	5	0,1%
214190 Pozostali inżynierowie do spraw przemysłu i produkcji	5	0,1%
214407 Inżynier mechanik – technologia mechaniczna	5	0,1%
215101 Inżynier elektroenergetyk	4	0,1%
214207 Inżynier budowy dróg	3	0,1%
216590 Pozostali kartografowie i geodeci	3	0,1%
220000 SPECJALIŚCI DO SPRAW ZDROWIA	96	2,9%
222101 Pielęgniarka	26	0,8%
228103 Farmaceuta – farmacja apteczna	14	0,4%
228203 Specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy	13	0,4%
228903 Kosmetolog	6	0,2%
228301 Fizjoterapeuta	4	0,1%
221230 Lekarz – kardiologia	2	0,1%
222206 Pielęgniarka specjalista pielęgniarstwa geriatrycznego	2	0,1%
222213 Pielęgniarka specjalista pielęgniarstwa opieki długoterminowej	2	0,1%
226101 Lekarz dentysta	2	0,1%
228990 Pozostali specjaliści ochrony zdrowia gdzie indziej niesklasyfikowani	2	0,1%
[230000] – SPECJALIŚCI NAUCZANIA I WYCHOWANIA	144	4,3%
235915 Wykładowca na kursach (edukator, trener)	46	1,4%
235301 Lektor języka angielskiego	14	0,4%
233008 Nauczyciel języka angielskiego	5	0,1%
234201 Nauczyciel przedszkola	5	0,1%
235302 Lektor języka francuskiego	4	0,1%
233001 Nauczyciel biologii	3	0,1%
233002 Nauczyciel chemii	3	0,1%
233011 Nauczyciel języka niemieckiego	3	0,1%
235303 Lektor języka hiszpańskiego	3	0,1%
235304 Lektor języka niemieckiego	3	0,1%
235305 Lektor języka rosyjskiego	3	0,1%
235306 Lektor języka włoskiego	3	0,1%

Grupa zawodowa	N=	%
[240000] – SPECJALIŚCI DO SPRAW EKONOMICZNYCH I ZARZĄDZANIA	1 341	39,9%
243305 Specjalista do spraw sprzedaży	248	7,4%
243303 Przedstawiciel medyczny	87	2,6%
243304 Specjalista do spraw kluczowych klientów (key account manager)	81	2,4%
241202 Doradca finansowy	74	2,2%
243302 Opiekun klienta (account Manager)	72	2,1%
241390 Pozostali analitycy finansowi	62	1,8%
242307 Specjalista do spraw kadr	57	1,7%
243301 Inżynier sprzedaży	54	1,6%
243103 Menedżer produktu	46	1,4%
243106 Specjalista do spraw marketingu i handlu	41	1,2%
244101 Pośrednik w obrocie nieruchomościami	36	1,1%
242108 Specjalista do spraw logistyki	30	0,9%
241102 Specjalista do spraw kontrolingu	27	0,8%
242309 Specjalista do spraw rekrutacji pracowników	27	0,8%
242204 Audytor	26	0,8%
243105 Specjalista analizy i rozwoju rynku	26	0,8%
242106 Specjalista do spraw doskonalenia organizacji	24	0,7%
242190 Pozostali specjaliści do spraw zarządzania i organizacji	22	0,7%
242290 Pozostali specjaliści do spraw administracji i rozwoju	18	0,5%
243107 Specjalista do spraw reklamy	16	0,5%
241306 Specjalista do spraw finansów	15	0,4%
241304 Specjalista bankowości	14	0,4%
242403 Specjalista do spraw szkoleń	14	0,4%
242390 Pozostali specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkimi	11	0,3%
241307 Specjalista do spraw ubezpieczeń majątkowych i osobowych	10	0,3%
241310 Specjalista zarządzania ryzykiem (underwriter)	10	0,3%
241105 Specjalista do spraw rachunkowości podatkowej	8	0,2%
242211 Inspektor nadzoru budowlanego	8	0,2%
241103 Specjalista do spraw rachunkowości	7	0,2%
[250000] – SPECJALIŚCI DO SPRAW TECHNOLOGII INFORMACYJNO-KOMUNIKACYJNYCH	1 295	38,5%
251401 Programista aplikacji	383	11,4%
252302 Inżynier systemów i sieci komputerowych	147	4,4%
251102 Konsultant do spraw systemów teleinformatycznych	125	3,7%
251202 Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych	102	3,0%
251201 Specjalista do spraw doskonalenia i rozwoju aplikacji	76	2,3%
251903 Tester oprogramowania komputerowego	64	1,9%
252301 Administrator sieci informatycznej	61	1,8%
251990 Pozostali analitycy systemowi i specjaliści do spraw rozwoju aplikacji komputerowych gdzie indziej niesklasyfikowani	57	1,7%
251103 Projektant/architekt systemów teleinformatycznych	32	1,0%
251303 Specjalista do spraw rozwoju stron internetowych, Internetu i Intranetu	32	1,0%
252102 Analityk baz danych	28	0,8%
252290 Pozostali administratorzy systemów komputerowych	27	0,8%
251101 Analityk systemów teleinformatycznych	24	0,7%
252101 Administrator baz danych	18	0,5%
252901 Specjalista bezpieczeństwa oprogramowania	16	0,5%
251904 Tester systemów teleinformatycznych	10	0,3%
251902 Specjalista zastosowań informatyki	9	0,3%
[260000] – SPECJALIŚCI Z DZIEDZINY PRAWA, DZIEDZIN SPOŁECZNYCH I KULTURY	71	2,1%
261901 Asystent prawny	14	0,4%
261990 Pozostali specjaliści z dziedziny prawa gdzie indziej niesklasyfikowani	8	0,2%
264104 Redaktor wydawniczy	7	0,2%
264315 Tłumacz tekstów	5	0,1%

Grupa zawodowa	N=	%
264390 Pozostali filolodzy i tłumacze	4	0,1%
261103 Radca prawny	3	0,1%
262205 Menedżer zawartości serwisów internetowych	3	0,1%
264304 Tłumacz języka angielskiego	3	0,1%
264311 Tłumacz języka niemieckiego	3	0,1%

Liczebności oraz procenty nie sumują się w poszczególnych kategoriach, gdyż w tabeli umieszczono tylko wybrane najliczniejsze wskazania.

W stosunku do wiosny 2013 liczba ofert pracy w kategorii specjaliści znacznie wzrosła (o 22,7% – z 2739 do 3362 ogłoszeń). Jedyną grupą, dla której liczba ofert w porównaniu z poprzednim pomiarem zmalała są specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury (o 5%). W przypadku pozostałych grup zaobserwowano wzrost liczby ogłoszeń – największy w przypadku specjalistów nauczania i wychowania (o ponad 100%), specjalistów ds. technologii informacyjno-komunikacyjnych (o 31%), specjalistów ds. ekonomicznych i zarządzania (o 21%). Niewielki wzrost (4%) zaobserwowano w przypadku specjalistów nauk fizycznych, matematycznych i technicznych oraz specjalistów ds. zdrowia.

Tabela 29. Liczba ofert pracy w grupie zawodowej SPECJALIŚCI

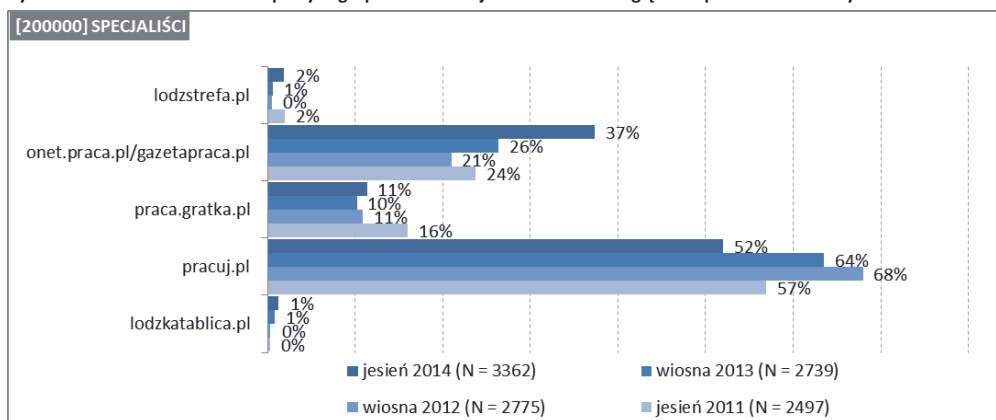
	[A] jesień 2014	[B] wiosna 2013	[C] wiosna 2012	[D] jesień 2011
[200000] SPECJALIŚCI	3362	2739	2775	2497
[OGÓŁEM CAŁA KATEGORIA]				
[240000] – SPECJALIŚCI DO SPRAW EKONOMICZNYCH I ZARZĄDZANIA	1341	1108	1315	1111
[250000] – SPECJALIŚCI DO SPRAW TECHNOLOGII INFORMACYJNO-KOMUNIKACYJNYCH	1295	990	712	669
[210000] – SPECJALIŚCI NAUK FIZYCZNYCH, MATEMATYCZNYCH I TECHNICZNYCH	408	391	485	370
[230000] – SPECJALIŚCI NAUCZANIA I WYCHOWANIA	144	70	76	130
[220000] – SPECJALIŚCI DO SPRAW ZDROWIA	96	92	108	145
[260000] – SPECJALIŚCI Z DZIEDZINY PRAWA, DZIEDZIN SPOŁECZNYCH I KULTURY	71	75	79	72

9.2 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 była przede wszystkim na portalu pracuj.pl (52% ofert – spadek w porównaniu z wiosną 2013 roku). Na kolejnym miejscu uplasował się połączony portal onet.praca.pl oraz gazetapraca.pl (37%) – wzrost w porównaniu do wiosny 2013, a 11% ofert zostało zamieszczonych na portalu praca.gratka.pl.

Większość ofert zamieszczana była w języku polskim (80%), ale należy zaznaczyć, iż udział ofert anglojęzycznych adresowanych do specjalistów wyniósł 20%, co stanowiło największy zaobserwowany odsetek wśród wszystkich analizowanych wielkich grup zawodowych (podobnie wyglądało to w poprzednim pomiarze).

Rysunek 52. Zróżnicowanie ofert pracy w grupie zawodowej SPECJALIŚCI ze względu na portal internetowy

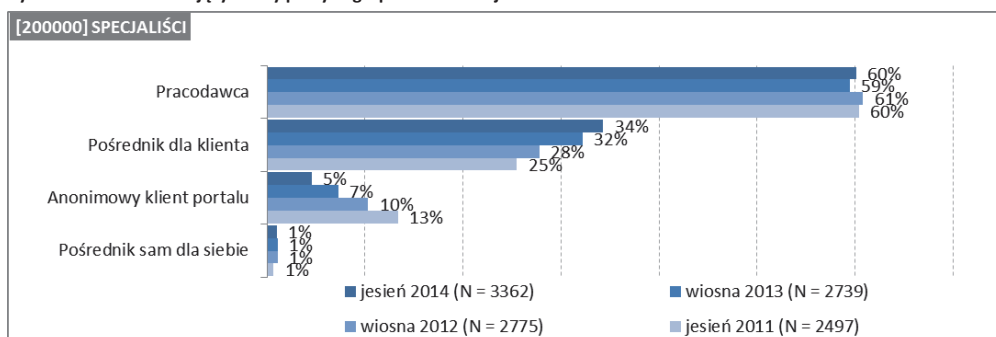


9.3 Oferenci oraz branża

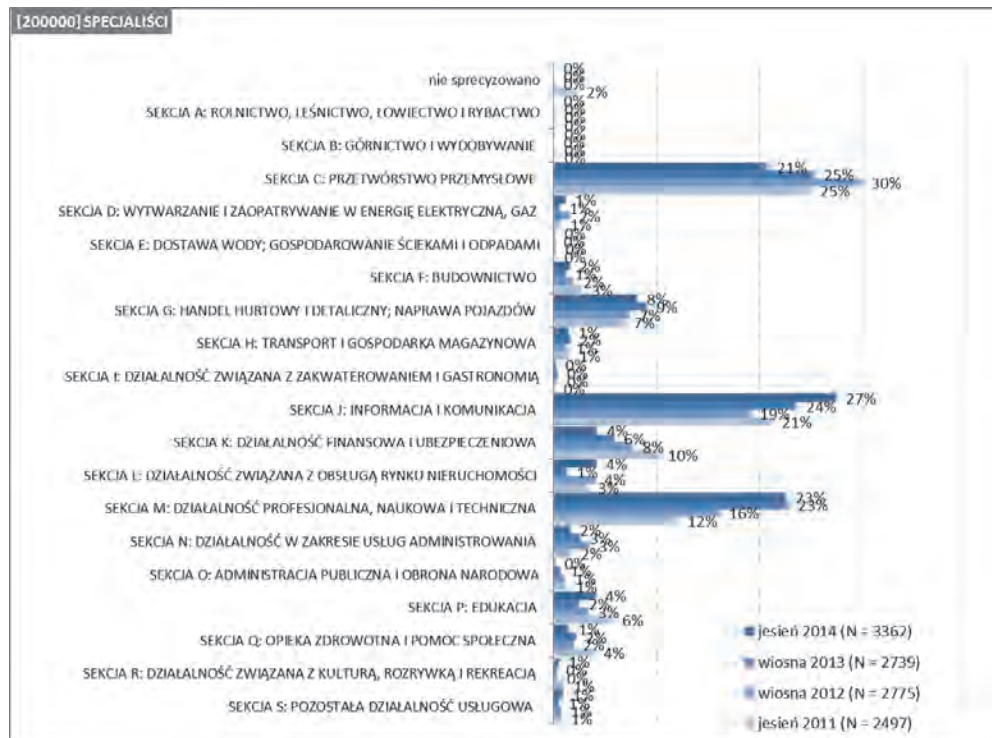
Podobnie jak w poprzednich okresach sprawozdawczych większość ofert pracy na stanowiska specjalistów zawierała informacje na temat branży pracodawcy. Przeprowadzona analiza wskazuje także na dużą branżową koncentrację zatrudnienia na tych stanowiskach. Prawie trzy czwarte (72%) ofert pracy złożyły firmy działające w trzech branżach: w informacji i komunikacji (27%), w działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej (23%) oraz w przetwórstwie przemysłowym (21%). W porównaniu do poprzedniego okresu sprawozdawczego w przypadku przetwórstwa przemysłowego mamy do czynienia ze spadkiem odsetka zamieszczonych ofert, zaś ze wzrostem w sektorze informacji i komunikacji. W odniesieniu do poprzednich pomiarów zaobserwowano także systematyczny spadek odsetka ogłoszeń do firm z branży działalności finansowej i ubezpieczeniowej.

Oferty pracy na stanowiska specjalistów, podobnie jak w ubiegłych latach, najczęściej zamieszczali sami pracodawcy (60% ofert). W ostatnich 2 latach wzrastał natomiast udział ofert pracy złożonych przez pośredników (34% obecnie w stosunku do 32% w roku 2013 i 28% w roku 2012) kosztem ofert pracy złożonych przez anonimowych klientów portalu (spadek z 7% w 2013 roku do 5% w 2014).

Rysunek 53. Zamieszczający oferty pracy w grupie zawodowej SPECJALIŚCI



Rysunek 54. Oferty pracy w grupie zawodowej SPECJALIŚCI ze względu na branżę pracodawcy



Tabele poniżej przedstawiają zestawienie pracodawców i pośredników składających relatywnie najwięcej ofert pracy dla grupy zawodowej specjaliści.

Tabela 30. Pracodawcy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie SPECJALIŚCI

PRACODAWCA	LICZBA OFERT PRACY
ACCENTURE	209
CAPGEMINI POLSKA SP. Z O.O.	100
SII SP. Z O.O.	38
INFOSYS BPO POLAND SP. Z O.O.	32
TOMTOM	26
MBANK S.A.	26
NOKIA SOLUTIONS AND NETWORKS	23
AMG.NET S.A.	22
HEWLETT – PACKARD POLSKA	20
ERICPOL SP. Z O.O.	19
MAKOLAB SA	17
POLCODE SA	17
ROSSMANN SDP	16
CENTRUM EDUKACJI I PRAWA EURO WIEDZA	16
ABE	15
MOBICA LTD	15
TRANSITION TECHNOLOGIES S.A.	15
FUJITSU TECHNOLOGY SOLUTIONS SP. Z O.O	14
SPARTEZ SP. Z O.O	13
TRANSFER MULTISORT ELEKTRONIK SP. Z O.O	12
BSH SPRZĘT GOSPODARSTWA DOMOWEGO SP. Z O.	11
TYLKO NAZWISKO LUB IMIĘ	10

PRACODAWCA	LICZBA OFERT PRACY
SAMSUNG R&D INSTITUTE POLAND	9
ALTKOM AKADEMIA S.A.	8
HOME BROKER S.A.	8
QUMAK S.A.	8
CONNECTIS	8
FABRITY K2	8
TAKEDA SCE SP. Z O.O.	7
SONOCO POLAND PACKAGING SERVICES SP. Z O.O.	7
BANK POCZTOWY S.A.	7
GE ENERGY MANAGEMENT	7
EC1 ŁÓDŹ- MIASTO KULTURY INSTYTUCJA KULTURY	7
EURO BANK S.A	7
SAMSUNG ELECTRONICS POLSKA	7
DYNA CONSULTING	7
TOP SECRET	6
GRUPA UBEZPIECZENIOWA UNIQA	6
GETIN NOBLE BANK S.A.	6
AFLOFARM FARMACJA POLSKA SP. Z O.O.	6
RABEN POLSKA SP. Z O.O.	6
MABION	6
OPEN FINANCE S.A	6
CENTRUM SZKOLENIOWE OKSJON	6

Pracodawcy, którzy podali swoją nazwę i zamieścili co najmniej 6 ofert.

Tabela 31. Pośrednicy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie SPECJALIŚCI

POŚREDNICY	LICZBA OFERT PRACY
GOLDMAN RECRUITMENT	131
GRAFTON RECRUITMENT	101
REED	88
ANTAL	62
HAYS POLAND SP. Z O.O.	58
CPL JOBS	57
G-FORCE SP. Z O.O.	54
EXPERIS	51
REKRUTACJA UKRYTA	50
RANDSTAD	49
PGB HUMAN RESOURCES SP Z O.O	32
WORK SERVICE	22
MANPOWER	21
DIVERSE CONSULTING GROUP SP. Z O.O.	20
PARETTI DORADZTWO PERSONALNE	18
PEOPLE SP. Z O.O	14
AGENCJA PRACY TYMCZASOWEJ TRENKWALDER BENEFIT SP. Z O.O.	14
W&BS DORADZTWO PERSONALNE	14
LOBO SP. Z O.O. SP K.	13
HRK S.A.	13
MENSYS POLSKA SP. Z O.O.	13
PRZEDSTAWICIELE.PL	11
FLEXIDEA SP Z.O.O.	11
AGENCJA PRACY KONCEPCJA	10
ALPHAREC SP. Z O.O.	10
PROGRES SP. Z O.O. SPÓŁKA KOMANDYTOWA	9
MOST WANTED	9

POŚREDNICY	LICZBA OFERT PRACY
BANK DANYCH O INŻYNIERACH	9
HR PARTNERS	9
PAGE PERSONNEL	9
RELYON RECRUITMENT SP. Z O. O.	8
JOB IMPULSE POLSKA	8
GRUPA DORADCZA PROFESJA S.C. P. GUNIA, G. BALAK	8
SIGMAR RECRUITMENT POLAND SP. Z O.O	8
AGENCJA ZATRUDNIENIA DK PARTNER SP. Z O. O.	7
ARCHE CONSULTING SP. Z O.O.	7
FORMANWAY	7
IDES CONSULTANTS POLSKA SP. Z O. O.	6
CREATIVE CENTER	6
HUMAN & HUNTER	6
MKM SUPPORT	6
ADVISORY GROUP TEST HUMAN RESOURCES	6

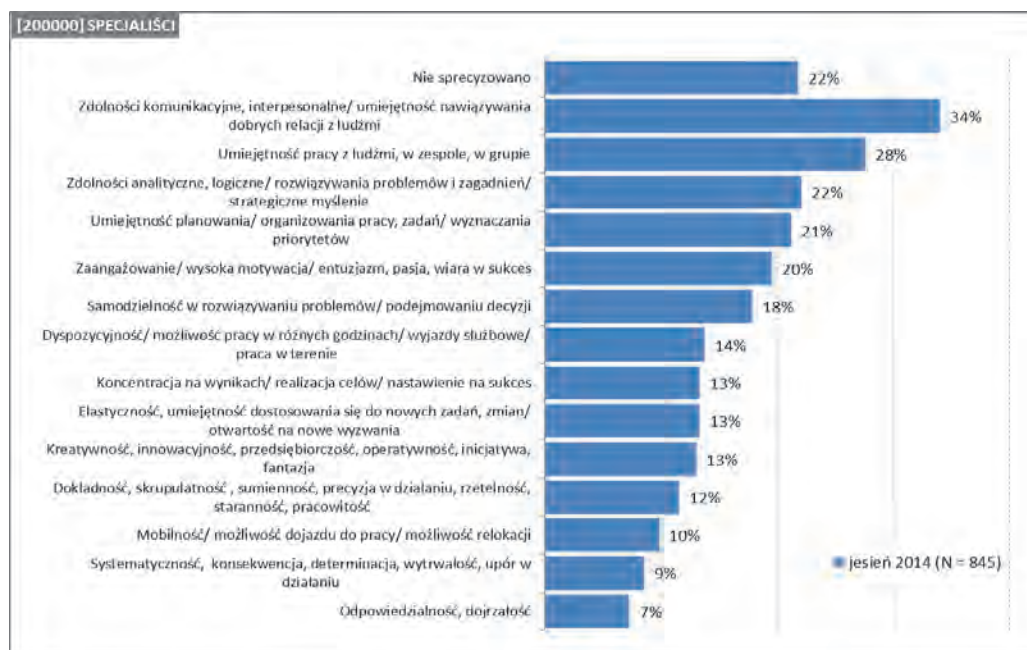
Pośrednicy, którzy podali swoją nazwę i zamieścili co najmniej 6 ofert.

9.4 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.

Podobnie jak w ubiegłym roku, podkreślano znaczenie zdolności interpersonalnych oraz umiejętności pracy w grupie. W drugiej kolejności wśród pożądanych u kandydatów na stanowiska specjalistów cech wymieniano zdolności analityczne, umiejętności planowania pracy, zaangażowanie oraz samodzielność w rozwiązywaniu problemów. W porównaniu z rokiem poprzednim na znaczeniu straciła natomiast mobilność oraz dyspozycyjność. Jedynie w 22% ofert na stanowiska specjalistów nie sprecyzowano wymaganych cech osobowościowych.

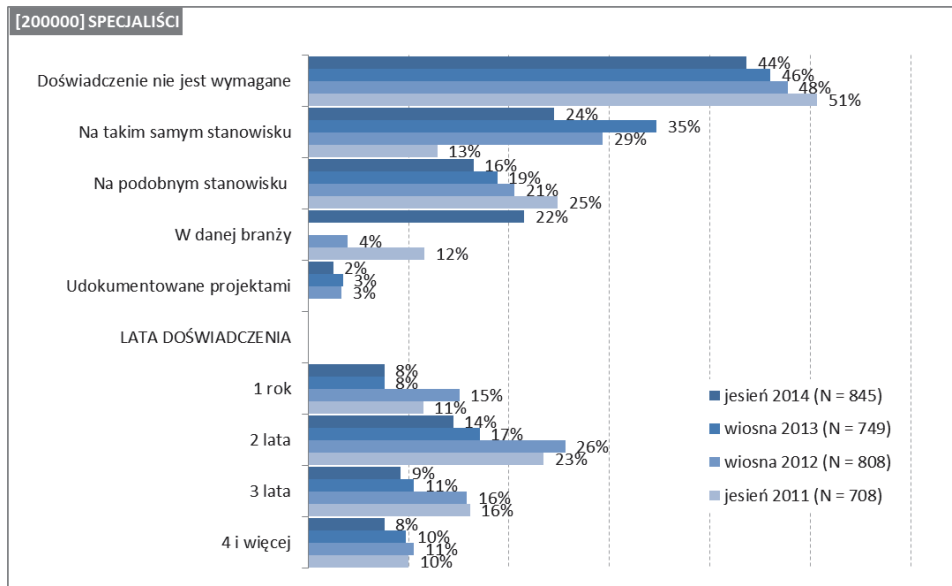
Rysunek 55. Wymagane cechy osobowe w grupie. SPECJALIŚCI



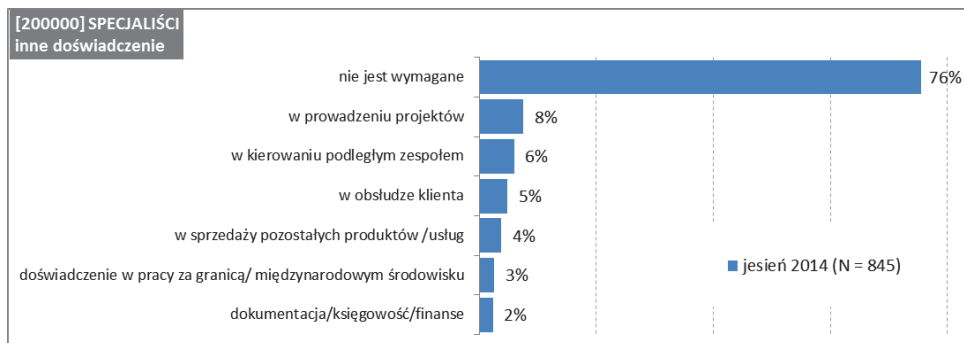
Wskazania od 5%

Interesującym wydaje się fakt, że od 2013 roku spadło znaczenie posiadanego w pracy doświadczenia na takim samym stanowisku (z 35% w 2013 do 24% w 2014 roku) jak również doświadczenia na podobnym stanowisku, czy w danej branży. Za wystarczające doświadczenie w 8% ofert uznano rok pracy, w 14% dwa lata, a w 9% trzy lata i więcej. Ponadto, wskazywano na znaczenie dodatkowego doświadczenia – najczęściej w prowadzeniu projektów (8%), kierowaniu podległym zespołem (6%), czy też obsłudze klienta (5%).

Rysunek 56. Wymagane doświadczenie. SPECJALIŚCI



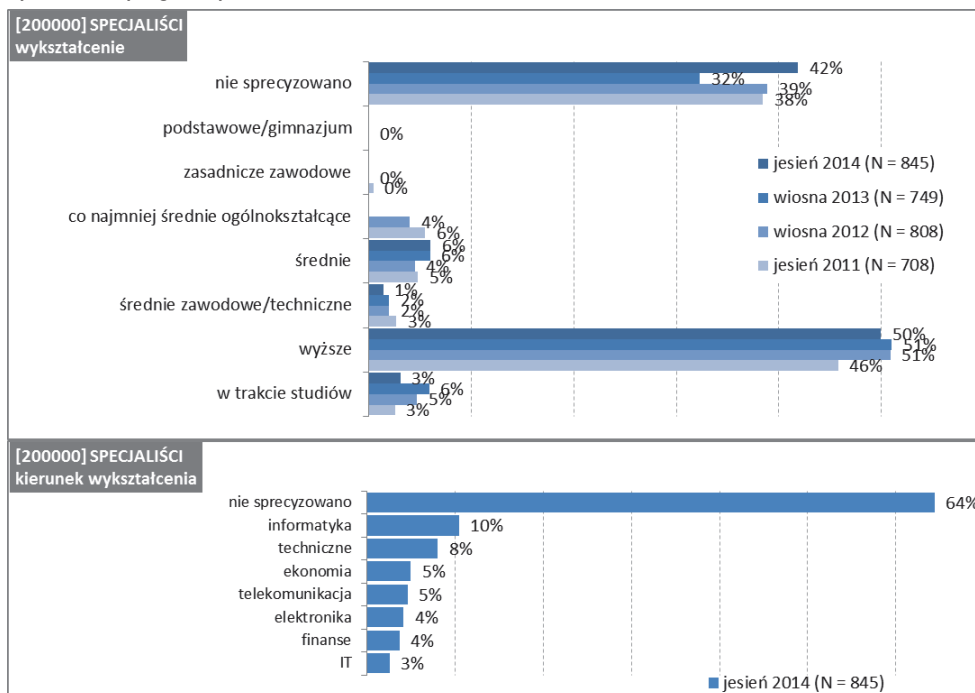
Rysunek 57. Wymagane dodatkowe doświadczenie. SPECJALIŚCI



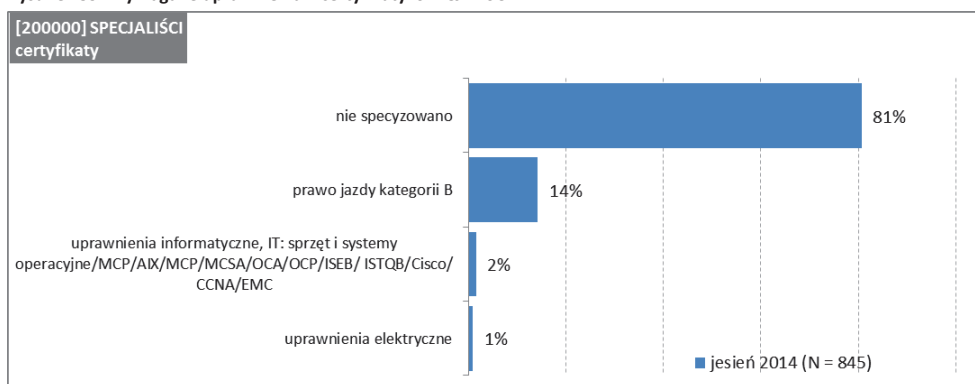
Wskazania od 2%.

Wymagania pracodawców w stosunku do wykształcenia kandydatów na stanowiska specjalistów nie zmieniły się istotnie. Według połowy ofert powinni oni legitymować się wykształceniem wyższym (50% szczegółowo analizowanych ofert). 42% ofert nie zawierała informacji na temat wymaganego wykształcenia. Nieco częściej niż w poprzednim okresie w ofertach pojawiały się również wymagania odnośnie ukończenia konkretnego kierunku studiów. 10% ofert pracy kierowano do osób z wykształceniem informatycznym, 8% z technicznym i 5% w zakresie ekonomii. 81% badanych szczegółowo ofert nie zawierało natomiast dodatkowych wymogów wobec kandydata, takich jak posiadanie uprawnień, czy specjalistycznych kursów – jedynie w 14% ogłoszeń wzmiankowano o posiadaniu prawa jazdy kategorii B.

Rysunek 58. Wymagane wykształcenie. SPECJALIŚCI



Rysunek 59. Wymagane uprawnienia – certyfikaty. SPECJALIŚCI

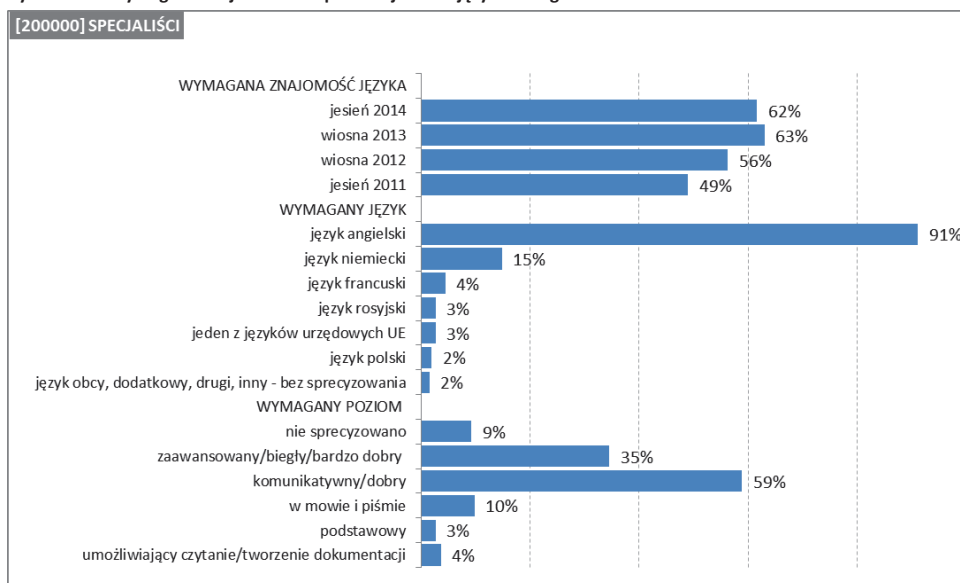


Wskazania od 1%.

W stosunku do poprzedniego roku nie zmieniło się istotnie wymaganie pracodawców odnośnie znajomości języka obcego od kandydatów na stanowiska specjalistów (obecnie wskazano je w 62% ofert). Należy zaznaczyć, że w tej grupie zawodowej wymóg ten pojawiał się najczęściej.

Najczęściej, bo w niemal każdej ofercie oczekiwano znajomości języka angielskiego (91%), a w drugiej kolejności niemieckiego (15%). W porównaniu do roku poprzedniego na znaczeniu wzrosło opanowanie języka obcego w stopniu komunikatywnym/ dobrym (z 42% do 59%), zmalał natomiast wymóg co do opanowania języka w stopniu biegłym (z 56% do 35%).

Rysunek 60. Wymagana znajomość i stopień znajomości języka obcego. SPECJALIŚCI



Poza tym oferty zawierały informację odnośnie znajomości programów komputerowych – najczęściej w porównaniu z pozostałymi grupami zawodowymi. Głównie pracodawcy oczekiwali znajomości środowiska MS Office, ale także znajomości określonych narzędzi do programowania, programów lub systemów operacyjnych.

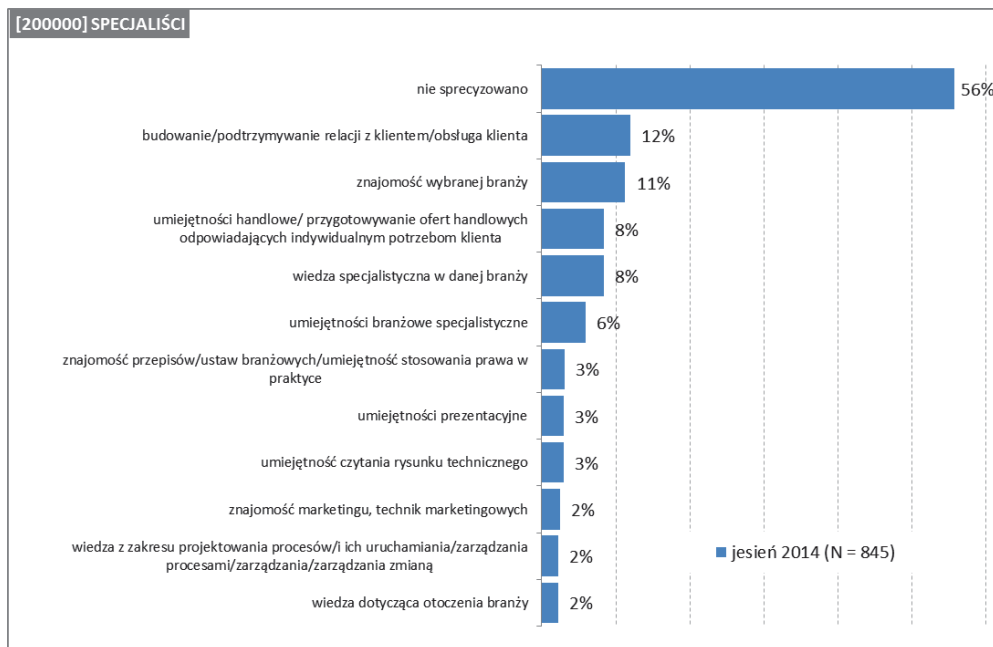
Tabela 32. Wymagana znajomość komputera i programów komputerowych. SPECJALIŚCI

RAZEM	jesień 2014 (N=845)
Nie sprecyzowano	41%
MS Office	23%
znajomość narzędzi do programowania/ modelowania systemów operacyjnych/ programowania obiektowego (C i C++, Visual Basic)	15%
programowanie/ obsługa stron WWW/ strony internetowe/ język skryptowy (np. środowisko ASP.NET, J2EE, JAVA, Perl, Python)	15%
programy/aplikacje bazy danych / modele danych (np. Oracle, SQL Server, ADO.NET, Teradata, DB2, ETL, Active Directory)	12%
znajomość systemów/środowisk operacyjnych komercyjnych/otwartych <Open Source> (Windows, Unix, Linux)	10%
znajomość systemu SAP (m.in. BASIS, BI, BO, BW, CO, EDI, FI, HR, IS- Banking, MDM, MM, PP, PI, SCM, SD, WM, XI)	7%
dobra/ praktyczna/ bardzo dobra znajomość obsługi komputera	5%
znajomość programów graficznych (np. Corel Draw, Adobe Photoshop, Adobe Illustrator)	2%
infrastruktura sieciowa (np. LAN/WAN/Wireless/ routery (38xx, 28xx, 65xx itd.)/switche/programy antywirusowe	2%
inne specjalistyczne z branży informatycznej	1%
przeglądarki/wyszukiwarki/poruszanie się po Internecie: MERLIN X, SYCOM, BLUE VEMDO	1%
Znajomość jednego z narzędzi testowania (HP Mercury Quality Center, Mercury Loadrunner, Test Driven Development)	1%
znajomość jednego z narzędzi do raportowania błędów (JIRA, Bugzilla)	1%
programy/aplikacje księgowe (Asseco WAPRO, Handel Symfonia)	1%
programy konstrukcyjne/projektowe/obliczeniowe (tj. SOLID EDGE i inne 2D/3D; MES, CFD, MBS, FSI)	1%
Program kadrowo-płacowe	1%

Wskazania od 1%.

Wśród wymogów stawianych przed kandydatami na stanowiska specjalistów pojawiały się również umiejętności, kwalifikacje niepotwierdzone egzaminami. Najczęściej oczekiwano umiejętności budowania/podtrzymywania relacji z klientem (12%), a także znajomości wybranej branży (10%), umiejętności handlowych i wiedzy specjalistycznej w danej branży (8%).

Rysunek 61. Inne wymagania/kwalifikacje niepotwierdzone egzaminami. SPECJALIŚCI



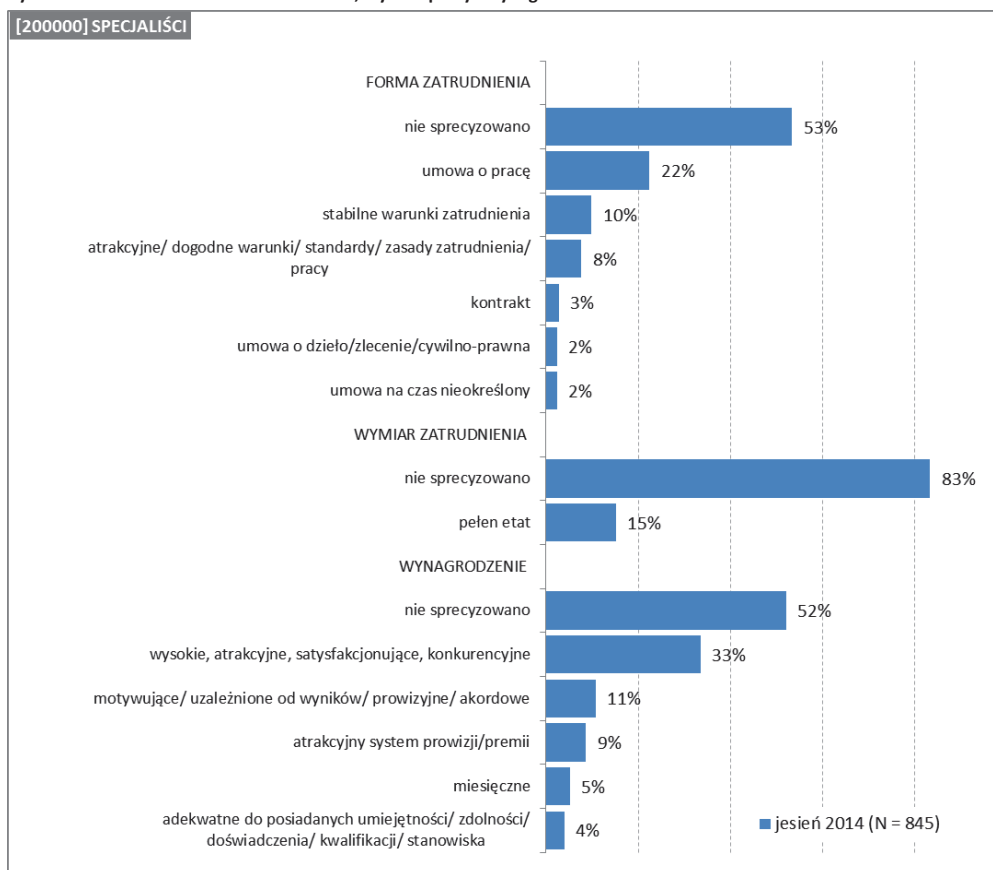
Wskazania od 2%.

Oferty poszukujące pracowników na stanowiska specjalistyczne 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.

9.5 Oferta pracodawców

Pracodawcy szczegółowo opisywali swoje oczekiwania co do doświadczenia i wykształcenia kandydatów na pracowników, jednak sami zazwyczaj nie podawali precyzyjnych informacji dotyczących warunków pracy – wymiaru zatrudnienia, godzin pracy, czy też wynagrodzenia. Wskazywane formy zatrudnienia to najczęściej umowa o pracę (22%) lub stabilne warunki zatrudnienia (10%). Ponadto 15% ofert zawierało informację, iż dotyczą pracy na pełen etat. Co trzecia oferta kusila pracowników wysokim wynagrodzeniem (33%).

Rysunek 62. Oferowana forma zatrudnienia, wymiar pracy i wynagrodzenie. SPECJALIŚCI



Bardzo duży nacisk natomiast kładziony jest przez oferentów na opis dodatkowych korzyści, jakie wiążą się z pracą na danym stanowisku specjalisty. Najczęściej wskazywano tu na dostęp do szkoleń i możliwość rozwoju zawodowego (76% szczegółowo analizowanych ofert). W drugiej kolejności zachęcano potencjalnych kandydatów dobrymi warunkami pracy (48%), w tym w dobrym środowisku (40%) oraz w dobrej firmie (23%). Zwracano tu przede wszystkim uwagę na takie aspekty jak: udział we wdrażaniu ciekawych projektów, zadań itp., miły, przyjazny, ambitny, dynamiczny zespół, stabilna i innowacyjna firma. Wśród namacalnych, konkretnych korzyści najczęściej wskazywano na pakiet socjalny (26%), prywatną opiekę medyczną (21%), dostęp do narzędzi pracy (13%) oraz pakiet sportowy (12%). Dokładny katalog oferowanych korzyści przedstawia tabela poniżej.

Tabela 33. Oferowane dodatkowe korzyści. SPECJALIŚCI

nie sprecyzowano	13%
SZKOLENIA/ROZWÓJ	76%
– możliwość awansu/kariera/rozwój zawodowy	50%
– szkolenia/możliwość podwyższania kwalifikacji, uzyskania certyfikatów/kursy/warsztaty	42%
– zdobywanie wiedzy/doświadczenia w międzynarodowej przedsiębiorstwie/firmie/instytucji/środowisku	27%
– zdobycie doświadczenia	21%
– kursy językowe	8%
WARUNKI/ZALETY PRACY	48%
– udział we wdrażaniu ciekawych/prestiżowych/zaawansowanych projektów/produktów/z produktem	23%
– interesująca praca/ciekawa praca/atrakcyjna praca/satysfakcjonująca praca	15%
– odpowiedzialna, pełna wyzwań praca	9%
– samodzielność/swoboda w podejmowaniu decyzji/możliwość wdrażania własnych pomysłów	7%
– bardzo dobre/dobre warunki w pracy	6%

– dostęp do nowych/nowoczesnych technologii/park maszynowy	5%
– tworzenie/współtworzenie wysokiej pozycji/nowej organizacji/oddziału/zespołu	2%
– praca w systemie "homeoffice"/praca w domu	2%
ŚRODOWISKO PRACY	40%
– miły zespół/przyjazna/miła/otwarta/przyjacielska atmosfera (w) pracy	28%
- dynamiczny, ambitny zespół / środowisko	14%
– doświadczony/profesjonalny zespół/zespół specjalistów/ekspertów	8%
- młody zespół	6%
REFUNDACJA/DOFINANSOWANIE	38%
– pakiet socjalny	26%
– pakiet sportowy	12%
– kupony rabatowe/zakupowe/imprezy kulturalne (karnety do kina, teatru)/bony/paczki świąteczne	10%
FIRMA/INSTYTUCJA	23%
– stabilna firma/praca / miejsce pracy/odporna na kryzys	14%
– innowacyjna/duża/nowoczesna organizacja	11%
OPIEKA MEDYCZNA/UBEZPIECZENIE	23%
– prywatna opieka medyczna dla pracownika/pakiet medyczny	21%
– ubezpieczenie na życie/fundusz emerytalny/ubezpieczenie grupowe	14%
NARZĘDZIA PRACY	16%
– niezbędne narzędzia pracy (m.in. baza firm, narzędzia sprzedażowe, materiały reklamowe, miejsce do spotkań z klientami)	13%
- samochód służbowy	6%
– telefon komórkowy/smarthphone	5%
– laptop/komputer/tablet/palm top	4%
WYŻYWIENIE/ZAKWATEROWANIA/DOWÓZ/ODZIEŻ	15%
– dowóz do/z miejsca pracy/zwrot kosztu podróży/przejazdu/wsparcie w relokacji	11%
– wyżywienie/posiłki/dotowane/darmowe posiłki	4%
- darmowe/bezpłatne zakwaterowanie	2%
IMPREZY/PODRÓŻE	7%
- udział w imprezach/wydarzeniach integracyjnych/wyjazdy zagraniczne/rejsy	7%
POMOC/WSPARCIE	6%
– (kompleksowa) pomoc od (samego) początku współpracy/wsparcie metodyczne; merytoryczne; finansowe	6%
INNE	6%
- praca legalna	5%

Wskazania od 2%.

9.6 Lokalizacja

Większość ogłoszeń oferujących zatrudnienie na stanowiskach specjalistów dotyczyła krajowego rynku pracy. Zaledwie 1% (47 ofert) dotyczyło zatrudnienia poza granicami kraju (to spadek w stosunku do poprzedniego pomiaru).

W przypadku ofert krajowych dominowały lokalizacje z terenu województwa łódzkiego – 2675 na 3362 oferty. Około 60% wszystkich ofert przypadło na miasto Łódź (56%) i podregion łódzki (4%). Na pozostałe regiony przypadł niewielki odsetek ofert – 4% na podregion skierniewicki, 4% – piotrkowski i 2% – sieradzki. 13% ogłoszeń nie zawierało konkretnej lokalizacji poza informacją, iż jest to w obrębie województwa. Oprócz łodzi najwięcej ofert na poziomie powiatowym odnotowano w powiecie zgierskim (92 ofert), piotrkowskim (74 ofert), kutnowskim (47 ofert) oraz skierniewickim (46 ofert).

Liczba ofert pracy skierowana do specjalistów wyraźnie wzrosła, ale wzrost ten dotyczy przede wszystkim łodzi i okolic oraz podregionu łódzkiego. W pozostałych podregionach mamy do czynienia albo z niewielkim wzrostem (podregion piotrkowski, sieradzki) albo z niewielkimi spadkami (podregion skierniewicki). Zmalała także liczba ofert do pracy za granicą – do 47 z 60 rok wcześniej. Nie jest to spadek znaczący w stosunku do poprzedniego roku, ale biorąc pod uwagę lata 2011-2012 wydaje się, że liczba ofert zagranicznych ustabilizowała się na niższym poziomie.

Rysunek 63. Struktura ofert pracy ze względu na lokalizację. SPECJALIŚCI

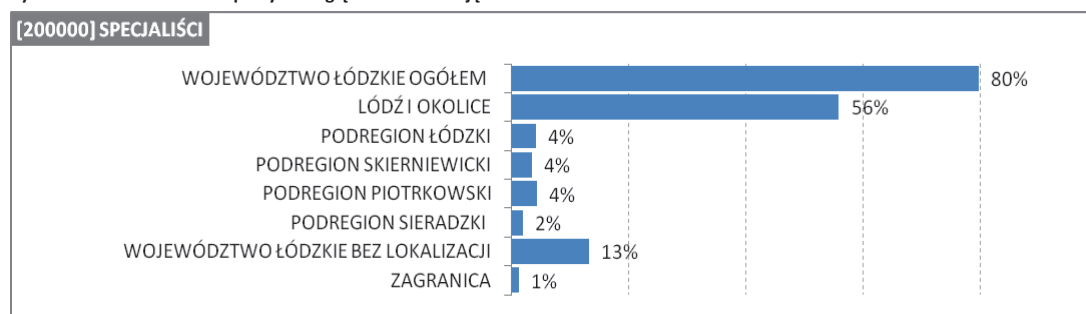


Tabela 34. Oferty pracy ze względu na lokalizację. SPECJALIŚCI

	[A] jesień 2014	[B] wiosna 2013	[C] wiosna 2012	[D] jesień 2011
OGÓŁEM	3 362	2739	2775	2497
WOJEWÓDZTWO ŁÓDZKIE OGÓŁEM	2 675	1890	2026	1691
ŁÓDŹ I OKOLICE	1 877	1174	1286	1115
PODREGION ŁÓDZKI	142	88	121	89
PODREGION SKIERNIEWICKI	123	135	105	63
PODREGION PIOTRKOWSKI	150	117	177	155
PODREGION SIERADZKI	69	65	105	68
WOJEWÓDZTWO ŁÓDZKIE BEZ LOKALIZACJI	445	440	411	201
ZAGRANICA	47	60	130	100

SPECJALIŚCI
Liczba wszystkich ofert: 2 675

Oferty ze wskazanym ogólnie województwem łódzkim: 18,80% (445)

Podregiony

- podregion łódzki 5,30% (142)
- m. Łódź 70,20% (1 877)
- podregion piotrkowski 5,60% (150)
- podregion sieradzki 2,80% (89)
- podregion skierniewicki 4,60% (123)

Procenty nie sumują się do 100%, ponieważ oferty pracy mogły być skierowane do więcej niż jednego powiatu

Podobnie, jak w poprzednich pomiarach, 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 lub zawodów. Dopiero doprecyzowanie obowiązków w ofercie pozwala na bardziej precyzyjne określenie w jakim zawodzie oferent poszukuje pracownika. Stąd oferty w tej grupie są relatywnie rozbudowane pod względem treści, precyzując poszczególne obowiązki oraz wymogi pracodawcy.

Powody takiego stanu rzeczy są takie same, jak wskazywane w grupie zawodowej kierowników i dyrektorów. Wynikają z częstego używania nazw anglojęzycznych do określenia stanowisk specjalistów np. Multilingual Finance & Accounting Process Analyst – Specialist, Sourcing Specialist, Support Engineer, czy też Transition Manager. 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. Product Manager (Menadżer produktu), Account Manager (opiekun klienta), Key Account Manager, czy też Business Development Manager.

Wyróżniającą się kategorię stanowią tutaj specjaliści w zakresie technologii informacyjnych i komunikacyjnych. Nazewnictwo ich stanowisk zwykle odnosi się do znajomości określonych programów lub technologii np. programista JAVA, C/C++, PHP, Oracle, asp.net developer, Unix/Solaris Administrator, Windows/VMware

str. 163

Administrator. Dodatkowo powszechne jest używanie w nazewnictwie stanowisk języka angielskiego (np. Senior Java Developer, Network Engineer (CCNP/CCIE)). W efekcie osobie nie posiadającej doświadczenia lub kwalifikacji w tej dziedzinie trudno jest przyporządkować oferowane stanowiska pracy do konkretnego zawodu wskazanego w klasyfikacji KSiZ.

Oferty pracy dla specjalistów nie tylko zawierają doprecyzowany zakres obowiązków, czy też wymogów, ale również ofertę pracodawcy, co podobnie, jak w grupie dyrektorów i kierowników, ma zachęcić do aplikowania najlepszych kandydatów.

Poniżej zostały zamieszczone przykładowe oferty pracy skierowane do przedstawicieli tej kategorii zawodowej.



Cpl Jobs jest częścią międzynarodowej grupy Cpl Resources , ewidencją usług w zakresie rekrutacji i HR. Od lat pomagamy największym talentom rozwijać karierę, a czołowym firmom na polskim i europejskim rynku umożliwiamy znalezienie najlepszych specjalistów. Dla naszego Klienta poszukujemy Kandydatów na stanowisko:

Specjalista procesów księgowych PTP/OTC/RtR

Miejsce pracy: Łódź

JO-1401-278473-AKP3508

Obowiązki RtR

- Księgowanie w zakresie środków trwałych i amortyzacji;
- Uczestniczenie w zamknięciach okresów księgowych;
- Zapewnienie zgodności danych z księgi głównej z księgami pomocniczymi oraz spójności dziennika księgowania;
- Uzgadnianie kont bilansowych;
- Księgowanie wynagrodzeń, rozliczeń międzyokresowych i rezerw;
- Księgowanie wyciągów bankowych oraz rozliczanie i uzgadnianie kont bankowych;
- Aktualizowanie kursów walut.

Obowiązki PtP

- Przygotowywanie przelewów bankowych;
- Rozliczanie kont księgowych;
- Monitorowanie płatności i faktur zgodnie z polityką wewnętrzną firmy;
- Przygotowanie raportów dla audytu;
- Przygotowanie rozliczeń dla procesu zamknięcia miesiąca;
- Przygotowanie i aktualizowanie listy dostawców;
- Analiza faktur i zapewnienie dokładności zamówień;
- Monitoring duplikatów faktur, wykonywanie regularnego księgowania i wykrywanie rozbieżności;
- Sprawowanie kontroli nad procesem księgowania wydatków pracowniczych;
- Optymalizacja usług i koordynacja kosztów z departamentem finansowym.

Obowiązki OtC

- Zarządzanie zamówieniami wraz z oceną kredytową, przyjmowanie zamówień, wprowadzanie danych i logistykę;
- Usługi fakturowania, w tym dopasowywanie danych na fakturach, wystawianie i rozsyłanie faktur;
- Zarządzaniem monitami, w tym rozstrzyganie sporów, monity i wezwania do płatności;
- Windykacja należności zarówno polubowna, jak i sądowa;
- Alokowanie płatności.

Oczekiwania:

- Minimum 1 rok doświadczenia zawodowego w księgowości (OtC, RtR, PtP)
- Bardzo dobra znajomość języka angielskiego
- Znajomość innego języka obcego: niemiecki/francuski/niderlandzki będzie dużym atutem,
- Wykształcenie wyższe,
- Doświadczenie wyniesione z firm typu BPO/SSC mile widziane
- Znajomość programu SAP będzie plusem

Oferta:

- Konkurencyjne wynagrodzenie
- Praca w międzynarodowej organizacji o ugruntowanej pozycji
- Możliwość zdobycia doświadczenia w rozwijającej się na polskim rynku branży Business Proces Outsourcing
- Jasną ścieżkę kariery
- Wysokie standardy pracy
- Profesjonalny program szkoleń
- Przyjazne środowisko pracy



G-Force Recruitment jest firmą ewiadczącą usługi rekrutacyjne dla największych firm działających w Europie i na świecie. Realizujemy procesy rekrutacyjne na stanowiska specjalistyczne i managerskie na terenie Polski oraz zagranicą. Do grona naszych Klientów należą globalne firmy z sektorów: BPO/SSC, IT/Telco, Engineering oraz FMCG.

Dla naszego Klienta, międzynarodowego lidera outsourcingu procesów biznesowych, poszukujemy obecnie osób na stanowisko Specjalisty ds Kontrolingu

Specjalista ds. Controllingu

Miejsce pracy: Łódź
CTRL/ŁDZ/PPL

Jako Specjalista ds. Kontrolingu będziesz odpowiedzialny/a za:

- świadczenie usług controllingowych na rzecz klientów firmy,
- wskazywanie obszarów usprawnień w procesach controllingu po stronie klientów,
- bezpośrednią współpracę z klientem,
- wskazywanie usprawnień i prowadzenie projektów dotyczących usprawnień i optymalizacji procesów u klientów firmy,
- tworzenie i przeprowadzanie szkoleń.

Oczekiwania:

- **bardzo dobra znajomość języka angielskiego w mowie i piśmie** (warunek konieczny)
- **wykształcenie kierunkowe: finanse, rachunkowość, księgowość, controlling** (warunek konieczny)
- **bardzo dobra znajomość zasad controllingu finansowego w przedsiębiorstwie** (warunek konieczny)
- proaktywna postawa zorientowana na biznes,
- doświadczenie w pracy w obszarze BPO/SSC mile widziane.

Nasz Klient oferuje:

- pracę w międzynarodowym środowisku dla lidera rynku w Łodzi
- możliwości rozwoju zawodowego w jednej z najszybciej rozwijających się firm w Polsce
- konkurencyjne wynagrodzenie
- pakiet benefitów: opieka medyczna, karta sportowa, kursy językowe
- liczne szkolenia wewnętrzne i zewnętrzne

Jeżeli ta oferta Cię zainteresowała, uprzejmie prosimy o przesłanie CV z podaniem numeru referencyjnego w temacie wiadomości na adres:

finance@g-force.com.pl

Więcej interesujących ofert pracy w finansach oraz branży BPO/SSC na www.g-force.com.pl

Prosimy o umieszczenie w dokumentach aplikacyjnych/w treści e-maila następującej klauzuli:

Wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych i wprowadzenie

10 TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL

10.1 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.*

W 2014 roku odnotowano 2271 ofert pracy na stanowiskach techników i personelu średniego stopnia, co stanowiło 18% ogółu zebranych ofert. Zdecydowanie najwięcej ofert w tej grupie skierowanych było do średniego personelu do spraw biznesu i administracji (72,5%) w tym przede wszystkim przedstawicieli handlowych, księgowych, pracowników centrum elektronicznej obsługi klienta oraz pozostałych pracowników ds. kredytów, pożyczek i pośrednich. W ponad 10% ofert poszukiwano techników z dziedzin fizycznych, chemicznych i technicznych, w tym m. in. techników automatyków, kontrolerów jakości, techników elektroników, kosztorysantów, techników organizacji produkcji oraz mechaników – odsetek ofert z tych dziedzin zwiększył się w stosunku do wiosny 2013. Na podobnym poziomie ponad 10% ofert poszukiwano personelu z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pośrednich, w tym w znaczącej części w zawodzie opiekuna osoby starszej. Niewiele było ofert dla średniego personelu do spraw zdrowia (2%) oraz techników informatyków (4,6%).

Tabela 35. Liczba ofert pracy w poszczególnych zawodach w grupie zawodowej TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL

Grupa zawodowa	N=	%
300000 TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL	2271	100%
310000 ŚREDNI PERSONEL NAUK FIZYCZNYCH, CHEMICZNYCH I TECHNICZNYCH	237	10,4%
311909 Technik automatyk	31	1,4%
311502 Kontroler jakości wyrobów mechanicznych	24	1,1%
311408 Technik elektronik	13	0,6%
311509 Technik mechanik obróbki skrawaniem	12	0,5%
311917 Technik organizacji produkcji	11	0,5%
311201 Kosztorysant budowlany	10	0,4%
311204 Technik budownictwa	8	0,4%
311508 Technik mechanik maszyn i urządzeń	8	0,4%
311602 Technik przetwórstwa tworzyw sztucznych	8	0,4%
311924 Technik technologii odzieży	8	0,4%
311101 Laborant chemiczny	7	0,3%
311303 Technik elektryk	5	0,2%
311402 Instalator systemów alarmowych	5	0,2%
311504 Technik mechanik	5	0,2%
311923 Technik technologii materiałów budowlanych	5	0,2%
311410 Technik mechatronik	4	0,2%
311507 Technik mechanik-konserwator urządzeń dźwigowych	4	0,2%
311922 Technik technologii drewna	4	0,2%
311990 Pozostali technicy nauk fizycznych i technicznych gdzie indziej niesklasyfikowani	4	0,2%
312208 Mistrz produkcji w przemyśle spożywczym	4	0,2%
320000 ŚREDNI PERSONEL DO SPRAW ZDROWIA	45	2,0%
321301 Technik farmaceutyczny	9	0,4%
325101 Asystentka stomatologiczna	6	0,3%
325402 Technik masażysta	5	0,2%
325502 Inspektor bezpieczeństwa i higieny pracy	5	0,2%
321401 Protetyk słuchu	3	0,1%
323090 Pozostali praktykujący niekonwencjonalne lub komplementarne metody terapii	3	0,1%
330000 ŚREDNI PERSONEL DO SPRAW BIZNESU I ADMINISTRACJI	1 647	72,5%
332203 Przedstawiciel handlowy	644	28,4%
331301 Księgowy	445	19,6%
332202 Pracownik centrum elektronicznej obsługi klienta	144	6,3%
331290 Pozostali pracownicy do spraw kredytów, pożyczek i pokrewni	87	3,8%
333105 Spedytor	57	2,5%
332301 Agent do spraw zakupów	47	2,1%
332302 Zaopatrzeniowiec	27	1,2%
332101 Agent ubezpieczeniowy	25	1,1%
331201 Pracownik (doradca) do spraw kredytów	21	0,9%
332201 Ekspozytor towarów (merchandise)	19	0,8%

Grupa zawodowa	N=	%
334101 Kierownik biura	17	0,7%
334304 Asystent zarządu	12	0,5%
333903 Promotor marki (trendsetter)	11	0,5%
333904 Sprzedawca reklam Internetowych	10	0,4%
334302 Asystent dyrektora	9	0,4%
333104 Pracownik działu logistyki	8	0,4%
333905 Tajemniczy klient (mystery shopper)	7	0,3%
331502 Likwidator szkód	6	0,3%
340000 ŚREDNI PERSONEL Z DZIEDZINY PRAWA, SPRAW SPOŁECZNYCH, KULTURY I POKREWNY	235	10,3%
341202 Opiekun osoby starszej	193	8,5%
343901 Animator kultury	10	0,4%
343402 Szef kuchni (kuchmistrz)	8	0,4%
343101 Fotograf	5	0,2%
343201 Dekorator sklepów	4	0,2%
343290 Pozostali plastycy, dekoratorzy wnętrz i pokrewni	3	0,1%
350000 TECHNICY INFORMATYCY	104	4,6%
351290 Pozostali technicy wsparcia informatycznego i technicznego	52	2,3%
351203 Technik informatyk	39	1,7%
351390 Pozostali operatorzy sieci i systemów komputerowych	6	0,3%
351202 Operator zintegrowanych systemów zarządzania zasobami firmy (ERP)	3	0,1%

Liczebności oraz procenty nie sumują się w poszczególnych kategoriach, gdyż w tabeli umieszczono tylko wybrane najliczniejsze wskazania.

W stosunku do wiosny 2013 w kategorii technicy i średni personel zanotowano wzrost ofert pracy o niecałe 8% – z 2104 do 2271. Od wiosny 2013 gwałtownie wzrosło zapotrzebowanie na techników informatyków (o 73%). Również w znacznym stopniu wzrosło zapotrzebowanie na średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych (o 56%). Zapotrzebowanie na średni personel ds. zdrowia (o 15%). Nieznacznie zwiększyła się liczba ofert dla średniego personelu z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny (o 6%) oraz dla średniego personelu ds. biznesu i administracji (o 1%).

Tabela 36. Liczba ofert pracy w grupie zawodowej TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL

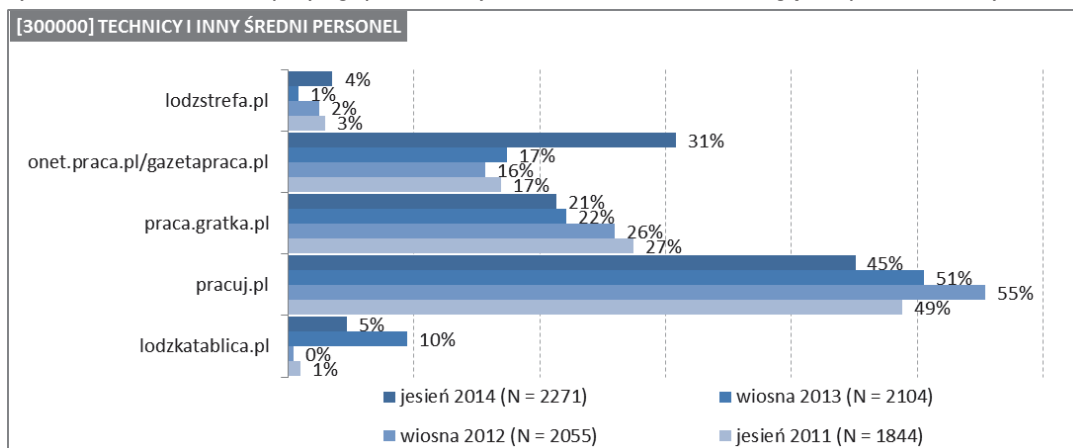
	[A] jesień 2014	[B] wiosna 2013	[C] wiosna 2012	[D] jesień 2011
[300000] TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL	2271	2104	2055	1844
[330000] – ŚREDNI PERSONEL DO SPRAW BIZNESU I ADMINISTRACJI	1647	1629	1668	1445
[310000] – ŚREDNI PERSONEL NAUK FIZYCZNYCH, CHEMICZNYCH I TECHNICZNYCH	237	152	199	180
[340000] – ŚREDNI PERSONEL Z DZIEDZINY PRAWA, SPRAW SPOŁECZNYCH, KULTURY I POKREWNY	235	220	79	80
[350000] – TECHNICY INFORMATYCY	104	60	55	84
[320000] – ŚREDNI PERSONEL DO SPRAW ZDROWIA	45	39	54	55

10.2 Sposób zamieszczenia oferty

Większość ogłoszeń z grupy technicy i średni personel zamieszczona była na portalu pracuj.pl (45%). Na znaczeniu zyskał portal onet.praca.pl/gazetapraca.pl – wzrost w stosunku do poprzedniego roku z 17% do 31%. 21% ofert umieszczono na stronie praca.gratka.pl – portal ten zanotował w stosunku do ostatniego pomiaru spadek popularności, podobnie jak lodzkatablica.pl. Warto zauważyć, że na popularności zyskał portal regionalny – lodzstrefa.pl z 1% w roku ubiegłym do 4% w obecnym.

Prawie wszystkie oferty zamieszczono w języku polskim (89%), jedynie treść 10% z nich umieszczono w języku angielskim.

Rysunek 65. Zróżnicowanie ofert pracy w grupie zawodowej TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL ze względu na portal internetowy

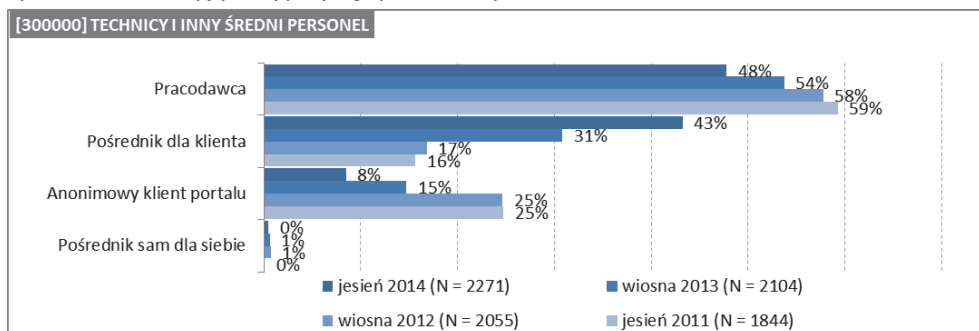


10.3 Oferenci oraz branża

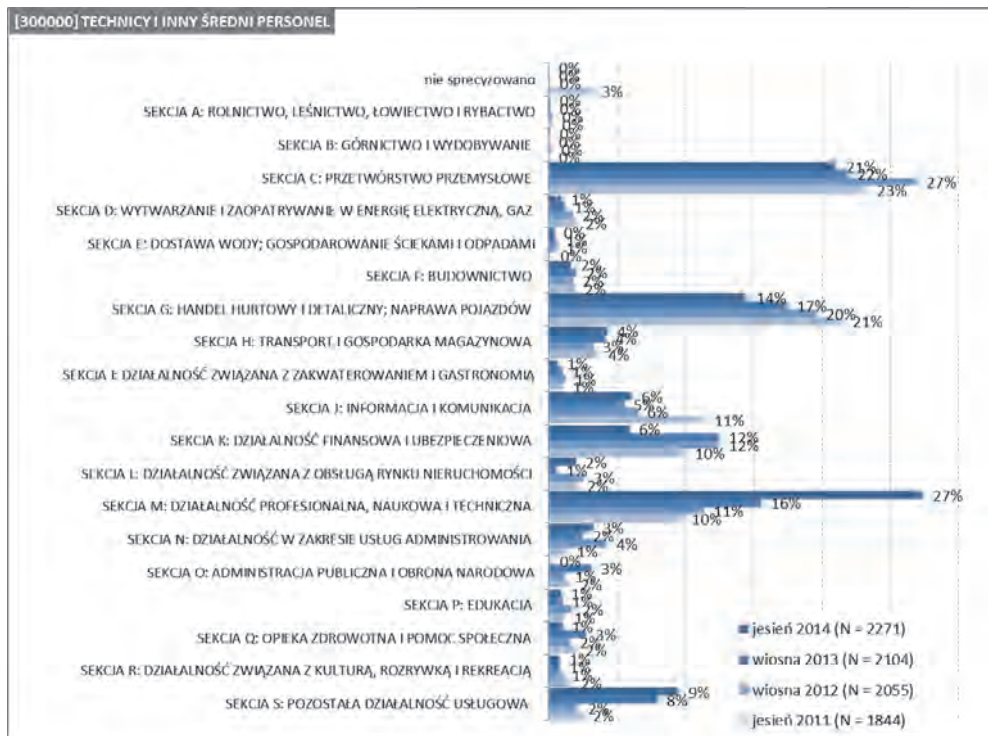
Wszystkie oferty pracy w grupie technicy i średni personel zawierały informacje na temat branży pracodawcy. Popyt na pracę w zakresie stanowisk techników i średniego personelu kształtowały cztery branże: działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (27%), przetwórstwo przemysłowe (21%), handel hurtowy i naprawa pojazdów (14%) oraz działalność finansowa i ubezpieczeniowa (12%). Pierwsza z tych branż zanotowała wyraźny znaczenia w stosunku do poprzedniego pomiaru – wzrost o 11 punktów procentowych.

Oferty pracy na stanowiska dla średniego personelu, podobnie jak w poprzednich pomiarach najczęściej zamieszczali sami pracodawcy (48%). 8% ofert pochodziło od anonimowych klientów portalu (spadek o 7 punktów procentowych w stosunku do wiosny 2013), zaś 43% od pośredników – co oznacza gwałtowny wzrost w odniesieniu do poprzednich lat.

Rysunek 66. Zamieszczający oferty pracy w grupie zawodowej TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL



Rysunek 67. Oferty pracy w grupie zawodowej TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL ze względu na branżę pracodawcy



Oferty w kategorii technicy i średni personel relatywnie najczęściej samodzielnie zamieszczały firmy EXACT SYSTEMS SP. Z O.O., BANK ZACHODNI WBK S.A., ING BANK ŚLĄSKI S.A., INFOSYS BPO POLAND SP. Z O.O. i inne. Najbardziej aktywni pośrednicy w tej kategorii to Gowork.pl i GOLDMAN RECRUITMENT.

Ranking pracodawców oraz pośredników zamieszczających najwięcej ofert pracy na stanowiska techników i średniego personelu zawierają tabelę poniżej.

Tabela 37. Pracodawcy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL

PRACODAWCA	LICZBA OFERT PRACY
EXACT SYSTEMS SP. Z O.O.	17
BANK ZACHODNI WBK S.A.	15
ING BANK ŚLĄSKI S.A.	14
INFOSYS BPO POLAND SP. Z O.O.	13
ACCENTURE	11
EY (DAWNIEJ ERNST & YOUNG)	10
EURO BANK S.A.	9
TYLKO NAZWISKO LUB IMIĘ	8
MBANK S.A.	7
BSH SPRZĘT GOSPODARSTWA DOMOWEGO SP. Z O.	7
PZU SA	7
IDEA BANK SA	7
CORPO SP. Z O.O. S.K.A.	6
AGROS-NOVA SP. Z O.O.	6
CITI HANDLOWY	6
ATOS IT SERVICES SP. Z O.O.	6
ATLAS SP. Z O.O.	6
KOLPORTER SP. Z O.O. SPÓŁKA KOMANDYTOWA	6
FUJITSU TECHNOLOGY SOLUTIONS SP. Z O.O	5

PRACODAWCA	LICZBA OFERT PRACY
EC1 ŁÓDŹ- MIASTO KULTURY INSTYTUCJA KULTURY	5
COLEP POLSKA SP. Z O.O	5
MAGICZNA SP. Z O.O. SP. KOMANDYTOWA	5
BANK BPH S.A.	5
MINOL ZENNER SP. Z O.O.	5

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

Tabela 38. Pośrednicy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL

POŚREDNICY	LICZBA OFERT PRACY
GOWORK.PL	86
GOLDMAN RECRUITMENT	79
MANPOWER	79
REED	67
ANTAL	61
CPL JOBS	55
REKRUTACJA UKRYTA	52
GRAFTON RECRUITMENT	51
G-FORCE SP. Z O.O.	42
HAYS POLAND SP. Z O.O.	38
RANDSTAD	34
PGB HUMAN RESOURCES SP Z O.O	30
WORK SERVICE	22
PRZEDSTAWICIELE.PL	17
PEOPLE SP. Z O.O	14
GI GROUP SP. Z O.O.	13
FLEXIDEA SP Z.O.O.	12
WINCKLER PERSONAL	11
LOBO SP. Z O.O. SP K.	10
ADECCO POLAND SP. Z O.O	10
EXPERIS	8
AGENCJA PRACY TYMCZASOWEJ TRENKWALDER BENEFIT SP. Z O.O.	8
HRK S.A.	8
CREATIVE CENTER	8
ATERIMA	8
CEKAL	7
PRIVATE CARE 24 PROFESSIONAL SP. Z O.O	7
RELYON RECRUITMENT SP. Z O. O.	6
GRUPA DORADCZA PROFESJA S.C. P. GUNIA, G. BALAK	6
EBN HR	6
PARETTI DORADZTWO PERSONALNE	5
AGENCJA PRACY TYMCZASOWEJ SELECT	5
AGENCJA ADVANCED BTL	5
AVORIA	5

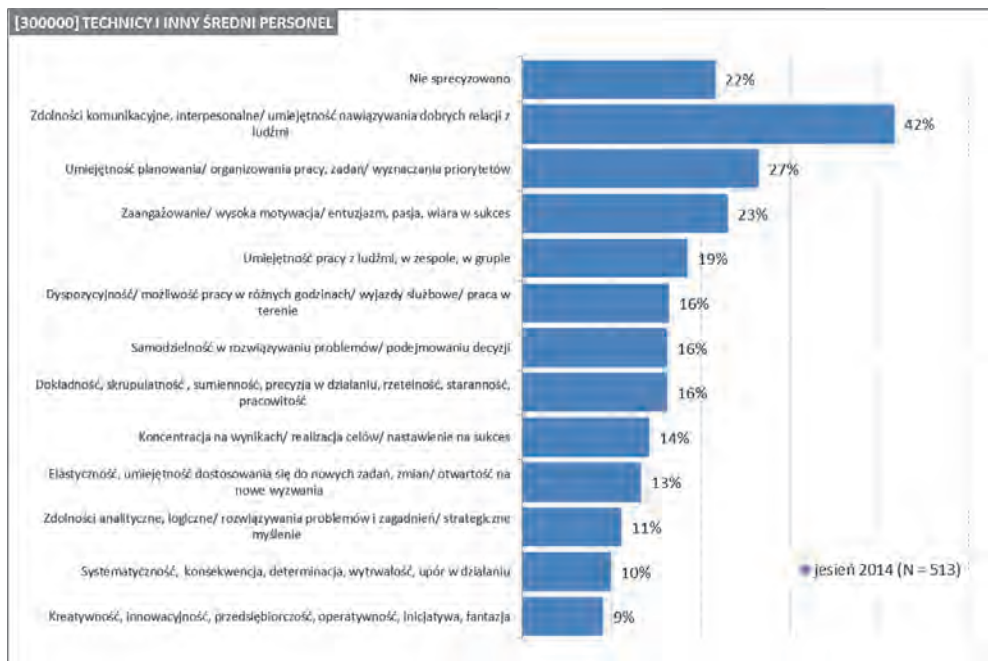
Pośrednicy, którzy podali swoją nazwę i zamieścili co najmniej 5 ofert.

10.4 Wymagania wobec pracowników

Kandydatom rekrutowanym z grupy zawodowej technicy i średni personel stawiano nieco niższe wymagania, niż specjalistom, czy też kandydatom na stanowiska dyrektorskie lub kierownicze. Dostatecznie 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”.

Od kandydatów na stanowiska z grupy techników i średniego personelu najczęściej oczekiwano zdolności komunikacyjnych, a w drugiej kolejności umiejętności planowania i zaangażowania. Poza tym pracodawcy oczekiwali w dużym stopniu zaangażowania oraz umiejętności pracy z ludźmi.

Rysunek 68. Wymagane cechy osobowe. TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL

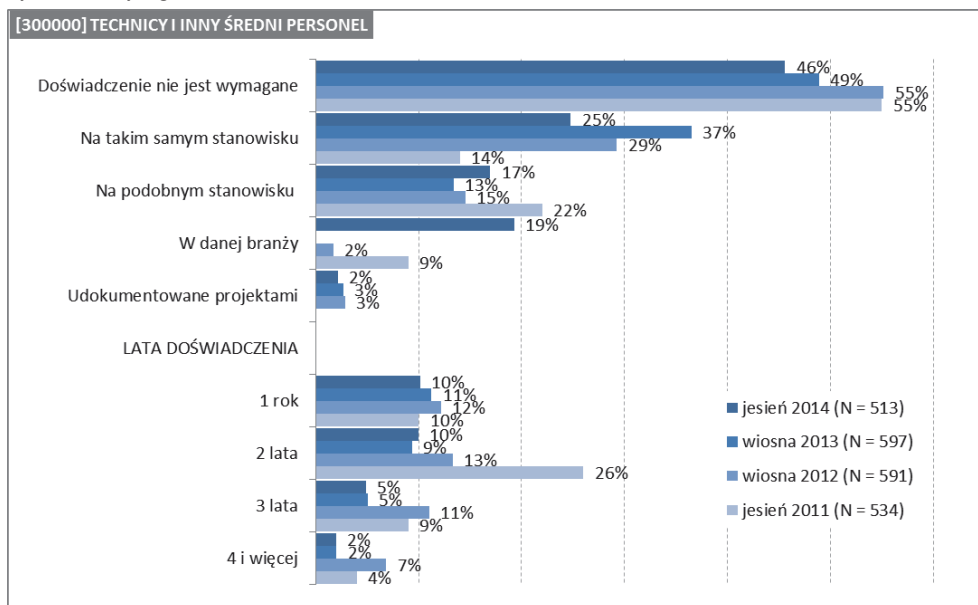


Wskazania od 9%.

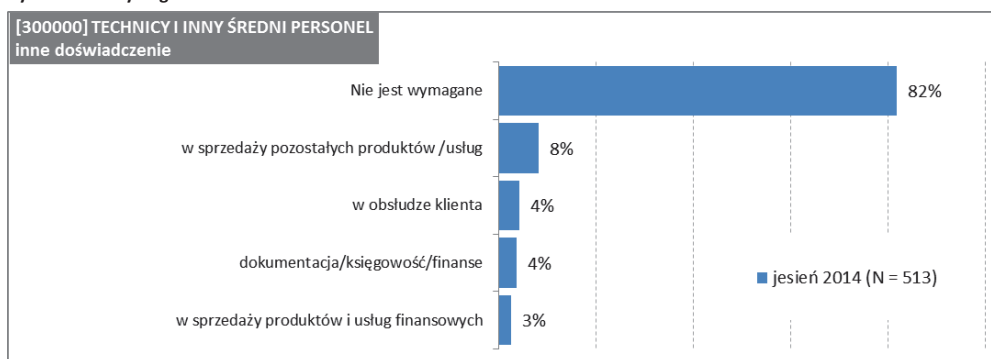
W porównaniu do poprzednich pomiarów nieznacznie wzrósł odsetek ofert, w których formułowano oczekiwania odnośnie doświadczenia zawodowego. W 2013 46% ofert nie zawierało tego typu wymagań, podczas gdy w latach wcześniejszych kształtowało się to na poziomie 50-55% ofert. Jeżeli wymóg doświadczenia się pojawiał, to w mniejszym stopniu oczekiwano doświadczenia na takim samym stanowisku (25%) niż w roku ubiegłym (37%). 10% pracodawców formułujących oczekiwania wobec doświadczenia zawodowego za wystarczające uznało roczne lub dwuletnie doświadczenie.

Formułowano również dodatkowe oczekiwania względem doświadczenia, w tym w 8% w sprzedaży pozostałych produktów i usług, 4% w obsłudze klienta i dokumentacji oraz 3% w sprzedaży produktów i usług finansowych.

Rysunek 69. Wymagane doświadczenie. TECHNICZY I ŚREDNI PERSONEL



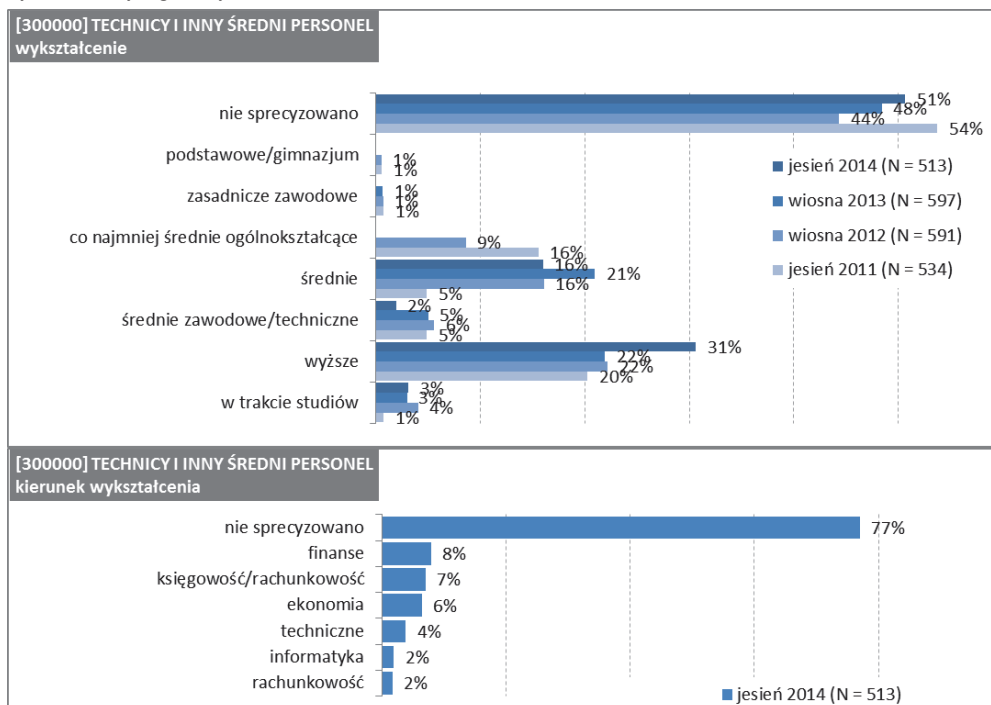
Rysunek 70. Wymagane dodatkowe doświadczenie. TECHNICZY I ŚREDNI PERSONEL



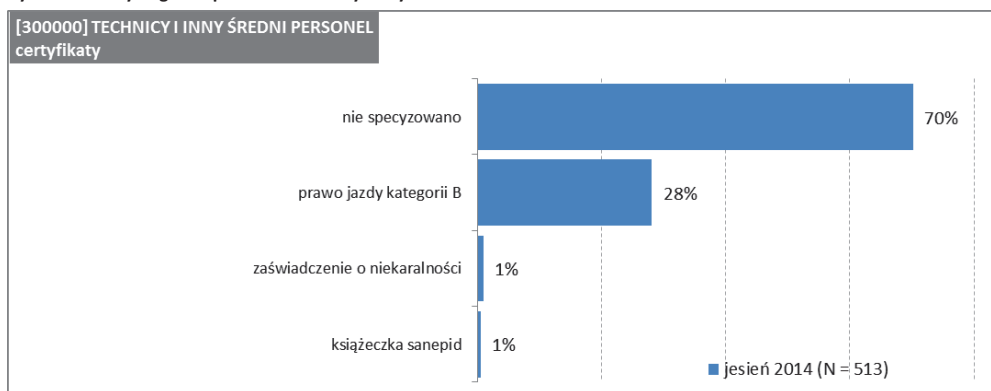
Wskazania pow. 2%.

W niemal co drugiej ofercie sprecyzowano wymagania dotyczące formalnego wykształcenia. Wskazywano tu najczęściej na wykształcenie wyższe (31%) lub średnie (16%). Wykształcenia średniego zawodowego wymagano tylko w 2% ofert. W 77% ofert nie formułowano oczekiwań co do kierunku wykształcenia. W 8% pożądana była edukacja w finansach, w 7% w księgowości/rachunkowości, 6% w ekonomii, zaś w 4% w kierunkach technicznych. Dodatkowe certyfikaty i uprawnienia, podobnie jak w poprzednim okresie sprawozdawczym, raczej nie były wymagane przez pracodawców. Znaczącym wyjątkiem było tu posiadanie prawa jazdy kategorii B, które pojawiło się w blisko co trzeciej szczegółowo analizowanej ofercie.

Rysunek 71. Wymagane wykształcenie. TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL



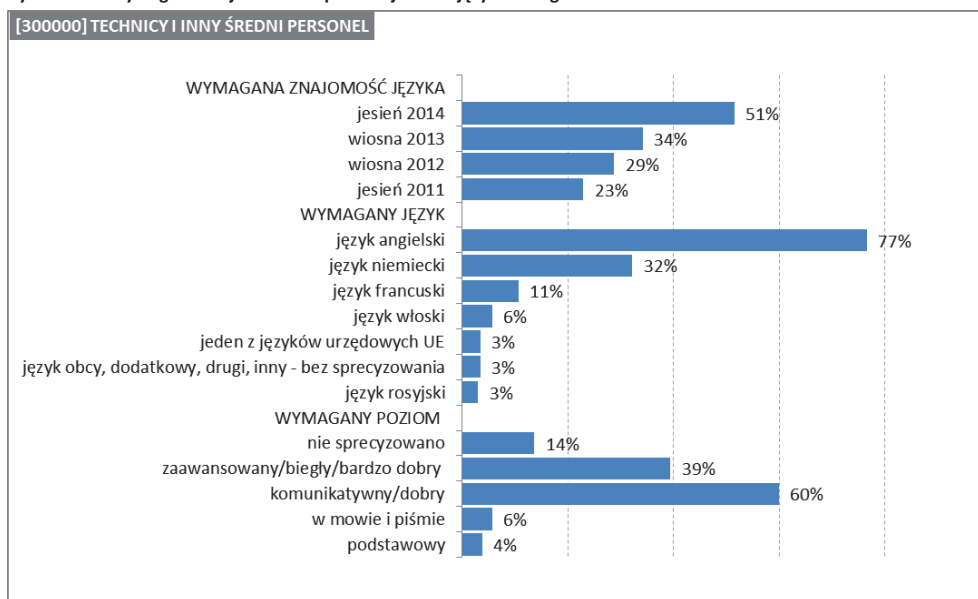
Rysunek 72. Wymagane uprawnienia – certyfikaty. TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL



Wskazania od 1%.

Od jesieni 2011 systematycznie rośnie odsetek ofert, w których wymagano znajomości języka obcego – jesienią 2014 była to już co druga oferta. Przy tym choć angielski jest językiem wskazywanym najczęściej (77%), to również język niemiecki plasuje się na silnej drugiej pozycji (32%). W 60% ofert, w których oczekiwano znajomości języka obcego, wymagano komunikatywnej/dobrej znajomości.

Rysunek 73. Wymagana znajomość i stopień znajomości języka obcego TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL



Wymóg znajomości obsługi komputera i programów komputerowych nie był powszechnym oczekiwaniem pracodawców w ogłoszeniach skierowanych do tej grupy zawodowej. Jeżeli już się pojawiały takie wymogi, to najczęściej požądano znajomości pakietu MS Office (27%).

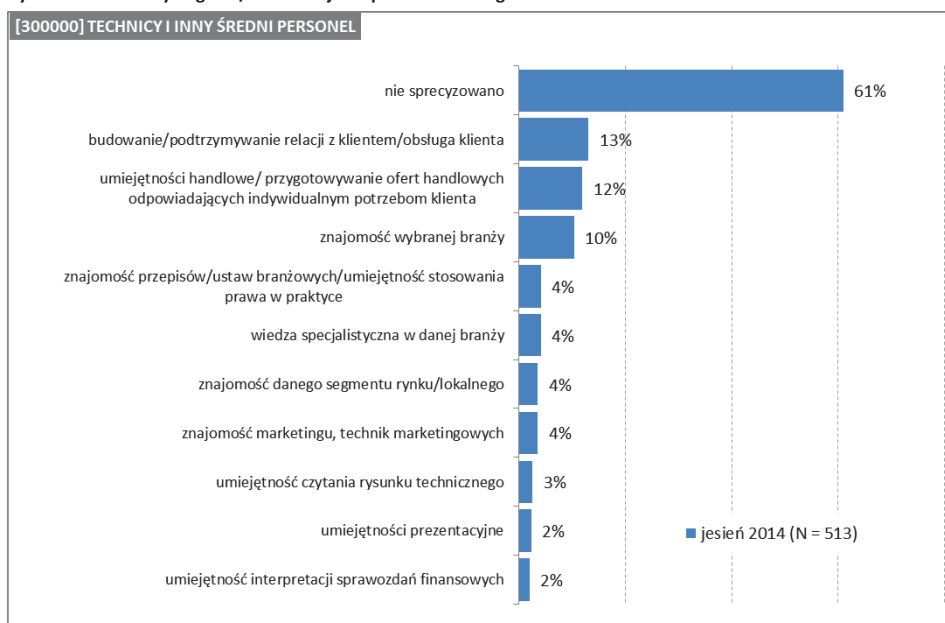
Tabela 39. Wymagana znajomość komputera i programów komputerowych TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL

RAZEM	jesień 2014 (N=513)
Nie sprecyzowano	64%
MS Office	27%
znajomość systemu SAP (m.in. BASIS, BI, BO, BW, CO, EDI, FI, HR, IS- Banking, MDM, MM, PP, PI, SCM, SD, WM, XI)	9%
dobra/ praktyczna/ bardzo dobra znajomość obsługi komputera	5%
programy/aplikacje księgowe (Asseco WAPRO, Handel Symfonia)	2%
znajomość systemów/środowisk operacyjnych komercyjnych/otwartych <Open Source> (Windows, Unix, Linux)	1%
programy/aplikacje bazy danych / modele danych (np. Oracle, SQL Server, ADO.NET, Teradata, DB2, ETL, Active Directory)	1%
znajomość narzędzi do programowania/ modelowania systemów operacyjnych/ programowania obiektowego (C i C++, Visual Basic)	1%
infrastruktura sieciowa (np. LAN/WAN/Wireless/ routery (38xx, 28xx, 65xx itd.)/switchy / programy antywirusowe	1%
przeglądarki/wyszukiwarki/poruszanie się po Internecie: MERLIN X, SYCOM, BLUE VEMDO	1%

Wskazania od 1%.

W treści analizowanych ogłoszeń pojawiały się również wskazania na wymagania oraz kwalifikacje niepotwierdzone egzaminami. Najczęściej dotyczyły one umiejętności budowania/podtrzymywania relacji z klientem (13%). W dalszej kolejności wskazywano zaś na umiejętności handlowe (12%) oraz znajomość wybranej branży (10%). Oferty zatrudnienia dla pracowników na stanowiska techniczne i średniego personelu w znakomitej większości nie stawiały natomiast przed kandydatami wymogów dotyczących płci, wieku, czy też niepełnosprawności.

Rysunek 74. Inne wymagania/kwalifikacje niepotwierdzone egzaminami. TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL

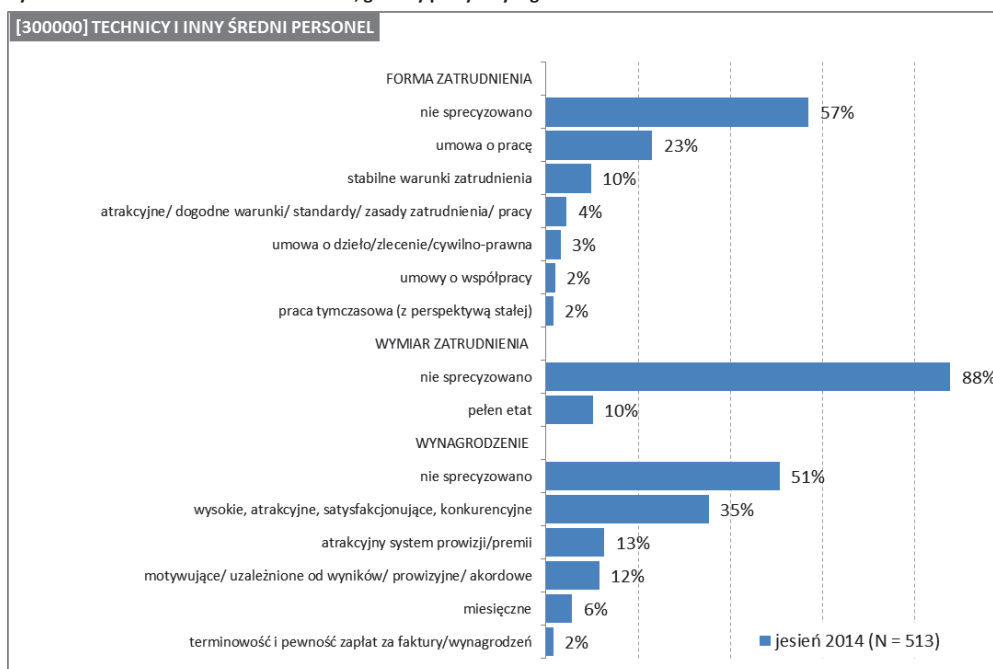


Wskazania od 2%.

10.5 Oferta pracodawców

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 (23%). W 88% ofert nie sprecyzowano wymiaru zatrudnienia – w 10% wskazano na zatrudnienie na pełen etat. Wynagrodzenie opisywano jako atrakcyjne, ewentualnie uwzględniające atrakcyjny system premii, bez wskazania konkretnych przedziałów.

Rysunek 75. Oferowana forma zatrudnienia, godziny pracy i wynagrodzenie. TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL



Najczęściej przyszłym pracownikom oferowano szkolenia i możliwość rozwoju zawodowego (59% ofert), podkreślano atrakcyjność warunków zatrudnienia i zalety pracy (30%), a także środowiska pracy (28%). Wśród konkretnych korzyści wymieniano przede wszystkim – niezbędne narzędzia pracy (23%), samochód służbowy (13%), laptop (10%), pakiet socjalny (16%), a także prywatną opiekę medyczną (12%).

Tabela 40. Oferowane dodatkowe korzyści. TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL

Nie sprecyzowano	16%
SZKOLENIA/ROZWÓJ	59%
– możliwość awansu/kariera/rozwój zawodowy	35%
– szkolenia/możliwość podwyższania kwalifikacji, uzyskania certyfikatów/kursy/warsztaty	32%
– zdobywanie wiedzy/doświadczenia w międzynarodowej przedsiębiorstwie/firmie/instytucji/środowisku	22%
- zdobycie doświadczenia	14%
– kursy językowe	2%
WARUNKI/ZALETY PRACY	30%
– interesująca praca/ciekawa praca/atrakcyjna praca/satysfakcjonująca praca	11%
– bardzo dobre/dobre warunki w pracy	6%
– samodzielność/swoboda w podejmowaniu decyzji/możliwość wdrażania własnych pomysłów	6%
- odpowiedzialna, pełna wyzwań praca	5%
– udział we wdrażaniu ciekawych/prestiżowych/zaawansowanych projektów/produktów/z produktem	4%
– tworzenie/współtworzenie wysokiej pozycji/nowej organizacji/oddziału/zespołu	4%
ŚRODOWISKO PRACY	28%
– miły zespół/przyjazna/miła/otwarta/przyjacielska atmosfera (w) pracy	19%
- dynamiczny, ambitny zespół / środowisko	14%
– młody zespół	6%
– doświadczony/profesjonalny zespół/zespół specjalistów/ekspertów	4%
REFUNDACJA/DOFINANSOWANIE	25%
– pakiet socjalny	16%
– kupony rabatowe/zakupowe/imprezy kulturalne (karnety do kina, teatru)/bony/paczki świąteczne	6%
- pakiet sportowy	4%
NARZĘDZIA PRACY	23%
– niezbędne narzędzia pracy (m.in. baza firm, narzędzia sprzedażowe, materiały reklamowe, miejsce do spotkań z klientami)	19%
- samochód służbowy	13%
– laptop/komputer/tablet/palm top	10%
– telefon komórkowy/smarthphone	9%
FIRMA/INSTYTUCJA	21%
– stabilna firma/praca / miejsce pracy/odporna na kryzys	14%
- innowacyjna/duża/nowoczesna organizacja	9%
OPIEKA MEDYCZNA/UBEZPIECZENIE	18%
– prywatna opieka medyczna dla pracownika/pakiet medyczny	12%
– ubezpieczenie na życie/fundusz emerytalny/ubezpieczenie grupowe	5%
– Ubezpieczenie w systemie socjalnym danego/obcego kraju (Niemcy, Holandia)	5%
POMOC/WSPARCIE	8%
– (kompleksowa) pomoc od (samego) początku współpracy / wsparcie metodyczne; merytoryczne; finansowe	7%
– opieka (polskiego) koordynatora na terenie obcego kraju/państwa	1%
– pomoc w dopełnieniu formalności wyjazdowych	1%
WYŻYWIENIE/ZAKWATEROWANIA/DOWÓZ/ODZIEŻ	8%
– darmowe/bezpłatne zakwaterowanie	6%
– wyżywienie/posiłki/dotowane/darmowe posiłki	5%
– dowóz do/z miejsca pracy/zwrot kosztu podróży/przejazdu/wsparcie w relokacji	4%
INNE	6%
praca legalna	5%

Wskazania od 1%.

10.6 Lokalizacja

Większość ogłoszeń oferujących zatrudnienie na stanowiskach techników i średniego personelu dotyczyła krajowego rynku pracy. 9% ofert (analogicznie jak rok wcześniej) – tj. 196 ofert, poszukiwało pracowników do zatrudnienia poza granicami Polski – głównie w Niemczech.

Ponad połowa ofert pracy skierowanych do średniego personelu koncentrowała się w Łodzi (54%) oraz przyległych powiatach (6%). 6% ofert dotyczyło podregionu skierniewickiego, 5% piotrkowskiego a 3% sieradzkiego. Oprócz Łodzi najwięcej ofert na poziomie powiatowym odnotowano w powiecie skierniewickim (71 ofert), zgierskim (71 ofert), pabianickim (54 ofert), kutnowskim (40 ofert) oraz bełchatowskim (42 oferty).

Rysunek 76. Struktura ofert pracy ze względu na lokalizację. TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL

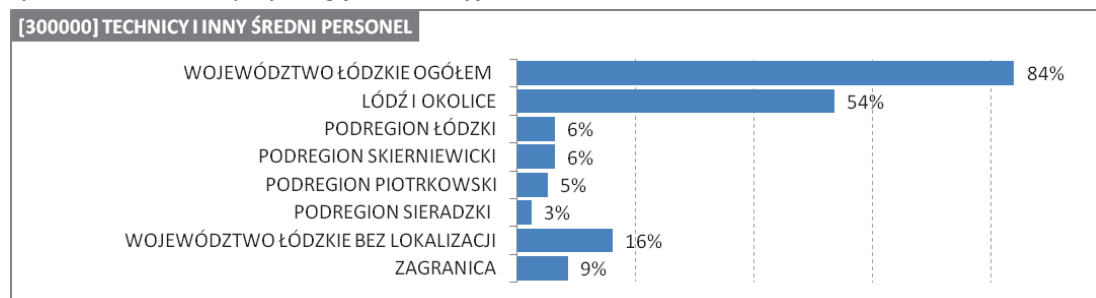
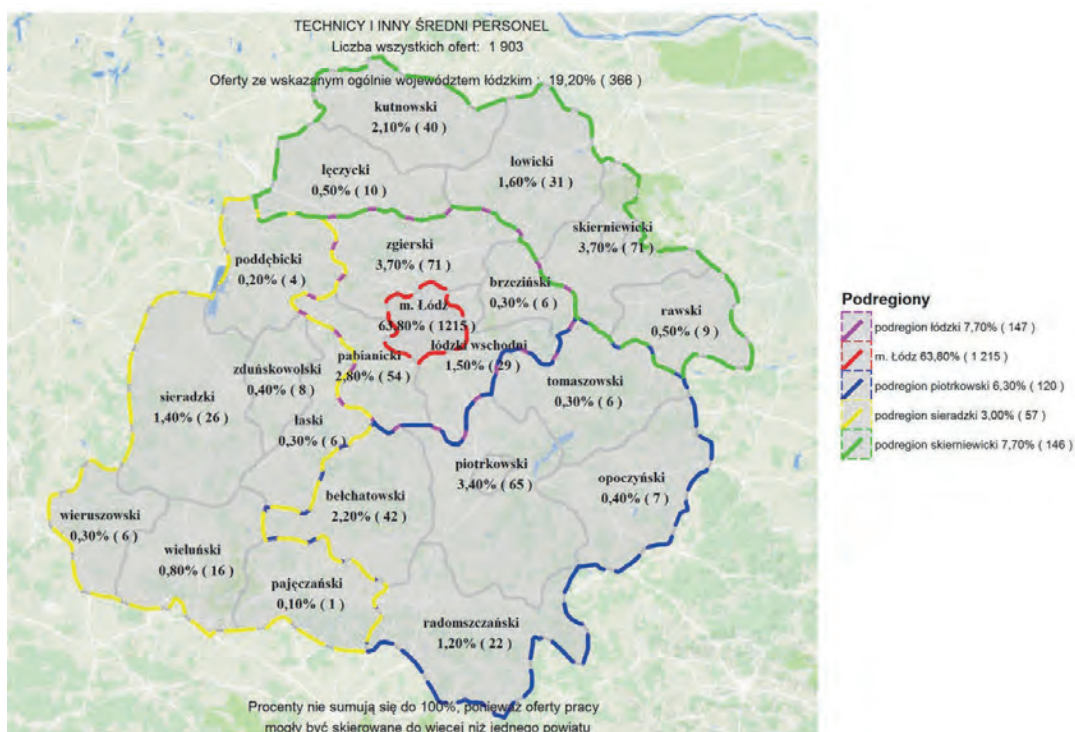


Tabela 41. Oferty pracy ze względu na lokalizację. TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL

	[A] jesień 2014	[B] wiosna 2013	[C] wiosna 2012	[D] jesień 2011
OGÓŁEM	2 271	2104	2055	1844
WOJEWÓDZTWO ŁÓDZKIE OGÓŁEM	1 903	1681	1723	1439
ŁÓDŹ I OKOLICE	1 215	1024	964	766
PODREGION ŁÓDZKI	147	131	154	108
PODREGION SKIERNIEWICKI	146	184	151	88
PODREGION PIOTRKOWSKI	120	160	223	119
PODREGION SIERADZKI	57	84	123	88
WOJEWÓDZTWO ŁÓDZKIE BEZ LOKALIZACJI	366	342	461	270
ZAGRANICA	196	196	53	57

Rysunek 77. Rozmieszczenie na terenie województwa łódzkiego ofert pracy dla TECHNIKÓW I ŚREDNIEGO PERSONELU²² (procentowanie do ofert w ramach województwa łódzkiego)



10.7 Jakościowy obraz grupy

Nazwy zawodów technicznych używane są na ogół w sposób jednoznaczny i sugerujący jednocześnie, jakie obowiązki będą wykonywały osoby na tych stanowiskach, np. opiekun/opiekunka osób starszych, technolog żywności, fotograf, technik farmacji, technik dentystyczny, opiekunka dziecięca, czy księgowy.

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 jakości, inżynier-technik, czy też technik utrzymania ruchu.

Ponadto oferenci tworzą nazewnictwo, które nie odpowiada klasyfikacji KSzZ, czy też klasyfikacji zawodów szkolnych – głównie w dziedzinach techniczno-mechanicznych, np. technik serwisu, technik procesu, technik obiektu. W ten sposób podniesiona zostaje wartość stanowiska i jednocześnie zaznaczone, że będzie to praca o charakterze technicznym. Obserwowana jest również tutaj sytuacja odwrotna – stanowiska określone w ofercie skracają nazwę zawodu określoną w klasyfikacji poprzez pominięcie słowa „technik” np. masażysta (zamiast technik masażysta), mechatronik (zamiast technik mechatronik), automatyk (zamiast technik automatyk), co może sugerować niższy poziom stanowiska, niż jest to w rzeczywistości.

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

²² W prezentacji potraktowano łącznie powiat miejski Piotrków Trybunalski i powiat piotrkowski oraz powiat miasto Skierniewice i powiat skierniewicki.

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.

W przypadku zawodów z branży finansowej warto również odnotować częste używanie anglojęzycznych nazw dla stanowiska księgowego np. Accountant, Finance & Accounting Associate, Payroll Specialist również w ofertach polskojęzycznych. W przypadku tego zawodu powszechne jest również zamieszczanie całych ofert pracy w języku angielskim, oczekiwana bywa również znajomość mało popularnych języków np. fiński, norweski, węgierski, czy holenderski. Pracowników tego typu poszukują centra obsługi biznesowej świadczące usługi outsourcingu dla międzynarodowych klientów.

Poniżej zostały zamieszczone przykładowe oferty pracy skierowane do przedstawicieli tej kategorii zawodowej.



W **Arche Consulting** koncentrujemy się na połączeniu innowacyjnego podejścia do realizacji projektów rekrutacyjnych oraz profesjonalnego kontaktu z Klientami i Kandydatami. Połączenie zdobytego przez nas doświadczenia oraz pasji, z jaką skupiamy się na działaniu, pozwala nam na skuteczne wsparcie Firm w poszukiwaniu pracowników oraz pomoc Kandydatom w znalezieniu dobrej pracy.

Naszym Klientem jest międzynarodowy koncern produkcyjny zlokalizowany w okolicy Bielska-Białej, który w związku z dynamicznym rozwojem firmy, poszukuje osób na stanowisko:

Technolog Procesu Guma/Plastik

Nr ref.: TGP/DK

Obowiązki:

- przeprowadzanie analizy FMEA procesu,
- współudział we wdrożeniu do produkcji nowych projektów,
- współpraca z klientami pod kontem technicznym,
- produkowanie wyrobów i bieżące kontrolowanie jakości oraz ich konserwacja,
- ustawianie, startowanie, wyłączanie i konserwacja powierzonych maszyn wtryskowych, form, narzędzi, zgodnie z obowiązującymi zasadami i instrukcjami,
- samodzielne podejmowanie akcji korekcyjnych dot. produktu, procesu, maszyn zgodnie z obowiązującymi instrukcjami,
- obsługa innych urządzeń gniazda wtryskarek – transportery, zbiornik i system podawania surowca,

- prowadzenie bieżących raportów produkcyjnych w zakresie rozliczania produkcji, braków i wystąpienia zdarzeń jakościowych oraz awarii,
- wykonywanie analiz statystycznych dotyczących wyników osiągniętych na linii,
- ciągłe doskonalenie procesów produkcyjnych w sposób zapewniający maksymalne wykorzystanie wszystkich zasobów, osiągnięcie założonych parametrów technologicznych oraz standardów jakości.

Wymagania:

- wykształcenie wyższe, preferowane techniczne w obszarze chemii lub inżynierii,
- bardzo dobra znajomość j. angielskiego, umożliwiającą komunikację z klientem,
- wiedza z zakresu przetwórstwa tworzyw sztucznych,
- dobra organizacja pracy.

Nasz Klient oferuje:

- odpowiedzialną pracę w ramach nowoczesnej, międzynarodowej organizacji,
- stabilność zatrudnienia,
- szkolenia podnoszące kwalifikacje i rozwój osobisty,
- przyjazne środowisko pracy,
- atrakcyjny system wynagrodzeń oraz pakiet socjalny.

Osoby zainteresowane prosimy o przesłanie aplikacji klikając w przycisk aplikowania.

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

- rodzaj obsługiwanego klienta – np. przedstawiciel handlowy ds. obsługi klienta zagranicznego, przedstawiciel ds. klientów sieciowych, przedstawiciel handlowy ds. klientów biznesowych, przedstawiciel handlowy b2b, przedstawiciel ds. klientów trudnych;
- rodzaj wykonywanych zadań – Przedstawiciel Handlowy FMCG (kanał tradycyjny), Przedstawiciel handlowy FMCG (sektor HoReCa), przedstawiciel ds. detalu, przedstawiciel handlowy ds. rozwoju rynku;
- branżę, w której będzie działał np. przedstawiciel handlowy – branża techniczna, przedstawiciel handlowy – motoryzacja, przedstawiciel handlowy ds. aptek;
- podział zadań np. przedstawiciel handlowo-techniczny, konsultant techniczny – przedstawiciel handlowy, przedstawiciel handlowy – handlowiec mobilny, przedstawiciel handlowy – merchandiser, doradca agrotechniczny – przedstawiciel handlowy, konsultant oświatowy – przedstawiciel handlowy;
- produkty, usługi jakimi będzie się zajmował: przedstawiciel handlowy – opakowania foliowe, przedstawiciel handlowy – windykacja, przedstawiciel farmaceutyczny w obszarze kosmetyków, przedstawiciel handlowy ds. rozwoju usług kurierskich, przedstawiciel handlowy ds. sprzedaży samochodów;
- ze względu na zajmowane stanowisko: młodszy przedstawiciel handlowy, przedstawiciel handlowy – account manager, przedstawiciel handlowy – menadżer rynku klientów biznesowych;
- ze względu na obszar działania: regionalny przedstawiciel handlowy, handlowiec na rynki zagraniczne.

W niektórych ofertach używano również sformułowania „specjalista”, „doradca”, „reprezentant” lub „konsultant” zamiast „przedstawiciel”, a przymiotnik „handlowy” zastępowano np. branżą – przedstawiciel bankowy, przedstawiciel oświatowy. W grupie tej znalazły się również oferty skierowane do „handlowców”.

W niektórych ofertach prestiż zawodu „przedstawiciela handlowego” był podkreślany również poprzez nazwę „partner biznesowy” lub „partner handlowy”, sugerującą tym samym, że oferta pracy raczej nie będzie dotyczyła pracy etatowej, ale współpracy w oparciu o umowę cywilnoprawną lub konieczność założenia własnej działalności gospodarczej.



Adecco Poland Sp. z o.o. należy do międzynarodowej korporacji Adecco S.A. – światowego lidera wśród firm doradztwa personalnego, który posiada 5600 placówek w 60 krajach. W Polsce działamy od 1994 roku. Swoją wiedzę i doświadczeniem służymy w ponad 30 lokalizacjach na terenie kraju. W 2013 roku pracę dzięki Adecco Poland znalazło ponad 26 000 osób. Adecco Poland Sp. z o.o. jest Agencją Zatrudnienia nr 364.

Obecnie dla naszego Klienta międzynarodowej firmy zajmującej się produkcją wind i schodów ruchomych poszukujemy osób na stanowisko:

Przedstawiciel handlowy – branża techniczna

Nr ref.: PHW/LDZ/2014

Główne obowiązki na stanowisku:

- Rozwój sieci sprzedaży wind na danym terenie
- Realizacja planów sprzedażowych Firmy
- Stale monitorowanie rynku, aktualizacja oferty handlowej
- Raportowanie osiągniętych wyników do centrali firmy
- Kreowanie pozytywnego wizerunku firmy

Wymagania:

- Min. pięcioletnie doświadczenie zawodowe na analogicznym stanowisku
- Wykształcenie min. średnie techniczne
- Czynne prawo jazdy kategorii B
- Mile widziana znajomość rynku wind i dźwigów przemysłowych
- Umiejętność negocjacji oraz sprzedaży

- Komunikatywność, łatwość w nawiązywaniu relacji biznesowych
- Biegła znajomość języka angielskiego

Oferujemy:

- Atrakcyjne wynagrodzenie
- Zatrudnienie w oparciu o umowę o pracę w międzynarodowej firmie
- Niezbędne narzędzia pracy (telefon, laptop, samochód służbowy)
- Możliwość rozwoju zawodowego
- Udział w dedykowanym szkoleniu, które odbędzie się w centrali firmy (Grecja)
- Uczestniczenie w tworzeniu silnej pozycji firmy na rynku

Osoby zainteresowane prosimy o przesyłanie aplikacji klikając w przycisk aplikowania.

Powyższa oferta dotyczy pracy stałej.

11 PRACOWNICY BIUROWI

11.1 Podstawowe informacje na temat grupy zawodowej

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 941 ofert pracy na stanowiska pracowników biurowych. Stanowi to 8% wszystkich ofert wystosowanych w tym czasie przez pracodawców. Oferty te dotyczyły głównie dwóch rodzajów pracowników: pracowników obsługi klienta, a zwłaszcza pracowników call center (19%), oraz pracowników do spraw finansowo-statystycznych, głównie magazynierów (17%) i asystentów do spraw księgowości (9%). Dość często poszukiwano także pracowników obsługi biurowej (22%).

Tabela 42. Liczba ofert pracy w poszczególnych zawodach w grupie zawodowej PRACOWNICY BIUROWI

Grupa zawodowa	N=	%
400000 PRACOWNICY BIUROWI	941	100%
410000 SEKRETARKI, OPERATORZY URZĄDZEŃ BIUROWYCH I POKREWNI	237	25,2%
411090 Pozostali pracownicy obsługi biurowej	204	21,7%
412001 Sekretarka	18	1,9%
411001 Administrator nieruchomości	12	1,3%
413102 Operator aplikacji komputerowych	2	0,2%

Grupa zawodowa	N=	%
420000 PRACOWNICY OBSŁUGI KLIENTA	285	30,3%
422201 Pracownik centrum obsługi telefonicznej (pracownik call center)	181	19,2%
422602 Recepcjonista	19	2,0%
422701 Ankieter	17	1,8%
421403 Windykator	13	1,4%
422401 Recepcjonista hotelowy	12	1,3%
421106 Kontroler rozliczeń pieniężnych	5	0,5%
422603 Rejestratorka medyczna	4	0,4%
421101 Asystent usług pocztowych	3	0,3%
421202 Krupier	3	0,3%
421490 Pozostali windykatorzy i pokrewni	3	0,3%
422101 Pracownik biura podróży	3	0,3%
421103 Kasjer bankowy	2	0,2%
430000 PRACOWNICY DO SPRAW FINANSOWO-STATYSTYCZNYCH I EWIDENCJI MATERIAŁOWEJ	285	30,3%
432103 Magazynier	156	16,6%
431101 Asystent do spraw księgowości	84	8,9%
432201 Planista produkcyjny	13	1,4%
431102 Fakturzystka	11	1,2%
432302 Dyspozytor transportu samochodowego	5	0,5%
431301 Pracownik obsługi płacowej	4	0,4%
431202 Pracownik do spraw ubezpieczeń	3	0,3%
432390 Pozostali pracownicy do spraw transportu	2	0,2%
440000 POZOSTALI PRACOWNICY OBSŁUGI BIURA	134	14,2%
441990 Pozostali pracownicy obsługi biura gdzie indziej niesklasyfikowani	66	7,0%
441202 Kurier	16	1,7%
441203 Listonosz	6	0,6%
441501 Pracownik do spraw osobowych	5	0,5%
441490 Pozostali technicy archiwistów i pokrewni	4	0,4%
441402 Archiwista zakładowy	2	0,2%

Liczebności oraz procenty nie sumują się w poszczególnych kategoriach, gdyż w tabeli umieszczono tylko wybrane najliczniejsze wskazania.

Już w czasie poprzedniego pomiaru zauważono systematyczne zwiększanie się liczby ofert w kategorii pracowników biurowych, z pomiaru na pomiar od jesieni 2011 roku. Szczególnie ich liczba wzrosła w obecnym pomiarze – od 704 wiosną roku poprzedniego do 941 jesienią 2014 roku.

W porównaniu do poprzedniego pomiaru znacznie wzrosło zapotrzebowanie na pracowników do spraw finansowo-statystycznych (285 ofert w 2014 roku, w porównaniu do 179 ofert rok wcześniej) oraz na grupę zawodów związanych z obsługą urządzeń pokrewnych (237 ofert obecnie, przy 131 ofertach w roku 2013). Jeśli chodzi o pracowników obsługi klienta, liczba ofert na te stanowiska również wzrosła, choć nieznacznie.

Tabela 43. Liczba ofert pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY BIUROWI

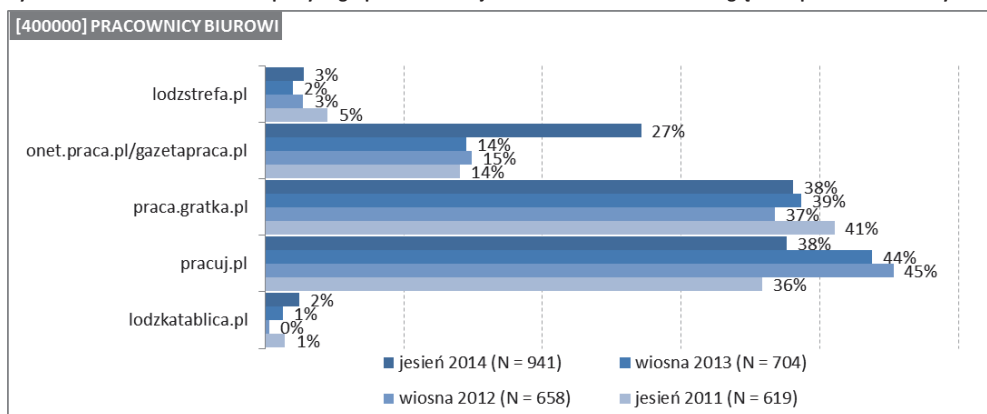
	[A] jesień 2014	[B] wiosna 2013	[C] wiosna 2012	[D] jesień 2011
[400000] PRACOWNICY BIUROWI	941	704	658	619
[420000] – PRACOWNICY OBSŁUGI KLIENTA	285	280	206	237
[430000] – PRACOWNICY DO SPRAW FINANSOWO-STATYSTYCZNYCH I EWIDENCJI MATERIAŁOWEJ	285	179	156	161
[410000] – SEKRETARKI, OPERATORZY URZĄDZEŃ BIUROWYCH I POKREWNI	237	131	208	171
[440000] – POZOSTALI PRACOWNICY OBSŁUGI BIURA	134	114	88	50

11.2 Sposób zamieszczenia oferty

Ogłoszenia o pracę w grupie zawodowej pracowników biurowych zamieszczano przede wszystkim na portalach: praca.gratka.pl oraz pracuj.pl (po 38% ofert). Należy jednak zaznaczyć, że ten ostatni portal stracił na znaczeniu w stosunku do poprzednich pomiarów (spadek o 6-7 punktów procentowych). Z kolei znacznie więcej ofert niż ostatnio pojawiło się na połączonych portalach onet.praca.pl/gazetapraca.pl – 27%, w porównaniu z 14-15% w poprzednich latach. Ponadto w dalszym ciągu relatywnie mało ogłoszeń pracodawcy zamieścili na portalach lokalnych – lodzstrefa.pl oraz lodzkatablica.pl (2-3%).

Większość ofert pracy na stanowiska pracowników biurowych została zamieszczona w języku polskim (84%), natomiast 15% ogłoszeń zostało napisanych w języku angielskim.

Rysunek 78. Zróżnicowanie ofert pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY BIUROWI ze względu na portal internetowy

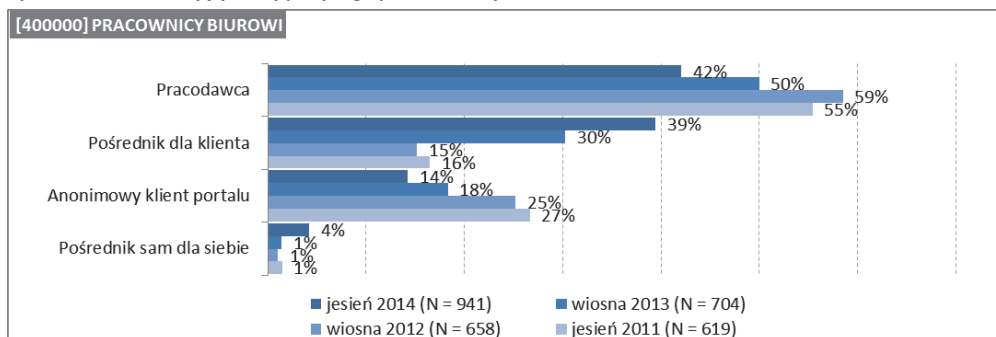


11.3 Oferenci oraz branża

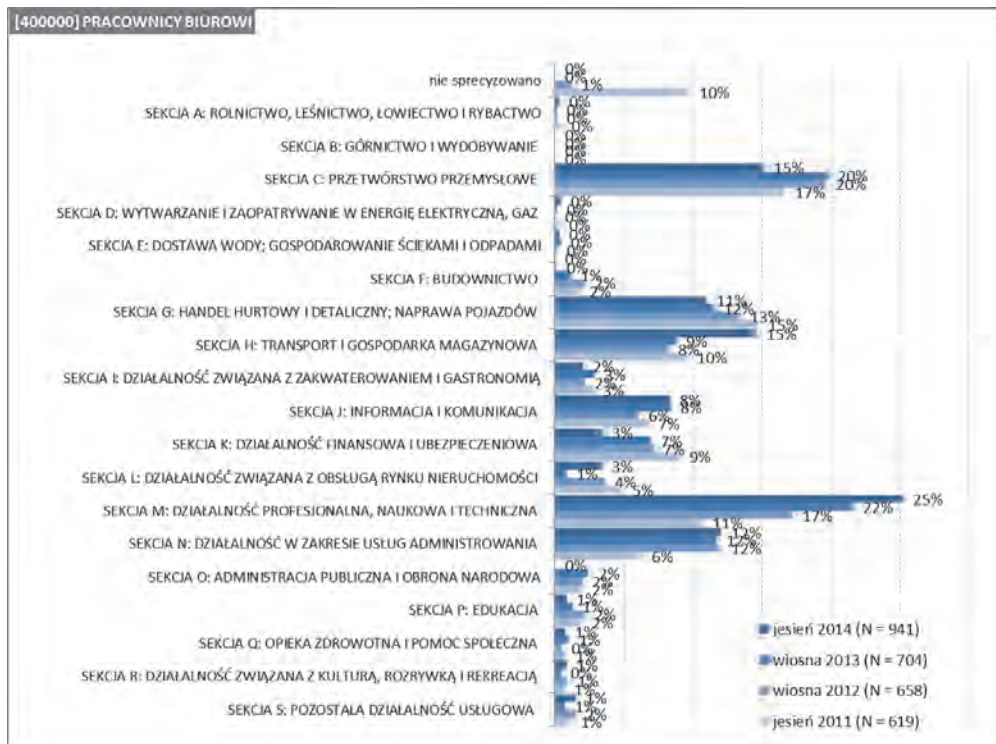
Można zauważyć, że coraz rzadziej oferty o pracę na stanowiska biurowe zamieszczają sami pracodawcy, częściej zaś korzystają z usług pośredników. Odsetek ogłoszeń, które pracodawcy wystosowali jesienią 2014 roku zmalał o 8 punktów procentowych w stosunku do ofert z wiosny 2013 i o 17 punktów procentowych w stosunku do ogłoszeń z wiosny 2012 roku. Tymczasem ogłoszeń formułowanych przez pośredników było już 39% – o 9 punktów procentowych więcej niż rok wcześniej i aż 24 punktów procentowych więcej niż dwa lata temu. Nieznacznie wzrósł też odsetek ogłoszeń pośredników, którzy poszukiwali pracowników dla siebie (do 4% w obecnym pomiarze). Równocześnie coraz rzadziej zamieszczane są ogłoszenia anonimowe, bez podawania informacji, czy pochodzą od pracodawcy czy od pośrednika (14%).

Podobnie, jak w poprzednich latach, popyt na miejsca pracy dla pracowników biurowych okazał się bardzo zróżnicowany ze względu na branżę. Ważną część ogłoszeń o pracę była formułowana przez pracodawców prowadzących działalność profesjonalną, naukową i techniczną (25%, czyli nieznacznie więcej niż w poprzednim roku). W dalszej kolejności branże, w których poszukiwano pracowników biurowych to przetwórstwo przemysłowe (15% – o 5 punktów procentowych mniej niż w poprzednim roku), transport i gospodarka magazynowa (15%), działalność w zakresie administrowania (12%) oraz handel hurtowy i detaliczny (11%).

Rysunek 79. Zamieszczający oferty pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY BIUROWI



Rysunek 80. Oferty pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY BIUROWI ze względu na branżę pracodawcy



Relatywnie najwięcej ogłoszeń o pracę na stanowiska związane z pracą biurową w badanym okresie wystosowały firmy Accenture, Fujitsu Technology Solutions, Agora S.A, Corning Optical Communications Polska, Infosys BPO Poland oraz Xerox. Jeśli chodzi o pośredników, zdecydowanie najwięcej ofert zamieściło Manpower, a w dalszej kolejności takie firmy jak Goldman Recruitment, Randstad, Work Service i REED.

Poniższe tabele zawierają listę pracodawców i pośredników składających relatywnie najwięcej ofert pracy dla pracowników biurowych.

Tabela 44. Pracodawcy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie PRACOWNICY BIUROWI

PRACODAWCA	LICZBA OFERT PRACY
ACCENTURE	9
FUJITSU TECHNOLOGY SOLUTIONS SP. Z O.O	8
PODANO TYLKO NAZWISKO LUB IMIĘ	5
AGORA S.A.	5

PRACODAWCA	LICZBA OFERT PRACY
CORNING OPTICAL COMMUNICATIONS POLSKA SP. Z O.O.	5
INFOSYS BPO POLAND SP. Z O.O.	5
XEROX	5
SONOCO POLAND PACKAGING SERVICES SP. Z O.O.	4
COLEP POLSKA SP. Z O.O.	4
EURO BANK S.A	4
NOKIA SOLUTIONS AND NETWORKS	4
RR DONNELLEY GLOBAL TURKNEY SOLUTIONS SP.Z O.O.	4
T-MOBILE	4
KPMG SP. Z O.O.	4
ALREC	4

Pracodawcy, którzy podali swoją nazwę i zamieścili co najmniej 4 oferty.

Tabela 45. Pośrednicy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie PRACOWNICY BIUROWI

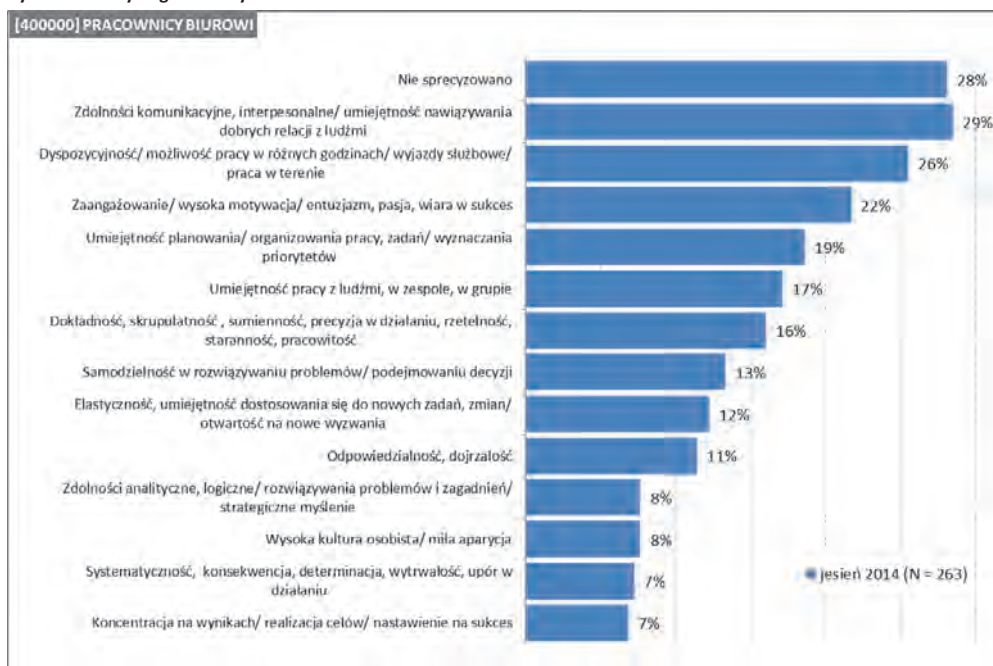
POŚREDNICY	LICZBA OFERT PRACY
MANPOWER	84
GOLDMAN RECRUITMENT	36
RANDSTAD	31
WORK SERVICE	24
REED	23
GRAFTON RECRUITMENT	17
ANTAL	15
AGENCJA PRACY CZASOWEJ TEMPUS A	14
PEOPLE SP. Z O.O.	13
GI GROUP SP. Z O.O.	12
AGENCJA PRACY TYMCZASOWEJ TRENKWALDER BENEFIT SP. Z O.O.	10
REKRUTACJA UKRYTA	10
G-FORCE SP. Z O.O.	9
CPL JOBS	8
HAYS POLAND SP. Z O.O.	8
PROGRES SP. Z O.O. SPÓŁKA KOMANDYTOWA	7
CEE REAL ESTATE	7
AGENCJA ZATRUDNIENIA DK PARTNER SP. Z O. O.	5
JOBMAN.PL ŁÓDŹ	5
INTERIMAX INTERNATIONAL SP. Z.O.O. S.K.A.	5
AGENCJA PRACY KONCEPCJA	4
WORK TEMP SERVICE	4

Pośrednicy, którzy podali swoją nazwę i zamieścili co najmniej 4 oferty.

11.4 Wymagania wobec pracowników

Szczegółowa analiza wybranych ofert pokazuje, że pracodawcy nie stawiali przed kandydatami na stanowiska biurowe wygórowanych wymagań. Większość ofert o pracę nie zawierała wymogu doświadczenia zawodowego, rzadko formułowano także oczekiwania dotyczące wykształcenia kandydata. Skupiano się raczej na cechach osobowych pracowników – już 72% analizowanych ogłoszeń zawierało wytyczne w tym obszarze. Oczekiwano przede wszystkim zdolności komunikacyjnych i umiejętności nawiązywania dobrych relacji z ludźmi (29%), dyspozycyjności (26%), zaangażowania i motywacji do pracy (22%). Znaczenie miały także takie umiejętności, jak zdolność do organizowania własnego czasu pracy, dokładność i sumienność.

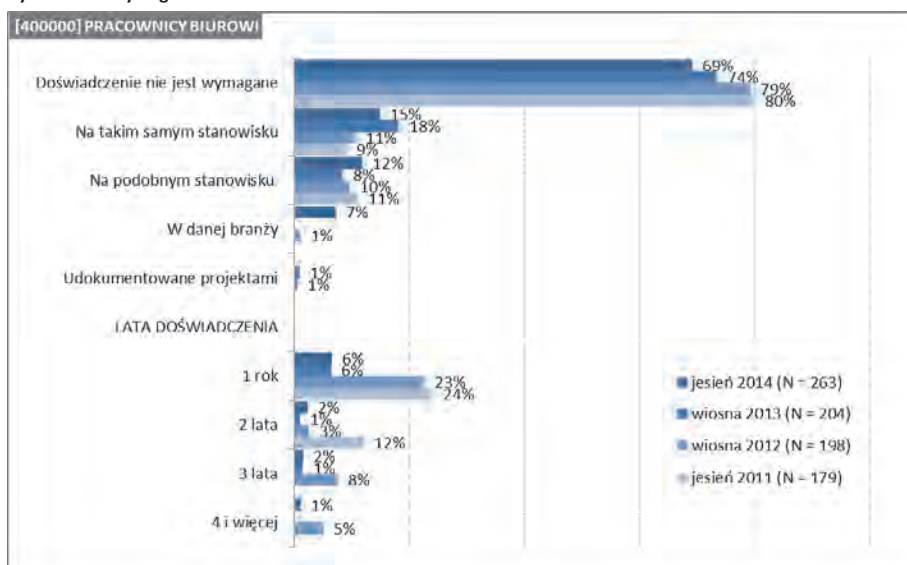
Rysunek 81. Wymagane cechy osobowe. PRACOWNICY BIUROWI



Wskazania od 7%.

Wśród większości badanych ofert (69%) na pracowników biurowych pracodawcy nie wymagali doświadczenia w pracy. Dość rzadko wymagano doświadczenia na takim samym (15%) lub na podobnym stanowisku (12%). Również bardzo rzadko formułowano oczekiwania co do stażu pracy, a jeśli już, to wymagano rocznego doświadczenia (6%). Ponadto niewielki odsetek pracodawców (6%) wymagał doświadczenia w obsłudze klienta.

Rysunek 82. Wymagane doświadczenie. PRACOWNICY BIUROWI

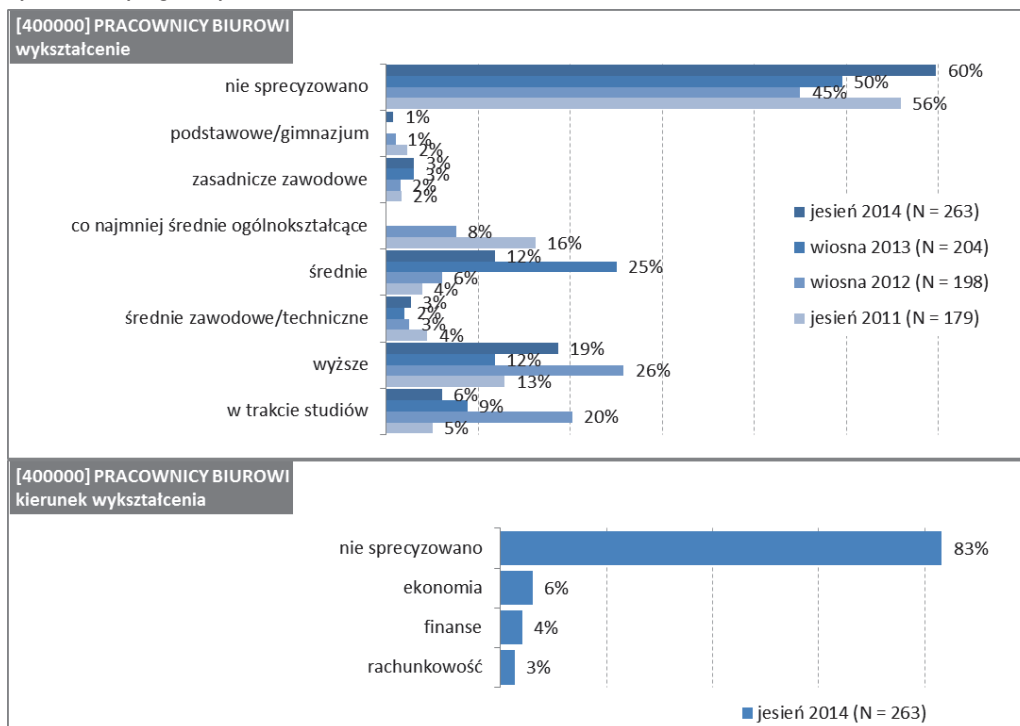


Mniej pracodawców niż w poprzednim okresie sprawozdawczym formułowowało wymagania odnośnie wykształcenia formalnego. Już w 60% ofert nie odnotowano takich oczekiwań, tymczasem wiosną 2013 roku było to 50% ogłoszeń. Znacząco rzadziej niż rok wcześniej poszukiwano osób z wykształceniem co najmniej

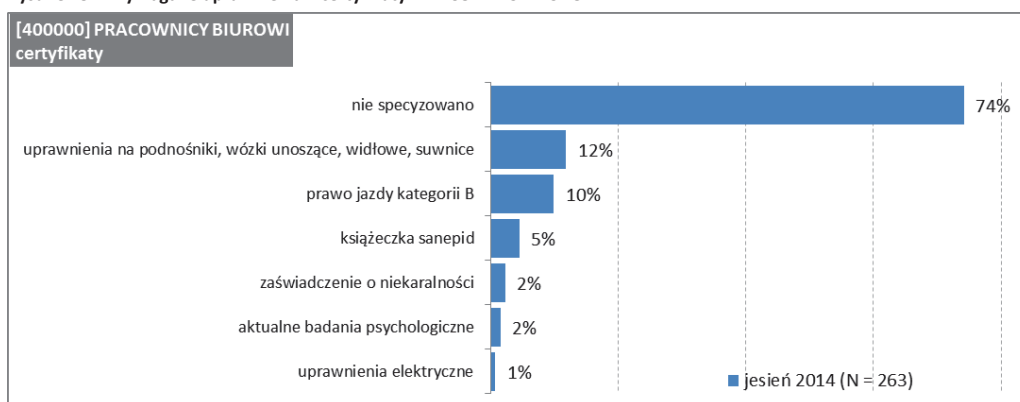
średnim ogólnokształcącym (spadek o 8 punktów procentowych) i średnim (spadek o 13 punktów procentowych). Wzrosło natomiast zainteresowanie absolwentami wyższych uczelni (wzrost o 7 punktów procentowych).

Większość pracodawców nie sprecyzowała preferowanego u kandydata kierunku wykształcenia ani wymogu posiadania dodatkowych uprawnień. Jeśli już oczekiwano konkretnej specjalizacji w wykształceniu, była to ekonomia, finanse lub rachunkowość. Część pracodawców poszukiwała osób z uprawnieniami na wózki widłowe (12%), z prawem jazdy kat. B (10%), rzadziej z książeczką sanepid (5%).

Rysunek 83. Wymagane wykształcenie. PRACOWNICY BIUROWI



Rysunek 84. Wymagane uprawnienia – certyfikaty. PRACOWNICY BIUROWI

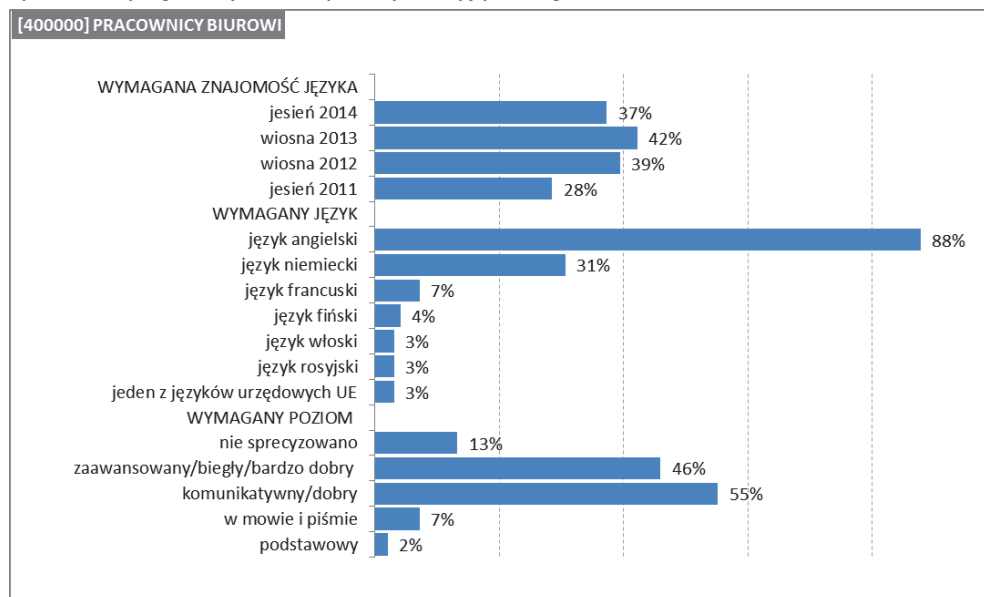


Wskazania od 1%.

Rzadziej niż w poprzednich latach oczekiwano znajomości języka obcego (37% ofert w roku 2014 przy 39-42% w dwóch poprzednich latach). Nadal najbardziej popularnym językiem okazał się angielski, ale w porównaniu z ostatnim okresem sprawozdawczym, oczekiwano także znajomości innych języków, a zwłaszcza niemieckiego (31%), rzadziej francuskiego (7%). Choć rzadko, to pojawiły się jednak wymagania co do znajomości takich

języków, jak fiński (4%), włoski i rosyjski (po 3%). Jeśli już formułowano oczekiwania co do znajomości języków obcych, najczęściej wymagano biegłej znajomości (46%) lub umiejętności swobodnej komunikacji (55%).

Rysunek 85. Wymagana znajomość i stopień znajomości języka obcego. PRACOWNICY BIUROWI



W przypadku 46% analizowanych ofert sformułowano wymogi odnośnie znajomości komputera i programów komputerowych. Przede wszystkim oczekiwano znajomości pakietu MS Office (32%), rzadziej ogólnie dobrej, praktycznej znajomości obsługi komputera (12%).

Tabela 46. Wymagana znajomość komputera i programów komputerowych. PRACOWNICY BIUROWI

RAZEM	jesień 2014 (N = 263)
nie sprecyzowano	54%
MS Office	32%
dobra/ praktyczna/ bardzo dobra znajomość obsługi komputera	12%
znajomość systemu SAP (m.in. BASIS, BI, BO, BW, CO, EDI, FI, HR, IS- Banking, MDM, MM, PP, PI, SCM, SD, WM, XI)	4%
przeglądarki/ wyszukiwarki/ poruszanie się po Internecie: MERLIN X, SYCOM, BLUE VEMDO	2%
znajomość narzędzi do programowania/ modelowania systemów operacyjnych/ programowania obiektowego (C i C++, Visual Basic)	2%
programy/ aplikacje księgowe (Asseco WAPRO, Handel Symfonia)	2%
programy służące zarządzaniu: sprzedaż/ magazynowanie/ dystrybucja/ logistyka/ przepływ materiałowy	2%

Wskazania od 2%.

Pracodawcy poszukujący osób na stanowiska pracowników biurowych w zdecydowanej większości nie precyzowali preferowanego wieku kandydatów, choć w przypadku 7% ogłoszeń poszukiwano studenta lub osoby uczącej się. Oczekiwania odnośnie orzeczenia o niepełnosprawności formułowano jeszcze rzadziej, bo tylko w 0,8% ogłoszeń (bez precyzowania stopnia niepełnosprawności). Jeśli chodzi o oczekiwania dotyczące płci, w przypadku 0,8% ofert poszukiwano mężczyzn, tak samo często rekrutowano kobiety.

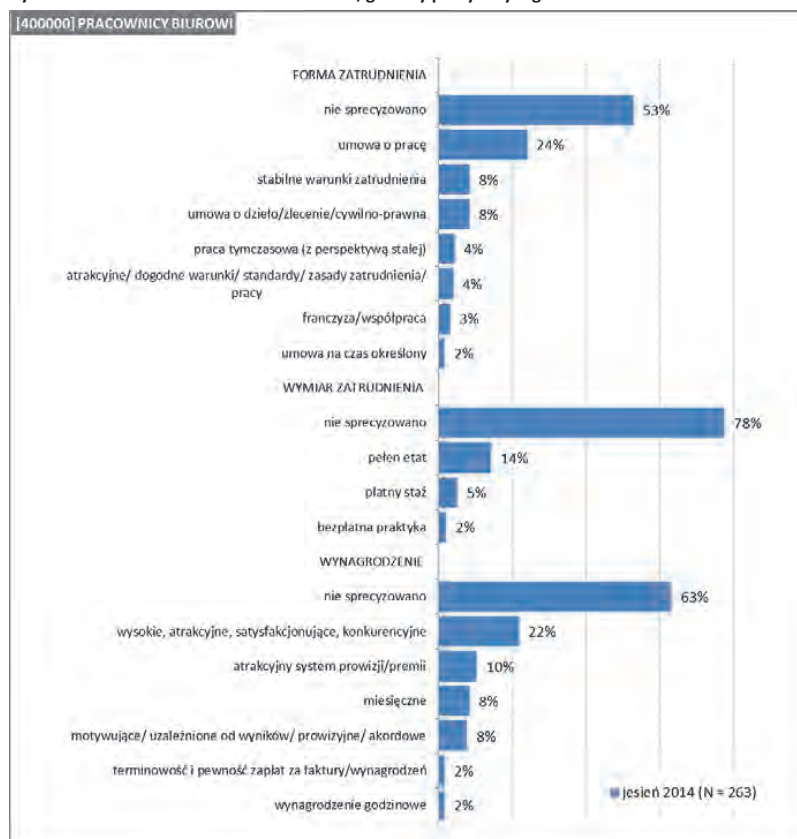
W szczegółowo analizowanych ofertach również sporadycznie zamieszczano inne wymagania. Jedynie 3% pracodawców oczekiwało od kandydatów własnego samochodu, a 1% oferentów wymagał posiadania dostępu do Internetu czy własnego telefonu. Atutem z punktu widzenia części pracodawców była także dobra dykcja

i miły tembr głosu (3%), gotowość do natychmiastowego podjęcia pracy (3%) czy umiejętność obsługi urządzeń biurowych (1%). Wśród dodatkowych wymogów pojawiła się także gotowość do podjęcia zatrudnienia i aktywnej współpracy czy niekaralność (około 1%).

11.5 Oferta pracodawców

Większość pracodawców nie zamieszczała w badanych ogłoszeniach warunków zatrudnienia takich jak wymiar czasu pracy. W połowie ogłoszeń nie podawano także formy zatrudnienia na danym stanowisku. Jeśli już zamieszczano takie informacje, oferowano umowę o pracę (24% szczegółowo analizowanych ogłoszeń), pracę na pełen etat (14%). Trochę pisano o stabilnych warunkach zatrudnienia (8%) czy też oferowano pracę na podstawie umowy o dzieło/zlecenie (8%).

Rysunek 86. Oferowana forma zatrudnienia, godziny pracy i wynagrodzenie. PRACOWNICY BIUROWI



Wskazania od 2%.

Znaczna część pracodawców nie podawała również informacji na temat wynagrodzenia na danym stanowisku biurowym. Jeśli już poruszano takie kwestie w ogłoszeniu, pisano o wysokim, atrakcyjnym wynagrodzeniu, bez sprecyzowania (22% szczegółowo analizowanych ofert). Część pracodawców zachęcała kandydatów atrakcyjnymi premiami, niekiedy uzależnionymi od wyników osiągniętych w pracy (8-10%).

Szczegółowa analiza wybranych ofert pokazuje, że częściej niż na warunki pracy, wskazywano na dodatkowe korzyści wynikające z pracy w danej firmie. Najczęściej wspomniano o szkoleniach i rozwoju (54%). Oferowano możliwość awansu, rozwoju zawodowego i zrobienia kariery oraz możliwość podnoszenia kwalifikacji, udziału w szkoleniach, warsztatach. Dość często w badanych ogłoszeniach poruszano także kwestię atrakcyjnego środowiska pracy (29%). Oferowano pracę w miłym zespole i przyjaznej atmosferze, trochę rzadziej pisano o pracy w ambitnym, dynamicznym zespole. Inne dodatkowe korzyści oferowane przez pracodawców to pakiet

socjalny czy prywatna opieka lekarska. Część pracodawców starała się przyciągnąć kandydatów zapewniając o stabilności firmy czy oferując ogólnie pojętą atrakcyjną, satysfakcjonującą pracę.

Tabela 47. Oferowane dodatkowe korzyści. PRACOWNICY BIUROWI (N = 263 – oferty analizowane szczegółowo)

nie sprecyzowano	27%
SZKOLENIA/ROZWÓJ	54%
– możliwość awansu/kariera/rozwój zawodowy	29%
– szkolenia/możliwość podwyższania kwalifikacji, uzyskania certyfikatów/kursy/warsztaty	26%
– zdobywanie wiedzy/doświadczenia w międzynarodowej przedsiębiorstwie/firmie/instytucji/środowisku	17%
– zdobycie doświadczenia	17%
– kursy językowe	2%
ŚRODOWISKO PRACY	29%
– miły zespół/przyjazna/miła/otwarta/przyjacielska atmosfera (w) pracy	19%
– dynamiczny, ambitny zespół / środowisko	11%
– młody zespół	5%
– doświadczony/profesjonalny zespół/zespół specjalistów/ekspertów	3%
WARUNKI/ZALETY PRACY	23%
– interesująca praca/ciekawa praca/atrakcyjna praca/satysfakcjonująca praca	10%
– udział we wdrażaniu ciekawych/prestiżowych/zaawansowanych projektów/produktów/z produktem	5%
– bardzo dobre/dobre warunki w pracy	5%
– samodzielność/swoboda w podejmowaniu decyzji/możliwość wdrażania własnych pomysłów	3%
– odpowiedzialna, pełna wyzwań praca	3%
REFUNDACJA/DOFINANSOWANIE	17%
– pakiet socjalny	11%
– kupony rabatowe/zakupowe/imprezy kulturalne (karnety do kina, teatru)/bony/paczki świąteczne	5%
– pakiet sportowy	5%
FIRMA/INSTYTUCJA	19%
– stabilna firma/praca / miejsce pracy/odporna na kryzys	12%
– innowacyjna/duża/nowoczesna organizacja	9%
OPIEKA MEDYCZNA/UBEZPIECZENIE	11%
– prywatna opieka medyczna dla pracownika/pakiet medyczny	11%
– ubezpieczenie na życie/fundusz emerytalny/ubezpieczenie grupowe	6%
NARZĘDZIA PRACY	6%
– niezbędne narzędzia pracy (m.in. baza firm, narzędzia sprzedażowe, materiały reklamowe itd.)	5%
WYŻYWIENIE/ZAKWATEROWANIA/DOWÓZ/ODZIEŻ	5%
– dowóz do/z miejsca pracy/zwrot kosztu podróży/przejazdu/wsparcie w relokacji	3%
– wyżywienie/posiłki/dotowane/darmowe posiłki	2%
POMOC/WSPARCIE	4%
– (kompleksowa) pomoc od (samego) początku współpracy / wsparcie metodyczne; merytoryczne; finansowe	4%
INNE	3%

Wskazania pow. 1%.

11.6 Lokalizacja

Oferty pracy w zakresie stanowisk biurowych dotyczyły głównie krajowego rynku pracy. Oferty „zagraniczne” zupełnie straciły na wartości w porównaniu z zeszłym rokiem i spadły o 2 punkty procentowe.

Warto zwrócić uwagę na ogromną koncentrację ofert w zakresie pracy biurowej w aglomeracji łódzkiej. 71% analizowanych ofert przypadło na Łódź i okolice, a 9% podregionu łódzkiego. Pozostałych regionów dotyczyło co najwyżej 7% ofert – jak w przypadku podregionu piotrkowskiego oraz 6% ofert dotyczyło podregionu skierniewickiego i województwa łódzkiego bez lokalizacji. Warto zauważyć, że drastycznie spadła liczba ofert w podregionie sieradzkim z 6% w zeszłym roku do 1% w obecnym.

W stosunku do poprzedniego okresu wzrosła liczba ogłoszeń oferujących pracę w Łodzi i okolicach o 43% (z 466 do 666 ofert), natomiast dla otaczających ją powiatów zanotowano wzrost o ponad 130% (z 35 do 82 ofert) – jest to interesujący wzrost po wcześniejszych spadkach. Spadek liczby ofert odnotowano jedynie w podregionie sieradzkim (z 27 do 12 ofert – spadek o ponad 50%).

Rysunek 87. Struktura ofert pracy ze względu na lokalizację. PRACOWNICY BIUROWI

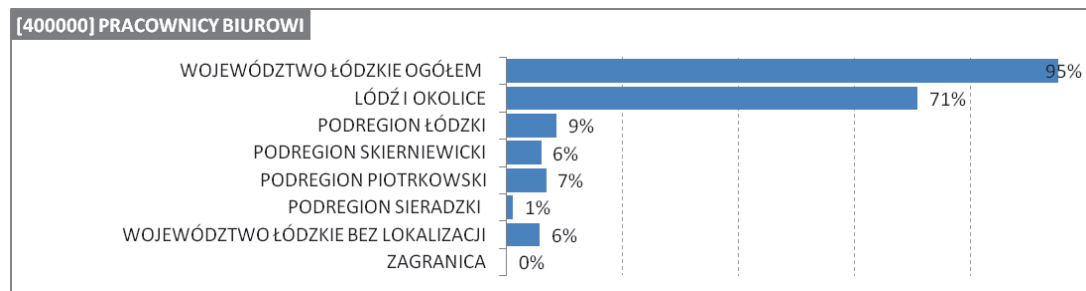
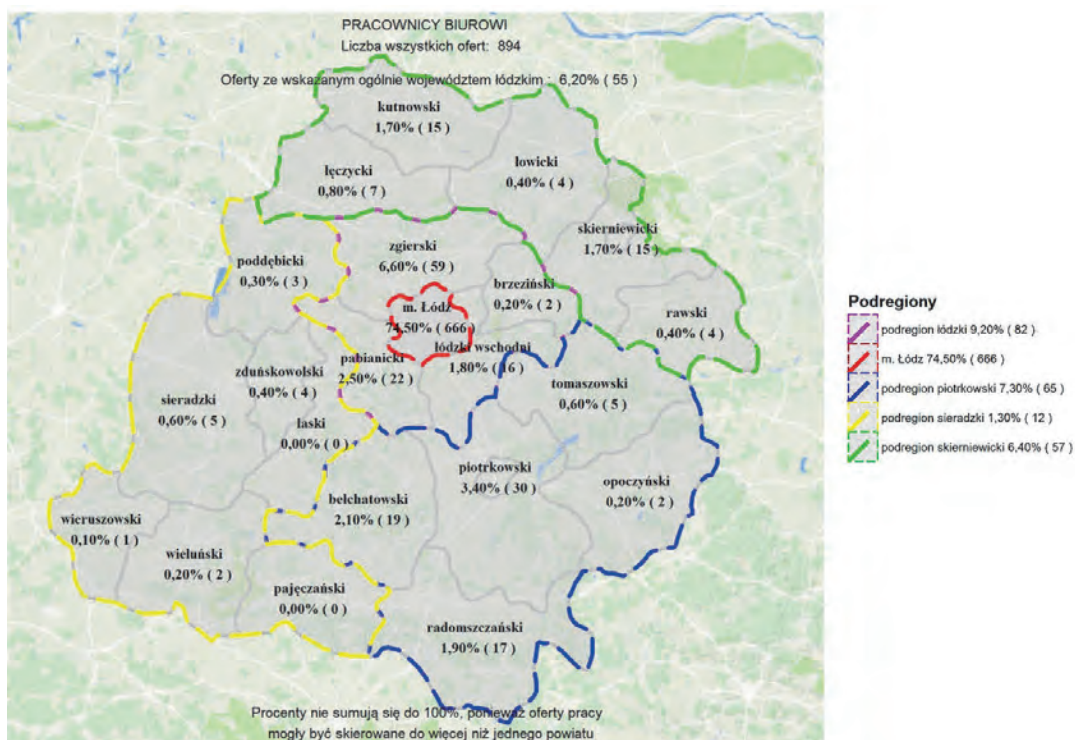


Tabela 48. Oferty pracy ze względu na lokalizację. PRACOWNICY BIUROWI

	[A] jesień 2014	[B] wiosna 2013	[C] wiosna 2012	[D] jesień 2011
OGÓŁEM	941	704	658	619
WOJEWÓDZTWO ŁÓDZKIE OGÓŁEM	894	626	561	527
ŁÓDŹ I OKOLICE	666	466	398	356
PODREGION ŁÓDZKI	82	35	47	67
PODREGION SKIERNIEWICKI	57	39	41	21
PODREGION PIOTRKOWSKI	65	41	70	42
PODREGION SIERADZKI	12	27	32	18
WOJEWÓDZTWO ŁÓDZKIE BEZ LOKALIZACJI	55	40	44	23
ZAGRANICA	1	15	8	18

Rysunek 88. Rozmieszczenie na terenie województwa łódzkiego ofert pracy dla PRACOWNIKÓW BIUROWYCH²³ (procentowanie do ofert w ramach województwa łódzkiego)



11.7 Jakościowy obraz grupy

Nazewnictwo stanowisk w grupie pracowników biurowych nie uległo znaczącym zmianom od poprzedniego pomiaru. Jest ono raczej jednoznaczne i niesie ze sobą podstawową informację na temat wykonywanych obowiązków np. ankieter, sekretarka, kurier, recepcjonistka, magazynier, pracownik infolinii. Oferowane stanowiska nie wymagają specjalnego doświadczenia, ani kompetencji, stąd oferty te są zazwyczaj formułowane dosyć ogólnie bądź enigmatycznie. Poziom rozbudowania oferty zależy tutaj przede wszystkim od miejsca jej publikacji.

W obecnym pomiarze również utrzymała się tendencja do nadawania anglojęzycznych nazw dla pracowników centrów obsługi klienta – customer service specialist/consultant/administrator, Customer Support, helpdesk consultant, Custome Care Specialist. Wiele z tych ofert pracy było zamieszczonych również w języku angielskim. Pracownicy, do których oferty te były skierowane powinni dodatkowo posiadać znajomość różnych języków obcych np. holenderski, duński, fiński, szwedzki, norweski, turecki, ale również niemiecki, włoski, francuski, czy też hiszpański.

Należy również odnotować zjawisko nadużywania określenia „specjalista” dla stanowisk personelu biurowego, głównie dotyczących pracowników obsługi telefonicznej (call center): Specjalista ds. telefonicznej obsługi Klienta, ale również innych stanowisk: specjalista ds. rozliczeń, specjalista ds. turystyki, specjalista ds. ubezpieczeń, specjalista ds. windykacji, specjalista ds. umawiania spotkań itp. Innym powszechnym w obecnym pomiarze procederem jest nadużywanie dla określenia stanowiska pracy słowa „konsultant”. Szczególnie dotyczy to obsługi klienta: np. Konsultant telefoniczny/infolinii/call center, konsultant ds. utrzymania klienta, konsultant obsługi klienta; ale również rekrutacji pracowników: konsultant ds. rekrutacji. Oba te procedury

²³ W prezentacji potraktowano łącznie powiat miejski Piotrków Trybunalski i powiat piotrkowski oraz powiat miasto Skierniewice i powiat skierniewicki.

świadczą o dążeniu do podwyższaniu rangi oferty i prezentowanego stanowiska, by zachęcić potencjalnych kandydatów.

Utrzymało się zjawisko łączenia kompetencji w zawodzie magazyniera np. magazynier-sprzedawca, magazynier-pakowacz, magazynier-kierowca, magazynier-fakturzysta czy też magazynier-operator wózka widłowego. Pojawiło się również w przypadku tego zawodu doprecyzowanie miejsca pracy np. magazynier – Centrum Logistyczne, magazynier do sklepu z częściami samochodowymi lub doprecyzowanie godzin pracy – magazynier praca 2 zmianowa, magazynier na zmianę popołudniową.

W obecnym pomiarze utrzymała się zwiększona skala ofert pracy na pomocnicze stanowiska biurowe. Powszechnym stało się poszukiwanie różnego rodzaju asystentów – z jednej strony precyzując zakres ich obowiązków na poziomie nazwy stanowiska np. asystent w określonym dziale, asystent osoby na wyższym, samodzielny stanowisku (np. księgowej, projektanta, przedstawiciela handlowego, inżyniera, kierownika produkcji), lub asystent biura/biurowy (w domyśle sekretarka/sekretarz), z drugiej zaś wymagania związane ze znajomością określonego języka obcego. Oprócz stanowisk asystenckich pojawiało się wiele ofert dla stażystów oraz praktykantów.

Poniżej znajdują się przykładowe oferty pracy dla przedstawicieli tej grupy zawodowej.

Grafton Recruitment to międzynarodowa agencja rekrutacyjna założona w Irlandii w 1982 r.

Specjalizujemy się w rekrutacjach stałych i tymczasowych na stanowiska średniego i wyższego szczebla.

W Polsce od ponad 17 lat poprzez sieć 8 lokalnych oddziałów skutecznie wspieramy naszych klientów

i kandydatów. Gwarancją wysokiej jakości naszych usług, jest posiadany przez nas certyfikat ISO 9001.

Customer Support in English and Dutch

9-10-28428/GP

Naszym Klientem jest firma z branży IT, dostarczająca rozwiązania z zakresu systemów wsparcia biznesu oraz outsourcingu IT, a także zajmująca się rozwojem najnowszych technologii. W związku z uruchomieniem nowego projektu, poszukujemy kandydatów na stanowisko:

Specjalista z dobrą znajomością języka holenderskiego i angielskiego

Do twoich obowiązków będzie należało:

współpraca z holenderskimi zespołami pracowników oraz udzielanie im wsparcia w obszarze IT – tzw. 1 linia wsparcia

udzielanie instrukcji oraz porad,

współpraca z ekspertami w zakresie rozwiązywania zapytań od klientów;

uczestnictwo w projektach doskonalenia procesów oraz podnoszenia jakości pracy;

WYMAGANIA

- płynna znajomość języka holenderskiego oraz dobra znajomość j.angielskiego,
- doskonałe umiejętności komunikacyjne,
- zaangażowanie i entuzjazm,
- znajomość pakietu Office,
- gotowość do pracy w systemie zmianowym

KORZYŚCI

- Praca w organizacji o stabilnej pozycji na rynku światowym,
- Pakiet szkoleń wstępnych i możliwość zdobycia doświadczenia zawodowego,
- Możliwość rozwoju kompetencji w międzynarodowym środowisku,
- Udział w ciekawych projektach
- Stabilne zatrudnienie.

Agencja Pracy Tymczasowej Fenix Poland Sp. z o.o. dla swojego Klienta poszukuje pracowników na stanowisko:

Magazynier

Data publikacji: 2014-10-16

Miejsce: okolice Piotrkowa Trybunalskiego

ZAKRES OBOWIĄZKÓW:

- kompletacja zamówień
- obsługa wózka widłowego

WYMAGANIA:

- uprawnienia na wózki widłowe (kat. unoszące do 30cm)
- książeczka sanitarno-epidemiologiczna
- dyspozycyjność
- praca w systemie 3-zmianowym

OFERUJEMY:

- zatrudnienie na podstawie umowy o pracę
- oferta dotyczy pracy tymczasowej
- po okresie próbnym możliwość przejścia bezpośrednio przez firmę
- pracę w firmie będącej liderem operacji logistycznych
- możliwość pracy na tę samą zmianę dla osób dojeżdżających z tej samej miejscowości

Prosimy o przesyłanie aplikacji na podany poniżej adres email lub o kontakt telefoniczny oraz osobisty.

Zastrzegamy sobie prawo odpowiedzi jedynie na wybrane oferty.

Prosimy o dopisanie następującej klauzuli: „Wyrażam zgodę na przetwarzanie danych osobowych przez Fenix Poland Sp. z o.o. dla potrzeb niezbędnych do realizacji procesu rekrutacji (zgodnie z Ustawą z dn. 29.08.1997 r. o ochronie danych osobowych Dz. U. nr 133 poz. 883 z późn. zm.)”.

Kontakt

Agencja Pracy Tymczasowej Fenix Poland Sp. z o.o. (nr certyfikatu 9311) ul. Młynarska 2, pokój 107
97-300 Piotrków Trybunalski

12.1 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.

W badanym okresie zamieszczono 1547 ofert pracy dla pracowników usług osobistych i sprzedawców. Stanowi to 12% wszystkich ogłoszeń o pracę wystosowanych w tym czasie. Zdecydowana większość ofert dotyczyła stanowisk sprzedawcy i pokrewnych (76%). W tej grupie zawodów poszukiwano przede wszystkim doradców klienta (19% wszystkich ogłoszeń dla pracowników usług i sprzedawców), sprzedawców w branży przemysłowej (10%), kasjerów handlowych (9%) i innych sprzedawców. Wśród ofert znalazły się także te dotyczące pracowników usług osobistych (18%), w tym na stanowiska kucharza, kelnera, fryzjera. Znacznie rzadziej poszukiwano pracowników ochrony (5%) czy opieki osobistej (1%).

Tabela 49. Liczba ofert pracy w poszczególnych zawodach w grupie zawodowej PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY

Grupa zawodowa	N=	%
[500000] PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY	1547	100%
[510000] – PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH	275	17,8%
512001 Kucharz	66	4,3%
513101 Kelner	53	3,4%
514101 Fryzjer	44	2,8%
515303 Robotnik gospodarczy	22	1,4%
514202 Kosmetyczka	18	1,2%
512002 Kucharz małej gastronomii	14	0,9%
513202 Barman	11	0,7%
515190 Pozostali pracownicy obsługi technicznej biur, hoteli i innych obiektów	11	0,7%
516502 Instruktor nauki jazdy	5	0,3%
514203 Manikiurzystka	4	0,3%
515301 Gospodarz domu	4	0,3%
514102 Fryzjer damski	3	0,2%
515201 Gospodyni	3	0,2%
511101 Stewardesa	2	0,1%
513201 Barista	2	0,1%
514205 Pracownik solarium	2	0,1%
514208 Wizażystka / stylistka	2	0,1%
515102 Intendent	2	0,1%
516402 Opiekun dzikich zwierząt	2	0,1%
[520000] – SPRZEDAWCY I POKREWNI	1 171	75,7%
524902 Doradca klienta	298	19,3%
522303 Sprzedawca w branży przemysłowej	154	10,0%
523002 Kasjer handlowy	136	8,8%
524990 Pozostali pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	130	8,4%

Grupa zawodowa	N=	%
522301 Sprzedawca s	84	5,4%
522304 Sprzedawca w branży spożywczej	70	4,5%
524302 Konsultant / agent sprzedaży bezpośredniej	60	3,9%
524403 Sprzedawca na telefon	57	3,7%
524904 Hostessa	55	3,6%
524404 Telemarketer	29	1,9%
524502 Sprzedawca w stacji paliw	18	1,2%
524401 Ekspedytor sprzedaży wysyłkowej / internetowej	15	1,0%
522302 Sprzedawca w branży mięsnej	12	0,8%
521102 Sprzedawca obwoźny z samochodu (vanseller)	7	0,5%
524301 Akwizytor	7	0,5%
524901 Bukieciarz	6	0,4%
524903 Ekspedient w punkcie usługowym	5	0,3%
521101 Sprzedawca na targowisku / bazarze	4	0,3%
524102 Modelka / model twórczości reklamowej i artystycznej	3	0,2%
524402 Organizator obsługi sprzedaży internetowej	3	0,2%
522390 Pozostali sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	2	0,1%
524601 Wydawca posiłków / bufetowy	2	0,1%
[530000] – PRACOWNICY OPIEKI OSOBISTEJ I POKREWNI	22	1,4%
531104 Opiekunka dziecięca domowa	13	0,8%
532901 Pomoc apteczna	3	0,2%
531202 Asystent nauczyciela przedszkola	2	0,1%
532190 Pozostały pomocniczy personel medyczny	2	0,1%
[540000] – PRACOWNICY USŁUG OCHRONY	79	5,1%
541307 Pracownik ochrony fizycznej bez licencji	42	2,7%
541390 Pozostali pracownicy ochrony osób i mienia	19	1,2%
541901 Pracownik obsługi monitoringu	5	0,3%
541308 Pracownik ochrony fizycznej I stopnia	4	0,3%
541906 Ratownik wodny zawodowy	4	0,3%
541306 Portier	2	0,1%

Liczebności oraz procenty nie sumują się w poszczególnych kategoriach, gdyż w tabeli umieszczono tylko wybrane najliczniejsze wskazania.

Odnotowano wzrost liczby ogłoszeń o pracę w kategorii pracownicy usług osobistych i sprzedawcy – 1547 ofert jesienią 2014 w porównaniu z 1452 ogłoszeniami wiosną 2013 roku. Zauważa się niewielki, ale systematyczny wzrost liczby ogłoszeń dla sprzedawców, począwszy od wiosny 2012 roku do momentu ostatniego pomiaru. Maleje natomiast zapotrzebowanie na pracowników usług osobistych, co można zaobserwować od jesieni 2011 roku. Ponadto pojawiło się nieznacznie więcej, niż w wiosną 2013, ogłoszeń o pracę na stanowiska związane z ochroną i opieką osobistą.

Tabela 50. Liczba ofert pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY – indeks zmiany

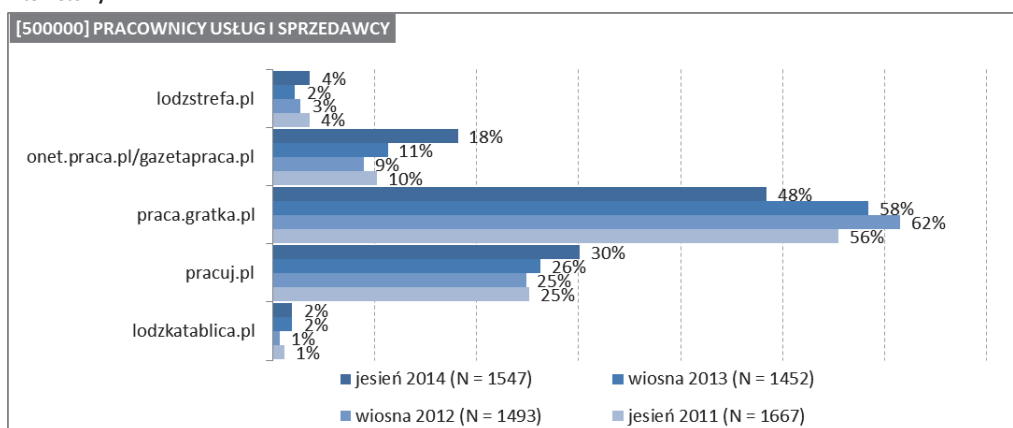
	[A] jesień 2014	[B] wiosna 2013	[C] wiosna 2012	[D] jesień 2011
[500000] PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY	1547	1452	1493	1667
[520000] – SPRZEDAWCY I POKREWNI	1171	1044	992	1103
[510000] – PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH	275	341	397	434
[540000] – PRACOWNICY USŁUG OCHRONY	79	63	95	94
[530000] – PRACOWNICY OPIEKI OSOBISTEJ I POKREWNI	22	4	9	36

12.2 Sposób zamieszczenia oferty

Niemal połowa ogłoszeń (48%) na stanowiska pracowników usługowo-handlowych znalazła się na portalu praca.gratka.pl. Tego typu ogłoszenia zamieszczano także na stronie pracuj.pl (30%) oraz na połączonych portalach onet.praca.pl/gazetapraca.pl (18%). Z kolei portale lokalne, takie jak lodzstrefa.pl i lodzkatablica.pl okazały się znacznie mniej popularnym miejscem dla takich ogłoszeń (2-4%).

Można zauważyć, że na znaczeniu traci portal praca.gratka.pl – w badanym okresie zamieszczono o 10 punktów procentowych mniej ogłoszeń o pracę dla tej grupy zawodowej niż wiosną 2013 i o 14 punktów procentowych mniej niż wiosną 2012 roku. Na znaczeniu zyskały natomiast połączone portale onet.praca.pl/gazetapraca.pl (o 7 punktów procentowych więcej ogłoszeń niż przy ostatnim pomiarze) oraz pracuj.pl (o 4 punkty procentowe więcej ogłoszeń).

Rysunek 89. Zróżnicowanie ofert pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY ze względu na portal internetowy

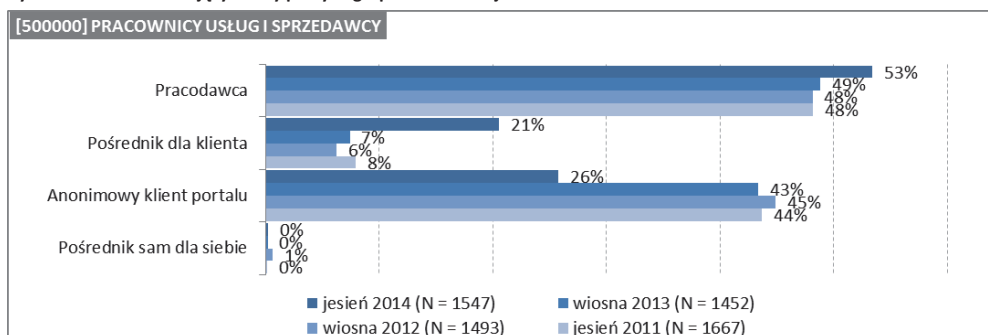


12.3 Oferenci oraz branża

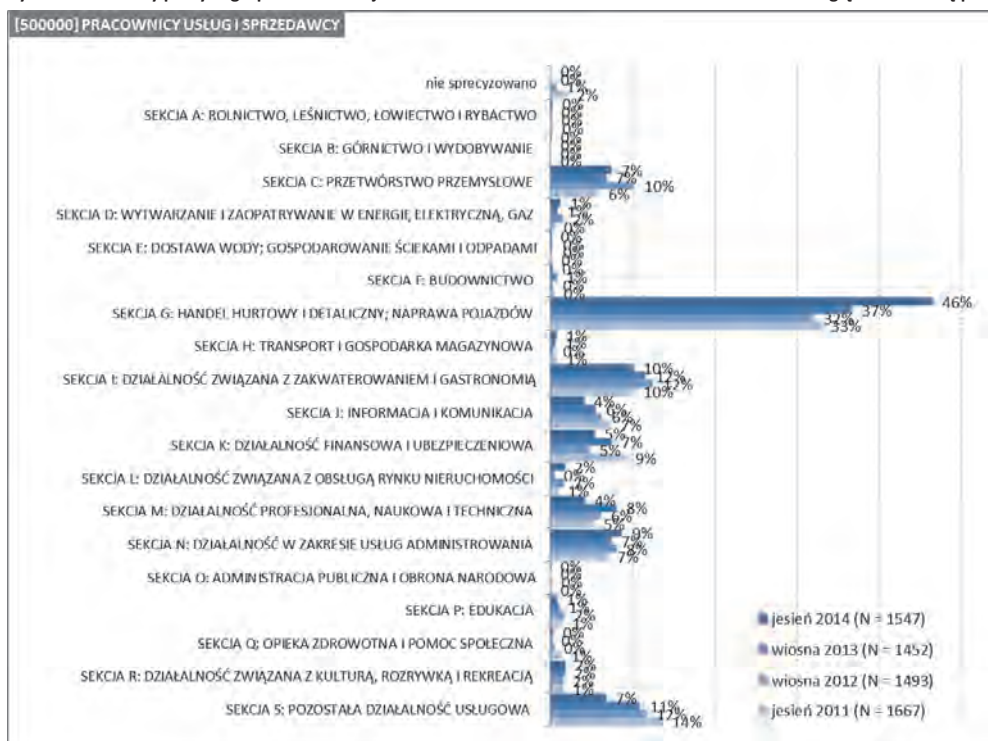
Oferty o pracę w grupie zawodowej pracownicy usług osobistych i sprzedawcy nadal najczęściej zamieszczają sami pracodawcy (53%). Można jednak zauważyć, że znacznie częściej niż w okresie ostatnich trzech pomiarów zwiększyła się liczba ofert wystosowanych przez pośredników – jesienią 2014 roku było to już 21% ogłoszeń, podczas gdy przy wcześniejszych pomiarach 6-8%. Tym samym wyraźnie zmalał odsetek ogłoszeń anonimowych, w których nie podano informacji czy autorem jest pracodawca czy pośrednik, z 43-45% w trzech ostatnich latach do 26% jesienią 2014 roku.

W badanym okresie wszystkie ogłoszenia o pracę zawierały informację o branży, w której działa pracodawca. Odnotowano wzrost, i tak już wysokiego odsetka oferentów związanych z handlem detalicznym i hurtowym – z 32-37% w okresie ostatnich trzech pomiarów do 46% jesienią 2014 roku. W dalszej kolejności, podobnie, jak w poprzednich latach, zamieszczający ogłoszenia pracodawcy prowadzili działalność związaną z gastronomią i zakwaterowaniem (10%), działalność w zakresie usług administrowania (9%) czy przetwórstwa przemysłowego (7%). Trochę mniej ogłoszeniodawców niż w przy ostatnim pomiarze zajmowało się działalnością profesjonalną, naukową czy techniczną (4% w porównaniu do 8% wiosną 2013 roku).

Rysunek 90. Zamieszczający oferty pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY



Rysunek 91. Oferty pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY ze względu na branżę pracodawcy



Relatywnie najwięcej ofert o pracę na stanowiska usługowo-handlowe zamieścili pracodawcy zajmujący się sprzedażą sprzętu RTV i AGD – przede wszystkim NEONET i MediaExpert, w dalszej kolejności RTV Euro AGD. Stosunkowo dużo ogłoszeń zamieściły także agencje ochrony: Juwentus i Argus oraz sieć marketów Aldi czy sieć sklepów meblowych Abra. Wśród ogłoszeniodawców relatywnie często pojawiały się także banki, takie jak Eurobank i Bank Zachodni WBK.

Wśród pośredników wyjątkowo aktywna, jeśli chodzi o pozyskiwanie pracowników usług i sprzedawców, okazała się regionalna filia agencji pracy tymczasowej – Jobman.pl Łódź. Relatywnie dużo ogłoszeń zamieściły także Work Service, Agencja Pracy Beetsma czy Manpower.

Tabela 51. Pracodawcy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY

PRACODAWCA	LICZBA OFERT PRACY
PODANO TYLKO NAZWISKO LUB IMIĘ	17
NEONET S.A	17
MEDIAEXPERT	16
AGENCJA OCHRONY JUWENTUS	11
ALDI SP. Z O.O.	11
EURO BANK S.A	9
BANK ZACHODNI WBK S.A.	9
ABRA S.A	9
RTV EURO AGD	9
TAX CARE S.A	8
AGENCJA OCHRONY ARGUS SP. Z O.O.	8
JERONIMO MARTINS POLSKA S.A.	7
PZU SA	7
HILTI	7
ŻABKA POLSKA SP. Z O.O.	7
T-MOBILE	6
STOKROTKA SP. Z O.O.	6
ASPIRO S.A.	5
BANK BPH S.A.	5
CARREFOUR POLSKA SP. Z O.O.	5
INTERMARCHE ŁÓDŹ	5
TERG S.A.	5
F.H. KAMILA	5
LIDL POLSKA SKLEPY SPOŻYWCZE SP. Z O.O. SP.K	5
KARMELLO	5

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

Tabela 52. Pośrednicy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY

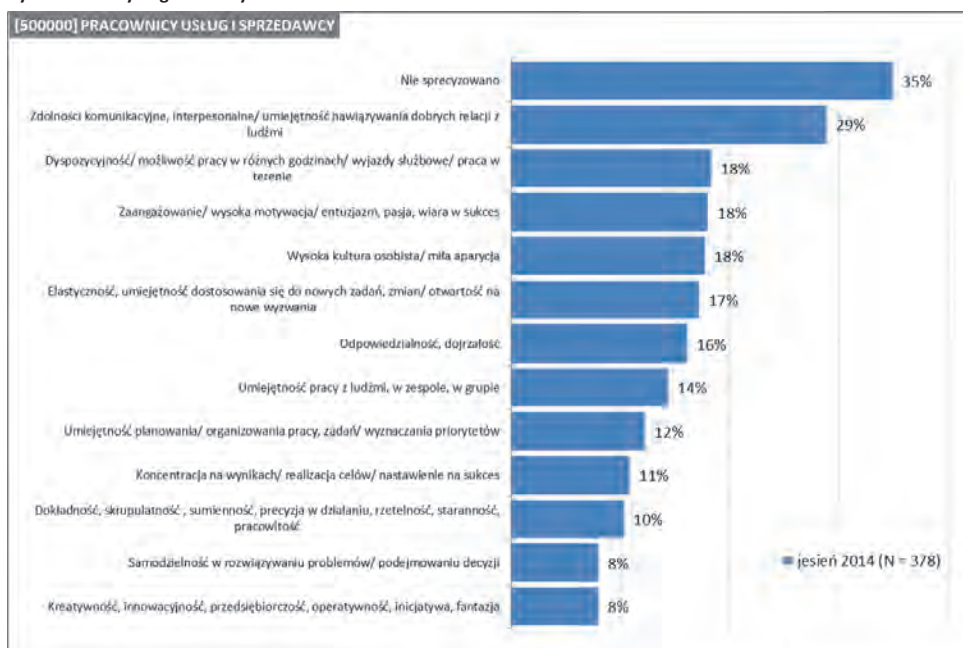
POŚREDNICY	LICZBA OFERT PRACY
JOBMAN.PL ŁÓDŹ	78
WORK SERVICE	45
AGENCJA PRACY BEETSMA SP. Z O.O	30
REKRUTACJA UKRYTA	29
MANPOWER	24
GOLDMAN RECRUITMENT	11
RANDSTAD	9
REED	7
GRAFTON RECRUITMENT	6
INTERKADRA	6
ASTRAL LTD /CARNIVAL CRUISE LINES	5
PRZEDSTAWICIELE.PL	5
PROGRES SP. Z O.O. SPÓŁKA KOMANDYTOWA	4
TOOLIP	4
PARETTI DORADZTWO PERSONALNE	4

Pośrednicy, którzy podali swoją nazwę i zamieścili co najmniej 4 oferty.

12.4 Wymagania wobec pracowników

Wymagania wobec pracowników na stanowiska handlowo-usługowe tylko nieznacznie zmieniły się w stosunku do tych formułowanych w czasie wcześniejszego pomiaru. Wyraźnie zyskały na znaczeniu cechy osobowe kandydatów – jeszcze wiosną 2013 roku mniej więcej połowa ogłoszeń zawierała oczekiwania z tym związane, tymczasem jesienią 2014 roku było to już niemal 2/3 ogłoszeń. Podobnie, jak wcześniej, oczekiwano przede wszystkim zdolności komunikacyjnych i interpersonalnych (29% szczegółowo analizowanych ogłoszeń). Ważne okazały się także dyspozycyjność, zaangażowanie w wykonywaną pracę. Z kolei częściej niż w poprzednim pomiarze oczekiwano od pracowników wysokiej kultury osobistej, elastyczności i otwartości na nowe wyzwania oraz odpowiedzialności (wzrost po 10-11 punktów procentowych).

Rysunek 92. Wymagane cechy osobowe. PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY



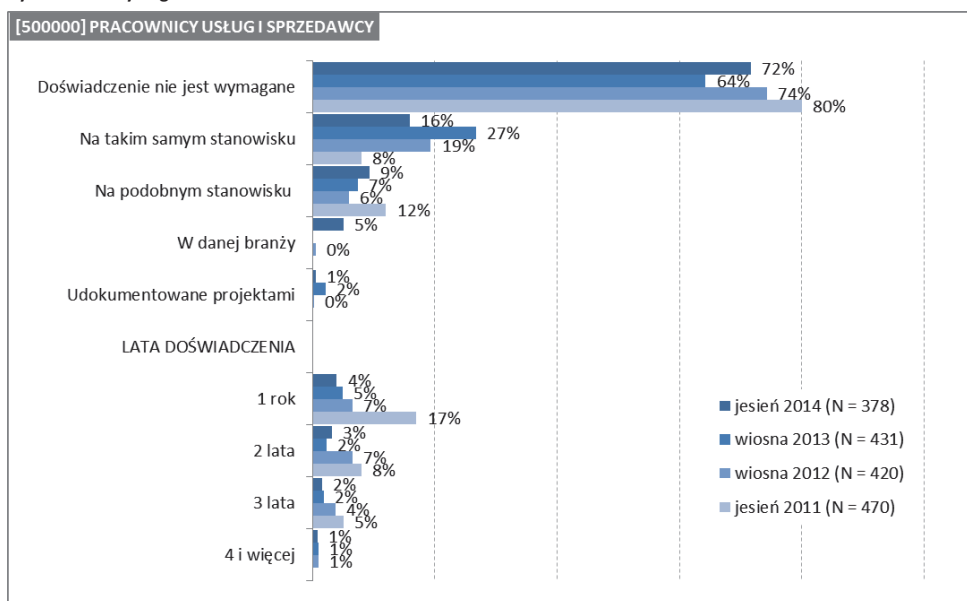
Wskazania od 8%.

Podobnie jak przy poprzednich pomiarach, doświadczenie zawodowe nadal miało niewielkie znaczenie w przypadku pracowników usług i sprzedawców – tylko 28% ofert zawierało takie wymagania, o 8 punktów procentowych mniej niż w trakcie poprzedniego pomiaru. Jeszcze rzadziej niż rok wcześniej wymagano doświadczenia na takim samym stanowisku (16% jesienią 2014, w porównaniu z 27% wiosną 2013 roku), nadal niewielu pracodawców oczekiwało doświadczenia na podobnym stanowisku (9%). Z kolei trochę częściej (o 5 punktów procentowych) formułowano wymóg posiadania doświadczenia w pracy w danej branży.

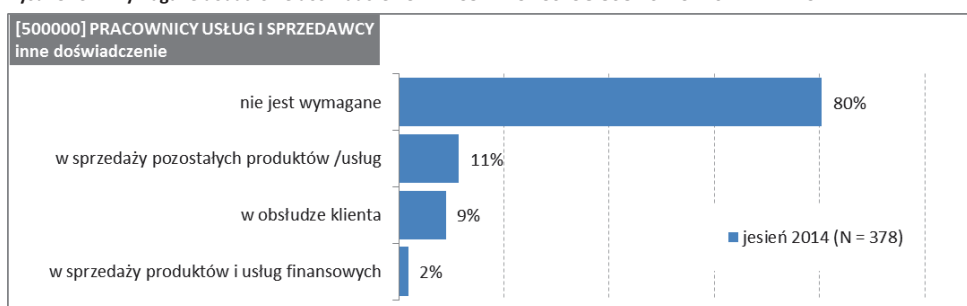
Od kilku lat można obserwować malejący odsetek ogłoszeń, w których oczekuje się rocznego lub kilkuletniego doświadczenia zawodowego. Jedynie w przypadku 2-4% szczegółowo analizowanych ofert z jesieni 2014 roku zawarto wymóg posiadania doświadczenia zawodowego w wymiarze jednego lub 2-3 lat, a sporadycznie oczekiwano co najmniej 4 lat praktyki zawodowej.

Równie rzadko jak przy poprzednim pomiarze, wymagano również dodatkowego doświadczenia od kandydatów na stanowiska usługowo-handlowe. Tylko w przypadku 11% analizowanych ogłoszeń oczekiwano doświadczenia w sprzedaży produktów lub usług, w kolejnych 9% ofert wymagano doświadczenia w obsłudze klienta. W odróżnieniu od ofert z poprzedniego pomiaru, nie formułowano oczekiwań dotyczących pracy w firmie/institucji o podobnym do oferenta profilu.

Rysunek 93. Wymagane doświadczenie. PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY



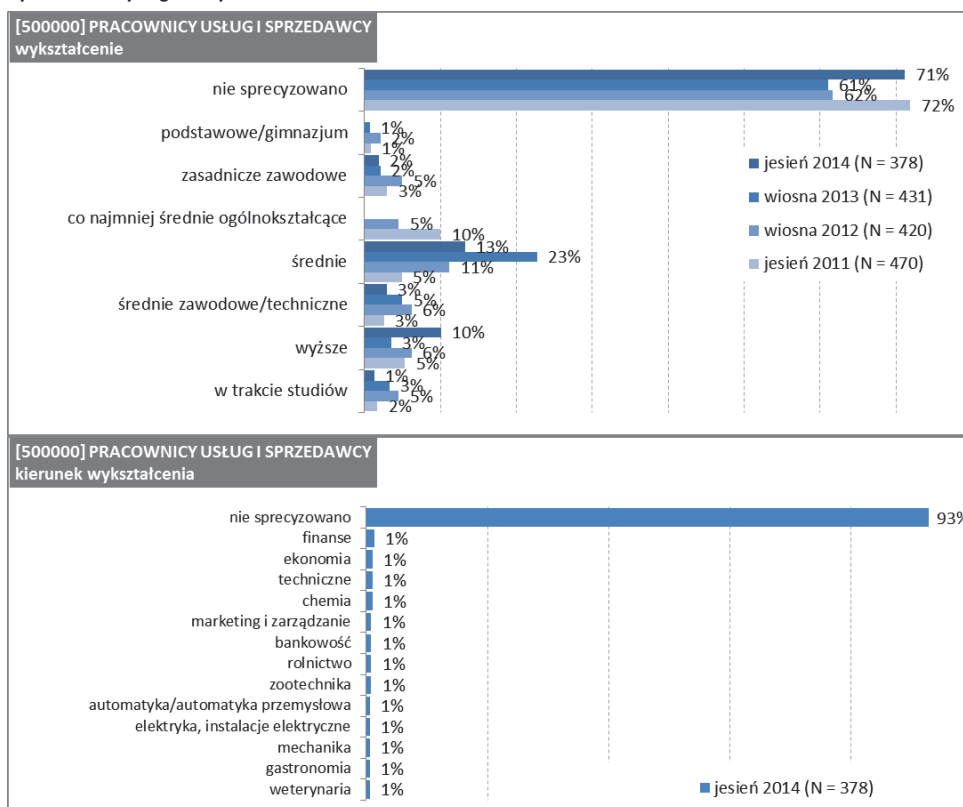
Rysunek 94. Wymagane dodatkowe doświadczenie. PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY



Wskazania od 2%.

Można zauważyć, że już w okresie dwóch ostatnich pomiarów, rzadko precyzowano oczekiwania dotyczące wykształcenia kandydatów (38-39% szczegółowo analizowanych ogłoszeń). W momencie ostatniego pomiaru, jesienią 2014 roku, jeszcze mniej, bo już tylko 29% ofert zawierało oczekiwania z tym związane. W porównaniu z ofertami analizowanymi wiosną 2013 roku, na znaczeniu straciło wykształcenia średnie (spadek o 10 punktów procentowych), częściej natomiast oczekiwano wykształcenia wyższego (wzrost o 7 punktów procentowych). Podobnie jak przy ostatnim pomiarze, w zdecydowanej większości ogłoszeń pracodawcy nie precyzowali pożądanego kierunku wykształcenia u kandydatów. Jeśli już pojawiły się takie oczekiwania, były one bardzo rozdrobnione.

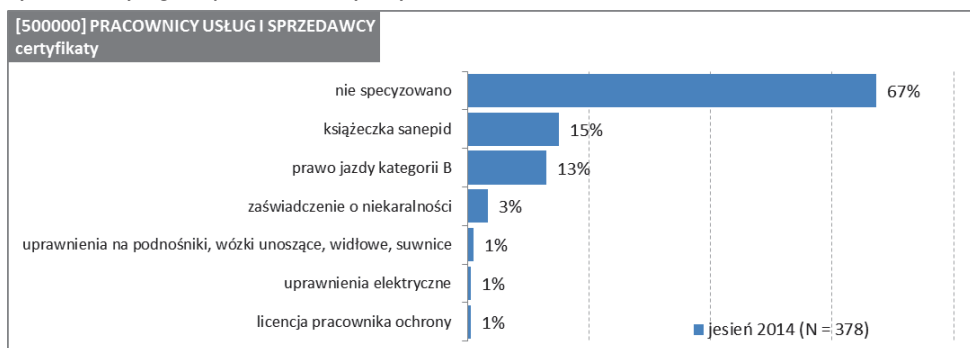
Rysunek 95. Wymagane wykształcenie. PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY



Wskazania od 1%.

Natomiast nieco częściej niż przy poprzednim pomiarze (wzrost o 14 punktów procentowych) oczekiwano konkretnych uprawnień, potwierdzonych certyfikatem. Na znaczeniu wyraźnie zyskało posiadanie książeczki sanepid (wzrost o 12%). Ponadto nadal dość popularny był wymóg posiadania prawa jazdy kategorii B (13%). Sporadycznie wśród dokumentów mile widzianych przez pracodawców w badanych ofertach pojawiło się także zaświadczenie o niekaralności, uprawnienia do obsługi wózków widłowych, uprawnienia elektryczne czy licencja pracownika ochrony.

Rysunek 96. Wymagane uprawnienia – certyfikaty. PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY



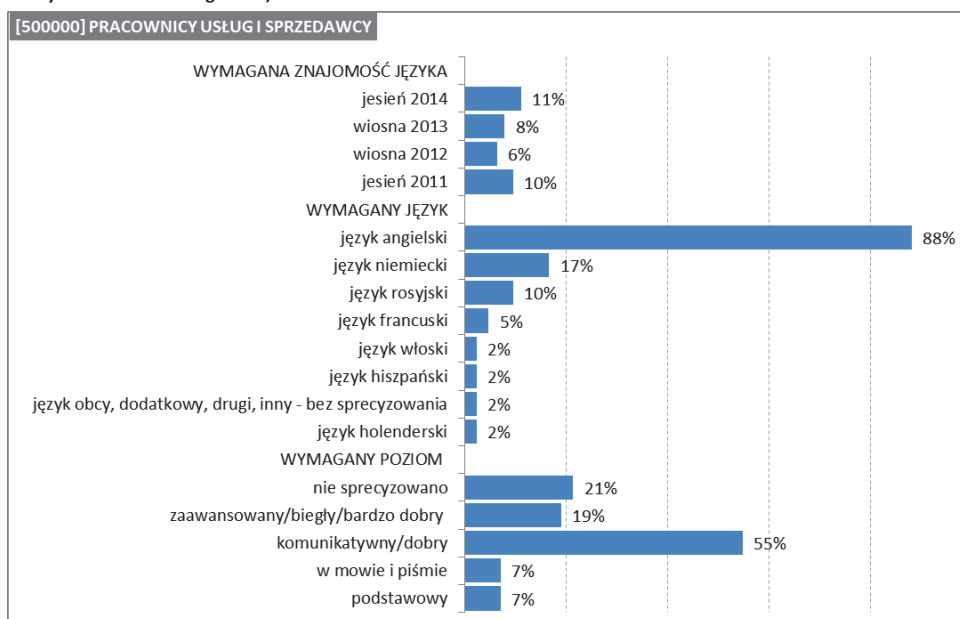
Wskazania od 1%.

Częściej niż przy poprzednich pomiarach, oczekiwano znajomości języka obcego (11% szczegółowo analizowanych ogłoszeń). Nadal najbardziej popularnym językiem wśród kandydatów na stanowiska usługowo-

handlowe był angielski (88%). W dalszej kolejności oczekiwano znajomości języka niemieckiego czy francuskiego, a sporadycznie pojawiał się wymóg posługiwania się językiem włoskim, hiszpańskim czy holenderskim. W odróżnieniu od poprzedniego pomiaru, na znaczeniu straciła znajomość języka czeskiego (o 3 punkty procentowe).

Podobnie jak w ubiegłym roku, od kandydatów na stanowiska pracowników usług i sprzedawców, oczekiwano przede wszystkim znajomości języka na poziomie komunikatywnym (55%). Rzadziej wymagano umiejętności biegłego posługiwania się językiem obcym (19%).

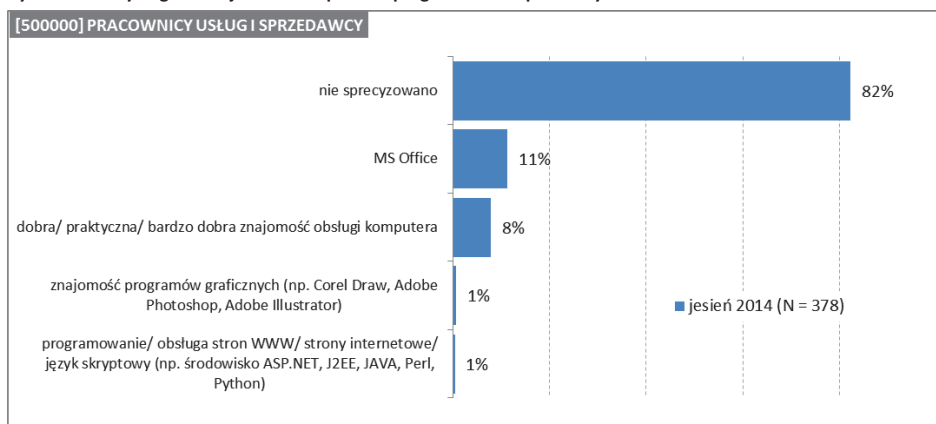
Rysunek 97. Wymagana znajomość i stopień znajomości języka obcego. PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY (N=378, oferty analizowane szczegółowo)



Wskazania od 2%.

Jeśli chodzi o znajomość obsługi komputera, nadal rzadko precyzowano oczekiwania w tym zakresie (18% szczegółowo analizowanych ogłoszeń). Podobnie jak w poprzednich latach, wymagano przede wszystkim umiejętności pracy z pakietem MS Office (11%) lub ogólnej, dobrej znajomości obsługi komputera (8%). Wśród oczekiwań zamieszczano także znajomość programów graficznych oraz obsługę stron WWW, co nie pojawiała się w trzech wcześniejszych pomiarach.

Rysunek 98. Wymagana znajomość komputera i programów komputerowych. PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY



Wskazania od 1%.

Nadal dość rzadko oczekiwano od pracowników usług osobistych i sprzedawców innych kwalifikacji, niepotwierdzonych egzaminami (22% szczegółowo analizowanych ogłoszeń). Wśród umiejętności wymaganych przez pracodawców pojawiło się, podobnie jak wiosną 2013 roku, budowanie i podtrzymanie relacji z klientem lub umiejętność obsługi klienta (12%) oraz znajomość wybranej branży (5%), umiejętności handlowe (4%). Nieznacznie częściej niż przy wcześniejszym pomiarze, pisano w ofertach o umiejętnościach obsługi kasy fiskalnej czy znajomości marketingu.

Rysunek 99. Inne wymagania/kwalifikacje niepotwierdzone egzaminami. PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY



Wskazania od 2%.

Podobnie, jak w poprzednich latach, w większości ogłoszeń (90% szczegółowo analizowanych ofert) nie pojawiały się oczekiwania dotyczące wieku pracowników. Jeśli już zawarto oczekiwania w tym kontekście, najczęściej poszukiwano studentów i osób uczących się (8%). Sporadycznie pracodawcy poszukiwali młodzieży (bez sprecyzowania wieku) lub emerytów/rencistów (po około 1%). Ponadto w przypadku 2% ogłoszeń poszukiwano osób z orzeczeniem o niepełnosprawności. Można jednak zauważyć, że dość często pojawiały się w ofertach zapisy dyskryminujące jeśli chodzi o płeć. W przypadku 9% szczegółowo analizowanych ogłoszeń preferowano kobiety, a przy 1% ofert – mężczyzn.

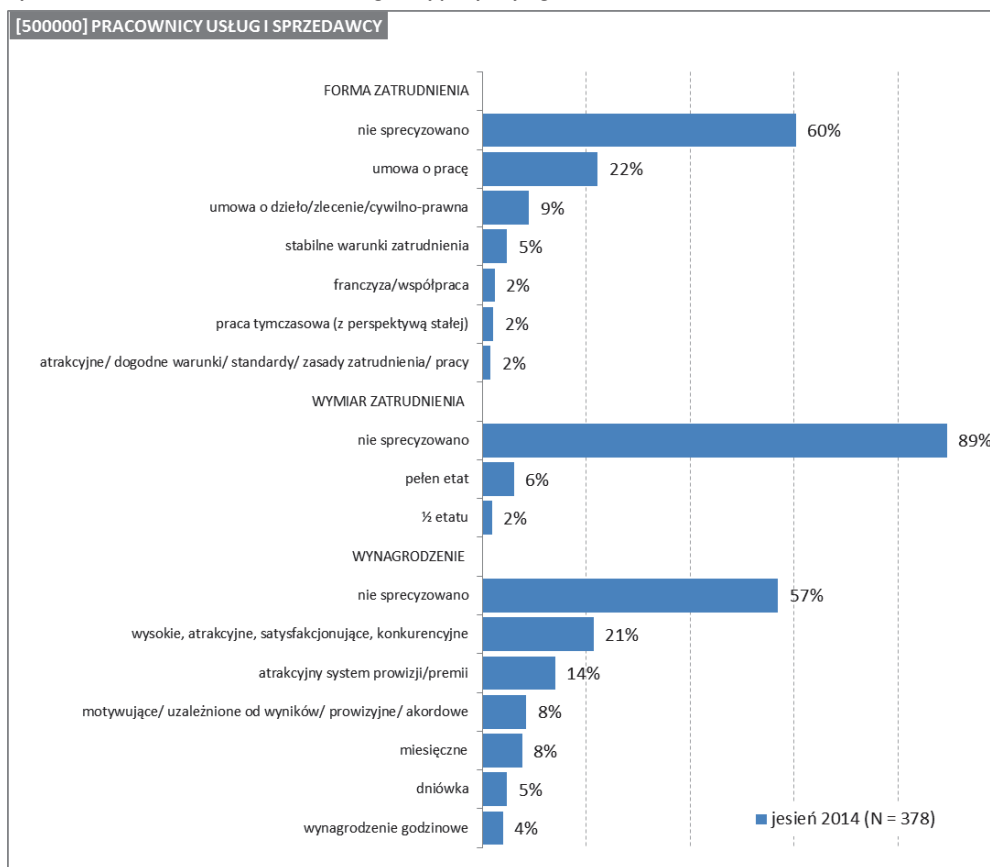
Jeśli chodzi o dodatkowe wymogi zawierane w analizowanych ogłoszeniach, pojawiały się one sporadycznie. Zdecydowana większość oferentów (98%) nie oczekiwała od pracowników posiadania własnych narzędzi pracy. W niewielkiej liczbie ofert zawierano natomiast oczekiwanie natychmiastowego podjęcia pracy (2%) czy prowadzenia własnej działalności gospodarczej (1%). Z punktu widzenia pracodawców atutem mogła się okazać także dobra dykcja i miły tembr głosu (1%).

12.5 Oferta pracodawców

Pracodawcy poszukujący osób do prac usługowo-handlowych w większości nie precyzowali informacji odnośnie formy i wymiaru oferowanego zatrudnienia. Jeśli już pojawiały się takie dane, oferowano umowę o pracę (22% szczegółowo analizowanych ogłoszeń). Rzadziej proponowano zatrudnienie na podstawie umowy cywilno-prawnej (9%) lub informowano, że praca ma być wykonywana w pełnym wymiarze czasu (6%).

W ponad połowie badanych ogłoszeń nie sprecyzowano także wynagrodzenia na danym stanowisku. Jeśli już precyzowane warunki zatrudnienia, w tym kontekście wspomniano ogólnie o wysokim, atrakcyjnym wynagrodzeniu (21%), atrakcyjnym systemie premii (14%) czy premiach motywacyjnych, uzależnionych od wyników w pracy (8%).

Rysunek 100. Oferowana forma zatrudnienia, godziny pracy i wynagrodzenie. PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY



Wskazania od 2%.

Podobnie jak rok wcześniej, pracodawcy nie zamieszczali wielu informacji odnośnie warunków zatrudnienia, takich jak forma i wymiar pracy oraz wynagrodzenie, a starali się raczej zachęcać kandydatów, pisząc o dodatkowych korzyściach wynikających z pracy w danej firmie. Najczęściej korzyści te dotyczyły szkoleń i rozwoju – takie zachęty pojawiły się w 47% szczegółowo analizowanych ogłoszeń. Oferowano możliwość podnoszenia swoich kwalifikacji, udział w szkoleniach (34%), jak również możliwość awansu, zrobienia kariery (23%) czy zdobycia doświadczenia zawodowego (17%). W dalszej kolejności pracodawcy pisali o środowisku pracy w danej firmie (17%), zapewniając pracę w miłym zespole i przyjaznej atmosferze. Aby przyciągnąć pracowników, pisano także o stabilności firmy i miejsca pracy, a nawet o zagwarantowaniu niezbędnych narzędzi do pracy, takich jak baza klientów, narzędzia sprzedażowe, miejsce do spotkania z klientem. Trochę

rzadziej zachęcano kandydatów, pisząc o samym charakterze pracy, jako pracy ciekawej, atrakcyjnej czy satysfakcjonującej lub nawiązując do innowacyjności, nowoczesności organizacji.

Tabela 53. Oferowane dodatkowe korzyści. PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY (N = 378 – oferty analizowane szczegółowo)

nie sprecyzowano	43%
SZKOLENIA/ROZWÓJ	47%
– szkolenia/możliwość podwyższania kwalifikacji, uzyskania certyfikatów/kursy/warsztaty	34%
– możliwość awansu/kariera/rozwój zawodowy	23%
– zdobycie doświadczenia	17%
– zdobywanie wiedzy/doświadczenia w międzynarodowej przedsiębiorstwie/firmie/instytucji/środowisku	3%
ŚRODOWISKO PRACY	17%
– miły zespół/przyjazna/miła/otwarta/przyjacielska atmosfera (w) pracy	13%
– dynamiczny, ambitny zespół / środowisko	7%
– młody zespół	2%
– doświadczony/profesjonalny zespół/zespół specjalistów/ekspertów	2%
FIRMA/INSTYTUCJA	16%
– stabilna firma/praca / miejsce pracy/odporna na kryzys	10%
– innowacyjna/duża/nowoczesna organizacja	7%
WARUNKI/ZALETY PRACY	16%
– interesująca praca/ciekawa praca/atrakcyjna praca/satysfakcjonująca praca	7%
– bardzo dobre/dobre warunki w pracy	4%
– samodzielność/swoboda w podejmowaniu decyzji/możliwość wdrażania własnych pomysłów	4%
– odpowiedzialna, pełna wyzwań praca	2%
– praca w systemie "home office"/praca w domu	1%
– udział we wdrażaniu ciekawych/prestiżowych/zaawansowanych projektów/produktów/z produktem	1%
– tworzenie/współtworzenie wysokiej pozycji/nowej organizacji/oddziału/zespołu	1%
– praca dająca prestiż/wywołująca dumę	1%
NARZĘDZIA PRACY	11%
– niezbędne narzędzia pracy (m.in. baza firm, narzędzia sprzedażowe, materiały reklamowe, miejsce do spotkań z klientami)	10%
– laptop/komputer/tablet/palm top	4%
– telefon komórkowy/smarthphone	4%
– samochód służbowy	3%
REFUNDACJA/DOFINANSOWANIE	10%
– pakiet socjalny	5%
– kupony rabatowe/zakupowe/imprezy kulturalne (karnety do kina, teatru)/bony/paczki świąteczne	5%
– pakiet sportowy	1%
OPIEKA MEDYCZNA/UBEZPIECZENIE	6%
– prywatna opieka medyczna dla pracownika/pakiet medyczny	5%
– ubezpieczenie na życie/fundusz emerytalny/ubezpieczenie grupowe	3%
POMOC/WSPARCIE	3%
– (kompleksowa) pomoc od (samego) początku współpracy / wsparcie metodyczne; merytoryczne; finansowe	3%
– pomoc w dopełnieniu formalności wyjazdowych	1%
WYŻYWIENIE/ZAKWATEROWANIA/DOWÓZ/ODZIEŻ	2%
– darmowe/bezpłatne zakwaterowanie	1%
– dowóz do/z miejsca pracy/zwrot kosztu podróży/przejazdu/wsparcie w relokacji	1%
– wyżywienie/posiłki/dotowane/darmowe posiłki	1%
INNE	2%
– możliwość podjęcia pracy natychmiast	2%

Wskazania od 1%

12.6 Lokalizacja

Tak jak w poprzednich okresach, większość ofert zatrudnienia na stanowiskach pracowników usług i sprzedawców dotyczyła krajowego rynku pracy. Jedynie 1% oferowało zatrudnienie poza granicami Polski.

W przypadku ofert krajowych dominowały lokalizacje z terenu województwa łódzkiego – 96% ofert. Większość ofert przypadała na m. Łódź (63%) i podregion łódzki (10%). W dalszej kolejności pracę oferowały podregiony skierniewicki (11%) oraz piotrkowski (9%). W Łodzi liczba ofert była wyższa niż wiosną 2013 r. (wzrost z 940 do 980 ofert), podobnie w podregionie skierniewickim (z 109 do 174 ofert). W podregionie piotrkowskim po dwuletnim niekorzystnym trendzie spadku liczby ofert na pracowników usług i sprzedawców w obecnym pomiarze odnotowano wzrost (na jesieni 2014 liczba ofert pracy w tym podregionie zwiększyła się ze 116 do 142 ofert czyli o 22%). Spadek odnotowano w liczbie ofert wskazujących województwo łódzkie bez konkretnej lokalizacji (ze 124 do 114 ofert) oraz w ofertach dotyczących pracy za granicą (z 20 do 15 ofert).

Rysunek 101. Struktura ofert pracy ze względu na lokalizację. PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY

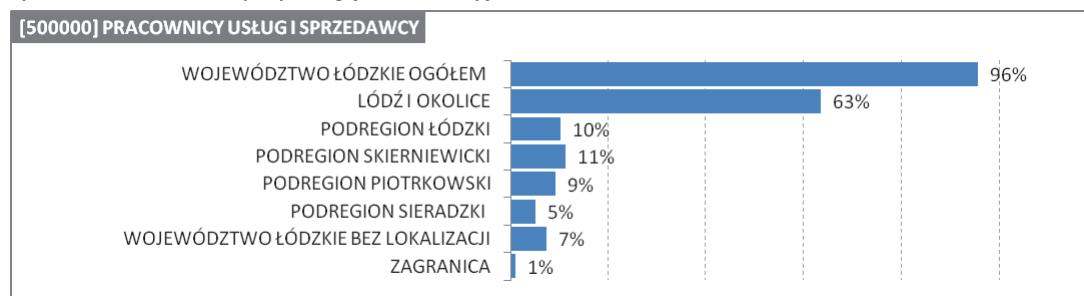
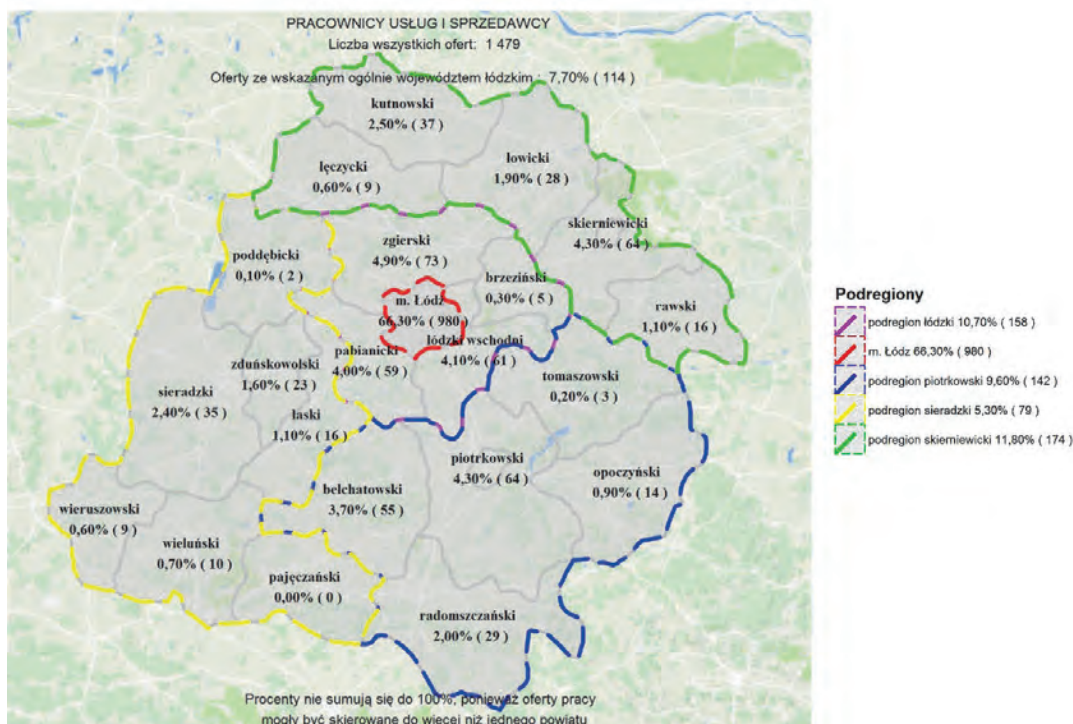


Tabela 54. Oferty pracy ze względu na lokalizację. PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY

	[A] jesień 2014	[B] wiosna 2013	[C] wiosna 2012	[D] jesień 2011
OGÓŁEM	1 547	1452	1493	1667
WOJEWÓDZTWO ŁÓDZKIE OGÓŁEM	1 479	1365	1258	1476
ŁÓDŹ I OKOLICE	980	940	851	896
PODREGION ŁÓDZKI	158	136	134	119
PODREGION SKIERNIEWICKI	174	109	75	88
PODREGION PIOTRKOWSKI	142	116	131	148
PODREGION SIERADZKI	79	80	81	88
WOJEWÓDZTWO ŁÓDZKIE BEZ LOKALIZACJI	114	124	131	137
ZAGRANICA	15	20	14	31

Rysunek 102. Rozmieszczenie na terenie województwa łódzkiego ofert pracy dla PRACOWNIKÓW USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCÓW²⁴ (procentowanie do ofert w ramach województwa łódzkiego)



12.7 Jakościowy obraz grupy

Grupa zawodowa pracowników usług osobistych i sprzedawców jest zróżnicowana. Należy zaznaczyć, że utrzymały się w tej grupie tendencje z poprzednich trzech pomiarów. 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, kosmetyczka. 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. Mechanizm ten jest szczególnie widoczny w branży handlowej, gdzie oprócz tradycyjnych sprzedawców pojawiają się np. konsultanci handlowi/ds. sprzedaży/telesprzedaży, specjaliści ds. sprzedaży, czy też menadżerowie, sales representatives, sales manager, Territory Sales Representative, czy też mobilni doradcy klienta.

Rozwijanie się sprzedaży poprzez sklepy wielkoformatowe ma również przełożenie na oferowane stanowiska pracy na łódzkim rynku – poszukuje się pracowników do wykonywania określonych czynności, a nie jednego wielofunkcyjnego pracownika sprzedaży. I tak pracodawcy poszukują pracowników hali, do wykładania towarów, pracowników sprzedaży na stoiska lub do określonych działów, hostess lub promotorów, kasjerów.

²⁴ W prezentacji potraktowano łącznie powiat miejski Piotrków Trybunalski i powiat piotrkowski oraz powiat miasto Skierniewice i powiat skierniewicki.

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

W obecnym pomiarze również zaznacza się w branży usługowej wymiar doradzania klientowi. Oprócz klasycznego doradcy klienta, pojawiają się takie stanowiska jak: sprzedawca-konsultant mody, czy sprzedawca-wizażysta.

Warto również zaznaczyć, że w przypadku makijażystek, czy też manicurzystek zwraca się uwagę na artystyczny wymiar tych zawodów poszukując na przykład „fryzjera/stylisty”, „stylisty fryzur”. W przypadku kosmetyczek pojawiał się zawód „dermokonsultantki”, czy też konsultantki kosmetycznej, co może podnosić prestiż wykonywanej pracy.

Poniżej zostały zamieszczone przykładowe oferty pracy skierowane do przedstawicieli tej kategorii zawodowej.

fryzjerka

Branża: Uroda

Typ stanowiska: Pracownik fizyczny

Region: łódzkie

Miejsce: Łódź

Kraj: Polska

Treść ogłoszenia

Fryzjerkę, dobre warunki, salon Goldwell

Kontakt

tel.: 42-207 ... [pokaż dane kontaktowe](#)

Grafton Recruitment to międzynarodowa agencja rekrutacyjna założona w Irlandii w 1982 r. Specjalizujemy się w rekrutacjach stałych i tymczasowych na stanowiska średniego i wyższego szczebla. W Polsce od ponad 17 lat poprzez sieć 8 lokalnych oddziałów skutecznie wspieramy naszych klientów i kandydatów. Gwarancją wysokiej jakości naszych usług, jest posiadany przez nas certyfikat ISO 9001.

Doradca techniczno-handlowy

9-13-28612/GP

Dla naszego Klienta, stabilnej firmy specjalizującej się w dystrybucji automatyki i elektroniki przemysłowej, która dynamicznie się rozwija, obecnie poszukujemy osoby na stanowisko:

Doradca techniczno-handlowy

Do obowiązków osoby zatrudnionej na tym stanowisku należeć będzie:

- aktywne pozyskiwanie nowych klientów i utrzymywanie z nimi długofalowych relacji
- doradztwo techniczne i produktowe w branży podzespołów elektronicznych i automatyki przemysłowej
- realizacja planu sprzedaży
- badanie i analiza rynku w zakresie potrzeb klientów
- ewidencjonowanie i raportowanie realizowanych zadań

WYMAGANIA

- wykształcenie techniczne
- praktyczna wiedza z obszaru elektroniki i automatyki przemysłowej
- minimum 2 lata doświadczenia zawodowego w branży
- znajomość języka angielskiego umożliwiającą swobodną komunikację
- mile widziana znajomość języka niemieckiego
- czynne prawo jazdy kat. B
- gotowość do podróży służbowych (kilka w miesiącu)

KORZYŚCI

- stabilne zatrudnienie – po okresie próbnym, umowę o pracę na czas nieokreślony
- atrakcyjne wynagrodzenie (oparte na podstawie prowizji)
- narzędzia niezbędne do pracy handlowca
- możliwość rozwoju

Aplikacje prosimy przysyłać wraz z numerem referencyjnym

13 ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY

13.1 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.

W badanym okresie, jesienią 2014 roku pojawiło się 1481 ofert o pracę dla robotników przemysłowych i rzemieślników. Stanowi to 12% wszystkich ofert o pracę ogłoszonych w tym czasie, czyli o 1 punkt procentowy mniej niż przy pomiarze rok wcześniej. Pracodawcy poszukiwali przede wszystkim pracowników z grupy robotników budowlanych (32% ogłoszeń), w tym, murarzy, robotników do prac wykończeniowych, dekarzy, hydraulików. Innymi, często rekrutowanymi pracownikami byli ci, wykonujący zawody szwaczków (14%), mechaników maszyn i urządzeń przemysłowych (4%), mechaników pojazdów samochodowych czy elektromechaników (po 3%). Natomiast najrzadziej poszukiwano grupą robotników byli rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni (4%).

Tabela 55. Liczba ofert pracy w poszczególnych zawodach w grupie zawodowej ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY

Grupa zawodowa	N=	%
700000 ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	1481	100,0%
710000 ROBOTNICZY BUDOWLANI I POKREWNI (Z WYŁĄCZENIEM ELEKTRYKÓW)	468	31,6%
711202 Murarz	58	3,9%
712990 Pozostali robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	42	2,8%
712101 Dekarz	39	2,6%
712601 Hydraulik	30	2,0%
712301 Monter ociepleń budynków	26	1,8%
711601 Brukarz	24	1,6%
711502 Cieśla szalunkowy	23	1,6%
713102 Malarz budowlany	22	1,5%
711404 Zbrojarz	17	1,1%
712202 Glazurnik	17	1,1%
712901 Monter płyt kartonowo-gipsowych	17	1,1%
712604 Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	15	1,0%
712703 Monter instalacji wentylacyjnych i klimatyzacyjnych	15	1,0%
711501 Cieśla	13	0,9%
712303 Tynkarz	12	0,8%
712612 Monter sieci wodnych i kanalizacyjnych	11	0,7%
713203 Lakiernik samochodowy	10	0,7%
720000 ROBOTNICZY OBRÓBKI METALI, MECHANICY MASZYN I URZĄDZEŃ I POKREWNI	384	25,9%
723307 Mechanik maszyn i urządzeń przemysłowych	61	4,1%
723103 Mechanik pojazdów samochodowych	47	3,2%
722308 Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	39	2,6%
722204 Ślusarz	28	1,9%
721290 Pozostali spawacze i pokrewni	21	1,4%
723104 Mechanik samochodów ciężarowych	20	1,4%
723105 Mechanik samochodów osobowych	20	1,4%
721206 Spawacz metodą TIG	10	0,7%
721306 Blacharz samochodowy	10	0,7%
730000 RZEMIEŚLNICY I ROBOTNICZY POLIGRAFICZNI	55	3,7%
731802 Dzielniarz	21	1,4%
732303 Introligator poligraficzny	8	0,5%
732202 Drukarz sitodrukowy	5	0,3%
732190 Pozostali pracownicy przy pracach przygotowawczych do druku	3	0,2%
740000 ELEKTRYCY I ELEKTRONICY	152	10,3%
741201 Elektromechanik	40	2,7%
741103 Elektryk	35	2,4%
741101 Elektromonter instalacji elektrycznych	25	1,7%
741203 Elektromechanik pojazdów samochodowych	11	0,7%
741104 Elektryk budowlany	10	0,7%
742201 Monter instalacji i urządzeń telekomunikacyjnych (telemonter)	5	0,3%
742190 Pozostali monterzy elektroniki i serwisanci urządzeń elektronicznych	4	0,3%
742109 Monter elektroniki – sprzęt komputerowy	3	0,2%

Grupa zawodowa	N=	%
750000 ROBOTNICY W PRZETWÓRSTWIE SPOŻYWCZYM, OBRÓBCE DREWNA, PRODUKCJI WYROBÓW TEKSTYLNICH I POKREWNI	422	28,5%
753303 Szwaczka	207	14,0%
752205 Stolarz	29	2,0%
753202 Krojczy	27	1,8%
751204 Piekarz	21	1,4%
752208 Stolarz meblowy	16	1,1%
754301 Brakarz wyrobów przemysłowych	13	0,9%
753201 Konstruktor odzieży	12	0,8%
751201 Cukiernik	9	0,6%
751105 Rzeźnik-wędliniarz	8	0,5%
753105 Krawiec	8	0,5%
753301 Hafciarka	8	0,5%

Liczebności oraz procenty nie sumują się w poszczególnych kategoriach, gdyż w tabeli umieszczono tylko wybrane najliczniejsze wskazania.

Między rokiem 2011 a 2012 nastąpił znaczący spadek liczby ogłoszeń w grupie zawodowej robotników przemysłowych i rzemieślników, z 1578 do 1237. Jednak potem następował stopniowy wzrost liczby takich ofert aż do 1481 przy obecnym pomiarze. W ostatnim czasie można zauważyć wzrost zainteresowania pracownikami z grupy robotników budowlanych (468 ofert przy 337 przy poprzednim pomiarze – wzrost o 131 ofert). Nastąpił też nieznaczny wzrost liczby ofert dla robotników obróbki metali i mechaników (o 56 ofert) oraz elektryków i elektroników (o 16). Jedynie w grupie robotników w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna i produkcji wyrobów tekstylnych odnotowano mniejszą liczbę ogłoszeń o pracę niż ostatnio (o 164).

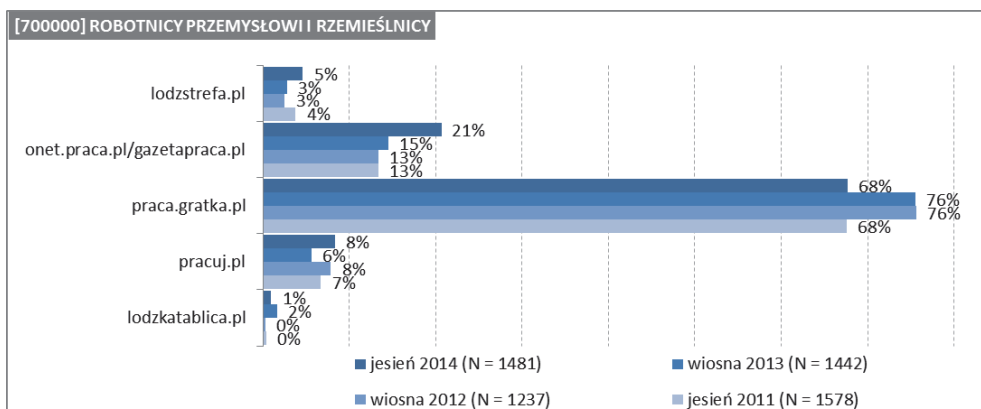
Tabela 56. Liczba ofert pracy w grupie zawodowej ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY

	[A] jesień 2014	[B] wiosna 2013	[C] wiosna 2012	[D] jesień 2011
[700000] ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	1481	1442	1237	1578
[710000] – ROBOTNICY BUDOWLANI I POKREWNI (Z WYŁĄCZENIEM ELEKTRYKÓW)	468	337	320	494
[750000] – ROBOTNICY W PRZETWÓRSTWIE SPOŻYWCZYM, OBRÓBCE DREWNA, PRODUKCJI WYROBÓW TEKSTYLNICH I POKREWNI	422	586	410	402
[720000] – ROBOTNICY OBRÓBKİ METALI, MECHANICY MASZYN I URZĄDZEŃ I POKREWNI	384	328	316	414
[740000] – ELEKTRYCY I ELEKTRONICY	152	136	146	211
[730000] – RZEMIEŚLNICY I ROBOTNICY POLIGRAFICZNI	55	55	45	57

13.2 Sposób zamieszczenia oferty

Podobnie jak w latach poprzednich, nadal najbardziej popularnym portalem, jeśli chodzi o zamieszczanie ogłoszeń o pracę dla robotników i rzemieślników była praca.gratka.pl. Mimo że zamieszczono tam o 8 punktów procentowych mniej ofert niż w dwóch poprzednich pomiarach, nadal było to aż 68% ogłoszeń. Na znaczeniu zyskały natomiast połączone portale onet.praca.pl/gazetapraca.pl – z 13-15% w latach 2011-2013 do 21% w roku 2014. Z kolei, podobnie jak przy poprzednich pomiarach, znacznie mniej popularny był portal pracuj.pl (8%) oraz lokalne strony z ogłoszeniami, takie jak lodzstrefa.pl (5%) i lodzkatablica.pl (1%).

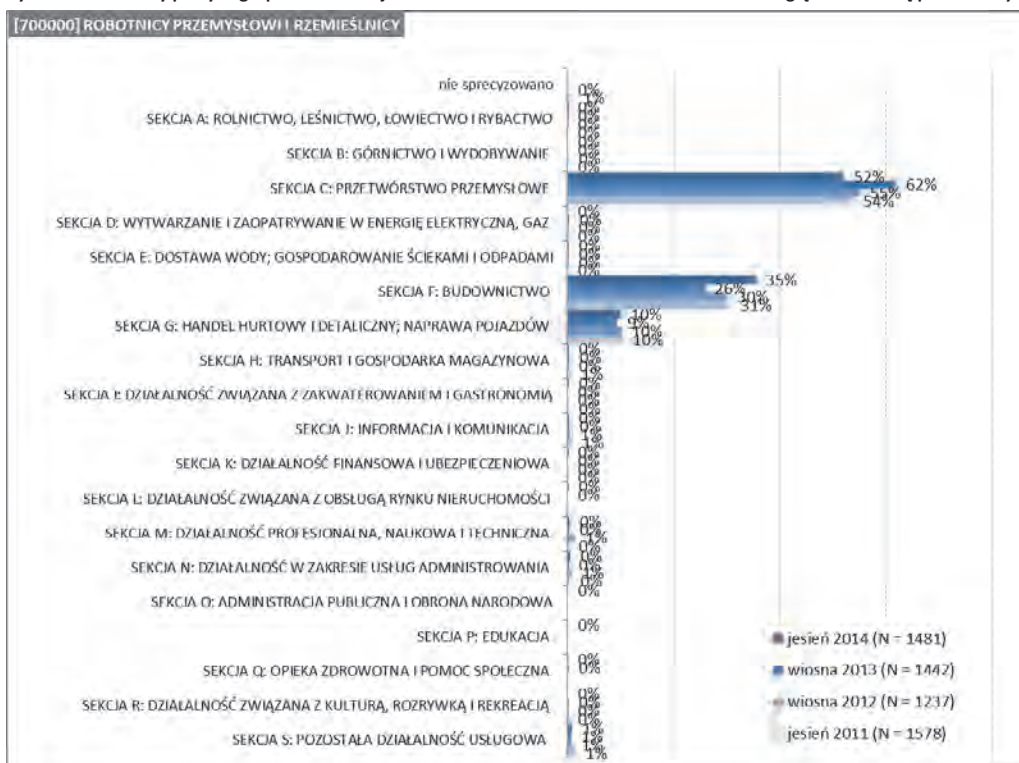
Rysunek 103. Zróżnicowanie ofert pracy w grupie zawodowej ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY ze względu na portal internetowy



13.3 Oferenci oraz branża

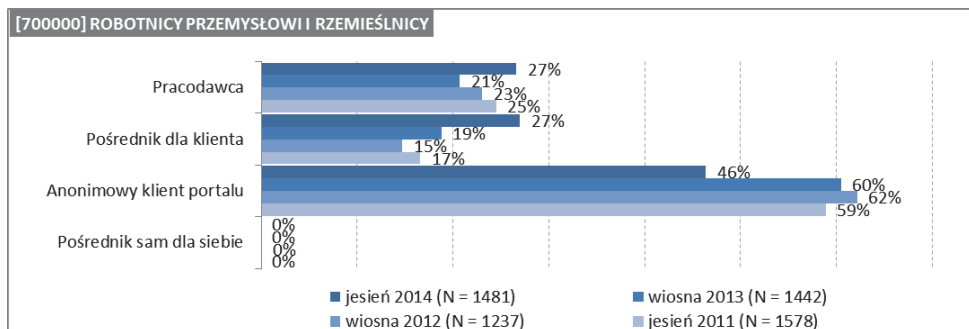
Podobnie jak przy poprzednich pomiarach, wśród oferentów poszukujących pracowników w grupie zawodowej robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy były firmy związane z trzema branżami: przetwórstwem przemysłowym (52%), budownictwem (35%) i handlem detalicznym lub naprawą pojazdów (10%). Przy czym w stosunku do poprzedniego roku odnotowano spadek o 10 punktów procentowych ofert w przetwórstwie, przy jednoczesnym, niemal takim samym, wzroście odsetka ogłoszeń w budownictwie.

Rysunek 104. Oferty pracy w grupie zawodowej ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY ze względu na branżę pracodawcy



Można zauważyć, że mniej niż przy ostatnich pomiarach wystosowano ogłoszeń anonimowych, w których nie podano informacji czy oferentem jest pracodawca czy pośrednik. Wcześniej oferty anonimowe stanowiły 59-62% wszystkich ogłoszeń, tymczasem w roku 2014 było to tylko 46%. Tym samym wzrosła liczba ogłoszeń wystosowanych przez pracodawców i pośredników, o 6-8 punktów procentowych w stosunku do poprzedniego pomiaru. Podobnie jak w poprzednich latach nie odnotowano w przypadku tej grupy ogłoszeń, w których pośrednicy poszukiwali pracowników sami dla siebie.

Rysunek 105. Zamieszczający oferty pracy w grupie zawodowej ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY



Podobnie, jak przy poprzednich analizach ogłoszeń, nazwa pracodawcy zazwyczaj nie była podawana. Wśród oferentów, którzy podali swoją nazwę i zamieścili relatywnie najwięcej ogłoszeń znalazły się firmy KOR-EL, P.I.B Insbud, HARTMAN Dariusz Morawski czy PPH Rem-Tech. Należy zaznaczyć, że firmy te nie były tak aktywne przy poprzednim pomiarze, jeśli chodzi o rekrutowanie pracowników z badanej grupy zawodów.

Tabela 57. Pracodawcy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY

PRACODAWCA	LICZBA OFERT PRACY
PODANO TYLKO NAZWISKO LUB IMIĘ	21
KOR-EL SP. Z O.O.	6
P.I.B. INSBUD SP.J.	5
HARTMAN DARIUSZ MORAWSKI SP Z O O	5
PPH REM-TECH	5
ALREC	4
MAREX	4
NIVELA BUDOWNICTWO S.C.	4
PPH I U KORMAL SP. Z O.O.	4
PROCA SP.J.	4
BORG AUTOMOTIVE SP. Z O. O.	4
FERAX SP. Z O.O.	4
COZTO.PL	4
GLOBALTECH-ENERGETICS SP. Z O.O.	4

Pracodawcy, którzy podali swoją nazwę i zamieścili co najmniej 4 oferty.

W porównaniu z poprzednim rokiem, zmienili się również pośrednicy pracy, którzy zamieścili najwięcej ogłoszeń o pracę dla robotników przemysłowych i rzemieślników. Wśród pośredników, wyróżniała się Agencja pracy Koncepcja, która zawarła na portalach internetowych 97 ogłoszeń. W dalszej kolejności znaczącą liczbę ofert (23-36) zamieścili tacy pośrednicy jak Paretti Doradztwo Personalne, KS Personal Service, Agencja Pracy Tymczasowej Trenkwalder Benefit, skupiające się na poszukiwaniu pracowników z badanej grupy również do pracy za granicą. Z kolei największe i najpopularniejsze firmy rekrutacyjne, takie jak Manpower, Randstad, czy Adecco zamieściły relatywnie mało ogłoszeń skierowanych do tej grupy, podobnie jak w poprzednim roku.

Tabela 58. Pośrednicy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICZY

POŚREDNICY	LICZBA OFERT PRACY
AGENCJA PRACY KONCEPCJA	97
PARETTI DORADZTWO PERSONALNE	36
KS PERSONAL SERVICE	27
AGENCJA PRACY TYMCZASOWEJ TRENKWALDER BENEFIT SP. Z O.O.	25
MANPOWER	23
RANDSTAD	18
INTERIMAX INTERNATIONAL SP. Z O.O. S.K.A.	18
ADECCO POLAND SP. Z O.O.	14
AGENCJA PRACY TYMCZASOWEJ SELECT	12
TWOJA AGENCJA PRACY PREMIER	11
ALPHACONSULT KG	9
VON CAPRIVI GMBH	9
PGB HUMAN RESOURCES SP Z O.O.	6
AGENCJA ZATRUDNIENIA DK PARTNER SP. Z O. O.	6
HUMAN & HUNTER	6
AGENCJA PRACY TYMCZASOWEJ FENIX POLAND SP. Z O.O.	5
EUROFORCE PEOPLE SOLUTIONS LTD	4
AGENCJA PRACY B&W	4

Pośrednicy, którzy podali swoją nazwę i zamieścili co najmniej 4 oferty.

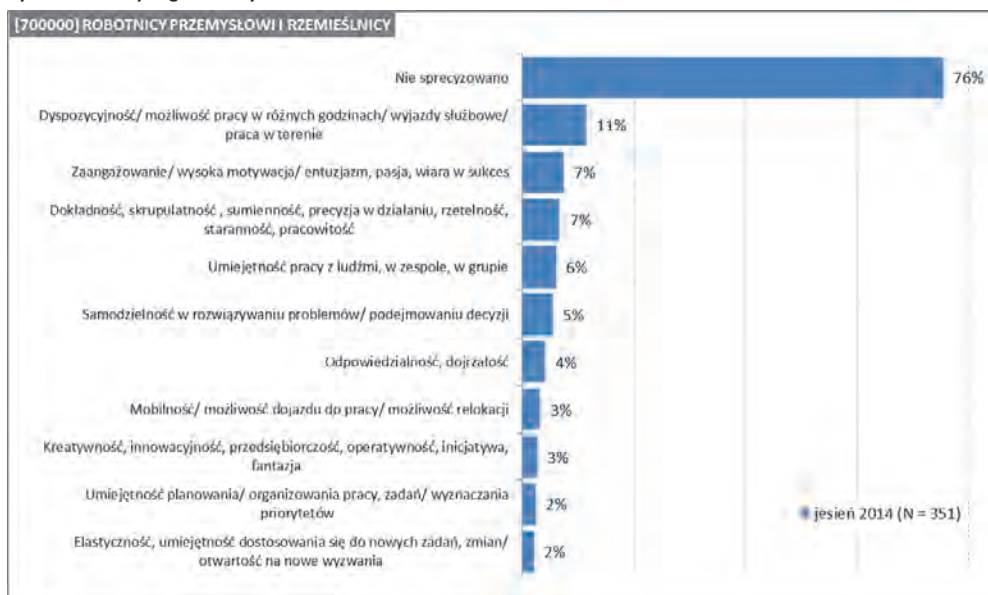
13.4 Wymagania wobec pracowników

Oczekiwania wobec kandydatów na stanowiska robotnicze i rzemieślnicze nie są wygórowane, zarówno jeśli chodzi o wykształcenie, ale także o doświadczenie i cechy osobowe. Można jednak zauważyć niewielki wzrost oczekiwań w stosunku do poprzedniego pomiaru, co dotyczy na przykład wymaganych uprawnień czy znajomości języka obcego.

W większości ofert o pracę dla robotników i rzemieślników nie sprecyzowano oczekiwań dotyczących cech osobowych (76%). Jeśli już pojawiały się wymagania, dotyczyły one dyspozycyjności (11%) i dokładności (7%), co było formułowane również w ogłoszeniach badanych przy wcześniejszych pomiarach. W porównaniu z poprzednim pomiarem na znaczeniu zyskały takie cechy psychospołeczne jak zaangażowanie i motywacja do pracy oraz umiejętność pracy w zespole (wzrost o 2-3 punkty procentowe).

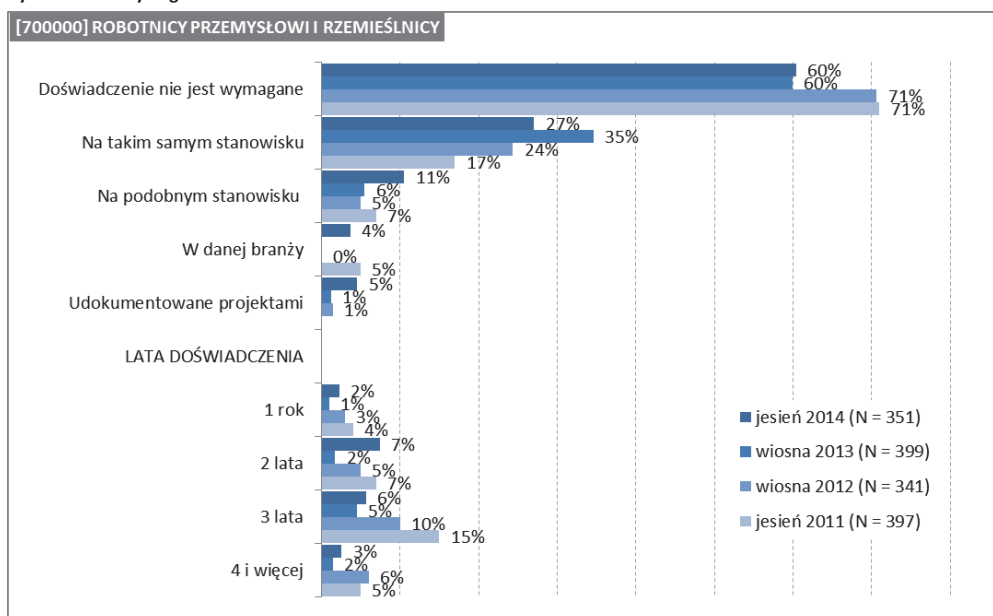
Podobnie jak rok wcześniej, oczekiwania odnośnie doświadczenia zawodowego nie były wygórowane – 60% ogłoszeń o pracę nie zawierało wymogów w tej kwestii. Trochę rzadziej niż rok wcześniej wymagano doświadczenia na takim samym stanowisku (spadek o 8 punktów procentowych), częściej godząc się na doświadczenie na stanowisku podobnym (wzrost o 6 punktów procentowych) czy w danej branży (wzrost o 4 punkty procentowe). Na znaczeniu zyskały również doświadczenie udokumentowane projektami (5% przy 0-1% w latach poprzednich). Nieznacznie częściej niż wcześniej formułowano oczekiwania dotyczące liczby lat posiadanego doświadczenia.

Rysunek 106. Wymagane cechy osobowe. ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY



Wskazania od 2%.

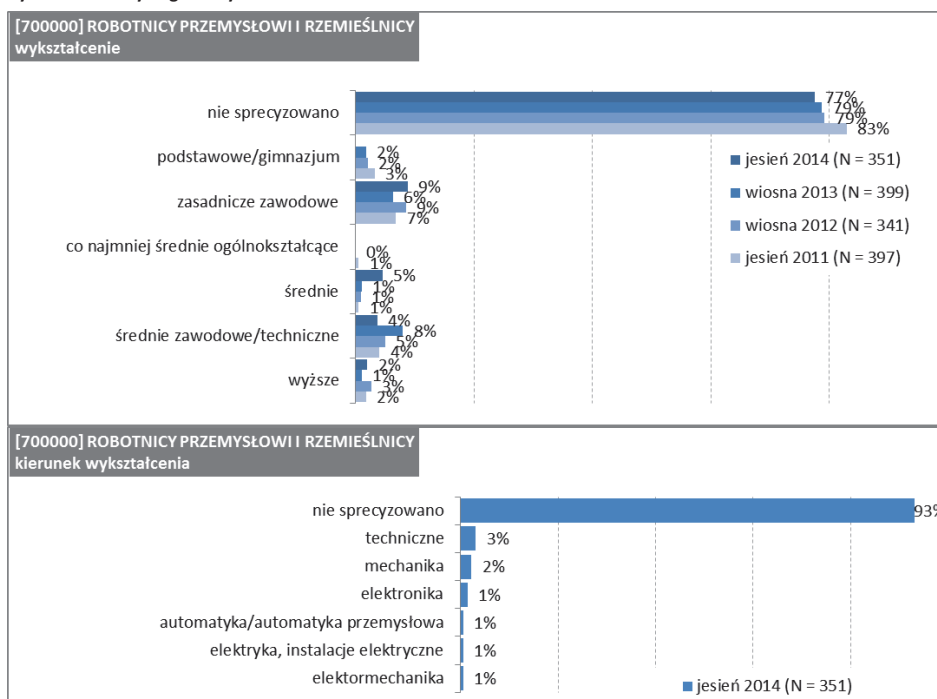
Rysunek 107. Wymagane doświadczenie. ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY



Podobnie jak w poprzednich latach, wykształcenie nie było ważnym czynnikiem przy wyborze pracowników na stanowiska robotnicze i rzemieślnicze – wymagań w tym zakresie nie sprecyzowano w 77% ofert. Jeśli już formułowano wymagania odnośnie wykształcenia, oczekiwano ukończenia szkoły zasadniczej zawodowej (9%). Trochę częściej niż w roku poprzednim (wzrost o 4 punkty procentowe) oczekiwano wykształcenia średniego, a jednocześnie na znaczeniu straciło wykształcenie zawodowe/techniczne (spadek o 4 punkty procentowe).

W zdecydowanej większości szczegółowo analizowanych ofert nie zawierano informacji o oczekiwanym profilu wykształcenia (93%), co może świadczyć, że wykształcenie ma raczej stanowić gwarancję posiadania ogólnych zdolności niż konkretnych umiejętności powiązanych z zawodem. Sporadycznie wspomniano o profilu wykształcenia: technicznym, mechanice, elektronice i pokrewnych.

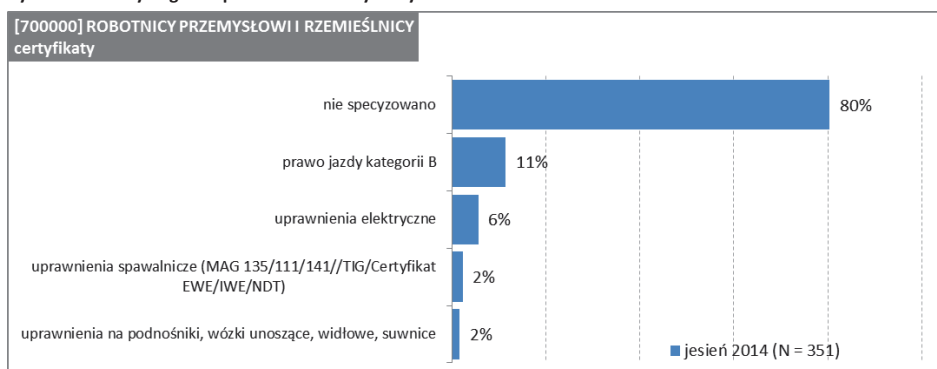
Rysunek 108. Wymagane wykształcenie. ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICZY



Wskazania od 1%.

Można zauważyć, że coraz częściej od kandydatów na stanowiska robotnicze i rzemieślnicze oczekuje się uprawnień potwierdzonych certyfikatem (20% szczegółowo analizowanych ofert, w porównaniu z 8% w roku 2013 i 15% w roku 2012). Przy czym w dalszym ciągu wymagano tych samych uprawnień: prawa jazdy kategorii B (11%), uprawnień elektrycznych (6%), trochę rzadziej uprawnień spawalniczych czy związanych z obsługą wózków widłowych (po 2%).

Rysunek 109. Wymagane uprawnienia – certyfikaty. ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICZY

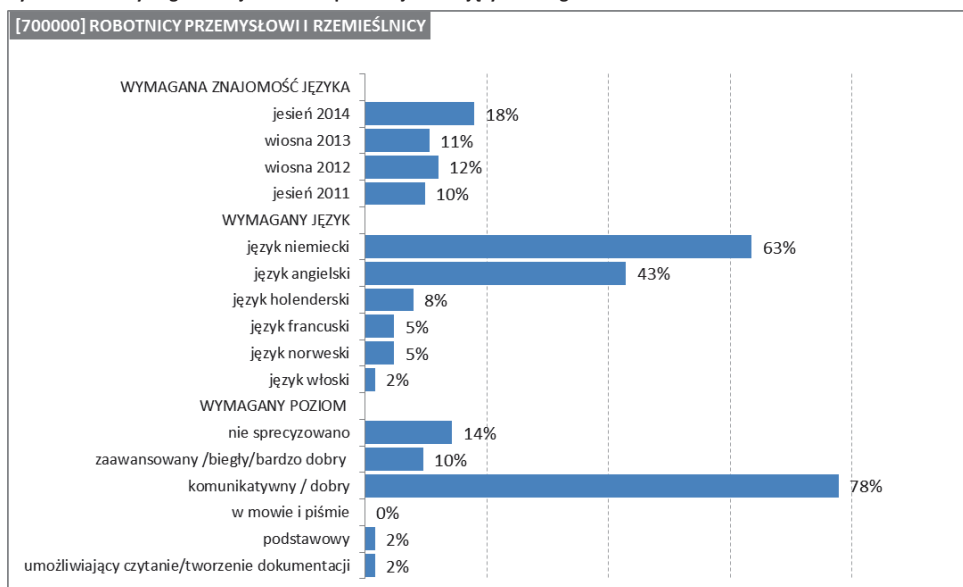


Wskazania od 2%.

Można zauważyć, że wymagania dotyczące znajomości języków obcych przez kandydatów na robotników i rzemieślników wzrosły w stosunku do poprzednich lat o 6-8 punktów procentowych. Nadal jednak najbardziej popularnym językiem w badanych ofertach okazał się niemiecki (63%), na drugim miejscu angielski (43%). Jeśli chodzi o znajomość innych języków, w dalszym ciągu pracodawcy są zainteresowani osobami porozumiewającymi się po norwesku czy francusku, a od niedawna pojawił się także wymóg znajomości holenderskiego i włoskiego, w miejsce rosyjskiego. Jeśli chodzi o poziom znajomości języków obcych, podobnie jak rok wcześniej, wymagano przede wszystkim umiejętności komunikowania się (78%), znacznie rzadziej natomiast zaawansowanej znajomości języka (10%).

Podobnie jak rok wcześniej, rekrutując robotników i rzemieślników nie stawiano oczekiwań odnośnie znajomości obsługi komputera. Jedynie w przypadku 1% szczegółowo analizowanych ofert w tej grupie wymagano dobrej, ogólnej znajomości obsługi komputera, ewentualnie umiejętności posługiwania się pakietem MS Office czy systemem SAP (po 1%).

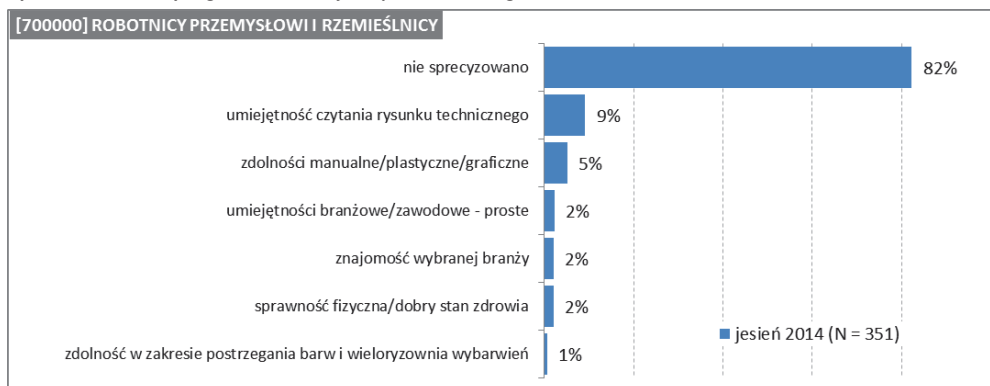
Rysunek 110. Wymagana znajomość i stopień znajomości języka obcego. ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY



Wskazania od 2%.

W porównaniu z wcześniejszym rokiem, wzrosły też oczekiwania dotyczące wymagań niepotwierdzonych certyfikatem. Sformułowano je w przypadku 18% szczegółowo badanych ofert, podczas gdy przy poprzednim pomiarze było to 10%. Nadal do najczęściej formułowanych wymagań można zaliczyć umiejętność czytania rysunku technicznego (9%), czy też zdolności manualne (5%).

Rysunek 111. Inne wymagania/kwalifikacje niepotwierdzone egzaminami. ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY



Wskazania od 1%.

Tak jak rok wcześniej, wymagania dotyczące wieku czy niepełnosprawności okazały się rzadkością w ogłoszeniach o pracę dla robotników i rzemieślników. Jeśli już takie kryteria pojawiły się w ofertach, poszukiwano studentów lub osób uczących się oraz emerytów bądź rencistów (po 1% szczegółowo analizowanych ogłoszeń). Można jednak zauważyć znaczącą rolę płci w tej grupie zawodowej, co miało miejsce już przy poprzednim pomiarze. W przypadku 2% ogłoszeń poszukiwano mężczyzn, zaś przy 11% ofert

oczekiwano kobiet. Można przypuszczać, że wynika to z żeńskiej formy zawodu – szwaczki – którego dotyczyło aż 14% wszystkich ogłoszeń o pracę w tej grupie zawodowej.

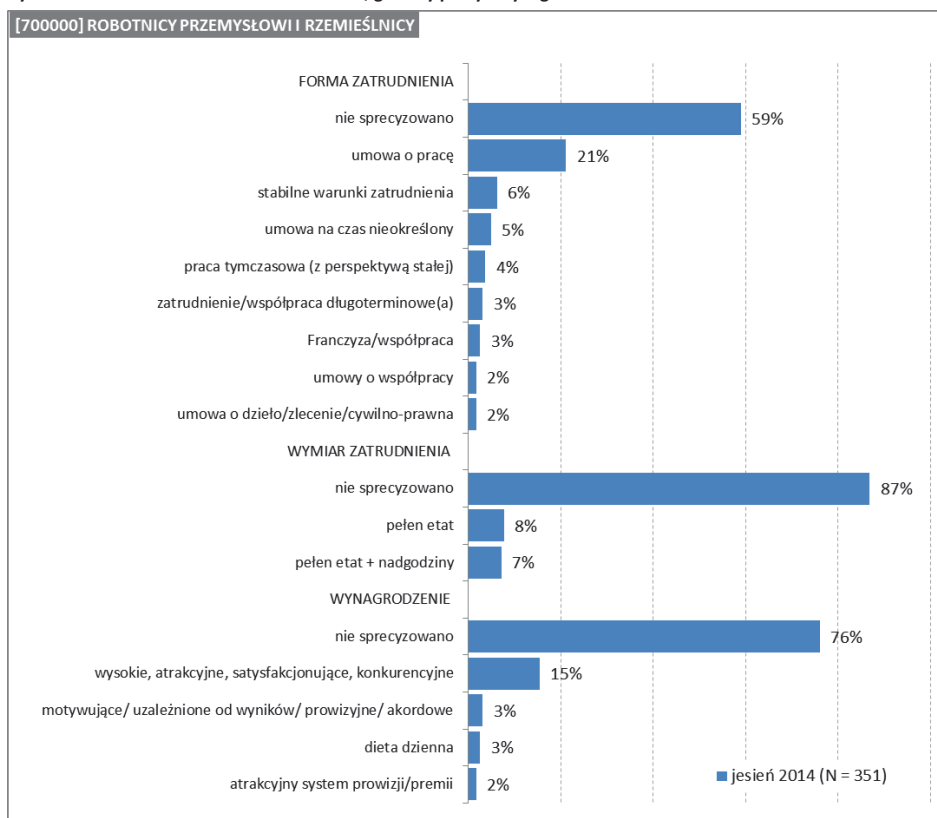
Pracodawcy w większości badanych ofert nie wymagali własnych narzędzi pracy. Jeśli już pojawiły się oczekiwania w tej kwestii, dotyczyły one posiadania samochodu (4%). Atutem z punktu widzenia oferenta mogła być także gotowość do natychmiastowego podjęcia pracy (3%) oraz dobra historia pracy, referencje (2%).

13.5 Oferta pracodawców

Podobnie, jak w poprzednim okresie sprawozdawczym, zarówno wymagania stawiane przed kandydatami na robotników przemysłowych i rzemieślników, jak i informacje o warunkach zatrudnienia, okazały się mało sprecyzowane. W 59% ogłoszeń nie określono formy zatrudnienia, a w 87% szczegółowo analizowanych ogłoszeń nie poruszono kwestii wymiaru czasu pracy. Jeśli już zawierano takie informacje, oferowano umowę o pracę (21%), rzadziej wspomniano o pracy na pełen etat (8%) lub stabilnych warunkach zatrudnienia (6%).

Trochę częściej niż w latach poprzednich zawierano informacje o wynagrodzeniu (24% analizowanych ogłoszeń z jesieni 2014, przy 13-15% w dwóch poprzednich latach). Przy czym informacje o wynagrodzeniu pozostawały na ogólnym poziomie – w 15% z nich wspomniano o wysokim, satysfakcjonującym wynagrodzeniu. Sporadycznie oferowano dodatki uzależnione od wyników, system prowizji czy dietę.

Rysunek 112. Oferowana forma zatrudnienia, godziny pracy i wynagrodzenie. ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY



Wskazania powyżej 1%.

W szczegółowo analizowanych ogłoszeniach o pracę zamieszczonych w roku 2014 niemal dwa razy częściej niż w dwóch poprzednich latach zawarto ofertę dodatkowych korzyści dla kandydatów na robotników przemysłowych i rzemieślników (44% ogłoszeń w porównaniu z 21-24% w latach 2012-2013). Wśród

wspominanych korzyści znalazły się te związane z wyżywieniem, zakwaterowaniem i dowozem (17%), a zwłaszcza bezpłatne zakwaterowanie, co nie było tak częste w przypadku ofert na pracowników z innych grup zawodowych. W odróżnieniu od ofert w innych branżach oferowano także ubezpieczenie w systemie socjalnym obcego kraju, takiego jak Niemcy, Holandia (10%) czy wspomniano o legalności pracy (7%). Ponadto, podobnie jak w przypadku innych zawodów, pracowników starano się przyciągnąć gwarantując możliwość szkoleń czy rozwoju zawodowego (17%) lub zapewniając o stabilności firmy (8%).

Tabela 59. Oferowane dodatkowe korzyści ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY (N = 351 – oferty analizowane szczegółowo)

nie sprecyzowano	56%
WYŻYWIENIE/ZAKWATEROWANIA/DOWÓZ/ODZIEŻ	17%
– darmowe/bezpłatne zakwaterowanie	15%
– dowóz do/z miejsca pracy/zwrot kosztu podróży/przejazdu/wsparcie w relokacji	4%
– odzież służbowa	1%
SZKOLENIA/ROZWÓJ	17%
– możliwość awansu/kariera/rozwój zawodowy	9%
– szkolenia/możliwość podwyższania kwalifikacji, uzyskania certyfikatów/kursy/warsztaty	8%
– zdobywanie wiedzy/doświadczenia w międzynarodowej przedsiębiorstwie/firmie/instytucji/środowisku	3%
– zdobycie doświadczenia	2%
OPIEKA MEDYCZNA/UBEZPIECZENIE	13%
– ubezpieczenie w systemie socjalnym danego/obcego kraju (Niemcy, Holandia)	10%
– ubezpieczenie na życie/fundusz emerytalny/ubezpieczenie grupowe	6%
– prywatna opieka medyczna dla pracownika/pakiet medyczny	4%
FIRMA/INSTYTUCJA	10%
– stabilna firma/praca / miejsce pracy/odporna na kryzys	8%
– innowacyjna/duża/nowoczesna organizacja	2%
POMOC/WSPARCIE	8%
– (kompleksowa) pomoc od (samego) początku współpracy / wsparcie metodyczne; merytoryczne; finansowe	5%
– opieka (polskiego) koordynatora na terenie obcego kraju/państwa	2%
– pomoc w dopełnieniu formalności wyjazdowych	1%
WARUNKI/ZALETY PRACY	7%
– bardzo dobre/dobre warunki w pracy	3%
– interesująca praca/ciekawa praca/atrakcyjna praca/satysfakcjonująca praca	3%
– odpowiedzialna, pełna wyzwań praca	1%
– samodzielność/swoboda w podejmowaniu decyzji/możliwość wdrażania własnych pomysłów	1%
– praca w systemie "home office"/praca w domu	1%
REFUNDACJA/DOFINANSOWANIE	6%
– pakiet socjalny	5%
– kupony rabatowe/zakupowe/imprezy kulturalne (karnety do kina, teatru)/bony/paczki świąteczne	1%
ŚRODOWISKO PRACY	6%
– miły zespół/przyjazna/miła/otwarta/przyjacielska atmosfera (w) pracy	3%
– dynamiczny, ambitny zespół / środowisko	3%
– młody zespół	1%
NARZĘDZIA PRACY	3%
– niezbędne narzędzia pracy (m.in. baza firm, narzędzia sprzedażowe, materiały reklamowe itd.	2%
– samochód służbowy	1%
INNE	11%
– praca legalna	7%
– możliwość podjęcia pracy natychmiast	2%

Wskazania od 1%.

13.6 Lokalizacja

Większość ogłoszeń oferujących zatrudnienie na stanowiskach robotników przemysłowych i rzemieślników dotyczyła krajowego rynku pracy. Jednak 20% oferowało zatrudnienie poza granicami Polski – najwięcej ze wszystkich grup zawodowych. Dodatkowo częstość ofert zagranicznych zdecydowanie wzrosła od zeszłego roku (z 11,4% do 20%).

W przypadku ofert krajowych dominowały lokalizacje z terenu województwa łódzkiego – 77% ofert. Aż 55% wszystkich ofert przypadło na Łódź i okolice, 10% na podregion łódzki oraz 7% na podregion skierniewicki.

Ogółem liczba ofert pracy dedykowanych do województwa łódzkiego w kategorii robotników przemysłowych i rzemieślników wzrosła o 3% w stosunku do wiosny 2013 r. Wzrost liczby ofert odnotowano w większości podregionów. Wyjątek stanowił podregion łódzki – tutaj nastąpił spadek o 11% (ze 161 do 143 ofert) oraz Łódź i okolice, gdzie spadek liczby ofert wyniósł 13% (z 929 do 809).

Rysunek 113. Struktura ofert pracy ze względu na lokalizację. ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY

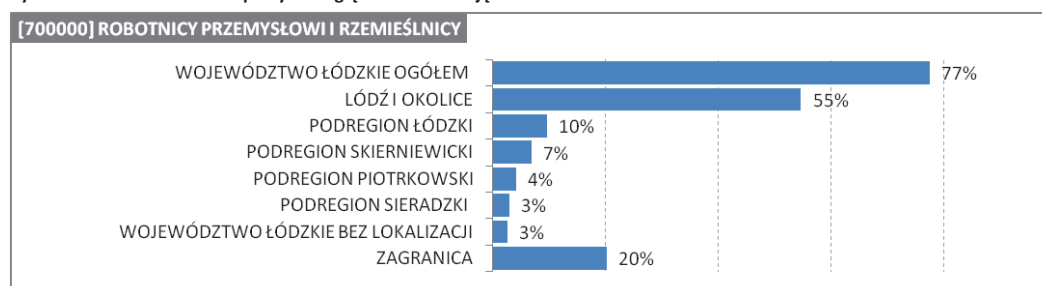
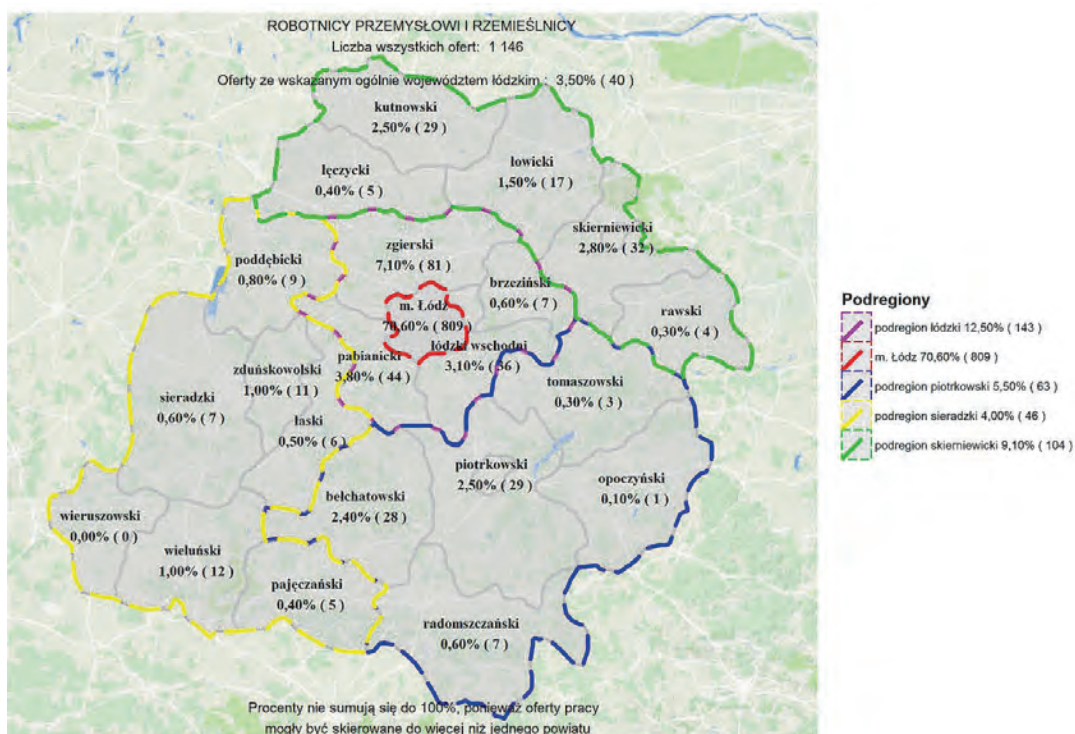


Tabela 60. Oferty pracy ze względu na lokalizację. ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY

	[A] jesień 2014	[B] wiosna 2013	[C] wiosna 2012	[D] jesień 2011
OGÓŁEM	1 481	1442	1237	1578
WOJEWÓDZTWO ŁÓDZKIE OGÓŁEM	1 146	1251	909	1092
ŁÓDŹ I OKOLICE	809	929	601	659
PODREGION ŁÓDZKI	143	161	94	133
PODREGION SKIERNIEWICKI	104	81	37	47
PODREGION PIOTRKOWSKI	63	51	61	32
PODREGION SIERADZKI	46	41	45	33
WOJEWÓDZTWO ŁÓDZKIE BEZ LOKALIZACJI	40	30	100	188
ZAGRANICA	301	165	151	242

Rysunek 114. Rozmieszczenie na terenie województwa łódzkiego ofert pracy dla ROBOTNIKÓW PRZEMYSŁOWYCH I RZEMIEŚLNİKÓW²⁵
(procentowanie do ofert w ramach województwa łódzkiego)



13.7 Jakościowy obraz grupy

W obecnym pomiarze utrzymały się tendencje obserwowane w trzech poprzednich pomiarach. Oferty skierowane do pracowników przemysłowych oraz robotników to zwykle 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, cieśla, stolarz, piekarz, murarz, blacharz samochodowy, elektryk. 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, specjalizacja lub łączone są na jednym stanowisku dwa różne zawody. Szczególnie dotyczy to branży budowlanej i okołobudowlanej np. stolarz-cieśla, ślusarz-spawacz, tokarz/frezer CNC, zbrojarz-betoniarz, blacharz-dekarz, dekarz-cieśla. Doprecyzowana jest także niekiedy znajomość konkretnych czynności, np. u szwaczek: szwaczka – overlock, szwaczka-stębnówka, szwaczka dwuigłówka, lamowarka. W przypadku szwaczek często doprecyzowany jest przy nazwie stanowiska rodzaj materiału lub typ odzieży, którą będzie produkować np. szwaczka – dzianina, tkanina, jeans; szwaczka – swetry, bluzki, rajstopy, bielizna, a także forma zatrudnienia – praca chałupnicza, dzień lub noc, stała praca.

²⁵ W prezentacji potraktowano łącznie powiat miejski Piotrków Trybunalski i powiat piotrkowski oraz powiat miasto Skierniewice i powiat skierniewicki.

Podobnie jak w poprzednim pomiarze istotne znaczenie w tej grupie zawodowej zajmują oferty pracy dla robotników i rzemieślników poza granicami kraju. Zamieszczane są przez agencje rekrutacyjne. Oferty te wyróżniają się na tle ofert krajowych rozbudowaną treścią, precyzującą obowiązki, wymagania oraz warunki pracy – formę zatrudnienia, wymiar czasu pracy, czy też wynagrodzenie oraz dodatkowe benefity.

Należy zwrócić na obecne w tym pomiarze dążenie do podwyższenia rangi oferowanego miejsca pracy, poprzez nazewnictwo stanowiska pracy. Pojawiały się oferty skierowane do „specjalistów” np. specjalista mechanik, specjalista wodno-kanalizacyjny, specjalista ds. serwisu. Stosowane nazewnictwo sugeruje wyższy w hierarchii poziom stanowiska, niż to wynika z szczegółowej zawartości oferty.

Poniżej zostały zamieszczone przykładowe oferty pracy skierowane do przedstawicieli tej kategorii zawodowej.

szwaczki

Branża: Inne

Typ stanowiska: Inne

Region: łódzkie

Miejsce: Łódź

Kraj: Polska

Treść ogłoszenia

SZWACZKI, stała praca, 786-970-299

Kontakt

tel.: 786-970-299 Powołaj się na praca.gratka.pl

PIEKARZY wykwalifikowanych przyjmę, 531-670-033

Branża: Inne

Typ stanowiska: Inne

Region: łódzkie

Miejsce: Łódź

Kraj: Polska

Treść ogłoszenia

Piekarzy wykwalifikowanych przyjmę

Kontakt

tel.: 531-67 ... [pokaż dane kontaktowe](#)

Dekarza

Branża: Budownictwo, Geodezja

Typ stanowiska: Pracownik fizyczny

Region: łódzkie

Miejsce: Łódź

Kraj: Polska

Treść ogłoszenia

Dekarza pomocnika

Kontakt

tel.: 502-125-291

Manpower to ewiatowy 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 irednimi przedsiębiorstwami ze wszystkich sektorów, a także największymi ewiatowymi korporacjami. Nasze usługi obejmują pracę tymczasową, rekrutację pracowników stałych, zatrudnienie zewnętrzne oraz doradztwo personalne.

Obecnie dla jednego z naszych Klientów poszukujemy Kandydatów na stanowisko:

Elektromechanik

Praca Stała

Miejsce pracy: Łowicz

Nr Ref.: EKT/050/TKW

Zadania:

- Okresowa konserwacja i przegląd maszyn
- Usuwanie usterek oraz rozwiązywanie problemów
- Udział przy wdrażaniu nowych projektów
- Optymalizacja działających instalacji i maszyn

Wymagania:

- Doświadczenie na podobnym stanowisku (w tym praktyczna wiedza z zakresu elektroniki)
- Uprawnienia SeP (gr. 1 i 2 – mile widziane)
- Wykształcenie zawodowe lub średnie (o profilu technicznym)
- Umiejętność pracy z rysunkiem technicznym

Oferujemy:

- Praca w znanej firmie o ugruntowanej pozycji na rynku
- Umowa o pracę
- Możliwości rozwoju
- Liczne szkolenia

Prosimy o załączenie do aplikacji następującej klauzuli: "Niniejszym wyrażam dobrowolnie zgodę na przetwarzanie danych osobowych zawartych w moim CV przez ManpowerGroup Sp. z o.o. z siedzibą w Warszawie przy ul. Nowogrodzkiej 68, do celów związanych z procesem rekrutacji zgodnie z Ustawą z dnia 29 sierpnia 1997 roku o Ochronie Danych Osobowych (Dz. U. z 2002 r. Nr 101, poz. 926 ze zm.). Wyrażam także zgodę na udostępnianie moich danych osobowych innym podmiotom z ManpowerGroup oraz potencjalnym pracodawcom do celów związanych z procesem rekrutacji.

Adecco Poland Sp. z o.o. należy do międzynarodowej korporacji Adecco S.A. – ewiatowego lidera wśród firm doradztwa personalnego, który posiada 5500 placówek w 60 krajach. W Polsce działamy od 1994 roku. Swoją wiedzę i doświadczeniem służymy w ponad 30 lokalizacjach na terenie kraju. W 2009 roku pracę dzięki Adecco Poland znalazło ponad 26 000 osób. Adecco Poland Sp. z o.o. jest Agencją Zatrudnienia (certyfikat nr 364).

Aktualnie dla naszego klienta, międzynarodowej firmy z kapitałem zagranicznym poszukujemy osoby na stanowisko:

Cieśla budowlany/Monterzy instalacji

Data publikacji: 2014-09-03

Miejsce: Norwegia

Nr referencyjny: GR/09/14

Opis stanowiska:

Obecnie poszukujemy zarówno **Cieśli Budowlanych (Szalunkowych i Konstrukcyjnych)** oraz **Monterów instalacji sanitarnych i wentylacji** do pracy w Norwegii.

Wymagamy:

- Potwierdzone dokumentami doświadczenie zawodowe jako cieśla szalunkowy, cieśla konstrukcyjny lub monter – minimum 3 lata na przełomie ostatnich 8 lat.
- W przypadku Cieśli Konstrukcyjnego: Doświadczenie w pracy z konstrukcjami drewnianymi: przy budowie domów drewnianych-szkieletowych lub przy innej zabudowie drewnianej np: działkowej
- W przypadku Cieśli Szalunkowego: Doświadczenie w pracy z szalunkami systemowymi
- Monter instalacji : doświadczenie w białym montażu lub wentylacji
- Doświadczenie na podobnym stanowisku ze Skandynawii będzie b. dużym atutem
- Dyspozycyjność do udziału w kursie BHP od 8 i 22 września.

Oferujemy:

Przed wyjazdem w Polsce:

W trakcie procesu rekrutacji zapewniamy wszystkim kandydatom pomoc konsultanta Adecco w przygotowaniu dokumentów aplikacyjnych wymaganych na spotkaniu rekrutacyjnym. Kandydaci mogą liczyć na szczegółową prezentację warunków zatrudnienia, prowadzoną przez przedstawiciela z Norwegii, podczas finalnego spotkania rekrutacyjnego. Konsultanci

Adecco pomagają w załatwieniu wszelkich formalności związanych z rozpoczęciem pracy w Norwegii.

W Norwegii:

- Legalne zatrudnienie na czas nieokreślony w oparciu o umowę o pracę zgodną z przepisami norweskiego Kodeksu Pracy
- Stawka gwarantowana zgodna z norweskimi standardami i norweskim prawem pracy.

Wysokość wynagrodzenia uzależniona od posiadanych kwalifikacji i umiejętności.

- Możliwość długoterminowej współpracy
- Ubezpieczenie od nieszczęśliwych wypadków w miejscu pracy
- Pomoc w znalezieniu zakwaterowania w Norwegii
- Możliwość skorzystania z programu Adecco Fordel oferującego m.in. pakiety rabatowe, dofinansowanie szkoleń lub zajęć poza godzinami pracy (np. zajęcia sportowe, sprzęt sportowy).
- W wyniku zatrudnienia w oparciu o norweską umowę pracy pracownikom przysługują inne świadczenia jak np.: pełne ubezpieczenie zdrowotne, odprowadzanie składek emerytalnych, zasiłek na dzieci itp.

Osoby zainteresowane udziałem w rekrutacji są proszone o przesłanie CV wraz z podaniem numeru referencyjnego do biura Adecco na adres e-mail

14 OPERATORZY MASZYN I URZĄDZEŃ

14.1 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.

Jesienią 2014 roku pojawiło się 813 ofert o pracę dla operatorów i monterów maszyn i urządzeń. Jest to 7% wszystkich ogłoszeń zamieszczonych w badanym okresie. W omawianej grupie zawodów zdecydowanie najczęściej poszukiwano kierowców i operatorów pojazdów (72% ofert), w tym przede wszystkim kierowców pojazdów ciężarowych (47% wszystkich ogłoszeń w tej grupie zawodowej). Z tej samej grupy relatywnie często rekrutowano także kierowców operatorów wózków jezdniowych (8%), kierowców samochodów osobowych (5%) i kierowców ciągnika siodłowego (4%). Rzadziej poszukiwano osób z grup operatorów maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych (17%) czy monterów (8%).

Tabela 61. Liczba ofert pracy w poszczególnych zawodach w grupie zawodowej OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ

Grupa zawodowa	N=	%
800000 OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	813	100,0%
810000 OPERATORZY MASZYN I URZĄDZEŃ WYDOBYWCZYCH I PRZETWÓRCZYCH	141	17,3%
815701 Operator urządzeń do prania, prasowania i chemicznego czyszczenia tekstyliów	14	1,7%
811104 Operator koparki	13	1,6%
811105 Operator koparkoładowarki	11	1,4%
814104 Wulkanizator	11	1,4%
814208 Operator wtryskarki	10	1,2%
818990 Pozostali operatorzy stacjonarnych maszyn i urządzeń gdzie indziej niesklasyfikowani	9	1,1%
811106 Operator ładowarki	7	0,9%
812190 Pozostali operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji i przetwórstwa metali	7	0,9%
815204 Operator maszyn w przemyśle włókienniczym	7	0,9%
818303 Operator urządzeń pakujących	7	0,9%
811407 Operator urządzeń wytwórczych mieszanek betonowych	4	0,5%
812106 Operator maszyn i urządzeń metalurgicznych	2	0,2%
814290 Pozostali operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych	2	0,2%
814301 Operator maszyn do lakierowania i laminowania przetworów papierowych	2	0,2%
815702 Pracownik pralni chemicznej	2	0,2%
820000 MONTERZY	65	8,0%
821902 Monter mebli	14	1,7%
821990 Pozostali monterzy gdzie indziej niesklasyfikowani	9	1,1%
821302 Monter elektronicznego wyposażenia maszyn i urządzeń	8	1,0%
821201 Monter aparatury rozdzielczej i kontrolnej energii elektrycznej	4	0,5%
821202 Monter elektrycznego sprzętu gospodarstwa domowego	4	0,5%
821901 Konfeksjoner wyrobów gumowych	3	0,4%
821111 Monter sprzętu gospodarstwa domowego	2	0,2%
821113 Monter układów hydraulicznych i pneumatycznych	2	0,2%
830000 KIEROWCY I OPERATORZY POJAZDÓW	583	71,7%
833203 Kierowca samochodu ciężarowego	379	46,6%
834401 Kierowca operator wózków jezdniowych	62	7,6%
832203 Kierowca samochodu osobowego	41	5,0%
833202 Kierowca ciągnika siodłowego	32	3,9%
833101 Kierowca autobusu	17	2,1%
832202 Kierowca samochodu dostawczego	11	1,4%
831203 Dyżurny ruchu i stacji metra	7	0,9%
833201 Kierowca autocysterny	6	0,7%
832205 Taksówkarz	4	0,5%
834316 Operator żurawia jezdniowego	3	0,4%
834317 Operator żurawia wieżowego	3	0,4%
831104 Maszynista pojazdu trakcyjnego	2	0,2%
834203 Operator maszyn i sprzętu torowego	2	0,2%

Liczebności oraz procenty nie sumują się w poszczególnych kategoriach, gdyż w tabeli umieszczono tylko wybrane najliczniejsze wskazania.

W stosunku do poprzednich dwóch pomiarów liczba ofert pracy dla operatorów i monterów maszyn i urządzeń uległa zwiększeniu – z 510 w roku 2012 i 535 w 2013 do 813 w roku obecnym. Wzrost liczby ogłoszeń dotyczył przede wszystkim grupy kierowców i operatorów pojazdów – z niespełna 400 ofert w ubiegłych dwóch latach do 583 przy obecnym pomiarze. Relatywnie duża zmiana nastąpiła także jeśli chodzi o liczbę ogłoszeń dla monterów. Jeszcze w 2012 roku takich ofert było zaledwie 9, wiosną 2013 już 38, a jesienią 2014 roku 65. Również w grupie operatorów maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych nastąpił wzrost liczby ogłoszeń, jednak już nie tak spektakularny. Być może efektem zmian jest okres roku, w którym dokonano pomiaru, gdyż pomiary wykonane na jesieni w 2011 roku i obecnie, są zbliżone do siebie i istotnie różne od pomiarów wiosennych. Może to oznaczać, że zapotrzebowanie na tego typu pracowników jest różne w zależności od okresu roku.

Tabela 62. Liczba ofert pracy w grupie zawodowej OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ

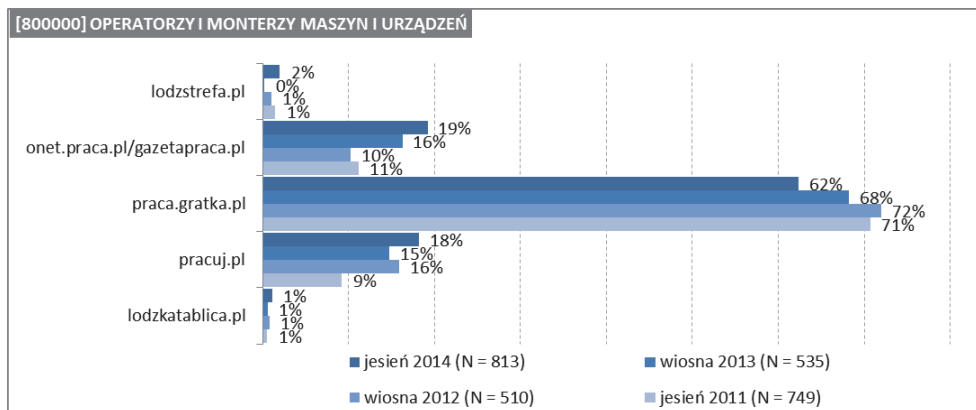
	[A] jesień 2014	[B] wiosna 2013	[C] wiosna 2012	[D] jesień 2011
[800000] OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	813	535	510	749
[830000] – KIEROWCY I OPERATORZY POJAZDÓW	583	370	382	556
[810000] – OPERATORZY MASZYN I URZĄDZEŃ WYDOBYWCZYCH I PRZETWÓRCZYCH	141	124	119	140
[820000] – MONTERZY	65	38	9	52

14.2 Sposób zamieszczenia oferty

Nadal najbardziej popularnym portalem, jeśli chodzi o zamieszczanie ofert o pracę dla operatorów i monterów maszyn jest praca.gratka.pl (62% ogłoszeń). Jednak można zauważyć niewielki odpływ ogłoszeń z tego portalu na rzecz pracuj.pl oraz połączonych portali onet.praca.pl/gazetapraca.pl (wzrost o 3 punkty procentowe). Z kolei lokalne strony internetowe z ogłoszeniami są w dalszym ciągu znacznie mniej popularnym miejscem dla zamieszczania ofert o pracę dla tej grupy zawodowej, w porównaniu z ogólnopolskimi portalami. Choć na portalu lodzstrefa.pl zamieszczono po 2 punkty procentowe więcej ogłoszeń niż rok wcześniej, na stronie lodzkatablica.pl nadal odsetek ten wynosił 1%.

Zdecydowana większość ogłoszeń o pracę dla operatorów i monterów (98%) zawierała tekst w języku polskim. Jedynie 1% ogłoszeń sformułowano w języku niemieckim, sporadycznie pojawiały się także ogłoszenia w wersji po rosyjsku lub angielsku.

Rysunek 115. Zróżnicowanie ofert pracy w grupie zawodowej OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ ze względu na portal internetowy

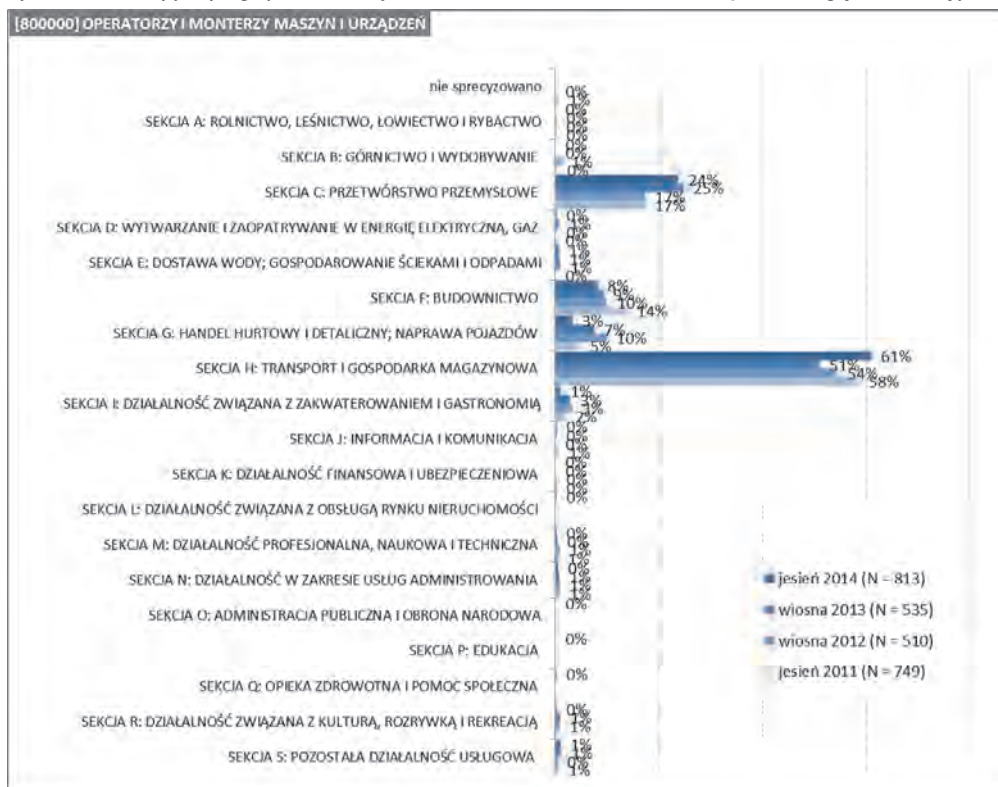


14.3 Oferenci oraz branża

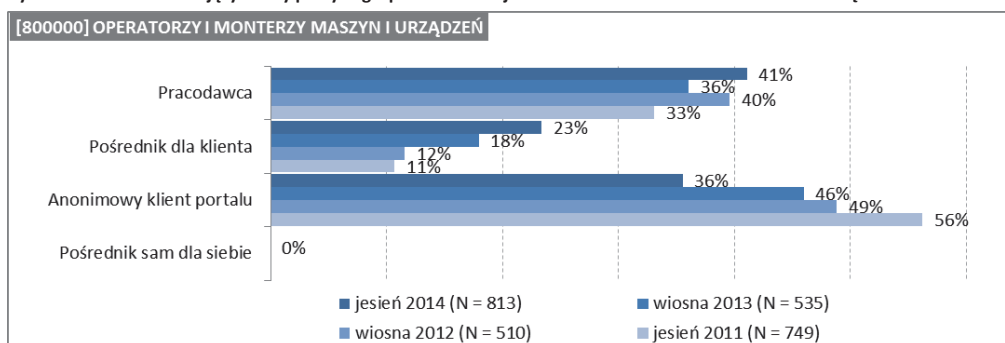
Oferty o pracę w grupie operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń skupiało kilka określonych branż. Większość ofertów zajmowała się transportem i gospodarką magazynową (61%, czyli o 10 punktów procentowych więcej niż w poprzednim pomiarze). Istotna część pracodawców pochodziła także z sektora przetwórstwa przemysłowego (24% ofert, podobnie jak w poprzednim pomiarze, ale o 7 punktów procentowych więcej niż w pomiarach latach 2011-2012). Można też zaobserwować, że od kilku lat coraz mniej pracodawców związanych z budownictwem oraz handlem poszukuje monterów i operatorów maszyn i urządzeń (obecnie odpowiednio 8% i 3% ogłoszeń w tej grupie zawodowej).

Jeśli chodzi o nadawców ogłoszeń o pracę, od kilku lat wyraźnie spada liczba ofert anonimowych, w których nie podaje się informacji, czy pochodzą one od firmy czy bezpośrednio od pracodawcy. Jeszcze w 2011 roku ponad połowa ogłoszeń była anonimowa, obecnie jest to około 1/3 ofert (36%). Tym samym wzrasta odsetek ogłoszeń nadawanych przez pracodawców i pośredników – o około 5 punktów procentowych w stosunku do poprzedniego pomiaru. Nadal nie odnotowuje się w tej grupie zawodowej ogłoszeń, w których pośrednik poszukuje pracownika sam dla siebie.

Rysunek 116. Oferty pracy w grupie zawodowej OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ ze względu na branżę pracodawcy



Rysunek 117. Zamieszczający oferty pracy w grupie zawodowej OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ



Rynek pracodawców, którzy poszukują osób z omawianej grupy zawodów jest bardzo rozdrobniony. Większość z nich zamieściła pojedyncze ogłoszenia, a tylko 9 pracodawców, którzy podali swoją nazwę w ofercie, wystosowała 4-5 ofert. Relatywnie najbardziej aktywni w poszukiwaniu pracowników okazali się Spedition Rosner Moebeltransporte, Vos Logistics Polska i T-Project, zamieszczając po 5 ogłoszeń.

Tabela 63. Pracodawcy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ

PRACODAWCA	LICZBA OFERT PRACY
PODANO TYLKO NAZWISKO LUB IMIĘ	19
SPEDITION ROSNER MOBELTRANSPORTE SP. ZO.O.	5
VOS LOGISTICS POLSKA	5
T-PROJECT SP. Z O.O.	5
DE ROOY POLAND SP. Z O.O.	4
FALCON	4
H. ESSERS TRANSPORT COMPANY POLAND SP. Z O.O.	4
PLAN&BUD SP. Z O.O	4
LINK SP. ZO.O.	4
DYCKERHOFF	4

Pracodawcy, którzy podali swoją nazwę i zamieścili co najmniej 4 oferty.

W odróżnieniu od poprzedniego roku, bardziej aktywne w poszukiwaniu pracowników operatorów i monterów okazały się największe i najpopularniejsze firmy rekrutacyjne, typu Manpower i Randstad, które opublikowały po 20 ofert. W dalszej kolejności relatywnie dużo ofert wystosowały mniejsze, bardziej sprofilowane agencje, takie jak Agencja pracy Koncepcja, Trenkwalder Benefit, które zamieściły więcej ofert niż w poprzednim roku, oraz Flexidea, choć ta z kolei rzadziej niż rok wcześniej rekrutowała tego typu pracowników.

Tabela 64. Pośrednicy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ

POŚREDNICY	LICZBA OFERT PRACY
MANPOWER	20
RANDSTAD	20
AGENCJA PRACY KONCEPCJA	18
AGENCJA PRACY TYMCZASOWEJ TRENKWALDER BENEFIT SP. Z O.O.	16
FLEXIDEA SP Z.O.O.	13
AGENCJA PRACY TYMCZASOWEJ SELECT	10
AGENCJA ZATRUDNIENIA DK PARTNER SP. Z O. O.	10
GI GROUP SP. Z O.O.	8
OTTO POLSKA SP. Z O.O	7
WORK SERVICE	6
JOBMAN.PL ŁÓDŹ	5

KS SERVICE SP. Z O.O.	4
PARETTI DORADZTWO PERSONALNE	4

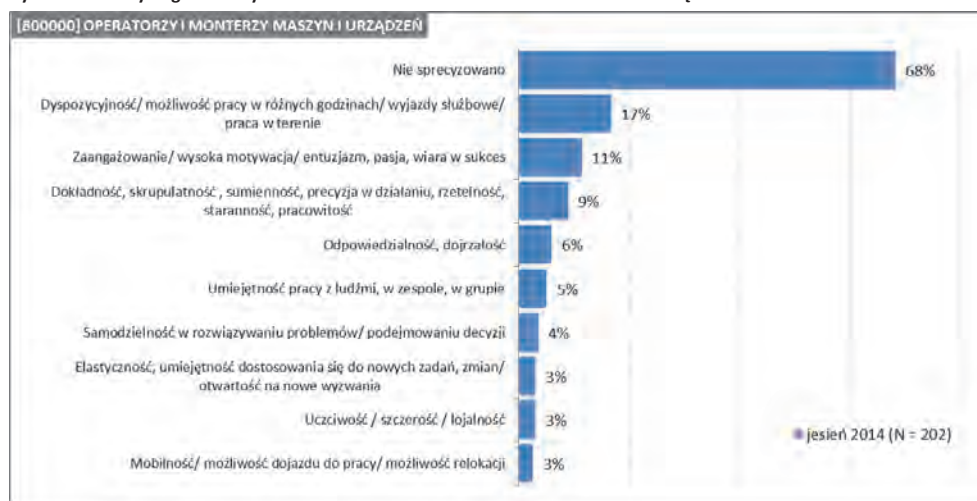
Pośrednicy, którzy podali swoją nazwę i zamieścili co najmniej 4 oferty.

14.4 Wymagania wobec pracowników

Pracodawcy poszukujący osób na stanowiska z grupy zawodowej operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń relatywnie rzadko oczekiwali konkretnego wykształcenia czy znajomości języków obcych lub obsługi komputera. Jednak ze względu na charakter wykonywanej pracy, od kandydatów dość często oczekiwano doświadczenia zawodowego, jak i dodatkowych uprawnień.

Oczekiwania odnośnie cech osobowych kandydatów na operatorów i monterów maszyn nieznacznie rosną od kilku lat, choć w dalszym ciągu 68% szczegółowo analizowanych ofert nie zawierało wymogów z tym związanych (w porównaniu do 72% w pomiarze w roku poprzednim). Podobnie, jak przy wcześniejszym pomiarze, wymagano przede wszystkim dyspozycyjności i możliwości pracy w różnych godzinach lub na wyjazdach służbowych (17%), jak również motywacji do pracy i zaangażowania (11% – wzrost o 5 punktów procentowych w stosunku do wiosny 2013 roku). Atutami wśród kandydatów były też takie cechy osobowości jak dokładność (9%) i odpowiedzialność (6%).

Rysunek 118. Wymagane cechy osobowe. OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ



Wskazania od 3%.

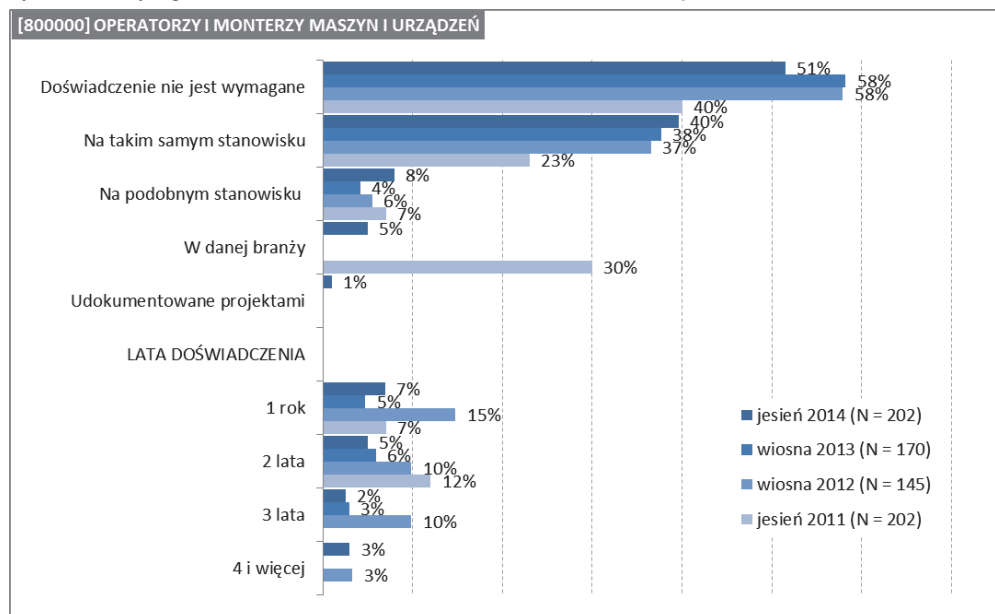
Około połowa pracodawców poszukujących operatorów i monterów maszyn i urządzeń wymagała doświadczenia zawodowego od kandydatów. Jest to wyższy odsetek niż przy dwóch poprzednich pomiarach (wzrost o 7 punktów procentowych), a także wyższy niż w przypadku pracowników z innych grup zawodowych. Trochę częściej niż rok wcześniej wymagano doświadczenia na takim samym lub podobnym stanowisku (wzrost odpowiednio o 2 i 4 punkty procentowe). Na znaczeniu zyskało także doświadczenie w danej branży (5%) oraz pojawiły się oczekiwania, aby doświadczenie było udokumentowane projektami (1%).

Nieznacznie zmieniły się też oczekiwania dotyczące okresu zdobywania doświadczenia w pracy. Częściej niż w poprzednim pomiarze poszukiwano osób z rocznym, ale także z co najmniej 4-letnim stażem zawodowym.

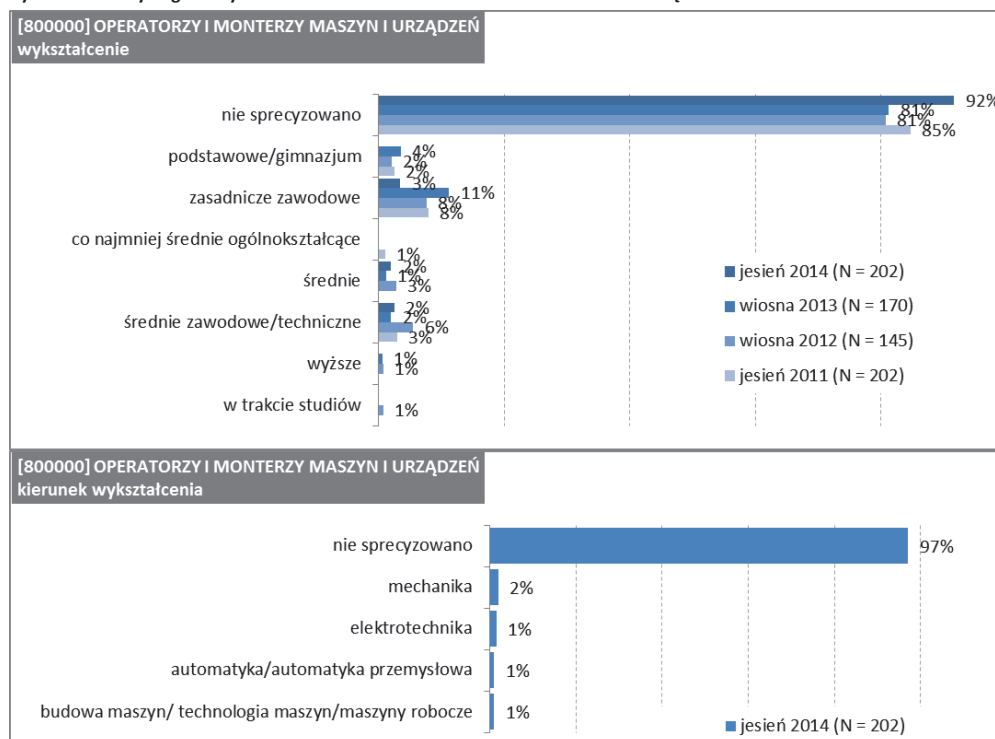
Można zauważyć, że w porównaniu z poprzednimi badanymi okresami, jesienią 2014 roku na znaczeniu straciło wykształcenie kandydatów do pracy na stanowiska operatorów i monterów maszyn i urządzeń. Aż 92% ofert nie zawierało oczekiwań z tym związanych, podczas gdy wcześniej było to 81-85%. Jeśli już formułowano wymóg wykształcenia, podobnie jak wcześniej, najczęściej było to zasadnicze zawodowe (11%), rzadziej podstawowe/gimnazjalne (4%). Natomiast nieznacznie częściej (wzrost o 2 punkty procentowe) podawano

informacje o pożądanym kierunku wykształcenia – poszukiwano mechaników (2%), elektrotechników, automatyków, czy technologów maszyn (po 1%).

Rysunek 119. Wymagane doświadczenie. OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ



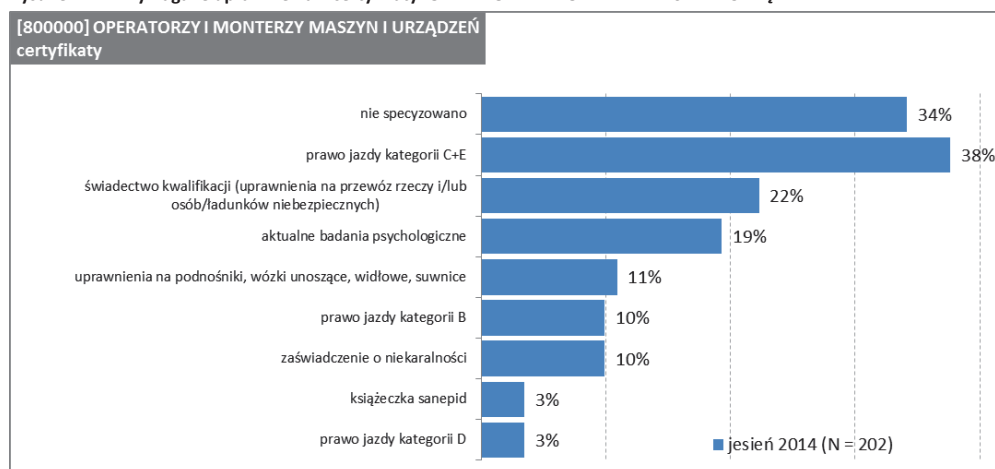
Rysunek 120. Wymagane wykształcenie. OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ



Wskazania od 1%.

W odróżnieniu od konkretnego wykształcenia, ważniejsze dla pracodawców okazały się dodatkowe uprawnienia i certyfikaty. Oczekiwania w tej kwestii sformułowano w przypadku 66% badanych ogłoszeń o pracę, podobnie jak przy poprzednim pomiarze (wówczas było to 65%). Podobnie, jak ostatnio, istotne okazały się prawo jazdy kategorii C+E (38%) czy uprawnienia do przewozu rzeczy (22%), co jest zrozumiałe z uwagi na to, że znaczna część ofert dotyczyła kierowców. W porównaniu z zeszłym rokiem, na znaczeniu zyskały aktualne badania psychologiczne (wzrost o 10 punktów procentowych) oraz zaświadczenie o niekaralności (wzrost o 6 punktów procentowych). Trochę częściej niż przy poprzednim pomiarze oczekiwano także prawa jazdy kategorii B oraz uprawnień na podnośniki, wózki unoszące, widłowe i suwnice.

Rysunek 121. Wymagane uprawnienia – certyfikaty. OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ

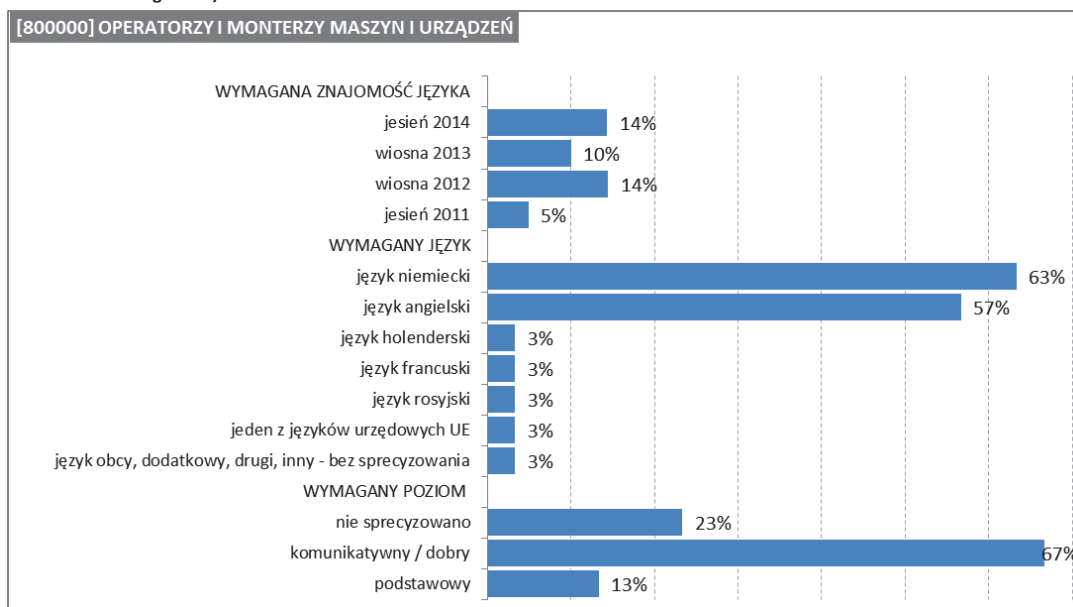


Wskazania od 3%.

Można zaobserwować pewien wzrost wymagań, jeśli chodzi o znajomość języków obcych wśród kandydatów na operatorów i monterów maszyn i urządzeń. Takie oczekiwania sformułowano w 14% ofert, podczas gdy przy poprzednim pomiarze było to 10%. Nieznacznie zmieniła się przy tym struktura oczekiwań. Nadal najbardziej popularnym językiem okazał się niemiecki, zaraz po nim angielski. Pojawiły się natomiast oczekiwania dotyczące umiejętności posługiwania się językami: holenderskim, francuskim i rosyjskim (po 3%). W większości przypadków wymagano dobrej, komunikatywnej znajomości języka obcego (67%).

Trochę częściej niż przy poprzednim pomiarze pojawiły się także oczekiwania dotyczące znajomości obsługi komputera (5% ogłoszeń, w porównaniu z 1% w poprzednim roku). Na znaczeniu zyskała dobra, praktyczna znajomość obsługi komputera oraz umiejętność pracy z pakietem MS Office (wzrost o 2 punkty procentowe).

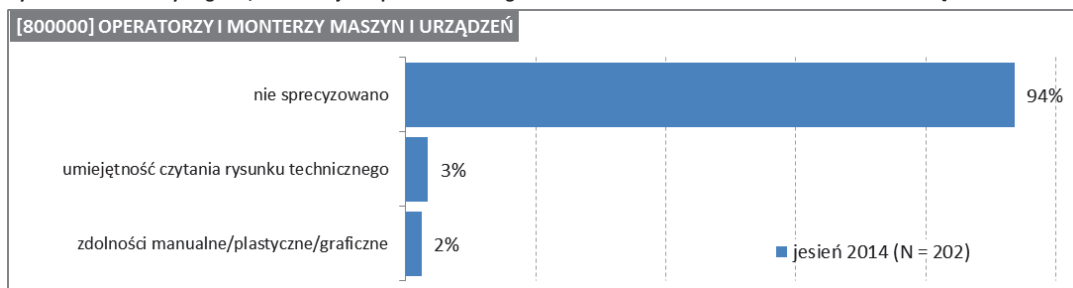
Rysunek 122. Wymagana znajomość i stopień znajomości języka obcego. OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ (N=202, oferty analizowane szczegółowo)



Wskazania pow. 1%

Podobnie, jak przy poprzednim pomiarze, w większości ogłoszeń dla operatorów i monterów maszyn i urządzeń nie oczekiwano dodatkowych kwalifikacji, niepotwierdzonych egzaminami (94% szczegółowo analizowanych ofert). Jeśli już pojawiały się takie wymogi, dotyczyły one umiejętności czytania rysunku technicznego (3%) i zdolności manualnych (2%), podobnie jak poprzednio.

Rysunek 123. Inne wymagania/kwalifikacje niepotwierdzone egzaminami. OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ



Wskazania pow. 1%.

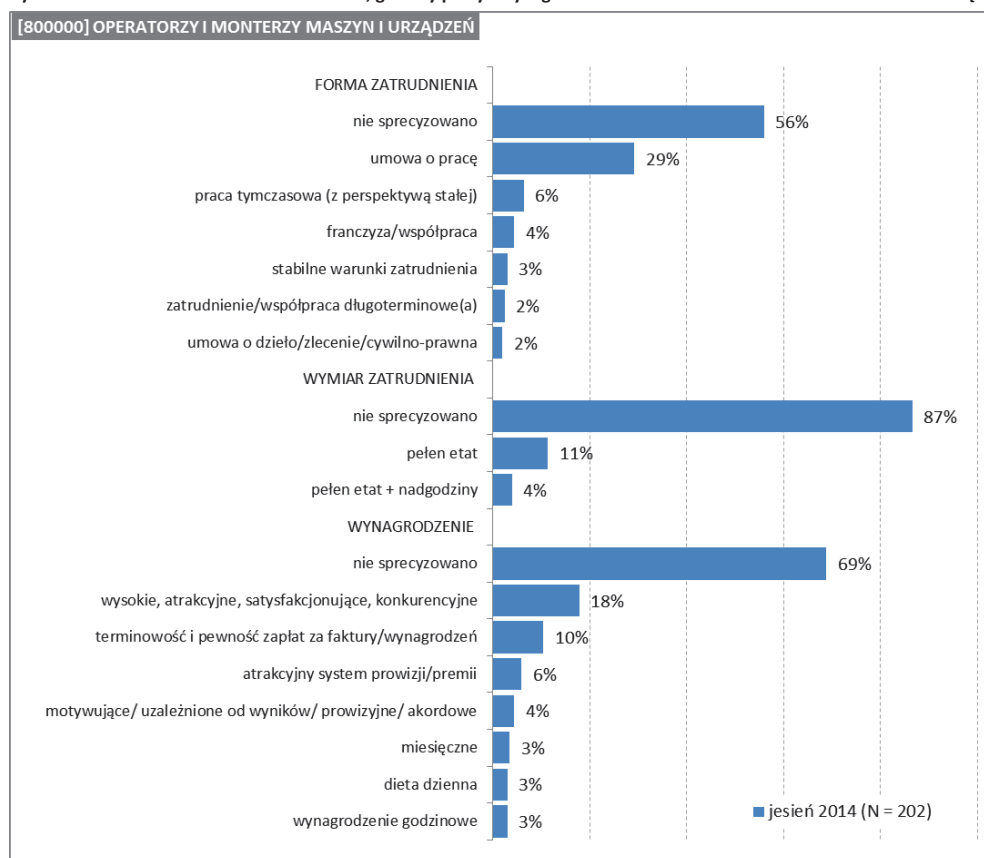
Pracodawcy poszukujący operatorów i monterów maszyn nie formułowali oczekiwań dotyczących wieku, płci czy posiadania orzeczenia o niepełnosprawności. Jedynie w przypadku 1% ogłoszeń preferowano osoby uczące się lub studentów. Oferenci nie oczekują również, że kandydat będzie dysponował narzędziami do pracy, jedynie w 2% ofert wymagano posiadania własnego samochodu. Rzadko pojawiały się inne, dodatkowe wymagania. Jeśli już, to oczekiwano niekaralności, gotowości do natychmiastowego podjęcia pracy czy precyzowano oczekiwania co do miejsca zamieszkania kandydata (po około 2%). Z punktu widzenia pracodawcy pewnym atutem były też referencje lub ważny paszport (po 1%). Sporadycznie zamieszczano też wymogi odnośnie braku nałogów (1%).

14.5 Oferta pracodawców

Pracodawcy poszukujący operatorów i monterów maszyn i urządzeń nie udzielali wyczerpujących informacji, jeśli chodzi o formę i wymiar oferowanego zatrudnienia. W 56% ogłoszeń nie sprecyzowano rodzaju umowy, a w 87% nie podano wymiaru czasu pracy. Przy czym, w porównaniu z ofertami z innych branż, relatywnie często pojawiała się informacja o tym, że zatrudnienie będzie się odbywało na podstawie umowy o pracę (29%), w dalszej kolejności, że będzie to praca tymczasowa czy franczyza/współpraca. Podobne tendencje zaobserwowano przy wcześniejszym pomiarze.

Jeśli chodzi o informacje dotyczące wynagrodzenia, podobnie jak w innych branżach, były one formułowane na bardzo ogólnym poziomie. 69% szczegółowo analizowanych ofert w ogóle nie zawierało takich danych. W przypadku 18% ofert zapewniano o wysokim, satysfakcjonującym wynagrodzeniu, w dalszej kolejności o systemie prowizji i premii. Częściej niż w przypadku innych branż zapewniano o terminowości i pewności zapłaty (10%).

Rysunek 124. Oferowana forma zatrudnienia, godziny pracy i wynagrodzenie. OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ



Wskazania pow. 1%.

W porównaniu z ostatnim pomiarem, wśród szczegółowo analizowanych ofert wzrosła liczba tych, które zawierały dodatkowe korzyści dla kandydatów na operatorów i monterów maszyn i urządzeń (wzrost o 13 punktów procentowych). Ale podobnie jak rok wcześniej, jeśli już starano się dodatkowo przyciągnąć kandydatów, najczęściej zapewniano o stabilności firmy i miejsca pracy (11%) o dobrych warunkach zatrudnienia (11%). Trochę częściej niż wcześniej wspomniano o możliwości podwyższania swoich kwalifikacji i szkoleniach (wzrost o 3 punkty procentowe) czy o sposobności do rozwoju kariery (wzrost o 2 punkty procentowe). Inne czynniki, na jakie zwracano uwagę, to ogólnie dobre warunki pracy, pakiet socjalny, ubezpieczenie na życie oraz ubezpieczenie socjalne, w tym zagranicą, jak również przyjazne środowisko pracy.

Tabela 65. Oferowane dodatkowe korzyści. OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ (N = 202 – oferty analizowane szczegółowo)

nie sprecyzowano	61%
SZKOLENIA/ROZWÓJ	
OGÓŁEM	14%
– szkolenia/możliwość podwyższania kwalifikacji, uzyskania certyfikatów/kursy/warsztaty	7%
– możliwość awansu/kariera/rozwój zawodowy	5%
– zdobycie doświadczenia	4%
FIRMA/INSTYTUCJA	
OGÓŁEM	15%
– stabilna firma/praca / miejsce pracy/odporna na kryzys	11%
– innowacyjna/duża/nowoczesna organizacja	4%
WARUNKI/ZALETY PRACY	
OGÓŁEM	11%
– bardzo dobre / dobre warunki w pracy	11%
REFUNDACJA/DOFINANSOWANIE	
OGÓŁEM	9%
– pakiet socjalny	6%
- kupony rabatowe/zakupowe/imprezy kulturalne (karnety do kina, teatru)/bony/paczki świąteczne	3%
OPIEKA MEDYCZNA/UBEZPIECZENIE	
OGÓŁEM	9%
– ubezpieczenie na życie/fundusz emerytalny/ubezpieczenie grupowe	6%
– ubezpieczenie w systemie socjalnym danego/obcego kraju (Niemcy, Holandia)	5%
– prywatna opieka medyczna dla pracownika/pakiet medyczny	4%
WYŻYWIENIE/ZAKWATEROWANIA/DOWÓZ/ODZIEŻ	
OGÓŁEM	8%
– dowóz do/z miejsca pracy/zwrot kosztu podróży/przejazdu/wsparcie w relokacji	4%
– darmowe/bezpłatne zakwaterowanie	3%
– wyżywienie/posiłki/dotowane/darmowe posiłki	2%
- odzież służbowa	1%
ŚRODOWISKO PRACY	
OGÓŁEM	6%
– miły zespół/przyjazna/miła/otwarta/przyjacielska atmosfera (w) pracy	5%
– dynamiczny, ambitny zespół / środowisko	1%
– młody zespół	1%
POMOC/WSPARCIE	
OGÓŁEM	5%
– (kompleksowa) pomoc od (samego) początku współpracy/wsparcie metodyczne; merytoryczne; finansowe	4%
– pomoc w dopełnieniu formalności wyjazdowych	2%
– opieka (polskiego) koordynatora na terenie obcego kraju/państwa	1%
NARZĘDZIA PRACY	
OGÓŁEM	3%
– niezbędne narzędzia pracy (m.in. baza firm, narzędzia sprzedażowe, materiały reklamowe, miejsce do spotkań z klientami)	2%
– samochód służbowy	1%
INNE	
OGÓŁEM	4%
- możliwość podjęcia pracy natychmiast	2%
- praca legalna	2%

Wskazania od 1%.

14.6 Lokalizacja

Większość ofert umożliwiających zatrudnienie na stanowiskach operatorów i monterów maszyn i urządzeń, dotyczyła krajowego rynku pracy. 6% ogłoszeń dotyczyło zatrudnienia poza granicami Polski – głównie w Niemczech, a także ogólnie w krajach Unii Europejskiej (bez sprecyzowania dokładnej lokalizacji). W porównaniu z rokiem ubiegłym, gdzie liczba ta wynosiła 15% można zauważyć zdecydowany spadek liczby ofert dotyczących pracy za granicą.

W przypadku ofert krajowych dominowały lokalizacje z terenu województwa łódzkiego – 90%. Ponad połowa ze wszystkich ofert przypadła na m. Łódź (44%) i podregion łódzki (16%). Ponadto 10% ofert dotyczyło podregionu skierniewickiego, 9% ofert przypadło zaś na podregion piotrkowski, a 6% na podregion sieradzki.

Liczba ofert pracy w tej grupie zawodowej znacząco wzrosła (o 52% w stosunku do 2013 r.) po istotnym spadku, jaki odnotowano na przestrzeni 2011 i 2012 roku. Zdecydowany wzrost nastąpił w podregionie łódzkim, w którym liczba ofert pracy zwiększyła się o ponad 100% w stosunku do poprzedniego pomiaru. Na przestrzeni badanego okresu zwraca uwagę również sukcesywny wzrost ofert pracy w podregionie skierniewickim i piotrkowskim o ponad 100% na przestrzeni dzielącej oba pomiary.

Rysunek 125. Struktura ofert pracy ze względu na lokalizację. OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ

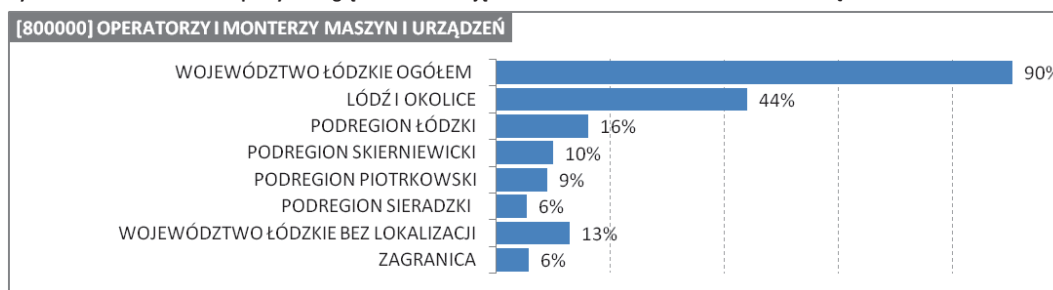
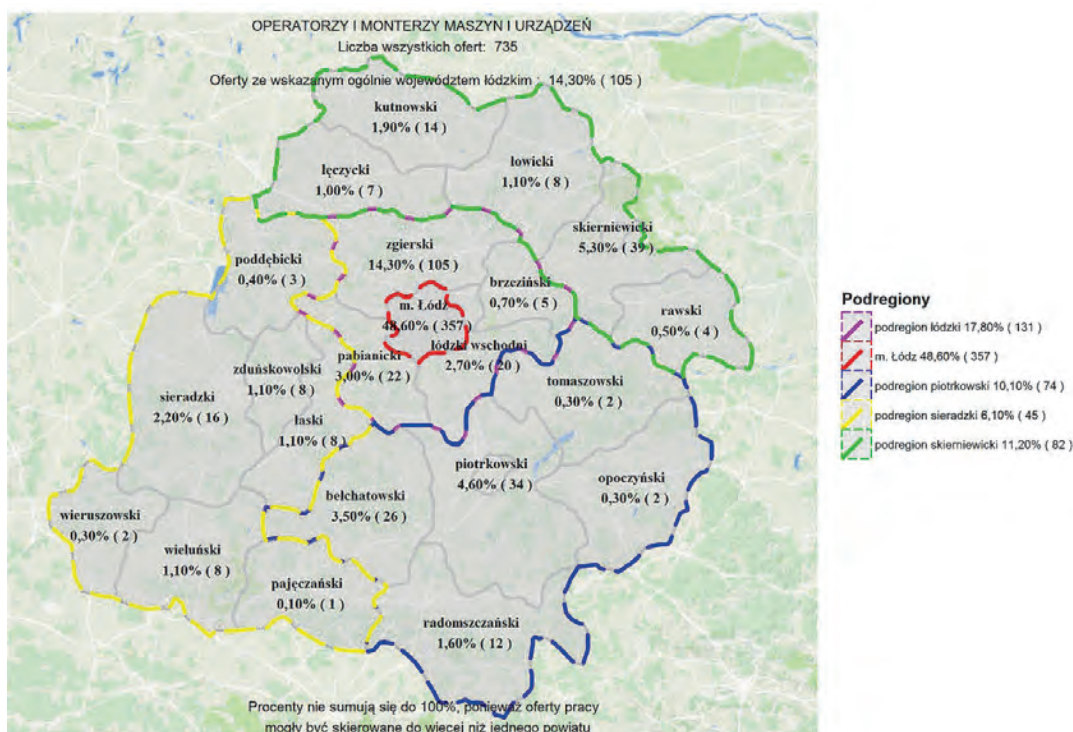


Tabela 66. Oferty pracy ze względu na lokalizację. OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ

	[A] jesień 2014	[B] wiosna 2013	[C] wiosna 2012	[D] jesień 2011
OGÓŁEM	813	535	510	749
WOJEWÓDZTWO ŁÓDZKIE OGÓŁEM	735	407	368	525
ŁÓDŹ I OKOLICE	357	229	187	234
PODREGION ŁÓDZKI	131	62	66	92
PODREGION SKIERNIEWICKI	82	42	29	40
PODREGION PIOTRKOWSKI	74	35	36	45
PODREGION SIERADZKI	45	36	15	20
WOJEWÓDZTWO ŁÓDZKIE BEZ LOKALIZACJI	105	25	50	94
ZAGRANICA	47	81	54	66

Rysunek 126. Rozmieszczenie na terenie województwa łódzkiego ofert pracy dla OPERATORÓW I MONTERÓW MASZYN I URZĄDZEŃ²⁶
(procentowanie do ofert w ramach województwa łódzkiego)



14.7 Jakościowy obraz grupy

Tendencje zaobserwowane w poprzednich pomiarach (2011-2013) nie uległy obecnie zmianie. Oferty skierowane do operatorów i monterów maszyn i urządzeń to nadal raczej drobne ogłoszenia, które nie zawierają zbyt wielu szczegółowych informacji na temat wykonywanej pracy, wymagań oraz oferty pracodawców. Wynika to z faktu, że nazewnictwo stanowisk jest jednoznaczne i niesie ze sobą informacje na temat pełnionych obowiązków i posiadania odpowiednich umiejętności, czy też uprawnień np. kierowca 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 wózka widłowego, operator wtryskarki, operator koparko-ładowarki, czy też operator węzła betoniarskiego i ładowarki.

Mimo to pojawiają się również oferty, w których nie jest doprecyzowane konkretne urządzenie, lecz wskazana ogólna kategoria maszyn np. operator maszyny produkcyjnej, czy też operator lub operator maszyn bez sprecyzowania lub z podaniem branży produkcyjnej (np. operator maszyn włókienniczych). Sytuacja ta dotyczy głównie branży budowlanej oraz produkcyjnej. Wynika to 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, nie wykluczając oczywiście osoby, która może obsługiwać różne urządzenia. Pewnego doprecyzowania dostarcza wtedy analiza treści oferty, która precyzuje obowiązki danego pracownika i pozwala dookreślić wymagania pracodawcy.

²⁶ W prezentacji potraktowano łącznie powiat miejski Piotrków Trybunalski i powiat piotrkowski oraz powiat miasto Skierniewice i powiat skierniewicki.

Główną grupę w tej kategorii zawodowej stanowią kierowcy. Stosowane tutaj jest różnorodne nazewnictwo stanowisk. Z jednej strony wskazuje się jednoznacznie na rodzaj posiadanych uprawnień, co przekłada się na możliwość obsługi odpowiednich typów pojazdów – kierowca C, kierowca C + E, kierowca kat. B, czy też kierowca kat. D. Z drugiej strony stanowisko określane jest poprzez obsługę typu pojazdu, co z kolei determinuje posiadanie odpowiednich uprawnień – kierowca autobusu, kierowca tira, kierowca taxi, kierowca samochodu ciężarowego, kierowca ciągnika siodłowego, kierowca cysterny, kierowca samochodu osobowego. Oferty poprzez nazwę stanowiska precyzują też dodatkowe wymagania odnośnie dodatkowych szczegółowych kwalifikacji np. kierowca ciągnika siodłowego + naczepa, kierowca – cysterny ADR, kierowca ADR kl. 3 / kl. 2, kierowca samochodu ciężarowego + HDS. Zakres wykonywanej pracy kierowcy definiowany jest również przez nazwę stanowiska zawierającą informacje o rodzaju obowiązków i miejscu ich wykonywania – np. kierowca w transporcie międzynarodowym, kierowca w wypożyczalni samochodowej, kierowca międzynarodowy (Autotransporter), kierowca ciężarówki – Niemcy, kierowca w pizzerii, kierowca w piekarni, kierowca w ruchu krajowym, kierowcę z samochodem do rozwożenia obiadów. Odrębną grupę stanowią kierowcy, którzy według nazwy stanowiska muszą również łączyć inne funkcje np. kierowca – handlowiec, kierowca – dostawca, kierowca – magazynier, kierowca – kurier.

Poniżej zostały zamieszczone przykładowe oferty pracy skierowane do przedstawicieli tej kategorii zawodowej.

Firma ze Skierniewic zatrudni:

Kierowcę w ruchu międzynarodowym z kategorią C+E

Data publikacji: 2014-11-13

Miejsce: Skierniewice

Zainteresowane osoby prosimy o kontakt tel.: 605-265-611 lub 607-591-300

Kontakt

Klient Praca.Gratka.pl

tel.: 605 265 611 – 607 591 300 *Powołaj się na praca.gratka.pl*

<http://www.trenkwalder.pl>

Trenkwalder jest jednym z liderów na polskim rynku usług HR, realizującym liczne projekty w zakresie pracy stałej, tymczasowej i outsourcingu.

Trenkwalder należy do Grupy Trenkwalder International AG z obrotem powyżej 1 miliarda euro. Grupa Trenkwalder jest jedną z wiodących agencji pracy w Europie, zatrudnia ponad 70 000 pracowników i ma ponad 300 biur w 18 krajach Europy. Dzięki wieloletniemu doświadczeniu i najlepszym specjalistom w branży, Trenkwalder zdobywa zaufanie coraz liczniejszej rzeszy zatrudnionych kandydatów oraz zadowolonych klientów.

Aktualnie dla naszego Klienta poszukujemy osób na stanowisko:

Operator wypalarek laserowych i plazmowych

Miejsce pracy: Wieluń Nr ref.: PLAZ/CZE/1014

Data publikacji: 2014-10-17

OBOWIĄZKI:

- obsługa wypalarek laserowych i plazmowych,
- wizualna kontrola jakości,
- czyszczenie i konserwowanie obsługiwanych maszyn, urządzeń i przyrządów.

WYMAGANIA:

- wykształcenie minimum średnie techniczne,
- umiejętność obsługi wypalarek laserowych i plazmowych,
- znajomość rysunku technicznego,
- znajomość programów komputerowych CAD/CAM,
- minimum 1 rok doświadczenia na podobnym stanowisku.

OFERUJEMY:

- zatrudnienie na podstawie umowy o pracę,
- wynagrodzenie uzależnione od umiejętności i doświadczenia kandydata,
- pracę w systemie zmianowym,
- pracę w Wieluniu, woj. łódzkie,
- oferta pracy tymczasowej – możliwość bezpośredniego zatrudnienia w firmie po okresie próbnym.

Osoby zainteresowane prosimy o kontakt telefoniczny, osobisty lub o przesłanie e-mailem CV wraz z nazwą stanowiska.

Operator ładowarki z uprawnieniami

Pełna treść oferty pracy:

KS Personal Service – jesteśmy firmą z wieloletnim doświadczeniem w prowadzeniu projektów rekrutacyjnych (wpis do rejestru Agencji Zatrudnienia nr 6621). Współpracujemy ściśle z rzetelnymi i sprawdzonymi niemieckimi, holenderskimi i austriackimi partnerami, poszukującymi wykwalifikowanego personelu technicznego. Nasz profesjonalizm potwierdzają setki osób, które z naszą pomocą znalazły pewne zatrudnienie za granicą.

Aktualnie rekrutujemy na stanowisko:

Operator ładowarki z uprawnieniami – z j. niemieckim

LOKALIZACJA: Niemcy

ZADANIA:

- Ocena i przygotowywanie terenu do pracy
- Wyrównywanie terenu za pomocą koparko-ładowarki
- Wykonywanie wykopów, odpajanie gruntu terenu za pomocą koparko-ładowarki

OCZEKIWANIA:

- aktualne uprawnienia zawodowe
- min. 3-letnie doświadczenie w zawodzie
- komunikatywna znajomość j. niemieckiego
- prawo jazdy kat. B
- odpowiedzialność, samodzielność w działaniu
- gotowość do podjęcia długoterminowej pracy za granicą

OFERTA:

- wynagrodzenie godzinowe: 10,61 € brutto
- 10 € diety za każdy przepracowany dzień
- bezpłatne zakwaterowanie
- możliwość podjęcia długofalowej współpracy

Zainteresowanych Kandydatów prosimy o przesłanie aplikacji (CV) drogą mailową.

15 PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH

15.1 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; zamykanie ulic; wykonywanie różnych prostych zadań rolniczych, rybactwa, 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.

W badanym okresie, jesienią 2014 roku zamieszczono 891 ogłoszeń o pracę dla pracowników przy pracach prostych. Stanowi to 7% wszystkich ofert ogłoszonych w tym czasie, czyli o 1 punkt procentowy więcej niż przy wcześniejszym pomiarze, wiosną 2013 roku. Wśród ogłoszeń dla tej grupy zawodowej dominowały oferty pracy

dla robotników pomocniczych w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie (60%), a zwłaszcza dla pakowaczy, robotników magazynowych i robotników w przemyśle. W dalszej kolejności poszukiwano pomocy domowych i sprzątaczek (12%), w tym sprzątaczek biurowych i hotelowych, jak również pracowników pomocniczych przygotowujących posiłki (7%), a w szczególności pomocy kuchennych. Relatywnie często rekrutowani byli także dystrybutorzy ulotek, najrzadziej zaś robotnicy pomocniczy w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie.

Tabela 67. Liczba ofert pracy w poszczególnych zawodach w grupie zawodowej PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH

Grupa zawodowa	N=	%
[900000] PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	891	100,0%
[910000] – POMOCE DOMOWE I SPRZĄTACZKI	104	11,7%
911290 Pozostałe pomoce i sprzątaczk biurowe, hotelowe i podobne	24	2,7%
912202 Operator myjni	15	1,7%
911207 Sprzątaczk biurowa	11	1,2%
911101 Pomoc domowa	10	1,1%
911203 Pokojowa	6	0,7%
911102 Sprzątaczk domowa	5	0,6%
911208 Sprzątac pojazdów	4	0,4%
912103 Prasowaczka ręczna	4	0,4%
[920000] – ROBOTNICZY POMOCNICZY W ROLNICTWIE, LEŚNICTWIE I RYBOŁÓWSTWIE	23	2,6%
921402 Pomocniczy robotnik szklarniowy	6	0,7%
921201 Pomocniczy robotnik przy hodowli zwierząt	2	0,2%
[930000] – ROBOTNICZY POMOCNICZY W GÓRNICTWIE, PRZEMYŚLE, BUDOWNICTWIE I TRANSPORCIE	530	59,5%
932101 Pakowacz	125	14,0%
933304 Robotnik magazynowy	125	14,0%
932990 Pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle	114	12,8%
931301 Robotnik budowlany	56	6,3%
932913 Sortowacz	29	3,3%
932903 Liczarz	26	2,9%
932905 Pomoc krawiecka	19	2,1%
933303 Pracownik przeprowadzkowy	8	0,9%
931205 Robotnik drogowy	4	0,4%
932907 Pomocnik lakiernika	4	0,4%
932908 Pomocnik mechanika	4	0,4%
932910 Pomocnik piekarza	3	0,3%
931207 Robotnik torowy	2	0,2%
932902 Łagowacz	2	0,2%
[940000] – PRACOWNICY POMOCNICZY PRZYGOTOWUJĄCY POSIŁKI	58	6,5%
941201 Pomoc kuchenna	47	5,3%
941202 Zmywacz naczyń	2	0,2%
[950000] – SPRZEDAWCY ULICZNI I PRACOWNICY ŚWIADCZĄCY USŁUGI NA ULICACH	35	3,9%
[951002] --- Dystrybutor ulotek	35	3,9%
[960000] – ŁADOWACZE NIECZYSTOŚCI I INNI PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	127	14,3%
962990 Pozostali pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani	82	9,2%
962201 Pracownik prac dorywczych	19	2,1%
962103 Dostawca potraw	6	0,7%
962903 Parkingowy	6	0,7%
962202 Statysta	5	0,6%
962905 Szatniarz	2	0,2%

Liczebności oraz procenty nie sumują się w poszczególnych kategoriach, gdyż w tabeli umieszczono tylko wybrane najliczniejsze wskazania.

Miedzy rokiem 2011 a 2012 odnotowano znaczący spadek liczby ogłoszeń o pracę dla pracowników przy pracach prostych. Jednak od dwóch lat można zaobserwować ponowny wzrost liczby tych ofert, szczególnie wyraźny w ostatnim roku. Jeszcze w 2013 roku ogłoszeń dla pracowników prac prostych było 615, a w 2014 już 891. Podwoiła się liczba ogłoszeń dla robotników pomocniczych w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie (z 217 do 530). Trochę częściej poszukiwano także pracowników pomocniczych przygotowujących posiłki (z 36 do 58) oraz pracowników świadczących usługi na ulicy (z 17 na 35).

Tabela 68. Liczba ofert pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH – indeks zmiany

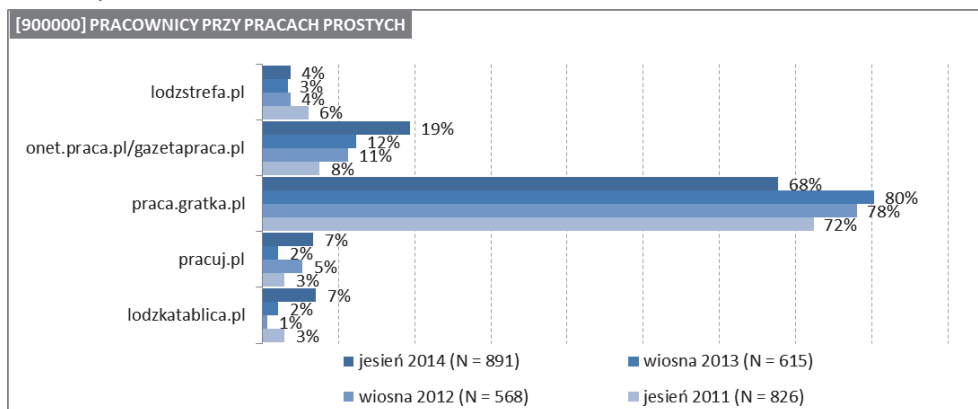
	[A] jesień 2014	[B] wiosna 2013	[C] wiosna 2012	[D] jesień 2011
[900000] PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	891	615	568	826
[930000] – ROBOTNICZY POMOCNICZY W GÓRNICTWIE, PRZEMYSŁE, BUDOWNICTWIE I TRANSPORCIE	530	217	255	426
[960000] – ŁADOWACZE NIECZYSTOŚCI I INNI PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	127	135	114	158
[910000] – POMOCE DOMOWE I SPRZĄTACZKI	104	179	142	161
[940000] – PRACOWNICY POMOCNICZY PRZYGOTOWUJĄCY POSIŁKI	58	36	23	35
[950000] – SPRZEDAWCY ULICZNI I PRACOWNICY ŚWIADCZĄCY USŁUGI NA ULICACH	35	17	13	35
[920000] – ROBOTNICZY POMOCNICZY W ROLNICTWIE, LEŚNICTWIE I RYBOLÓWSTWIE	23	31	21	9

15.2 Sposób zamieszczenia oferty

Niezmiennie we wszystkich pomiarach w latach 2011-2014 najbardziej popularnym miejscem na zamieszczanie w Internecie ogłoszeń o pracę dla pracowników przy pracach prostych jest portal praca.gratka.pl (68%). Można jednak zauważyć pewien odpływ ogłoszeń z tego portalu (spadek o 12 p.p.) na rzecz połączonych portali onet.praca.pl/gazetapraca.pl (wzrost o 7 p.p.) oraz pracuj.pl (wzrost o 5 p.p.). Co istotne, na znaczeniu zyskały także portale lokalne, takie jak lodzkatablica.pl (wzrost o 5 p.p.) czy lodzstrefa.pl (wzrost o 1 p.p.).

Tak samo, jak przy wcześniejszym pomiarze, zdecydowana większość ogłoszeń posiadała treść w języku polskim. Jedynie 1% ofert sformułowano w języku obcym (niemieckim, rosyjskim lub angielskim).

Rysunek 127. Zróżnicowanie ofert pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH ze względu na portal internetowy

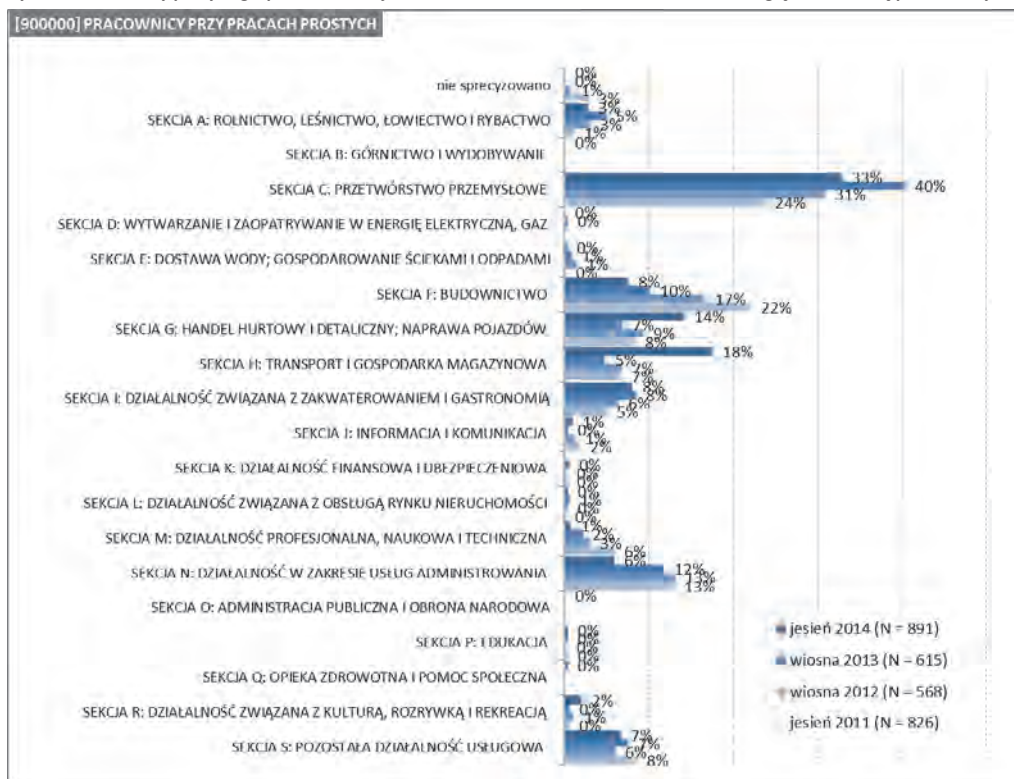


15.3 Oferenci oraz branża

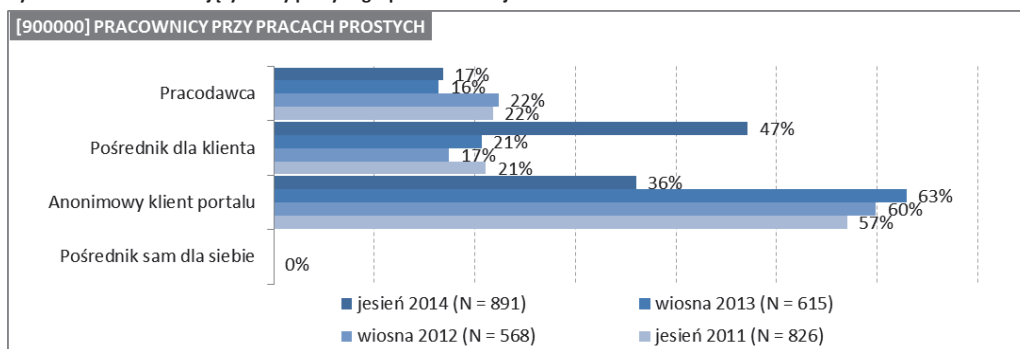
Jeśli chodzi o podmiot zamieszczający oferty o pracę dla grupy zawodowej pracownicy przy pracach prostych można zaobserwować dwie wyraźne zmiany w stosunku do poprzednich trzech pomiarów. Znacznie częściej podawano informację, czy oferentem jest pracodawca czy pośrednik. Podczas gdy w latach 2011-2013 aż 57-63% ogłoszeń było anonimowych, jesienią 2014 roku było to już tylko 36%. Jednocześnie wyraźnie wzrosła liczba ogłoszeń, w których informowano, że oferentem jest pośrednik – z 17-21% przy poprzednich pomiarach do 47% obecnie. Tymczasem odsetek ogłoszeń wystosowanych przez pracodawców pozostał na podobnym poziomie i wyniósł 17%.

Podobnie jak przy poprzednich pomiarach, można zauważyć wyraźne zróżnicowanie branż, w których pracodawcy poszukiwali pracowników do prac prostych. Nadal najwięcej ogłoszeń pochodziło od pracodawców zajmujących się przetwórstwem przemysłowym (33%), choć odnotowano spadek zamieszczanych przez nich ogłoszeń o 7 p.p. Z kolei częściej niż rok wcześniej pracowników do prac prostych poszukiwano w branży transportowej i magazynowej oraz w handlu i naprawie pojazdów (wzrost odpowiednio o 13 p.p i 7 p.p.). Inne branże, w których rekrutowano takich pracowników to, podobnie jak wcześniej, działalność związana z zakwaterowaniem i gastronomią, budownictwo, działalność w zakresie usług administrowania.

Rysunek 128. Oferty pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH ze względu na branżę pracodawcy



Rysunek 129. Zamieszczający oferty pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH



Podobnie jak rok wcześniej, można zauważyć rozdrobnienie wśród pracodawców, którzy rekrutowali osoby do prac prostych. Wśród tych, którzy podali nazwę firmy w ogłoszeniu, tylko sześciu zamieściło 3 oferty, pozostali pracodawcy opublikowali jedną lub dwie. Wśród wspomnianych sześciu firm nie znalazły się te, które przy poprzednim pomiarze wystosowały relatywnie najwięcej ogłoszeń o pracę.

Tabela 69. Pracodawcy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH

PRACODAWCA	LICZBA OFERT PRACY
PODANO TYLKO NAZWISKO LUB IMIĘ	8
PLAN&BUD SP. Z O.O	3
CASTING.PL	3
PPUH "WM" S.C	3
SCHENKER SP. Z O.O.	3
RIFF RAFF	3
INVENT SP. Z O.O	3

Pracodawcy, którzy podali swoją nazwę i zamieścili co najmniej 3 oferty.

Znacznie częściej niż rok temu, poszukiwano pracowników do pracy prostych za pośrednictwem firm rekrutacyjnych. Firmy Trenkwalder Benefit, Flexidea i Manpower, które wiosną 2013 roku zamieściły relatywnie dużo ogłoszeń, również jesienią 2014 roku były aktywne, jeśli chodzi o pozyskiwanie pracowników do prac prostych. Z kolei znacznie częściej niż poprzednio ogłoszenia o poszukiwaniu takich pracowników zamieściły firmy Progres, OTTO Polska, Randstad oraz Gi Group.

Można zauważyć wzrost, w stosunku do poprzedniego pomiaru, zainteresowania poszukiwaniem pracowników do prac prostych przez największe i najpopularniejsze firmy rekrutacyjne. Choć takie firmy jak Hays czy Most Wanted! nie zamieściły żadnej oferty, już Manpower i Randstad wystosowały znaczącą liczbę ogłoszeń o pracę dla omawianej grupy pracowników.

Tabela 70. Pośrednicy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH

POŚREDNICY	LICZBA OFERT PRACY
AGENCJA PRACY TYMCZASOWEJ TRENKWALDER BENEFIT SP. Z O.O.	39
PROGRES SP. Z O.O. SPÓŁKA KOMANDYTOWA	37
MANPOWER	36
OTTO POLSKA SP. Z O.O	35
RANDSTAD	33
GI GROUP SP. Z O.O.	29
AGENCJA ZATRUDNIENIA DK PARTNER SP. Z O. O.	18
FLEXIDEA SP Z.O.O.	17
AGENCJA PRACY BEETSMA SP. Z O.O	16
AGENCJA PRACY CZASOWEJ TEMPUS A	16
JOBMAN.PL ŁÓDŹ	16

AGENCJA PRACY TYMCZASOWEJ SELECT	10
PARETTI DORADZTWO PERSONALNE	9
AGENCJA PRACY TYMCZASOWEJ FENIX POLAND SP. Z O.O	8
PRACY TYMCZASOWEJ PERSONNEL INTERNATIONAL BPO SP. Z O	7
KS SERVICE SP. Z O.O.	7
WSO	5
WTS	5
BIZNES PARTNER SP. Z O.O.	5

Pośrednicy, którzy podali swoją nazwę i zamieścili co najmniej 5 ofert.

15.4 Wymagania wobec pracowników

W porównaniu z poprzednimi pomiarami wzrosły wymagania, jakie pracodawcy stawiali przed kandydatami z grupy zawodowej pracownicy przy pracach prostych. Choć w dalszym ciągu niewielkie znaczenie ma wykształcenie czy doświadczenie zawodowe, na znaczeniu zyskały cechy psychospołeczne pracowników czy posiadanie przez nich dodatkowych uprawnień.

W porównaniu z zeszłym pomiarem, wzrosły oczekiwania pracodawców wobec cech osobowych pracowników przy pracach prostych. W 2013 tylko 29% szczegółowo badanych ogłoszeń zawierało wymagania z tym związane, podczas gdy w 2014 roku było to już 50%. Nie zmieniła się natomiast struktura oczekiwań. Przede wszystkim spodziewano się dyspozycyjności i możliwości pracy o różnych godzinach (31%), dokładności i sumienności (21%) oraz wysokiej motywacji do pracy (19%).

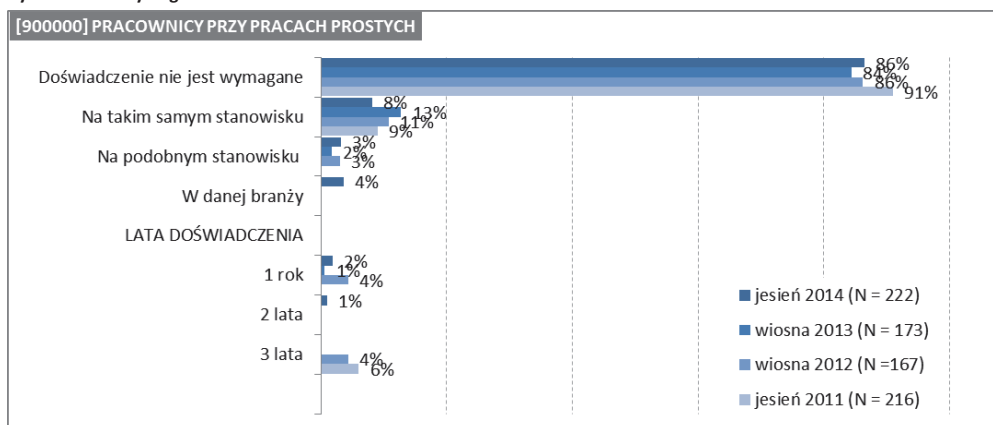
Rysunek 130. Wymagane cechy osobowe. PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH



Wskazania pow. 2%

Pracodawcy nieznacznie rzadziej niż rok wcześniej oczekiwali od pracowników przy pracach prostych doświadczenia zawodowego (14%, spadek o 2 p.p.). Na znaczeniu straciło zwłaszcza doświadczenie na takim samym stanowisku (spadek o 5 p.p.), choć w przeciwieństwie do poprzednich pomiarów, istotny okazał się staż zawodowy w danej branży (4%). Sporadycznie formułowano oczekiwania dotyczące liczby przepracowanych lat. Jeśli już, to oczekiwano rocznego lub dwuletniego doświadczenia zawodowego.

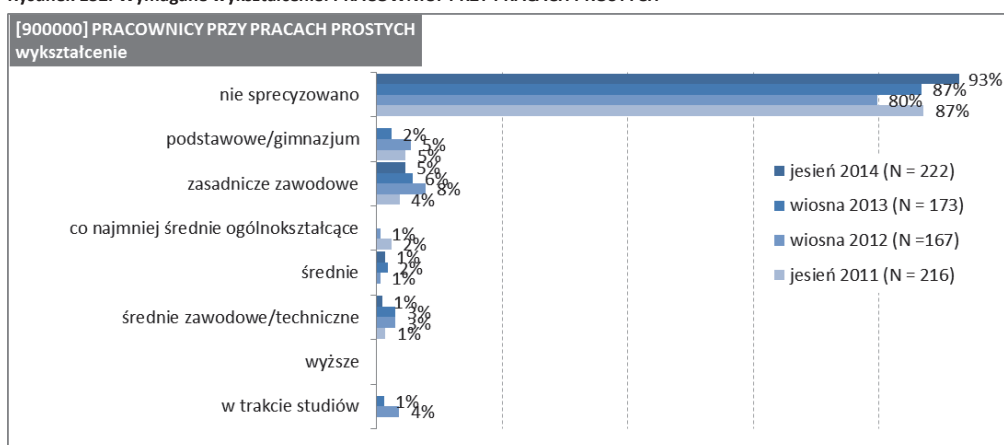
Rysunek 131. Wymagane doświadczenie. PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH



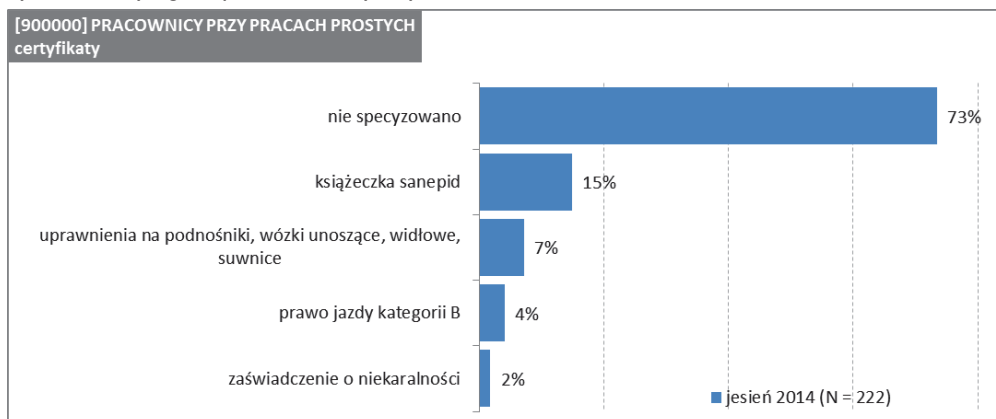
Od 2012 roku można zauważyć spadek oczekiwań odnośnie wykształcenia. Tylko 7% szczegółowo analizowanych ogłoszeń dla pracowników przy pracach prostych zawierało wymagania z tym związane (spadek o 6 p.p. w stosunku do 2013 roku i o 13 p.p. w stosunku do roku 2012). Jeśli już pojawiały się preferencje odnośnie wykształcenia kandydatów, podobnie jak wcześniej, oczekiwano ukończenia szkoły zasadniczej zawodowej (5%). Zmniejszył się natomiast odsetek pracodawców, którzy oczekiwali wykształcenia średniego lub poszukiwali studentów. Zaledwie 1% ofert zawierał wytyczne odnośnie preferowanego profilu wykształcenia pracowników. W tym kontekście pojawiły się kierunki techniczne, automatyka, poligrafia.

Bardziej niż na konkretnym wykształceniu, pracodawcom zależało na posiadaniu przez pracowników uprawnień i certyfikatów. Można zaobserwować wzrost oczekiwań w tym zakresie, w porównaniu z poprzednim pomiarem – o 14 p.p. wzrósł odsetek ogłoszeń zawierających takie wymagania. Podobnie jak wcześniej, dość duże znaczenie miało posiadanie książeczki sanepid (15%). W dalszej kolejności pracodawcy byli zainteresowani uprawnieniami na podnośniki, wózki unoszące czy widłowe (7%), prawem jazdy kategorii B (4%) czy zaświadczeniem o niekaralności (2%). W odróżnieniu od zeszłego roku nie pojawił się natomiast wymóg posiadania prawa jazdy kategorii T.

Rysunek 132. Wymagane wykształcenie. PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH



Rysunek 133. Wymagane uprawnienia – certyfikaty. PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH

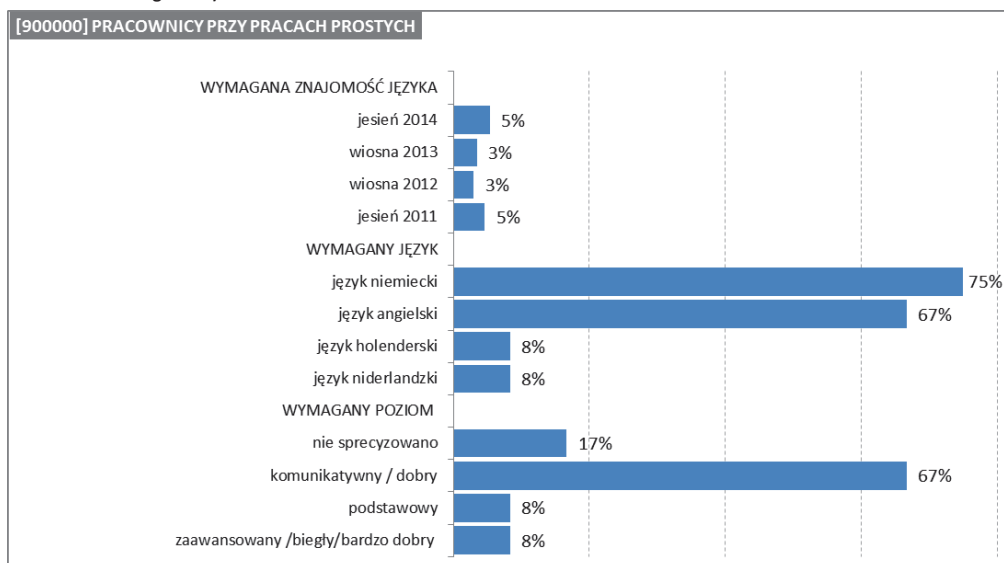


Wskazania pow. 1%

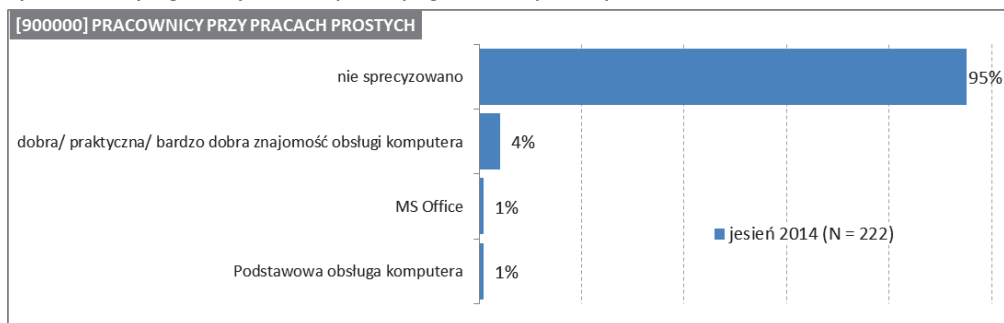
Znajomość języka obcego nadal nie była istotna przy wyborze pracowników do prac prostych. Oczekiwania w tej kwestii zawierało 5% szczegółowo analizowanych ofert – o 2 p.p. więcej niż w zeszłym roku. Przy czym na znaczeniu zyskała znajomość języka niemieckiego, pojawiły się także wymogi co do posługiwania się językami holenderskim i niderlandzkim. Inaczej niż w zeszłym roku, oprócz komunikatywnej znajomości języka, zaczęto także oczekiwać biegłości w posługiwaniu się obcym językiem.

W porównaniu z poprzednim rokiem nieznacznie wzrosły wymagania dotyczące znajomości obsługi komputera (95% szczegółowo analizowanych ofert – wzrost o 3 p.p.). Część pracodawców oczekiwała dobrej, praktycznej znajomości obsługi komputera (4%), sporadycznie wymagano umiejętności posługiwania się pakietem MS Office lub przynajmniej podstawowej umiejętności pracy z komputerem (po 1%). Częściej niż przy poprzednim pomiarze pojawiły się także wymagania dotyczące innych kwalifikacji, niepotwierdzonych egzaminami (18% ogłoszeń). Znaczenie miały zdolności manualne (10%) oraz sprawność fizyczna czy dobry stan zdrowia (7%). Sporadycznie zaznaczano, że pracownik powinien posiadać proste umiejętności branżowe lub zawodowe bądź wykazywać się znajomością wybranej branży (po 1%).

Rysunek 134. Wymagana znajomość i stopień znajomości języka obcego. PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH (N=222, oferty analizowane szczegółowo)

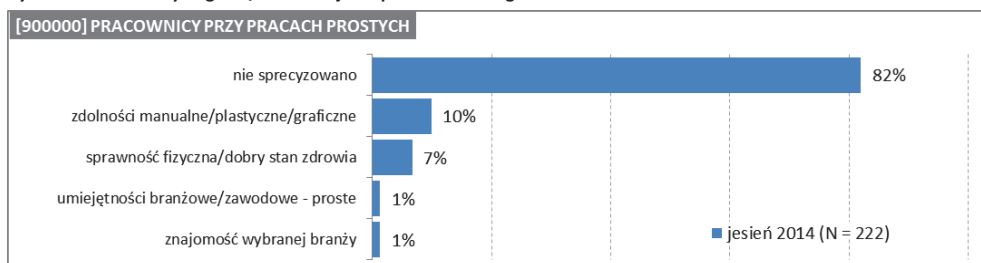


Rysunek 135. Wymagana znajomość komputera i programów komputerowych. PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH



Wskazania od 1%.

Rysunek 136. Inne wymagania/kwalifikacje niepotwierdzone egzaminami. PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH



Wskazania od 1%

W przypadku 5% szczegółowo analizowanych ogłoszeń pracodawcy przedstawili swoje preferencje odnośnie wieku kandydatów. W 3% ofert poszukiwano osób uczących się lub studentów, w kolejnych 2% – osób młodych, bez precyzowania wieku. Ponadto 2% ogłoszeń zawierało oczekiwania dotyczące orzeczenia o niepełnosprawności (spadek 5 p.p. w stosunku do ubiegłego roku). Choć rzadziej niż rok wcześniej, to nadal dość często pojawiały się dyskryminujące zapisy, według których preferowano osoby o określonej płci – po 5% ofert, w których poszukiwano mężczyzn lub kobiet, w porównaniu z 31% ofert z wiosny 2013, w których wskazywano na płeć kandydata.

W zdecydowanej większości ofert nie wymagano posiadania własnych narzędzi pracy, jedynie w przypadku 1% ogłoszeń oczekiwano, że pracownik będzie dysponował samochodem. Częściej niż wiosną 2013 roku wymagano gotowości do natychmiastowego podjęcia pracy (niemal 9% ofert, podczas gdy rok wcześniej nie odnotowano takich oczekiwań). Z kolei podobnie, jak przy poprzednim pomiarze, preferowano osoby niepalące, niekarane, zmotywowane do pracy (po 1%).

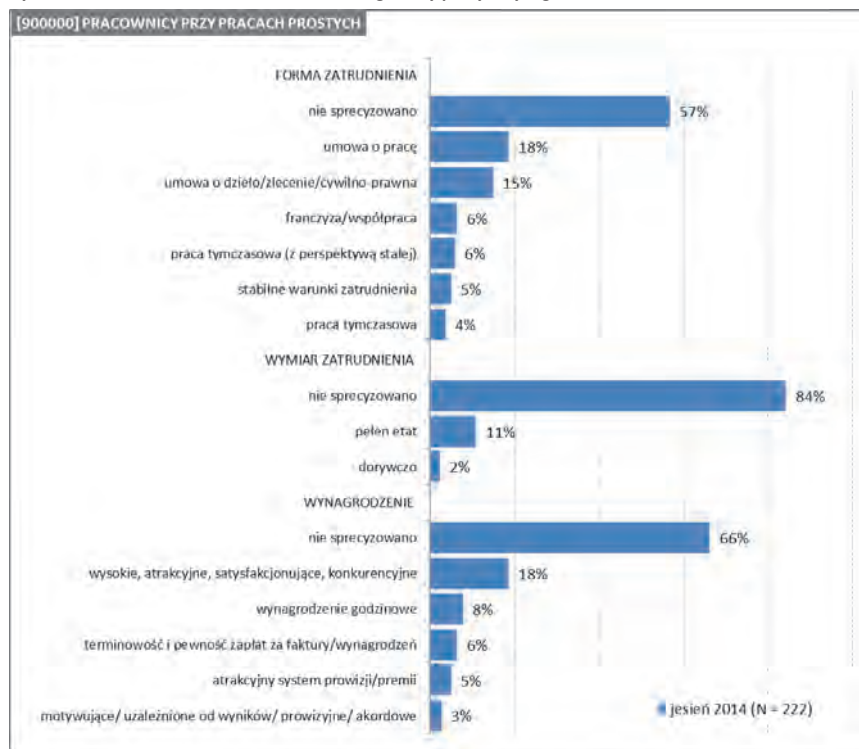
15.5 Oferta pracodawców

Pracodawcy poszukujący pracowników przy pracach prostych bardzo rzadko zamieszczali informacje o wymiarze zatrudnienia. Jedynie w 11% szczegółowo analizowanych ogłoszeń oferowano pracę na pełen etat (choć było to o 8 p.p. więcej niż rok wcześniej), a w przypadku 2% ogłoszeń informowano, że jest to praca dorywcza. Częściej zawierano informacje o formie zatrudnienia – wspomniano o nich w 43% ogłoszeń, czyli o 21 p.p. więcej niż przy poprzednim pomiarze. Pracodawcy niemal równie często oferowali umowę o pracę (18%), co umowy cywilno-prawne (15%). W dalszej kolejności, podobnie jak wiosną 2013 roku, oferowano pracę dorywczą, choć w przeciwieństwie do ogłoszeń z tamtego okresu, dopuszczano możliwość uzyskania stałej pracy (praca tymczasowa z perspektywą stałej – 6% oraz stabilne warunki zatrudnienia – 5% ogłoszeń).

Podczas gdy przy poprzednim pomiarze tylko 8% szczegółowo analizowanych ofert zawierało informacje o wynagrodzeniu, w przypadku ogłoszeń z jesieni 2014 roku było to już 34%. Można jednak zauważyć, że podobnie jak przy ogłoszeniach z innych branż, najczęściej wspomniano o wynagrodzeniu na ogólnym

poziomie, pisząc o wysokiej, atrakcyjnej płacy (18%). W dalszej kolejności, inaczej niż w innych branżach, oferowano wynagrodzenie godzinowe (8%) czy zapewniano o terminowości zapłaty za pracę (6%).

Rysunek 137. Oferowana forma zatrudnienia, godziny pracy i wynagrodzenie. PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH



Wskazania pow. 1%.

Informacje o dodatkowych korzyściach wynikających z pracy w danej firmie zawarto znacznie częściej niż przy poprzednim pomiarze, zawierała je blisko co druga oferta (49% szczegółowo analizowanych ogłoszeń). Najczęściej starano się przyciągnąć kandydatów korzyściami związanymi z dowozem czy zakwaterowaniem (19%). Ponadto w przypadku 13% ogłoszeń zapewniano o stabilności firmy i miejsca pracy, co może być istotne z punktu widzenia pracowników z badanej grupy zawodowej. W dalszej kolejności pojawiały się argumenty przywoływane także w ofertach dotyczących innych zawodów, takie jak możliwość awansu zawodowego, udział w szkoleniach czy okazja do zdobywania doświadczenia (po 7%). Warto jednak zauważyć, że o dodatkowych korzyściach wspomniano ogólnie rzadziej w przypadku pracowników przy pracach prostych niż przy rekrutowaniu przedstawicieli z innych grup zawodów.

Tabela 71. Oferowane dodatkowe korzyści PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH (N=222 – oferty analizowane szczegółowo)

nie sprecyzowano	51%
WYŻYWIENIE/ZAKWATEROWANIA/DOWÓZ/ODZIEŻ	
OGÓŁEM	19%
– dowóz do/z miejsca pracy/zwrot kosztu podróży/przejazdu/wsparcie w relokacji	13%
– darmowe/bezpłatne zakwaterowanie	7%
– wyżywienie/posiłki/dotowane/darmowe posiłki	2%
– odzież służbowa	1%
SZKOLENIA/ROZWÓJ	
OGÓŁEM	17%
– możliwość awansu/kariera/rozwój zawodowy	7%
– zdobycie doświadczenia	7%
– szkolenia/możliwość podwyższania kwalifikacji, uzyskania certyfikatów/kursy/warsztaty	7%

– zdobywanie wiedzy/doświadczenia w międzynarodowej przedsiębiorstwie/firmie/instytucji/środowisku	3%
FIRMA/INSTYTUCJA	
OGÓŁEM	16%
- stabilna firma/praca / miejsce pracy/odporna na kryzys	13%
- innowacyjna/duża/nowoczesna organizacja	3%
REFUNDACJA/DOFINANSOWANIE	
OGÓŁEM	9%
– kupony rabatowe/zakupowe/imprezy kulturalne (karnety do kina, teatru)/bony/paczki świąteczne	7%
– pakiet socjalny	2%
– pakiet sportowy	1%
OPIEKA MEDYCZNA/UBEZPIECZENIE	
OGÓŁEM	7%
– ubezpieczenie w systemie socjalnym danego/obcego kraju (Niemcy, Holandia)	3%
– ubezpieczenie na życie/fundusz emerytalny/ubezpieczenie grupowe	3%
– prywatna opieka medyczna dla pracownika/pakiet medyczny	3%
ŚRODOWISKO PRACY	
OGÓŁEM	6%
– miły zespół/przyjazna/miła/otwarta/przyjacielska atmosfera (w) pracy	3%
– dynamiczny, ambitny zespół / środowisko	3%
– doświadczony/profesjonalny zespół/zespół specjalistów/ekspertów	2%
– młody zespół	1%
WARUNKI/ZALETY PRACY	
OGÓŁEM	5%
– bardzo dobre/dobre warunki w pracy	3%
– interesująca praca/ciekawa praca/atrakcyjna praca/satysfakcjonująca praca	2%
– praca w systemie "home office"/praca w domu	1%
POMOC/WSPARCIE	
OGÓŁEM	4%
- (kompleksowa) pomoc od (samego) początku współpracy/wsparcie metodyczne; merytoryczne; finansowe	4%
INNE	
OGÓŁEM	7%
- możliwość podjęcia pracy natychmiast	4%
- praca legalna	2%

Wskazania od 1%.

15.6 Lokalizacja

Większość ogłoszeń oferujących zatrudnienie na stanowiskach robotników przy pracach prostych dotyczyła krajowego rynku pracy. Jedynie 7% oferowało zatrudnienie poza granicami Polski – głównie w Niemczech, Austrii, Holandii i Anglii. W stosunku do ubiegłorocznego pomiaru nastąpił wzrost ofert zagranicznych – o 62%.

W przypadku ofert krajowych dominowały lokalizacje z terenu województwa łódzkiego – 816 na 891 ofert. Większość ofert przypadła na m. Łódź (61%) i podregion łódzki (12%). Ponadto 10% ofert dotyczyło podregionu piotrkowskiego, natomiast 9% podregionu skierniewickiego.

W stosunku do poprzedniego okresu sprawozdawczego w zasadzie dla wszystkich podregionów odnotować można znaczący wzrost liczby ofert – szczególnie powiat piotrkowski (o 160%), powiat sieradzki (o 150%), oraz powiat skierniewicki (o 75%).

Rysunek 138. Struktura ofert pracy ze względu na lokalizację. PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH

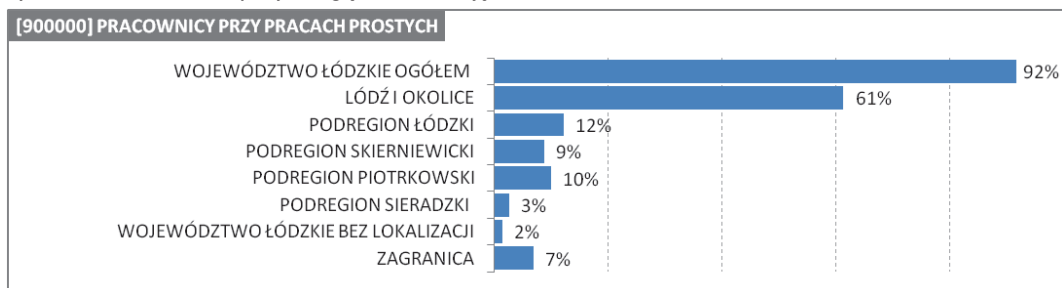
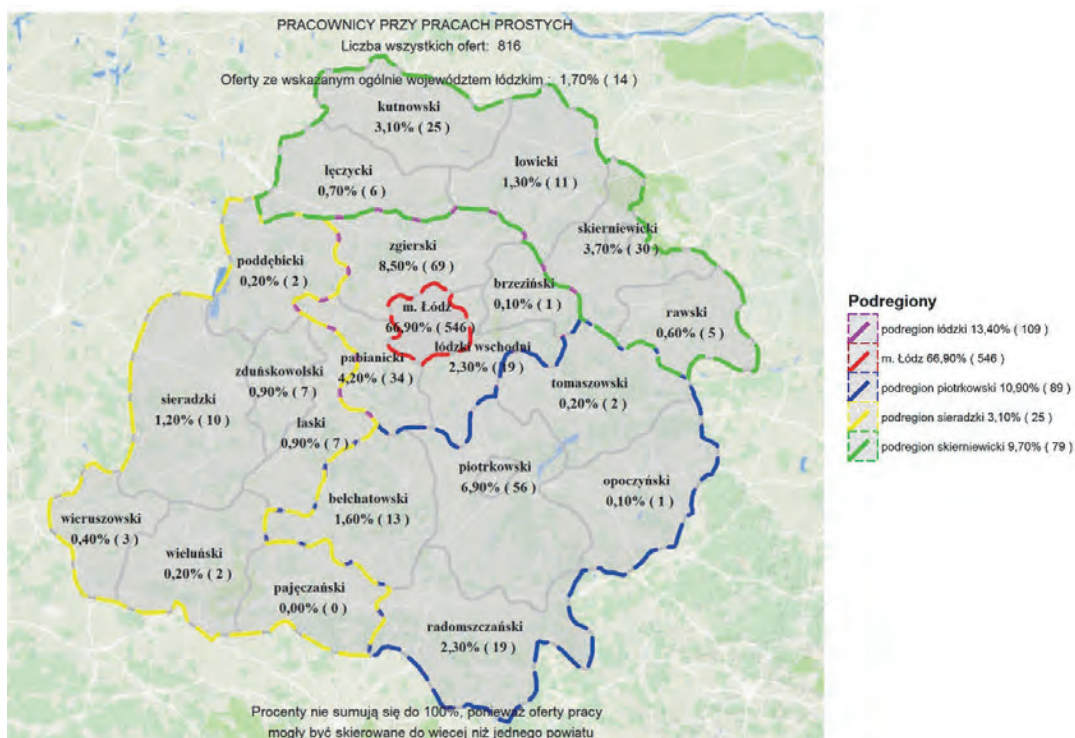


Tabela 72. Oferty pracy ze względu na lokalizację. PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH

	[A] jesień 2014	[B] wiosna 2013	[C] wiosna 2012	[D] jesień 2011
OGÓŁEM	891	615	568	826
WOJEWÓDZTWO ŁÓDZKIE OGÓŁEM	816	561	435	657
ŁÓDŹ I OKOLICE	546	436	289	429
PODREGION ŁÓDZKI	109	51	70	105
PODREGION SKIERNIEWICKI	79	45	27	21
PODREGION PIOTRKOWSKI	89	34	47	38
PODREGION SIERADZKI	25	10	12	6
WOJEWÓDZTWO ŁÓDZKIE BEZ LOKALIZACJI	14	7	32	58
ZAGRANICA	63	39	35	50

Rysunek 139. Rozmieszczenie na terenie województwa łódzkiego ofert pracy dla PRACOWNIKÓW PRZY PRACACH PROSTYCH²⁷
(procentowanie do ofert w ramach województwa łódzkiego)



15.7 Jakościowy obraz grupy

Oferty pracy dla pracowników 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 wysokie i stale 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. Można również przypuszczać, że lakoniczność oferty wynikać może z nie do końca jasnych warunków zatrudnienia pracownika np. praca „na czarno”.

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. pokojowa, sprzątaczką, szatniarz, pakowacz, sortowacz, pracownik myjni, roznoszenie ulotek, czy też pomoc kuchenna, 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, budowlanej oraz rolniczej np. robotnik/pracownik budowlany, budowlaniec, pracownik na budowie, pracownik remontowo-budowlany, pracownik produkcji, praca na produkcji, pracownik fizyczny, czy też pracownik w gospodarstwie rolnym. Może to świadczyć o braku specjalizacji tego pracownika, który w założeniu ma być pracownikiem „do wszystkiego” –

²⁷ W prezentacji potraktowano łącznie powiat miejski Piotrków Trybunalski i powiat piotrkowski oraz powiat miasto Skierniewice i powiat skierniewicki.

szczególnie w branży budowlanej. Czasami w treści ogłoszenia następuje doprecyzowanie zakresu obowiązków danej osoby, chociaż bez wskazania wymagań wobec kandydata. Uszczegółowienie czasami następuje również wraz z nazwą stanowiska np. pracownik fizyczny – praca przy mięsie, pracownik produkcji – świeże zapachowe, pracownik produkcji – pakowanie.

Niektóre ogłoszenia nie precyzowały nawet stanowiska, ale rodzaj wykonywanej czynności np. mycie okien, do roznoszenia ulotek, do prostych prac manualnych, praca fizyczna w magazynie itp. lub grupę do której są skierowane np. mężczyznę do hurtowni warzywa, kobietę do sprzątania w domu, osoby w średnim wieku do przyrządzenia, młodą, pracownicą do smażenia naleśników.

Oferty, które pojawiają się w tej grupie zawodowej mają często znamiona pracy dodatkowej, dorywczej. Są to oferty pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy (np. dorywcze sprzątnięcie), pracy weekendowej (np. pakowanie towarów), czy też wykonywanej w domu chałupniczo (np. składanie długopisów, pakowanie płyt lub adresowanie kopert). Pojawiały się również ogłoszenia pracy dodatkowej bliżej nieokreślonej na poziomie oferty, co może sugerować, iż jest to oferta z pogranicza legalności lub grożąca oszustwem. W pracy tego typu często oczekiwane jest posiadanie komputera oraz dostępu do Internetu, chociaż niewskazane są konkretne obowiązki lub zadania.

Tendencje w aktualnym pomiarze nie uległy zmianie w porównaniu do poprzednich trzech okresów sprawozdawczych.

Poniżej zostały zamieszczone przykładowe oferty pracy skierowane do przedstawicieli tej kategorii zawodowej.

Firma z branży co-packingowej
poszukuje osób na stanowisko

PAKOWACZKI

Praca w Łodzi.

Praca zmianowa.

Zapewniamy umowę z ZUS.

Kontakt:

[Aplikuj](#)

lub tel.

426875075 lub 76

Praca dodatkowa

1 600 zł

Branża Inne

Typ stanowiska Pracownik fizyczny

Forma zatrudnienia Inna

Wymiar zatrudnienia Inny

Region łódzkie

Miejsce Piotrków Trybunalski

Poszukuję uczciwych i odpowiedzialnych osób do pracy w swoim domu. Praca polega na pakowaniu płyt cd.

Więcej informacji pod adresem email: pracawdomu.kurier@wp.pl

Piotrków Trybunalski

łódzkie

Pracownik gospodarstwa rolnego

Branża: Inne

Typ stanowiska: Pracownik fizyczny

Region: łódzkie

Miejsce: łódzkie

Kraj: Polska

Treść ogłoszenia

MEŻCZYZNĘ (gospodarstwo rolne, zakwaterowanie)

Kontakt

tel.: 600-166-564 Powołaj się na praca.gratka.pl

Rysunek 1. Analizowane portale ogólnopolskie.....	14
Rysunek 2. Portale lokalne, których oferta została włączona do analizy.....	15
Rysunek 3. Zastosowany schemat badania.....	16
Rysunek 4. ETAP 1 – GLOBALNY – Struktura analizowanych ofert ze względu na portal oraz czas ukazania się oferty – jesień 2014 r.	18
Rysunek 5. ETAP 2 – SZCZEGÓŁOWY – Struktura analizowanych ofert ze względu na portal oraz czas ukazania się oferty (N = 3038 – oferty analizowane w etapie szczegółowym)	19
Rysunek 6. Lokalizacja oferowanej pracy w analizowanych ofertach. Jesień 2011, wiosna 2012, wiosna 2013, jesień 2014 – porównanie.....	37
Rysunek 7. Oferty pracy za granicą według portali. Jesień 2011, wiosna 2012, wiosna 2013, jesień 2014 – porównanie.....	38
Rysunek 8. Oferty pracy za granicą według grup zawodów. Jesień 2011, wiosna 2012, wiosna 2013, jesień 2014 – porównanie.....	39
Rysunek 9. Oferty pracy za granicą według kraju. Jesień 2011, wiosna 2012, wiosna 2013, jesień 2014 – porównanie (zaprezentowano kraje wskazane w przynajmniej jednym z pomiarów w co najmniej 0,5% ofert).	40
Rysunek 10. Rozmieszczenie ofert pracy w województwie łódzkim wg podregionów i powiatów – jesień 2014 r.	41
Rysunek 11. Rozmieszczenie ofert pracy poza województwem łódzkim. Jesień 2011, wiosna 2012, wiosna 2013, jesień 2014 – porównanie.....	43
Rysunek 12. Struktura ofert ze względu na typ oferenta. Jesień 2011, wiosna 2012, wiosna 2013, jesień 2014 – porównanie.....	45
Rysunek 13. Charakterystyka ofert zamieszczanych przez anonimowych oferentów. Jesień 2011, wiosna 2012, wiosna 2013, jesień 2014 – porównanie.....	47
Rysunek 14. Charakterystyka ofert składanych przez pośredników. Jesień 2011, wiosna 2012, wiosna 2013, jesień 2014 – porównanie.....	49
Rysunek 15. Oferta największych pośredników ze względu na miejsce pracy – Polska vs. poza granicami Polski. Jesień 2014 r.	61
Rysunek 16. Pośrednicy oferujący najwyższy odsetek ofert pracy w Polsce. Jesień 2014 r. (pośrednicy, którzy oferowali co najmniej 80 ofert pracy w Polsce).....	62
Rysunek 17. Pośrednicy oferujący najwyższy odsetek ofert pracy poza granicami Polski. Jesień 2014 r. (pośrednicy, którzy oferowali co najmniej 10 ofert pracy za granicą)	62
Rysunek 18. Oferta pośredników ze względu na pracowników o określonych kwalifikacjach. Jesień 2014 r.	63
Rysunek 19. Charakterystyka ofert składanych przez przedstawiających się pracodawców. Jesień 2011, wiosna 2012, wiosna 2013, jesień 2014 – porównanie.....	66
Rysunek 20. Zapotrzebowanie na określonego typu pracowników – ogółem i w ramach poszczególnych portali – duże grupy zawodowe. Jesień 2014 r.	89
Rysunek 21. Zapotrzebowanie na określonego typu pracowników – duże grupy zawodowe. Lata 2009-2014 – porównanie.....	90
Rysunek 22. Przewidywanie wyników aktualnego pomiaru z wykorzystaniem danych z poprzednich pomiarów	99
Rysunek 23. Analiza branżowa – lata 2009-2014 porównanie	102
Rysunek 24. Prognoza liczby ofert pracy dla sekcji gospodarki	114
Rysunek 25. Zawartość informacyjna ofert – WYMAGANIA PRACODAWCY (odsetek ofert precyzujących jakiegokolwiek elementy danego rodzaju). Jesień 2014 r.	117
Rysunek 26. Zawartość informacyjna ofert – OFERTA PRACODAWCY (odsetek ofert precyzujących jakiegokolwiek elementy danego rodzaju). Jesień 2014 r.	117

Rysunek 27. Zawartość informacyjna ofert – WYMAGANIA PRACODAWCY (odsetek ofert precyzujących jakiegokolwiek elementy danego rodzaju w ofertach kierowanych do różnych grup zawodowych). Jesień 2014 r.	118
Rysunek 28. Zawartość informacyjna ofert – WYMAGANIA PRACODAWCY (odsetek ofert precyzujących jakiegokolwiek elementy danego rodzaju w ofertach kierowanych do różnych grup zawodowych c.d.). Jesień 2014 r.	118
Rysunek 29. Zawartość informacyjna ofert – warunki oferowane przez pracodawcę (odsetek ofert precyzujących jakiegokolwiek elementy danego rodzaju w ofertach kierowanych do różnych grup zawodowych). Jesień 2014 r.	119
Rysunek 30. Określona PŁEĆ wśród wymagań pracodawcy. Jesień 2014 r.	121
Rysunek 31. Określony WIEK wśród wymagań pracodawcy. Jesień 2014 r.	121
Rysunek 32. POZIOM I KIERUNEK WYKSZTAŁCENIA wśród wymagań pracodawcy. Jesień 2014 r.	122
Rysunek 33. POSIADANIE DOŚWIADCZENIA wśród wymagań pracodawcy. Jesień 2014 r.	122
Rysunek 34. Wymagany JĘZYK OBCY. Jesień 2014 r.	123
Rysunek 35. Proponowana FORMA ZATRUDNIENIA. Jesień 2014 r.	127
Rysunek 36. Proponowany WYMIAR ZATRUDNIENIA. Jesień 2014 r.	128
Rysunek 37. OPIS WYNAGRODZENIA. Jesień 2014 r.	128
Rysunek 38. DODATKOWE KORZYŚCI w ofercie pracodawcy. Jesień 2014 – ogółem i w ramach poszczególnych grup zawodowych	129
Rysunek 39. Zróżnicowanie ofert pracy w grupie zawodowej PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY ze względu na portal internetowy	134
Rysunek 40. Oferty pracy w grupie zawodowej PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY ze względu na branżę pracodawcy.....	135
Rysunek 41. Zamieszczający oferty pracy w grupie zawodowej PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY	135
Rysunek 42. Wymagane cechy osobowe. PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY.....	137
Rysunek 43. Wymagane doświadczenie. PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY.....	138
Rysunek 44. Wymagane dodatkowe doświadczenie. PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY	138
Rysunek 45. Wymagane wykształcenie. PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY.....	139
Rysunek 46. Wymagane uprawnienia – certyfikaty. PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY.....	139
Rysunek 47. Wymagana znajomość i stopień znajomości języka obcego. PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY.....	140
Rysunek 48. Inne wymagania/kwalifikacje niepotwierdzone egzaminami. PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY.....	141
Rysunek 49. Oferowana forma zatrudnienia, wymiar pracy i wynagrodzenie PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY.....	142
Rysunek 50. Struktura ofert pracy ze względu na lokalizację. PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY	144
Rysunek 51. Rozmieszczenie na terenie województwa łódzkiego ofert pracy dla PRZEDSTAWICIELI WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSZYCH URZĘDNIKÓW I KIEROWNIKÓW (procentowanie do ofert w ramach województwa łódzkiego).....	145
Rysunek 52. Zróżnicowanie ofert pracy w grupie zawodowej SPECJALIŚCI ze względu na portal internetowy .	152
Rysunek 53. Zamieszczający oferty pracy w grupie zawodowej SPECJALIŚCI	152
Rysunek 54. Oferty pracy w grupie zawodowej SPECJALIŚCI ze względu na branżę pracodawcy	153
Rysunek 55. Wymagane cechy osobowe w grupie. SPECJALIŚCI	155

Rysunek 56. Wymagane doświadczenie. SPECJALIŚCI	156
Rysunek 57. Wymagane dodatkowe doświadczenie. SPECJALIŚCI	156
Rysunek 58. Wymagane wykształcenie. SPECJALIŚCI.....	157
Rysunek 59. Wymagane uprawnienia – certyfikaty. SPECJALIŚCI	157
Rysunek 60. Wymagana znajomość i stopień znajomości języka obcego. SPECJALIŚCI.....	158
Rysunek 61. Inne wymagania/kwalifikacje niepotwierdzone egzaminami. SPECJALIŚCI.....	159
Rysunek 62. Oferowana forma zatrudnienia, wymiar pracy i wynagrodzenie. SPECJALIŚCI	160
Rysunek 63. Struktura ofert pracy ze względu na lokalizację. SPECJALIŚCI	162
Rysunek 64. Rozmieszczenie na terenie województwa łódzkiego ofert pracy dla SPECJALISTÓW (procentowanie do ofert w ramach województwa łódzkiego).....	163
Rysunek 65. Zróżnicowanie ofert pracy w grupie zawodowej TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL ze względu na portal internetowy.....	170
Rysunek 66. Zamieszczający oferty pracy w grupie zawodowej TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL.....	170
Rysunek 67. Oferty pracy w grupie zawodowej TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL ze względu na branżę pracodawcy	171
Rysunek 68. Wymagane cechy osobowe. TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL.....	173
Rysunek 69. Wymagane doświadczenie. TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL	174
Rysunek 70. Wymagane dodatkowe doświadczenie. TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL	174
Rysunek 71. Wymagane wykształcenie. TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL	175
Rysunek 72. Wymagane uprawnienia – certyfikaty. TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL.....	175
Rysunek 73. Wymagana znajomość i stopień znajomości języka obcego TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL	176
Rysunek 74. Inne wymagania/kwalifikacje niepotwierdzone egzaminami. TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL	177
Rysunek 75. Oferowana forma zatrudnienia, godziny pracy i wynagrodzenie. TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL.	177
Rysunek 76. Struktura ofert pracy ze względu na lokalizację. TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL	179
Rysunek 77. Rozmieszczenie na terenie województwa łódzkiego ofert pracy dla TECHNIKÓW I ŚREDNIEGO PERSONELU (procentowanie do ofert w ramach województwa łódzkiego)	180
Rysunek 78. Zróżnicowanie ofert pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY BIUROWI ze względu na portal internetowy.....	186
Rysunek 79. Zamieszczający oferty pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY BIUROWI	187
Rysunek 80. Oferty pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY BIUROWI ze względu na branżę pracodawcy ...	187
Rysunek 81. Wymagane cechy osobowe. PRACOWNICY BIUROWI	189
Rysunek 82. Wymagane doświadczenie. PRACOWNICY BIUROWI	189
Rysunek 83. Wymagane wykształcenie. PRACOWNICY BIUROWI	190
Rysunek 84. Wymagane uprawnienia – certyfikaty. PRACOWNICY BIUROWI.....	190
Rysunek 85. Wymagana znajomość i stopień znajomości języka obcego. PRACOWNICY BIUROWI.....	191
Rysunek 86. Oferowana forma zatrudnienia, godziny pracy i wynagrodzenie. PRACOWNICY BIUROWI	192
Rysunek 87. Struktura ofert pracy ze względu na lokalizację. PRACOWNICY BIUROWI	194
Rysunek 88. Rozmieszczenie na terenie województwa łódzkiego ofert pracy dla PRACOWNIKÓW BIUROWYCH (procentowanie do ofert w ramach województwa łódzkiego)	195
Rysunek 89. Zróżnicowanie ofert pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY ze względu na portal internetowy	200
Rysunek 90. Zamieszczający oferty pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY	201
Rysunek 91. Oferty pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY ze względu na branżę pracodawcy	201
Rysunek 92. Wymagane cechy osobowe. PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY.....	203
Rysunek 93. Wymagane doświadczenie. PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY	204

Rysunek 94. Wymagane dodatkowe doświadczenie. PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY	204
Rysunek 95. Wymagane wykształcenie. PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY	205
Rysunek 96. Wymagane uprawnienia – certyfikaty. PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY	205
Rysunek 97. Wymagana znajomość i stopień znajomości języka obcego. PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY (N=378, oferty analizowane szczegółowo).....	206
Rysunek 98. Wymagana znajomość komputera i programów komputerowych. PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY	206
Rysunek 99. Inne wymagania/kwalifikacje niepotwierdzone egzaminami. PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY	207
Rysunek 100. Oferowana forma zatrudnienia, godziny pracy i wynagrodzenie. PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY	208
Rysunek 101. Struktura ofert pracy ze względu na lokalizację. PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY	210
Rysunek 102. Rozmieszczenie na terenie województwa łódzkiego ofert pracy dla PRACOWNIKÓW USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCÓW (procentowanie do ofert w ramach województwa łódzkiego).....	211
Rysunek 103. Zróżnicowanie ofert pracy w grupie zawodowej ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY ze względu na portal internetowy	215
Rysunek 104. Oferty pracy w grupie zawodowej ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY ze względu na branżę pracodawcy	216
Rysunek 105. Zamieszczający oferty pracy w grupie zawodowej ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	217
Rysunek 106. Wymagane cechy osobowe. ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	219
Rysunek 107. Wymagane doświadczenie. ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	219
Rysunek 108. Wymagane wykształcenie. ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY.....	220
Rysunek 109. Wymagane uprawnienia – certyfikaty. ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	220
Rysunek 110. Wymagana znajomość i stopień znajomości języka obcego. ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	221
Rysunek 111. Inne wymagania/kwalifikacje niepotwierdzone egzaminami. ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	221
Rysunek 112. Oferowana forma zatrudnienia, godziny pracy i wynagrodzenie. ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	222
Rysunek 113. Struktura ofert pracy ze względu na lokalizację. ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY ...	224
Rysunek 114. Rozmieszczenie na terenie województwa łódzkiego ofert pracy dla ROBOTNIKÓW PRZEMYSŁOWYCH I RZEMIEŚLNIKÓW (procentowanie do ofert w ramach województwa łódzkiego)	225
Rysunek 115. Zróżnicowanie ofert pracy w grupie zawodowej OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ ze względu na portal internetowy	232
Rysunek 116. Oferty pracy w grupie zawodowej OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ ze względu na branżę pracodawcy	233
Rysunek 117. Zamieszczający oferty pracy w grupie zawodowej OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ.....	234
Rysunek 118. Wymagane cechy osobowe. OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	235
Rysunek 119. Wymagane doświadczenie. OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	236
Rysunek 120. Wymagane wykształcenie. OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	236
Rysunek 121. Wymagane uprawnienia – certyfikaty. OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	237
Rysunek 122. Wymagana znajomość i stopień znajomości języka obcego. OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ (N=202, oferty analizowane szczegółowo)	238
Rysunek 123. Inne wymagania/kwalifikacje niepotwierdzone egzaminami. OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ.....	238
Rysunek 124. Oferowana forma zatrudnienia, godziny pracy i wynagrodzenie. OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	239

Rysunek 125. Struktura ofert pracy ze względu na lokalizację. OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	241
Rysunek 126. Rozmieszczenie na terenie województwa łódzkiego ofert pracy dla OPERATORÓW I MONTERÓW MASZYN I URZĄDZEŃ (procentowanie do ofert w ramach województwa łódzkiego)	242
Rysunek 127. Zróżnicowanie ofert pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH ze względu na portal internetowy	247
Rysunek 128. Oferty pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH ze względu na branżę pracodawcy	248
Rysunek 129. Zamieszczający oferty pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH.....	249
Rysunek 130. Wymagane cechy osobowe. PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH.....	250
Rysunek 131. Wymagane doświadczenie. PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	251
Rysunek 132. Wymagane wykształcenie. PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	251
Rysunek 133. Wymagane uprawnienia – certyfikaty. PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	252
Rysunek 134. Wymagana znajomość i stopień znajomości języka obcego. PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH (N=222, oferty analizowane szczegółowo).....	252
Rysunek 135. Wymagana znajomość komputera i programów komputerowych. PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	253
Rysunek 136. Inne wymagania/kwalifikacje niepotwierdzone egzaminami. PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	253
Rysunek 137. Oferowana forma zatrudnienia, godziny pracy i wynagrodzenie. PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	254
Rysunek 138. Struktura ofert pracy ze względu na lokalizację. PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH.....	256
Rysunek 139. Rozmieszczenie na terenie województwa łódzkiego ofert pracy dla PRACOWNIKÓW PRZY PRACACH PROSTYCH (procentowanie do ofert w ramach województwa łódzkiego).....	257

SPIS TABEL

Tabela 1. Struktura ofert w podziale na portale – pomiary 2009 r., 2010 r., 2011 r., 2012 r., 2013 r., 2014 r. – porównanie.....	18
Tabela 2. Oferty pracy wg miejscowości w województwie łódzkim – uwzględniono lokalizację, do których odnosiło się co najmniej 10 ofert. Jesień 2014 r.	42
Tabela 3. Lokalizacja miejsca pracy – lata 2009-2014 – porównanie. Kolorem zielonym zaznaczono te lokalizacje, w których odnotowano wzrost w stosunku do poprzedniego pomiaru o co najmniej 1 p.p., kolorem czerwonym – spadek o co najmniej 1 p.p.	44
Tabela 4. Struktura ofert ze względu na typ oferenta – lata 2009-2014 – porównanie	46
Tabela 5. Pośrednicy, którzy złożyli co najmniej 10 ofert – ogółem oraz ze względu na portal – jesień 2014 r. (N=oferty pracy złożone przez pośredników)	57
Tabela 6. Liczba ofert złożona przez poszczególnych pośredników. Lata 2009-2014 porównanie.....	64
Tabela 7. Liczba ofert złożona przez poszczególnych pracodawców. Lata 2009-2014 porównanie – firmy, które w analizowanym okresie złożyły przynajmniej 20 ofert pracy.....	76
Tabela 8. Liczba ofert złożona przez poszczególnych pracodawców lata 2009-2014 porównanie – firmy, które w analizowanym okresie złożyły przynajmniej 10-19 ofert pracy	78
Tabela 9. Najbardziej poszukiwani pracownicy. Jesień 2014 r.	85
Tabela 10. Ranking zawodów – wiosna 2012 r., wiosna 2013 r., jesień 2014 – porównanie.	87
Tabela 11. Zapotrzebowanie na określonego typu pracowników – duże grupy zawodowe. Lata 2009-2014 – porównanie.	91
Tabela 12. Zapotrzebowanie na określonego typu pracowników – kody 2 – cyfrowe. Lata 2010-2014 – porównanie.	93

Tabela 13. Struktura ofert pracy pod względem branż – lata 2009-2013 – porównanie.....	103
Tabela 14. Charakterystyka ofert o charakterze erotycznym – jesień 2014 r.	114
Tabela 15. Zawartość informacyjna ofert – WYMAGANIA I OFERTA PRACODAWCY (odsetek ofert precyzujących jakiegokolwiek elementy danego rodzaju w ofertach kierowanych do poszczególnych grup zawodowych). Jesień 2014 r.	120
Tabela 16. Wymagane CERTYFIKATY/UPRAWNIENIA/DOKUMENTY. Jesień 2014 r.	123
Tabela 17. UMIEJĘTNOŚCI/KWALIFIKACJE nie potwierdzone certyfikatami/egzaminami wśród wymagań pracodawcy. Jesień 2014.	124
Tabela 18. PREDYSPOZYCJE/CECHY CHARAKTERU wśród wymagań pracodawcy. Jesień 2014 r.	124
Tabela 19. PREDYSPOZYCJE/CECHY CHARAKTERU – w wymaganiach pracodawcy w odniesieniu do dużych grup zawodowych. Jesień 2014 r.	126
Tabela 20. DODATKOWE KORZYŚCI w ofercie pracodawcy. Jesień 2014.	130
Tabela 21. Liczba ofert pracy w poszczególnych zawodach w grupie zawodowej PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY.....	132
Tabela 22. Liczba ofert pracy w grupie zawodowej PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY.....	134
Tabela 23. Pracodawcy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY.....	136
Tabela 24. Pośrednicy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY.....	136
Tabela 25. Wymagana znajomość komputera i programów komputerowych PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY.....	140
Tabela 26. Oferowane dodatkowe korzyści. PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY.....	142
Tabela 27. Oferty pracy ze względu na lokalizację. PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY.....	144
Tabela 28. Liczba ofert pracy w poszczególnych zawodach w grupie zawodowej SPECJALIŚCI.....	149
Tabela 29. Liczba ofert pracy w grupie zawodowej SPECJALIŚCI.....	151
Tabela 30. Pracodawcy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie SPECJALIŚCI.....	153
Tabela 31. Pośrednicy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie SPECJALIŚCI.....	154
Tabela 32. Wymagana znajomość komputera i programów komputerowych. SPECJALIŚCI.....	158
Tabela 33. Oferowane dodatkowe korzyści. SPECJALIŚCI.....	160
Tabela 34. Oferty pracy ze względu na lokalizację. SPECJALIŚCI.....	162
Tabela 35. Liczba ofert pracy w poszczególnych zawodach w grupie zawodowej TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL.....	168
Tabela 36. Liczba ofert pracy w grupie zawodowej TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL.....	169
Tabela 37. Pracodawcy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL.....	171
Tabela 38. Pośrednicy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL.....	172
Tabela 39. Wymagana znajomość komputera i programów komputerowych TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL..	176
Tabela 40. Oferowane dodatkowe korzyści. TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL.....	178
Tabela 41. Oferty pracy ze względu na lokalizację. TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL.....	179
Tabela 42. Liczba ofert pracy w poszczególnych zawodach w grupie zawodowej PRACOWNICY BIUROWI.....	184
Tabela 43. Liczba ofert pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY BIUROWI.....	185
Tabela 44. Pracodawcy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie PRACOWNICY BIUROWI.....	187
Tabela 45. Pośrednicy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie PRACOWNICY BIUROWI.....	188
Tabela 46. Wymagana znajomość komputera i programów komputerowych. PRACOWNICY BIUROWI.....	191
Tabela 47. Oferowane dodatkowe korzyści. PRACOWNICY BIUROWI (N = 263 – oferty analizowane szczegółowo).....	193

Tabela 48. Oferty pracy ze względu na lokalizację. PRACOWNICY BIUROWI.....	194
Tabela 49. Liczba ofert pracy w poszczególnych zawodach w grupie zawodowej PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY	198
Tabela 50. Liczba ofert pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY – indeks zmiany	199
Tabela 51. Pracodawcy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY	202
Tabela 52. Pośrednicy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY	202
Tabela 53. Oferowane dodatkowe korzyści. PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY (N = 378 – oferty analizowane szczegółowo)	209
Tabela 54. Oferty pracy ze względu na lokalizację. PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY	210
Tabela 55. Liczba ofert pracy w poszczególnych zawodach w grupie zawodowej ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	214
Tabela 56. Liczba ofert pracy w grupie zawodowej ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	215
Tabela 57. Pracodawcy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	217
Tabela 58. Pośrednicy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	218
Tabela 59. Oferowane dodatkowe korzyści ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY (N = 351 – oferty analizowane szczegółowo)	223
Tabela 60. Oferty pracy ze względu na lokalizację. ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	224
Tabela 61. Liczba ofert pracy w poszczególnych zawodach w grupie zawodowej OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	231
Tabela 62. Liczba ofert pracy w grupie zawodowej OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	232
Tabela 63. Pracodawcy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	234
Tabela 64. Pośrednicy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	234
Tabela 65. Oferowane dodatkowe korzyści. OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ (N = 202 – oferty analizowane szczegółowo)	240
Tabela 66. Oferty pracy ze względu na lokalizację. OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	241
Tabela 67. Liczba ofert pracy w poszczególnych zawodach w grupie zawodowej PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	246
Tabela 68. Liczba ofert pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH – indeks zmiany	247
Tabela 69. Pracodawcy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	249
Tabela 70. Pośrednicy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	249
Tabela 71. Oferowane dodatkowe korzyści PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH (N=222 – oferty analizowane szczegółowo)	254
Tabela 72. Oferty pracy ze względu na lokalizację. PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	256

ISBN: 978-83-62527-77-9