





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

RAPORT KOŃCOWY

CZERWIEC, 2012



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Copyright © Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Łódź 2012

ISBN: 978 – 83 – 62527 – 92 – 2

Nakład: 400 egz.

Wydawca: Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi

Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi

ul. A. Struga 26, pok. 26

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

Kopiowanie i rozpowszechnianie tylko z podaniem źródła

Druk: FINGER PRINT S.C. A. Wasilewska, J. Wasilewski z siedzibą w Łodzi, ul. Piotrkowska 276

Zamawiający

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

Wykonawca

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

Termin realizacji projektu

- Badanie zrealizowano w okresie marzec - maj 2012 r.

Autorzy raportu

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

Publikacja bezpłatna

1	PODSUMOWANIE ORAZ GŁÓWNE WNIOSKI PŁYNĄCE Z BADANIA	7
2	METODOLOGIA BADANIA	14
2.1	Analizowane portale internetowe.....	14
2.2	Koncepcja i schemat badania.....	16
2.3	Dobór i wielkość prób badawczych – liczba analizowanych ofert w poszczególnych etapach badania	18
2.4	Selekcja ofert i kontrola procesu analizy oferty	20
2.5	Czynniki i okoliczności mające wpływ na porównywalność wyników pomiędzy pomiarami	21
2.6	Zasady przyjęte przy kodowaniu zawodów.....	22
3	CHARAKTERYSTYKA ANALIZOWANYCH PORTALI INTERNETOWYCH	24
3.1	Pracuj.pl.....	24
3.2	Gazetapraca.pl oraz praca.onet.pl	27
3.3	Praca.gratka.pl	29
3.4	lloz.pl.....	31
3.5	LodzStrefa.pl.....	33
3.6	Lodzkatablica.pl.....	35
4	LOKALIZACJA OFEROWANEJ PRACY	38
5	CHARAKTERYSTYKA TYPÓW OFERTODAWCÓW	45
5.1	Charakterystyka ofert anonimowych.....	46
5.2	Charakterystyka pośredników oraz złożonych przez nich ofert	48
5.3	Charakterystyka pracodawców oraz zamieszczanych przez nich ofert	66
6	POSZUKIWANI PRACOWNICY ORAZ ANALIZA BRANŻOWA.....	80
6.1	Poszukiwani pracownicy	80
6.2	Analiza branżowa	90
6.3	Oferty o charakterze erotycznym.....	98
7	ZAWARTOŚĆ INFORMACYJNA OFERT – POMIAR 2012 R.	100
7.1	Zawartość informacyjna ofert	100
7.2	Wymagania pracodawców – ogólna charakterystyka	105
7.3	Oferta pracodawców – ogólna charakterystyka	111
8	PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY	116
8.1	Podstawowe informacje na temat grupy zawodowej.....	116
8.2	Sposób zamieszczenia oferty	118
8.3	Oferenci oraz branża	119
8.4	Wymagania wobec pracowników	121
8.5	Oferta pracodawców.....	126
8.6	Lokalizacja	127
8.7	Jakościowy obraz grupy.....	129
9	SPECJALIŚCI	132
9.1	Podstawowe informacje na temat grupy zawodowej.....	132
9.2	Sposób zamieszczenia oferty	134
9.3	Oferenci oraz branża	135

9.4	Wymagania wobec pracowników	138
9.5	Oferta pracodawców	142
9.6	Lokalizacja	144
9.7	Jakościowy obraz grupy.....	145
10	TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL	147
10.1	Podstawowe informacje na temat grupy zawodowej.....	147
10.2	Sposób zamieszczenia oferty	148
10.3	Oferenci oraz branża	149
10.4	Wymagania wobec pracowników	151
10.5	Oferta pracodawców.....	155
10.6	Lokalizacja	157
10.7	Jakościowy obraz grupy.....	158
11	PRACOWNICY BIUROWI.....	162
11.1	Podstawowe informacje na temat grupy zawodowej.....	162
11.2	Sposób zamieszczenia oferty	163
11.3	Oferenci oraz branża	163
11.4	Wymagania wobec pracowników	166
11.5	Oferta pracodawców.....	169
11.6	Lokalizacja	171
11.7	Jakościowy obraz grupy.....	172
12	PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY	175
12.1	Podstawowe informacje na temat grupy zawodowej.....	175
12.2	Sposób zamieszczenia oferty	177
12.3	Oferenci oraz branża	177
12.4	Wymagania wobec pracowników	180
12.5	Oferta pracodawców.....	184
12.6	Lokalizacja	186
12.7	Jakościowy obraz grupy.....	187
13	ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	190
13.1	Podstawowe informacje na temat grupy zawodowej.....	190
13.2	Sposób zamieszczenia oferty	193
13.3	Oferenci oraz branża	194
13.4	Wymagania wobec pracowników	196
13.5	Oferta pracodawców.....	200
13.6	Lokalizacja	201
13.7	Jakościowy obraz grupy.....	203
14	OPERATORZY MASZYN I URZĄDZEŃ	205
14.1	Podstawowe informacje na temat grupy zawodowej.....	205
14.2	Sposób zamieszczenia oferty	207
14.3	Oferenci oraz branża	207
14.4	Wymagania wobec pracowników	209
14.5	Oferta pracodawców.....	213
14.6	Lokalizacja	214

14.7	Jakościowy obraz grupy.....	216
15	PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	218
15.1	Podstawowe informacje na temat grupy zawodowej.....	218
15.2	Sposób zamieszczenia oferty	220
15.3	Oferenci oraz branża	220
15.4	Wymagania wobec pracowników	223
15.5	Oferta pracodawców.....	226
15.6	Lokalizacja	227
15.7	Jakościowy obraz grupy.....	229
	SPIS RYSUNKÓW	231
	SPIS TABEL	235

NA RAPORT SKŁADAJĄ SIĘ 3 CZĘŚCI:

CZĘŚĆ 1 – METODOLOGIA ORAZ INFORMACJE DOTYCZĄCE ANALIZOWANYCH PORTALI

CZĘŚĆ 2 – GLOBALNA ANALIZA OFERT PRACY

CZĘŚĆ 3 – ANALIZA SZCZEGÓŁOWA W RAMACH POSZCZEGÓLNYCH GRUP ZAWODOWYCH

W niniejszym badaniu analizie poddane zostały 10472 oferty pochodzące z 3 portali ogólnopolskich: gazetapraca.pl/praca.onet.pl, praca.gratka.pl i pracuj.pl oraz z 3 portali lokalnych: lodzkatablica.pl, ilodz.pl oraz lodzstrefa.pl.

Analizowano oferty, które ukazały się na powyższych portalach w okresie 6 marca – 21 maja 2012 r i zostały sprofilowane przez ogłoszeniodawcę jako oferty odnoszące się do województwa łódzkiego.

Wyniki uzyskane w niniejszym pomiarze zostały porównane do wyników 3 poprzednich pomiarów realizowanych w latach 2009-2011. Ze względu na różnice metodologiczne odniesienie do pomiarów z lat 2009 i 2010 możliwe było jedynie w ograniczonym zakresie. Natomiast spójność metodologii w pomiarach jesień 2011 oraz wiosna 2012 umożliwiła pełną porównywalność wyników.

GLOBALNY OBRAZ RYNKU PRACY NA PODSTAWIE ANALIZOWANYCH OFERT

Wyniki obecnego pomiaru przyniosły potwierdzenie większości prawidłowości zdiagnozowanych w pomiarze poprzednim. Obraz rynku ofert pracy w województwie łódzkim jest raczej stabilny, zmiany są niewielkie i w ogromnej większości dotyczą niuansów.

Jedną z najistotniejszych odnotowanych różnic, mającą charakter globalny, jest niewątpliwie zaobserwowane **przesunięcie ilościowe w górę hierarchii wyznaczonej przez Klasyfikację Zawodów i Specjalności**. Na przestrzeni dzielącej dwa ostatnie pomiary (jesień 2011 – wiosna 2012) **zaobserwowano wzrost odsetka ofert kierowanych do pracowników o wysokich kwalifikacjach** (klasyfikowanych do 3 pierwszych dużych grup zawodowych – kadry kierowniczej, specjalistów oraz techników i innego średniego personelu), **przy jednoczesnym spadku odsetka ofert kierowanych do pracowników o kwalifikacjach najniższych** (robotników przemysłowych i rzemieślników, operatorów i monterów maszyn i urządzeń oraz pracowników przy pracach prostych).

Drugą wyraźną różnicą jest zdecydowanie nasilająca się w obecnym pomiarze tendencja uporczywego, wielokrotnego ponawiania ofert. Dotyczy to całych partii ofert określonych ofertodawców. Oferty te wracały na portal w każdym tygodniu, a niekiedy ponawiane były w ramach tego samego tygodnia. Te same oferty towarzyszyły osobom archiwizującym przez cały czas procesu archiwizacji¹. Oferty te dotyczyły stanowisk najwyższych - najczęściej specjalistów. Często formułowane były w języku angielskim. Posiadały bogatą warstwę informacyjną – zarówno jeżeli chodzi o wymagania, jak również o ofertę pracodawcy. Takie zjawisko świadczy zapewne o **dużym niezaspokojonym popycie** na tego typu stanowiska.

Podobnie jak w ubiegłorocznym pomiarze, pomimo analizy ofert sprofilowanych jako oferty dotyczące województwa łódzkiego, jedynie nieco ponad ¼ badanej populacji odnosiło się do pracy w województwie łódzkim. Pracę w pozostałych rejonach Polski oferowało 16% ofert, zaś poza granicami kraju – co dwudziesta analizowana oferta (nieznaczny spadek w stosunku do poprzedniego pomiaru).

Podobnie jak w pomiarze w 2011 roku praca za granicą oferowana była najczęściej w ramach portalu onet.praca.pl/gazeta.praca.pl oraz w ramach łódzkich portali lokalnych. Oferty pracy zlokalizowanej poza granicami Polski dotyczyły najczęściej robotników przemysłowych i rzemieślników, operatorów i monterów maszyn i urządzeń oraz pracowników przy pracach prostych. Połowa z nich dotyczyła pracy w Niemczech.

W przypadku ofert, w których praca zlokalizowana była na terenie województwa łódzkiego, podobnie jak w poprzednim pomiarze, widać ogromną przewagę podregionu łódzkiego, w którym koncentruje się ponad 70%

¹ Zjawisko to było tak silne, że mimo wstępnej eliminacji odbywającej się na etapie archiwizacji z ponad 16000 zarchiwizowanych ofert, po wtórnej eliminacji ofert powtarzających się, ostatecznie do analizy zakwalifikowano 10472 unikalne oferty.

wszystkich ofert zlokalizowanych w województwie (wzrost o 2 punkty procentowe), a przede wszystkim miasta Łodzi – 61,6% (rok 2011 - 59,2% ofert). Pozostałe podregiony pozostają pod tym względem znacznie w tyle, z niewielką pozytywną przewagą regionu piotrkowskiego, zawdzięczającego swą pozycję powiatom: piotrkowskiego i zgierskiego.

Powiaty, w których na tle województwa odnotowano stosunkowo dużą liczbę ofert to także: powiat kutnowski, skierniewicki, łódzki wschodni, pabianicki, tomaszowski, radomszczański, sieradzki i zduńskowolski. Powiaty, do których odnosiło się najmniej ofert (poniżej 0,5%) to: powiat brzeziński (podregion łódzki), powiaty poddębicki, pajęczański i wieruszowski (podregion sieradzki) oraz powiat opoczyński - podregion piotrkowski.

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

Biorąc za punkt odniesienia ubiegłoroczny pomiar, warto zauważyć, że w ogromnej większości uwzględnionych w analizie obszarów, odnotowano wzrost odsetka ofert. Niewielkie spadki, które w żadnym przypadku nie przekroczyły 1 punktu procentowego, odnotowano jedynie w przypadku 4 powiatów (zgierski, wieluński, rawski i pajęczański).

W obecnym pomiarze, w analizowanym zbiorze 10472 ofert pracy, dokładnie połowa (50%) to oferty pracodawców, którzy przedstawili się – podali nazwę firmy, 19% ofert to oferty pośredników pracy, którzy szukają pracowników dla swych klientów. Około 1% stanowią oferty pośredników, którzy jako pracodawcy poszukują pracowników dla siebie. Niemal co trzecie ogłoszenie (31%) ma charakter anonimowy - poszukujący pracownika nie przedstawił się. Odnosząc strukturę ofert ze względu na typ oferenta do wyników uzyskanych w poprzednim pomiarze można zauważyć wzrost odsetka ofert, w których poszukujący pracownika przedstawił się (o około 4 punkty procentowe) kosztem spadku ofert anonimowych.

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

Oferty pośredników stanowią 19% analizowanej puli ofert. Podobnie jak w ubiegłorocznym pomiarze pośrednicy zamieszczali swoje oferty na wszystkich portalach, przy czym najczęściej na połączonym portalu onet.praca.pl/gazeta.praca.pl. Najrzadszym miejscem umieszczania ofert pośredników był portal praca.gratka.pl. Pośrednicy poszukiwali pracowników we wszystkich zawodach, jednak najczęściej ich oferty dotyczyły stanowisk z grup zawodów i specjalności wymagających najwyższych kwalifikacji - kierowników i specjalistów (28% wszystkich ofert skierowanych do kierowników i specjalistów to oferty pośredników). Najrzadziej pośrednicy poszukiwali dla swych klientów pracowników usług i sprzedawców.

Oferty pośredników stosunkowo często dotyczyły pracy poza granicami Polski (60% ofert pracy za granicą pochodziło od pośredników). Bardzo często były też formułowane w języku obcym (43% ofert w języku obcym to oferty pośredników). Warto jednak zauważyć, że w stosunku do roku poprzedniego udział ofert pracy za granicą w całej puli ofert pośredników zmniejszył się o 10.p.p. Przy czym jednocześnie wzrósł udział ofert formułowanych w języku obcym (o 4.p.p.). Świadczyć to może z jednej strony o tym, że światowy biznes w coraz większym stopniu przenosi się do Polski, z drugiej zaś o wzroście znaczenia znajomości języka angielskiego.

Rynek pośredników pracy dla mieszkańców województwa łódzkiego jest bardzo rozdrobniony – w obecnym pomiarze oferty zgłosiło 221 pośredników. Jednak na przestrzeni ostatnich dwóch lat obserwujemy stabilizację tego rynku. O ile w latach 2009 – 2011 miał miejsce zdecydowany wzrost liczby pośredników (w pierwszym pomiarze realizowanym w 2009 roku oferty zgłosiło 189 pośredników, w pomiarze w roku 2011 – 238 pośredników), to w porównaniu z poprzednim, pomiar zrealizowany w roku 2012 ujawnił mniejszą ich liczbę.

Warto jednak zauważyć, że wytworzyła się grupa liderów, głównych graczy na rynku – 46 pośredników oferujących najwięcej (po 10 ofert i więcej) generuje około 3/4 wszystkich ofert tego rodzaju, podczas gdy 15 największych graczy (po 40 ofert i więcej) aż połowę puli ofert zamieszczonych przez pośredników – 50,2%.

Obecny pomiar przyniósł istotne zmiany w grupie pośredników, którzy opublikowali najwięcej ofert pracy. Wśród pośredników, którzy w analizowanym okresie zamieścili najwięcej ofert zdecydowanie wybijają się dwie firmy: **HAYS** (152 oferty – 7,9% ofert pośredników) oraz **RANDSTAD** (129 ofert jako pośrednik – 6,5% ofert pośredników oraz 2 oferty pracy jako pracodawca). Istotnie zmalała natomiast aktywność - **AHEAD ENGINEERING GMBH - GESCHÄFTSSTELLE NÜRNBERG**, **MANPOWER** oraz **GRAFTON RECRUITMENT**, zajmujących trzy pierwsze pozycje w 2011 roku.

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

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

Oferty pracodawców przedstawiających się, podobnie jak w pomiarze ubiegłorocznym stanowią 50% analizowanego zbioru.

Przedstawiający się pracodawcy zamieszczali swoje oferty na wszystkich portalach – przy czym (podobnie jak w pomiarze ubiegłorocznym) najczęściej na portalu pracuj.pl oraz nieco rzadziej na połączonym portalu onet.praca.pl/gazeta.praca.pl. Najrzadziej pracodawcy ujawniający swą nazwę umieszczali oferty na łódzkich portalach lokalnych. Warto jednak podkreślić, że w przypadku tych ostatnich odsetek ofert przedstawiających się pracodawców istotnie wzrósł.

Podobnie jak w poprzednim pomiarze przedstawiający się pracodawcy znacznie częściej poszukiwali pracowników do pracy w Polsce niż do pracy za granicą, chociaż w stosunku do poprzedniego pomiaru, istotnie wzrosła częstość oferowania przez pracodawców pracy za granicą kraju. Same oferty nieco częściej formułowane były w języku obcym.

Rynek pracodawców bezpośrednio składających oferty dla mieszkańców województwa łódzkiego jest znacznie bardziej rozdrobniony niż rynek pośredników. W trakcie badanego okresu odnotowano 2473 aplikujące firmy, przy czym 477 pracodawców złożyło przynajmniej po 3 oferty, generując tym samym 55% wszystkich ofert z tej grupy.

Analiza porównawcza wyników czterech analizowanych pomiarów wskazuje, że rynek pracy generowany bezpośrednio przez pracodawców jest rynkiem bardzo mało stabilnym – w większości uzależnionym od indywidualnych ścieżek rozwoju firm – w każdym z badanych pomiarów liderzy są inni. W porównaniu do poprzedniego pomiaru wśród najbardziej aktywnych firm pozostały firmy **ABB Sp. z o. o.**, **ACCENTRURE**, **NOKIA SIEMENS NETWORKS Sp. z o.o.** Istotnie zmniejszyła się natomiast aktywność firm **CAPGEMINI** oraz **ENIRO**.

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

Na przestrzeni badanego okresu obserwujemy systematyczny wzrost udziału w ogólnej puli, ofert pracy w przetwórstwie przemysłowym: z 14% w 2009 roku, poprzez 21% w roku 2010, 24% w roku 2011, aż do 28% w

obecnym pomiarze. Maleje natomiast waga handlu - w stosunku do pomiaru w 2011 roku odsetek ofert w tej branży spadł – z 21% do 16%.

Duże znaczenie na rynku pracy województwa łódzkiego mają też branże: odnotowująca wzrost – szczególnie w stosunku do poprzedniego pomiaru - działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, informacja i komunikacja; budownictwo, mimo spadku w porównaniu z pomiarem w 2011 r. (z 11% do 7%) oraz stabilna działalność finansowa i ubezpieczeniowa (rok 2012 – 7%).

Zawodem, który bije wszelkie rekordy popularności jest przedstawiciel handlowy – niemal 10% wszystkich ofert dotyczyło tego właśnie zawodu. Zawody zajmujące kolejne pozycje w rankingu mają już znacznie mniejszą popularność (poniżej 3%). Kolejno w rankingu są to: szwaczka, kierowca samochodu ciężarowego, specjalista do spraw sprzedaży, księgowy, programista aplikacji oraz doradca klienta.

Analizując zapotrzebowanie na pracowników o określonych zawodach na poziomie dużych grup zawodowych widać wyraźnie, że w badanym zbiorze ofert najbardziej poszukiwanymi pracownikami byli specjaliści (26% ofert dotyczyło właśnie tej grupy zawodowej). Stosunkowo dużą grupę wśród poszukiwanych pracowników stanowili również pracownicy usług i sprzedawcy (14%) oraz robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (12%). W przypadku 20% ofert poszukiwani byli technicy i inny średni personel. Odnosząc dane uzyskane w obecnym pomiarze do danych z roku 2011 zmiany są niewielkie, aczkolwiek układające się w pewną tendencję. Struktura ofert przesunęła się w górę – widać wzrost odsetka ofert dotyczących stanowisk o najwyższych kwalifikacjach, przy jednoczesnym spadku odsetka ofert skierowanych do pracowników o najniższych kwalifikacjach. I tak o 7% wzrósł odsetek ofert skierowanych do przedstawicieli 3 grup zawodowych najwyższych w klasyfikacji, przy jednoczesnym 7% spadku ofert do trzech grup ułożonych w klasyfikacji najniższej.

Analizując popyt na określone zawody na poziomie grup o kodach dwucyfrowych widać, że najbardziej poszukiwani pracownicy to: pracownicy należący do grupy średniego personelu do spraw biznesu i administracji (w roku 2012 - 16%, w roku 2011 - 13,2%), specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania (12,6%, 10,1%) oraz sprzedawcy i pokrewni (9,5%, 10,1%).

Stosunkowo duże znaczenie na rynku pracy mają też specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych (rok 2012 - 6,8%, rok 2011 - 6,1%). Większego znaczenia w porównaniu z rokiem ubiegłym nabrali specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych (4,6%, 3,4%).

Natomiast istotnie mniej ofert kierowano obecnie do kierowców i operatorów pojazdów (2012 r. - 3,6%, 2011 r - 5,1%) oraz robotników budowlanych i pokrewnych (3,1%, 4,5%).

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 utrzymała się od poprzedniego pomiaru realizowanego na jesieni 2011 roku.

W obecnym pomiarze utrzymał się ogólny trend zaobserwowany w 2011 roku, że im niższa grupa zawodowa tym rzadziej oferty były zamieszczane na ogólnopolskim portalu pracuj.pl. Wzrosło tu natomiast znaczenie portalu praca.gratka.pl oraz portali lokalnych (głównie portalu strefalodz.pl, gdyż pozostałe dwa portale w obecnym pomiarze miały marginalne znaczenie). Portal pracuj.pl służył przede wszystkim poszukiwaniu kadry wyższego szczebla oraz specjalistów, a także techników i średniego personelu. Aktualny okres sprawozdawczy

przyniósł warty odnotowania wzrost odsetka ofert dla operatorów maszyn i urządzeń, zamieszczonych na tym portalu.

Ponadto w niższych grupach zawodowych (pracownicy usług i sprzedawcy, robotnicy, operatorzy maszyn i urządzeń, czy pracownicy przy pracach prostych) wszystkie oferty zamieszczane były w języku polskim. Najczęściej w obcym języku publikowano oferty dla specjalistów i przedstawicieli władz publicznych, dyrektorów i kierowników. 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 i operatorów maszyn i urządzeń) najczęściej, w odniesieniu do pozostałych grup zawodowych, dotyczyły pracy poza Polską. Ponadto od operatorów maszyn i urządzeń, w porównaniu do roku ubiegłego, istotnie częściej oferenci zaczęli wymagać znajomości języka obcego.

Istotne różnice w ofertach pracy pomiędzy grupami zawodowymi dotyczą przede wszystkim ich zawartości informacyjnej. 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 w których poszukiwano pracowników na stanowiska najwyższe. Tendencja ta w sposób niemal niezakłócony widoczna jest w przypadku takich grup informacji jak: określone predyspozycje charakteru, poziom wykształcenia, posiadanie określonych kwalifikacji i umiejętności oraz znajomość obsługi komputera. Natomiast w przypadku wymagań dotyczących doświadczenia zawodowego, posiadania certyfikatów/ uprawnień, a także znajomości języka obcego tendencja ta nie jest już tak jednoznaczna.

Wobec potencjalnych pracowników na stanowiskach 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 – w większości przypadków pracodawcy nie precyzują ich w ofertach w ogóle. Wyjątkiem jest posiadanie uprawnień do obsługi maszyn lub urządzeń – przede wszystkim w grupie operatorów - co często jest na stanowiskach w tej grupie zawodowej warunkiem niezbędnym. W ofertach na stanowiska niższego szczebla częściej sformułowane są też preferencje dotyczące płci i wieku.

Różnice w treści informacyjnej ofert dotyczą również pakietu przywilejów i korzyści wynikających z zatrudnienia, który częściej pojawia się w ofertach dotyczących stanowisk w grupach zawodowych na wyższych szczeblach. Im wyższa grupa zawodowa tym częściej pracodawcy zwracali uwagę na dodatkowe korzyści, formę zatrudnienia oraz opis wynagrodzenia. Wraz z obniżaniem się szczebla stanowiska, pracodawcy rzadziej umieszczali w ofertach informacje mające zachęcić potencjalnych pracowników. Zapewne, z jednej strony wynika to 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 benefitem i warunki pracy oraz dodatkowe korzyści 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 KZiS, 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 uszczegółowić 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 lub grup zawodowych lub niesklasyfikowane w KZiS. W tym przypadku konieczne staje się uzupełnienie informacji na temat wymagań, ale również obowiązków takiego pracownika, by kandydat miał jasność, czy może na nie aplikować, czy też nie.

Oferty kierowane do poszczególnych grup zawodowych różnią się także w zależności od branży reprezentowanej przez oferenta (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 także poza granicami kraju. W przypadku lokalizacji na terenie województwa łódzkiego (podobnie jak w poprzednim pomiarze) w każdej grupie zawodowej dominowała Łódź, a w dalszej kolejności powiat zgierski i Piotrków Tryb. wraz z okolicami (powiat piotrkowski). Koncentracja ofert w Łodzi i okolicach (podregion łódzki) szczególnie widoczna jest w grupie pracowników biurowych – 68% ofert dotyczyło pracy na tym terenie, pracowników usług i sprzedawców (66% ofert) oraz pracowników przy pracach prostych (63% ofert). W wyższych grupach zawodowych szczególnie ważny jest udział podregionu piotrkowskiego (przypada na niego 11% ofert dla dyrektorów i kierowników, pracowników średniego szczebla oraz pracowników biurowych), ale również relatywnie najczęściej, w porównaniu do pozostałych grup lokalizacja na terenie województwa łódzkiego nie była doprecyzowana.



Część 1 – Metodologia oraz informacje dotyczące analizowanych portali

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

Analiza obejmowała następujące obszary:

- 1) struktura ofert pracy według zawodów;
- 2) struktura ofert pracy według obszaru terytorialnego, którego oferta dotyczy;
- 3) branże, w których poszukiwani są pracownicy;
- 4) umiejętności - czego oczekują pracodawcy;
- 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 trzech pomiarach: w okresie 1 września - 30 października 2009 roku, 1 kwietnia - 31 maja 2010 roku oraz w okresie 1 września - 15 listopada 2011. Ze względu jednak na różnice w stosowanych metodologiach, a także ze względu na okoliczności towarzyszące pomiarom, porównywalność otrzymanych wyników w ostatnich dwóch 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 i 2012 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 – 6 marca -21 maja 2012 roku.

2.1 Analizowane portale internetowe

W pomiarach w 2009 i 2010 roku analizie poddano oferty, zaklasyfikowane przez portal lub ogłoszeniodawcę do województwa łódzkiego², zamieszczane na 4 portalach internetowych:

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

W pomiarze z 2011 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 w momencie pomiaru w roku 2011 były tożsame tj. dysponowały tym samym zbiorem ofert.

² Na każdym z analizowanych portali internetowych jest możliwość ograniczenia oglądanej oferty do konkretnego województwa. Tak też postępowano przy archiwizacji. Archiwizacji i analizie poddawano wszystkie oferty, które generowały się po zaznaczeniu województwa łódzkiego (bez względu na rzeczywistą lokalizację wpisaną w ofercie).

Rysunek 1. Analizowane portale ogólnopolskie

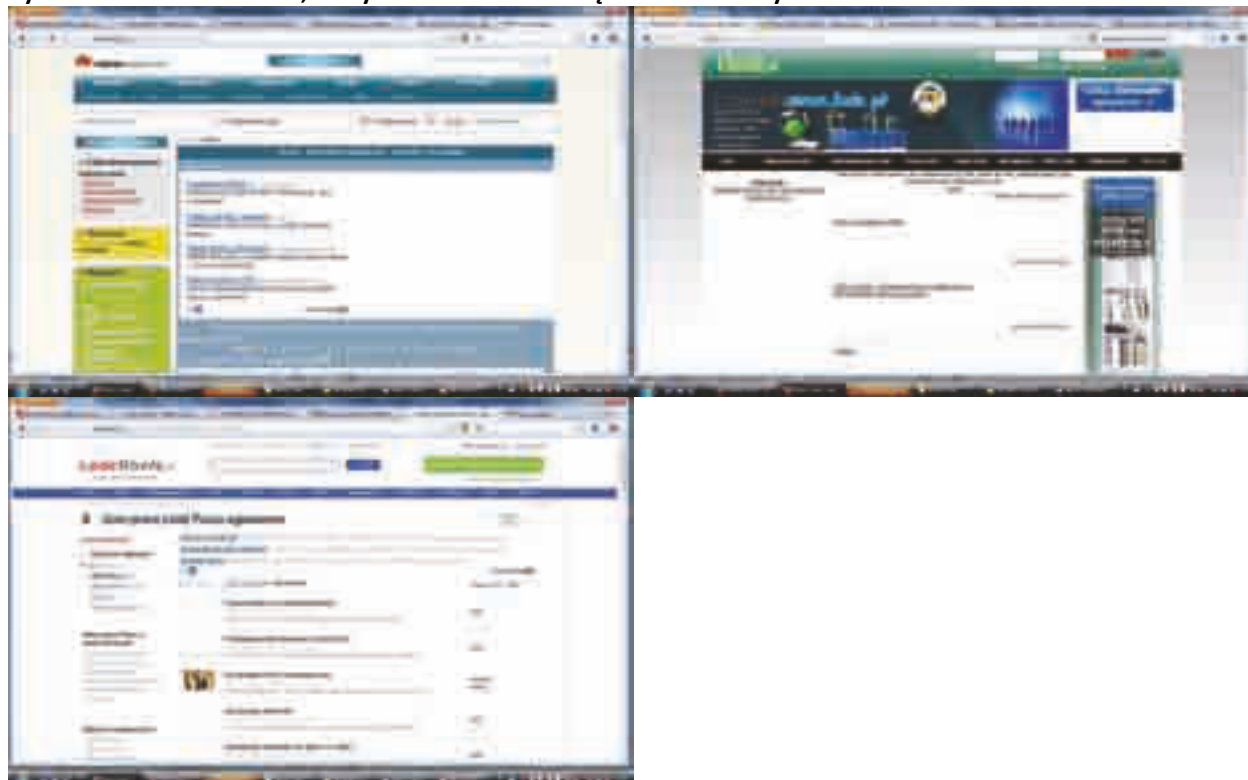


Dodatkowo w obecnym pomiarze, podobnie jak w pomiarze z 2011 roku, uwzględniono łódzkie portale lokalne. Zidentyfikowano trzy lokalne portale internetowe, obejmujące swoją działalnością tylko województwo łódzkie i zamieszczające oferty pracy dla jego mieszkańców: lodzkatablica.pl, ilodz.pl oraz lodzstrefa.pl. Ze względu na stosunkowo niewielką (w odniesieniu do oferty portali ogólnopolskich) liczbę pojawiających się na portalach lokalnych ofert, do analizy włączono oferty pojawiające się na wszystkich trzech portalach lokalnych. W analizach potraktowano je łącznie³ i włączono do analiz porównawczo – jako oferta łódzkich portali lokalnych.

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

³ 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 marcu, kwietniu i 3 tygodniach maja.

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 porównane z wynikami otrzymanymi w pomiarach realizowanych w latach 2009, 2010 i 2011.

Wstępna analiza i wybór próby. Po zakończeniu cyklu (po 30 dniach w marcu, kwietniu oraz 21 dniach w maju) 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.

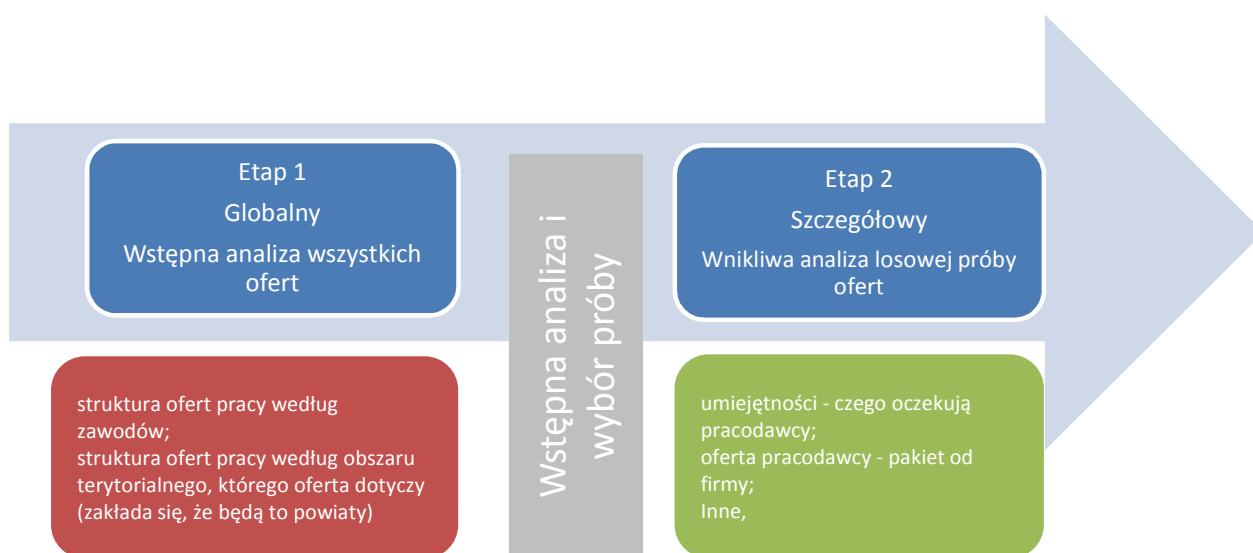
Kolejnym krokiem był losowy wybór ofert, które były przedmiotem analizy szczegółowej w Etapie 2 badania.

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

Cykl ten został przeprowadzony trzykrotnie. Po każdym miesiącu/cyklu następowała wstępna analiza zebranych 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 się⁴. W obecnym pomiarze, jak również w pomiarze z 2011 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.

⁴ 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.

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

ETAP 1 - GLOBALNY

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

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

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

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

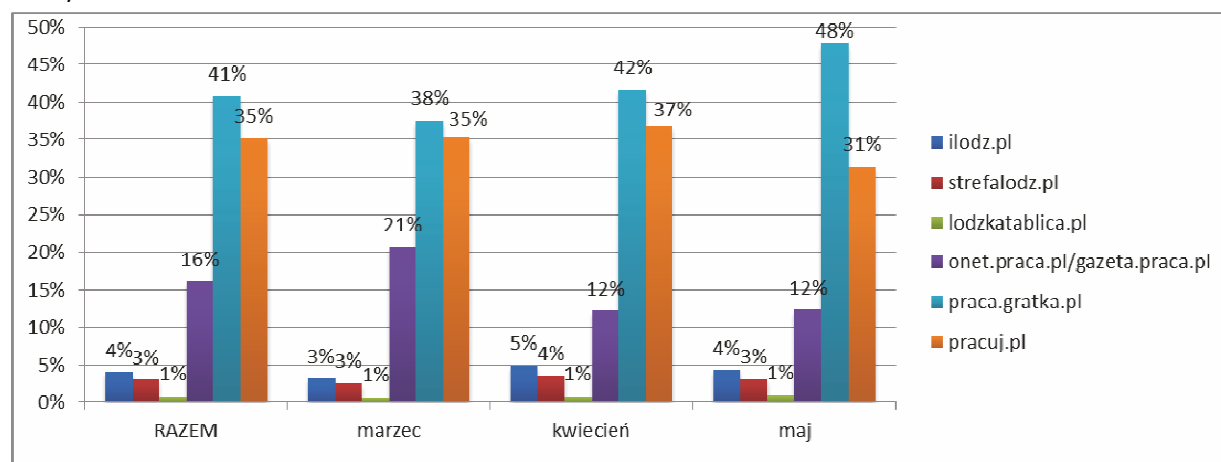
W sumie w pomiarze w 2012 roku do analizy włączono 10472 niepowtarzalne oferty, z czego ponad 40% ofert to oferty publikowane na portalu praca.gratka.pl. Drugą, pod względem liczebności grupę stanowią oferty publikowane na portalu pracuj.pl (35%). Wśród trzech portali ogólnopolskich najmniejszy odsetek ofert pracy odnotowano na portalu onet.praca.pl/gazeta.praca.pl (16%).

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

Struktura liczbowa ofert pracy ze względu na portal, na którym się ukazywały, utrzymywała się w przypadku dwóch pełnych analizowanych miesięcy. Nieco odmienny jest tu maj, gdzie w stosunku do poprzednich miesięcy wyraźniej zaznaczyła się dominacja ofert na portalu praca.gratka.pl przy jednoczesnym spadku liczby ofert publikowanych na portalu pracuj.pl⁵ (por. Rysunek 4).

⁵ Należy jednak podkreślić, że do analizy włączono oferty, które ukazały się na analizowanych portalach do 21 maja włącznie, być może analiza pełnego miesiąca wyrównałaby zaobserwowane wahania liczby ofert.

Rysunek 4. ETAP 1 – GLOBALNY - Struktura analizowanych ofert ze względu na portal oraz czas ukazania się oferty – wiosna 2012.



Jak prezentuje Tabela 1, w stosunku do ubiegłych pomiarów w analizowanej populacji zdecydowanie zmniejszył się udział ofert z połączonych portali gazetapracaprac.pl oraz praca.onet.pl. W pomiarze w roku 2009 oferty z tego portalu stanowiły ponad 34% wszystkich analizowanych ofert pracy, w roku 2010 – 27%, w roku 2011 – 16%, zaś w pomiarze obecnym jedynie 15%.

Na przestrzeni badanego okresu portal gratka.pl utrzymał się na pozycji lidera, choć w stosunku do roku 2010 odnotowano spadek ofert umieszczanych na tym portalu z 51% w roku 2010 do 41% w roku 2011 i do 39% obecnie.

W obecnym pomiarze odnotowano również zdecydowany wzrost aktywności portalu pracuj.pl. Udział ofert z tego portalu w całej populacji analizowanych ofert wzrósł o ponad 20% (2009r. – 23,7%, 2010r.- 21,8%, 2011r.- 35%, 2012 – 45%) (por. Tabela 1).

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

Tabela 1. Struktura ofert w podziale na portale – pomiary 2009r., 2010r., 2011r., 2012r. - porównanie

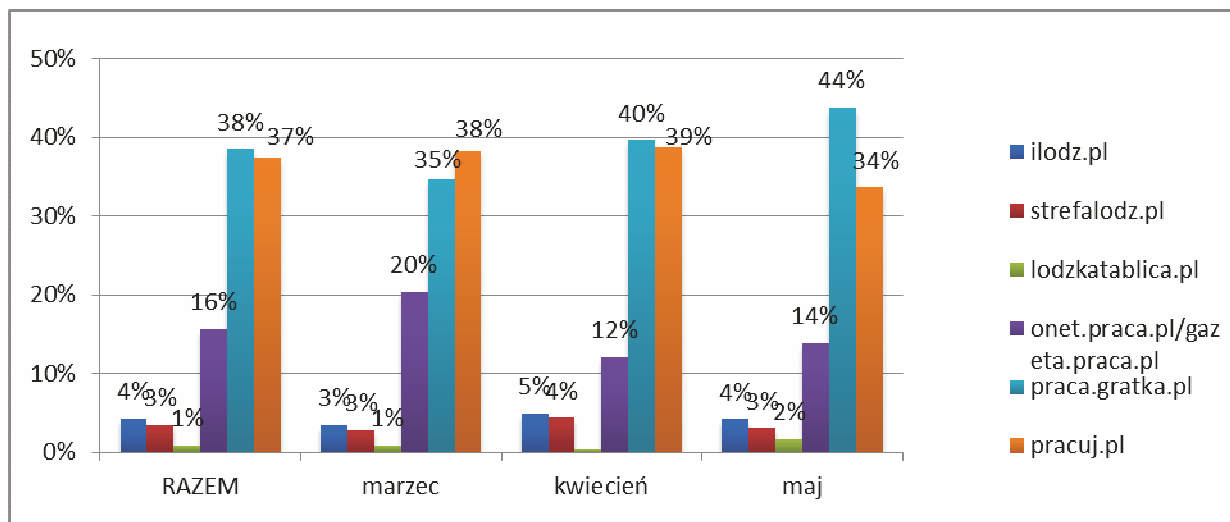
STRUKTURA OFERT W PODZIALE NA PORTALE								
Portal	2009 (jesień)		2010 (wiosna)		2011 (jesień)		2012 (wiosna)	
	Wszystkie oferty N=9160		Wszystkie oferty N=10286		Wszystkie oferty N=10934		Wszystkie oferty N=10472	
	Liczba ofert	%	Liczba ofert	%	Liczba ofert	%	Liczba ofert	%
gazetapracaprac.pl	1717	18,7%	1170	11,4%				
praca.onet.pl	1487	16,2%	1625	15,8%				
Razem: Gazeta praca.pl/onet.praca.pl	3204	34,90%	2795	27,20%	1762	16%	1597	15%
praca.gratka.pl	3783	41,3%	5247	51%	4462	41%	3883	37%
pracuj.pl	2173	23,7%	2244	21,8%	3848	35%	4760	45%
Razem	9160	100%	10286	100%	10072	92% ⁶	10240	97%

⁶ W pomiarze z 2011 8%, zaś w pomiarze obecnym 3% analizowanych ofert stanowiły oferty portali lokalnych, które nie były analizowane w poprzednich pomiarach.

ETAP 2: SZCZEGÓŁOWY

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

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



2.4 Selekcja ofert i kontrola procesu analizy oferty

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

Unikalność: Oferta unikalna, to taka, która nie pojawia się powtórnie na żadnym z 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:
 - o pracodawca;
 - o stanowisko;
 - o 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:
 - o jakości kodowania (sprawdzanych było około 5% zakodowanych ofert);
 - o odrzucania ofert niewiarygodnych (sprawdzane były odrzucone oferty);
 - o 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 2009-2011.

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 i 2012 badaniem objęto więc 3 portale ogólnopolskie. Ponadto włączono do badania 3 portale lokalne.
- 2) **Różnica w strukturze badanej populacji** – struktura udziału ofert z poszczególnych portali uległa zmianie. Połączony portal onet.praca.pl/gazeta.praca.pl znacznie zmniejszył swój udział, w to miejsce odnotowano znaczny wzrost udziału ofert na portalu praca.gratka.pl.
- 3) **Różnica w sposobie zbierania i opracowywania danych** – w pomiarach 2009 i 2010 roku dane zbierane i częściowo kodowane były automatycznie, za pomocą dedykowanej aplikacji internetowej. W pomiarach w latach 2011 i 2012 proces archiwizowania, zbierania, kodowania i kontroli jakości danych odbywał się ręcznie.
- 4) **Różnica w metodzie analizy** – część analiz w pomiarach 2011 i 2012 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 i 2012 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 w jakiej przeprowadzono pomiar w roku 2011. W obecnym pomiarze wykorzystano klucze kodowe z pomiaru w roku 2011.
- 7) **W 2009 i 2010 roku kodowano nazwy zawodów korzystając z Klasyfikacji Zawodów i Specjalności z 2004 roku,** w pomiarach 2011 i 2012 użyto klasyfikacji z roku 2010 – zaktualizowanej, by lepiej odzwierciedlać rzeczywistość.

2.6 Zasady przyjęte przy kodowaniu zawodów

W pomiarach z lat 2011 i 2012 do kodowania zawodów używano Klasyfikacji Zawodów i Specjalności obowiązującej od 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 przekonaniem o powadze/atrakcyjności danej nazwy niż jej rzeczywistym znaczeniem. W efekcie często pod tą samą nazwą zawodu kryją się 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/na stanowiskach wymagających wysokich kwalifikacji następuje przenikanie kompetencji właściwych dla różnych grup KZiS – np.: często specjalista zajmuje również stanowisko kierownicze;
- Wymagania pracodawców często nie idą w parze z zakresem obowiązków przyszłych zatrudnionych, 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).

Rozwiązanie powyższych problemów utrudnia brak w wielu ofertach informacji pozwalających chociażby poszlakowo 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 oferty – 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;
- podczas 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 sytuacji, gdy nie było dostatecznych informacji, aby ujawnić „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 i 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 wynikających z podjętych decyzji Czytelnik znajdzie w części trzeciej opracowania.

Zasady funkcjonowania oraz charakterystyka analizowanych portali ogólnopolskich i lokalnych nie uległa istotnym zmianom od poprzedniego pomiaru w 2011 r. Prawidłowości zaobserwowane w pomiarze z jesieni 2011 r. utrzymały się również na wiosnę 2012 r. Jeżeli zaszły jakieś zmiany, to były one nieznaczne i dotyczyły szaty graficznej samego portalu, czy też szaty graficznej szablonu ogłoszenia umieszczanego przez portal (np. praca.graka.pl) lub powtarzalności zamieszczonych ofert (częstotliwość zjawiska uległa natężeniu). Należy również zaznaczyć, że pomiędzy pomiarami 2011-2012 odnotowano trzykrotny spadek ofert pracy zamieszczonych na łódzkich portalach lokalnych (z 862 w 2011 roku do 297 w 2012 roku). W przypadku portali lokalnych w analizowanym okresie w większym stopniu powszechne było zjawisko powtarzania ciągle tych samych ofert, co sztucznie zawyżało dzienną liczbę ofert publikowanych na danym portalu.

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 oraz dla specjalistów. Nie pojawiają się tutaj drobne ogłoszenia, rzadko są zamieszczane ogłoszenia dla osób o niższych kwalifikacjach. Specyfiką tego portalu są oferty pracy skierowane do osób z wyższym wykształceniem, w wieku 25-40 lat, zarówno osób, które niedawno ukończyły studia, jak również z praktyką zawodową, chcących rozpocząć nową pracę. Na portalu pracuj.pl aktywne są największe agencje rekrutacyjne oraz najwięksi pracodawcy na krajowym oraz lokalnych rynkach pracy. Sam portal pracuj.pl pozycjonuje się jako „portal numer 1 w Polsce”, który dociera do ponad 2,5 mln osób poszukujących pracy i posiada największy zasięg wśród portali z ofertami pracy⁷.

Portal pracuj.pl stosuje następujący schemat podawania informacji:

- 🔗 1) Nazwa oferenta (firmy lub agencji pośrednictwa pracy) – pole to jest interaktywne, po kliknięciu na nazwę otwierają się informacje o pozostałych ofertach pracy tego oferenta zamieszczonych w portalu,
- 🔗 2) kategoria (branża),
- 🔗 3) lokalizacja (województwo, miejscowość),
- 🔗 4) poziom stanowiska,
- 🔗 5) forma zatrudnienia (fakultatywnie),
- 🔗 6) data publikacji oferty,
- 🔗 7) dni do końca oferty,
- 🔗 8) nazwa stanowiska,
- 🔗 9) treść ogłoszenia.

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

⁷ Informacje zaczerpnięte ze strony portalu pracuj.pl.

weekendy, podczas których portal głównie „odświeżał” oferty zamieszczone w ciągu ostatniego tygodnia lub tygodni.

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

Pod względem treści, omawiane oferty, zwłaszcza w porównaniu do tych z 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 bezdyskusyjne.

Oferty zawierają również dość szczegółowy opis obowiązków, jakie należeć będą do osoby zatrudnionej na oferowanym stanowisku. Wynikać to może z faktu, że często sama nazwa stanowiska wymienionego w ofercie pracy, nie wskazuje jednoznacznie na zakres przyszłych obowiązków, który wymaga doprecyzowania.

Często oferty zawierały również informacje na temat oferenta lub pracodawcy, podkreślając jego wysoką pozycję na rynku pracy (w przypadku pracodawców) lub wysoką pozycję na rynku rekrutacyjnym (agencje rekrutacyjne) – dość często posługiwano się tutaj różnymi liczbami np. liczba klientów, liczba 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 jego anglojęzyczną nazwą, mimo iż pozostała treść oferty jest w języku polskim. Relatywnie często pojawiają się również oferty w obcym języku.

Dodatkowo większość ofert zawiera elementy wizualizacji. Najczęściej są to logotypy oferentów – czyli agencji rekrutacyjnych lub pracodawców, ale również pojawiają się zdjęcia uśmiechniętych i zadowolonych osób, niekiedy z miejsca pracy, co ma podkreślać, że atmosfera panująca w firmie jest przyjazna a potencjalni zatrudnieni będą bardzo zadowoleni ze swojej pracy.

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.



MC-Bauchemie jest jednym z wiodących producentów chemii budowlanej w Europie, koncentrującym się na tworzeniu innowacyjnych produktów i rozwiązań systemowych dla przemysłu budowlanego. W ostatnich latach firma utworzyła zakłady produkcyjne oraz centra serwisowe w 30 krajach i zapewniła zatrudnienie ponad 1.800 pracownikom.

MC- Bauchemie Sp. z o.o.
Protection Technologies
ul. Wyścigowa 39
53-011 Wrocław
Tel.+48 71 339 77 44

MC-Bauchemie Sp. z o.o.

Wiodący w Europie producent materiałów w zakresie specjalistycznej chemii budowlanej w ramach rozbudowy biura poszukuje:

Przedstawiciela Handlowego

Doradca Techniczny

mazowieckie, łódzkie, śląskie, wielkopolskie, lubelskie, podkarpackie, świętokrzyskie

Do Państwa obowiązków będzie należeć:

- nawiązywanie i utrzymywanie kontaktów handlowych z klientami;
- prowadzenie szkoleń i nadzorów technicznych;
- współpraca z centralą firmy w Niemczech, zakładem produkcyjnym oraz biurami regionalnymi;
- przygotowywanie raportów, zestawień i analiz.

Oczekujemy od Państwa:

- dyplomu wyższej uczelni - wydział budownictwa lub pokrewne preferowane;
- dobrej znajomości języka niemieckiego lub ewentualnie angielskiego;
- swobody w utrzymywaniu kontaktów z klientami;
- samodzielności; dyspozycyjności;
- doświadczenie w sprzedaży produktów chemii budowlanej będzie mile widziane;
- prawo jazdy kat. B.

MC-Bauchemie oferuje Państwu:

- ciekawą i samodzielną pracę w dynamicznie rozwijającej się firmie z oddziałami w całej Europie;
- atrakcyjne wynagrodzenie adekwatne do wyników pracy;
- długoterminowe możliwości rozwoju;
- gruntowne szkolenie w siedzibie firmy;

Oferty zawierające CV z aktualnym zdjęciem oraz list motywacyjny prosimy przysyłać w terminie 2 tygodni od ukazania się ogłoszenia za pomocą przycisku **Aplikuj** z dopiskiem „wielkopolskie”



Prosimy o dopisanie następującej klauzuli: "Wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych zawartych w ofercie pracy dla potrzeb procesu rekrutacji zgodnie z ustawą z dnia 29.08.1997r. Dz. U. z 2002 r., Nr 101, poz. 926 ze zm."

Portale gazetapraca.pl oraz praca.onet.pl od 1 kwietnia 2011 r. posiadają tożsamą ofertę ogłoszeń, w związku z tym należy je traktować jako jeden portal internetowy. Portale te wyróżniają się i promują ofertą ogłoszeń dwumediálních – ogłoszenia zamieszczane w Internecie pojawiają się również w wersji prasowej w poniedziałkowym dodatku do „Gazety Wyborczej” – „GazetaPraca.pl. Oprócz portalu praca.onet.pl ogłoszenia są zamieszczane również na innych stronach internetowych np. money.pl, jobrapido.pl. Ponadto od kwietnia 2011 r. poszerzono ofertę o kampanie SEM ([Google](#) AdWords) oraz reklamę w sieciach AdTaily i LocalPower. Same serwisy promują się jako jedna z najpopularniejszych marek rekrutacyjnych, a także podkreślają posiadanie w ofercie licznych rozwiązań wspomagających proces rekrutacji i podnoszących efektywność ogłoszeń. Połączone portale mają docierać do 1,7 miliona użytkowników miesięcznie, zaś oferta prasowa do 1,88 mln czytelników⁸.

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

- 1) nazwa stanowiska,
- 2) firma (nazwa firmy) – pole to jest interaktywne i (podobnie jak w portalu pracuj.pl) po kliknięciu na nazwę otwierają się informacje o pozostałych ofertach pracy tego oferenta zamieszczonych w portalu,
- 3) lokalizacja,
- 4) wynagrodzenie (nie zawsze pole to jest wypełniane),
- 5) typ pracy (wymiar etatu) – nie zawsze pole to jest wypełniane,
- 6) data dodania,
- 7) podobne oferty (przekierowuje do innych ofert dotyczących podobnego stanowiska),
- 8) treść ogłoszenia.

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

W obecnym pomiarze dla portalu gazetapraca.pl/praca.onet.pl zidentyfikowano zjawisko występowania szeregów identycznych lub niemal identycznych ofert. Dotyczyło ono nowych, wchodzących na rynek firm oraz firm rekrutacyjnych, a także stosunkowo wysokich stanowisk. Polegało zaś na tym, że jedna firma tego samego dnia zamieszczała na portalu kilka ogłoszeń w zasadzie tej samej treści (treść oferty jest identyczna, a na przykład różni się nieznacznie adresem e-mail, na który należy odesłać ofertę).

Charakter ofert zamieszczanych na omawianych portalach jest zbliżony do tych, które ukazują się na portalu pracuj.pl, z niewielką przewagą ogłoszeń dla robotników, operatorów maszyn i urządzeń oraz pracowników przy pracach prostych.

Ze względu na treść oferty, podobnie jak na portalu pracuj.pl, są przeważnie rozbudowane. Zawierają informacje o: zadaniach, jakie będą wykonywać potencjalni zatrudnieni; wymaganiach, jakie powinny spełnić, a także o ofercie pracodawcy, skoncentrowanej na dodatkowych korzyściach wynikających z zatrudnienia.

Oferenci zamieszczają także informacje, które świadczą o ich pozycji na rynku, co w konsekwencji ma zwiększyć atrakcyjność proponowanego stanowiska. Podobnie jak na portalu pracuj.pl, pojawia się wiele ofert z anglojęzyczną nazwą stanowiska, albo gdzie pełna treść oferty sformułowana jest w języku angielskim.

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

⁸ Informacje zaczerpnięte ze strony na portalu gazetapraca.pl.

Inżynier ds. Specyfikacji Produktu

Miejsce pracy: Wrocław

Opis stanowiska pracy:

Obowiązki na podanym stanowisku będą związane z udziałem w procesie rozwoju produktu wykorzystywanego przy zarządzaniu siecią (NetAct) w tym definiowaniem wymagań na podstawie współpracy z klientami, specyfikacją wymagań dla działów R&D, jak również konsultacjami w zakresie przygotowywania dokumentacji technicznej. Oferowane stanowisko daje możliwość projektowania systemu, decydowania o jego funkcjonalności w ramach ścisłej współpracy z ekspertami pracującymi w Centrach Rozwoju Oprogramowania NSN na całym świecie oraz z klientami.

Profil kandydata:

- **doświadczenie w pracy z systemami O&M;**
- wiedza z zakresu technologii **GSM, WCDMA, LTE;**
- **doświadczenie w projektowaniu systemów informatycznych;**
- umiejętność rozwiązywania problemów;
- **zdolność analitycznego myślenia;**
- umiejętności prezentacyjne;
- wykształcenie wyższe techniczne; preferowane kierunki: informatyka, telekomunikacja lub równoważne wykształcenie;
- **znajomość języka angielskiego w stopniu średniozaawansowanym,** umożliwiającym swobodną komunikację (ustną i pisemną) w międzynarodowym środowisku.

Dodatkowe wymagania:

- **doświadczenie w pracy na stanowisku projektanta systemów informatycznych;**
- zdolności negocjacyjne;
- umiejętność swobodnego komunikowania się w międzynarodowym środowisku;
- łatwość adaptowania się do szybko zmieniającego się środowiska pracy i nowych wymagań;
- umiejętność współpracy w zespole;
- wysoka motywacja w zakresie zdobywania nowych umiejętności i pogłębiania wiedzy;
- **potencjalna gotowość do przeprowadzki do Wrocławia.**

Oferujemy:

- **konkurencyjne wynagrodzenie;**
- **pakiet medyczny** wykupiony w prywatnej sieci poradni dla ciebie i twoich najbliższych;
- elastyczne godziny pracy, a nawet możliwość pracy z domu;
- **grupowe ubezpieczenie na życie;**
- wydłużony urlop macierzyński (do 8 tygodni) ;
- **pakiet relokacyjny;**
- współfinansowanie żłobka i przedszkola;
- współfinansowanie **karty multisport** (siłownia, basen, joga, itp.) ;
- bilety do kina, teatru;
- kursy angielskiego;
- **kupony obiadowe.**

Jeżeli jesteś zainteresowana/y tym stanowiskiem
prześlij swoją aplikację w języku angielskim, z numerem referencyjnym **GP/ALL/SPE/04/2012** używając
linku poniżej:

[Aplikuj – Inżynier ds. Specyfikacji](#)

Szukasz innych możliwości? Odwiedź nasz portal rekrutacyjny:

www.nokiasiemensnetworks.com/jobsinpoland

Portal praca.gratka.pl charakteryzuje się dominacją ofert w postaci drobnych ogłoszeń, często dla osób o niskich kwalifikacjach. Oferty dla pracowników na stanowiskach menadżerskich oraz specjalistów, które dominowały na analizowanych poprzednio portalach, tutaj występują rzadziej. Sam portal pozycjonuje się jako portal z bogatą ofertą rekrutacyjną dostosowaną do potrzeb każdego klienta i podkreśla swoje ponad 12-letnie doświadczenie na rynku. Szeroka oferta portalu wynika z różnych trybów umieszczania i promowania ofert pracy, związanych też z różną stawką opłat za publikację ogłoszenia.

Oferty SuperPremium oraz Premium umieszczone są zawsze na pierwszej stronie listy ofert i dodatkowo wyróżnione odpowiednimi znaczkami. W grupie tej znajdują się właśnie oferty pracy na stanowiskach menadżerskich i specjalistycznych, zamieszczane przez większe firmy oraz agencje rekrutacyjne. Zdarzały się przypadki, że były to oferty zamieszczane również na portalu pracuj.pl lub gazetapraca/praca.onet.pl. Jednak relatywnie takich ofert (dla menadżerów i specjalistów) jest na omawianym portalu najmniej. Pod względem treści i wizualizacji są one na ogół rozbudowane, zbliżone stylem do ofert z wcześniej analizowanych portali. Jednak pojawiają się oferty nawet na stanowiska z tzw. „wyższej półki” sformułowane dość enigmatycznie. W przypadku ofert SuperPremium możliwe jest publikowanie ogłoszeń w indywidualnej szacie graficznej, zaś w ofercie Premium oferent musi wykorzystać szatę graficzną portalu, mogąc jedynie dodać własne logo lub zdjęcia.

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

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

Ogłoszenia są publikowane przez 31 dni. Oferty drobne są bardzo proste, zarówno pod względem treści, jak i wizualizacji, szczególnie w przypadku ofert niewyróżnionych. Oferenci wykorzystują szablon stworzony przez portal, często jednak znacząco ograniczają przekazywane informacje do lakonicznego podania w jakim zawodzie poszukują pracownika 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 nazwy swojej firmy pozostawiając puste pole informacji lub kryjąc się za stwierdzeniem „Klient portalu praca.gratka.pl”. Lakoniczność treści ofert wymusza poniekąd formuła portalu, bowiem w opcjach ogłoszeń drobnych treść oferty ograniczona jest do 200 znaków, nie dopuszcza się także umieszczania logotypów, czy też zdjęć.

Portal daje możliwość publikacji ogłoszeń drobnych w wybranym tytule prasowym. Z drugiej strony, wśród ogłoszeń drobnych pojawiają się oferty, które są przedrukami z lokalnych gazet np. w województwie łódzkim wiele ogłoszeń pochodziło z gazet „Echo miasta” oraz „Dziennik Łódzki”. Co ciekawe, pojawiały się również

oferty z gazet z innych regionów np. „Gazeta Krakowska”, czy też „Dziennik Zachodni”. Oferty te charakteryzowały się największą enigmatycznością. Oprócz lokalizacji, stanowiska pracy i telefonu kontaktowego nie zawierały na ogół bardziej szczegółowych informacji.

Na lakoniczność ofert pracy najczęściej umieszczanych na portalu gratka.praca.pl wpływ może mieć wielkość firmy zamieszczającej ogłoszenie. Drobni przedsiębiorcy nie chcą wydawać pieniędzy na uatrakcyjnienie oferty, zwłaszcza, że poszukują pracowników na stanowiska robotnicze, czy do prac prostych. Mogą również zakładać, że osób w poszukiwanych zawodach dotyczy największe bezrobocie, więc sama oferta pracy, jest już wystarczająca atrakcyjna dla kandydatów. Z drugiej jednak strony brak wielu informacji i niezajomość firmy powoduje, że oferty te stają się mało wiarygodne, być może w całej puli ogłoszeń drobnych kryją się również oferty pracy na czarno. Należy zwrócić uwagę, że na omawianym portalu pojawiały się oferty o wątpliwej treści – o charakterze erotycznym, towarzyskim, czy też dwuznacznym.

Portal gratka.praca.pl, podobnie jak pozostałe badane portale, daje możliwość aktualizowania ofert. W efekcie ta sama oferta może pojawić się na portalu codziennie w określonym przez administratora okresie. Zjawisko „odświeżania” ofert jest zjawiskiem powszechnym, ale trudnym do zidentyfikowania, gdyż aktualizowana oferta pojawia się za każdym razem z nową datą. Komplikowało to archiwizowanie ofert pracy, które łatwo mogły się zdublować, ze względu na problem zidentyfikowania pierwotnej daty umieszczenia oferty.

Cukiernik

Branża: Produkcja spożywcza

Typ stanowiska: Pracownik fizyczny

Region: łódzkie

Miejsce: Łódź

Kraj: Polska

Treść ogłoszenia

Cukiernika - również deseranta zatrudni zakład cukierniczy

Kontakt

tel.: 509-551-151

Wysyłając dokumenty prosimy o załączenie klauzuli: "Wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych dla potrzeb procesu rekrutacji zgodnie z Ustawą z dnia 29 sierpnia 1997 roku o ochronie danych osobowych (Dz.U.02.101.926 tekst jednolity z późniejszymi zmianami)".

Kucharz

Pracodawca: Restauracja NASZA CHATA

Branża: Turystyka, Hotelarstwo, Gastronomia

Typ stanowiska: Inne

Region: łódzkie

Miejsce: Sokolniki, Ozorków, Zgierz, Łęczyca

Kraj: Polska

Rodzaj pracy: Stała

Forma zatrudnienia: Umowa o pracę

Treść ogłoszenia

Znana i lubiana restauracja w lesie poszukuje osoby na stanowisko kucharza. Oferujemy stałą pracę na atrakcyjnych warunkach. Poszukujemy osoby sumiennej ze znajomością kuchni polskiej.

Kontakt

Restauracja NASZA CHATA tel.: 661 992 999 email: restauracja@naszachata.com.pl

[Odpowiedz na ofertę pracy](#)

Wysyłając dokumenty prosimy o załączenie klauzuli: "Wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych dla potrzeb procesu rekrutacji zgodnie z Ustawą z dnia 29 sierpnia 1997 roku o ochronie danych osobowych (Dz.U.02.101.926 tekst jednolity z późniejszymi zmianami)".

3.4 Ilodz.pl

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

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

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

- 🔪 1) nazwa stanowiska (w tytule ogłoszenia),
- 🔪 2) opis (treść oferty),
- 🔪 3) data,
- 🔪 4) dane kontaktowe (telefon oraz e-mail).

Sporadycznie w treści ogłoszenia pojawia się nazwa oferenta lub pracodawcy, czy też branża, w której działa. Często ogłoszenia nie zawierają informacji nawet o lokalizacji, nie mówiąc już o szczegółach dotyczących wymagań, czy też warunków pracy. Jeżeli pojawiają się informacje na ten temat, są bardzo podstawowe,

ograniczające się do wymagań, bez wskazania na ofertę pracodawcy. W związku z tym osoba zainteresowana pracą, po przeczytaniu ogłoszenia wie niewiele, co może wzbudzać wątpliwości dotyczące wiarygodności oferty lub rodzić przypuszczenia, iż dotyczy pracy np. na czarno.

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

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

praca dodatkowa, promocja firmy przez internet

opis:

Ogólnopolska firma działająca w branży medycznej poszukuje pełnoletnich osób do promocji firmy w Internecie. Od kandydatów wymaga się stałego dostępu do Internetu oraz sprawnego poruszania się w nim. Kontakt: agnieszkalyczko90@wp.pl

data:

2012-03-14 11:56:13

opiekunki do niemiec bez języka

opis:

Opiekunki do Niemiec bez języka

Niemiecki dla Opiekunek - KEIN PROBLEM ;). Nie musisz wychodzić z domu, dzięki zajęciom na zasadzie videokonferencji ZAOSZCZĘDZISZ CZAS, PIENIĄDZE i szybko ZDOBĘDZIESZ PRACĘ za granicą. Zapisy na intensywny 3-tygodniowy kurs języka niemieckiego dla Opiekunek metodą SZYBKIEGO UCZENIA SIĘ: anna-mazurkiewicz@o2.pl , tel. 503-738-334, www.niemieckiszkolenia.pl , po ukończeniu kursu otrzymasz CERTYFIKAT w wersji polskiej oraz niemieckiej. Wejdź na stronę i przeczytaj opinie innych.

data:

2012-03-15 19:04:43

telefon:

503738334

email:

anna-mazurkiewicz@o2.pl

niania,opiekunka

opis:

Witam serdecznie wszystkie Panie.Szukam opiekunki do swojego 2-letniego synka.Praca popołudniami od godziny 16 do 20 w Byszewach koło Nowosolnej.Preferowana Pani młoda,wesoła,kreatywna,oczywiście lubiąca kontakt z maluszkami.Pozdrawiam.Tel.535 55 44 46 ,email ren.rols@poczta.fm

data:

2012-03-20 10:00:29

3.5 LodzStrefa.pl

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

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

- 🕒 1) kategoria (dam pracę),
- 🕒 2) forma zatrudnienia,
- 🕒 3) wymiar zatrudnienia,
- 🕒 4) typ oferty (oferta pracy),
- 🕒 5) lokalizacja,
- 🕒 6) liczba wyświetleń ogłoszenia,
- 🕒 7) nazwa stanowiska (tytuł oferty),
- 🕒 8) treść ogłoszenia,
- 🕒 9) telefon, GG, e-mail (kontakt),
- 🕒 10) ogłoszeniodawca,
- 🕒 11) data umieszczenia na portalu.

Mimo to treść wielu ogłoszeń była bardzo enigmatyczna, co mogło wzbudzać wątpliwości dotyczące wiarygodności ofert. Zjawisko dwuznaczności i niejasności intencji ogłoszeniodawcy było na tym portalu dość powszechne. Poprzez niektóre oferty wprost poszukiwano pracowników do celów erotycznych lub towarzyskich np. tancerki w klubie go-go, tancerki w nocnym klubie. Pojawiały się także oferty, które nie były ofertami pracy.

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

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

Portal LodzStrefa.pl, w stosunku do pozostałych portali lokalnych, charakteryzował się również najbardziej rozpowszechnionym zjawiskiem „odświeżania ofert”. Większość ofert, które pojawiały się w ciągu doby na portalu, stanowiły oferty aktualizowane, co powodowało, że liczba ofert zamieszczonych danego dnia była wielokrotnie zawyżona. Zjawisko aktualizowania ofert było łatwo zauważalne, gdyż ogłoszenia zawierały datę

pierwotnego zamieszczenia na serwerze, co również ułatwiało ich archiwizację i eliminację ofert powtarzających się.

Legalna praca w Niemczech Opiekunka / Opiekun osób starszych 20+, 30+, 40+, 50+. wiek nie ma znaczenia ! - Łódź

Legalna [praca](#) w Niemczech
Opiekunka / Opiekun osób starszych
20+, 30+, 40+, 50+. wiek nie ma znaczenia !!!

ZGŁOŚ SIĘ DO NAS, JEŻELI:

- dobrze posługujesz się językiem niemieckim
- masz doświadczenie w opiece nad osobami starszymi

ZAPEWNIAMY:

- Legalną formę zatrudnienia
- Atrakcyjne zarobki + opłacony ZUS
- Dodatkowe ubezpieczenie
- Terminowe wypłaty wynagrodzenia
- Pełną organizację i pokrycie kosztów podróży do i z Niemiec
- Zakwaterowanie i wyżywienie w domu podopiecznego
- Wsparcie Promedica24 podczas pobytu w Niemczech i Polsce
- Kursy doszkalające opiekuńcze i językowe

CASTING DO REKLAMU NOWEGO MODELU SAMOCHODU - DOGRYWKA - Łódź

Szukamy:

CHŁOPCÓW W WIEKU 5 - 9 LAT

- * komiczny
- * mały cwaniak
- * charakterystyczny (np. piegowaty, rudy)

DZIEWCZYN W WIEKU 18 - 25 LAT

- * atrakcyjne
- * zgrabne
- * wesołe
- * z ciekawą twarzą
- * musi świetnie grać na gitarze (ewentualnie imitować grę)

CHŁOPAKÓW W WIEKU 18 - 25 LAT

- * przystojni (niekoniecznie modele)
- * weseli
- * sympatyczni
- * jeden z nich musi grać na gitarze (ewentualnie imitować grę)

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

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

- 🔪 1) nazwa stanowiska (tytuł oferty),
- 🔪 2) treść oferty,
- 🔪 3) miasto/miasta (lokalizacja),
- 🔪 4) data zamieszczenia,
- 🔪 5) liczba odsłon ogłoszenia.

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

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

Oferty na tym portalu rzadko się powtarzają. Zdarza się natomiast, że znikają dość szybko, by po jakimś czasie znów się ukazać.

Tajemniczy klient ? praca dla studentów

Tajemniczy Klient- Bełchatów Poszukujemy studentów na stanowisko: Tajemniczy Klient
Miejsce pracy: Bełchatów Nr ref.: TK Bełchatów Osoba na tym stanowisku będzie odpowiedzialna za: - Audytowanie wcześniej wyznaczonych placówek w roli klienta, - Wypełnianie ankiet dotyczących jakości obsługi klienta w odwiedzanych placówkach, - Zbieranie uzyskanych informacji i spostrzeżeń w formie krótkiego raportu. Wymagania: - Posiadanie statusu studenta, - Otwartość w kontaktach interpersonalnych, - Umiejętności komunikacyjne, - Dostęp do Internetu, - Mile widziane doświadczenie w pracy jako Tajemniczy Klient. Oferujemy: - Umowę zlecenie na czas trwania projektu, - Elastyczny czas pracy, - Możliwość zdobycia dodatkowego wynagrodzenia. Wynagrodzenie: Do uzgodnienia
Uwaga! Dla osób zarejestrowanych w Urzędzie Pracy, udział w projekcie wiąże się z wyrejestrowaniem z UP i utratą statusu bezrobotnego. Zainteresowane osoby prosimy o przesyłanie aplikacji (CV i listu motywacyjnego) na adres mailowy: audyt.tk@gmail.com W temacie maila proszę wpisać numer referencyjny. W cv proszę dopisać klauzulę: "Wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych w celach rekrutacji zgodnie z ustawą z dn. 29.08.97 Dz.U. nr 133, poz. 883".



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.

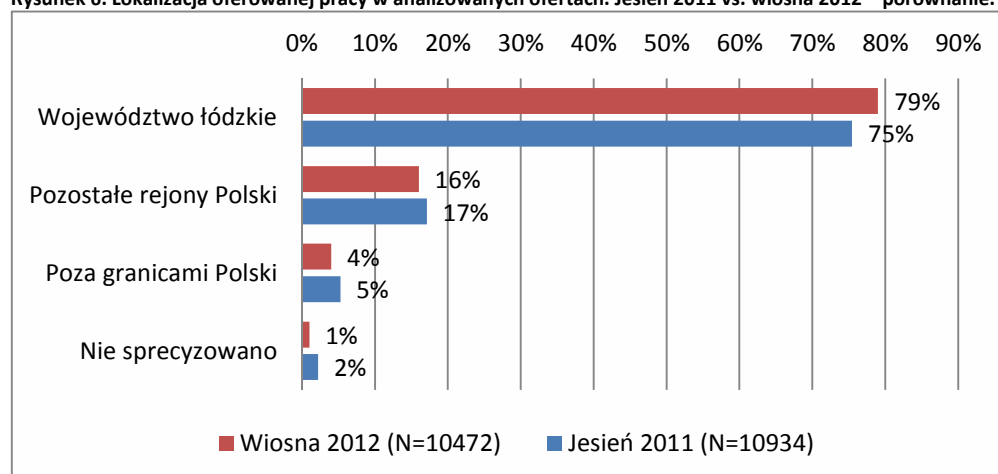
Zanim przejdziemy do prezentacji danych dotyczących lokalizacji analizowanych ofert pracy należy wskazać na problemy jakie zespół koderów napotkał przy analizie lokalizacji⁹. Otóż, podobnie jak w ubiegłorocznym pomiarze, w znacznym odsetku ofert lokalizacja w ogóle nie była podana – można ją było ustalić dopiero po kontakcie z oferentem/portalem. W przypadku ofert, gdzie nie było podanej lokalizacji, a podana była nazwa firmy sprawdzano w Internecie lokalizację firmy i tę lokalizację kodowano.

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

W efekcie pozostawiono bez wskazanej lokalizacji jedynie oferty, gdzie zupełnie nie było możliwości ustalenia lokalizacji - ofert takich w obecnym pomiarze było 1%.

Jak pokazuje Rysunek 6 Ponad ¾ (79%) analizowanych ofert odnosiło się do pracy w województwie łódzkim. Pracę w pozostałych rejonach Polski oferowało 16%, zaś poza granicami kraju – 4% analizowanych ofert.

Rysunek 6. Lokalizacja oferowanej pracy w analizowanych ofertach. Jesień 2011 vs. wiosna 2012 – porównanie.



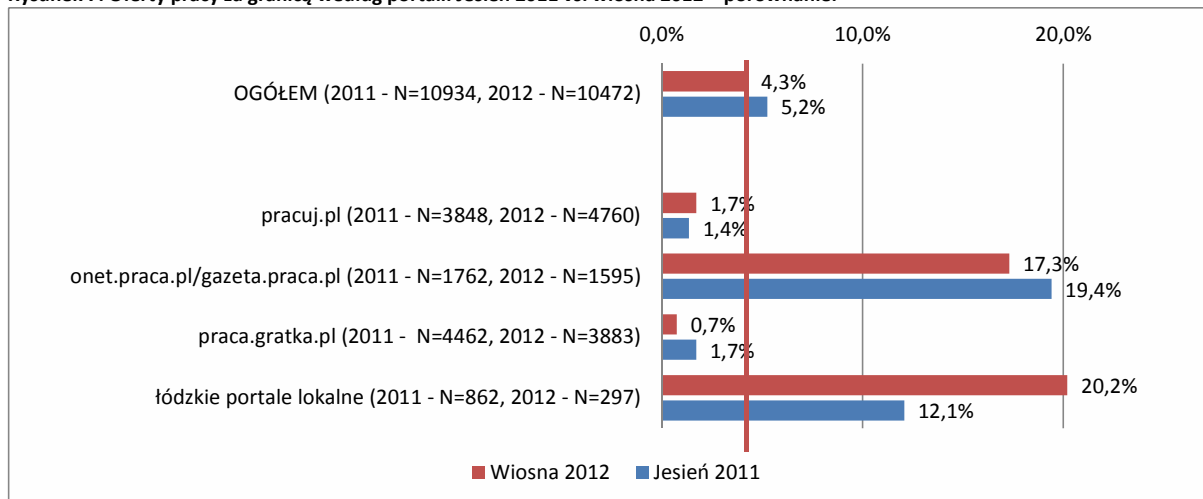
Podobnie jak w ubiegłorocznym pomiarze, praca za granicą oferowana była najczęściej w ramach połączonego portalu onet.praca.pl/gazetapraca.pl (17,3% ofert tego portalu) oraz w ramach łódzkich portali lokalnych (20,2% ofert tych portali). Na pozostałych portalach takie oferty zdarzały się znacznie rzadziej. Należy zwrócić uwagę, że o ile w przypadku połączonego portalu onet.praca.pl/gazetapraca.pl na przestrzeni dzielącej dwa ostatnie pomiary obserwujemy nieznaczny spadek odsetka ofert proponujących pracę poza granicami Polski (spadek o 2 punkty procentowe), o tyle w przypadku łódzkich portali lokalnych zaobserwowano wyraźną tendencję przeciwną – odsetek ofert proponujących pracę poza granicami Polski wzrósł z 12,1% do 20,2% (por. Rysunek 7).

⁹ Przy rozwiązywaniu tych problemów podjęto środki, których skuteczność została sprawdzona w pomiarze z roku 2011.

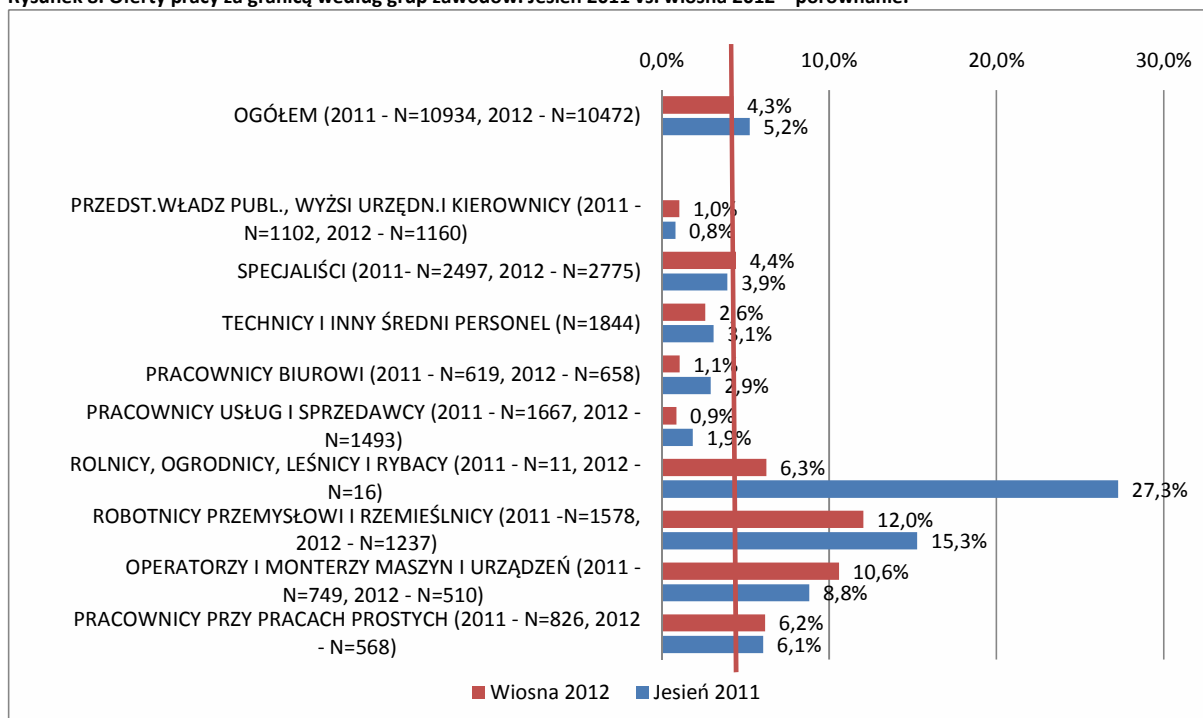
Oferty pracy zlokalizowanej poza granicami Polski, podobnie jak w ubiegłorocznym pomiarze, dotyczyły najczęściej robotników przemysłowych i rzemieślników (12%, spadek z 15,3% w roku 2011), operatorów i monterów maszyn i urządzeń (10,6%, wzrost z 8,8% w roku 2011) oraz pracowników przy pracach prostych (6,2%).

Najrzadziej oferty pracy za granicą dotyczyły pracowników biurowych oraz pracowników usług i sprzedawców (por. Rysunek 8)).

Rysunek 7. Oferty pracy za granicą według portali. Jesień 2011 vs. wiosna 2012 – porównanie.



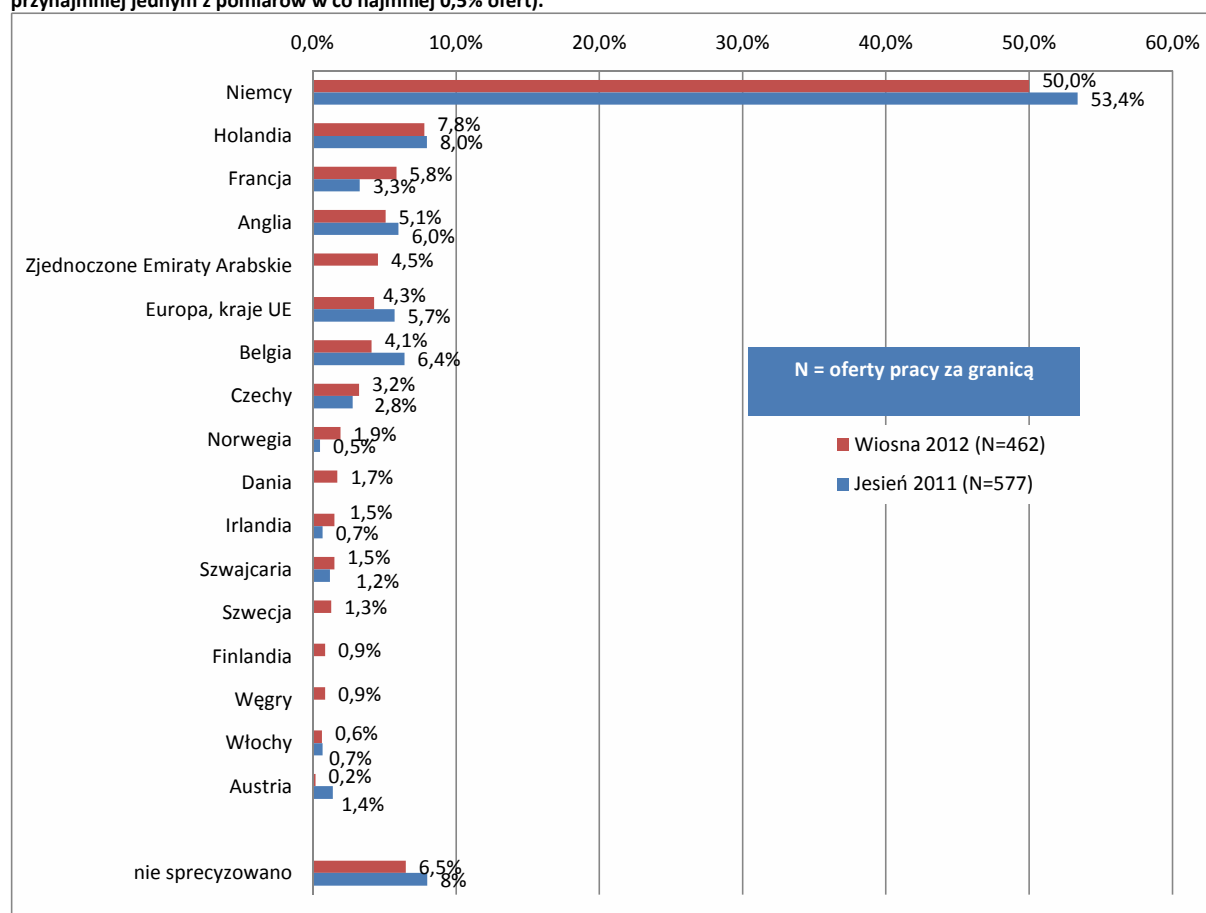
Rysunek 8. Oferty pracy za granicą według grup zawodów. Jesień 2011 vs. wiosna 2012 – porównanie.



W sumie odnotowano 29 różnych zagranicznych lokalizacji, w których oferowana była praca. Jednak mimo tak dużego rozdrobnienia, podobnie jak w poprzednim pomiarze, połowa ofert pracy za granicą dotyczyła pracy w Niemczech (50,0%). Stosunkowo często wskazywano także na Holandię (7,8%), Francję (5,8%), Anglię (5,1%) lub ogólnie na Europę (4,3% wskazań). Dość liczne były także frakcje ofert dotyczących pracy w Belgii oraz w Czechach. Wśród lokalizacji pojawiły się - choć znacznie rzadziej - także: Norwegia, Dania, Irlandia, Szwajcaria, Szwecja, Finlandia, Węgry, Włochy oraz Austria.

W przypadku 6% ogłoszeń oferujących posady za granicą Polski nie podano konkretnej lokalizacji. Odnosząc dane uzyskane w obecnym pomiarze do wyników pomiaru poprzedniego, widać tylko nieznaczne zmiany w strukturze ofert zagranicznych ze względu na kraj oferowanej pracy. Na uwagę zasługują Zjednoczone Emiraty Arabskie, w których obecnie pracę oferowało 4,5% puli ofert zagranicznych, a których w roku 2011 nie dotyczyła żadna oferta. Ponadto nieco zwiększył się odsetek ofert proponujących pracę we Francji (o ponad 2 punkty procentowe), zmniejszył się zaś odsetek proponujących pracę w Anglii, Belgii, czy też ogólnie w krajach europejskich (por. Rysunek 9).

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



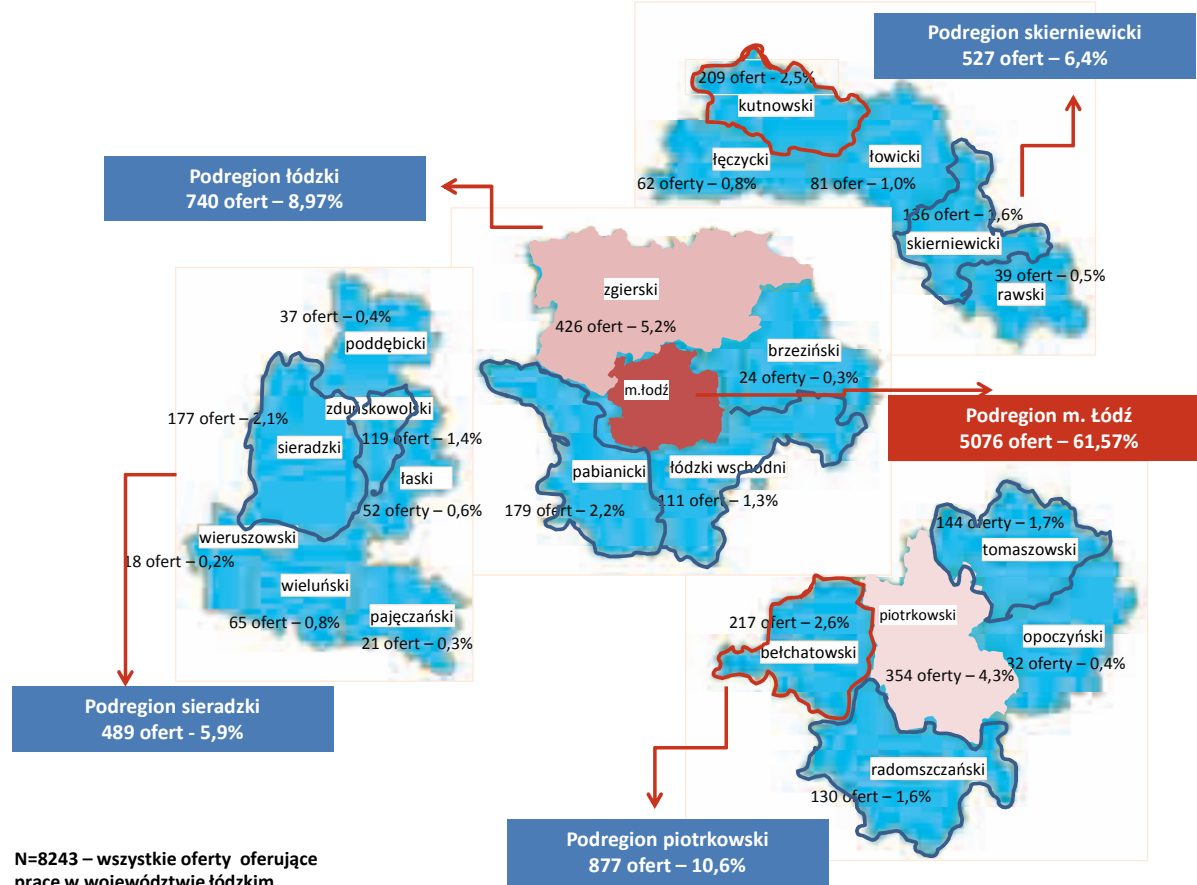
Pracę w województwie łódzkim oferowano w 8243 ogłoszeniach, przy czym w 7709 ofertach podano lokalizację pozwalającą na przyporządkowanie jej do określonego powiatu. Natomiast w przypadku 534 ofert wskazano ogólnie na województwo łódzkie.

Analiza ofert, w których została wskazana konkretna lokalizacja, pozwala dostrzec ogromną przewagę miasta łodzi, gdzie koncentruje się ponad 60% wszystkich ofert pracy na terenie województwa. Pozostałe podregiony zostają pod tym względem znacznie w tyle. Na ich tle pozytywnie wyróżnia się podregion piotrkowski (10,6% ofert) zawdzięczający swą pozycję powiatowi piotrkowskiemu (4,3% ofert) i bełchatowskiemu (2,6%) oraz

podregion łódzki (8,97% ofert). Powyżej 200 ofert odnotowano także w powiecie kutnowskim (209 ofert, 2,5%), a powyżej 100 ofert w powiatach: skierniewickim, łódzkim wschodnim, pabianickim, tomaszowskim, radomszczańskim, sieradzkim i zduńskowolskim. Powiaty, do których odnosiło się najmniej ofert (poniżej 0,5%) to: powiat brzeziński, poddębicki, pajęczański i wieruszowski oraz opoczyński.

Rozmieszczenie ofert w województwie łódzkim prezentuje Rysunek 10.

Rysunek 10. Rozmieszczenie ofert pracy w województwie łódzkim wg podregionów i powiatów¹⁰ - wiosna 2012r.



Przechodząc na poziom konkretnych lokalizacji – analizowane oferty oferowały pracę w 124 lokalizacjach na terenie województwa łódzkiego. W poniższej tabeli zawarto te lokalizacje, do których odnosiło się co najmniej 10 ofert pracy. Warto podkreślić, że lokalizacje te generują ponad 91% popytu na pracę w województwie łódzkim (popytu mierzonego liczbą odnoszących się do województwa łódzkiego ofert).

Oczywiście na pierwszym miejscu znajduje się Łódź (5057 ofert), dystansując kilkunastokrotnie następną lokalizację – Piotrków Trybunalski, do którego odnosiło się 328 ofert. Powyżej 100 ofert pracy odnosiło się także do Zgierza, Sieradza, Kutna, Tomaszowa Mazowieckiego, Skierniewic, Radomska, Zduńskiej Woli, Aleksandrowa Łódzkiego oraz Strykowa (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. Wiosna 2012r.

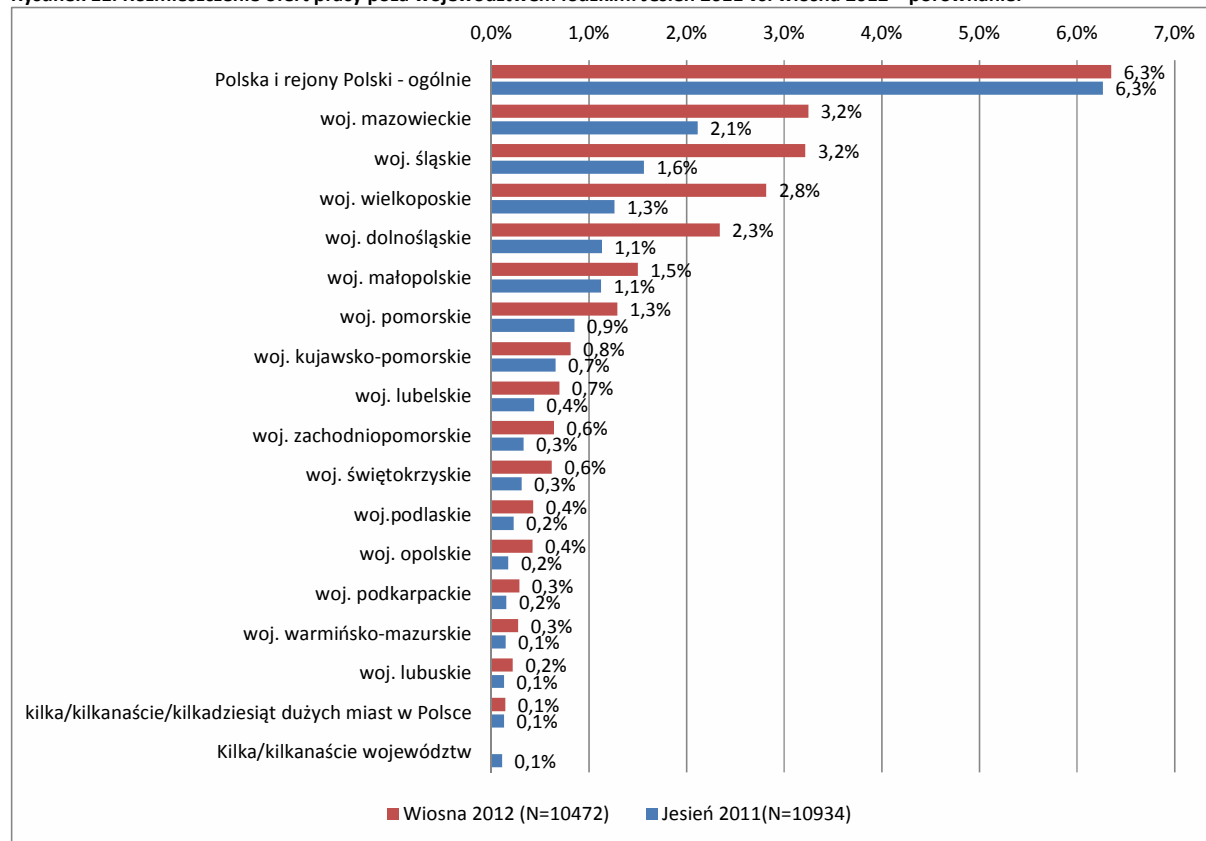
LOKALIZACJA	LICZBA OFERT	% (N=8245, oferty zlokalizowane w woj. łódzkim)
Łódź	5057	61,3%
Piotrków Trybunalski i okolice	328	4,0%
Bełchatów i okolice	195	2,4%
Pabianice	167	2,0%
Zgierz	157	1,9%
Sieradz	155	1,9%
Kutno i okolice	151	1,8%
Tomaszów Maz.	138	1,7%
Skierniewice	136	1,6%
Radomsko	127	1,5%
Zduńska Wola	117	1,4%
Aleksandrów Łódzki	109	1,3%
Stryków	107	1,3%
Łowicz	74	0,9%
Wieluń	61	0,7%
Łęczyca	53	0,6%
Konstantynów	52	0,6%
Łask	47	0,6%
Rzgów	45	0,5%
Rawa Mazowiecka	35	0,4%
Opoczno	30	0,4%
Ozorków	30	0,4%
Brzeziny	21	0,3%
Głowno	17	0,2%
Błaszki	16	0,2%
Kleszczów	15	0,2%
Stary Gostków (pow. poddębicki)	15	0,2%
Koluszki	14	0,2%
Ksawerów	12	0,1%
Wieruszów	12	0,1%
Poddębice	12	0,1%
Pajęczno	12	0,1%
LOKALIZACJE, KTÓRYCH DOTYCZYŁO 5-9 OFERT	81	1,0%
LOKALIZACJE, KTÓRYCH DOTYCZYŁY 2-4 OFERTY	102	1,2%
LOKALIZACJE, KTÓRYCH DOTYCZYŁA 1 OFERTA	42	0,5%
RAZEM – OFERTY DOTYCZĄCE KONKRETNÝCH LOKALIZACJI W WOJEWÓDZTWIE ŁÓDZKIM	7742	93,9%

Około 1700 ofert (16,1% wszystkich ofert analizowanych) odnosiło się do pracy w Polsce, ale poza granicami województwa łódzkiego. Wśród tych ofert wyraźną przewagę (6,3%) miały oferty bez podanej konkretnej

lokalizacji a odnoszące się do Polski ogólnie, lub też do regionów Polski np.: Polska centralna, Polska południowo-wschodnia, zachodnia itd.

Wśród województw, najwięcej ofert dotyczyło lokalizacji w województwach: mazowieckim (3,2% wszystkich ofert), śląskim (3,2%), wielkopolskim (2,8%), dolnośląskim, a także małopolskim (1,5%) oraz pomorskim (1,3%).

Rysunek 11. Rozmieszczenie ofert pracy poza województwem łódzkim. Jesień 2011 vs. wiosna 2012 – porównanie.



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

Biorąc za punkt odniesienia ubiegłoroczny pomiar warto zauważyć, że w ogromnej większości uwzględnionych w analizie obszarów, odnotowano wzrost odsetka ofert. Wzrost ten najwyższy był w przypadku Łodzi (3,61 p.p.), a także ogólnie – województwa łódzkiego bez sprecyzowania (o 4,03 p.p.).

W przypadku 4 powiatów odnotowano spadek liczby ofert. Są to: powiat zgierski, wieluński, rawski i pajęczański. Spadki te były jednak niewielkie i w żadnym przypadku nie przekroczyły 1 punktu procentowego.

W odniesieniu do poprzedniego pomiaru odnotowano także niewielki spadek w przypadku ofert proponujących pracę poza województwem łódzkim, a także poza granicami Polski.

Dokładne zestawienie porównawcze lokalizacji analizowanych ofert w latach 2009-2012 zawiera Tabela 3.

Tabela 3: Lokalizacja miejsca pracy – lata 2009-2012 - porównanie. Kolorem zielonym zaznaczono te lokalizacje, w których odnotowano istotny wzrost w stosunku do poprzedniego pomiaru, kolorem czerwonym – spadek.

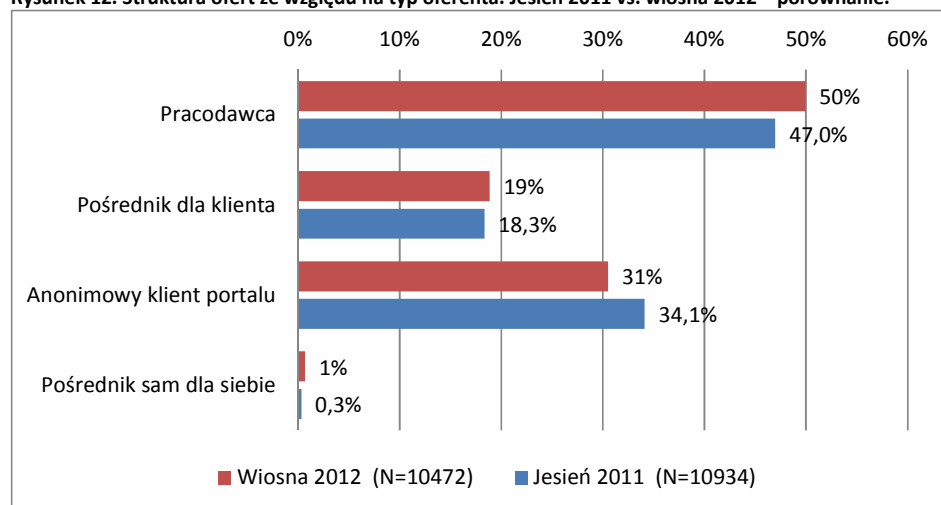
LOKALIZACJA MIEJSCA PRACY					
	2009 N=7589	2010 N=8362	2011, N=10934	2012, N=10472	Indeks Zmiany 2012-2011
Łódź	46,10%	44,20%	44,67%	48,28%	3,61%
Województwo łódzkie	27,50%	31,50%	10,12%	14,15%	4,03%
zgierski	2%	2,10%	4,90%	4,07%	-0,83%
piotrkowski	4,90%	2,90%	3,00%	3,38%	0,38%
bełchatowski	1,60%	1,50%	1,50%	2,07%	0,57%
kutnowski	1%	1,10%	1,35%	2,00%	0,65%
pabianicki	1,60%	1,60%	1,21%	1,71%	0,50%
sieradzki	0,90%	0,70%	1,20%	1,69%	0,49%
skierniewicki	1,40%	1,30%	1,11%	1,30%	0,19%
radomszczański	1,10%	1%	1,01%	1,24%	0,23%
tomaszowski	0,70%	1,20%	0,82%	1,38%	0,56%
wieluński	0,70%	0,50%	0,76%	0,62%	-0,14%
łódzki wschodni	1,60%	0,40%	0,65%	1,06%	0,41%
zduńskowolski	0,60%	0,80%	0,57%	1,14%	0,57%
łowicki	0,60%	0,60%	0,51%	0,77%	0,26%
rawski	0,50%	0,70%	0,48%	0,37%	-0,11%
łaski	0,30%	0,30%	0,34%	0,50%	0,16%
łęczycki	0,40%	0,20%	0,34%	0,59%	0,25%
pajęczański	0,10%	0,10%	0,25%	0,20%	-0,05%
poddębicki	0,40%	0,10%	0,22%	0,35%	0,13%
brzeziński	0,10%	0,20%	0,15%	0,23%	0,08%
wieruszowski	0,20%	0,10%	0,15%	0,17%	0,02%
opoczyński	0,20%	0,20%	0,11%	0,31%	0,20%
W Polsce ale poza granicami województwa łódzkiego	8,80%	13,10%	17,11%	16,20%	-0,91%
Inny kraj/zagranica	0,60%	0,60%	5,28%	4,41%	-0,87%
Nie podano	5,80%	5%	2,19%	0,68%	-1,51%

5 CHARAKTERYSTYKA TYPÓW OFERTODAWCÓW

W obecnym pomiarze spośród analizowanych 10472 ofert pracy: dokładnie połowa to oferty pracodawców, którzy przedstawili się – podali nazwę firmy, 19% to oferty pośredników pracy, którzy szukają pracowników dla swych klientów. Około 1% stanowią oferty pośredników, którzy jako pracodawcy poszukują pracowników dla siebie.

Niemal co trzecie ogłoszenie (31%) ma charakter anonimowy - poszukujący pracownika nie przedstawił się. Ze względu na typ oferenta, struktura ofert tak w obecnym, jak i ubiegłorocznym pomiarze niewiele się zmieniła. Zauważalny jest jedynie wzrost odsetka ofert, w których poszukujący pracownika przedstawił się (o około 4 p.p.) a tym samym spadek ofert anonimowych (por. Rysunek 12).

Rysunek 12. Struktura ofert ze względu na typ oferenta. Jesień 2011 vs. wiosna 2012 – porównanie.



Odniesienie wyników pomiarów realizowanych w 2012 i 2011 roku do wyników uzyskanych w poprzednich pomiarach możliwe jest jedynie w przypadku frakcji pracodawców¹¹. Na przestrzeni lat 2009-2011 widać niewielką tendencję do kurczenia się tej grupy. W roku 2009 pracodawcy poszukujący pracowników i podający nazwę firmy stanowili ponad 53% badanej puli ofert, w roku 2010 - 51%, w 2011 roku frakcja ta skurczyła się do 47,3%. W obecnym pomiarze tendencja ta została zahamowana. A wynika zapewne z udziału ogłoszeń zamieszczanych na poszczególnych portalach (i ich charakterystyk) w ogólnej puli ofert poddawanych analizie w kolejnych pomiarach. Ponieważ - jak opisano wcześniej - w serwisie praca.gratka.pl - oferty skierowane są częściej do pracowników o niższych kwalifikacjach, podczas gdy połączone portale onet.praca.pl/gazetapraca.pl – to przewaga ofert do pracowników z „wyższej półki”).

¹¹ Pomiedzy pomiarami 2011 i 2012, 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 2009-2012 - 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
Pracodawca	53,5%	51,3%	47,3%	50%
Pośrednik	33,2%	46,8%	18,3%	20%
Nie podano (anonimowy klient portalu)	13,2%	2,0%	34,1%	31%

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

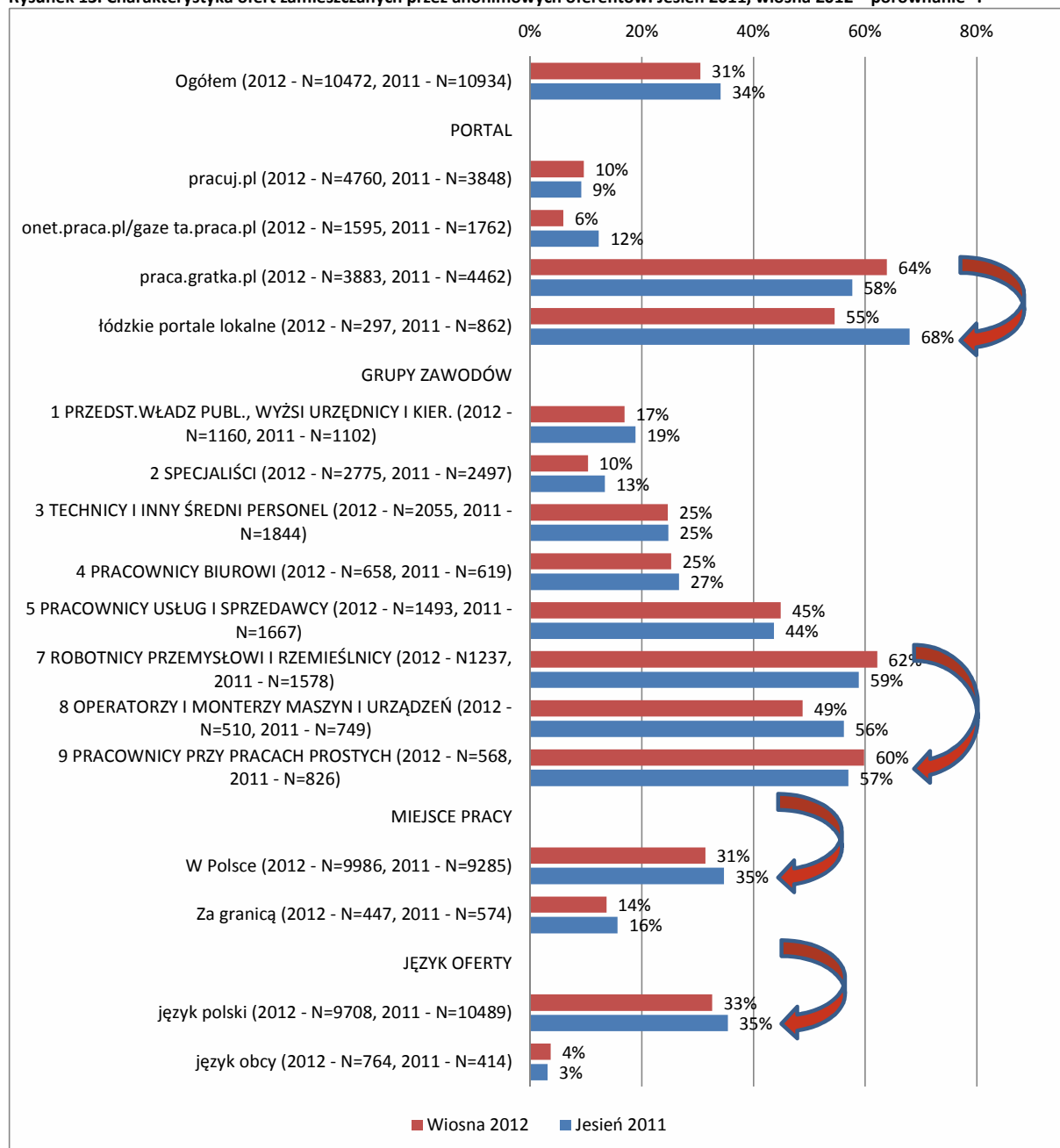
Również w przypadku informacji o samej pracy i oferowanych korzyściach, oferty te prezentują się najslabiej, choć w tym przypadku różnice nie są już tak duże (wszyscy, niezależnie od tego czy z pozycji anonimowej, czy też nie, chętniej informują o wymaganiach niż o przywilejach wynikających z zatrudnienia).

Podobnie jak w poprzednim pomiarze, oferty anonimowe najczęściej pochodzą z portali: praca.gratka.pl (64% ofert tego portalu to oferty anonimowe) oraz portali łódzkich (55% ofert tych portali to oferty anonimowe). Na pozostałych dwóch portalach oferty te zdarzają się znacznie rzadziej. Przy czym w odniesieniu do pomiaru z roku 2011 udział ofert anonimowych w zbiorze ofert pochodzących z portalu gratka.pl wzrósł (o 6 p.p.), zaś w przypadku portali lokalnych zmalał (o 13 p.p.)

Najczęściej oferty anonimowe skierowane są do robotników przemysłowych i rzemieślników (62%) oraz pracowników przy pracach prostych (60%), a także, choć nieco rzadziej, do operatorów maszyn i urządzeń (49%) oraz pracowników usług i sprzedawców (45%).

Najrzadziej z anonimowymi ofertami mamy do czynienia przy poszukiwaniu specjalistów (10%). Ponadto 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 – porównanie¹².



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

5.2 Charakterystyka pośredników oraz złożonych przez nich ofert

Oferty pośredników stanowią 19% analizowanego zbioru ogłoszeń. W obecnym pomiarze, podobnie jak w pomiarze z 2011 roku, do ofert pośredników zaliczano jedynie oferty, w których wyraźnie powiedziane było, że dany oferent poszukuje pracy dla kogoś innego – dla swojego klienta.

Podobnie jak w roku ubiegłym, pośrednicy zamieszczali swoje oferty na wszystkich portalach – przy czym najczęściej na połączonym portalu onet.praca.pl/gazetapraca.pl (39%). Najrzadszym miejscem umieszczania ofert pośredników był portal praca.gratka.pl. Tendencja ta w stosunku do roku 2011 jeszcze się wystrzyła – udział ofert pośredników w puli ofert połączonych portali onet.praca.pl/gazetapraca.pl wzrósł o 7 p.p., zaś w przypadku portalu praca.gratka.pl zmalał o 4 p.p.

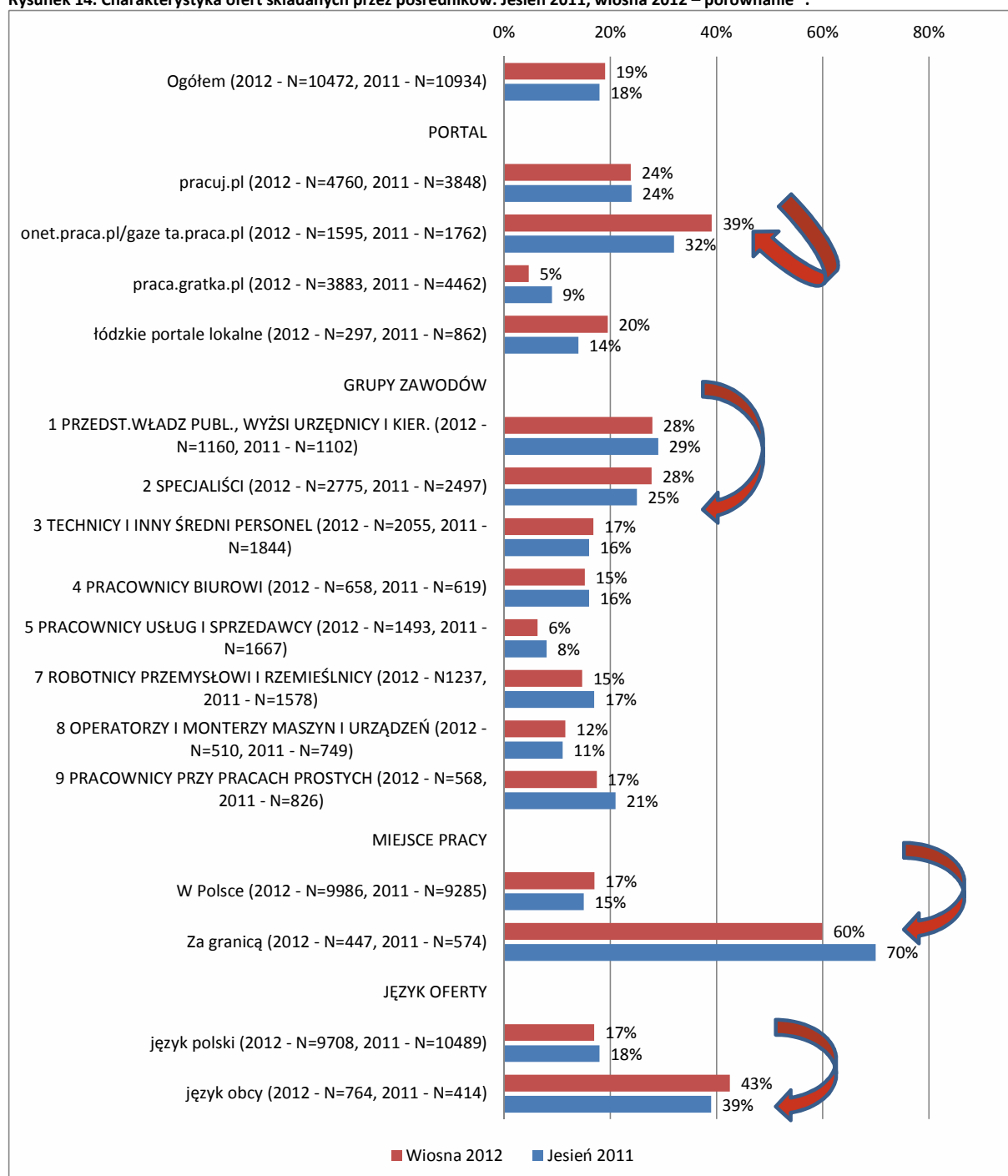
Warto zauważyć, że pod tym względem zmieniła się także struktura ofert portali lokalnych – na przestrzeni lat 2011/2012 odnotowano wzrost ofert pośredników w ogólnym zbiorze ofert (wzrost o 6 p.p.).

Podobnie jak w 2011 roku, pośrednicy poszukiwali pracowników we wszystkich zawodach. Należy jednak zaznaczyć, że częściej, niż w przypadku pozostałych zawodów, oferty pośredników dotyczyły stanowisk najwyższych w klasyfikacji (28% wszystkich ofert pracy na tych stanowiskach to oferty pośredników).

Najrzadziej pośrednicy poszukiwali dla swych klientów pracowników usług i sprzedawców (6%).

Oferty pośredników bardzo często dotyczyły pracy poza granicami Polski (60% ofert oferujących pracę za granicą pochodziła od pośredników). Stosunkowo często były też formułowane w języku obcym (43% ofert w języku obcym to oferty pośredników). Warto jednak zauważyć, że w stosunku do roku poprzedniego, udział ofert oferujących pracę za granicą w ofercie pośredników zmniejszył się o 10 p.p., przy jednoczesnym wzroście udziału ofert formułowanych w języku obcym (o 4 p.p.). Świadczyć to może z jednej strony o tym, że światowy biznes w coraz większym stopniu przenosi się do Polski, z drugiej zaś o wzroście znaczenia znajomości języka angielskiego (por. Rysunek 14).

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



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

Rynek pośredników pracy dla mieszkańców województwa łódzkiego jest bardzo rozdrobniony – w obecnym pomiarze oferty zgłosiło 221 pośredników. Jednak na przestrzeni ostatnich dwóch lat obserwujemy stabilizację tego rynku. O ile w latach 2009 – 2011 miał miejsce zdecydowany wzrost liczby pośredników (w pierwszym pomiarze realizowanym w 2009 roku oferty zgłosiło 189 pośredników, w pomiarze w roku 2011 – 238 pośredników), to w porównaniu z poprzednim, pomiar zrealizowany w roku 2012 ujawnił mniejszą ich liczbę.

Warto jednak zauważyć, że wytworzyła się grupa liderów, głównych graczy na rynku – 46 pośredników oferujących najwięcej (po 10 ofert i więcej) generuje około 3/4 wszystkich ofert tego rodzaju, podczas gdy 15 największych graczy (po 40 ofert i więcej) aż połowę puli ofert zamieszczonych przez pośredników – 50,2%.

Ponad 100 pośredników w analizowanym okresie złożyło co najwyżej 2 oferty (65 – jedną).

Obecny pomiar przyniósł istotne zmiany w grupie pośredników, którzy opublikowali najwięcej ofert pracy. Wśród pośredników, którzy w analizowanym okresie złożyli najwięcej ofert zdecydowanie wybijają się dwie firmy: **HAYS** (152 oferty – 7,9% ofert pośredników) oraz **RANDSTAD** (129 ofert jako pośrednik – 6,5% ofert pośredników oraz 2 oferty pracy jako pracodawca). Istotnie zmalała natomiast aktywność pośredników, zajmujących trzy pierwsze pozycje w 2011 roku - AHEAD ENGINEERING GMBH - GESCHÄFTSSTELLE NÜRNBERG, MANPOWER oraz GRAFTON RECRUITMENT.

Firma **HAYS** zajęła w obecnym pomiarze pierwsze miejsce z liczbą 152 oferty pracy. Od poprzedniego pomiaru firma ta istotnie zwiększyła swoją aktywność – w 2011 roku zamieściła 86 ofert. Grupa Hays posiada 247 biur w 32 krajach w Europie Środkowej i Wschodniej, Azji, Ameryce Południowej, Australii, Nowej Zelandii, Chinach, Japonii, Hong Kongu i Kanadzie. Polski oddział istnieje od 2002 roku, biura zlokalizowane są w Warszawie, Gdyni, Katowicach, Wrocławiu, Krakowie, Łodzi, Poznaniu i Szczecinie.



Hays oferuje usługi w zakresie selekcji oraz rekrutacji specjalistycznej, doradztwa HR, *executive search*, outsourcingu procesu rekrutacyjnego oraz marketingu rekrutacyjnego. Świadczy usługi w sektorach prywatnym i publicznym, realizując projekty do pracy stałej, tymczasowej oraz na kontrakt. Firma specjalizuje się w następujących branżach: finanse i księgowość, budownictwo i

nieruchomości, produkcja i inżynieria, energetyka, IT i telekomunikacja, farmacja i sprzęt medyczny, sprzedaż i marketing, administracja i obsługa klienta. Hays Polska przedstawia się jako firma wyróżniająca się na tle konkurencji unikalnym systemem rekrutacji wysokiej klasy specjalistów, managerów oraz pracowników wyższego szczebla.

Swoje oferty firma publikowała głównie na portalu pracuj.pl, ewentualnie na połączonych portalach gazetapraca.pl/ praca.onet.pl. Poszukiwani są głównie kierownicy oraz specjaliści.

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

Doradca Techniczno - Handlowy (branża chemiczna)

home office

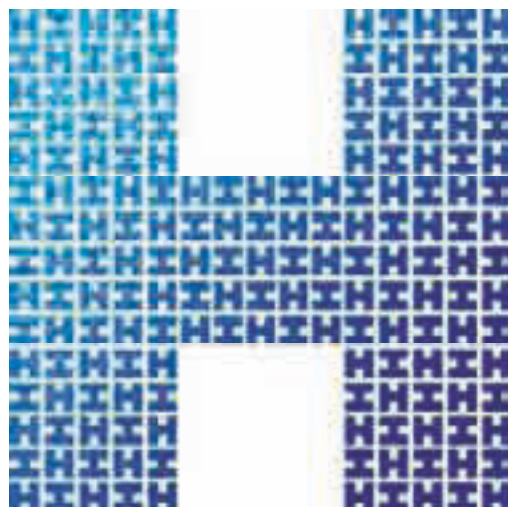
NR REF.: 1014598

Dla naszego Klienta - międzynarodowego koncernu działającego w branży uzdatniania chemicznego układów wodnych, oczyszczania ścieków i optymalizacji procesów przemysłowych, poszukujemy ambitnej osoby z wykształceniem technicznym na stanowisko **Doradcy Techniczno - Handlowego**.

Początkowo do obowiązków osoby na tym stanowisku należało będzie doradztwo techniczne oraz obsługa serwisowa Klientów, kontrola technologiczna oraz nadzór nad procesami uzdatniania wody i procesami przemysłowymi oferowanymi przez firmę, sporządzanie sprawozdań i raportów, a docelowo także nawiązywanie i utrzymywanie kontaktów z klientami, sporządzanie ofert, negocjowanie warunków sprzedaży, realizacja założonych planów w zakresie sprzedaży preparatów chemicznych i urządzeń wykorzystywanych w uzdatnianiu wody i procesach chemicznych, monitorowanie realizacji zamówień.

Od kandydatów oczekujemy wykształcenia wyższego kierunkowego - **chemia, inżyniera lub ochrona środowiska oraz pierwszego doświadczenia w pracy w przemyśle (doradca techniczny, inżynier serwisu itp.)**, dobrych kompetencji komunikacyjnych oraz chęci do pracy z ludźmi, chęci uczenia się i ciągłego rozwoju, rzetelności i odpowiedzialności. Dobra znajomość **j. angielskiego** (także **w mowie**) jest warunkiem **koniecznym**. Kandydaci powinni w dobrym stopniu posługiwać się pakietem MS Office oraz posiadać prawo jazdy kat. B.

Oferata związana jest z dużymi możliwościami nauki i rozwoju, pakietem szkoleń przygotowujących do pracy i rozwijających kompetencje, pracą ciekawą i pełną wyzwań. Pracodawca oferuje stabilne warunki zatrudnienia (umowa o pracę) oraz wszystkie narzędzia niezbędne do wykonywania pracy (laptop, telefon, samochód).



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



[www](#)

Zajmująca drugą pozycję pod względem liczby ofert firma **RANDSTAD** wszystkie swoje oferty pracy (131 ofert) zamieściła na portalu pracuj.pl.



Firma Randstad została założona w 1960 roku w Holandii. Aktualnie Randstad Holding prowadzi działalność w ponad 40 krajach na całym świecie (m.in. w Belgii, Kanadzie, Niemczech, Indiach, Luksemburgu, Holandii, Hiszpanii, Polsce, Portugalii i południowo-zachodnich Stanach Zjednoczonych), a po połączeniu z holdingiem Vedior w 2008 roku osiągnęła pozycję drugiego największego na świecie dostawcy rozwiązań z obszaru zarządzania zasobami ludzkimi oraz pracy tymczasowej. Randstad pozycjonuje się na polskim rynku jako wiodąca agencja doradztwa personalnego i pracy tymczasowej. Firma ta oferuje usługi 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 oraz administracji wynagrodzeniami oraz dokumentacją kadrową. W Polsce firma posiada blisko 60 biur regionalnych w największych miastach. Siedziba główna firmy znajduje się w Warszawie.

Oferty tego pośrednika są podobne do siebie. Na ogół dość szczegółowo zaprezentowane są w nich obowiązki oraz wymagania wobec kandydata, lakoniczna natomiast pozostaje oferta pracodawcy. Poniżej została zamieszczona typowa oferta tego pośrednika.

Dla naszego klienta, międzynarodowej firmy dystrybucyjnej poszukujemy osób na stanowisko:

specjalista ds. administracji kadrowo-płacowej

Nr ref.: SKP/RFS/03/2012/MG

Praca stała

Miejsce pracy: Łódź

Zakres obowiązków:

- sporządzanie i aktualizowanie dokumentacji personalnej
- przygotowywanie raportów kadrowo-płacowych
- opracowywanie, przygotowywanie oraz sprawdzanie poprawności deklaracji
- sporządzanie listy płac, sporządzanie przelewów wynagrodzeń dla pracowników
- utrzymywanie kontaktu z bankami, Urzędami Skarbowymi, GUS, NBP,
- księgowanie payrollowego konta bankowego
- zapewnienie precyzyjnego i terminowego wprowadzania operacji księgowych do systemu księgowego
- załatwianie codziennych spraw dotyczących pracowników

Wymagania:

- wykształcenie wyższe (preferowane ekonomiczne lub prawnicze)
- znajomość języka angielskiego na poziomie dobrym
- bardzo dobra znajomość przepisów z zakresu:
 - kodeksu pracy
 - ubezpieczeń społecznych
 - przepisów podatkowych i płacowych
- umiejętność biegłej obsługi komputera (w tym pakietu MS Office)
- doświadczenie zawodowe w pracy na podobnym stanowisku (dodatkowym atutem będzie doświadczenie w pracy w firmach zajmujących się obsługą kadrowo-płacową)
- samodzielność w rozwiązywaniu problemów, komunikatywność, zaangażowanie, otwartość na nowe zagadnienia

Oferujemy:

- zatrudnienie w ramach umowy o pracę
- ciekawą, pełną wyzwań pracę w dużej firmie
- narzędzia i wsparcie w wykonywaniu obowiązków
- możliwość rozwoju zawodowego i udziału w szkoleniach

Bardzo dziękujemy za wszystkie nadesłane aplikacje jednocześnie informujemy, że kontaktujemy się z wybranymi osobami.



Prosimy o dopisanie następującej klauzuli: "Wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych zawartych w mojej ofercie pracy dla potrzeb niezbędnych do realizacji procesu rekrutacji zgodnie z ustawą z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. z 2002 r. Nr 101, poz. 926, ze zm.)"

Agencja zatrudnienia (nr licencji 47)



Na trzecim miejscu pod względem liczby ofert znajduje się firma **Most Wanted! HR Consultig Group**. Zamieściła ona łącznie 86 ofert pracy (84 oferty jako pośrednik oraz 2 oferty jako pracodawca), w tym 44 na portalu pracuj.pl, 47 na połączonych portalach pracagazeta.pl/praca.onet.pl oraz 7 na portalu praca.gratka.pl. W stosunku do poprzedniego pomiaru odnotowano istotny wzrost liczby ofert publikowanych przez

tego pośrednika – w 2011 roku zamieścił on 50 ofert pracy.

Most Wanted! HR Consultig Group jest częścią Most Wanted Group, w której skład wchodzi: Most Wanted! Training Institute (firma szkoleniowa), Most Wanted! Conferences (organizator konferencji i warsztatów) oraz Most Wanted! Temporary Service. Firma Most Wanted powstała w 1998 roku, a w obecnym kształcie

funkcjonuje od 2008 roku. Most Wanted! HR Consultig Group zajmuje pozycję lidera w zakresie rekrutacji i selekcji personelu oraz doradztwa w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi. Dodatkowo atutem firmy ma być wdrożony w 2006 r. Systemem Zarządzania Jakością ISO 9001:2008. Firma specjalizuje się w realizacji projektów rekrutacyjnych na stanowiska specjalistyczne oraz menadżerskie średniego oraz wyższego szczebla. Usługi jakie świadczy to: rekrutacja specjalistyczna, executive search, kampanie rekrutacyjne, testy psychologiczne, outplacement indywidualny i grupowy, assessment/development centre. Siedziba główna pośrednika znajduje się w Warszawie, a dwa oddziały w Łodzi i Zabrzu. Grupa Most Wanted! prowadzi również projekty dofinansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego.

Pośrednik publikuje oferty głównie w języku polskim, poszukując najczęściej specjalistów – inżynierów sprzedaży oraz specjalistów w dziedzinie informatyki i IT. Oferty tego pośrednika są jasne i rzeczowe. Precyzowane są zarówno zadania, jakie będzie dana osoba wykonywała, jak też wymagania i benefity, wśród których najczęściej przewijają się atrakcyjne zarobki, ale również możliwość wykonywania ciekawej pracy i rozwoju zawodowego.

Aktualnie dla Naszego Klienta – jednego z największych producentów i dystrybutorów hydrauliki siłowej poszukujemy osoby na stanowisko:

Inżynier sprzedaży (hydraulika siłowa)

Zadania

- Pozyskiwanie nowych klientów
- Utrzymywanie i rozbudowywanie współpracy ze stałymi klientami
- Prowadzenie spraw handlowych
- Stałe monitorowanie rynku z zakresu hydrauliki siłowej
- Poszerzanie wiedzy z zakresu oferowanych produktów
- Negocjowanie kontraktów

Wymagania

- Doświadczenie w sprzedaży produktów technicznych w segmencie B2B
- Znajomość elementów hydrauliki siłowej potwierdzona doświadczeniem zawodowym
- Praktyczna umiejętność czytania schematów hydraulicznych
- Doświadczenie w samodzielnym zarządzaniu sprzedażą na podległym obszarze
- Umiejętności negocjacyjne
- Prawo jazdy kat B.
- Otwartość i komunikatywność
- Gotowość do podróży służbowych

Nasz Klient oferuje

- Ciekawą pracę w nowoczesnej firmie inżynierskiej ze stabilną pozycją na rynku
- Możliwość rozwoju zawodowego
- Pakiet profesjonalnych szkoleń technicznych i sprzedażowych
- Atrakcyjne wynagrodzenie podstawowe oraz adekwatny do osiągniętych celów dodatek prowizyjny
- Niezbędne narzędzia pracy: samochód służbowy, komputer, telefon

Nazwa: nr ref: ISHS/MZ

Aplikacje proszę kierować podając na adres:

mz_rekrutacja@mostwanted.pl

Zajmująca czwartą pozycję pod względem liczby zamieszczonych ofert, firma **MANPOWER** podzieliła swe oferty pomiędzy portale: pracuj.pl (41 ofert) oraz praca.gratka.pl (40 ofert). Łącznie firma w analizowanym okresie zamieściła 78 ofert pracy, tj. znacznie mniej w porównaniu z poprzednim pomiarem (149 ofert pracy).



Manpower założona została w 1948 roku w Stanach Zjednoczonych. Aktualnie firma ma prawie 3900 biur w ponad 80 krajach. W Polsce Manpower Group działa od 2001 roku. Marki składające się na Manpower Group to: Manpower Group Solution (outsourcing), Expertis (rekrutacja w branży IT i nowoczesnych technologii), Manpower (rekrutacja do pracy stałej i tymczasowej) oraz Right Management (outplacement i zwolnienia grupowe). Manpower w tej chwili ma 47 agencji w 28 miastach w kraju, przy czym główna siedziba znajduje się w Warszawie. Firma jest członkiem założycielem Polskiego Forum HR. Firma oferuje swoje usługi w zakresie pracy tymczasowej, rekrutacji stałej i badania kompetencji pracowników, zatrudnienia zewnętrznego, outsourcingu procesów, doradztwa personalnego, zarządzania karierą i outplacement. Firma przedstawia się jako światowy lider innowacyjnych rozwiązań dla rynku pracy. Manpower ma oferty rzeczowe, w sposób klarowny precyzujące wymagania. Wśród benefitów podkreślające dobre warunki finansowe, możliwość rozwoju zawodowego oraz pracę w międzynarodowym środowisku. Najczęściej są to oferty pracy dla specjalistów oraz techników. Oto typowa oferta firmy:

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.

Specjalista ds. Sprzedaży i Marketingu
Praca stała

Nr ref.: SSM/03/pr

Opis stanowiska

- wprowadzenie na rynek polski implantów dentystycznych nowej marki
- opracowanie i realizacja strategii sprzedażowej produktu
- współpraca z partnerami zagranicznymi w zakresie opracowania powyższej koncepcji
- sprzedaż produktu oraz budowa i rozwój sieci sprzedaży

Wymagania

- doświadczenie w sprzedaży i wprowadzaniu nowych produktów na rynek
- znajomość technik sprzedaży
- wiedza z zagadnień implantów dentystycznych
- znajomość rynku i produktów dentystycznych
- mile widziane doświadczenie w budowaniu zespołu sprzedażowego
- bardzo dobre, udokumentowane wyniki w sprzedaży
- znajomość języka angielskiego
- komunikatywność i wysoka kultura osobistej
- konsekwencja w działaniu
- prawo jazdy kat. B

Oferta

- atrakcyjne wynagrodzenie i system prowizyjny
- ciekawą pracę w przyjaznym zespole
- możliwość wniesienia wkładu w rozwój firmy
- możliwość rozwoju kompetencji zawodowych i osobistych

Osoby zainteresowane prosimy o przesyłanie aplikacji klikając:

Osoby zainteresowane ogłoszeniem prosimy o przesłanie aplikacji.





Zajmująca piątą pozycję pod względem liczby ofert (w roku 2011 również pozycja 5) agencja **ANTAL RECRUITMENT INTERNATIONAL** (rok 2011 – 86 ofert, rok 2012 - 77 ofert) powstała na początku lat 90. w Londynie. Od tego czasu otworzyła biura w 32 krajach świata. W Polsce pierwsze biuro otwarte zostało w 1996 roku w Warszawie, od tego czasu powstały kolejne w Krakowie i Wrocławiu. Agencja ma plany dalszej ekspansji w Polsce. Polskie biura oprócz rekrutacji pracowników, zajmują się również outsourcingiem oraz rekrutacją pracowników tymczasowych.

Agencja nie specjalizuje się w konkretnych branżach, jednak na stronie internetowej można znaleźć informacje o wysokiej specjalizacji konsultantów w takich kierunkach jak: IT, bankowość, spedycja czy sprzedaż w farmacji. Antal International jest członkiem Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia SAZ- organizacji zrzeszającej firmy specjalizujące się w usługach z zakresu doradztwa personalnego, rekrutacji i pośrednictwa pracy. Firma przedstawia się jako lider rekrutacji w Polsce, gdyż jest agencją międzynarodową, stosującą globalne rozwiązania na lokalnym rynku pracy oraz obejmującą swoim działaniem wiele krajów na całym świecie. Firma ofertuje wyłącznie na portalu pracuj.pl. Oferty firmy są rzeczowe i dokładnie opisują zakres obowiązków, wymagania oraz benefity. Bardzo często są formułowane w języku angielskim.

Aktualnie dla naszego Klienta, międzynarodowego centrum finansowo-księgowego poszukujemy Kandydatów na stanowisko:

Accountant with foreign languages

Miejsce pracy: Łódź
ACC/ŁODZ



- Odpowiedzialność za całość procesów finansowo-księgowych związanych z obszarem zobowiązań
- Dekretacja dokumentów, płatność komunikacja z dostawcami, uzgadnianie kont
- Przygotowywanie i realizacji płatności oraz kontrola ich wykonania
- Przygotowywanie raportów finansowych
- Możliwość uczestniczenia w migracji procesów księgowych



- Wykształcenie wyższe
- Doświadczenie w księgowości w obszarze zobowiązań
- Bardzo dobra znajomość języka angielskiego
- Znajomość drugiego języka obcego będzie dodatkowym atutem
- Bardzo dobra znajomość pakietu MS Office (w tym Excel)
- Rozwinięte kompetencje analityczne oraz umiejętność rozwiązywania problemów
- Ambicja, chęć rozwoju zawodowego w międzynarodowej organizacji



- Atrakcyjne wynagrodzenie
- Stabilne warunki zatrudnienia
- Możliwość rozwoju zawodowego



Osoby spełniające powyższe wymagania prosimy o przesyłanie CV na adres:

ajarzebska@antal.com

Zajmująca szóstą pozycję pod względem liczby ofert firma **ADECCO POLAND SP. Z O.O** opublikowała łącznie 75 ofert pracy (74 jako pośrednik oraz 1 jako pracodawca), głównie na połączonym portalu gazetapraca.pl/praca.onet.pl (58 ofert pracy). Aktywność tego pośrednika istotnie wzrosła od pomiaru w 2011 roku, zamieścił wówczas jedynie 11 ofert pracy.



better work. better life

Adecco powstało w wyniku połączenia szwajcarskiej firmy Adia oraz francuskiej Ecco. Obecnie działa na terenie 60 krajów. W Polsce firma działa od 1994 roku i obecnie posiada biura oraz przedstawicielstwa w blisko 30 miastach w całym kraju (w tym w Łodzi). Siedziba główna firmy znajduje się w Warszawie. Podobnie, jak inni opisani wyżej pośrednicy, zajmuje pozycję światowego lidera wśród firm świadczących kompleksowe usługi z zakresu zarządzania kapitałem ludzkim oraz doradztwa personalnego.

Pośrednik ten publikował oferty głównie w języku polskim, nawet w przypadku ofert dotyczących pracy za granicą. Najczęściej poszukiwał specjalistów, a także średniego personelu, kierowników i robotników przemysłowych. 30 z 75 ofert pracy dotyczyło zatrudnienia poza granicami Polski – głównie w Zjednoczonych Emiratach Arabskich (19 ofert pracy – dla specjalistów), ale również w Norwegii (6 ofert pracy – dla robotników przemysłowych). Oferty Adecco pod względem treści nie odbiegają od ofert pozostałych głównych pośredników – zawierają podstawowe informacje na temat obowiązków, wymagań oraz oferty pracodawcy. Lista dodatkowych korzyści różni się w zależności od stanowiska pracy i pracodawcy (firma zagraniczna, międzynarodowa lub polska). Najczęściej kandydatów zachęca się atrakcyjnymi zarobkami, udostępnieniem niezbędnych narzędzi pracy (np. laptop, telefon komórkowy, samochód) oraz możliwościami rozwoju zawodowego. Poniżej zamieszczono przykładową ofertę tego pośrednika.

Dla naszego Klienta aktualnie poszukujemy kandydata/ tki na stanowisko:

Specjalista ds. sprzedaży kruszyw płukanych

Nr ref.: SpSKP/KLC/03/2012

Miejsce pracy: cała Polska / głównie południowo ? wschodnia część kraju

Zadania:

Obsługiwanie dotychczasowych odbiorców kruszyw;

Wyszukiwanie nowych kontrahentów;

Negocjowanie umów i warunków sprzedaży;

Sporządzanie ofert handlowych;

Przygotowywanie ofert do przetargów i dla kontrahentów poza przetargami;

Budowanie nowych rynków sprzedaży;

Dostosowywanie produktów do indywidualnych potrzeb odbiorców hurtowych;

Profesjonalna sprzedaż produktów firmy;

Wysokiej jakości obsługa pozyskanych klientów;

Monitorowanie rynku i konkurencji;

Sporządzanie raportów.

Wymagania

Wykształcenie min średnie;

Min 5 lat doświadczenia na stanowisku specjalisty, handlowca, koordynatora sprzedaży kruszyw drogowych;

Wiedza z branży handlowej - sektor kruszyw drogowych i budowlanych;

Wiedza z zakresu technik sprzedaży i profesjonalnej obsługi klienta;

Umiejętności negocjacyjne i prowadzenia rozmów handlowych;

Łatwość nawiązywania kontaktów;

Umiejętność radzenia sobie w sytuacjach kryzysowych;

Kreatywność, rzeczowość i pewność siebie;

Odporność na stres, dyspozycyjność;

Prawo jazdy kat. B.

Oferta

Pracę w firmie o ugruntowanej pozycji na rynku;
Pracę w nienormowanym, zadaniowym systemie;
Bardzo atrakcyjny system wynagrodzenia;
Możliwość rozwoju zawodowego;
Możliwość awansu;
Pracę w przyjaznym zespole.

Oferta dotyczy pracy stałej. Zainteresowane osoby prosimy przesłać swoją aplikację zawierającą CV oraz list motywacyjny na adres: malgorzata.nowak@adecco.com W tytule maila prosimy podać Nr ref.: SpSKP/03/2012



Następny w kolejności pośrednik **AHEAD PERSONAL MANAGEMENT GMBH & CO. K** (54 oferty) publikuje wyłącznie na połączonych portalach onet.praca.pl/gazetapraca.pl. **INTERKADRA Sp z o.o.** (50 ofert) choć publikuje głównie na połączonym serwisie onet.praca.pl/gazetapraca.pl, to jednak zamieszcza swoje oferty także na portalu praca.gratka.pl. **START PEOPLE IMAGE** (pozycja 9 pod względem liczby ofert) podzielił swe oferty pomiędzy portale pracuj.pl oraz praca.gratka.pl.

Pracuj.pl jest jedynym portalem na którym publikują oferty kolejni w hierarchii pośrednicy – **EXPERIS** (pozycja 10) oraz **CPL JOBS** (pozycja 11)

Tabela 5. zawiera dane dotyczące liczby ofert zamieszczonych 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. Wiosna 2012r¹⁴

	RAZEM (N=1974)		pracuj.pl (N=1120)		onet.praca.pl/gazeta.praca.pl (N=630)		praca.gratka.pl (N=191)		łódzkie portale lokalne (N=56)	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
1) HAYS POLAND SP. Z O.O.	152	7,7%	123	11,0%	30	4,8%	0	0,0%	0	0,0%
2) RANDSTAD	131	6,6%	131	11,7%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
3) MOST WANTED! HR CONSULTIG GROUP	86	4,4%	44	3,9%	47	7,5%	7	3,7%	0	0,0%
4) MANPOWER	78	4,0%	41	3,7%	0	0,0%	40	20,9%	0	0,0%
5) ANTAL	77	3,9%	77	6,9%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
6) ADECCO POLAND SP. Z O.O	75	3,8%	11	1,0%	64	10,2%	0	0,0%	0	0,0%
7) AHEAD PERSONAL MANAGEMENT GMBH & CO. K	54	2,7%	0	0,0%	54	8,6%	0	0,0%	0	0,0%
8) INTERKADRA SP Z O.O.	50	2,5%	0	0,0%	41	6,5%	9	4,7%	0	0,0%
9) START PEOPLE IMAGE	42	2,1%	24	2,1%	0	0,0%	20	10,5%	0	0,0%
10) EXPERIS	41	2,1%	41	3,7%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
11) CPL JOBS	41	2,1%	41	3,7%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
12) GI GROUP SP. Z O.O	41	2,1%	5	0,4%	28	4,4%	8	4,2%	0	0,0%

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

	RAZEM (N=1974)	pracuj.pl (N=1120)	onet.praca.pl/gazeta.praca.pl (N=630)	praca.gratka.pl (N=191)	źródźkie portale lokalne (N=56)					
13) FLEXIDEA SP. Z O. O	41	2,1%	1	0,1%	38	6,0%	2	1,0%	0	0,0%
14) HRK S.A.	40	2,0%	28	2,5%	12	1,9%	0	0,0%	0	0,0%
15) OBIETTIVO LAVORO POLSKA SP. Z O. O	40	2,0%	1	0,1%	39	6,2%	0	0,0%	0	0,0%
16) ADVISORY GROUP TEST HUMAN RESOURCES	32	1,6%	8	0,7%	25	4,0%	0	0,0%	0	0,0%
17) WORK SERVICE S. A	27	1,4%	24	2,1%	0	0,0%	3	1,6%	0	0,0%
18) G-FORCE SP. Z O.O.	26	1,3%	26	2,3%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
19) REED	26	1,3%	26	2,3%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
20) ARGO PERSONEL SP. Z O.O	24	1,2%	0	0,0%	24	3,8%	0	0,0%	0	0,0%
21) NEOPROJECTA SP. Z O.O	24	1,2%	0	0,0%	24	3,8%	0	0,0%	0	0,0%
22) GRUPA PRACUJ SOLUTIONS	21	1,1%	21	1,9%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
23) WORK SYSTEM S.C	20	1,0%	0	0,0%	20	3,2%	0	0,0%	0	0,0%
24) GRAFTON	19	1,0%	19	1,7%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
25) DIVERSE CONSULTING GROUP SP. Z O.O.	17	0,9%	17	1,5%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
26) TRENKWALDER & PARTNER SP. Z O.O	17	0,9%	1	0,1%	8	1,3%	9	4,7%	0	0,0%
27) IDES CONSULTANTS SP. Z O.O.	16	0,8%	15	1,3%	2	0,3%	0	0,0%	0	0,0%

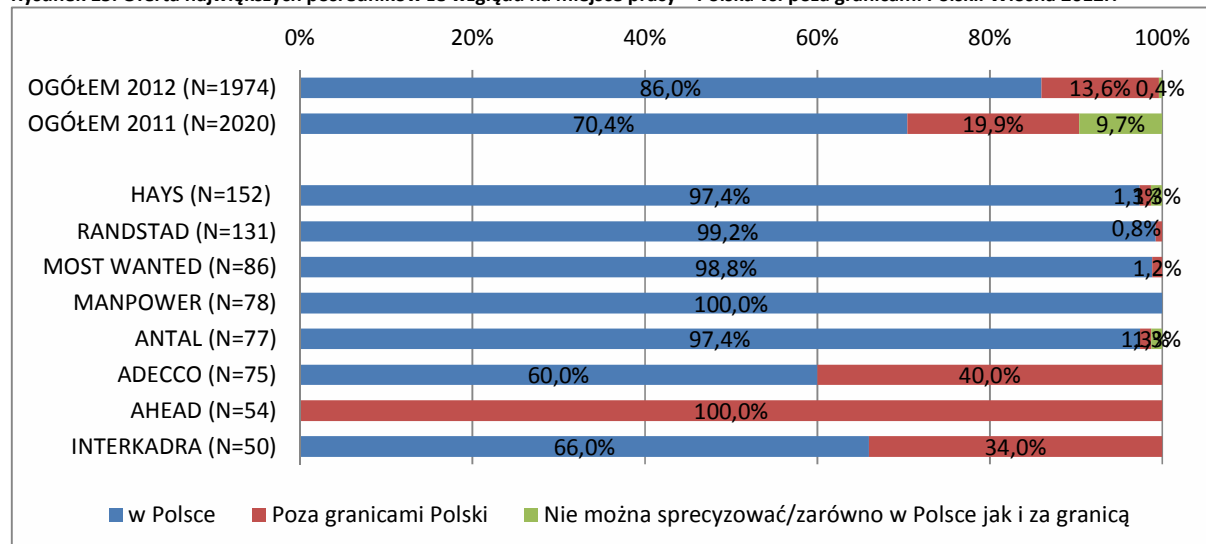
	RAZEM (N=1974)	pracuj.pl (N=1120)	onet.praca.pl/gazeta.praca.pl (N=630)	praca.gratka.pl (N=191)	źródźkie portale lokalne (N=56)
28) JOB IMPULSE POLSKA - ODDZIAŁ ŁÓDŹ	16	16	1,4%	0	0,0%
29) OTTO POLSKA SP. Z O.O.	15	0	0,0%	15	2,4%
30) ALPHAREC SP. Z O.O.	14	14	1,3%	0	0,0%
31) BALANS POLAND SP. Z O.O.	14	0	0,0%	0	0,0%
32) BIGRAM S.A.	13	0	0,0%	13	2,1%
33) NAI INTERNATIONAL SP. Z O.O	13	13	1,2%	0	0,0%
34) PSP INTERNATIONAL SP. Z O. O.	13	4	0,4%	9	1,4%
35) BEETSMA SP. Z O.O.	12	2	0,2%	10	1,6%
36) DEL PIERO SP. Z O.O.	12	12	1,1%	0	0,0%
37) GERMAN-POLISH JOB CENTER MASTALERZ&CO. SP. J	12	0	0,0%	8	1,3%
38) LEADER SERVICE INTERNATIONAL S. A.	12	6	0,5%	1	0,2%
39) PROGRES SP. Z O.O. SP.K	12	0	0,0%	0	0,0%
40) AB JOB SERVICE POLSKA SP. Z O.O.	11	0	0,0%	11	1,7%

	RAZEM (N=1974)	pracuj.pl (N=1120)	onet.praca.pl/gazeta.praca.pl (N=630)	praca.gratka.pl (N=191)	źródła portale lokalne (N=56)
41) MCM CONSULTING	11	0	0,0%	11	0
42) PEOPLE SP Z.O.O	11	11	1,0%	0	0
43) HSK CONSULTING	10	10	0,9%	0	0
44) JMB CONSULTING	10	10	0,9%	0	0
45) PAGE PERSONNEL	10	9	0,8%	0	0
46) IPK SP. Z O.O	10	5	0,4%	4	0

Na przestrzeni lat 2011-2012 w ogólnej puli ogłoszeń pośredników o 16 p.p. zwiększył się udział ofert pracy na terenie Polski.

Wśród pośredników oferujących w badanym okresie największą liczbę ofert, jedynie AHEAD jest firmą sprofilowaną na rynek zagraniczny (niemal wszystkie oferty tej agencji dotyczą Niemiec). Poza granicami Polski pracę oferują też ADECCO POLAND (40% ofert tej agencji dotyczy pracy poza granicami Polski) oraz INTERKADRA Sp z o.o. (34% ofert). Z kolei MANPOWER to agencja, która w badanym okresie rekrutowała pracowników wyłącznie na rynek polski (por. Rysunek 15).

Rysunek 15. Oferta największych pośredników ze względu na miejsce pracy – Polska vs. poza granicami Polski. Wiosna 2012r.

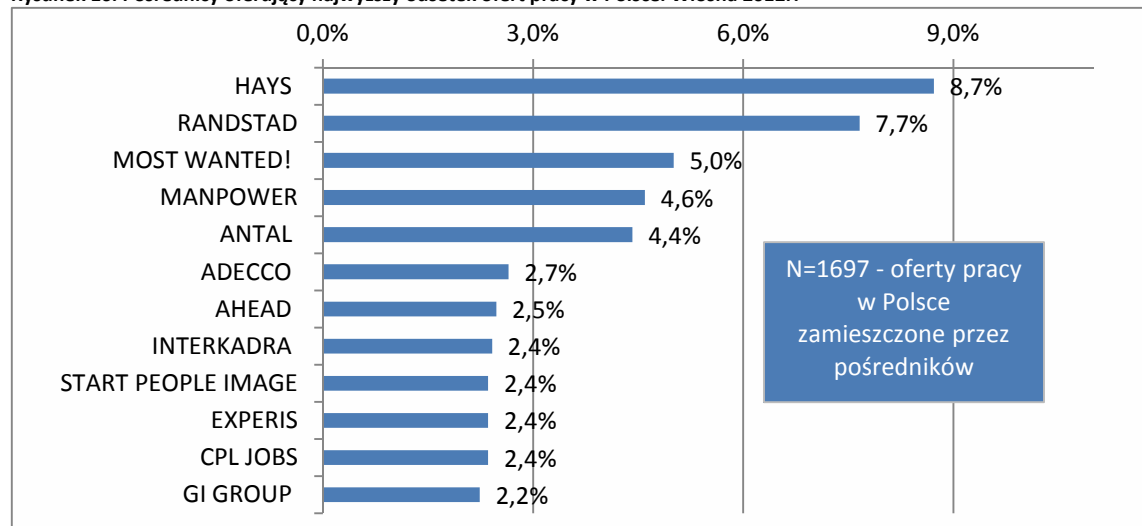


Analizując wyniki pomiaru z 2012 roku odnoszące się jedynie do rynku pracy na terenie Polski, obserwujemy zmiany w stosunku do pomiaru z roku poprzedniego. W 2011 roku zdecydowanym liderem był MANPOWER (10%), zaś w następnej kolejności HAYS oraz GRAFTON (obydwie agencje ponad 5% ofert).

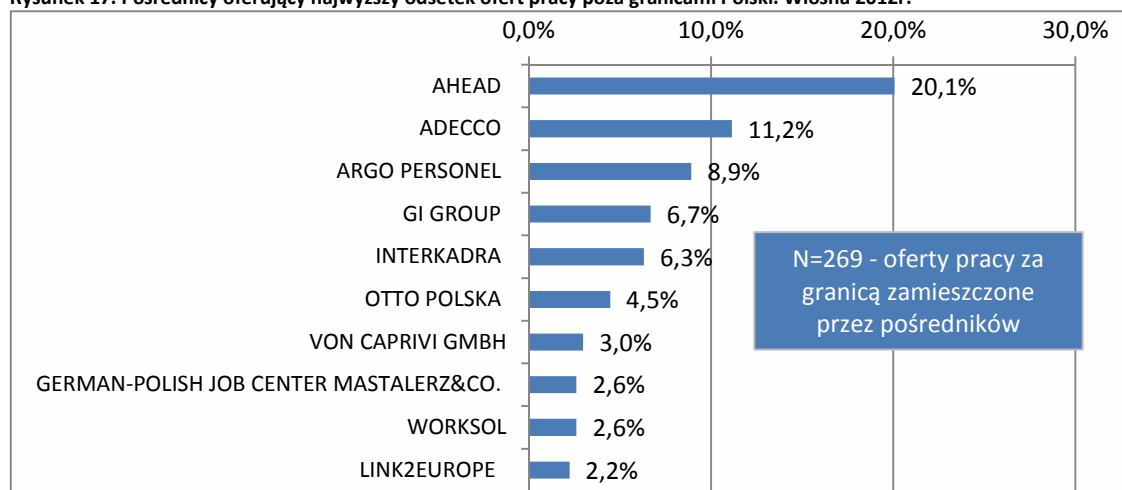
Obecnie na pierwszym miejscu plasuje się HAYS – 8,7% ofert, tuż za nim RANDSTAD (7,7%). Na trzeciej pozycji uplasowała się agencja MOST WANTED, a dopiero czwartą pozycję zajął lider zeszłorocznego pomiaru MANPOWER. Powyżej 4% ofert dotyczących pracy na rynku polskim w badanym okresie zamieścił również ANTAL.

Pracę poza granicami Polski najczęściej, podobnie jak przed rokiem, oferuje AHEAD ENGINEERING. Jednak w ubiegłorocznym pomiarze w posiadaniu tej agencji była niemal połowa wszystkich ofert oferujących pracę poza granicami Polski, podczas gdy obecnie odsetek ten wynosi 20%. Wśród liderów znajdują się także: ADECCO (11,2%), ARGO PERSONEL (8,9%), GI GROUP (6,7%) oraz INTERKADRA (6,3%) (por. Rysunek 17).

Rysunek 16. Pośrednicy oferujący najwyższy odsetek ofert pracy w Polsce. Wiosna 2012r.



Rysunek 17. Pośrednicy oferujący najwyższy odsetek ofert pracy poza granicami Polski. Wiosna 2012r.



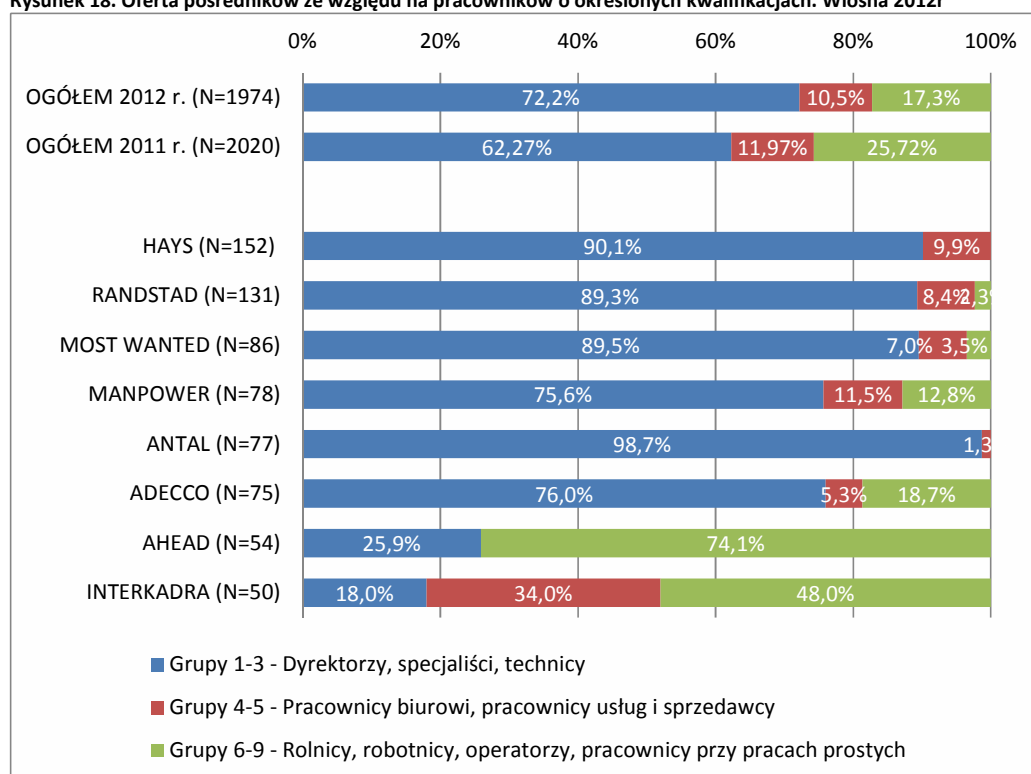
Większość pośredników poszukuje pracowników wysoko wykwalifikowanych – dyrektorów, kierowników oraz specjalistów i techników.

Na przestrzeni dwóch ostatnich pomiarów tendencja ta jeszcze się wystrzyła – oferty pracy odnoszące się do 3 najwyższych w klasyfikacji grup zawodowych obecnie stanowią 72,2% wszystkich ofert pośredników (w ubiegłym pomiarze 62,3%).

Niektóre agencje poszukują wręcz jedynie takich pracowników. Agencje, których oferta dotyczy niemal w całości pracowników o najwyższych kwalifikacjach to ANTAL (98,7%), a także HAYS, RANDSTAD i MOST WANTED (około 90%).

Firmy poszukujące przede wszystkim pracowników o najniższych kwalifikacjach to AHEAD (ponad 74% ofert tego pośrednika to oferty skierowane do pracowników o najniższych kwalifikacjach), a także INTERKADRA (48%) (por. Rysunek 18).

Rysunek 18. Oferta pośredników ze względu na pracowników o określonych kwalifikacjach. Wiosna 2012r



O ile na przestrzeni lat 2009-2010 rynek pośredników był dość stabilny, o tyle dwa kolejne pomiary - rok 2011 i 2012 przyniosły na tym rynku zmiany.

Obecnie liderem jest agencja HAYS, która w okresie 2009-2012 sukcesywnie zwiększała swój udział w rynku. Na drugiej pozycji uplasowała się firma RANDSTAD. Firma ta również była obecna na rynku pośredników w 2009 roku. Po nieznacznym spadku liczby ofert odnotowanym w ubiegłorocznym pomiarze agencja ta obecnie znowu wróciła do ścisłej czołówki.

Na trzeciej pozycji znajduje się firma MOST WANTED, która obecna jest w rankingu od 2011 roku.

Czwartą pozycję zajmuje firma MANPOWER, jednak w stosunku do poprzedniego pomiaru agencja ta obecnie publikowała znacznie mniej ofert.

Ponadto istotnie ograniczyły swoje udziały w rynku takie agencje jak, AHEAD PERSONAL MANAGEMENT GMBH & CO. K, CPL, GRAFTON RECRUITMENT POLSKA Sp. z o.o. W to miejsce pojawiło się kilka nowych agencji, które w poprzednich pomiarach nie miały znaczenia (por. Tabela 6).

Tabela 6: Liczba ofert złożona przez poszczególnych pośredników. Lata 2009-2012 porównanie¹⁵.

	2012	2011	2010	2009
HAYS	152	86	35	43
RANDSTAD	131	60	82	80
MOST WANTED! HR CONSULTIG GROUP	86	15		
MANPOWER	78	149	197	208
ANTAL	77	86	35	3
ADECCO POLAND SP. Z O.O	75	11	81	134
AHEAD PERSONAL MANAGEMENT GMBH & CO. K	54	190		
INTERKADRA SP Z O.O.	50	57		
START PEOPLE IMAGE	42	47	73	90
CPL JOBS	41	80		
EXPERIS	41			
FLEXIDEA SP. Z O. O	41			
GI GROUP SP. Z O.O	41	52		
HRK S.A.	40	27	392	62
OBIETTIVO LAVORO POLSKA SP. Z O. O	40			
ADVISORY GROUP TEST HUMAN RESOURCES	32	23		
WORK SERVICE S. A	27	14		
G-FORCE SP. Z O.O.	26	11		
REED	26	15		
ARGO PERSONEL SP. Z O.O	24	14		
NEOPROJECTA SP. Z O.O	24			
GRUPA PRACUJ SOLUTIONS	21			
WORK SYSTEM S.C	20			
GRAFTON RECRUITMENT POLSKA SP. Z O.O.	19	88	41	30

¹⁵ W tabeli zamieszczono pośredników, którzy w 2012 roku w badanym okresie zamieścili co najmniej 19 ofert. Brak wartości w kolumnie dotyczącej roku 2011 oznacza, że pośrednik ten złożył w 2011 roku 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 50% analizowanego zbioru.

Przedstawiający się pracodawcy zamieszczali swoje oferty na wszystkich portalach – przy czym (podobnie jak w ubiegłym pomiarze) najczęściej na portalu pracuj.pl (66% ofert tego portalu) oraz nieco rzadziej na połączonym portalu onet.praca.pl/gazetapraca.pl (54%). Najrzadszym miejscem umieszczania ofert przez pracodawców ujawniających swą nazwę były łódzkie portale lokalne (26%). Warto jednak podkreślić, że w przypadku tych ostatnich odsetek ofert przedstawiających się pracodawców wzrósł od ostatniego pomiaru o 9 punktów procentowych.

Ujawniający swą nazwę pracodawcy poszukiwali pracy we wszystkich zawodach. Jednak najczęściej oferty dotyczyły pracy dla specjalistów, techników oraz pracowników biurowych, najrzadziej zaś pracowników o najniższych kwalifikacjach - wśród ofert skierowanych do pracowników przy pracach prostych pracodawca ujawniał nazwę w co piątej ofercie, podczas gdy w stosunku do specjalistów w 61%. Tendencje te nie uległy zmianie w stosunku do poprzedniego pomiaru.

Podobnie jak w poprzednim pomiarze, przedstawiający się pracodawca znacznie częściej poszukiwał pracownika do pracy w Polsce niż za granicą. Chociaż w stosunku do poprzedniego pomiaru, udział ofert pracy za granicą w analizowanym zbiorze wzrósł o 12 punktów procentowych (por. Rysunek 19).

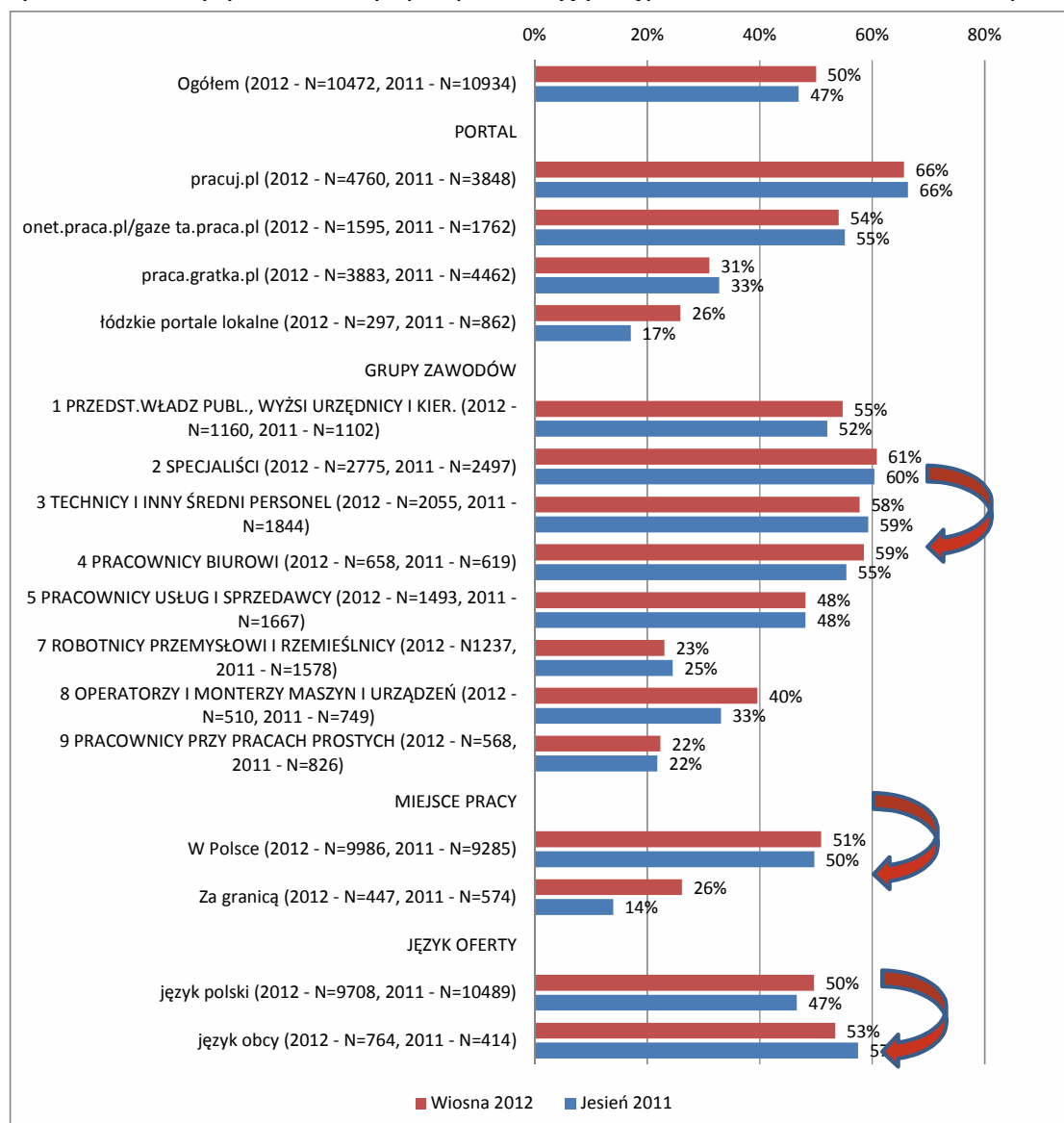
Rynek pracodawców składających oferty dla mieszkańców województwa łódzkiego jest znacznie bardziej rozdrobniony niż rynek pośredników.

W badanym okresie odnotowano 2473 aplikujące firmy, przy czym przynajmniej po 3 oferty złożyło 477 firm, generując tym samym 55% wszystkich ofert złożonych przez przedstawiających się pracodawców. 1532 pracodawców złożyło tylko jedną ofertę.

Należy jednak podkreślić, że około 1/5 ofert pochodzących od przedstawiających się pracodawców jest generowana przez 59 firm (w ubiegłorocznym pomiarze 44 firmy), które zamieściły w badanym okresie po co najmniej 10 ogłoszeń.

Analiza porównawcza wyników czterech analizowanych pomiarów wskazuje, że rynek pracy generowany bezpośrednio przez pracodawców jest rynkiem bardzo mało stabilnym – w większości uzależnionym od indywidualnych ścieżek rozwoju firm – w każdym z badanych pomiarów liderzy są inni. W porównaniu z poprzednim pomiarem wśród najbardziej aktywnych pozostały firmy: **ABB Sp. z o. o.**, **ACCENTRURE**, **NOKIA SIEMENS NETWORKS SP. z o.o.** Istotnie zmniejszyła się natomiast aktywność firm **CAPGEMINI** oraz **ENIRO**.

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

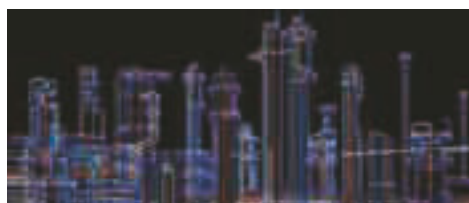


W obecnym pomiarze na pierwszym miejscu znalazła się firma **ABB Sp. z o.o.**, która zamieściła w analizowanym okresie 65 ofert pracy. W pomiarze z 2011 roku ABB Sp. z o.o. również znajdowała się w czołówce pracodawców, którzy składali oferty pracy, zajmując drugie miejsce (63 oferty pracy). W pomiarze z 2009 r. firma ta nie wykazywała się aktywnością, a w 2010 r. złożyła jedynie 14 ofert pracy.

Jest to część międzynarodowego koncernu zajmującego się produkcją aparatury rozdzielczej wysokich, średnich i niskich napięć, transformatorów rozdzielczych mocy oraz stacji i systemów przesyłu prądu. Główna siedziba



Power and productivity
for a better world™



spółki mieści się w Warszawie, a pozostałe biura w Łodzi, Aleksandrowie Łódzkim, Przasnyszu, Krakowie, Wrocławiu, Elblągu i Gdańsku. Firma jest

liderem w technologiach dla energetyki i automatyki, a jednocześnie przyjaznym miejscem pracy – od lat zajmuje czołowe miejsca rankingów "najlepszego pracodawcy" i "idealnego miejsca pracy dla młodych inżynierów". Firma w badanym okresie poszukiwała głównie kierowników, specjalistów, techników oraz pracowników biurowych. W przeciwieństwie do poprzedniego pomiaru zamieściła również pojedyncze oferty pracy dla pracowników przemysłowych oraz operatorów maszyn i urządzeń. ABB Sp. z o.o. w obecnym

pomiarze korzystała z portalu pracuj.pl, z połączonego portalu gazetapraca.pl/onet.praca.pl oraz praca.gratka.pl, na którym zamieszczono właśnie pojedyncze oferty pracy dla pracowników przemysłowych oraz operatorów maszyn i urządzeń. Większość ofert publikowana była w języku polskim, ale zdarzały się również oferty angielskojęzyczne.

Oferty tej firmy są rzeczowe, klarowne i jasne. Precyzują zakres obowiązków i wymagania. Informacja o korzyściach wynikających z zatrudnienia jest jednak mało konkretna – podkreślany jest prestiż firmy, możliwość rozwoju jaką daje praca, a także przyjazna atmosfera i profesjonalizm współpracowników. To co wyróżnia oferty firmy, to fakt, że jej wizytówka oraz logotypy znajdują się na końcu ogłoszenia. Poniżej przykładowa oferta tego pracodawcy.

Inżynier Rozwoju

W związku z rozwojem naszych zakładów poszukujemy kandydatów na stanowisko Inżyniera Rozwoju. Osoba zatrudniona na tym stanowisku będzie odpowiedzialna za rozwój i udoskonalanie produktu.

Obszar działania:
Projektowanie i Inżynieria

Miejsce:
Łódź

Numer Referencyjny:
PL840

Zadania:

- Odpowiedzialność za rozwój i wprowadzanie do regularnej produkcji nowych produktów (transformatory rozdzielcze);
- Tworzenie dokumentacji technicznej dla uruchamianych projektów;
- Nadzorowanie budowy nowych rozwiązań konstrukcyjnych oraz testowanie prototypów;
- Współpraca z ośrodkami badawczymi w zakresie związanym z realizacją powierzonych zadań;
- Wdrażanie i nadzór nad wdrażaniem produktywnym opracowanych rozwiązań;
- Śledzenie postępu technicznego oraz inicjowanie prac doskonalących istniejące rozwiązania;
- Zapewnienie poprawności, terminowości i jakości prac wykonywanych w pionie i wsparcie ich wdrażania w zakładach grupy produktowej.

Wymagania:

- Wykształcenie wyższe techniczne (preferowane kierunki: mechanika, elektryka, elektrotechnika, automatyka);
- Bardzo dobra znajomość języka angielskiego, pozwalająca na swobodną komunikację w międzynarodowym środowisku;
- Doświadczenie w praktycznym stosowaniu modelowania FEM, znajomość ProE, podstawy programowania w VB będą dodatkowym atutem;
- Orientacja na samodzielne poszukiwanie rozwiązań;
- Umiejętność skutecznej i terminowej realizacji powierzonych zadań (project management);
- Kreatywność, ciągłe dążenie do doskonalenia umiejętności;
- Gotowość do częstych podróży służbowych.

Oferujemy:

- Ciekawą pracę w firmie o ugruntowanej pozycji rynkowej i wysokiej dynamice rozwoju;
- Możliwość podniesienia kwalifikacji w różnych obszarach;
- Szerokie perspektywy rozwoju zawodowego w międzynarodowym środowisku;
- Miłą atmosferę pracy.

Informacje dodatkowe:

Osoby zainteresowane prosimy o przesyłanie CV wraz z listem motywacyjnym za pośrednictwem naszej strony internetowej lub wybierając przycisk „Aplikuj” na dole strony.

Prosimy o umieszczenie w temacie e-maila nazwy stanowiska oraz numeru referencyjnego. Równocześnie zastrzegamy sobie prawo odpowiedzi wyłącznie na wybrane oferty.

Wszystkie oferty powinny zawierać klauzulę: „Wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych zawartych w ofercie pracy zgodnie z Ustawą z dnia 29 sierpnia 1997 o ochronie danych osobowych (tekst jednolity Dz. U. 2002.101.926. z późn. zm.) dla potrzeb niezbędnych do realizacji procesu rekrutacji”

ABB (www.abb.com) jest liderem w technologiach dla energetyki i automatyki, które pozwalają klientom przemysłowym oraz zakładom użyteczności publicznej zwiększyć swoją efektywność przy minimalizowaniu oddziaływania na środowisko. Grupa ABB zatrudnia 130 000 pracowników w ponad 100 krajach świata.

Our ambition.
Your legacy.

Power and productivity
for a better world™ **ABB**



Na drugiej pozycji wśród pracodawców, z 62 ofertami, znalazła się firma **ACCENTURE**. Wszystkie jej oferty były zamieszczone bezpośrednio przez firmę, bez korzystania z usług pośredników. W poprzednim pomiarze zajmowała trzecie miejsce z liczbą 56 ofert pracy.

Accenture jest międzynarodową firmą zajmującą się outsourcingiem i doradztwem w zakresie zarządzania i zaawansowanych technologii. Obecnie posiada biura w 120 krajach. W Polsce Accenture działa od 1996 (wtedy jako Andersen Consulting, z którego Accenture wydzieliło się w 2001 roku). Aktualnie firma ma biura w dwóch polskich miastach – siedzibę główną oraz Centrum Usług Accenture (BPO Center) - Accenture Services Sp. z o.o. w Warszawie, a także Accenture Technology Solutions Center w Łodzi. Firma uznawana jest za największą na świecie zajmującą się konsultingiem, łączącą duże doświadczenie z bardzo szerokim polem działalności oraz kompleksową znajomością wszystkich branż i procesów biznesowych. W badanym okresie Accenture zamieszczała oferty głównie na portalu pracuj.pl, w pojedynczych przypadkach na połączonym portalu onet.praca.pl/gazeta.praca.pl. Jedna oferta znalazła się na lokalnym łódzkim portalu ilodz.pl. Firma ta poszukiwała niemal wyłącznie specjalistów. Pojedyncze oferty pracy skierowane były do kierowników, pracowników biurowych lub techników. Wiele ofert publikowanych było w języku angielskim.

Poniżej została zamieszczona przykładowa oferta pracy zamieszczona przez tego pracodawcę.

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

Programista C#

Miejsce pracy: Łódź

Charakterystyka pracy

- Kodowanie i testowanie modułów systemów informatycznych zgodnie ze specyfikacją projektową
- Utrzymywanie, dostosowywanie oraz weryfikowanie systemu w celu utrzymania ich działania na poziomie zgodnym ze specyfikacją techniczną i funkcjonalną; zapewnienie wsparcia dla użytkowników
- Praca w zespołach projektowych w Warszawie lub Łodzi

Kwalifikacje

- Absolwenci lub studenci ostatnich lat studiów inżynierskich i magisterskich informatyki, elektroniki lub kierunków pokrewnych
- Praktyczna umiejętność programowania w C#
- Znajomość Microsoft Windows Communication Foundation oraz Web Services
- Dobra znajomość języka zapytań SQL i T-SQL
- Mile widziana znajomość platformy .Net 4.0 oraz środowiska Microsoft Visual Studio i Microsoft Windows Server 2003/2008
- Znajomość języka angielskiego na poziomie dobrym
- Chęć i umiejętność szybkiego uczenia się nowych języków programowania
- Komunikatywność i umiejętność efektywnej współpracy w zespole

Oferujemy

- **Bogaty pakiet socjalny**, w tym:
 - › prywatną opiekę medyczną
 - › vouchery lunchowe
 - › karnety sportowe
- **Szkolenia i programy rozwojowe**
- Jasno zdefiniowaną **ścieżkę kariery**
- Doskonałą atmosferę i narzędzia pracy
- **Opiekę Mentora**, który pomoże Ci w pełni wykorzystać możliwości rozwoju w naszej firmie

Jesteśmy **Solidnym Pracodawcą** (zapewniamy rozwój i szkolenia dla naszych pracowników, respektujemy przepisy prawa pracy/BHP, wypłacamy wynagrodzenie w terminie, rozliczamy nadgodziny).

Osoby zainteresowane prosimy o przesyłanie aplikacji [ONLINE](#)

Trzecią pozycję w obecnym pomiarze zajęła firma **NOKIA SIEMENS NETWORKS Sp. z o.o.**, która zamieściła 56 ofert pracy (wszystkie oferty zamieszczone bezpośrednio przez firmę). Jest to spółka *joint venture* powstała między działem COM firmy Siemens AG i działem Network Business Group firmy Nokia. Firma produkuje oprogramowanie i sprzęt teleinformatyczny, głównie dla sieci telefonii komórkowej. Jej władze znajdują się w Finlandii. W Polsce spółka ma główną siedzibę w Warszawie, biura we Wrocławiu (gdzie mieści się jedno z jej największych centrów badań i rozwoju) oraz w Krakowie.



Oferty swoje zamieszczała na portalach pracuj.pl oraz połączonym portalu onet.praca.pl/gazeta.praca.pl. Firma ta poszukiwała niemal wyłącznie specjalistów. 44 na 56 ofert było w języku angielskim. Oferty tej firmy są sformułowane w sposób bezpośredni – pracodawca wprost zwraca się w nich do potencjalnego pracownika. Jasno precyzują obowiązki, wymagania i co najważniejsze - korzyści. Cechą charakterystyczną ofert tego pracodawcy jest wymagana gotowość do zmiany miejsca zamieszkania (Wrocław lub Kraków, gdzie znajdują się biura firmy lub ośrodki technologiczne. Poniżej jedno z ogłoszeń firmy sformułowane w języku polskim.

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

Specification Engineer / Inżynier ds. Specyfikacji Produktu

Miejsce pracy: Wrocław

Opis stanowiska pracy:

Obowiązki na podanym stanowisku będą związane z udziałem w procesie rozwoju produktu wykorzystywanego przy zarządzaniu siecią (NetAct) w tym definiowaniem wymagań na podstawie współpracy z klientami, specyfikacją wymagań dla działów R&D, jak również konsultacjami w zakresie przygotowywania dokumentacji technicznej. Oferowane stanowisko daje możliwość projektowania systemu, decydowania o jego funkcjonalności w ramach ścisłej współpracy z ekspertami pracującymi w Centrach Rozwoju Oprogramowania NSN na całym świecie oraz z klientami.

Profil kandydata:

- doświadczenie w pracy z systemami O&M;
- wiedza z zakresu technologii GSM, WCDMA, LTE;
- doświadczenie w projektowaniu systemów informatycznych;
- umiejętność rozwiązywania problemów;
- zdolność analitycznego myślenia;
- umiejętności prezentacyjne;
- wykształcenie wyższe techniczne; preferowane kierunki: informatyka, telekomunikacja lub równoważne wykształcenie;
- znajomość języka angielskiego w stopniu średniozaawansowanym, umożliwiającym swobodną komunikację (ustną i pisemną) w międzynarodowym środowisku.

Dodatkowe wymagania:

- mile widziane doświadczenie w pracy na stanowisku projektanta systemów informatycznych;
- zdolności negocjacyjne;
- umiejętność swobodnego komunikowania się w międzynarodowym środowisku;
- łatwość adaptowania się do szybko zmieniającego się środowiska pracy i nowych wymagań;
- umiejętność współpracy w zespole;
- wysoka motywacja w zakresie zdobywania nowych umiejętności i pogłębiania wiedzy;
- potencjalna gotowość do przeprowadzki do Wrocławia.

Oferujemy:

- konkurencyjne wynagrodzenie;
- pakiet medyczny wykupiony w prywatnej sieci poradni dla ciebie i twoich najbliższych;
- elastyczne godziny pracy, a nawet możliwość pracy z domu;
- grupowe ubezpieczenie na życie;
- wydłużony urlop macierzyński (do 8 tygodni) ;
- pakiet relokacyjny;
- współfinansowanie żłobka i przedszkola;
- współfinansowanie karty multisport (siłownia, basen, joga, itp.) ;
- bilety do kina, teatru;
- kursy angielskiego;
- kupony obiadowe.

Jeżeli jesteś zainteresowana/y tym stanowiskiem prześlij swoją aplikację w języku angielskim, poprzez nasz system rekrutacyjny, klikając "Apply" poniżej.

Szukasz innych możliwości? Odwiedź nasz portal rekrutacyjny:

www.nokiasiemensnetworks.com/jobsinpoland

Wśród pracodawców, którzy w analizowanym okresie zgłosili największą liczbę ofert pracy znalazła się również firma **CONNECTIS**. W obecnym pomiarze zamieściła 50 ogłoszeń dotyczących pracy – istotnie więcej, niż w roku poprzednim (32 oferty pracy). W pomiarach w 2009 i 2010 r. firma nie była aktywna. Connectis działa od 1995 roku i specjalizuje się w outsourcingu i nowoczesnych technologiach, świadczy usługi Body Leasingu, IT oraz R&D dla branż: IT, telekomunikacja, ubezpieczenia, bankowość, energetyka, farmaceutyka i media. Oprócz Polski, firma działa w 14 innych krajach. Siedziba główna firmy znajduje się w Warszawie.

Oferty pracy firma zamieszczała bezpośrednio, wszystkie na portalu pracuj.pl. Większość ofert skierowana była do specjalistów – głównie w dziedzinie IT. Dominującym językiem ofert tego pracodawcy był język polski. Oferty zamieszczane przez tę firmę są podobne pod względem wizualnym. Są rzeczowe, zawierają informacje na temat obowiązków, wymagań i oferty pracodawcy, a także precyzują dodatkowe wymagania wobec kandydatów. W zależności od stanowiska pracy oferty są bardziej lub mniej szczegółowe. Poniżej została zamieszczona przykładowa oferta pracy firmy Connectis.



Connectis od 15 lat specjalizuje się w **outsourcingu** i nowoczesnych technologiach, świadczymy usługi **Body Leasingu**, IT oraz **R&D**. Pracujemy z ponad 20 firmami z rankingu **Central Europe TOP 500** wg **Deloitte**, prowadzimy projekty w największych aglomeracjach w Polsce i Europie.

Prowadzone przez nas prace oraz baza naszych Klientów są potwierdzeniem naszej niezrównanej wiedzy i doświadczenia. Nasi specjaliści realizują w Polsce projekty badawczo-rozwojowe m.in. dla sektora teleinformatycznego, bankowości, energetyki oraz sektora publicznego.

Miejsce pracy: Łódź
Analitik systemowy/2105/MS

Aby dowiedzieć się więcej zapraszamy
na naszą stronę [www](http://www.connectis.pl).

» www.connectis.pl

Osoba zatrudniona na danym stanowisku będzie odpowiedzialna za rozwój systemu BPM i CRM oraz III linię wsparcia dla tego systemu.

Obowiązki:

- Zbieranie i analizę wymagań systemowych oraz opracowywanie studiów wykonalności dla nowych rozwiązań informatycznych oraz zmian istniejących systemów;
- Konsultacje z użytkownikami w celu określenia potrzeb i opracowania rozwiązań technologicznych dla procesów biznesowych realizowanych na platformie BPM i CRM;
- Współpraca z dostawcami systemu przy projektowaniu i wdrażaniu nowych wersji systemu;
 - Współtworzenie oraz nadzór nad dokumentacją systemu;
 - Świadczenie usług III linii wsparcia dla rozwijanego systemu.

- Doświadczenie w pracy z systemami BPM i/lub CRM;
- Znajomość architektury systemów klasy BPM i CRM;
 - Znajomość notacji UML 2.x i narzędzi CASE;
- wykształcenie wyższe informatyczne, ekonomiczne lub pokrewne;
 - dobra znajomość języka angielskiego;
 - uczciwość, rzetelność, odpowiedzialność;
 - umiejętność szybkiego uczenia się;
 - umiejętność współpracy i dobra komunikacja.

Dodatkowe atuty:

- Znajomość systemu Chordiant (Pega) – Call Center Advisor, Foundation Server, Chordiant Decision Manager;
- Znajomość jednego z silników procesów biznesowych: jBPM, Oracle BPM, itp.
 - Znajomość narzędzia Enterprise Architect.
 - Atrakcyjne warunki zatrudnienia;
 - Udział w ciekawych projektach;
 - Dostęp do nowych technologii;
 - Możliwość rozwoju zawodowego.

Jeśli wyrażasz zainteresowanie powyższą ofertą,
» [aplikuj tutaj](#)

Osoby zainteresowane prosimy o przesyłanie aplikacji klikając:

Dziękujemy za zawarcie numeru referencyjnego **AnalitikSystemowy/2105/MS** w temacie wiadomości.

Prosimy o wyrażenie zgody na przetwarzanie danych osobowych poprzez umieszczenie oświadczenia o treści: „Wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych na potrzeby procesu rekrutacyjnego w firmie Connectis Sp. z o.o. z siedzibą w Warszawie przy ul. Emilii Plater 53, zgodnie z zapisami ustawy o ochronie danych osobowych z dnia 29.08.1997 r.”

Jednocześnie zgodnie z informacją zawartą w art. 24 ust. 1 ustawy o ochronie danych osobowych, informujemy, że przekazanie nam danych osobowych jest dobrowolne. Osoba ubiegająca się o posadę w naszej firmie ma prawo dostępu oraz przetwarzania przekazanych nam danych osobowych.

Wśród pracodawców, którzy zamieścili powyżej 40 ofert pracy znalazła się również firma **INFOSYS BPO POLAND Sp. z o.o.** W analizowanym okresie opublikowała ona 47 ofert pracy (wszystkie zamieszczone bezpośrednio). Firma zdecydowanie zwiększyła swoją aktywność na przestrzeni ostatnich czterech lat – w badanym okresie, w roku 2011 zamieściła 14 ogłoszeń, w 2010 – 21, zaś w 2009 żadnego.



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. Centrum obsługuje klientów z 27 krajów w 18 różnych językach. Wszystkie oferty tej firmy zamieszczone zostały na portalu pracuj.pl. Na 48 ofert 43 opublikowane zostały w języku angielskim. Firma poszukiwała przede wszystkim specjalistów (szczególnie pracowników konsultantów ds. systemu SAP), techników i średniego personelu, a także pracowników biurowych. 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 znajomości języka: koniecznie angielskiego, z preferowaniem dodatkowej znajomości innych języków europejskich, ale także zdolności interpersonalnych, komunikacyjnych, co związane jest z charakterem wykonywanej pracy – obsługa klientów z innych krajów. Poniżej przykładowa oferta tego pracodawcy zamieszczona w języku polskim.

Infosys BPO Poland jest liderem na międzynarodowym rynku usług outsourcingowych, obsługując klientów na całym świecie. Nasze centrum kompetencyjne wspiera biznes w obszarze wielu procesów, w tym: finansowo-księgowych, zakupowych, IT oraz konsultingowych. Należymy do największych pracodawców w regionie łódzkim zatrudniając ponad 1200 specjalistów, obsługujących klientów w 27 krajach w 18 różnych językach.

Nasz dział „IT Operations” to grupa specjalistów SAP, którzy swoją wiedzą i umiejętnościami pomagają użytkownikom w rozwiązywaniu ich problemów w pracy z systemem SAP. W naszej codziennej pracy dostarczamy rozwiązania w 10 różnych systemach SAP. Poza codziennym wsparciem uczestniczymy w różnych projektach usprawniających, wdrożeniowych i konsultingowych związanych z SAP.

Pracownik IT ds. systemu SAP

Miejsce pracy: Łódź

Zakres obowiązków:

- Zarządzanie bazą użytkowników na platformie SAP
- Wsparcie użytkowników systemu SAP – rozwiązywanie zgłaszanych problemów
- Wspomaganie procesu biznesowego w systemie SAP
- Monitorowanie i rozwiązywanie konfliktów autoryzacyjnych w systemie SAP

Wymagania:

- Umiejętności komunikacyjne, w tym językowe (wymagany język angielski + drugi język europejski na poziomie średniozaawansowanym - B2 i wyżej)
- Wykształcenie wyższe o profilu IT lub finansowym (oferta także dla studentów ostatniego roku studiów)
- Zorientowanie na klienta
- Umiejętność osiągania założonych celów,
- Umiejętność pracy w zespole
- Znajomość SAPa będzie dodatkowym atutem
- Gotowość do wyjazdów

Oferujemy:

- Możliwość rozwoju w jednej z największych firm outsourcingowych na świecie
- Możliwość pracy z wykorzystaniem języków obcych
- Szeroki zakres szkoleń, w tym językowych i z zakresu SAP
- Bogaty pakiet socjalny (np.: karnety sportowe, służba zdrowia itp.)
- Elastyczny czas pracy oparty o zadania
- Uczestnictwo w projektach związanych z systemem SAP i nie tylko

[Aplikuj](#)

CAPGEMINI, która w pomiarze w 2011 roku zamieściła najwięcej ofert pracy (74), znalazła się obecnie dopiero na szóstym miejscu, publikując w badanym okresie jedynie 41 ofert pracy (wszystkie zamieszczone bezpośrednio przez pracodawcę).

Firma CAPGEMINI powstała we Francji w 1975 roku. W tej chwili działa w 40 krajach, głównie w Europie, Azji oraz Ameryce Północnej i Południowej. W Polsce CAPGEMINI rozpoczęła działalność 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. Zajmuje pozycję światowego lidera w obszarze usług konsultingowych, technologicznych, outsourcingowych oraz lokalnych usług specjalistycznych. Wszystkie oferty

tej firmy są podobne – rozbudowane, podkreślające prestiż i profesjonalizm firmy oraz pełną wyzwań pracę. Zawierają opis stanowiska, szczegółową listę wymagań, ale również szczegółową listę przywilejów. CAPGEMINI



zwykle wymaga aplikacji w języku obcym – angielskim bądź niemieckim, bo też znajomość języków jest często konieczna dla tej firmy. Większość ofert Capgemini stanowiły w badanym okresie oferty dla specjalistów informatyków oraz specjalistów w dziedzinie IT. Ponadto większość ofert dotyczyła pracy poza województwem łódzkim – we Wrocławiu, Katowicach i Krakowie. W analizowanym okresie firma zamieszczała większość ofert na portalu onet.praca.pl/gazetapraca.pl. Jedynie 2 oferty zostały zamieszczone na portalu pracuj.pl. Poniżej zamieszczono przykładową ofertę firmy.

Projektów programistycznych nie tworzą narzędzia czy procesy, lecz ludzie. Ludzie, których pasja leży u podstaw najlepszych rozwiązań informatycznych.

Capgemini Software Solutions Center specjalizuje się w tworzeniu zaawansowanego oprogramowania spełniającego najwyższe standardy jakości. Oprogramowania opartego na wiedzy, wieloletnich doświadczeniach, dojrzałych procesach oraz właśnie na pasji naszych pracowników.

W naszym wrocławskim biurze pracuje już ponad 400 młodych i otwartych ludzi, którzy oprócz codziennej pracy nad swoimi zadaniami dbają jednocześnie o rozwój swoich technicznych i osobistych kompetencji. Wielokulturowe zespoły projektowe oraz kompleksowe, złożone zadania stwarzają nam idealne warunki do rozwoju kariery.

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

INŻYNIER BUSINESS INTELLIGENCE

Nr ref. GP/06/Wro

Miejsce pracy: Wrocław

Opis stanowiska:

Osoba na tym stanowisku będzie odpowiedzialna za tworzenie nowych oraz rozwój istniejących aplikacji opartych na technologiach DWH/BI. Będzie brała udział w projektach związanych z hurtowniami danych w zakresie pracy z narzędziami ETL jak również z wielowymiarowymi modelami danych oraz raportami.

Do głównych obowiązków na tym stanowisku należą: projektowanie i implementacja procesów ETL, modelowanie danych, testowanie oraz wdrażanie nowoczesnych rozwiązań BI: tworzenie nowych, modyfikowanie i optymalizacja już istniejących procesów przetwarzania danych, raportów i wielowymiarowych modeli danych przy ścisłej współpracy z klientem. Inżynier BI będzie miał również możliwość praktycznego poznania nowoczesnych narzędzi ETL i BI, procesów biznesowych i zdobycia wiedzy fachowej z branż w których działają międzynarodowi klienci Capgemini oraz rozwoju w kierunku zadań analitycznych.

Profil idealnego kandydata:

- Teoretyczna **wiedza z zakresu hurtowni danych (DWH) oraz Business Intelligence (BI)**.
- Dobra znajomość przynajmniej jednego relacyjnego systemu bazodanowego (znajomość **Oracle 10g/11g** będzie mile widziana)
- Minimum **2-3 letnie doświadczenie** zdobyte w projektach z obszaru hurtowni danych oraz Business Intelligence (w różnych fazach rozwoju systemów)
- Znajomość narzędzi **ETL** (mile widziana znajomość Informatica, OWB, Ab Initio)
- **Znajomość narzędzi DWH/BI**: raportowanie i tworzenie wielowymiarowych modeli danych (mile widziane przynajmniej jedno z Cognos, Business Objects, BODI)
- Wiedza i praktyczne umiejętności z zakresu projektowania i optymalizacji baz danych
- Sprawne posługiwanie się językiem **SQL** (znajomość **PL/SQL** będzie dodatkowym atutem)
- Znajomość metodologii tworzenia systemów informatycznych i inżynierii oprogramowania
- Ukończone z dobrymi wynikami studia magisterskie lub inżynierskie z informatyki lub innych nauk ścisłych
- **Przynajmniej podstawowa znajomość języka niemieckiego** (Capgemini będzie wspierać dalsze kształcenie w zakresie języka niemieckiego bez wpływu na finansowe warunki zatrudnienia)
- Umiejętność analitycznego myślenia
- Łatwość nawiązywania kontaktów, szczerość i umiejętność współpracy w zespole

Oferujemy:

- **Możliwość rozwoju zawodowego**
- Udział w prestiżowych projektach międzynarodowych
- **Atrakcyjne warunki finansowe**
- Prywatna opieka medyczna
- Pakiet ubezpieczeniowy
- Wyjazdy integracyjne
- Dodatkowe świadczenia w ramach pakietu socjalnego w tym **dofinansowanie zajęć sportowych** m.in: koszykówka, siatkówka, piłka nożna, tenis, gokarty i inne.
- Szkolenia zawodowe i językowe
- Możliwość elastycznego dostosowania czasu pracy
- **Przyjazną atmosferę w pracy**
- Wsparcie w relokacji
- **Umowę na czas nieokreślony od samego początku**

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

rekrutacja.ssc.pl@capgemini.com

www.pl.capgemini-sdm.com/kariera

W Tabelach poniżej zaprezentowano nazwy firm, które we wszystkich dotychczasowych pomiarach zamieściły po co najmniej 20 ofert pracy (Tabela 7) oraz firm, które złożyły po 10-19 ofert (Tabela 8).

Tabela 7: Liczba ofert złożona przez poszczególnych pracodawców. Lata 2009-2012 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		
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%
AVIVA	50	1%	AVIVA	61	1%	ABB Sp. z o.o.	63	1,2%	ACCENTURE SERVICES Sp. z o.o.	62	1,2%
MTM	48	1%	SZWALNIA	51	1%	ACCENTURE	56	1,1%	NOKIA SIEMENS NETWORKS Sp. z o.o.	56	1,0%
GOLD BROKER PROFESJONALNA INSTYTUCJA FINANSOWA	45	0,9%	CAPGEMINI POLSKA	29	0,5%	ENIRO POLSKA Sp. z o.o.	49	1,0%	CONNECTIS	50	0,9%
MAGICZNA Sp. z o.o. SP. KOMANDYTOWA	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%
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%
ROSSMANN SDP	28	0,6%	MARKETING CENTEM S.C	25	0,5%	CONNECTIS	32	0,6%	CIBER POLSKA Sp. z o.o.	31	0,6%
BUDIMEX	26	0,5%	SWS BPO POLAND	23	0,4%	MULTIBANK	27	0,5%	EURO BANK S.A	29	0,5%
ECTA	23	0,5%	BOH SPRZĘT GOSPODARSTWA DOMOWEGO	21	0,4%	AMG.NET S.A.	25	0,5%	BRE BANK S.A.	28	0,5%
WAG	23	0,5%	INFOSYS BPO POLAND	21	0,4%	BRE BANK S.A.	21	0,4%	JERONIMO MARTINS	26	0,5%
UNIJNA SZKOŁA KSZTAŁCENIA INDYWIDUALNEGO	22	0,4%			ŻABKA POLSKA S.A.	21	0,4%	KRONOSPAN	26	0,5%	
RR DONNELLEY	22	0,4%			CIBER POLSKA Sp. z o.o.	20	0,4%	ING BANK ŚLĄSKI	23	0,4%	
JTI POLSKA (JAPAN TABACCO INTERNATIONAL)	20	0,4%			RULE FINANCIAL Sp. z o.o.	20	0,4%	MEDIA EXPERT	23	0,4%	
KONSALNET SECURITY Sp. z o.o. BIURO W ŁODZI	20	0,4%						HUTCHINSON POLAND Sp. z o.o.	22	0,4%	
OPTIMA	20	0,4%						PZU SA	22	0,4%	

Tabela 8: Liczba ofert złożona przez poszczególnych pracodawców lata 2009-2012 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		
MULTIBANK	18	0,4%	MULTIBANK	19	0,4%	EURO BANK S.A.	18	0,3%	EDF POLSKA Sp. z o.o.	18	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%
ABRA	17	0,3%	PRO-INVEST	18	0,3%	GETIN NOBLE BANK S.A.	17	0,3%	BOURGE COMPANY	16	0,3%
MULTIKINO	17	0,3%	TELECOM CONSULTING	18	0,3%				CORNING CABLE SYSTEMS POLSKA Sp. z o.o.	16	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 S.A.	16	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%
KAUFLAND POLSKA MARKETY SP. Z O.O. SP. K	15	0,3%	MT MARKETING	16	0,3%	HUTCHINSON POLAND Sp. z o.o.- ZAKŁAD ŁÓDŹ 1	16	0,3%	FUJITSU TECHNOLOGY SOLUTIONS Sp. z o.o.	15	0,3%
POLSKIE DORADZTWO MAJĄTKOWE SP. Z O.O.	15	0,3%	NORDEA BANK POLSKA	16	0,3%	MYDEAL.PL	16	0,3%	RULE FINANCIAL Sp. z o.o.	15	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%
FPL	12	0,2%	ABB	14	0,3%	INDESIT COMPANY POLSKA Sp. z o.o.	15	0,3%	ALIOR BANK	14	0,3%
MONEY EXPERT	12	0,2%	OSOBA PRYWATNA	14	0,3%	INSTYTUT NAUK SPOŁECZNO-EKONOMICZNYCH	15	0,3%	CERN	14	0,3%
NETIA	12	0,2%	SPÓŁDZIELNIA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH SYNERGIA	14	0,3%	KRONOSPAN BS Sp. z o.o. SP. K.	15	0,3%	ERICPOL TELECOM	14	0,3%
AKCENT	11	0,2%	FIRMA HANDLOWA	13	0,2%	ORIFLAME	15	0,3%	JTI POLSKA	14	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%

Firmy, które zamieściły w analizowanym okresie przynajmniej 10-19 ofert pracy											
2009 N=4905			2010 N=5274			2011 N=5153			2012 N=5377		
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%
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%
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%
DIMAR POLSKA	10	0,2%	FIRMA TRASNPOROWA	12	0,2%	WIELTON S.A.	14	0,3%	SIEMENS Sp. z o.o.	13	0,2%
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%
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%
HOME BROKER	10	0,2%	COMPLEX S.A.	11	0,2%	JERONIMO MARTINS DYSTRYBUCJA	13	0,3%	CENTRUM NAUKI I BIZNESU "ŻAK" Sp. z o.o.	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%
KOMENDA WOJEWÓDZKA POLICJI W ŁODZI	10	0,2%	OGÓLNOPOLSKA SZKOŁA BARMANÓW	11	0,2%	SMT SOFTWARE S.A.	13	0,3%	DEUTSCHE BANK PBC S.A.	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%
VERSO	10	0,2%	AMG.NET	10	0,2%	GOOGLE POLAND Sp. z o.o.	12	0,2%	MANBASE S.A.	12	0,2%
WEMA	10	0,2%	AMII Sp. z o.o.	10	0,2%	ING BANK ŚLĄSKI S.A.	12	0,2%	MULTIMEDIA POLSKA SA	12	0,2%
			GANDALF TRAVEL	10	0,2%	SZKOŁA OTWARTYCH UMYSŁÓW BREJNIAK	12	0,2%	ORIFLAME	12	0,2%
			INDESIT COMPANY POLSKA	10	0,2%	ZEPTER INTERNATIONAL POLAND	12	0,2%	PPHTU ADWA Sp. z o.o. Z.P.CH	12	0,2%
			INFERAINVEST Sp. z o.o.	10	0,2%	BSH SPRZĘT GOSPODARSTWA DOMOWEGO Sp. z o.o.	11	0,2%	BSH SPRZĘT GOSPOD. DOMOWEGO Sp. z o.o.	11	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	
					WYDAWNICTWO	10	0,2%	ERICPOL TELECOM	11 0,2%
								CKM TECHNOLOGIE Sp. z o.o.	11 0,2%
								MARCPOL S.A.	11 0,2%
								KULA SP. Z O.O.	11 0,2%
								POL-AQUA S.A.	11 0,2%
								ZEPTEK INTERNATIONAL POLAND Sp. z o.o.	11 0,2%
								PRZEDSIĘBIORSTWO ROBÓT DROGOWO-MOSTOWYCH Sp. z o.o.	11 0,2%
								BANK POCZTOWY S.A.	10 0,2%
								COMPLEX S.A.	10 0,2%
								KAN Sp. z o.o.	10 0,2%
								FUJITSU TECHNOLOGY SOLUTIONS Sp. z o.o.	10 0,2%
								OBI - SUPERHOBBY MARKET BUDOWLANY Sp. z o.o.	10 0,2%
								HOME BROKER S.A.	10 0,2%
								PIFO EKO STREFA Sp. z o.o.	10 0,2%
								MARC - BUD Sp. z o.o.	10 0,2%
								RABEN POLSKA Sp. z o.o.	10 0,2%
								POLSKA TELEFONIA CYFROWA S.A.	10 0,2%
								SONOCO-POLAND PACKAGING SERVICES Sp. z o.o.	10 0,2%
								PROCTER & GAMBLE OPERATIONS POLSKA Sp. z o.o.	10 0,2%
								SWM-POLAND Sp. z o.o.	10 0,2%
								STOKROTKA Sp. z o.o.	10 0,2%
								TUIR/TUNŻ WARTA S.A.	10 0,2%
								WESTCON TECHNOLOGY AS	10 0,2%

6.1 Poszukiwani pracownicy

Zawodem, który bije wszelkie rekordy popularności jest przedstawiciel handlowy – niemal 10% wszystkich analizowanych ofert dotyczyło tego właśnie zawodu. Zawody zajmujące kolejne pozycje w rankingu mają już znacznie mniejszą popularność. I tak co najmniej 2% wszystkich ofert stanowiły oferty skierowane do szwaczek, kierowców samochodów ciężarowych, specjalistów do spraw sprzedaży, księgowych, programistów aplikacji oraz doradców klienta. Kolejne zawody w hierarchii popularności mierzonej odsetkiem ofert, to: konsultanci/agenci sprzedaży bezpośredniej, kierownicy do spraw obsługi biznesu i zarządzania, pracownicy obsługi biurowej, przedstawiciele medycyny, konsultanci do spraw systemów teleinformatycznych, sprzedawcy w branży przemysłowej oraz doradcy finansowi.

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

Tabela 9: Rok 2012 – najbardziej poszukiwani pracownicy.

Nazwa/kod zawodu	Liczba ofert	% ofert (N=10472)
1) [332203] Przedstawiciel handlowy	1019	9,7%
2) [753303] Szwaczka	252	2,4%
3) [833203] Kierowca samochodu ciężarowego	243	2,3%
4) [243305] Specjalista do spraw sprzedaży	218	2,1%
5) [331301] Księgowy	206	2,0%
6) [251401] Programista aplikacji	205	2,0%
7) [524902] Doradca klienta	205	2,0%
8) [524302] Konsultant / agent sprzedaży bezpośredniej	196	1,9%
9) [121990] Pozostali kierownicy do spraw obsługi biznesu i zarządzania gdzie indziej niesklasyfikowani	156	1,5%
10) [411090] Pozostali pracownicy obsługi biurowej	149	1,4%
11) [243303] Przedstawiciel medyczny	128	1,2%
12) [251102] Konsultant do spraw systemów teleinformatycznych	126	1,2%
13) [522303] Sprzedawca w branży przemysłowej	125	1,2%
14) [241202] Doradca finansowy	119	1,1%
15) [422201] Pracownik centrum obsługi telefonicznej	109	1,0%
16) [243106] Specjalista do spraw marketingu i handlu	103	1,0%
17) [122102] Kierownik działu sprzedaży	97	0,9%
18) [931301] Robotnik budowlany	91	0,9%
19) [252302] Inżynier systemów i sieci komputerowych	90	0,9%
20) [243304] Specjalista do spraw kluczowych klientów	89	0,8%
21) [214490] Pozostali inżynierowie mechanicy	84	0,8%
22) [1221] Kierownicy do spraw marketingu i sprzedaży	82	0,8%
23) [522304] Sprzedawca w branży spożywczej	81	0,8%
24) [514101] Fryzjer	80	0,8%
25) [243302] Opiekun klienta	78	0,7%
26) [142001] Kierownik działu w handlu detalicznym	73	0,7%
27) [243103] Menedżer produktu	67	0,6%
28) [432103] Magazynier	66	0,6%

29) [132301] Kierownik budowy	65	0,6%
30) [513101] Kelner	65	0,6%
31) [524404] Telemarketer	65	0,6%
32) [932990] Pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle	65	0,6%
33) [962990] Pozostali pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani	65	0,6%
34) [541307] Pracownik ochrony fizycznej bez licencji	63	0,6%
35) [332101] Agent ubezpieczeniowy	62	0,6%
36) [214109] Specjalista kontroli jakości	60	0,6%
37) [522301] Sprzedawca	58	0,6%
38) [1420] Kierownicy w handlu detalicznym i hurtowym	57	0,5%
39) [441990] Pozostali pracownicy obsługi biura gdzie indziej niesklasyfikowani	55	0,5%
40) [723103] Mechanik pojazdów samochodowych	54	0,5%
41) [332301] Agent do spraw zakupów	53	0,5%
42) [121101] Główny księgowy	51	0,5%
43) [512002] Kucharz małej gastronomii	51	0,5%
44) [243301] Inżynier sprzedaży	50	0,5%

Porównując ranking zawodów utworzony na podstawie analizy ofert z lat 2011 i 2012 widać wyraźnie, że stabilną niezagrożoną pozycję lidera ma przedstawiciel handlowy. Na przestrzeni dzielącej oba pomiary liczba ofert skierowana do tego typu pracowników jeszcze wzrosła. Ścisła czołówka w obydwu pomiarach jest podobna, przy czym w obecnym pomiarze odnotowano spadek ofert skierowanych do kierowców samochodów ciężarowych oraz doradców klienta. Robotnik budowlany, który w ubiegłym pomiarze należał do ścisłej czołówki, obecnie zajmuje dopiero 18 pozycję (do przedstawicieli tego zawodu w obecnym pomiarze skierowano 91 ofert).

Najwyższe wzrosty w rankingu odnotowano w przypadku takich zawodów jak: kierownicy do spraw obsługi biznesu i zarządzania, pracownicy obsługi biurowej, konsultanci do spraw systemów teleinformatycznych, specjaliści do spraw marketingu i handlu oraz pracownicy centrów obsługi telefonicznej.

Tabela 10: Ranking zawodów – jesień 2011r. – wiosna 2012 r - porównanie.

Rok 2012					Rok 2011				
Nazwa zawodu		Zmiana w rankingu	liczba	%	Nazwa zawodu		Liczba		%
1)	Przedstawiciel handlowy	0	1019	9,7%	1)	Przedstawiciel handlowy	886		8,1%
2)	Szwaczka	+2	252	2,4%	2)	Kierowca samochodu ciężarowego	367		3,4%
3)	Kierowca samochodu ciężarowego	-1	243	2,3%	3)	Doradca klienta	278		2,5%
4)	Specjalista do spraw sprzedaży	+2	218	2,1%	4)	Szwaczka	228		2,1%
5)	Księgowy	+4	206	2,0%	5)	Programista aplikacji	204		1,9%
6)	Programista aplikacji	-1	205	2,0%	6)	Specjalista do spraw sprzedaży	195		1,8%
7)	Doradca klienta	-4	205	2,0%	7)	Robotnik budowlany	171		1,6%

8)	Konsultant / agent sprzedaży bezpośredniej	+9	196	1,9%	8)	Doradca finansowy	145	1,3%
9)	Pozostali kierownicy do spraw obsługi biznesu i zarządzania	+6	156	1,5%	9)	Księgowy	143	1,3%
10)	Pozostali pracownicy obsługi biurowej	+30	149	1,4%	10)	Sprzedawca	125	1,1%
11)	Przedstawiciel medyczny	+5	128	1,2%	11)	Pozostali pracownicy obsługi biurowej	114	1,0%
12)	Konsultant do spraw systemów teleinformatycznych	+17	126	1,2%	12)	Fryzjer	110	1,0%
13)	Sprzedawca w branży przemysłowej	+5	125	1,2%	13)	Kierownik działu sprzedaży	107	1,0%
14)	Doradca finansowy	-6	119	1,1%				
15)	Pracownik centrum obsługi telefonicznej	+24	109	1,0%				
16)	Specjalista do spraw marketingu i handlu	+12	103	1,0%				

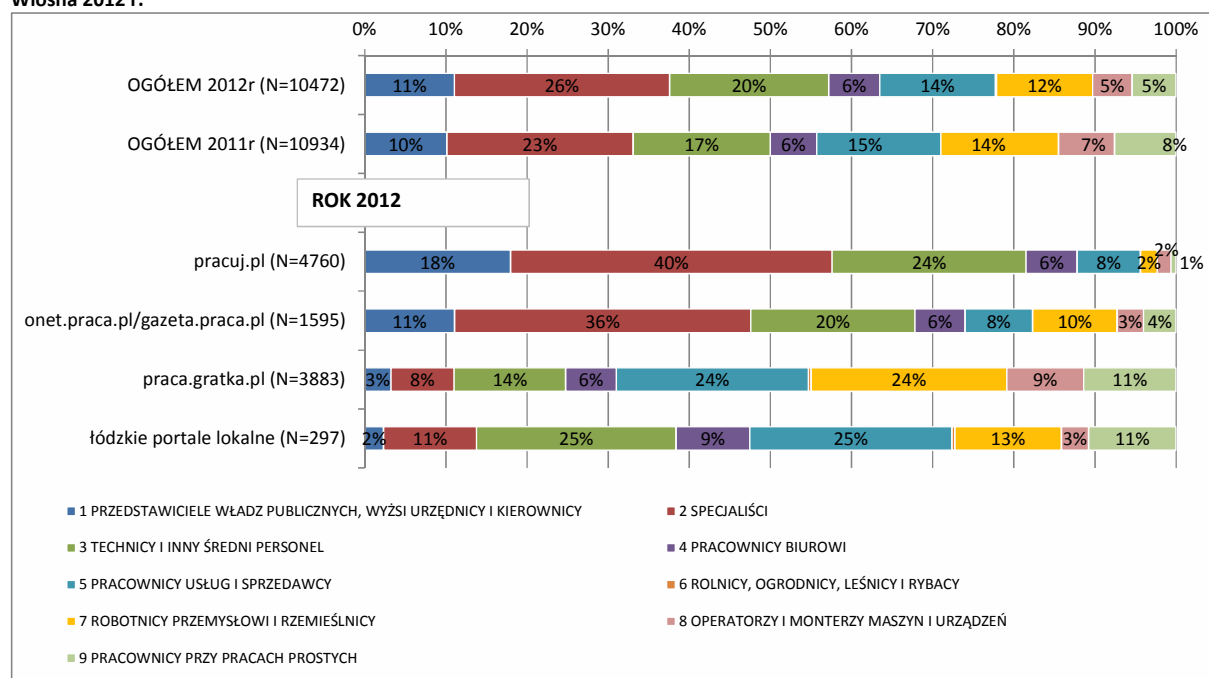
Analizując zapotrzebowanie na pracowników o określonych zawodach na poziomie dużych grup zawodowych, widać wyraźnie, że w badanym zbiorze ofert najbardziej poszukiwanymi pracownikami byli specjaliści (26% ofert dotyczyło właśnie tej grupy zawodowej). Oferty pracy dotyczące tej grupy szczególnie silnie obecne były na portalu pracuj.pl (40% ofert portalu) oraz wspólnym portalu onet.praca.pl/gazetapraca.pl (36%).

Również stosunkowo dużą grupę wśród poszukiwanych pracowników stanowili pracownicy usług i sprzedawcy (14%) oraz robotnicy przemysłowi i robotnicy (12%). Oferty dotyczące tych grup szczególnie silnie reprezentowane były na portalach praca.gratka.pl oraz łódzkich portalach lokalnych.

W przypadku 20% ofert poszukiwani byli technicy i inny średni personel – frakcja ta największa jest na portalu pracuj.pl oraz łódzkich portalach lokalnych. Warto zauważyć, że co 10 analizowana oferta dotyczyła stanowiska mieszczącego się w pierwszej grupie zawodowej – pracownika o najwyższych kompetencjach. Najwyższy odsetek tego typu ofert zamieszczany był na portalu pracuj.pl, najmniejszy odsetek zaś znalazł się na portalach praca.gratka.pl oraz na łódzkich portalach lokalnych.

Odnosząc dane uzyskane w obecnym pomiarze do danych z roku 2011 widać jedynie niewielkie zmiany, aczkolwiek zmiany układające się w pewną tendencję. Struktura ofert przesuwają się w górę – widać wzrost odsetka ofert dotyczących stanowisk najwyższych, przy jednoczesnym spadku odsetków ofert skierowanych do pracowników o najniższych kwalifikacjach. I tak o 7% wzrósł odsetek ofert skierowanych do przedstawicieli 3 najwyższych grup zawodowych, przy jednoczesnym 7% spadku ofert do trzech najniższych grup (por. Rysunek 20).

Rysunek 20. Zapotrzebowanie na określonego typu pracowników – ogółem i w ramach poszczególnych portali – duże grupy zawodowe. Wiosna 2012 r.



Patrząc na dynamikę zmian pomiędzy 4 pomiarami realizowanymi na przestrzeni lat 2009-2012 widać wyraźnie, że ogólny obraz pozostaje stabilny. Jednak oczywiście zarysowują się także 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%. Obecnie odsetek ten wzrasta, ale wzrost ten jest niewielki w porównaniu do odnotowanych w latach poprzednich spadków.

Jednocześnie odnotowano wzrost odsetka ofert skierowanych do specjalistów – z 14,4% w roku 2010 do 26% w obecnym pomiarze¹⁶.

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

¹⁶ Jednak analizując dane porównawcze dotyczące tej grupy należy pamiętać, że na wzrost pomiędzy pomiarami z lat 2010 i 2011, przynajmniej w części może być spowodowany faktem, że w 2010r. z analizy zostały wyłączone oferty w językach obcych, które w ogromnej większości skierowane są właśnie do specjalistów. W latach 2011 i 2012 analiza obejmowała także oferty w językach obcych.

Rysunek 21. Zapotrzebowanie na określonego typu pracowników – duże grupy zawodowe. Lata 2009-2012 – porównanie.

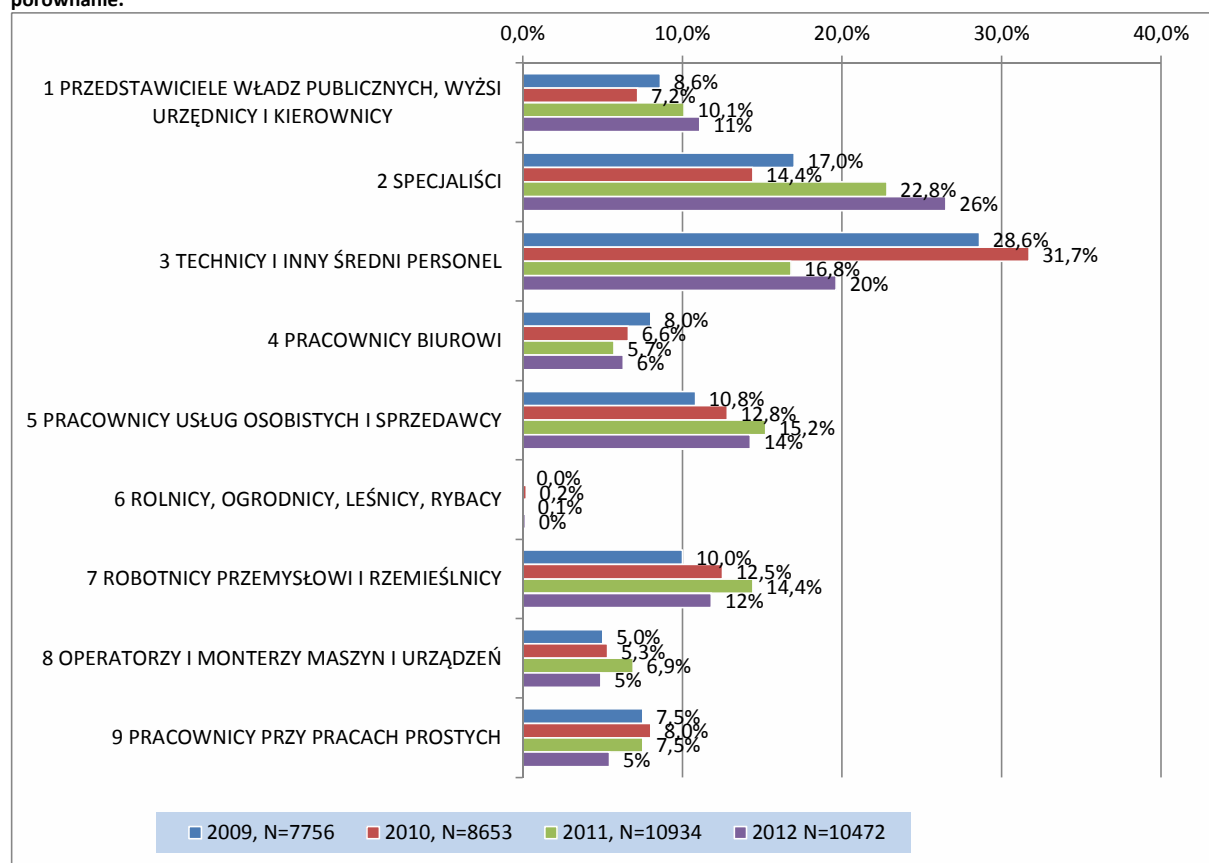


Tabela 11. Zapotrzebowanie na określonego typu pracowników – duże grupy zawodowe. Lata 2009-2012 – porównanie.

OFEROWANE STANOWISKA – KOD 1 CYFROWY								
		2009, N=7756		2010, N=8653		2011, N=10934		2012, N=10472
1 PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY	668	8,6%	625	7,2%	1102	10,1%	1160	11,1%
2 SPECJALIŚCI	1321	17%	1248	14,4%	2494	22,8%	2775	26,5%
3 TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL	2221	28,6%	2743	31,7%	1838	16,8%	2055	19,6%
4 PRACOWNICY BIUROWI	624	8%	571	6,6%	619	5,7%	658	6,3%
5 PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY	834	10,8%	1104	12,8%	1663	15,2%	1493	14,3%
6 ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY, RYBACY	3	,0	15	0,2%	11	0,1%	16	0,2%
7 ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	775	10%	1082	12,5%	1577	14,4%	1237	11,8%
8 OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	384	5%	455	5,3%	749	6,9%	510	4,9%
9 PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	582	7,5%	695	8%	824	7,5%	568	5,4%
Brak danych/brak możliwości identyfikacji	344	4,4%	115	1,3%	57	0,5%		

Porównanie wyników pomiędzy pomiarami z lat 2009 – 2010 na poziomie kodów 2-cyfrowych jest nieco utrudnione z powodu używania do kodowania różnych klasyfikacji – w pomiarach 2009, 2010 – Klasyfikacji Zawodów i Specjalności z 2004 roku, zaś w pomiarach z roku 2011 i pomiarze obecnym klasyfikacji z 2010 roku. Stąd też w dwu ostatnich pomiarach dysponujemy większą paletą kategorii.¹⁷

Obecnie (podobnie jak w 2011 roku) najbardziej poszukiwani pracownicy to pracownicy należący do grupy średniego personelu do spraw biznesu i administracji (16%, w roku 2011 - 13,2%), specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania (12,6%, w roku 2011 - 10,1%) oraz sprzedawcy i pokrewni (9,5%, rok 2011 - 10,1%). Stosunkowo duże znaczenie mają też specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych (6,8%, rok 2011 - 6,1%). Inaczej niż w roku ubiegłym większego znaczenia nabrali specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych (4,6%, rok 2011 – 3,4%).

Natomiast istotnie mniej ofert kierowano obecnie w stosunku do kierowców i operatorów pojazdów (3,6%, 2011 r - 5,1%) oraz robotników budowlanych i pokrewnych (3,1%, 2011 r. - 4,5%).

Podobnym zainteresowaniem cieszyli się kierownicy do spraw zarządzania i handlu (4,3%, rok 2011 - 4,4) oraz pracownicy usług osobistych (3,8%, rok 2011 - 4,0%).

Pracownicy pozostałych zawodów zgrupowanych według kodu 2-cyfrowego byli poszukiwani w mniej niż w 3,2% ofert.

Zawody najmniej poszukiwane (odsetek ofert w żadnym z nich nie przekroczył 0,3% wskazań), to podobnie jak w pomiarze ubiegłym: leśnicy i rybacy, robotnicy pomocniczy w rolnictwie, leśnictwie i rybactwie, rolnicy produkcji towarowej, pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki, sprzedawcy uliczni i pracownicy świadczący usługi na ulicach oraz pracownicy opieki osobistej i pokrewni. W obecnym pomiarze do grupy tej dołączyli również monterzy (0,1%, rok 2011 – 0,5%). Tabela 12 zawiera dane dotyczące odsetka ofert w ramach każdej z grup zawodowych wyznaczonych przez kody dwucyfrowe dla czterech pomiarów – rok 2009, 2010, 2011, 2012.

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 2009 -2012 – porównanie.

OFEROWANE STANOWISKA - KODY 2-CYFROWE					
2009 N=7756		2010 N=8653		2011; N=10934	
34 PRACOWNICY POZOSTAŁYCH SPECJALNOŚCI	23,9%	34 PRACOWNICY POZOSTAŁYCH SPECJALNOŚCI	27,8%	33 - ŚREDNI PERSONEL DO SPRAW BIZNESU I ADMINISTRACJI	13,2%
24 POZOSTAŁE SPECJALNOŚCI	8,5%	21 SPECJALIŚCI NAUK FIZYCZNYCH, MATEMATYCZNYCH I TECHNICZNYCH	6,5%	24 - SPECJALIŚCI DO SPRAW EKONOMICZNYCH I ZARZĄDZANIA	10,1%
12 KIEROWNICY DUŻYCH I ŚREDNICH ORGANIZACJI	6,7%	51 PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I OCHRONY	6,4%	52 - SPRZEDAWCY I POKREWNI	10,1%
41 PRACOWNICY OBSŁUGI BIUROWEJ	5,9%	52 MODELKI, SPRZEDAWCY I DEMONSTRATORZY	6,3%	2 - SPECJALIŚCI DO SPRAW TECHNOLOGII INFORMACYJNO-KOMUNIKACYJNYCH	6,1%
				33 - ŚREDNI PERSONEL DO SPRAW BIZNESU I ADMINISTRACJI	15,9%
				24 - SPECJALIŚCI DO SPRAW EKONOMICZNYCH I ZARZĄDZANIA	12,6%
				52 - SPRZEDAWCY I POKREWNI	9,5%
				25 - SPECJALIŚCI DO SPRAW TECHNOLOGII INFORMACYJNO-KOMUNIKACYJNYCH	6,8%

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.

OFEROWANE STANOWISKA - KODY 2-CYFROWE							
2009 N=7756		2010 N=8653		2011; N=10934		2012; N=10472	
51 PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I OCHRONY	5,7%	24 POZOSTAŁE SPECJALNOŚCI	6,1%	83 - KIEROWCY I OPERATORZY POJAZDÓW	5,1%	21 - SPECJALIŚCI NAUK FIZYCZNYCH, MATEMATYCZNYCH I TECHNICZNYCH	4,6%
21 SPECJALIŚCI NAUK FIZYCZNYCH, MATEMATYCZNYCH I TECHNICZNYCH	5,5%	74 POZOSTALI ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	5,9%	71 - ROBOTNICY BUDOWLANI I POKREWNI (Z WYŁĄCZENIEM ELEKTRYKÓW)	4,5%	12 - KIEROWNICY DO SPRAW ZARZĄDZANIA I HANDLU	4,3%
52 MODELKI, SPRZEDAWCY I DEMONSTRATORZY	5%	12 KIEROWNICY DUŻYCH I ŚREDNICH ORGANIZACJI	5%	12] - KIEROWNICY DO SPRAW ZARZĄDZANIA I HANDLU	4,4%	75 - ROBOTNICY W PRZETWÓRSTWIE SPOŻYWCZYM, OBRÓBCE DREWNA, PRODUKCJI WYROBÓW TEKSTYLNYCH	3,9%
74 POZOSTALI ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	4,5%	41 PRACOWNICY OBSŁUGI BIUROWEJ	4,8%	51 - PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH	4,0%	51 - PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH	3,8%
31 ŚREDNI PERSONEL TECHNICZNY	3,7%	91 PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH W HANDLU I USŁUGACH	3,7%	93 - ROBOTNICY POMOCNICZY W GÓRNICTWIE, PRZEMYSŁE, BUDOWNICTWIE I TRANSPORCIE	3,9%	83 - KIEROWCY I OPERATORZY POJAZDÓW	3,6%
91 PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH W HANDLU I USŁUGACH	3,6%	71 GÓRNICY I ROBOTNICY BUDOWLANI	3,3%	72 - ROBOTNICY OBRÓBKİ METALI, MECHANICY MASZYN I URZĄDZEŃ I POKREWNI	3,8%	13 - KIEROWNICY DO SPRAW PRODUKCJI I USŁUG	3,2%
83 KIEROWCY I OPERATORZY POJAZDÓW	2,9%	31 ŚREDNI PERSONEL TECHNICZNY	3,2%	75 - ROBOTNICY W PRZETWÓRSTWIE SPOŻYWCZYM, OBRÓBCE DREWNA, PRODUKCJI WYROBÓW TEKSTYLNYCH	3,7%	71 - ROBOTNICY BUDOWLANI I POKREWNI (Z WYŁĄCZENIEM ELEKTRYKÓW)	3,1%
93 ROBOTNICY POMOCNICZY W GÓRNICTWIE, PRZEMYSŁE, BUDOWNICTWIE I TRANSPORCIE	2,7%	83 KIEROWCY I OPERATORZY POJAZDÓW	3,2%	21 - SPECJALIŚCI NAUK FIZYCZNYCH, MATEMATYCZNYCH I TECHNICZNYCH	3,4%	72 - ROBOTNICY OBRÓBKİ METALI, MECHANICY MASZYN I URZĄDZEŃ I POKREWNI	3,0%
71 GÓRNICY I ROBOTNICY BUDOWLANI	2,6%	72 ROBOTNICY OBRÓBKİ METALI I MECHANICY MASZYN I URZĄDZEŃ	2,9%	13 - KIEROWNICY DO SPRAW PRODUKCJI I USŁUG	2,9%	93 - ROBOTNICY POMOCNICZY W GÓRNICTWIE, PRZEMYSŁE, BUDOWNICTWIE I TRANSPORCIE	2,4%

OFEROWANE STANOWISKA - KODY 2-CYFROWE							
2009 N=7756		2010 N=8653		2011; N=10934		2012; N=10472	
72 ROBOTNICY OBRÓBK METALI I MECHANICY MASZYN I URZĄDZEŃ	2,4%	13 KIEROWNICY MAŁYCH PRZEDSIĘBIORSTW	2,3%	42 - PRACOWNICY OBSŁUGI KLIENTA	2,2%	41 - SEKRETARKI, OPERATORZY URZĄDZEŃ BIUROWYCH I POKREWNI	2,0%
13 KIEROWNICY MAŁYCH PRZEDSIĘBIORSTW	2%	93 ROBOTNICY POMOCNICZY W GÓRNICTWIE, PRZEMYSŁE, BUDOWNICTWIE I TRANSPORCIE	2,2%	74 - ELEKTRYCY I ELEKTRONICY	1,9%	42 - PRACOWNICY OBSŁUGI KLIENTA	2,0%
22 SPECJALIŚCI NAUK PRZYRODNICZYCH I OCHRONY ZDROWIA	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%
42 PRACOWNICY OBROTU PIENIĘŻNEGO I OBSŁUGI KLIENTÓW	2%	42 PRACOWNICY OBROTU PIENIĘŻNEGO I OBSŁUGI KLIENTÓW	1,5%	41 - SEKRETARKI, OPERATORZY URZĄDZEŃ BIUROWYCH I POKREWNI	1,6%	14 - KIEROWNICY W BRANŻY HOTELARSKIEJ, HANDLU I INNYCH BRANŻACH USŁUGOWYCH	1,9%
82 OPERATORZY I MONTERZY MASZYN	1,7%	82 OPERATORZY I MONTERZY MASZYN	1,4%	11 -PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I DYREKTORZY GENERALNI	1,5%	11PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I DYREKTORZY GENERALNI	1,7%
90 PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	1,1%	22 SPECJALIŚCI NAUK PRZYRODNICZYCH I OCHRONY ZDROWIA	0,9%	43 - PRACOWNICY DO SPRAW FINANSOWO-STATYSTYCZNYCH I EWIDENCJI MATERIAŁOWEJ	1,5%	43 - PRACOWNICY DO SPRAW FINANSOWO-STATYSTYCZNYCH I EWIDENCJI MATERIAŁOWEJ	1,5%
23 SPECJALIŚCI SZKOLNICTWA	1%	23 SPECJALIŚCI SZKOLNICTWA	0,9%	91 - POMOCE DOMOWE I SPRZĄTACZKI	1,5%	74 - ELEKTRYCY I ELEKTRONICY	1,4%
32 ŚREDNI PERSONEL W ZAKRESIE NAUK BIOLOGICZNYCH I OCHRONY ZDROWIA	1%	32 ŚREDNI PERSONEL W ZAKRESIE NAUK BIOLOGICZNYCH I OCHRONY ZDROWIA	0,8%	96 - ŁADOWACZE NIECZYSTOŚCI I INNI PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	1,4%	91 - POMOCE DOMOWE I SPRZĄTACZKI	1,4%
73 ROBOTNICY ZAWODÓW PRECYZYJNYCH, CERAMICY, WYTWÓRCY WYROBÓW GALANTERYJNYCH, ROBOTNICY POLIGRAFICZNI	0,4%	81 OPERATORZY MASZYN I URZĄDZEŃ WYDOBYWCZYCH I PRZETWÓRCZYCH	0,5%	22 - SPECJALIŚCI DO SPRAW ZDROWIA	1,3%	81 - OPERATORZY MASZYN I URZĄDZEŃ WYDOBYWCZYCH I PRZETWÓRCZYCH	1,1%

OFEROWANE STANOWISKA - KODY 2-CYFROWE							
2009 N=7756		2010 N=8653		2011; N=10934		2012; N=10472	
81 OPERATORZY MASZYN I URZĄDZEŃ WYDOBYWCZYCH I PRZETWÓRCZYCH	0,3%	73 ROBOTNICY ZAWODÓW PRECYZYJNYCH, CERAMICY, WYTWÓRCY WYROBÓW GALANTERYJNYCH, ROBOTNICY POLIGRAFICZNI	0,3%	81 - OPERATORZY MASZYN I URZĄDZEŃ WYDOBYWCZYCH I PRZETWÓRCZYCH	1,3%	96 - ŁADOWACZE NIECZYSTOŚCI I INNI PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	1,1%
33 NAUCZYCIELE PRAKTYCZNEJ NAUKI ZAWODU I INSTRUKTORZY	0,1%	40 PRACOWNICY BIUROWI	0,2%	14 - KIEROWNICY W BRANŻY HOTELARSKIEJ, HANDLU I INNYCH BRANŻACH USŁUGOWYCH	1,2%	22 - SPECJALIŚCI DO SPRAW ZDROWIA	1,0%
40 PRACOWNICY BIUROWI	0,1%	62 OGRODNICY	0,2%	23 - SPECJALIŚCI NAUCZANIA I WYCHOWANIA	1,2%	54 - PRACOWNICY USŁUG OCHRONY	0,9%
70 ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	0,1%	92 ROBOTNICY POMOCNICZY W ROLNICTWIE, RYBOŁÓWSTWIE I POKREWNI	0,2%	54 - PRACOWNICY USŁUG OCHRONY	0,9%	44 - POZOSTALI PRACOWNICY OBSŁUGI BIURA	0,8%
80 OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	0,1%	20 SPECJALIŚCI	0,1%	35 - TECHNICY INFORMATYCY	0,8%	26 - SPECJALIŚCI Z DZIEDZINY PRAWA, DZIEDZIN SPOŁECZNYCH I KULTURY	0,8%
92 ROBOTNICY POMOCNICZY W ROLNICTWIE, RYBOŁÓWSTWIE I POKREWNI	0,1%	33 NAUCZYCIELE PRAKTYCZNEJ NAUKI ZAWODU I INSTRUKTORZY	0,1%	34 - ŚREDNI PERSONEL Z DZIEDZINY PRAWA, SPRAW SPOŁECZNYCH, KULTURY I POKREWNY	0,7%	34 - ŚREDNI PERSONEL Z DZIEDZINY PRAWA, SPRAW SPOŁECZNYCH, KULTURY I POKREWNY	0,8%
20 SPECJALIŚCI	,0	70 ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	0,1%	26 - SPECJALIŚCI Z DZIEDZINY PRAWA, DZIEDZIN SPOŁECZNYCH I KULTURY	0,6%	23 - SPECJALIŚCI NAUCZANIA I WYCHOWANIA	0,7%
50 PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY	,0	80 OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	0,1%	73 - RZEMIEŚLNICY I ROBOTNICY POLIGRAFICZNI	0,5%	35 - TECHNICY INFORMATYCY	0,5%
61 ROLNICY	,0	50 PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY	,0	32 - ŚREDNI PERSONEL DO SPRAW ZDROWIA	0,5%	32 - ŚREDNI PERSONEL DO SPRAW ZDROWIA	0,5%
62 OGRODNICY	,0	61 ROLNICY	,0	82 - MONTERZY	0,5%	73 - RZEMIEŚLNICY I ROBOTNICY POLIGRAFICZNI	0,4%

OFEROWANE STANOWISKA - KODY 2-CYFROWE					
2009 N=7756		2010 N=8653		2011; N=10934	2012; N=10472
				44 - POZOSTALI PRACOWNICY OBSŁUGI BIURA	0,5%
				53 - PRACOWNICY OPIEKI OSOBISTEJ I POKREWNI	0,3%
				95 - SPRZEDAWCY ULICZNI I PRACOWNICY ŚWIADCZĄCY USŁUGI NA ULICACH	0,3%
				94 - PRACOWNICY POMOCNICZY PRZYGOTOWUJĄCY POSIŁKI	0,3%
				61 - ROLNICY PRODUKCJI TOWAROWEJ	0,1%
				92 - ROBOTNICY POMOCNICZY W ROLNICTWIE, LEŚNICTWIE I RYBOŁÓWSTWIE	0,1%
				62 - LEŚNICY I RYBACY	0,0%
Brak danych/brak możliwości identyfikacji	4,4%	Brak danych/brak możliwości identyfikacji	1,3%	Brak danych/brak możliwości identyfikacji	0,01%

6.2 Analiza branżowa

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

W przypadku przetwórstwa przemysłowego na przestrzeni badanego okresu obserwujemy systematyczny wzrost z 14% w 2009 roku, poprzez 21% w roku 2010, 24% w roku 2011, aż do 28% w obecnym pomiarze. Waga handlu, mierzona odsetkiem ofert w tej branży, w stosunku do pomiaru w 2011 roku zmalała – z 21% do 16%.

Druga grupa branż pod względem znaczenia dla rynku pracy to odnotowująca wzrost – szczególnie w stosunku do poprzedniego pomiaru - działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (rok 2009 – 5%, rok 2012 – 10%), informacja i komunikacja (rok 2009 – 6%, rok 2012 – 8%), budownictwo, którego waga po wzroście odnotowanym w 2011 roku obecnie spadła (rok 2009 – 5%, rok 2011 – 11%, rok 2012 – 7%) oraz stabilna działalność finansowa i ubezpieczeniowa (rok 2012 – 7%). Najmniejsze odsetki ofert dotyczyły górnictwa i wydobywania, dostawy wody i gospodarki odpadami oraz rolnictwa (por. Rysunek 22).

Rysunek 22. Analiza branżowa – lata 2009-2012 porównanie

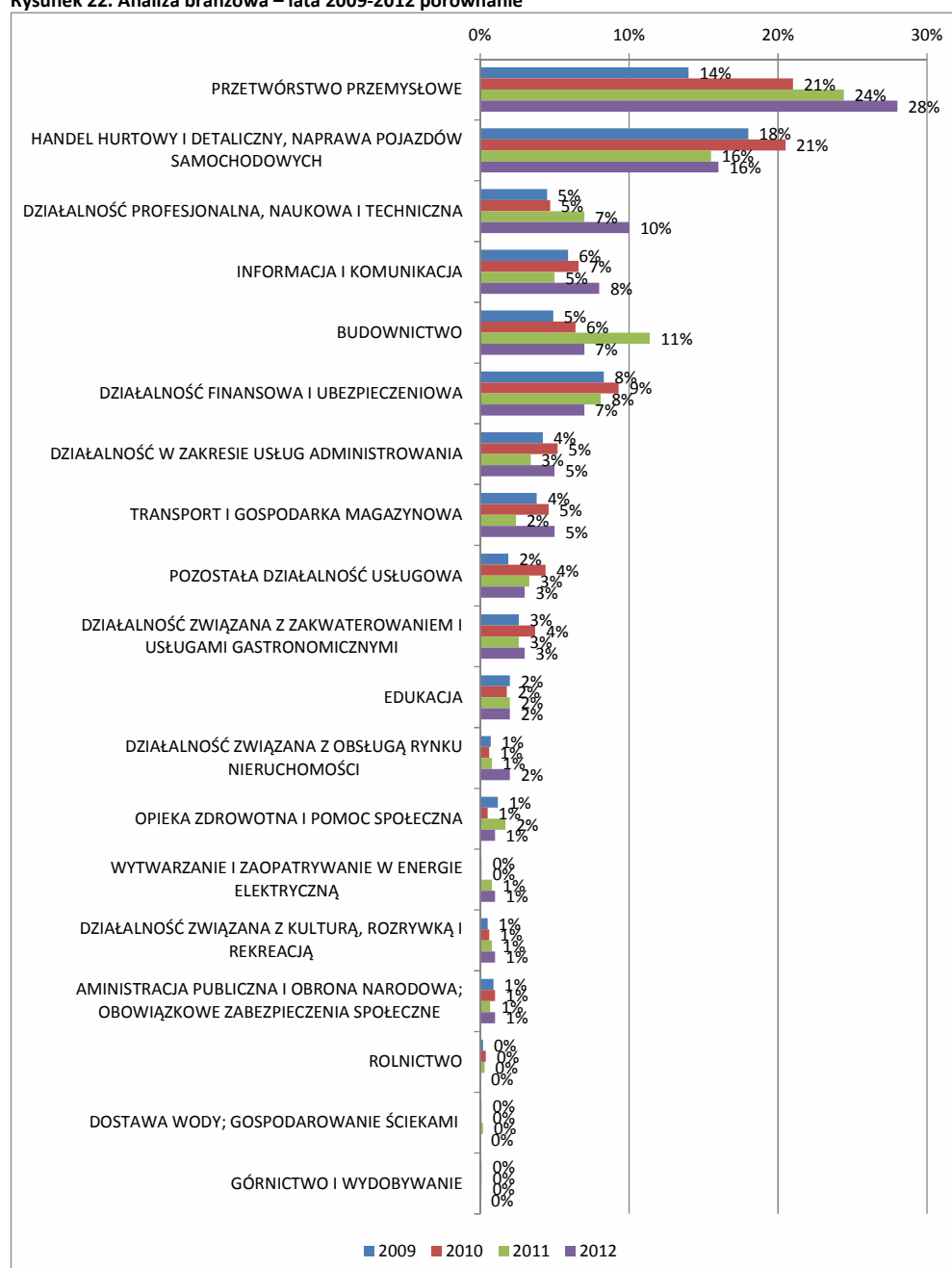


Tabela 13: Struktura ofert pracy pod względem branż – lata 2009-2012 - porównanie¹⁸.

ROLNICTWO								
	2009 N=7756		2010 N=8653		2011 N=10934		2012 N=10472	
01 Rolnictwo	14	0,2%	37	0,4%	29	0,3%	36	0,3%
02 Leśnictwo i pozyskiwanie drewna	1	,0	1	,0	2	,0%	-	,0%
03 Rybołówstwo	1	,0	-	-	1	,0%	-	,0%
Ogółem	16	0,2%	38	0,4%	32	0,3%	36	0,2%
GÓRNICTWO I WYDOBYWANIE								
	2009 N=7756		2010 N=8653		2011 N=10934		2012 N=10472	
06 Górnictwo ropy naftowej i gazu ziemnego	-	-	2	,0	2	,0%	5	0,1%
08 Pozostałe górnictwo i wydobywanie	-	-	2	,0	3	,0%	2	0,0%
09 Działalność usługowa wspomagająca eksploatację złóż/ pozostałe górnictwo	4	0,1%	-	-	1	,0%	5	0,1%
Ogółem	4	0,1%	4	0,1%	6	0,1%	12	0,1%
PRZETWÓRSTWO PRZEMYSŁOWE								
	2009 N=7756		2010 N=8653		2011 N=10934		2012 N=10472	
10 Produkcja artykułów spożywczych	64	0,8%	152	1,8%	189	1,7%	239	2,3%
11 Produkcja napojów	17	0,2%	27	0,3%	27	0,2%	29	0,3%
12 Produkcja wyrobów tytoniowych	17	0,2%	8	0,1%	9	0,1%	26	0,2%
13 Produkcja wyrobów tekstylnych	66	0,9%	125	1,4%	22	0,2%	61	0,6%
14 Produkcja odzieży	172	2,2%	424	4,9%	432	4,0%	465	4,4%
15 Produkcja skór i produkcja ze skór wyprawionych	8	0,1%	5	0,1%	4	0,0%	8	0,1%
16 Produkcja wyrobów	8	0,1%	9	0,1%	54	0,5%	56	0,5%

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

tartacznych/ wyrobów z drewna, korka								
17 Produkcja papieru i wyrobów z papieru	25	0,3%	35	0,4%	21	0,2%	18	0,2%
18 Drukowanie i działalność usługowa związana z poligrafią	32	0,4%	38	0,4%	39	0,4%	52	0,5%
19 Wytwarzanie i przetwarzanie koksu/ produktów rafinacji ropy naftowej	2	,0	2	,0	8	0,1%	-	,0%
20 Produkcja chemikaliów i wyrobów chemicznych	61	0,8%	82	0,9%	140	1,3%	187	1,8%
21 Produkcja leków/ wyrobów farmaceutycznych	101	1,3%	128	1,5%	143	1,3%	148	1,4%
22 Produkcja wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych	52	0,7%	85	1%	75	0,7%	128	1,2%
23 Produkcja wyrobów z pozostałych niemineralnych surowców niemetalicznych (szkło itp.)	32	0,4%	45	0,5%	53	0,5%	93	0,9%
24 Produkcja metali	17	0,2%	7	0,1%	27	0,2%	46	0,4%
25 Produkcja metalowych wyrobów gotowych z wyłączeniem maszyn i urządzeń	47	0,6%	56	0,6%	58	0,5%	140	1,3%
26 Produkcja komputerów, wyrobów elektronicznych i optycznych	45	0,6%	61	0,7%	107	1,0%	159	1,5%
27 Produkcja urządzeń elektrycznych	61	0,8%	79	0,9%	184	1,7%	219	2,1%
28 Produkcja maszyn i urządzeń gdzie indziej niesklasyfikowana	54	0,7%	83	1%	121	1,1%	157	1,5%
29 Produkcja pojazdów samochodowych, naczep, przyczep z wyłączeniem motocykli	18	0,2%	17	0,2%	72	0,7%	121	1,2%
30 Produkcja pozostałego sprzętu transportowego	6	0,1%	2	,0	6	0,1%	20	0,2%
31 Produkcja mebli	30	0,4%	27	0,3%	70	0,6%	79	0,8%
32 Pozostała produkcja	138	1,8%	317	3,7%	626	5,7%	421	4,0%

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

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

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

BUDOWNICTWO								
	2009 N=7756		2010 N=8653		2011 N=10934		2012 N=10472	
41 Roboty budowlane związane z wnoszeniem budynków	84	1,1%	186	2,1%	444	4,1%	229	2,2%
42 Roboty związane z budową obiektów inżynierii lądowej i wodnej	78	1%	75	0,9%	177	1,6%	110	1,1%

BUDOWNICTWO								
43 Roboty budowlane specjalistyczne	217	2,8%	296	3,4%	394	5,7%	354	3,4%
Ogółem	379	4,9%	557	6,4%	1242	11,4%	693	6,6%

HANDEL HURTOWY I DETALICZNY, NAPRAWA POJAZDÓW SAMOCHODOWYCH, WŁĄCZAJĄC MOTOCYKLE								
	2009 N=7756		2010 N=8653		2011 N=10934		2012 N=10472	
45 Sprzedaż hurtowa/detaliczna pojazdów samochodowych/akcesoriów, konserwacja i naprawa	96	1,2%	190	2,2%	271	2,5%	236	2,3%
46 Sprzedaż hurtowa z wyłączeniem handlu pojazdami samochodowymi	482	6,2%	451	5,2%	520	4,8%	597	5,7%
47 Handel detaliczny z wyłączeniem handlu pojazdami samochodowymi	823	10,6%	1136	13,1%	905	8,3%	796	7,6%
Ogółem	1401	18%	1777	20,5%	1696	15,5%	1629	15,6%

TRANSPORT I GOSPODARKA MAGAZYNOWA								
	2009 N=7756		2010 N=8653		2011 N=10934		2012 N=10472	
49 Transport lądowy oraz rurociągowy	117	1,5%	224	2,6%	461	4,2%	324	3,1%
50 Transport wodny	3	,0	4	,0	-	0,0%	-	,0%
51 transport lotniczy	1	,0	6	0,1%	16	0,1%	-	,0%
52 magazynowanie i działalność usługowa wspomagająca transport	163	2,1%	130	1,5%	212	1,9%	154	1,5%
53 działalność pocztowa i kurierska	16	0,2%	32	0,4%	38	0,3%	36	0,3%
Ogółem	300	3,8%	396	4,6%	727	6,6%	514	4,9%

DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z ZAKWATEROWANIEM I USŁUGAMI GASTRONOMICZNYMI								
	2009 N=7756		2010 N=8653		2011 N=10934		2012 N=10472	
55 Zakwaterowanie (hotele, obiekty noclegowe, pola	32	0,4%	52	0,6%	59	0,5%	80	0,8%

DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z ZAKWATEROWANIEM I USŁUGAMI GASTRONOMICZNYMI								
kempingowe)								
56 Działalność usługowa związana z wyżywieniem	174	2,2%	270	3,1%	225	2,1%	235	2,2%
Ogółem	206	2,6%	322	3,7%	284	2,6%	315	4,9%

INFORMACJA I KOMUNIKACJA								
	2009 N=7756		2010 N=8653		2011 N=10934		2012 N=10472=	
58 Działalność wydawnicza	42	0,5%	83	1%	135	1,2%	73	0,7%
59 Produkcja filmów, nagrań video, programów TV, nagrań dźwiękowych i muzycznych	4	0,1%	3	,0	13	0,1%	10	0,1%
60 Nadawanie programów ogólnodostępnych i abonamentowych	7	0,1%	1	,0	9	0,1%	11	0,1%
61 Telekomunikacja	139	1,8%	172	2%	205	1,9%	201	1,9%
62 Oprogramowanie i doradztwo w zakresie informatyki oraz działalność powiązana	160	2,1%	243	2,8%	552	5,0%	531	5,1%
63 Działalność usługowa w zakresie informacji	101	1,3%	65	0,8%	70	0,6%	48	0,5%
Ogółem	453	5,9%	567	6,6%	984	9,0%	874	8,3%

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

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

DZIAŁALNOŚĆ PROFESJONALNA, NAUKOWA I TECHNICZNA								
	2009 N=7756		2010 N=8653		2011 N=10934		2012 N=10472	
69 działalność prawnicza/rachunkowo - księgowa/doradztwo podatkowe	81	1%	90	1%	131	1,2%	200	1,9%
70 Działalność firm centralnych (head office) i holdingów/ doradztwo związane z zarządzaniem	39	0,5%	15	0,2%	284	2,6%	439	4,2%
71 Działalność w zakresie architektury i inżynierii/ badania i analizy techniczne	16	0,2%	14	0,2%	15	0,1%	119	1,1%
72 Badania naukowe i prace rozwojowe	11	0,1%	5	0,1%	13	0,1%	4	0,0%
73 Reklama/ Badanie rynku i opinii publicznej	126	1,6%	131	1,5%	275	2,5%	272	2,6%
74 Pozostała działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	80	1%	145	1,7%	50	0,5%	18	0,2%
75 Działalność weterynaryjna	10	0,1%	1	,0	-	-	1	0,0%
Ogółem	363	4,5%	401	4,7%	768	7,0%	1053	10,1%

DZIAŁALNOŚĆ W ZAKRESIE USŁUG ADMINISTROWANIA I DZIAŁALNOŚĆ WSPIERAJĄCA								
	2009 N=7756		2010 N=8653		2011 N=10934		2012 N=10472	
77 Wynajmem i dzierżawa	2	,0	4	,0	21	0,2%	41	0,4%
78 Działalność związana z zatrudnieniem	57	0,7	73	0,8%	43	0,4%	128	1,2%
79 Działalność agentów/pośredników turystycznych/ organizatorów turystyki	8	0,1	29	0,3%	18	0,2%	21	0,2%
80 Działalność detektywistyczna i ochroniarska	74	1%	109	1,3%	113	1,0%	137	1,3%

DZIAŁALNOŚĆ W ZAKRESIE USŁUG ADMINISTROWANIA I DZIAŁALNOŚĆ WSPIERAJĄCA								
81 Utrzymanie porządku w budynkach, zagospodarowanie terenów zieleni	32	0,4%	47	0,5%	106	1,0%	74	0,7%
82 Działalność związana z administracyjną obsługą biura, wspomaganie prowadzenia działalności gospodarczej	156	2%	199	2,3%	67	0,6%	93	0,9%
Ogółem	329	4,2%	461	5,2%	368	3,4%	453	4,3%

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

EDUKACJA								
	2009 N=7756		2010 N=8653		2011 N=10934		2012 N=10472	
85 Edukacja	158	2%	158	1,8%	221	2%	195	1,9%

OPIEKA ZDROWOTNA I POMOC SPOŁECZNA								
	2009 N=7756		2010 N=8653		2011 N=10934		2012 N=10472	
86 Opieka zdrowotna	93	1,2%	36	0,4	153	1,4%	98	0,9%
87 Pomoc społeczna z zakwaterowaniem	1	,0	5	0,1	10	0,1%	-	,0%
88 Pomoc społeczna bez zakwaterowania	3	,0	3	,0	18	0,2%	-	,0%
Ogółem	97	1,2%	44	0,5%	181	1,7%	98	0,9%

DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z KULTURĄ, ROZRYWKĄ I REKREACJĄ								
	2009 N=7756		2010 N=8653		2011 N=10934		2012 N=10472	
90 Działalność twórcza związana z kulturą i rozrywką	11	0,10%	10	0,10%	3	0,0%	5	0,0%
91 Działalność bibliotek, archiwów, muzeów oraz pozostała działalność	-	-	1	0	3	0,0%	8	0,1%

DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z KULTURĄ, ROZRYWKĄ I REKREACJĄ								
związana z kulturą								
92 Działalność związana z grami losowymi i zakładami wzajemnymi	2	0	-	-	1	0,0%	4	0,0%
93 działalność sportowa, rozrywkowa i rekreacyjna	28	0,40%	42	0,50%	83	0,8%	54	0,5%
Ogółem	41	0,5%	53	0,6%	90	0,8%	71	0,7%

POZOSTAŁA DZIAŁALNOŚĆ USŁUGOWA								
	2009 N=7756		2010 N=8653		2011 N=10934		2012 N=10472	
94 Działalność organizacji członkowskich	7	0,1%	9	0,1%	10	0,1%	26	0,2%
95 Naprawa i konserwacja komputerów/ artykułów użytku osobistego i domowego	7	0,1%	4	,0	7	0,1%	11	0,1%
96 Pozostała indywidualna działalność usługowa	129	1,7%	370	4,3%	349	3,2%	227	2,2%
Ogółem	143	1,9%	383	4,4%	366	3,3%	264	2,5%

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

6.3 Oferty o charakterze erotycznym

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

Jednak oferty takie zdarzały się sporadycznie. Niemal wszystkie zamieszczane były na portalu praca.gratka.pl. Jedynie jedna oferta o treści erotycznej w badanym okresie została zamieszczona na gazeta.praca.pl oraz jedna na łódzkim portalu lokalnym.

Inaczej niż w poprzednich pomiarach oferty te dotyczyły głównie pracy na odległość - pracy przed komputerem. Na uwagę zasługuje oferta zamieszczona na portalu gazeta.praca.pl – oferta niemieckiej agencji towarzyskiej, która jak na tego typu oferty zaskakuje profesjonalizmem. Jest utrzymana w stylu, w jakim publikowane są inne oferty na tym portalu – podkreślając benefity i ofertę pracodawcy.

Poniżej w tabeli przytaczamy treść wszystkich zidentyfikowanych ofert o charakterze erotycznym. Oferty te skierowane były wyłącznie do kobiet.

Tabela 14: Charakterystyka ofert o charakterze erotycznym – wiosna 2012 r.

PORTAL	TREŚĆ OFERTY
praca.gratka.pl	Poszukuję atrakcyjnych dziewczyn z dostępem do internetu i kamerką internetową, nie trzeba wychodzić z domu. Warunek - wiek od 18 do 25 lat. Transmisja dla klientów z Niemiec (tylko). Stawka - 10zł/10min
praca.gratka.pl	LIVE MODELING - Praca wyłącznie przy komputerze. Uśmiechnięte kobiety z miłym usposobieniem na stanowisko Video Live Performer. Elastyczny grafik, wysokie zarobki (1400-7000 zł.). Wymagania: 18 lat. CV + zdjęcie na email: broadcastmenager@gmail.com
praca.gratka.pl	Stanowisko: ASYSTENT. POSZUKUJĘ FOTOMODELKI (AMATORKI) DO 25 LAT, WZROST DO 165 CM. ZGŁOSZENIA PROSZĘ NADSYŁAĆ NA ADRES (CV, KILKA ZDJĘĆ CAŁEJ SYLWETKI, NR.tel.)
praca.gratka.pl	Ciekawa praca dla Pań. Zarobek 400zł. dziennie. 514-540-413 (towarzyskie wykluczone).
praca.gratka.pl	Praca przy komputerze Mam do zaoferowania konkretne pieniądze za wykonanie konkretnej pracy, aby dowiedzieć się więcej odwiedź stronę:
praca.gratka.pl	Modelki do pokazów Naked Sushi Zatrudnię modelki do pokazów w stylu naked sushi, w Łodzi i województwie. Wymagania: ukończone 18 lat, idealnie zadbane, lekko opalona cera, szczupła sylwetka. Wynagrodzenie: od 300 zł/godzina pracy.
praca.gratka.pl	MODELKA Branża: Obsługa klienta, Call Center Kobiety od 18-do 40 lat do odważnej pracy przed komputerem, dobra znajomość języka angielskiego, zgłoszenie ze zdjęciem twarzy proszę o wysłanie na adres
gazeta.praca.pl	Zatrudnię osoby, preferowane Panie w wieku od 18-40 lat do pracy w eleganckiej agencji towarzyskiej na terenie Berlina. Zarobki ok. 500 PLN/dziennie lub więcej. Znajomość niemieckiego nie jest wymagana, mile widziane podstawy angielskiego. Oferuję: wysokie zarobki, pracę w przyjaznym zespole, elastyczne godziny pracy, zakwaterowanie na życzenie, załatwienie wszystkich niezbędnych formalności, wdrożenie do pracy, photo shooting.
lodz.strefa.pl	Night Club- zatrudni Panie - towarzyskie wykluczone, 600-877-606
praca.gratka.pl	Praca videomodelki nie wymaga znajomości obcych języków. Rozmowę prowadzą nasi moderatorzy. Zarobki videomodelki wahają się od 1500-6000zł miesięcznie. Praca z domu

Dokładna analiza zawartości informacyjnej ofert przeprowadzona była na losowo-warstwowej próbie o liczebności N=3005. 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 wariantów. W próbie znajdowały się oferty bardzo obszerne, zawierające dokładne opisy proponowanych stanowisk, szczegółową charakterystykę wymagań i imponującą ofertę pracodawcy. Oferty te skierowane były przede wszystkim do grup zawodów umiejscowionych 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 stanowisk najwyższych.

Precyzując swoje wymagania w stosunku do pracowników oferenci najczęściej wskazywali na posiadanie określonych predyspozycji/cech charakteru (59%). Niemal w połowie ofert precyzowano oczekiwany poziom wykształcenia (48%). Kierunek/profil wykształcenia wskazywany był już znacznie rzadziej (20% ofert).

W 42% ofert oferenci wymagali posiadania doświadczenia zawodowego. Dość powszechne (wskazywane w 31% ofert) było wymaganie znajomości języka obcego, a także posiadanie określonych umiejętności. W co piątej ofercie zaś poszukujący pracowników wśród wymagań zamieszczały posiadanie określonych certyfikatów lub uprawnień.

W 17% ofert wskazywano na preferowany wiek pracowników. Natomiast stosunkowo rzadko pisano wprost o preferowaniu jakiejś płci, a także o konieczności posiadania niezbędnych narzędzi do pracy, czy też o posiadaniu grupy inwalidzkiej (por. Rysunek 23).

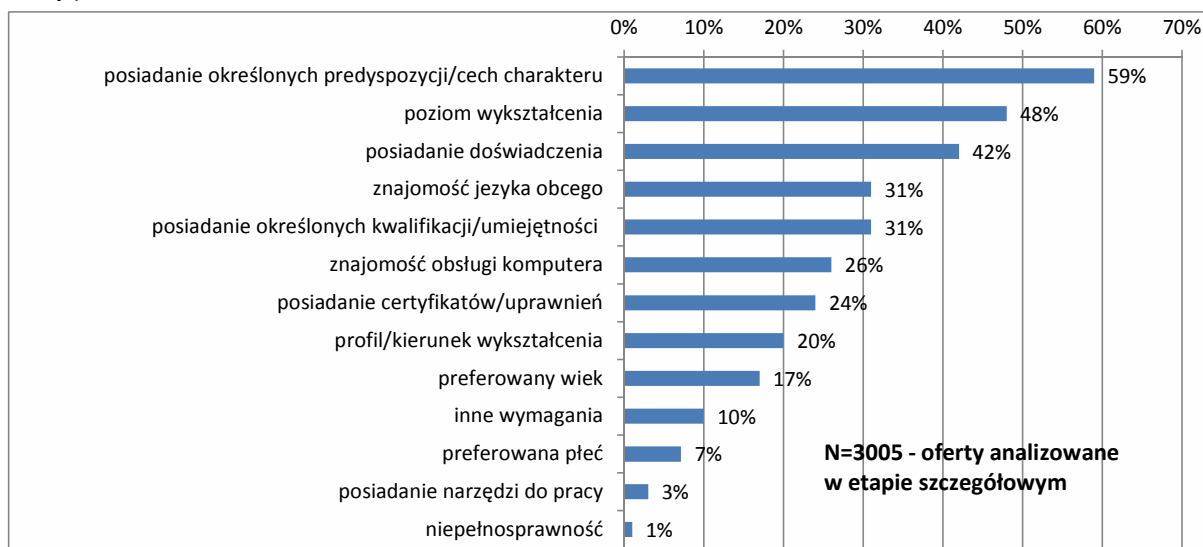
Mówiąc o tym co proponują pracownikom w zamian, oferujący najczęściej uciekali od konkretów, a posługiwali się ładnie brzmiącymi i niewymiernymi dodatkowymi korzyściami dla pracowników.

Jedynie w 4% analizowanych ofert zawarta była kwota wynagrodzenia, natomiast opis wynagrodzenia (najczęściej w superlatywach) zawierało 40% ofert.

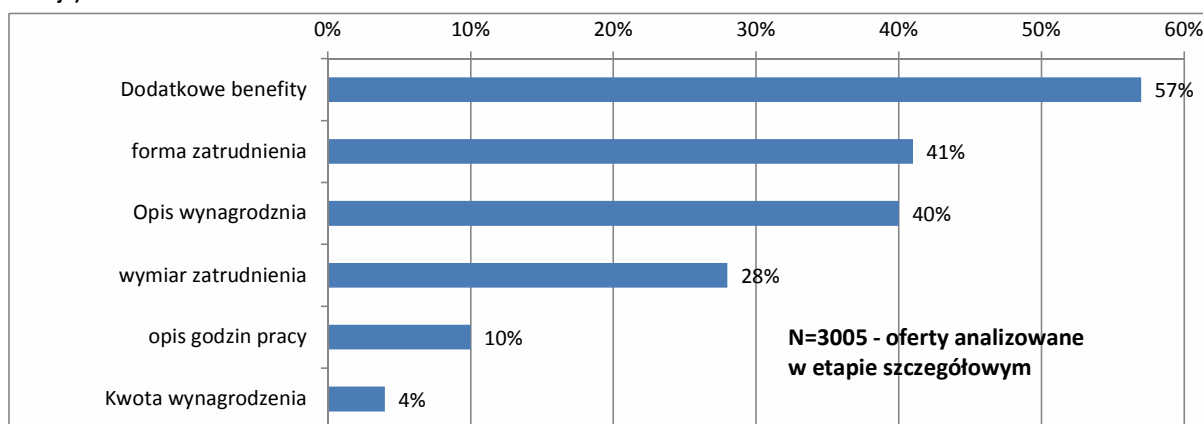
Warto podkreślić, że w 41% ofert pracodawcy zawarli informacje dotyczące proponowanej formy zatrudnienia,, zaś w 28% jego wymiaru.

W co dziesiątej ofercie podany był opis godzin pracy (najczęściej w sytuacjach gdy praca dotyczyła godzin niestandardowych) (por. Rysunek 24).

Rysunek 23. Zawartość informacyjna ofert – WYMAGANIA PRACODAWCY (odsetek ofert precyzujących jakiejkolwiek elementy danego rodzaju). Wiosna 2012 r.



Rysunek 24. Zawartość informacyjna ofert – OFERTA PRACODAWCY (odsetek ofert precyzujących jakiejkolwiek elementy danego rodzaju). Wiosna 2012 r.



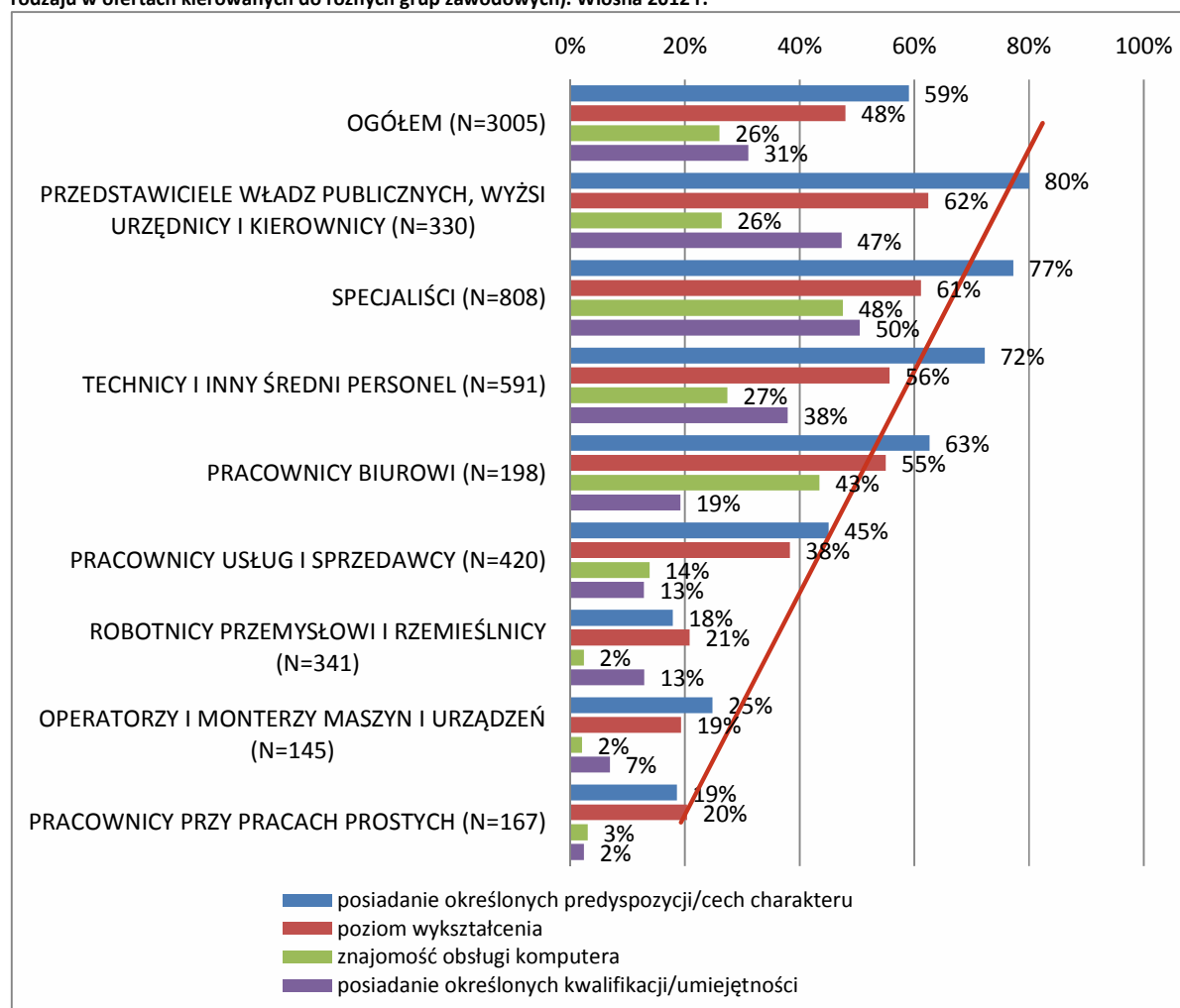
Jak już wspomniano powyżej, widać wyraźną tendencję ubożenia zawartości informacyjnej ofert wraz z przesuwaniem się w dół Klasyfikacji Zawodów i Specjalności. Tendencja ta w sposób niemal niezakłócony widoczna jest w przypadku takich grup informacji jak: określone predyspozycje charakteru, poziom wykształcenia, posiadanie określonych kwalifikacji i umiejętności oraz znajomość obsługi komputera (por. Rysunek 25).

Natomiast w przypadku wymagań dotyczących doświadczenia zawodowego, posiadania certyfikatów/uprawnień, a także znajomości języka obcego tendencja ta nie jest tak jednoznaczna.

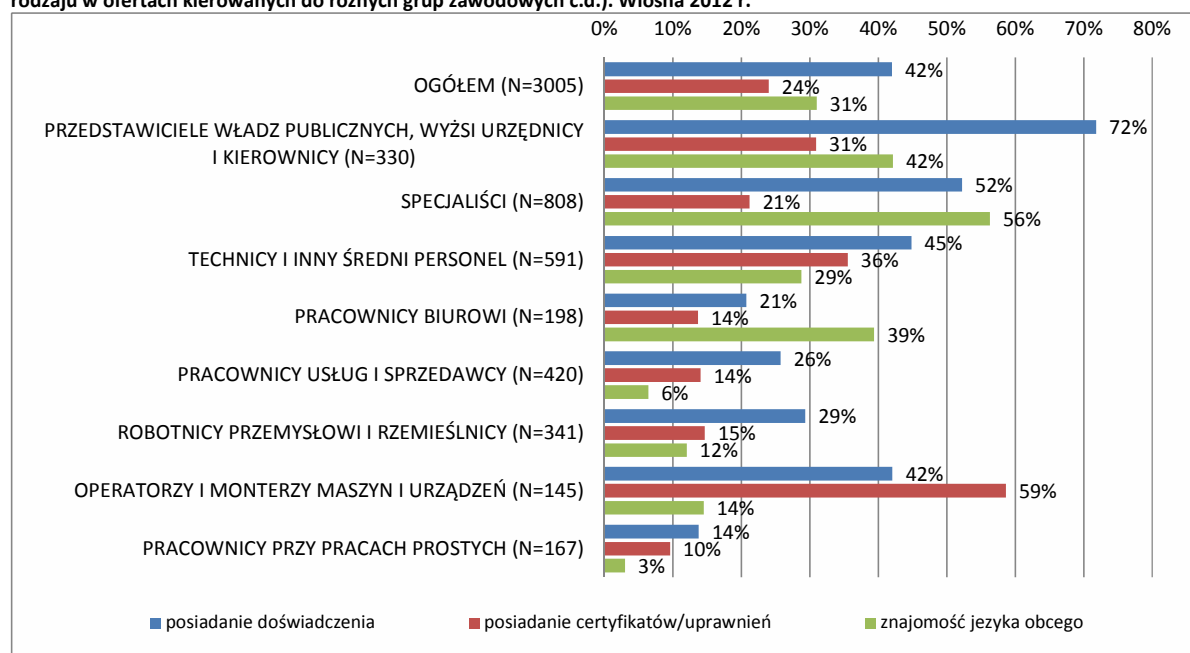
Doświadczenie zawodowe oraz posiadanie certyfikatów i uprawnień najrzadziej wymagane było w stosunku do pracowników usług i sprzedawców oraz pracowników biurowych. Natomiast bardzo często na wymagania te wskazywano w ofertach kierowanych do operatorów i monterów maszyn i urządzeń (wymaganie certyfikatów/uprawnień w grupie tej pojawiało się najczęściej).

Znajomość języków obcych najczęściej dotyczyła specjalistów (częściowo związana z wysokim odsetkiem ofert pracy za granicą Polski w tej grupie) oraz pracowników biurowych. Należy jednak podkreślić, że także w grupach zawodów stojących najniżej w hierarchii KZIS stosunkowo wysokie odsetki ofert wskazywały na konieczność posługiwania się językiem obcym (w tym przypadku również związane jest to z miejscem pracy poza granicami Polski) (por. Rysunek 26).

Rysunek 25. Zawartość informacyjna ofert – WYMAGANIA PRACODAWCY (odsetek ofert precyzujących jakiekolwiek elementy danego rodzaju w ofertach kierowanych do różnych grup zawodowych). Wiosna 2012 r.



Rysunek 26. Zawartość informacyjna ofert – WYMAGANIA PRACODAWCY (odsetek ofert precyzujących jakiekolwiek elementy danego rodzaju w ofertach kierowanych do różnych grup zawodowych c.d.). Wiosna 2012 r.



Również wspomnianą tendencję ubożenia zawartości informacyjnej wraz ze schodzeniem w dół KZiS widać przy analizowaniu oferty pracodawców. W tym przypadku tendencja ta wyraźna jest w odniesieniu do wskazywania w ofercie dodatkowych benefitów, mających zachęcić i skusić do aplikowania poszukiwanych pracowników. Nieco słabsza zaś jest w przypadku pozostałych analizowanych wymiarów (por. Rysunek 27).

Rysunek 27. Zawartość informacyjna ofert – oferta pracodawcy (odsetek ofert precyzujących jakiekolwiek elementy danego rodzaju w ofertach kierowanych do różnych grup zawodowych c.d.). Wiosna 2012 r.

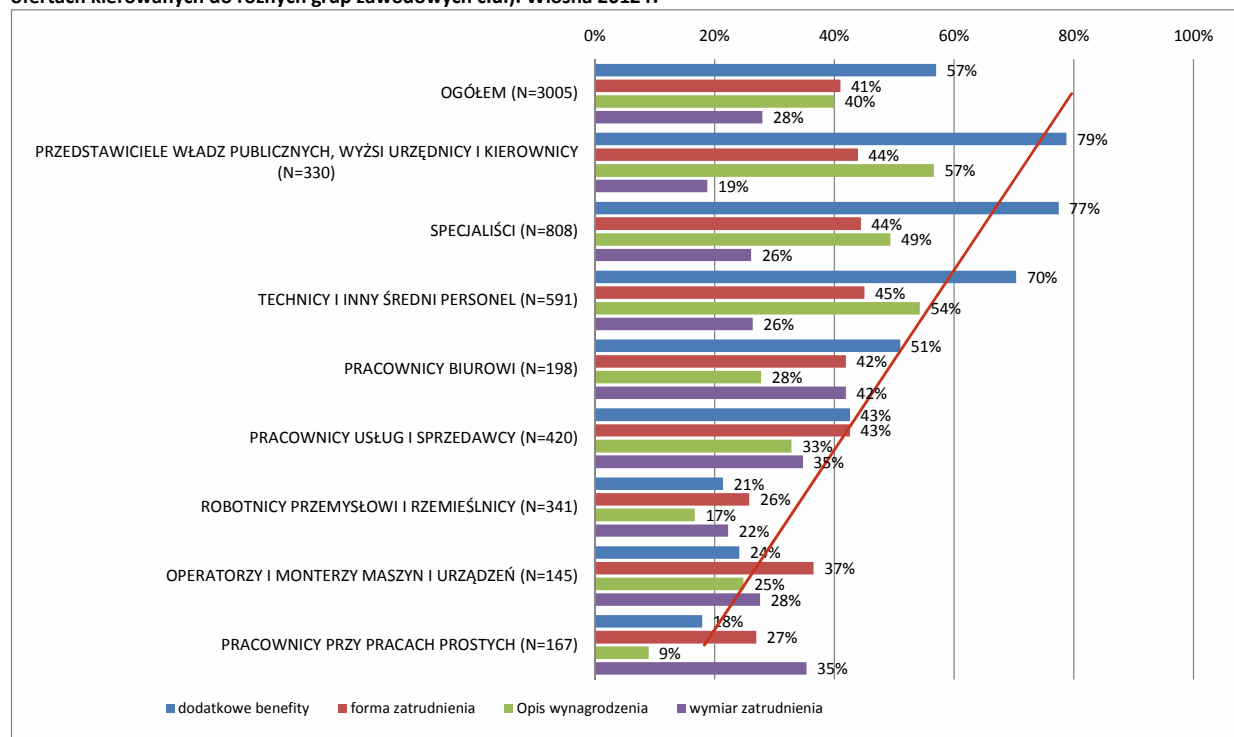


Tabela 15 zawiera odsetek wskazań na poszczególne rodzaje informacji w ofertach skierowanych do każdej z 8 dużych grup zawodowych. Z tabeli tej wykluczono rolników, gdyż do grupy tej skierowane były jedynie pojedyncze oferty. W przypadku każdej z grup kolorem zaznaczono te informacje, które w ofertach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

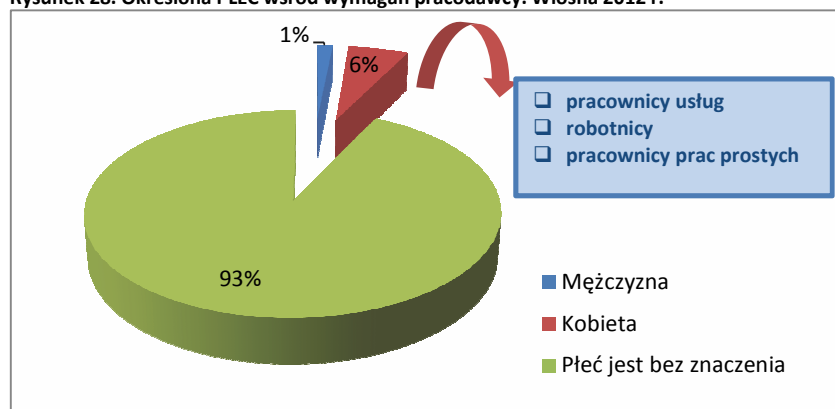
Tabela 15. Zawartość informacyjna ofert – WYMAGANIA I OFERTA PRACODAWCY (odsetek ofert precyzujących jakiegokolwiek elementy danego rodzaju w ofertach kierowanych do poszczególnych grup zawodowych). Wiosna 2012 r.

	OGÓŁEM (N=3005)	PRZEDST. WŁADZ PUBL., WYŻSI URZĘD. I KIEROW. (N=330)	SPECJALIŚCI (N=808)	TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL (N=591)		PRACOWNICY BIUROWI (N=198)		PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY (N=420)	ROBOTNICY PRZEMYSŁO WI I RZEMIEŚLNIC Y (N=341)	OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ (N=145)	PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH (N=167)
WYMAGANIA											
posiadanie określonych predyspozycji/cech charakteru	59%	80%	77%	72%	63%	45%	18%	25%	19%		
poziom wykształcenia	48%	62%	61%	56%	55%	38%	21%	19%	20%		
posiadanie doświadczenia	42%	72%	52%	45%	21%	26%	29%	42%	14%		
znajomość języka obcego	31%	42%	56%	29%	39%	6%	12%	14%	3%		
posiadanie określonych kwalifikacji/umiejętności	31%	47%	50%	38%	19%	13%	13%	7%	2%		
znajomość obsługi komputera	26%	26%	48%	27%	43%	14%	2%	2%	3%		
posiadanie certyfikatów/uprawnień	24%	31%	21%	36%	14%	14%	15%	59%	10%		
profil/kierunek wykształcenia	20%	28%	36%	18%	21%	8%	7%	3%	2%		
preferowany wiek	17%	3%	7%	9%	32%	19%	1%	8%	18%		
inne wymagania	10%	13%	9%	15%	9%	13%	3%	8%	4%		
preferowana płeć	7%	1%	0%	2%	6%	17%	23%	3%	18%		
posiadanie narzędzi do pracy	3%	2%	3%	7%	2%	3%	2%	4%	2%		
niepełnosprawność	1%	0%	0%	0%	1%	3%	1%	0%	4%		
OFERTA PRACODAWCY											
dodatkowe benefity	57%	79%	77%	70%	51%	43%	21%	24%	18%		
forma zatrudnienia	41%	44%	44%	45%	42%	43%	26%	37%	27%		
opis wynagrodzenia	40%	57%	49%	54%	28%	33%	17%	25%	9%		
wymiar zatrudnienia	28%	19%	26%	26%	42%	35%	22%	28%	35%		
opis godzin pracy	10%	2%	9%	8%	16%	17%	8%	10%	14%		
Kwota wynagrodzenia	4%	1%	2%	4%	4%	8%	4%	6%	6%		

7.2 Wymagania pracodawców – ogólna charakterystyka

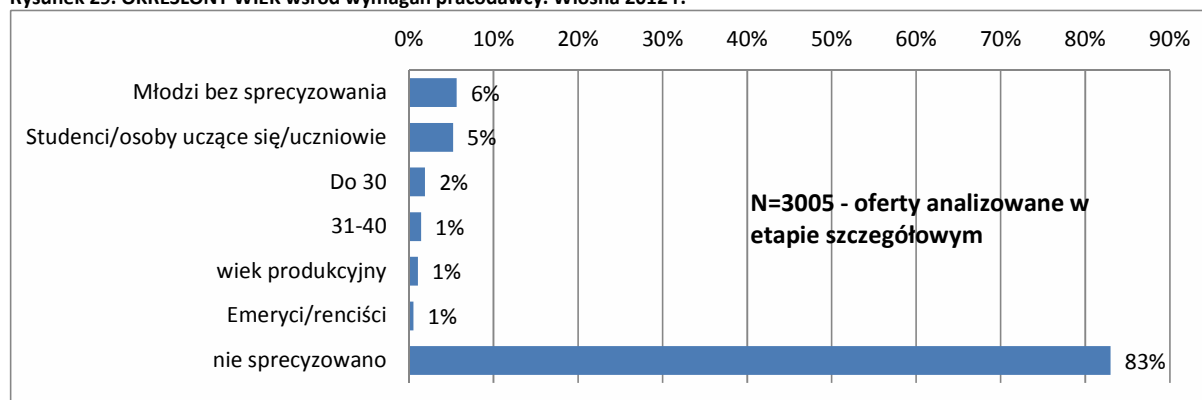
Bliższą charakterystykę wymagań pracodawców rozpoczniemy od przyjrzenia się zmiennym demograficznym – płci i wieku. Zmienne te wśród wymagań ofertodawców pojawiają się rzadko. Na płeć wskazywano w 7% ofert, przy czym jeżeli już na płeć wskazywano, to z reguły preferowano kobiety. Częściej niż w przypadku innych grup zawodowych wymóg określonej płci pojawiał się w stosunku do pracowników usług i sprzedawców oraz pracowników prac prostych – tu głównie wskazywano na kobiety - oraz w stosunku do robotników przemysłowych i rzemieślników – w przypadku tej grupy zawodowej preferowano mężczyzn.

Rysunek 28. Określona PŁEĆ wśród wymagań pracodawcy. Wiosna 2012 r.



Wiek wśród wymagań pojawiał się nieco częściej. Oczywiście najczęściej oferenci podkreślali, że oczekują na osoby młode. Mówili o tym wprost, bądź wskazywali na konkretne przedziały wiekowe. Stosunkowo często wskazywano na fakt bycia studentem, uczniem – w tym przypadku chodziło zapewne nie tyle o wiek, co o zwolnienie pracodawcy z obowiązku płacenia składek. Z tego samego powodu wskazywano także na wymóg bycia emerytem/rencistą. W niektórych ofertach stosowano wręcz alternatywę: studenci/uczniowie, bądź emeryci. Częściej niż w stosunku do innych grup zawodów wymóg wieku precyzowany był w stosunku do pracowników biurowych i sprzedawców (por. Rysunek 29).

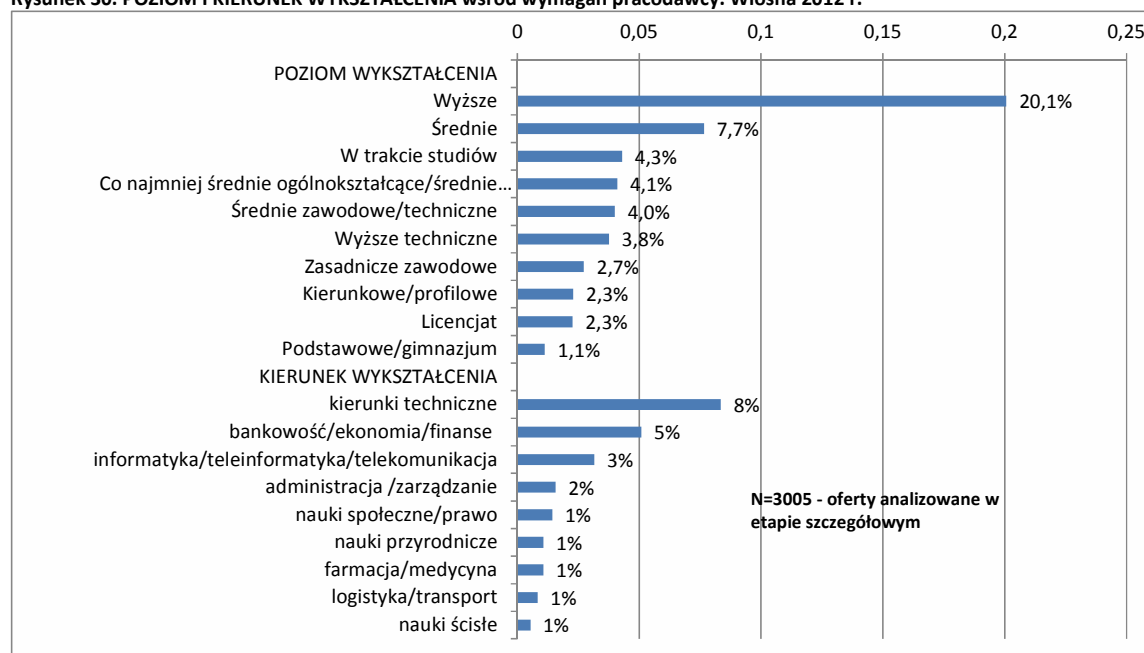
Rysunek 29. OKREŚLONY WIEK wśród wymagań pracodawcy. Wiosna 2012 r.



Odpowiedni poziom wykształcenia najczęściej wskazywany był wśród wymagań w stosunku do czterech najwyższych grup zawodowych – w przypadku każdej z nich pojawił się wprost w ponad połowie skierowanych do tych grup ofert. Zdecydowanie najczęściej wskazywano na wymóg posiadania wykształcenia wyższego – szczególnie w odniesieniu do grupy pierwszej - przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników oraz w odniesieniu do specjalistów. Również często wskazywane wykształcenie średnie szczególnie dotyczyło techników i innego średniego personelu. W grupie tej wykształcenie średnie wśród wymagań pojawiało się równie często jak wyższe (po 17% ofert skierowanych do tej grupy).

Na określony kierunek wykształcenia wskazywano znacznie rzadziej, niż na jego poziom. Cecha ta szczególnie często pojawiała się w odniesieniu do specjalistów. Głównie wskazywano na kierunki techniczne takie jak: automatyka/automatyka przemysłowa, budowa maszyn/technologia maszyn/maszyny robocze, elektromechanika, elektroenergetyka, elektronika, elektrotechnika, elektryka, instalacje elektryczne, mechanika, inżynieria materiałowa, inżynieria procesowa, mechatronika, metalurgia, obróbka skrawaniem, przetwórstwo tworzyw sztucznych. W co dwudziestej ofercie wymagano ukończenia kierunków ekonomicznych – głównie w stosunku do wyższych urzędników i kierowników, a także, choć rzadziej, w stosunku do pracowników biurowych. Na trzecim miejscu wśród wymaganych profili wykształcenia pojawiły się kierunki związane z informatyką i telekomunikacją (wymagane głównie w grupie specjalistów) (por. Rysunek 30).

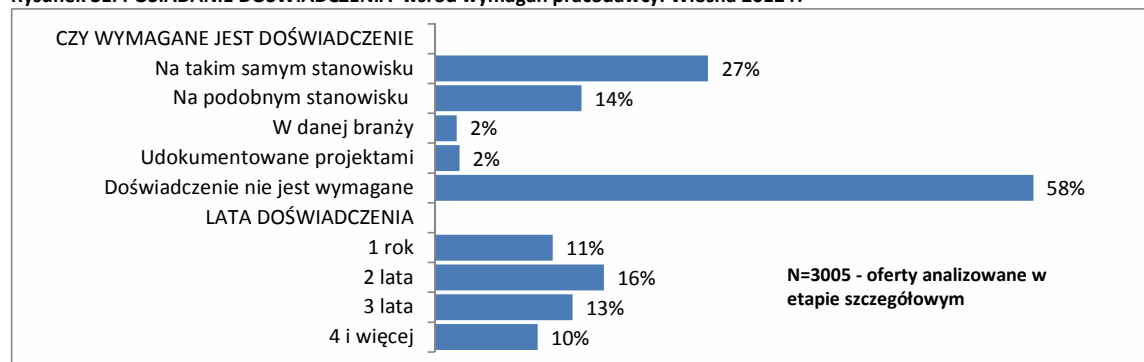
Rysunek 30. POZIOM I KIERUNEK WYKSZTAŁCENIA wśród wymagań pracodawcy. Wiosna 2012 r.



Posiadanie doświadczenia to jeden z wymogów pojawiających się najczęściej i to w stosunku do różnych grup zawodowych – zarówno tych najwyższych, jak również w stosunku do tych z dolnych partii KZiS – przede wszystkim w stosunku do operatorów i monterów maszyn i urządzeń.

Najczęściej oczekiwano doświadczenia na takim samym lub podobnym stanowisku (łącznie 41% ofert). Analizując wymaganą liczbę lat doświadczenia widzimy równomierne rozłożenie zapotrzebowania pomiędzy pracowników z rocznym, dwuletnim, trzyletnim i dłuższym stażem pracy z niewielką przewagą doświadczenia dwuletniego (por. Rysunek 31).

Rysunek 31. POSIADANIE DOŚWIADCZENIA wśród wymagań pracodawcy. Wiosna 2012 r.



Najczęściej wymagania dotyczące posiadania określonych certyfikatów/uprawnień kierowane były pod adresem operatorów i monterów maszyn i urządzeń, ale także pod adresem personelu kierowniczego oraz techników i personelu średniego szczebla. Zdecydowanie najczęściej w tej kategorii wskazywano na takie uprawnienia, jak prawo jazdy kategorii B – wskazane w 16% ofert i dystansujące dziesięciokrotnie następną

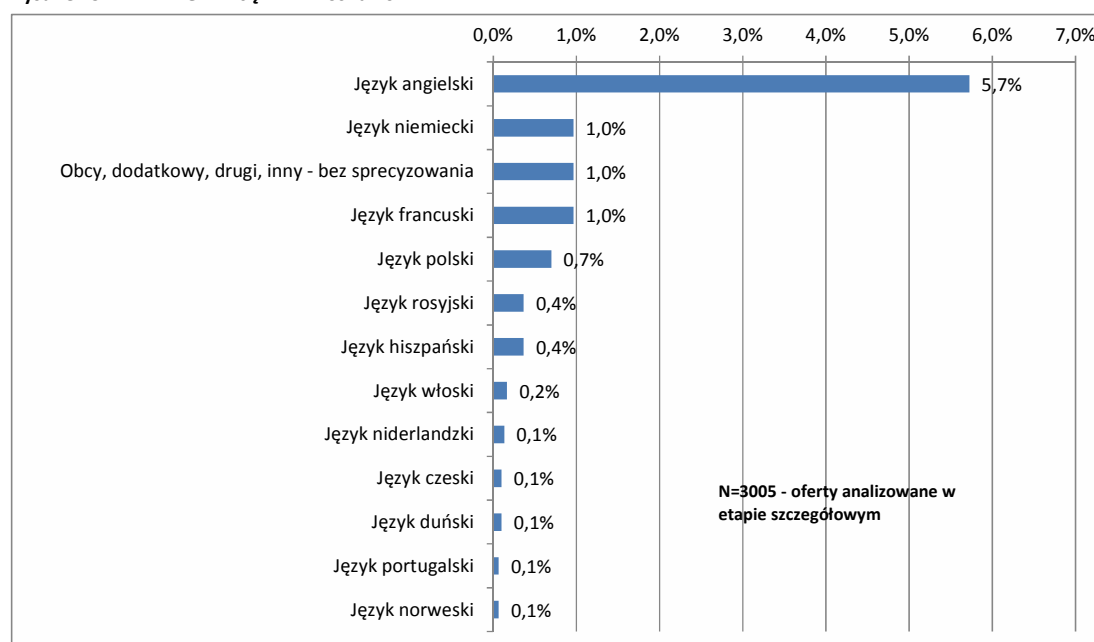
pozycję na liście – prawo jazdy kategorii C+E. Tabela 16 zawiera wykaz uprawnień/certyfikatów lub dokumentów, które pojawiły się w analizowanym materiale. W tabeli zawarto pozycje, które wskazano w przynajmniej 4 ofertach.

Tabela 16 Wymagane CERTYFIKATY/UPRAWNIENIA/DOKUMENTY. Wiosna 2012 r

RODZAJ CERTYFIKATU/UPRAWNIENIA/DOKUMENTU	LICZBA OFERT	% WSKAZAŃ
Prawo jazdy kategorii B	487	16%
Prawo jazdy kategorii C+E	47	1,6%
Książeczka sanepid	38	1,3%
Świadectwo kwalifikacji (uprawnienia na przewóz rzeczy i/lub osób)/ładunków niebezpiecznych	32	1,1%
Uprawnienia na podnośniki, wózki unoszące, widłowe, suwnice	31	1,0%
Uprawnienia elektryczne	23	0,8%
Uprawnienia budowlane	21	0,7%
Aktualne badania psychologiczne	18	0,6%
Uprawnienia spawalnicze (MAG 135/111/141//TIG/Certyfikat EWE/IWE/NDT/PRS)	13	0,4%
Prawo wykonywania zawodu	13	0,4%
Prawo jazdy kategorii C	11	0,4%
Zaświadczenie o niekaralności	10	0,3%
Uprawnienia do prowadzenia ksiąg finansowych/ACCA/rewidenta/rachunkowości/księgowości	9	0,3%
Uprawnienia do wykonywania prac na wysokości	4	0,1%
Uprawnienia informatyczne, IT: sprzęt i systemy operacyjne/MCP/AIX/MCP/MCSA/OCA/OC/ISEB/ ISTQB/Cisco/ CCNA/EMC	4	0,1%

W niemal co trzeciej ofercie wśród wymagań znalazła się znajomość języka obcego. Wymóg ten najczęściej kierowany był w odniesieniu do kadry kierowniczej, specjalistów oraz pracowników biurowych. Jednak warto zaznaczyć, że w przypadku pozostałych grup zawodowych (również tych najniższych) znaczne odsetki ofert zawierały wymóg posługiwania się językiem obcym. Oczywiście zdecydowanie najczęściej wymagano znajomości języka angielskiego (por. Rysunek 32).

Rysunek 32. WYMAGANY JĘZYK. Wiosna 2012 r.



Również w niemal co trzeciej ofercie wskazywano na konieczność posiadania różnego rodzaju kwalifikacji i umiejętności, niekoniecznie potwierdzonych posiadaniem odpowiednich dokumentów, zaświadczeń i certyfikatów.

W co 10 ofercie (głównie w stosunku do specjalistów i kadry kierowniczej) były to specjalistyczne umiejętności związane z konkretnym zawodem/stanowiskiem. Również często wskazywano na posiadanie specjalistycznej wiedzy w obszarze, czy branży związanej z wykonywanym zawodem.

Dla pracodawców, w odniesieniu do zawodów na różnych szczeblach hierarchii, cenna jest również umiejętność budowania i podtrzymywania relacji z klientem.

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. Wiosna 2012

UMIEJĘTNOŚCI/UPRAWNIENIA	LICZBA OFERT	% WSKAZAŃ
Umiejętności branżowe/zawodowe specjalistyczne	309	10,3%
Budowanie/podtrzymywanie relacji z klientem/obsługa klienta	214	7,1%
Wiedza specjalistyczna w danej branży/zawodzie	206	6,9%
Znajomość danego segmentu rynku	198	6,6%
Znajomość wybranej branży	180	6,0%
Znajomość marketingu, technik marketingowych	97	3,2%
Znajomość przepisów/ustaw branżowych/umiejętność stosowania prawa w praktyce	86	2,9%
Umiejętności handlowe - przygotowywanie ofert handlowych/ nadzór nad działaniami handlowymi	50	1,7%
Znajomość zasad zarządzania jakością (FMEA, 5S, SMED itd.), produktywnością, optymalizacją procesów biznesowych	33	1,1%
Umiejętność analizy firm, rynku, strategii firmowych, finansów	30	1,0%
Umiejętności prezentacyjne	28	0,9%
Aktywne poszukiwanie/pozyskiwanie klienta	28	0,9%
Umiejętność pisanie opracowań/analiz/raportów	28	0,9%
Wiedza z zakresu projektowania procesów/i ich uruchamiania/ zarządzania procesami/zarządzania/zarządzania zmianą	23	0,8%
Umiejętności branżowe/zawodowe - proste	21	0,7%
Umiejętność pisanie/redagowania: pism/instrukcji/dokumentacji	19	0,6%
Zdolności manualne/plastyczne/graficzne	17	0,6%
Wiedza dotycząca otoczenia branży	16	0,5%
Znajomość zasad, standardów obowiązujących w danej branży (np. UCP, ISBP, Incoterms, URR, IFRS, SOX, API itd.)	10	0,3%
Umiejętność interpretacji sprawozdań finansowych	7	0,2%
Znajomość narzędzi/systemów/technik nadzorujących przebieg procesu produkcyjnego	7	0,2%
Znajomość technik, procesów zarządzania personelem/projektami	6	0,2%
Znajomość topografii miasta /rejonu	5	0,2%
Umiejętność obsługi urządzeń biurowych	5	0,2%
Znajomość zasad gramatyki i ortografii języka polskiego	4	0,1%
Umiejętność obsługi kasy fiskalnej	4	0,1%

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 interpersonalne, które pojawiały się w co czwartej ofercie, a także umiejętność pracy w zespole, umiejętność planowania pracy, zaangażowanie, wysoka motywacja, wiara w sukces.

Centem są również takie cechy jak: dyspozycyjność, samodzielność w rozwiązywaniu problemów, podejmowaniu decyzji, a także nastawienie na realizację powierzonych zadań i celów. W co dziesiątej ofercie pojawiły się także wymagania odnośnie posiadania zdolności analitycznych, umiejętności logicznego myślenia oraz dokładności, skrupulatności i sumienności. Tabela 18 zawiera wykaz predyspozycji, cech charakteru, które pojawiły się w analizowanym materiale. W tabeli zawarto pozycje, które wskazano w przynajmniej 17 ofertach.

Tabela 18 PREDYSPOZYCJE/CECHY CHARAKTERU wśród wymagań pracodawcy. Wiosna 2012

PREDYSPOZYCJE/CECHY CHARAKTERU	LICZBA OFERT	% WSKAZAŃ
Zdolności komunikacyjne/umiejętność nawiązywania dobrych relacji z ludźmi / zdolności interpersonalne	715	24%
Umiejętność pracy z ludźmi, w zespole, w grupie	500	17%
Umiejętność planowania pracy/zadań/organizowania sobie pracy / wyznaczania priorytetów	496	17%
Zaangażowanie, wysoka motywacja, entuzjazm, pasja, wiara w sukces	496	17%
Dyspozycyjność, możliwość pracy w różnych godzinach/wyjazdy służbowe/praca w terenie	470	16%
Samodzielność/w rozwiązywaniu problemów/w podejmowaniu decyzji	449	15%
Koncentracja na wynikach / realizacja celów/nastawienie na sukces	347	12%
Zdolności analityczne / logiczne/rozwiązywania problemów i zagadnień/strategiczne myślenie	327	11%
Dokładność, skrupulatność, sumienność, precyzja w działaniu, rzetelność, staranność, pracowitość	294	10%
Kreatywność, innowacyjność, przedsiębiorczość, operatywność, inicjatywa, fantazja	281	9%
Odpowiedzialność, dojrzałość	212	7%
Wysoka kultura osobista / miła aparycja	195	6%
Elastyczność, umiejętność dostosowania się do nowych zadań/zmian/otwartość na nowe wyzwania	182	6%
Zacięcie sprzedażowe/handlowe/orientacja na klienta	181	6%
Mobilność, możliwość dojazdu do pracy, możliwość relokacji	171	6%
Zdolności przywódcze/umiejętność kierowania; motywowania ludźmi(i)/ umiejętności, zdolności menedżerskie	167	6%
Zdolności negocjacyjne / perswazji, umiejętność prowadzenia rozmów handlowych	164	5%
Umiejętność / chęć uczenia się/rozwoju/nabywania nowych kwalifikacji/przyswajania wiedzy / wyszukiwania informacji	160	5%
Pozytywne nastawienie/ optymizm/poczucie humoru/pogodne usposobienie	115	4%
Odporność na stres	109	4%
Systematyczność, konsekwencja, determinacja, wytrwałość, upór w działaniu	102	3%
Umiejętność pracy pod presją czasu	101	3%
Dynamizm, energia, aktywność	91	3%
Uczciwość / szczerowość / lojalność	61	2%
Punktualność/terminowość	33	1%
Asertywność/pewność siebie/odwaga/indywidualizm	25	1%
Zdolność do postępowania zgodnie z poleceniami, wymogami, procedurami	24	1%
Umiejętność zjednywania innych do swoich pomysłów	21	1%
Skuteczność / efektywność / wydajność	19	1%
Profesjonalizm	17	1%

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 kierownicze/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 przede wszystkim powinien, zgodnie z wymaganiami zawartymi w ofertach, posiadać przede wszystkim: umiejętności managerskie, kierownicze, systematyczność, uporządkowanie i konsekwencję oraz nastawienie na sukces. Specjaliści – zdolności interpersonalne, umiejętności managerskie oraz mobilność i elastyczność.

Porównawczą charakterystykę poszczególnych grup zawodowych zawiera tabela poniżej.

Tabela 19. PREDYSPOZYCJE/CECHY CHARAKTERU – w wymaganiach pracodawcy w odniesieniu do dużych grup zawodowych. Wiosna 2012 r.

	OGÓŁEM (N=3005)	PRZEDST. WŁADZ PUBL., WYŻSI URZĘD. I KIEROW. (N=330)	SPECJALIŚCI (N=808)	TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL (N=591)		PRACOWNICY BIUROWI (N=198)	PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY (N=420)	ROBOTNICY PRZEMYSŁO WI I RZEMIEŚLNI CY (N=341)	OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ (N=145)	PRACOWNICY PRZY PROSTYCH (N=167)
ZDOLNOŚCI INTERPERSONALNE	31%	36%	46%	39%	41%	22%		4%	6%	2%
MOBILNOŚĆ/ELASTYCZNOŚĆ	25%	31%	35%	31%	28%	17%		8%	13%	10%
SYSTEMATYCZNOŚĆ/UPORZĄ DKOWANIE/KONSEKWENCJA	27%	41%	32%	35%	33%	18%		7%	11%	10%
INDYWIDUALIZM/ENERGIA/D YNAMIZM	13%	19%	19%	15%	14%	10%		1%	2%	0%
UMIĘTNOŚCI MANAGERSKIE/KIEROWNIA	28%	56%	40%	31%	24%	15%		6%	8%	3%
NASTAWIENIE NA SUKCES	24%	39%	28%	33%	23%	25%		3%	9%	4%
INNE	9%	10%	8%	13%	9%	12%		1%	3%	2%

7.3 Oferta pracodawców – ogólna charakterystyka

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

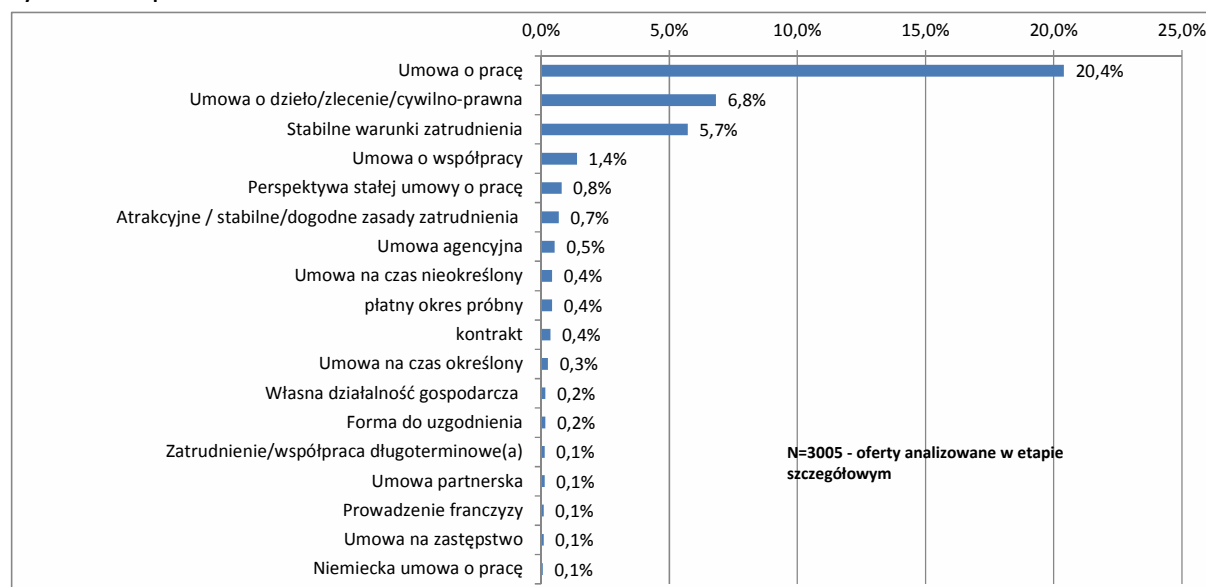
Forma zatrudnienia precyzowana była w niemal połowie (41%) ofert. Częściej określano ją w ofertach skierowanych do pracowników o wyższych kwalifikacjach. Jednak w przypadku tego wymiaru różnice pomiędzy poszczególnymi grupami zawodowymi nie są tak duże jak w przypadku na przykład dodatkowych benefitów.

Najczęściej (w co piątej ofercie) ofertodawca proponował umowę o pracę. Ta forma umowy najczęściej precyzowana była w ofertach skierowanych do operatorów i monterów maszyn i urządzeń oraz w stosunku do pracowników usług i sprzedawców. W przypadku tych grup zapewne stała forma umowy jest wartym podkreślenia benefitem.

Umowa cywilno – prawna: umowa o dzieło lub zlecenie proponowana była w 6,8% ofert. Najczęściej taką formę umowy proponowano pracownikom biurowym, pracownikom usług i sprzedawcom oraz pracownikom przy pracach prostych.

W ponad co dwudziestej ofercie wskazano ogólnie na stabilne warunki zatrudnienia. Pozostałe formy umowy wskazywane były w mniej niż 2% ofert (por. Rysunek 33).

Rysunek 33. Proponowana FORMA ZATRUDNIENIA. Wiosna 2012.



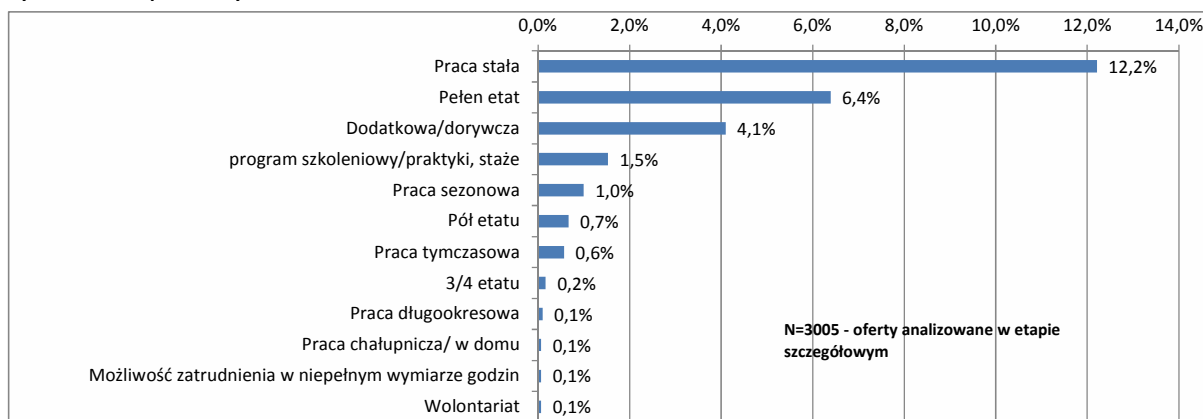
Ponad co czwarta oferta precyzowała wymiar zatrudnienia. Wymiar zatrudnienia najczęściej precyzowany był w ofertach skierowanych do pracowników biurowych, pracowników usług i sprzedawców oraz pracowników przy pracach prostych. Najczęstszym używanym tu określeniem było: praca stała (12,2% ofert). Określenie to zdecydowanie częściej używane było w ofertach skierowanych do pracowników o niższych kwalifikacjach.

Kolejnym, stosunkowo często używanym przez pracodawców określeniem był pełen etat. To określenie najczęściej padało w ofertach skierowanych do specjalistów, pracowników średniego szczebla i pracowników biurowych.

Pracę dodatkową, dorywczą najczęściej oferowano pracownikom usług i sprzedawcom, pracownikom biurowym oraz pracownikom przy pracach prostych.

Rysunek 34 zawiera pojawiające się w analizowanych ofertach wymiary zatrudnienia. Na rysunku zamieszczono wskazania zawarte w co najmniej 0,1% ofert.

Rysunek 34. Proponowany WYMIAR ZATRUDNIENIA. Wiosna 2012.

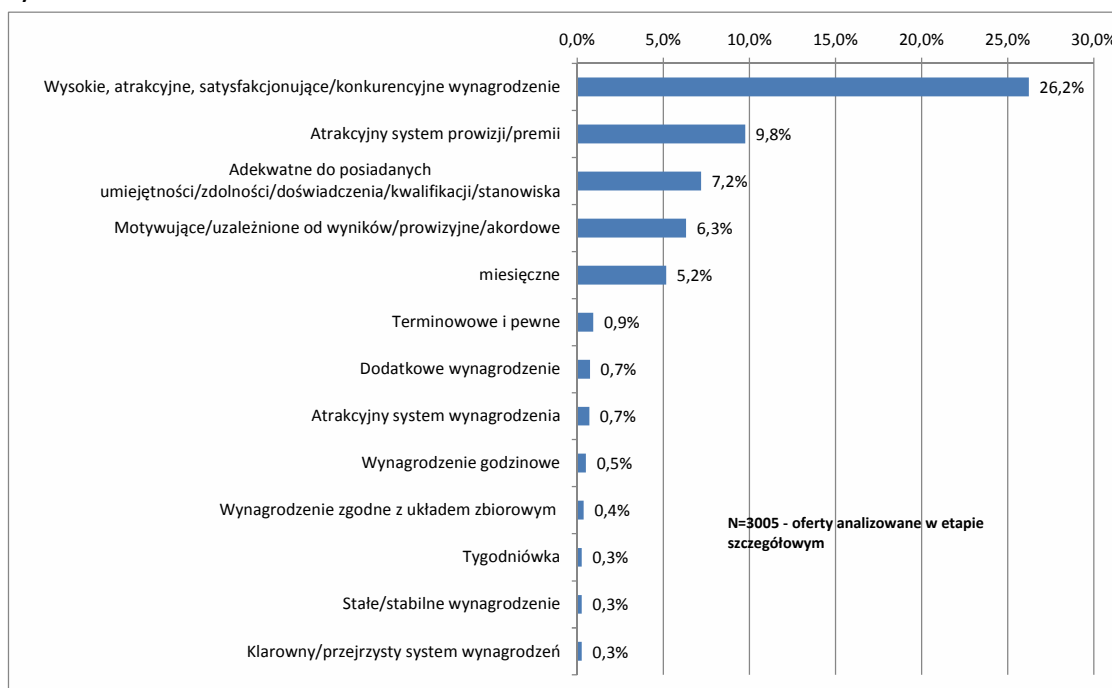


O ile kwota wynagrodzenia pojawiła się jedynie w 4% ofert i to głównie w ofertach skierowanych do pracowników o niższych kwalifikacjach, o tyle pracodawcy w swych ofertach stosunkowo często podawali rozbudowane i atrakcyjne określenia wynagrodzenia. Precyzując konkretną kwotę posługiwano się najróżniejszymi formami: podawano stawki godzinowe, miesięczne, dniówki, tygodniówki, podawano kwoty netto, brutto, a także w różnego rodzaju walucie. Określenia opisowe oscylowały głównie wokół zachwalenia i podkreślenia atrakcyjności wynagrodzenia (takie określenia pojawiały się w co czwartej ofercie) lub atrakcyjności systemu wynagrodzeń, w tym systemu prowizji/premii.

Stosunkowo często (szczególnie w ofertach skierowanych do specjalistów i techników oraz 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) wskazywano, że wynagrodzenie będzie motywujące, uzależnione od wyników.

Rysunek 35. OPIS WYNAGRODZENIA. Wiosna 2012.



Wskazując dodatkowe benefity, z jakimi związana jest oferowana praca, oferenci znacznie częściej 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, niż konkretnych, wymiernych dodatkowych bonusów.

Dla przykładu możliwość rozwoju zawodowego wskazywana była w 44% ofert (w przypadku stanowisk najwyższych nawet w ponad 60% 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 co dziesiątej ofercie.

W przypadku robotników przemysłowych i rzemieślników, a także operatorów maszyn i urządzeń stosunkowo często wskazywano na benefity związane z relokacją oraz z zakwaterowaniem, wyżywieniem (szczególnie w ofertach oferujących pracę poza granicami Polski) (por. Rysunek 36).

Rysunek 36. DODATKOWE BENEFITY w ofercie pracodawcy. Wiosna 2012 – ogółem i w ramach poszczególnych grup zawodowych

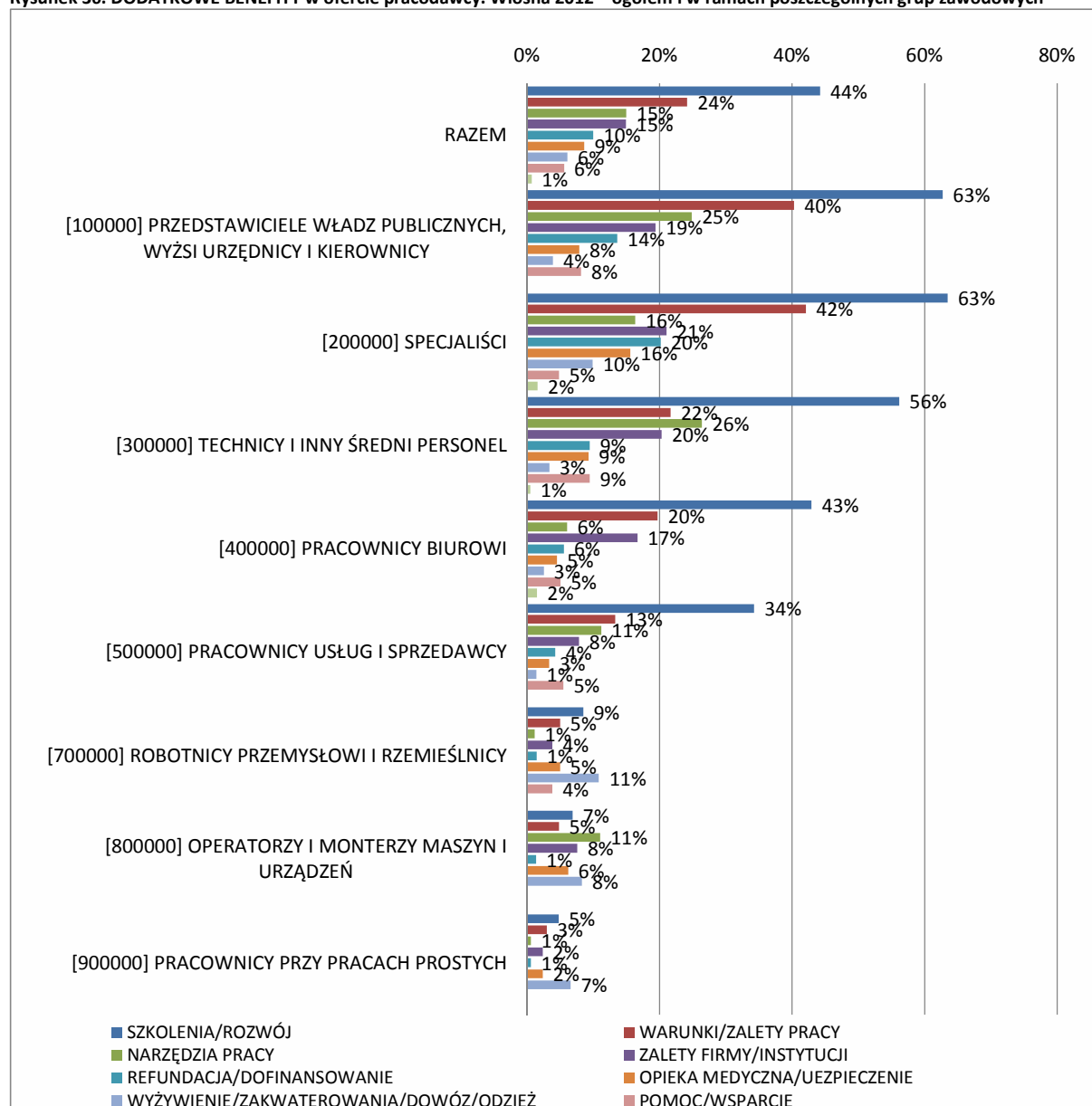


Tabela 20 zawiera określenia oferowanych pracownikom benefitów, które pojawiły się w co najmniej 50 ofertach.

Tabela 20 DODATKOWE BENEFITY w ofercie pracodawcy. Wiosna 2012

DODATKOWE BENEFITY	LICZBA OFERT	% WSKAZAŃ
Możliwość awansu/kariera/rozwój zawodowy/zdefiniowane ścieżki	850	28%
Szkolenia/możliwość podwyższania kwalifikacji, uzyskania certyfikatów / kursy/warsztaty	708	24%
Miły zespół/przyjazna/miła/otwarta/przyjacielska atmosfera (w) pracy	381	13%
Zdobywanie wiedzy / doświadczenia w międzynarodowym przedsiębiorstwie / firmie / instytucji/środowisku	364	12%
Niezbędne narzędzia pracy (baza firm, narzędzia sprzedażowe, materiały reklamowe, miejsce do spotkań z klientami itd.)	318	11%
Interesująca praca/ciekawa praca/atrakcyjna praca/satysfakcjonująca praca	284	9%
Dynamiczny, ambitny zespół / środowisko	278	9%
Stabilna firma/praca / miejsce pracy/odporna na kryzys	249	8%
Prywatna opieka medyczna dla pracownika/pakiet medyczny	222	7%
Innowacyjna/duża/nowoczesna organizacja	222	7%
Pakiet socjalny	206	7%
Samochód służbowy	195	6%
Zdobycie doświadczenia	182	6%
Telefon komórkowy	167	6%
Odpowiedzialna, pełna wyzwań praca	167	6%
Udział we wdrażaniu ciekawych/prestiżowych/zaawansowanych /różnorodnych/projektów/zadań/produktów/z produktem	161	5%
Bardzo dobre / dobre warunki w pracy	149	5%
samodzielność/swoboda w podejmowaniu decyzji/możliwość wdrażania własnych pomysłów	147	5%
(Kompleksowa) pomoc od (samego) początku współpracy / wsparcie merytoryczne; finansowe	146	5%
laptop/komputer/tablet/ palmtop	144	5%
Dowóz do/z miejsca pracy/zwrot kosztu podróży/przejazdu/możliwość łączenia podróży zawodowych z prywatnymi	124	4%
Młody zespół	123	4%
Doświadczony/profesjonalny zespół / zespół specjalistów/ekspertów	106	4%
Dostęp do nowych/nowoczesnych technologii/park maszynowy	90	3%
Pakiet sportowy/zajęcia sportowe	87	3%
Ubezpieczenie na życie/fundusz emerytalny/ubezpieczenie grupowe	74	2%
Darmowe/bezpłatne zakwaterowanie	68	2%
Tworzenie / współtworzenie wysokiej pozycji/nowej organizacji/oddziału/zespołu	55	2%
Kupony rabatowe/zakupowe/imprezy kulturalne (karnety do kina, teatru) /bony/paczki świąteczne	54	2%



Część 3 – Szczegółowa analiza ofert w ramach poszczególnych grup zawodowych

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

Nie ujęto tutaj kategorii 6. Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy ze względu na niewielką liczbę ofert skierowanych do tego typu pracowników – w całym analizowanym okresie było ich tylko 16.

8 PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY

8.1 Podstawowe informacje na temat grupy zawodowej

Zgodnie z Polską Klasyfikacją Zawodów i Specjalności przedstawiciele władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników obejmują zawody, w których podstawowymi zadaniami są: *planowanie, nadzorowanie, koordynowanie, określanie i realizowanie podstawowych celów i kierunków polityki państwa, formułowanie przepisów prawnych oraz kierowanie działalnością jednostek administracji publicznej, a także sprawowanie funkcji zarządzania w przedsiębiorstwach lub ich wewnętrznych jednostkach organizacyjnych. W zakres obowiązków wchodzić może również sprawowanie nadzoru nad innymi pracownikami*¹⁹.

Oferty pracy na stanowiska z grupy zawodowej przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy stanowiły 11% wszystkich zebranych ofert pracy w okresie wiosennym 2012 roku (o 1 punkt procentowy więcej niż na jesieni 2011). Łącznie odnotowano 1160 ofert z tej kategorii zawodów. W grupie dyrektorów i kierowników najczęściej poszukiwano pracowników, którzy mieli zostać zatrudnieni jako kierownicy do spraw zarządzania i handlu (38,7%) – w tym kierowników działu sprzedaży, kierowników do spraw marketingu i sprzedaży, głównych księgowych, czy też kierowników do spraw obsługi biznesu i zarządzania. W drugiej kolejności poszukiwano kierowników do spraw produkcji i usług (29,3%), w tym przede wszystkim kierowników budowy, kierowników instytucji finansowych i ubezpieczeniowych, a także kierowników działów produkcji. Licznie pojawiały się także oferty pracy na stanowiska kierowników placówek bankowych, kierowników ds. jakości oraz ds. produkcji przemysłowej. Trzecią najczęściej poszukiwaną grupą byli kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych (16,7% ofert), w tym przede wszystkim poszukiwano kierowników działu w handlu detalicznym oraz kierowników supermarketu. Najmniej ofert pracy w tej grupie dotyczyło najwyższych stanowisk (15,3%). Tutaj poszukiwano przede wszystkim dyrektorów handlowych, dyrektorów sprzedaży oraz ogólnie dyrektorów wykonawczych i generalnych.

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	1160	100,0%
[120000] - KIEROWNICY DO SPRAW ZARZĄDZANIA I HANDLU	449	38,7%
[121990] --- Pozostali kierownicy do spraw obsługi biznesu i zarządzania gdzie indziej niesklasyfikowani	156	13,4%
[122102] --- Kierownik działu sprzedaży	97	8,4%
[122100] --- Kierownicy do spraw marketingu i sprzedaży	82	7,1%
[121101] --- Główny księgowy	51	4,4%
[121301] --- Dyrektor departamentu	11	0,9%
[121901] --- Kierownik działu administracyjno-gospodarczego	9	0,8%
[121100] --- Kierownicy do spraw finansowych	5	0,4%
[121202] --- Kierownik działu szkoleń	4	0,3%
[121302] --- Kierownik do spraw strategicznych i planowania	4	0,3%

¹⁹ Klasyfikacja Zawodów i Specjalności 2010, opis grup wielkich.

Grupa zawodowa	N=	%
[121303] --- Naczelnik / kierownik wydziału	4	0,3%
[122202] --- Kierownik działu reklamy / promocji / public relations	4	0,3%
[121103] --- Kierownik działu finansowego	3	0,3%
[121902] --- Kierownik małego przedsiębiorstwa obsługi biznesu	3	0,3%
[122300] --- Kierownicy do spraw badań i rozwoju	3	0,3%
[122302] --- Kierownik działu badawczo-rozwojowego	3	0,3%
[121201] --- Kierownik działu kadrowo-płacowego	2	0,2%
[121203] --- Kierownik działu zarządzania zasobami ludzkimi	2	0,2%
[122101] --- Kierownik działu marketingu	2	0,2%
[122301] --- Kierownik do spraw rozwoju produktu	2	0,2%
[121200] --- Kierownicy do spraw zarządzania zasobami ludzkimi	1	0,1%
[130000] - KIEROWNICY DO SPRAW PRODUKCJI I USŁUG	340	29,3%
[132301] --- Kierownik budowy	65	5,6%
[134690] --- Pozostali kierownicy instytucji finansowych i ubezpieczeniowych	49	4,2%
[132103] --- Kierownik działu produkcji	43	3,7%
[134605] --- Kierownik placówki bankowej	21	1,8%
[132102] --- Kierownik do spraw kontroli jakości	16	1,4%
[132100] --- Kierownicy do spraw produkcji przemysłowej	15	1,3%
[134990] --- Pozostali kierownicy w instytucjach usług wyspecjalizowanych gdzie indziej niesklasyfikowani	13	1,1%
[132404] --- Kierownik magazynu	11	0,9%
[132300] --- Kierownicy do spraw budownictwa	11	0,9%
[134500] --- Kierownicy w instytucjach edukacyjnych	10	0,9%
[132403] --- Kierownik działu zakupów	10	0,9%
[132401] --- Kierownik działu logistyki	10	0,9%
[134603] --- Kierownik działu w banku	9	0,8%
[134602] --- Kierownik agencji ubezpieczeniowej	9	0,8%
[134501] --- Dyrektor szkoły	7	0,6%
[132400] --- Kierownicy do spraw logistyki i pokrewni	7	0,6%
[133002] --- Kierownik działu w przedsiębiorstwie telekomunikacyjnym	6	0,5%
[132101] --- Główny technolog	6	0,5%
[134604] --- Kierownik działu w instytucji ubezpieczeniowej	4	0,3%
[132402] --- Kierownik działu transportu	4	0,3%
[132302] --- Kierownik małego przedsiębiorstwa budowlanego	3	0,3%
[133090] --- Pozostali kierownicy do spraw technologii informatycznych i telekomunikacyjnych	2	0,2%
[134903] --- Kierownik agencji ochrony mienia i osób	1	0,1%
[134502] --- Dziekan	1	0,1%
[134200] --- Kierownicy w instytucjach opieki zdrowotnej	1	0,1%
[134190] --- Pozostali kierownicy w instytucjach opieki nad dziećmi	1	0,1%
[133001] --- Kierownik działu informatyki	1	0,1%
[140000] - KIEROWNICY W BRANŻY HOTEŁARSKIEJ, HANDLU I INNYCH BRANŻACH USŁUGOWYCH	194	16,7%
[142001] --- Kierownik działu w handlu detalicznym	73	6,3%
[142004] --- Kierownik supermarketu	16	1,4%
[141202] --- Kierownik lokalu gastronomicznego	10	0,9%
[143990] --- Pozostali kierownicy do spraw innych typów usług gdzie indziej niesklasyfikowani	9	0,8%
[142002] --- Kierownik działu w handlu hurtowym	5	0,4%
[142003] --- Kierownik hurtowni	5	0,4%
[143903] --- Kierownik centrum handlowego	5	0,4%
[141101] --- Kierownik działu w hotelu	2	0,2%
[141102] --- Kierownik hotelu / motelu	2	0,2%
[141201] --- Kierownik działu w lokalu gastronomicznym	2	0,2%
[143105] --- Kierownik domu kultury	2	0,2%
[143905] --- Kierownik centrum obsługi telefonicznej	2	0,2%
[141103] --- Kierownik hotelu	1	0,1%
[143111] --- Kierownik muzeum	1	0,1%
[143906] --- Kierownik do spraw windykacji	1	0,1%
[143907] --- Kierownik firmy sprzątającej	1	0,1%

Grupa zawodowa	N=	%
[110000] - PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I DYREKTORZY GENERALNI	177	15,3%
[112008] --- Dyrektor handlowy	41	3,5%
[112014] --- Dyrektor sprzedaży	24	2,1%
[112090] --- Pozostali dyrektorzy generalni i wykonawczy	23	2,0%
[112016] --- Dyrektor wykonawczy	14	1,2%
[112017] --- Prezes	14	1,2%
[112010] --- Dyrektor marketingu	10	0,9%
[112011] --- Dyrektor operacyjny	8	0,7%
[112012] --- Dyrektor produkcji	8	0,7%
[112013] --- Dyrektor rozwoju biznesu	8	0,7%
[112006] --- Dyrektor finansowy	7	0,6%
[112005] --- Dyrektor do spraw personalnych	5	0,4%
[112015] --- Dyrektor techniczny	4	0,3%
[111301] --- Wyższy urzędnik samorządowy	2	0,2%
[112001] --- Dyrektor do spraw administracyjnych	2	0,2%
[112004] --- Dyrektor do spraw informatyki / informacji	2	0,2%
[112007] --- Dyrektor generalny	2	0,2%
[112009] --- Dyrektor logistyki	2	0,2%
[112002] --- Dyrektor do spraw badawczo-rozwojowych	1	0,1%

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

W stosunku do jesieni 2011 liczba ofert pracy w kategorii PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY zwiększyła się o 5% - ogółem z 1102 do 1160 ofert. Przy czym wzrosło przede wszystkim zapotrzebowanie na kierowników w handlu, hotelarstwie i innych branżach usługowych (wzrost o 43% - z 136 do 194 ofert pracy). W tym samym czasie nieznacznie wzrósł też popyt na pracę na stanowiskach kierowniczych w zakresie produkcji i usług (wzrost o 5%) a także najwyższych stanowiskach kierowniczych (wzrost o 9%). Spadło natomiast zapotrzebowanie pracodawców w zakresie stanowisk kierowniczych ds. zarządzania i handlu.

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

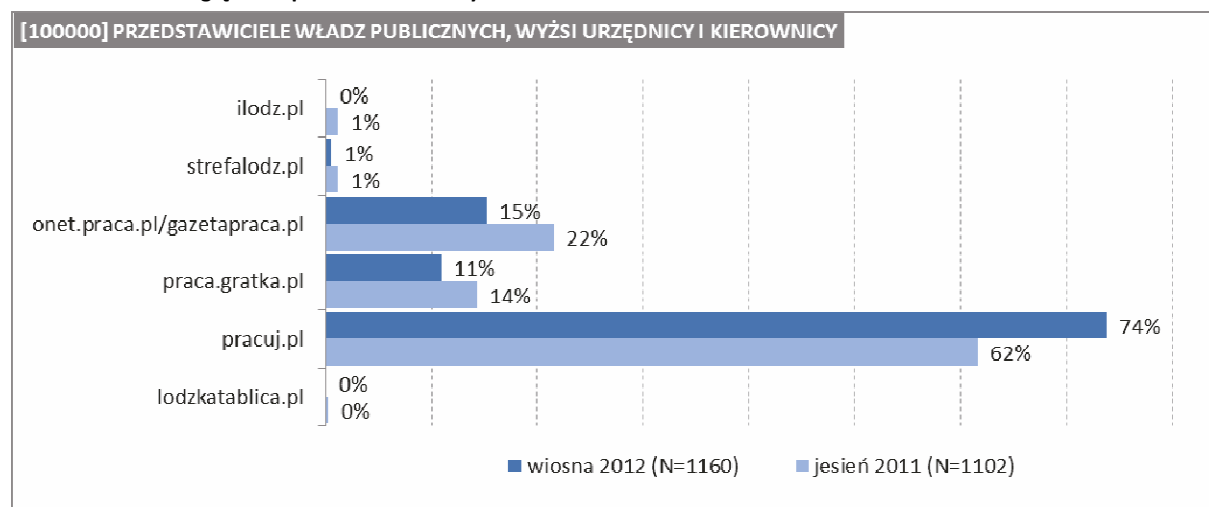
	[A] wiosna 2012	[B] jesień 2011	Indeks zmiany [A/B]
[100000] PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY: OGÓŁEM CAŁA KATEGORIA	1160	1102	5%
[120000] - KIEROWNICY DO SPRAW ZARZĄDZANIA I HANDLU	449	485	-7%
[130000] - KIEROWNICY DO SPRAW PRODUKCJI I USŁUG	340	312	9%
[140000] - KIEROWNICY W BRANŻY HOTELARSKIEJ, HANDLU I INNYCH BRANŻACH USŁUGOWYCH	194	136	43%
[110000] - PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I DYREKTORZY GENERALNI	177	169	5%

8.2 Sposób zamieszczenia oferty

W porównaniu do poprzedniego okresu sprawozdawczego obserwujemy istotny wzrost znaczenia portalu pracuj.pl dla ofert pracy dotyczących najwyższych stanowisk. W objętym badaniem okresie prawie trzy czwarte ofert z tej grupy (74%) zarejestrowanych było na tym właśnie portalu. Z drugiej strony, spadło znaczenie połączonego portalu onet.praca.pl/gazetapraca.pl, gdzie zamieszczono 15% ofert oraz portalu praca.gratka.pl (11% ofert).

Większość ofert zamieszczana była w języku polskim, ale na tle innych grup zawodowych relatywnie wysoki był udział ofert w języku obcym – języku angielskim (11%). Warto zauważyć, iż w poprzednim okresie sprawozdawczym odnotowano dwukrotnie mniej ofert w języku obcym (5%).

Rysunek 37 Zróżnicowanie ofert pracy w grupie zawodowej PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY ze względu na portal internetowy

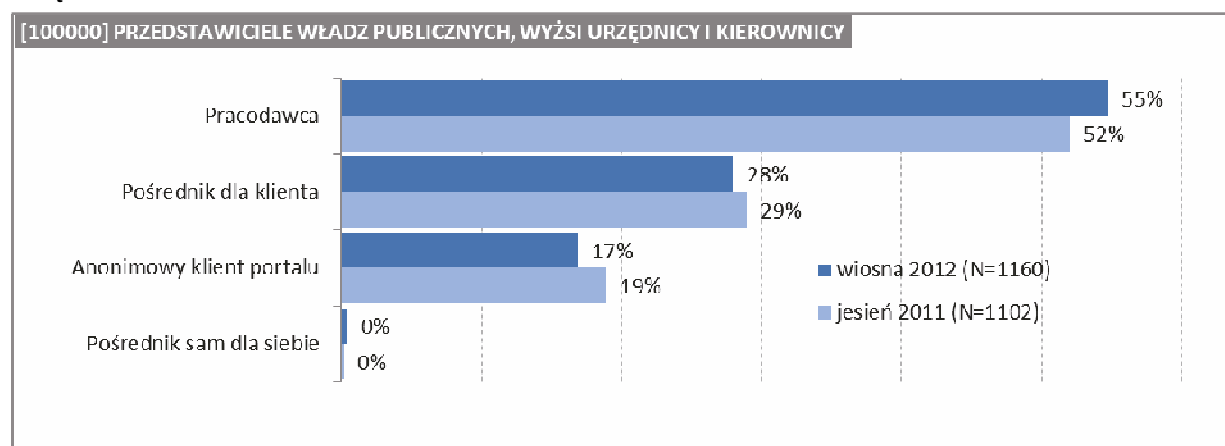


8.3 Oferenci oraz branża

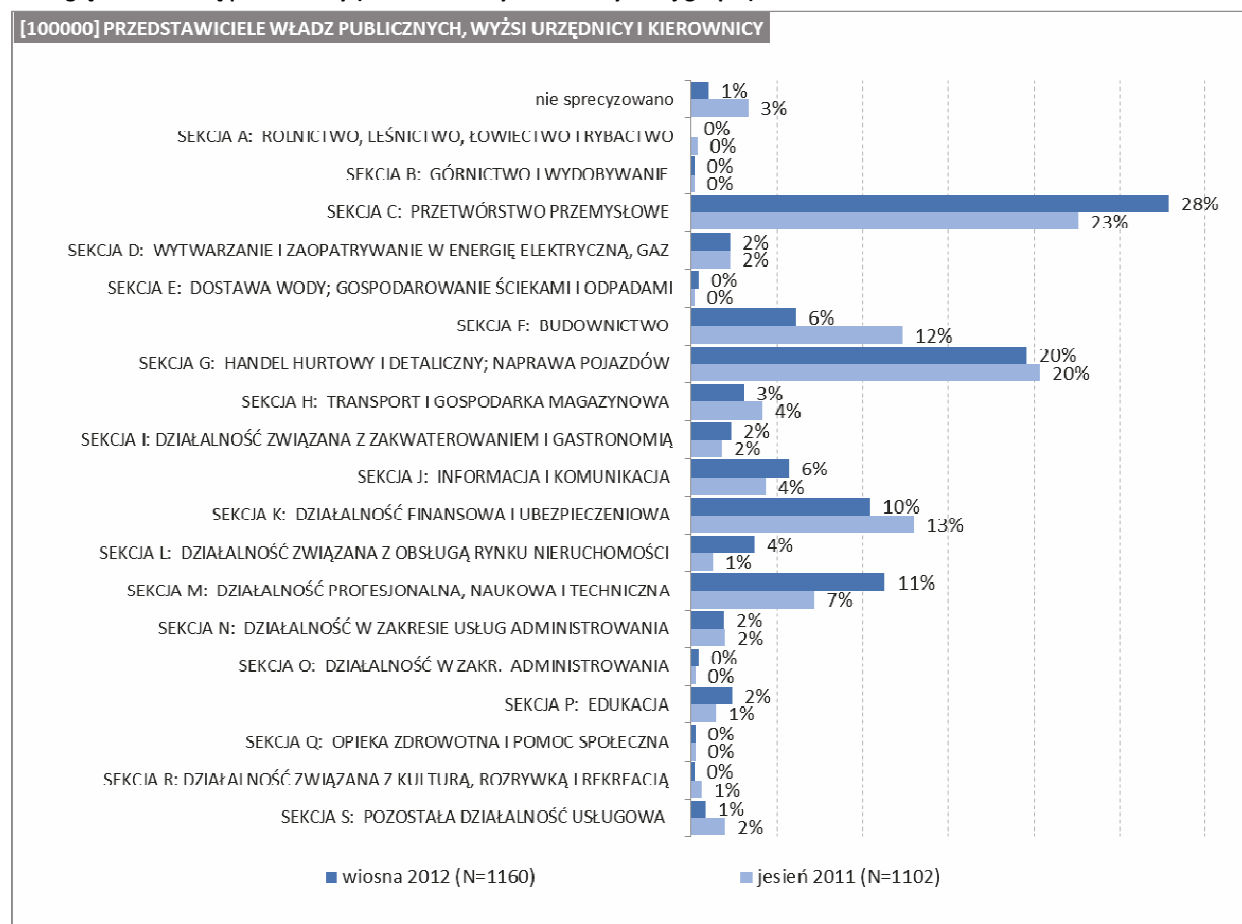
Podobnie jak w ubiegłym okresie sprawozdawczym większość ofert pracy na stanowiska dyrektorskie i kierownicze zawierała informacje na temat branży pracodawcy. Najczęściej zatrudnienie w tej grupie zawodowej oferowały firmy z sektora przetwórstwa przemysłowego (28%), a także handlu hurtowego i detalicznego (20%). Pracowników na stanowiska dyrektorskie i kierownicze poszukiwały również firmy z branży finansowej i ubezpieczeniowej (10%) oraz firmy prowadzące działalność profesjonalną, naukową lub techniczną (10%). Jednak warto zwrócić uwagę na przesunięcie zapotrzebowania na pracowników z najwyższych stanowisk w branży budowlanej i finansowej w kierunku przetwórstwa i usług profesjonalnych.

Oferty pracy na stanowiska dyrektorskie i kierownicze najczęściej, podobnie jak w ubiegłym roku, zamieszczali sami pracodawcy (55% ofert, wzrost o 3 pkt w stosunku do poprzedniego okresu). W to miejsce nieznacznie spadł udział ofert pracy złożonych przez pośredników oraz anonimowych klientów portalu.

Rysunek 38 Zamieszczający oferty pracy w grupie zawodowej PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY



Rysunek 39 Oferty pracy w grupie zawodowej PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY ze względu na branżę pracodawcy (N=1102 – wszystkie oferty w tej grupie)



Wśród pracodawców najwięcej ofert pracy samodzielnie zamieszczały firmy z branży handlowej - LIDL, ŻABKA, JERONIMO MARTENS, MARCPOL, H&M, ale również i koncern ABB oraz KRONOSPAN. W obecnym okresie sprawozdawczym odnotowano najwięcej ofert pracy na stanowiska kierownicze zgłoszonych przez takich pośredników, jak HAYS POLAND Sp. z o.o. oraz HRK S.A.

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

PRACODAWCA	LICZBA OFERT PRACY
MARCPOL S.A.	11
ABB SP. Z O.O.	9
KRONOSPAN	9
JERONIMO MARTINS	8
MEDIA EXPERT	8
PKO BANK POLSKI SA	8
ŻABKA POLSKA SP ZOO	8
PZU SA	7
H&M	6
LIDL POLSKA SKLEPY SPOŻYWCZE SP. Z O.O. SP. K.	5
SKANSKA S.A.	5
TESCO POLSKA	5
AXA POLSKA	4
EURO BANK S.A	4
EUROGROUP POLSKA SP. Z O.O.	4
FOTA S.A	4

PRACODAWCA	LICZBA OFERT PRACY
INFOSYS BPO POLAND SP. Z O.O.	4
ŁÓDZKA KOLEJ AGLOMERACYJNA" SP. Z O. O	4
MANBASE S.A.	4
OBI - SUPERHOBBY MARKET BUDOWLANY SP. Z O.O.	4
OPOLSKA SPÓŁDZIELCZA KASA OSZCZĘDNOŚCIOWO-KREDYTOWA	4
OPTIMA 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

POŚREDNICY	LICZBA OFERT PRACY
HAYS POLAND SP. Z O.O.	56
HRK S.A.	22
ADECCO POLAND SP. Z O.O	10
MOST WANTED! HR CONSULTIG GROUP	10
ANTAL ACCOUNTANCY&FINANCE	9
CPL JOBS	8
WORK SERVICE S. A	8
RANDSTAD SP. Z O.O. (ODDZIAŁ ŁÓDŹ)	7
ADVISORY GROUP TEST HUMAN RESOURCES	6
START PEOPLE PROFESSIONALS WARSZAWA	6
DSO SP. Z O.O.	6
BIGRAM S.A.	5
HUDSON GLOBAL RESOURCES	5
PSP INTERNATIONAL SP. Z O. O.	5
REED	5
IPK SP. Z O.O	5
RANDSTAD FINANCIAL STAFFING (RANDSTAD SP. Z O.O.)	5

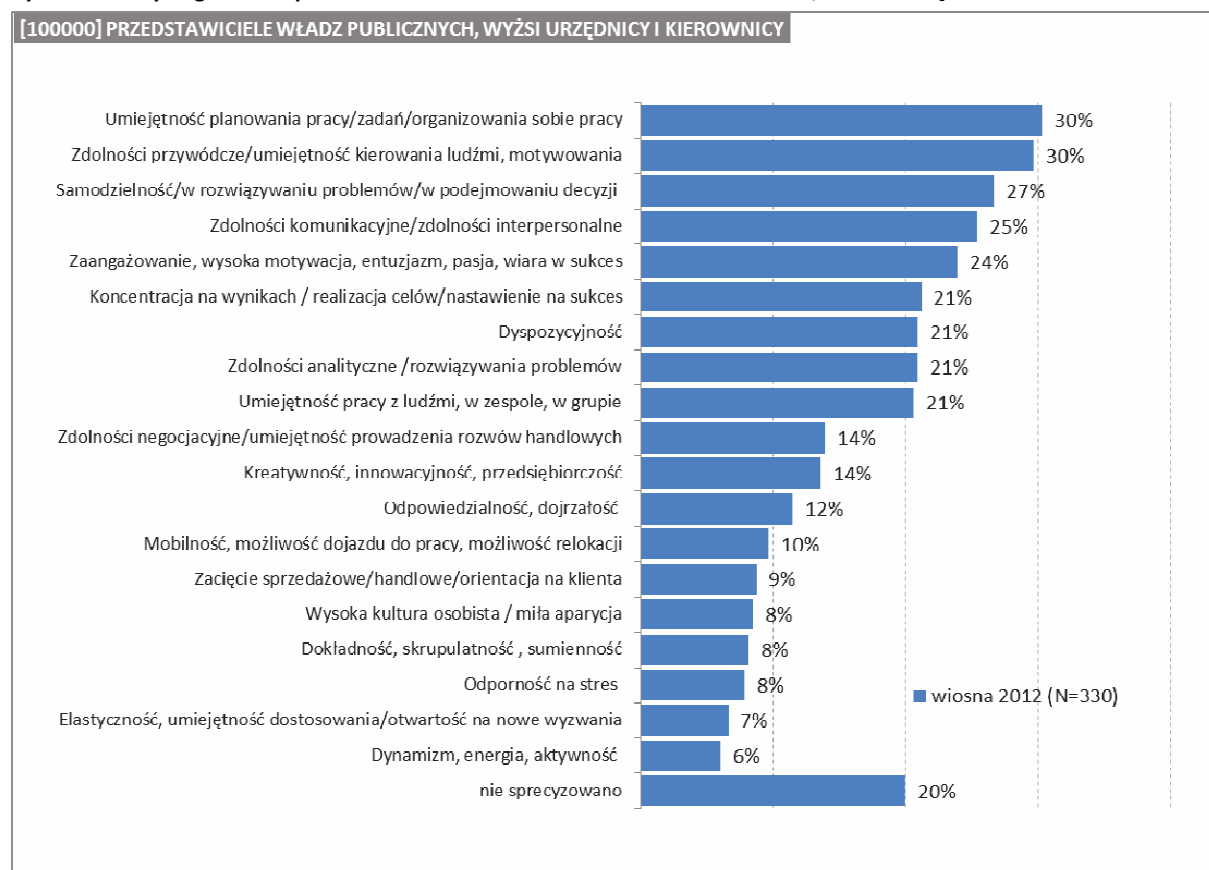
Pośrednicy, którzy podali swoją nazwę i zamieścili co najmniej 5 ofert.

8.4 Wymagania wobec pracowników

Od kandydatów na kierownicze i dyrektorskie stanowiska pracodawcy oczekują przede wszystkim umiejętności planowania, zdolności przywódczych oraz samodzielności. W następnej kolejności ważne są zdolności komunikacyjne i zaangażowanie, a także koncentracja na wynikach, dyspozycyjność, zdolności analityczne oraz umiejętność pracy z ludźmi. Jedynie w co piątej ofercie nie wskazano na żadne wymagane cechy osobowe. Warto zaznaczyć, iż w porównaniu z rokiem ubiegłym, wskazywano na więcej pożądanых cech osobowych – na znaczeniu zyskały zdolności przywódcze, analityczne, samodzielność i zdolności komunikacyjne.

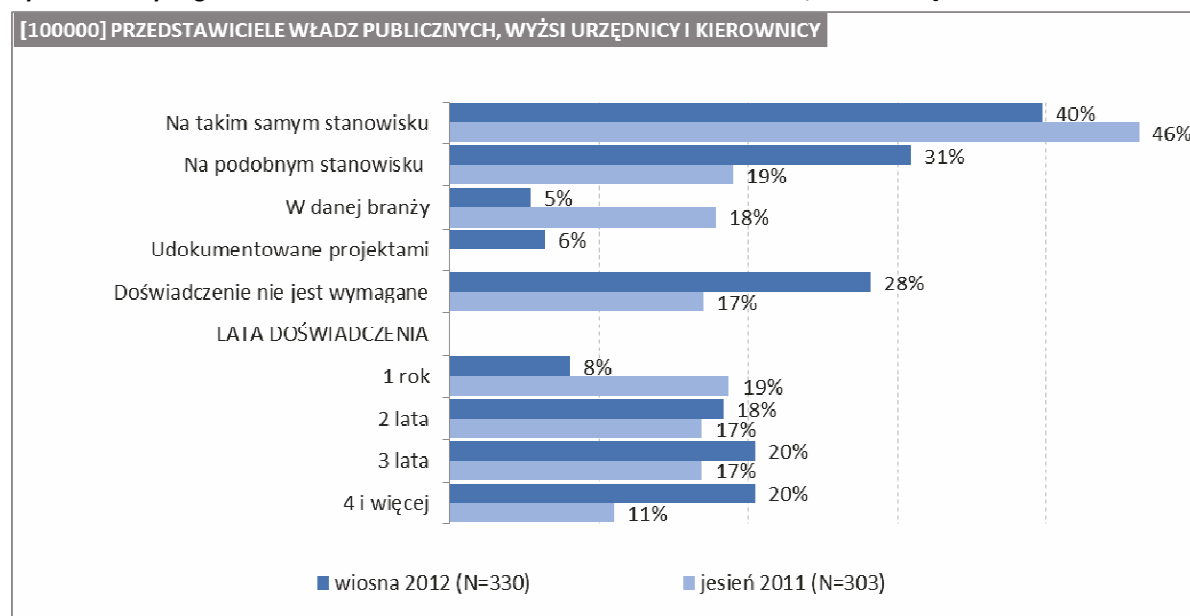
W porównaniu do poprzedniego okresu sprawozdawczego istotnie rzadziej oferenci wskazywali natomiast w wymaganiach na znaczenie doświadczenia zawodowego (być może jest ono tak oczywiste w tej grupie, że się o nim nie wspomina). Wymóg ten nie pojawił się w 28% ofert pracy na najwyższe stanowiska w porównaniu do tylko 17% na jesieni 2011. W 40% ofert pracodawcy oczekiwali od przyszłych pracowników doświadczenia na takim samym stanowisku, a w kolejnych 31% na podobnym. W porównaniu do ubiegłego roku wzrosły jednak oczekiwania co do stażu pracy. Ogółem w 40% ofert wymagano przynajmniej 3-letniego doświadczenia. Ponadto w co piątej ofercie zwracano uwagę, iż powinno być ono nabyte w firmie/instytucji o podobny profilu działalności/działającej w podobnej branży. Od kandydatów wymagano również doświadczenia w kierowaniu zespołem, w prowadzeniu projektów oraz doświadczenia w zagranicznych kontaktach B2B.

Rysunek 40 Wymagane cechy osobowe PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY

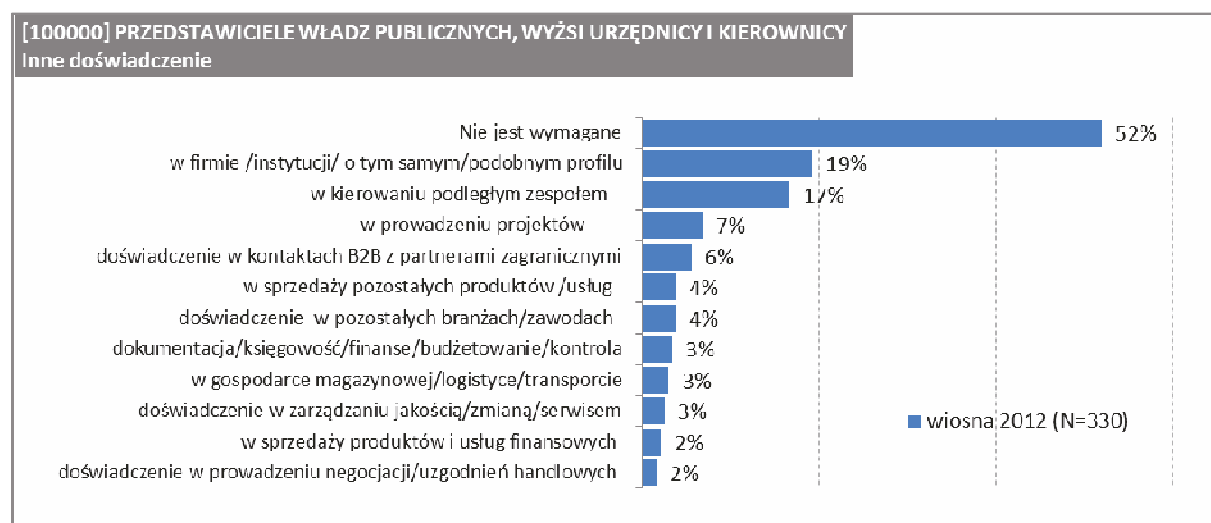


Wskazania pow. 5%

Rysunek 41 Wymagane doświadczenie PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY



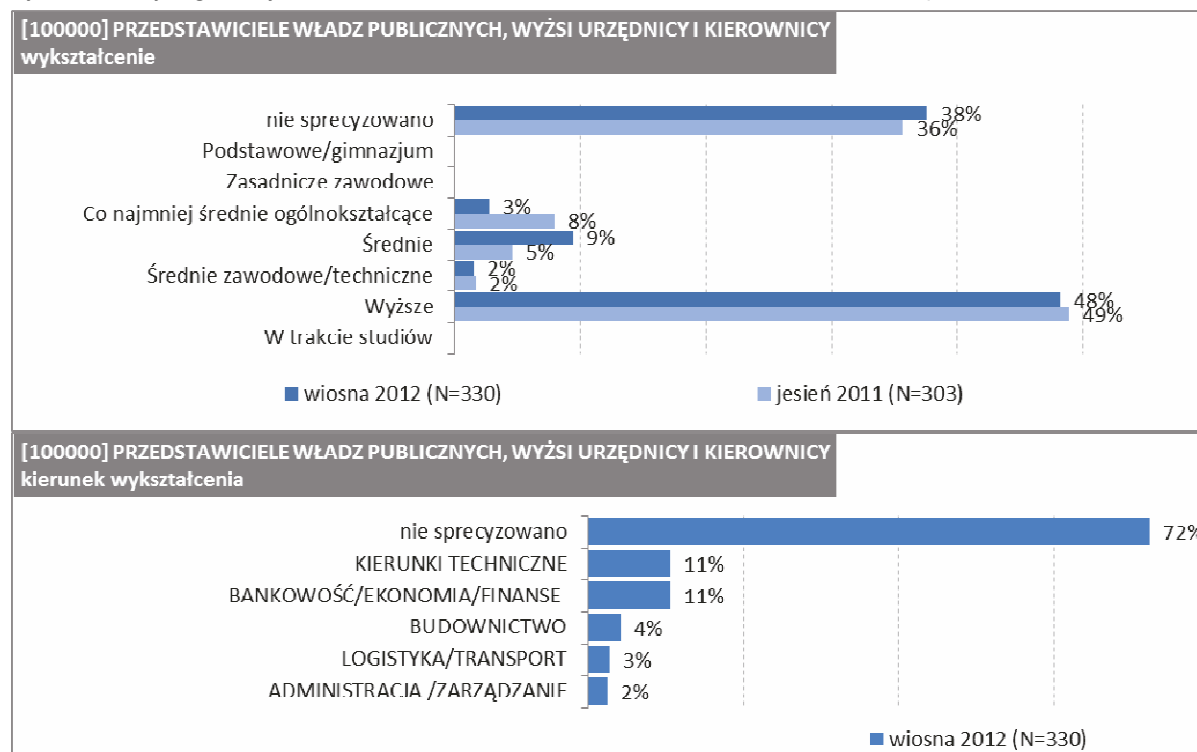
Rysunek 42 Wymagane dodatkowe doświadczenie PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY



Wskazania od 2%

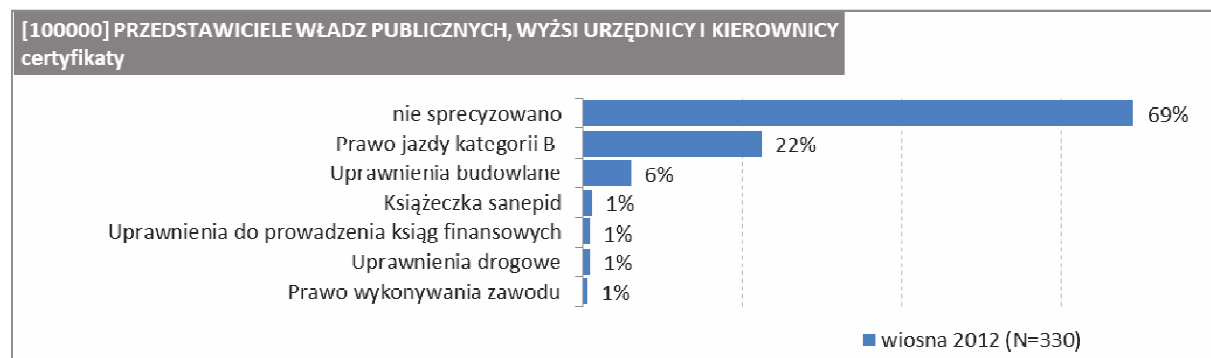
Wymagania pracodawców w stosunku do wykształcenia kandydatów na stanowiska kierownicze nie zmieniły się istotnie w stosunku do ubiegłego okresu sprawozdawczego. Kandydaci na stanowiska dyrektorskie lub kierownicze powinni posiadać przede wszystkim wykształcenie wyższe (49%), ewentualnie przynajmniej średnie. Jedynie w przypadku 38% ofert analizowanych szczegółowo nie sprecyzowano wymaganego poziomu wykształcenia. Częściej natomiast niż w ubiegłym roku oczekiwano wykształcenia kierunkowego (38%) – przede wszystkim w kierunkach technicznych oraz bankowości.

Rysunek 43 Wymagane wykształcenie PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY



Pracodawcy małą wagę przywiązywali również do posiadania przez przyszłych pracowników dodatkowych certyfikatów lub uprawnień – nie wskazano takich wymagań w 69% szczegółowo analizowanych ofert. Jeżeli już wymieniano jakieś wymagania w tym zakresie, to dotyczyły one posiadania prawa jazdy kategorii B lub uprawnień budowlanych.

Rysunek 44 Wymagane uprawnienia - certyfikaty PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY

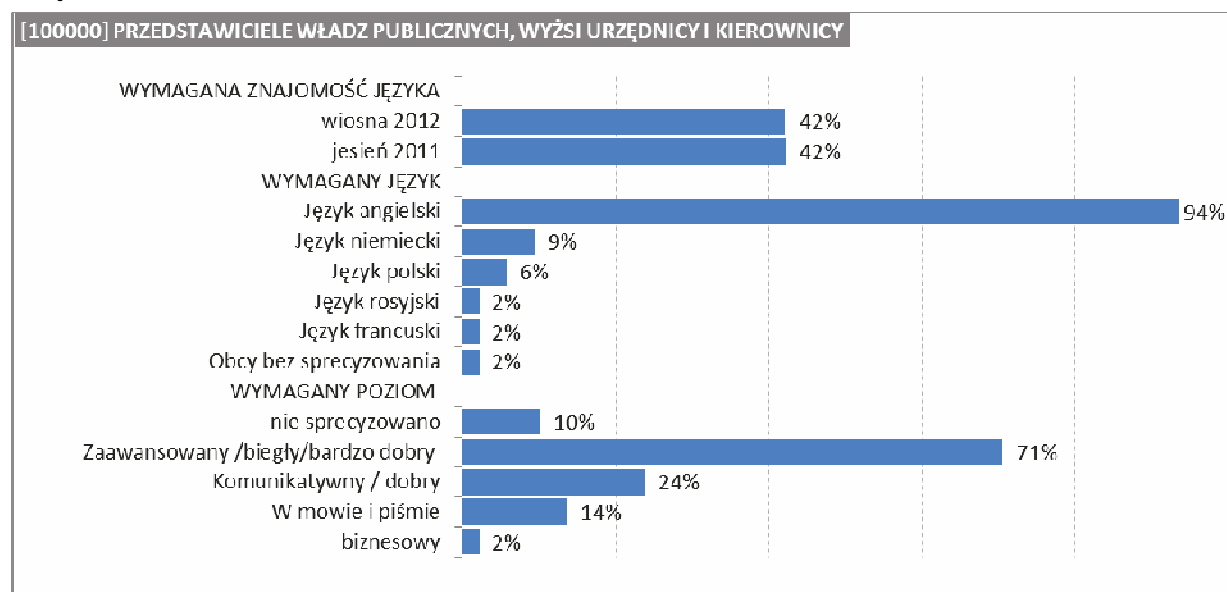


Wskazania od 1%

Podobnie jak na jesieni 2011 w 42% szczegółowo przeanalizowanych ofertach kierowanych do kandydatów na stanowiska dyrektorskie lub kierownicze wymagano znajomości języka obcego – przede wszystkim języka angielskiego, głównie na bardzo wysokim, zaawansowanym poziomie. Jedynie w przypadku 24% ofert za wystarczający uznano komunikatywny poziom znajomości języka.

Znajomość komputera oraz programów komputerowych nie jest raczej wymagana od osób kandydujących na stanowiska z grupy zawodowej przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy. Większość poddanych szczegółowej analizie ofert nie zawierała żadnych informacji dotyczących wymagań w tym obszarze. Z kolei tam, gdzie informacje takie były podawane, dotyczyły one głównie znajomości pakietu MS Office lub ogólnie dobrej, praktycznej znajomości obsługi komputera, bez precyzowania konkretnych umiejętności w tym zakresie.

Rysunek 45 Wymagana znajomość i stopień znajomości języka obcego PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY



Wskazania od 2%

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

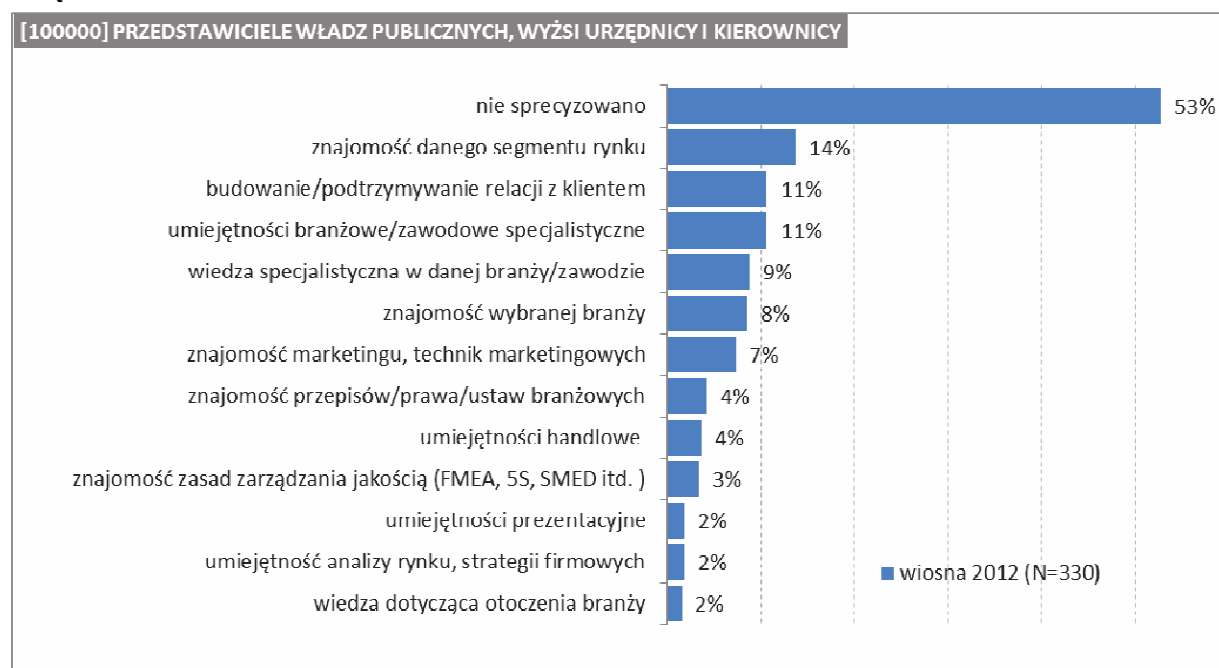
RAZEM	wiosna 2012 (N=330)
nie sprecyzowano	74%
MS Office	18%
Dobra/Praktyczna/bardzo dobra znajomość obsługi komputera	12%
Znajomość systemów/środowisk operacyjnych komercyjnych/otwartych <Open Source> (Windows, Unix, Linux)	5%
Znajomość systemu SAP (m.in. BASIS, BI, BO, BW, CO, EDI, FI, HR, IS- Banking, MDM, MM, PP, PI, SCM, SD, WM, XI)	3%
Znajomość narzędzi do programowania/ modelowania systemów operacyjnych/programowania obiektowego	2%
programy służące zarządzaniu: sprzedaży /magazynowanie/dystrybucja/logistyka/przepływ materiałowy/produkcja	1%
Znajomość MS Project	1%
przeglądarki/wyszukiwarki/poruszanie się po internecie: MERLIN X, SYCOM, BLUE VEMDO	1%
Znajomość obsługi systemu klasy ERP	1%
Programowanie/obsługa stron WWW/strony internetowe/język skryptowy (np. środowisko ASP.NET, J2EE, JAVA, Perl itd.)	1%
Programy/aplikacje bazy danych / modele danych (np. Oracle, SQL Server, ADO.NET, Teradata, DB2, ETL itd.)	1%
Inne specjalistyczne z branży informatycznej	1%

Wskazania od 1%

Wśród wymogów pojawiały się również umiejętności oraz kwalifikacje niepotwierdzone egzaminami. Najczęściej oczekiwano znajomości danego segmentu rynku oraz specyficznych umiejętności/kwalifikacji typowych dla danej branży. Wśród kwalifikacji ogólnych wskazywano przede wszystkim na umiejętność budowania relacji z klientem oraz znajomość zasad marketingu.

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 46 Inne wymagania/kwalifikacje niepotwierdzone egzaminami PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY

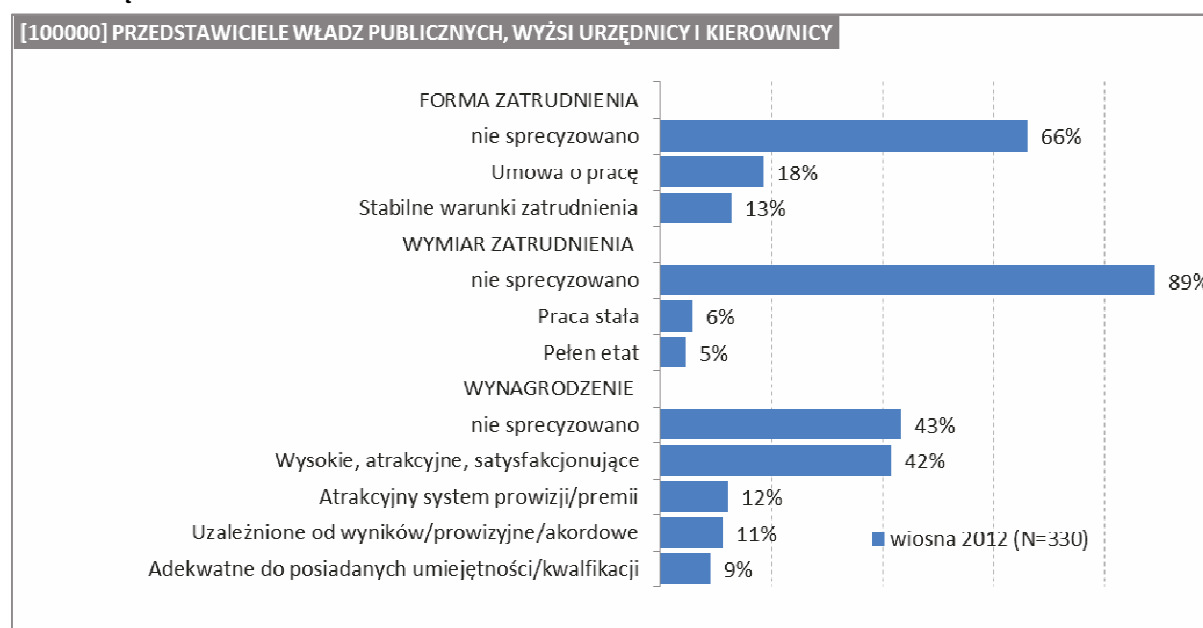


Wskazania od 2%

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 (18%) oraz lakonicznie opisane „stabilne zatrudnienie” (13%). W 81% ofert nie odnoszono się do wymiaru zatrudnienia, kusząco natomiast kandydatów atrakcyjnym wynagrodzeniem (42%). W niektórych ofertach wspomniano także o prowizyjnym, motywacyjnym systemie wynagradzania.

Rysunek 47 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 (63%). 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. Co dziesiąta oferta kuszyła samochodem służbowym, a w 19% obiecywano niezbędne narzędzia pracy. Oferenci zwracali również uwagę na zalety samej firmy (19%) – najczęściej podkreślanymi cechami była stabilność zatrudnienia oraz innowacyjność i nowoczesność firmy pracodawcy. Niektóre oferty pracy zawierały również pakiet socjalny, kupony rabatowe, karnety na imprezy kulturalne, czy też pakiet sportowy.

Dokładny katalog oferowanych korzyści przedstawia tabela niżej.

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

SZKOLENIA/ROZWÓJ	
OGÓŁEM	63%
- Możliwość awansu/kariera/rozwój zawodowy/zdefiniowane ścieżki kariery	41%
- Szkolenia/możliwość podwyższania kwalifikacji, uzyskania certyfikatów/kursy/warsztaty	31%
- Zdobywanie wiedzy/doświadczenia w międzynarodowej przedsiębiorstwie/firmie/instytucji/środowisku	22%
- Zdobycie doświadczenia	7%
- Możliwość zdobywania uprawnień, certyfikatów (budowlanych, EFPA)	1%
- Kursy językowe	1%

WARUNKI/ZALETY PRACY	
OGÓŁEM	40%
- Interesująca praca/ciekawa praca/atrakcyjna praca/satysfakcjonująca praca	16%
- Samodzielność/swoboda w podejmowaniu decyzji/możliwość wdrażania własnych pomysłów	11%
- Odpowiedzialna, pełna wyzwania praca	11%
- Bardzo dobre/dobre warunki w pracy	9%
- Udział we wdrażaniu ciekawych/prestiżowych/zaawansowanych/różnorodnych/projektów/zadań/produktów	7%
- Tworzenie/współtworzenie wysokiej pozycji/nowej organizacji/oddziału/zespołu	4%
- Dostęp do nowych/nowoczesnych technologii/park maszynowy	2%
NARZĘDZIA PRACY	
OGÓŁEM	25%
- Niezbędne narzędzia pracy (m.in. baza firm, narzędzia sprzedażowe, materiały reklamowe itd.)	19%
- Samochód służbowy	10%
- Telefon komórkowy/smarthphone	7%
- Laptop/komputer/tablet/palm top	6%
FIRMA/INSTYTUCJA	
OGÓŁEM	19%
- Innowacyjna/duża/nowoczesna organizacja	12%
- Stabilna firma/praca / miejsce pracy/odporna na kryzys	8%
ŚRODOWISKO PRACY	
OGÓŁEM	20%
- Miły zespół/przyjazna/miła/otwarta/przyjacielska atmosfera (w) pracy	11%
- Dynamiczny, ambitny zespół/środowisko	9%
- Doświadczony/profesjonalny zespół/zespół specjalistów/ekspertów	5%
- Młody zespół	4%
REFUNDACJA/DOFINANSOWANIE	
OGÓŁEM	14%
- Pakiet socjalny	11%
- Kupony rabatowe/zakupowe/imprezy kulturalne (karnety do kina, teatru)/bony/paczki świąteczne	2%
- Pakiet sportowy/zajęcia sportowe	2%
OPIEKA MEDYCZNA/UEZPIECZENIE	
OGÓŁEM	8%
- Prywatna opieka medyczna dla pracownika/pakiet medyczny	8%
- Ubezpieczenie na życie/fundusz emerytalny/ubezpieczenie grupowe	1%
POMOC/WSPARCIE	
OGÓŁEM	8%
- (Kompleksowa) pomoc od (samego) początku współpracy/wsparcie metodyczne; merytoryczne; finansowe	8%
WYŻYWIENIE/ZAKWATEROWANIA/DOWÓZ/ODZIEŻ	
OGÓŁEM	4%
- Dowóz do/z miejsca pracy/zwrot kosztu podróży/przejazdu/możliwość łączenia podróży zaw. z prywatnymi	3%

Wskazania od 1%

8.6 Lokalizacja

Większość ofert pracy na stanowiskach dyrektorskich i kierowniczych dotyczyła krajowego rynku pracy. Jedynie 1% (16 ofert) oferowało zatrudnienie poza granicami Polski.

W przypadku ofert krajowych dominowały lokalizacje z terenu województwa łódzkiego – 950 na 1160 ofert. Prawie połowa ze wszystkich ofert (47%) przypadła na m. Łódź (42%) i podregion łódzki (5%). Co dziesiąta oferta (11%) dotyczyła podregionu piotrkowskiego, odpowiednio 6% i 7% ofert przypadło zaś na podregiony skierniewicki i sieradzki. Oprócz Łodzi najwięcej ofert na poziomie powiatowym odnotowano w Piotrkowie Tryb. i okolicach (49 ofert), w powiecie zgierskim (32), bełchatowskim (32), kutnowskim (31), sieradzkim (30) oraz tomaszowskim (24 oferty).

W stosunku do poprzedniego okresu sprawozdawczego istotnie wzrosła liczba zidentyfikowanych ofert na poziomie konkretnych lokalizacji. Ogółem liczba ofert pracy dedykowanych do województwa łódzkiego w

kategorii najwyższych stanowisk wzrosła o 16%. Największy przyrost liczby ofert pracy obserwujemy dla podregionu skierniewickiego – o 60% (z 47 do 75), najmniejszy zaś dla podregionu piotrkowskiego (o 7% z 122 ofert do 131), w Łodzi liczba ofert zwiększyła się o 18% (z 415 do 491) zaś w podregionie łódzkim o 33% (z 40 do 53 ofert).

Rysunek 48. Struktura ofert pracy ze względu na lokalizację. PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY

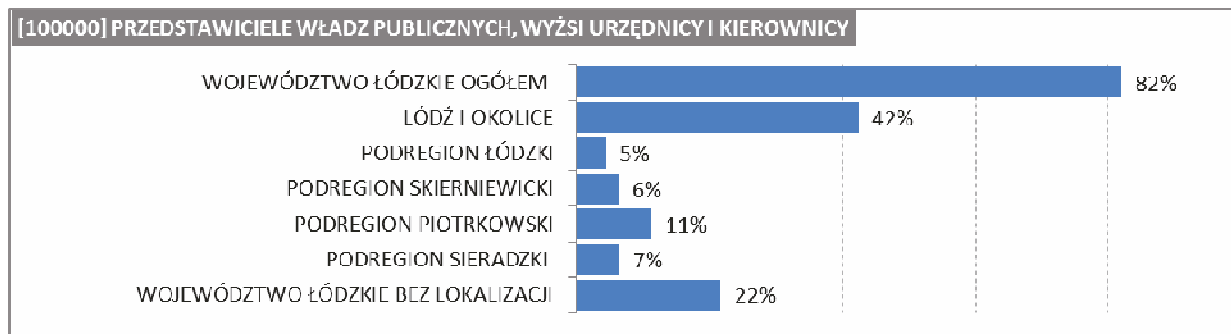
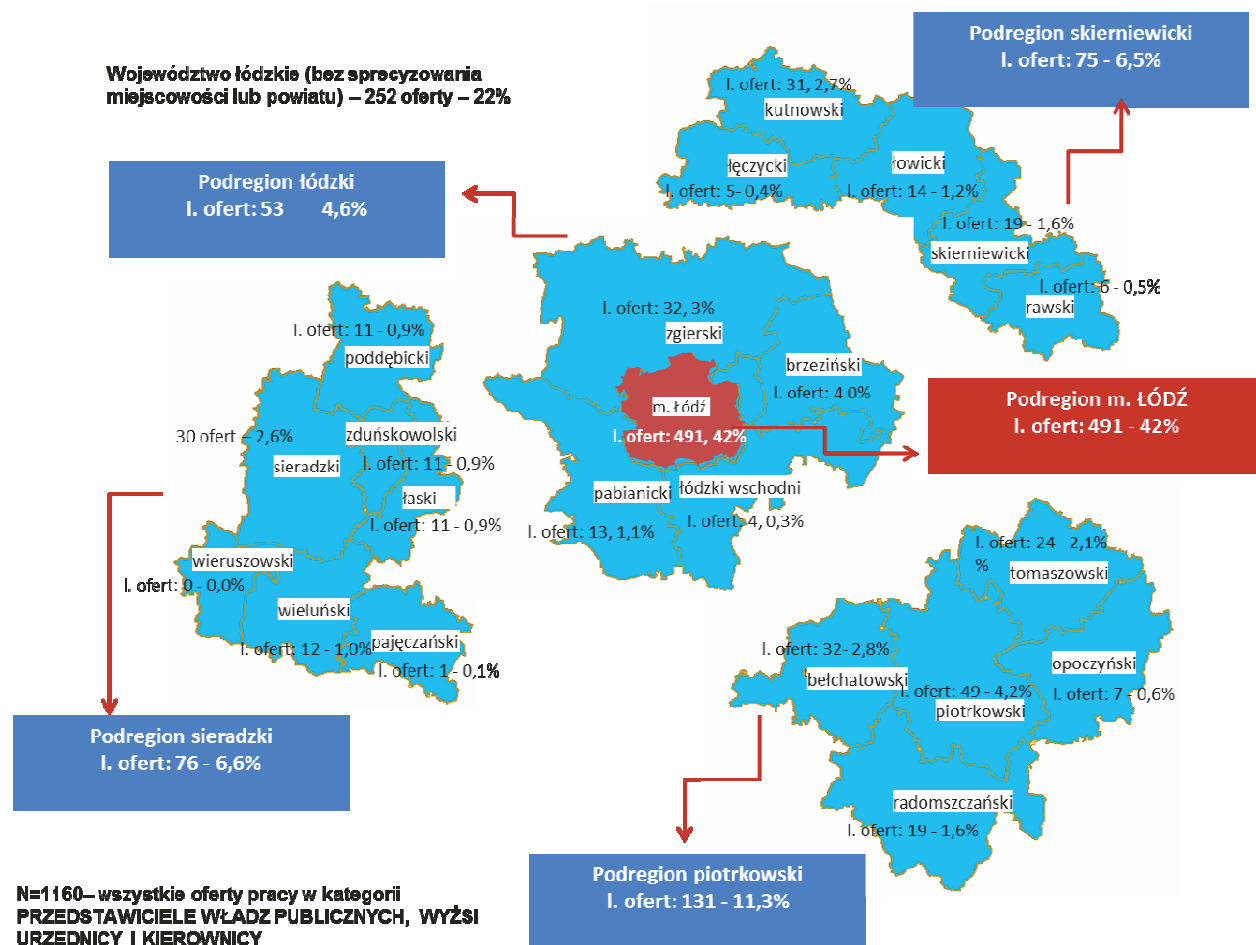


Tabela 27. Oferty pracy ze względu na lokalizację – indeks zmiany. PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY

	[A] wiosna 2012	[B] jesień 2011	Indeks zmiany [A/B]
OGÓŁEM	1160	1102	5%
WOJEWÓDZTWO ŁÓDZKIE OGÓŁEM	950	816	16%
ŁÓDŹ I OKOLICE	491	415	18%
PODREGION ŁÓDZKI	53	40	33%
PODREGION SKIERNIEWICKI	75	47	60%
PODREGION PIOTRKOWSKI	131	122	7%
PODREGION SIERADZKI	76	59	29%
WOJEWÓDZTWO ŁÓDZKIE BEZ LOKALIZACJI	252	133	89%
ZAGRANICA	16	9	78%

Rysunek 49 Rozmieszczenie na terenie województwa łódzkiego ofert pracy dla PRZEDSTAWICIELI WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSZYCH URZĘDNIKÓW I KIEROWNIKÓW²⁰



8.7 Jakościowy obraz grupy

Oferty pracy na stanowiska dyrektorskie i kierownicze, podobnie jak w poprzednim pomiarze, są ofertami rozbudowanymi pod względem treści i formy. Zawierają wiele informacji na temat obowiązków, wymagań, czy też oferty pracodawcy. Coraz częściej występująca wielofunkcyjność stanowisk pracy, niejednokrotnie uniemożliwia pracodawcy podanie tylko jednego zawodu z obowiązującej Klasyfikacji, w którym poszukiwany jest potencjalny pracownik. Uszczegółowienie wykonywanych zadań staje się zatem pomocne, gdyż sama nazwa zawodu często nie dostarcza informacji na temat przyszłych 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 poprzednim pomiarze, wynika z następujących faktów:

- W grupie tej powszechnie używane jest anglojęzyczne nazewnictwo stanowisk np. Head of Project Management, Commercial Director, Expense Management Administrator, Store Manager, AP Accountant, Project Manager lub Country Sales Manager, mimo iż często dalsza treść oferty przedstawiana była w języku polskim. Można to uważać z jednej strony za przejaw podnoszenia

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

prestiżu oferowanego stanowiska pracy, z drugiej jednak strony może być to związane, szczególnie w firmach z kapitałem zagranicznym lub będących oddziałami zagranicznych przedsiębiorstw, ze strukturą i nazewnictwem stanowisk przyjętych od właściciela spoza granic Polski. Anglojęzyczne nazewnictwo nie zawsze przekłada się jednoznacznie na polskie zawody, a także potrafi wprowadzić w błąd.

- Stanowiska kierownicze i dyrektorskie zajmują różne miejsce w wewnętrznej strukturze organizacji, co powoduje, że stosowane nazwy wskazujące na pełnienie funkcji kierowniczych lub dyrektorskich po określeniu obowiązków nie zawsze odpowiadają zawodom określonym w tej grupie w Klasyfikacji Zawodów i Specjalności np. Business Development Manager (będący specjalistą do spraw marketingu i handlu), 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. Administrator Infrastruktury (będący z pełnionych zadań kierownikiem działu administracyjno-gospodarczego).
- W polskim nazewnictwie upowszechniło się słowo „manager”, określające potocznie osobę na kierowniczym stanowisku. Słowo to zostało nawet spolszczone i jego pisownia jest w ofertach dowolna np. manager, menager, menadżer, menedżer. W dodatku dopełnienie nazwy stanowiska jest już w języku polskim np. manager salonu, manager oddziału, manager biura regionalnego, manager biura handlowego. 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, Project Leader, Lider projektu, Project Manager, Koordynator Projektu. 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 Rejonu, Manager Regionu, Kierownik Regionalny, Kierownik Regionu Sprzedaży, Regionalny Kierownik Sprzedaży, Regionalny Koordynator Sprzedaży. Stanowiska te pojawiają się głównie w branży handlowej.
- W branży handlowej dotyczy to również „Kierowników sklepów”, „Zastępców kierowników sklepu” oraz „Ajentów”.
- W branży produkcyjnej zjawisko to dotyczy stanowiska „Kierownika zmiany”

Poniżej została zamieszczona przykładowa oferta pracy skierowana do przedstawicieli tej kategorii zawodowej.

Dla naszego klienta , lidera w branży motoryzacyjnej o zasięgu międzynarodowym poszukujemy kandydatów doświadczonych w zarządzaniu obejmującym obszar utrzymania ruchu w zakresie jednej lub wielu fabryk. Jeśli jesteś osobą która celuje w długodystansową karierę w międzynarodowym środowisku i potrafisz wylegitymować się osiągnięciami w ww. obszarze w swojej dotychczasowej karierze , ta oferta jest dla Ciebie !

Zostań członkiem zespołu należącego do najwyższego kierownictwa firmy, pracuj z najlepszymi! Wspieraj i rozwijaj jej strategię mając realny wpływ na politykę firmy !

Maintenance Director

Zakres zadań:

- Zarządzanie podległym zespołem w obszarze Utrzymania Ruchu.
- Nadzór nad parkiem maszynowym i urządzeniami w zakładzie.
- Zapewnienie rozwoju podległego zespołu w celu osiągnięcia założonych celów strategicznych firmy.
- Nadzór nad prawidłową i bezpieczną eksploatacją urządzeń technicznych poprzez użytkowanie zgodne z przepisami energetycznymi, BHP i przeciwpożarowymi.

Wymagania:

- Minimum 8 lat doświadczenia w firmie produkcyjnej o wysokim wolumenie produkcji w tym min. 4 lata na podobnym stanowisku w branży **automotive**.
- **Doświadczenie w kierowaniu dużym zespołem poparte konkretnymi osiągnięciami.**
- Doświadczenie w pracy w środowisku Lean Manufacturing / **TPM**.
- Wysokie kompetencje managerskie.
- Zorientowanie na cele i ludzi.
- Wykształcenie wyższe techniczne.
- Dobra znajomość przepisów przeciwpożarowych i BHP.
- Umiejętność planowania pracy własnej i zespołu, ustalania priorytetów.
- Motywacja do ciągłego rozwoju.
- **Biegła znajomość języka angielskiego (jako dodatkowy atut: niemiecki, francuski lub włoski).**
- Gotowość do ewentualnej relokacji (reg. Śląska).

Oferujemy:

- Pracę w międzynarodowym środowisku umożliwiającym dalszy rozwój.
- Realny wpływ na politykę firmy.
- Bardzo atrakcyjne warunki zatrudnienia (**m.in. auto służbowe**).
- Przyjazne środowisko pracy w jednej z najbardziej rozpoznawalnych i stabilnych firm na rynku (w swojej branży).

Osoby zainteresowane prosimy o przesłanie aplikacji klikając: swysocki@antal.com

Osoby spełniające powyższe wymagania proszone są o przesłanie aktualnego CV w języku polskim z **nazwą stanowiska** w tytule maila na wskazany adres.

Zapraszamy na naszą stronę www.antal.pl

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 26% wszystkich zebranych ofert pracy w danym okresie – łącznie zgłoszono 2775 tego typu ofert. Najczęściej poszukiwani byli specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania (47,3%) – głównie specjaliści do spraw sprzedaży, przedstawiciele medyczni, doradcy finansowi, specjaliści ds. marketingu i handlu oraz opiekunowie klientów i specjaliści ds. kluczowych klientów. Drugą grupę najczęściej poszukiwanych stanowisk, podobnie jak w ubiegłym okresie sprawozdawczym, stanowili specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych (25,7%), w tym programiści aplikacji, inżynierowie systemów i sieci komputerowych oraz konsultanci do spraw systemów teleinformatycznych. Najrzadziej szukano specjalistów ds. zdrowia (głównie poszukiwano pielęgniarek oraz specjalistów ds. BHP) oraz z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury – pojawiające się oferty dotyczyły przede wszystkim radców prawnych oraz redaktorów wydawniczych. 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	2775	100,0%
[210000] - SPECJALIŚCI NAUK FIZYCZNYCH, MATEMATYCZNYCH I TECHNICZNYCH	485	17,48%
[214490] --- Pozostali inżynierowie mechanicy	84	3,03%
[214109] --- Specjalista kontroli jakości	60	2,16%
[214102] --- Inżynier organizacji i planowania produkcji	45	1,62%
[214106] --- Logistyk	26	0,94%
[216304] --- Projektant wzornictwa przemysłowego	26	0,94%
[214190] --- Pozostali inżynierowie do spraw przemysłu i produkcji	21	0,76%
[214103] --- Inżynier utrzymania ruchu	19	0,68%
[216604] --- Projektant grafiki	18	0,65%
[215103] --- Inżynier elektryk	17	0,61%
[216602] --- Grafik komputerowy multimedialny	14	0,50%
[214406] --- Inżynier mechanik - środki transportu	12	0,43%
[214903] --- Inżynier automatyki i robotyki	12	0,43%
[215201] --- Inżynier elektronik	12	0,43%
[214906] --- Inżynier energetyk	10	0,36%
[220000] - SPECJALIŚCI DO SPRAW ZDROWIA	108	3,89%
[222101] --- Pielęgniarka	33	1,19%
[228203] --- Specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy	18	0,65%
[228903] --- Kosmetolog	9	0,32%
[221101] --- Lekarz	8	0,29%
[228301] --- Fizjoterapeuta	8	0,29%
[230000] - SPECJALIŚCI NAUCZANIA I WYCHOWANIA	76	2,74%

Grupa zawodowa	N=	%
[235915] --- Wykładowca na kursach (edukator, trener)	22	0,79%
[231090] --- Pozostali nauczyciele akademicki	8	0,29%
[232090] --- Pozostali nauczyciele kształcenia zawodowego	8	0,29%
[235300] --- Lektorzy języków obcych	6	0,22%
[240000] - SPECJALIŚCI DO SPRAW EKONOMICZNYCH I ZARZĄDZANIA	1315	47,39%
[243305] --- Specjalista do spraw sprzedaży	218	7,86%
[243303] --- Przedstawiciel medyczny	128	4,61%
[241202] --- Doradca finansowy	119	4,29%
[243106] --- Specjalista do spraw marketingu i handlu	103	3,71%
[243304] --- Specjalista do spraw kluczowych klientów	89	3,21%
[243302] --- Opiekun klienta	78	2,81%
[243103] --- Menedżer produktu	67	2,41%
[243301] --- Inżynier sprzedaży	50	1,80%
[242307] --- Specjalista do spraw kadr	42	1,51%
[242190] --- Pozostali specjaliści do spraw zarządzania i organizacji	38	1,37%
[244101] --- Pośrednik w obrocie nieruchomościami	35	1,26%
[241204] --- Doradca podatkowy	27	0,97%
[241390] --- Pozostali analitycy finansowi	23	0,83%
[242309] --- Specjalista do spraw rekrutacji pracowników	22	0,79%
[242204] --- Audytor	21	0,76%
[243105] --- Specjalista analizy i rozwoju rynku	19	0,68%
[241203] --- Doradca inwestycyjny	18	0,65%
[242108] --- Specjalista do spraw logistyki	17	0,61%
[243402] --- Specjalista sprzedaży technologii i usług informatycznych	17	0,61%
[241304] --- Specjalista bankowości	16	0,58%
[242217] --- Specjalista administracji publicznej	16	0,58%
[242225] --- Specjalista do spraw zamówień publicznych	15	0,54%
[241102] --- Specjalista do spraw kontrolingu	12	0,43%
[242211] --- Inspektor nadzoru budowlanego	12	0,43%
[242290] --- Pozostali specjaliści do spraw administracji i rozwoju	12	0,43%
[250000] - SPECJALIŚCI DO SPRAW TECHNOLOGII INFORMACYJNO-KOMUNIKACYJNYCH	712	25,66%
[251401] --- Programista aplikacji	205	7,39%
[251102] --- Konsultant do spraw systemów teleinformatycznych	126	4,54%
[252302] --- Inżynier systemów i sieci komputerowych	90	3,24%
[251202] --- Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych	41	1,48%
[251103] --- Projektant / architekt systemów teleinformatycznych	38	1,37%
[252290] --- Pozostali administratorzy systemów komputerowych	29	1,05%
[251101] --- Analityk systemów teleinformatycznych	25	0,90%
[251201] --- Specjalista do spraw doskonalenia i rozwoju aplikacji	23	0,83%
[251903] --- Tester oprogramowania komputerowego	19	0,68%
[251303] --- Specjalista do spraw rozwoju stron internetowych, Internetu i Intranetu	16	0,58%
[252300] --- Specjaliści do spraw sieci komputerowych	15	0,54%
[252301] --- Administrator sieci informatycznej	13	0,47%
[252101] --- Administrator baz danych	11	0,40%
[260000] - SPECJALIŚCI Z DZIEDZINY PRAWA, DZIEDZIN SPOŁECZNYCH I KULTURY	79	2,85%
[261103] --- Radca prawny	14	0,50%
[264104] --- Redaktor wydawniczy	11	0,40%

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

W stosunku do jesieni 2011 liczba ofert pracy w kategorii SPECJALIŚCI zwiększyła się o 11% - ogółem z 2497 do 2775. Przy czym wzrosło przede wszystkim zapotrzebowanie na specjalistów nauk fizycznych, matematycznych i technicznych (wzrost o 31%) oraz specjalistów ds. ekonomicznych i zarządzania (wzrost o 18%). Nieznacznie wzrósł też popyt na pracę w zakresie stanowisk specjalistów ds. technologii informacyjnych i komunikacyjnych (wzrost o 6%). W tym samym czasie spadło natomiast zapotrzebowanie pracodawców na specjalistów w zakresie nauczania i wychowania oraz specjalistów ds. zdrowia.

Tabela 29 Liczba ofert pracy w grupie zawodowej SPECJALIŚCI

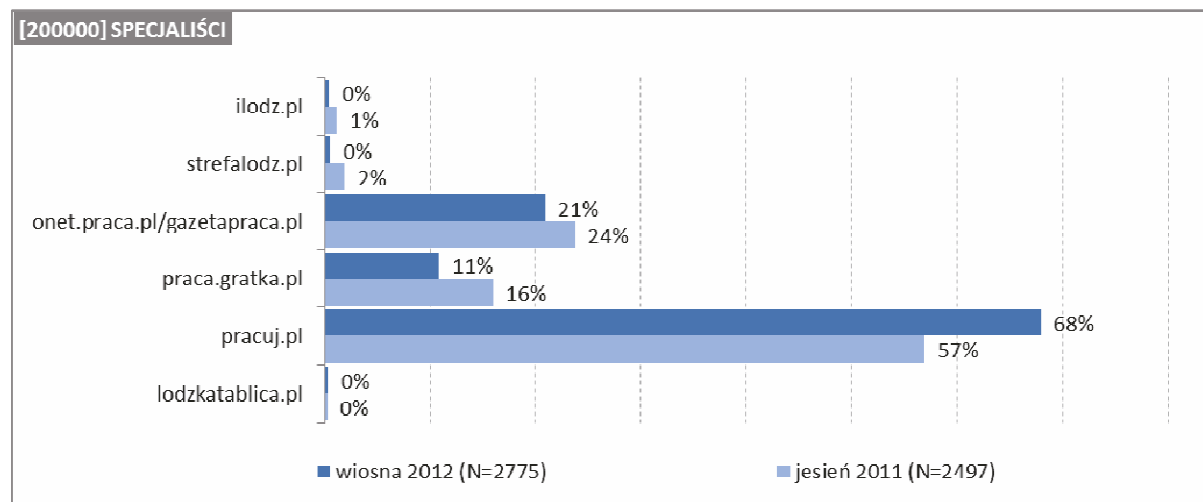
	[A] wiosna 2012	[B] jesień 2011	Indeks zmiany [A/B]
[200000] SPECJALIŚCI – OGŁEM CAŁA KATEGORIA	2775	2497	11%
[210000] - SPECJALIŚCI NAUK FIZYCZNYCH, MATEMATYCZNYCH I TECHNICZNYCH	485	370	31%
[220000] - SPECJALIŚCI DO SPRAW ZDROWIA	108	145	-26%
[230000] - SPECJALIŚCI NAUCZANIA I WYCHOWANIA	76	130	-42%
[240000] - SPECJALIŚCI DO SPRAW EKONOMICZNYCH I ZARZĄDZANIA	1315	1111	18%
[250000] - SPECJALIŚCI DO SPRAW TECHNOLOGII INFORMACYJNO-KOMUNIKACYJNYCH	712	669	6%
[260000] - SPECJALIŚCI Z DZIEDZINY PRAWA, DZIEDZIN SPOŁECZNYCH I KULTURY	79	72	10%

9.2 Sposób zamieszczenia oferty

Podobnie, jak w przypadku grupy zawodowej PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY 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 (68% ofert). Prawie co czwarta oferta pochodziła z połączonego portalu onet.praca.pl oraz gazetapraca.pl (21%), a 16% z portalu praca.gratka.pl. W stosunku do ubiegłego okresu sprawozdawczego, analogicznie do stanowisk kierowniczych, obserwujemy przesunięcie wolumenu ofert w kierunku portalu pracuj.pl.

Większość ofert zamieszczana była w języku polskim, ale należy zaznaczyć, iż udział ofert anglojęzycznych adresowanych do specjalistów wyniósł 16%, co stanowiło największy zaobserwowany odsetek wśród wszystkich analizowanych wielkich grup zawodowych. Ponadto w stosunku do poprzedniego okresu liczba ofert anglojęzycznych skierowanych do tej grupy podwoiła się.

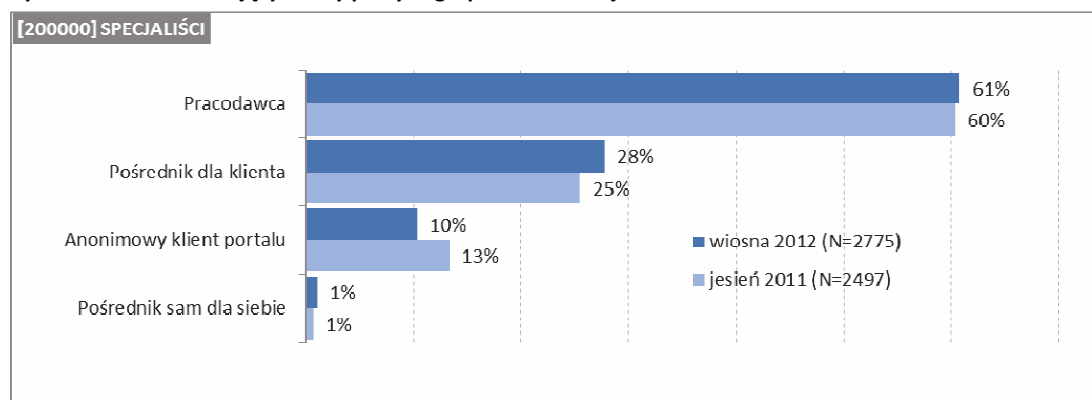
Rysunek 50 Różnicowanie ofert pracy w grupie zawodowej SPECJALIŚCI ze względu na portal internetowy



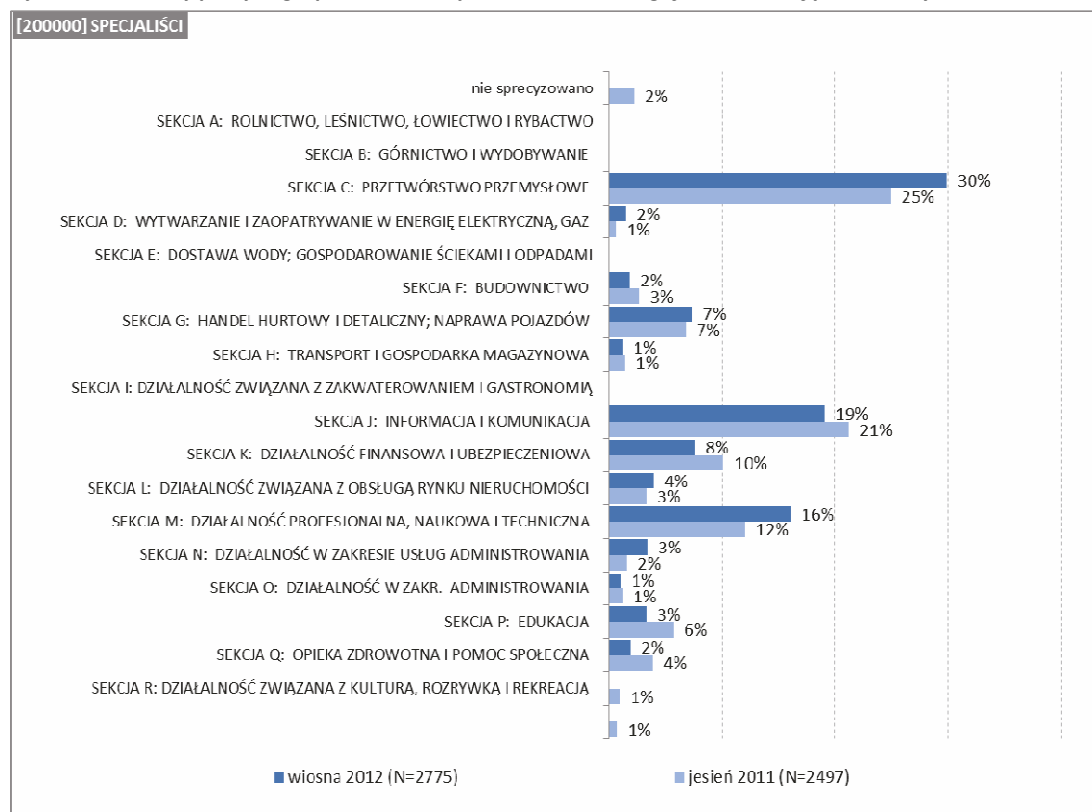
9.3 Oferenci oraz branża

Podobnie jak w ubiegłym okresie sprawozdawczym 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 (65%) ofert pracy złożyły firmy działające w trzech branżach: w przetwórstwie przemysłowym (30%), w informacji i komunikacji (19%) oraz firmy/instytucje prowadzące działalność profesjonalną, naukową i techniczną (16%). W porównaniu do poprzedniego okresu sprawozdawczego w pierwszej i ostatniej z nich wzrosło zapotrzebowanie na specjalistów, uległo ono natomiast zmniejszeniu w przypadku branży informacja i komunikacja. Ponadto, relatywnie mniejszy niż w ubiegłym okresie sprawozdawczym, jest obecnie udział w zatrudnieniu pracowników na stanowiska specjalistów firm prowadzących działalność finansową i ubezpieczeniową. Oferty pracy na stanowiska specjalistów, podobnie jak w ubiegłym roku, zamieszczali sami pracodawcy (61% ofert). Nieznacznie wzrósł natomiast udział ofert pracy złożonych przez pośredników (28% w stosunku do 25% w roku 2011) kosztem ofert pracy złożonych przez anonimowych klientów portalu (spadek z 13% do 10%).

Rysunek 51 Zamieszczający oferty pracy w grupie zawodowej SPECJALIŚCI



Rysunek 52 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

PRACODADAWCA	LICZBA OFERT PRACY
ACCENTURE SERVICES SP. Z O.O.	55
NOKIA SIEMENS NETWORKS SP. Z O.O.	53
CONNECTIS	47
ABB SP. Z O.O.	41
CAPGEMINI POLSKA SP. Z O.O.	39
INFOSYS BPO POLAND SP. Z O.O.	29
CIBER POLSKA SP. Z O.O.	25
EDF POLSKA SP. Z O.O.	16
EURO BANK S.A	13
BOURGE COMPANY	13
RULE FINANCIAL SP. Z O. O	13
SII SP Z O. O.	13
CENTRUM NAUKI I BIZNESU "ŻAK" SP. Z O.O.	12
JERONIMO MARTINS	11
ERICPOL TELECOM	10
DEUTSCHE BANK PBC S.A	9
BANK POCZTOWY S.A.	9
SIEMENS SP Z O O	9
WESTCON TECHNOLOGY AS	9
COSINUS SP. Z O.O	8
HUTCHINSON POLAND SP. Z O.O.	8
SW PRESS SP. Z O. O. S.K	8
AGREEYA MOBILITY POLAND SP. Z O.O	8
INVEST-BANK S.A	8
MOBICA LTD.	8
SMT SOFTWARE S.A	8
CORNING CABLE SYSTEMS POLSKA SP. Z O.O	7
POLBANK EFG	7
APPLE OPERATIONS EUROPE - IRISH BRANCH	7
CENTRUM JĘZYKOWE COM BRIDGE	7
INDESIT COMPANY POLSKA SP. Z O. O.	7
MULTIMEDIA POLSKA SA	7
CERN	6
CRISIL IREVNA POLAND SP. Z O.O.	6
DRAGADOS S.A.	6
GRUPA ALLEGRO	6
PWC	6
RINF SP. Z O.O	6
SOFT PRESS SP. Z O. O. S.K	6
KRONOSPAN	5
PZU SA	5
SONOCO-POLAND PACKAGING SERVICES SP. Z O.O.	5
BANK BPH S.A.	5
S.WITKO	5
GETIN NOBLE BANK S.A.	5
PHILIPS	5
TOMTOM POLSKA SP. Z O.O.	5
AFLOFARM FARMACJA POLSKA SP. Z O.O.	5
CONSOLIS POLSKA SP. Z O.O.	5
EXACT SYSTEMS SP. Z O.O.	5
IDEALINK SP. Z O. O.	5
KILARGO SP. Z O.O.	5
KREDYT BANK S.A.	5

PRACODAWCA	LICZBA OFERT PRACY
ŁÓDZKI URZĄD WOJEWÓDZKI W ŁODZI	5
PROVIDENT POLSKA SA	5
WIELTON S.A	5

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

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

POŚREDNICY	LICZBA OFERT PRACY
MOST WANTED! HR CONSULTIG GROUP	58
HAYS POLAND SP. Z O.O.	55
ADECCO POLAND SP. Z O.O	33
RANDSTAD SP. Z O.O.	28
ADVISORY GROUP TEST HUMAN RESOURCES	26
MANPOWER	24
NEOPROJECTA SP. Z O.O	18
CPL JOBS	17
GI GROUP SP. Z O.O	16
EXPERIS IT WARSZAWA	15
G-FORCE SP. Z O.O.	15
GRAFTON RECRUITMENT POLSKA SP. Z O.O.	14
RANDSTAD SP. Z O.O. (ODDZIAŁ ŁÓDŹ)	13
DIVERSE CONSULTING GROUP SP. Z O.O.	12
HRK S.A.	11
FLEXIDEA SP. Z O. O	11
GRUPA PRACUJ SOLUTIONS	11
NAJ INTERNATIONAL SP. Z O.O	9
EXPERIS ENGINEERING	9
BIGRAM S.A.	8
BANK DANYCH O INŻYNIERACH	8
LINK2EUROPE SP. Z O.O.	8
REED	7
ANTAL S&M	7
AB JOB SERVICE POLSKA SP. Z O.O.	7
ALPHAREC SP. Z O.O.	7
WORK SERVICE S. A	6
START PEOPLE PROFESSIONALS WARSZAWA	6
MANPOWER ŁÓDŹ	6
IDES CONSULTANTS SP. Z O.O.	6
START PEOPLE IMAGE ŁÓDŹ	6
MSX INTERNATIONAL	6
ANTAL ENGINEERING, LOGISTICS & OPERATIONS DIVISION	5
PEOPLE SP Z.O.O	5
JMB CONSULTING	5
GOODMAN DORADZTWO PERSONALNE S.C.	5
SIGMAR RECRUITMENT POLAND SP. Z.O.O	5
HSK CONSULTING	5
AHEAD PERSONAL MANAGEMENT GMBH & CO. K	5
TRINITY RECRUITMENT POLAND SP. Z O. O.	5
LEADER SERVICE INTERNATIONAL S. A.	5
START PEOPLE IMAGE	5

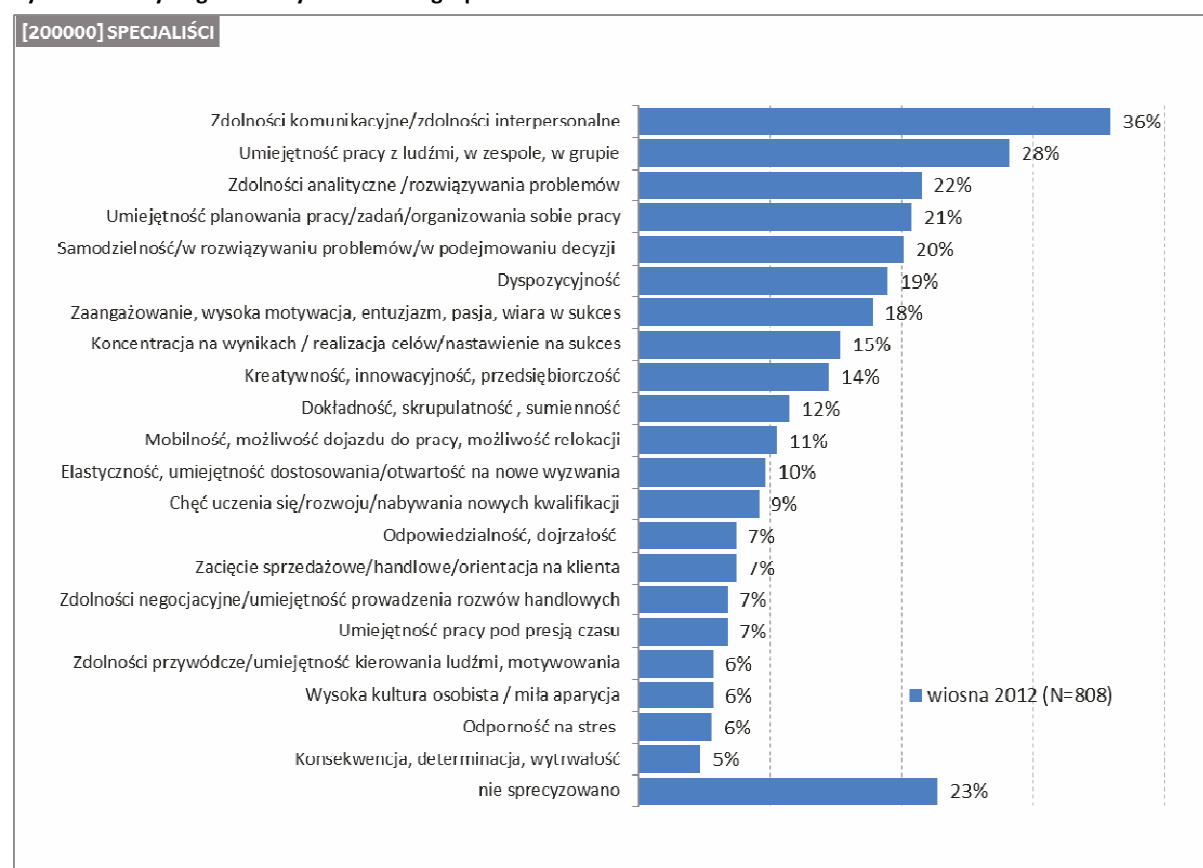
Pośrednicy, którzy podali swoją nazwę i zamieścili co najmniej 5 ofert.

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, samodzielność oraz dyspozycyjność. Jedynie w 23% ofert na stanowiska specjalistów nie sprecyzowano wymaganych cech osobowościowych.

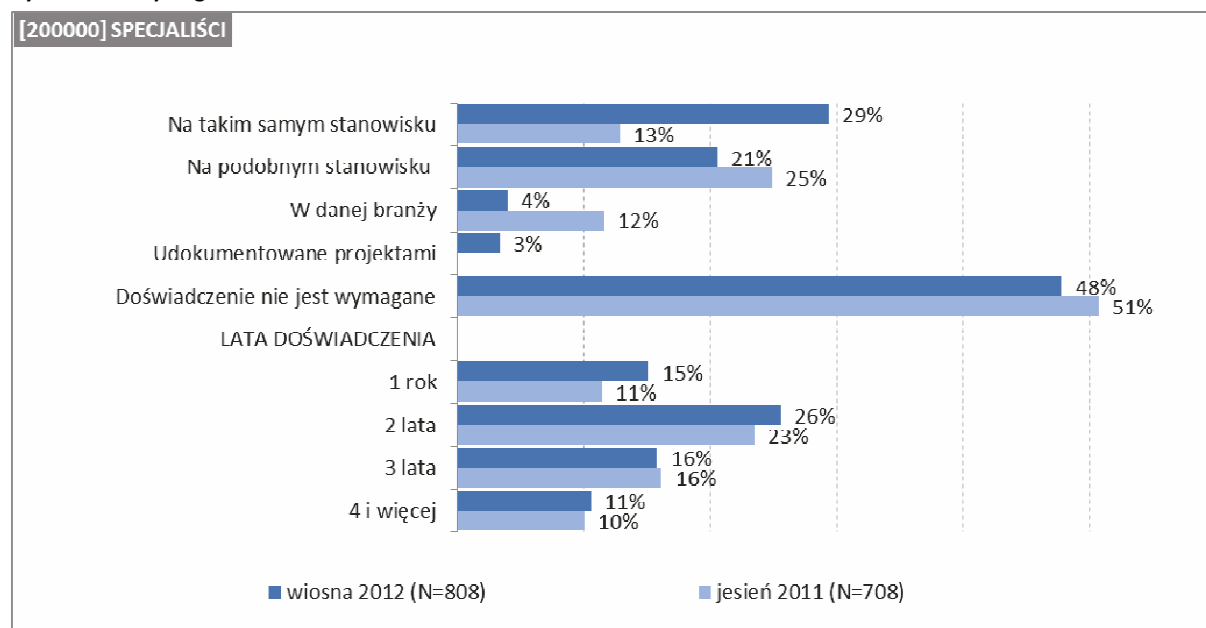
W stosunku do roku 2011 nieznacznie wzrosło natomiast znaczenie posiadanego w pracy doświadczenia. Wymóg ten nie pojawił się w 48% ofert (w ubiegłym roku w 51%) oraz zaostrzyły się kryteria jego oceny. W 29% ofert wymagano doświadczenia na takim samym stanowisku, a w 21% na podobnym (w ubiegłym roku częściej zadowalano się doświadczeniem na podobnym stanowisku). Za wystarczające doświadczenie w 15% ofert uznano rok pracy, w 26% dwa lata, a w 37% trzy lata i więcej. Ponadto, w co trzeciej ofercie wskazywano na znaczenie dodatkowego doświadczenia – najczęściej w branży (17%), w prowadzeniu projektów (4%), czy też w kontaktach B2B z partnerami zagranicznymi.

Rysunek 53 Wymagane cechy osobowe w grupie SPECJALIŚCI

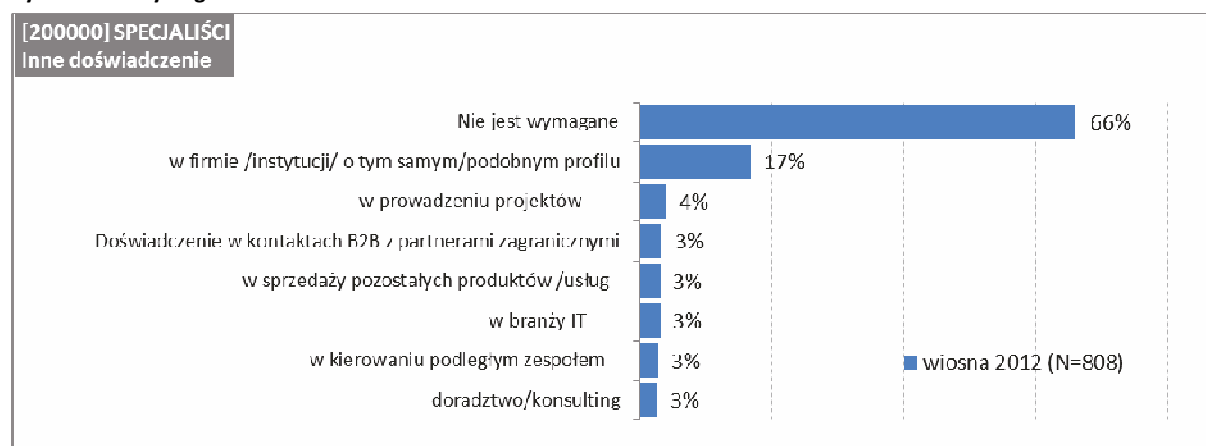


Wskazania od 5%

Rysunek 54 Wymagane doświadczenie SPECJALIŚCI



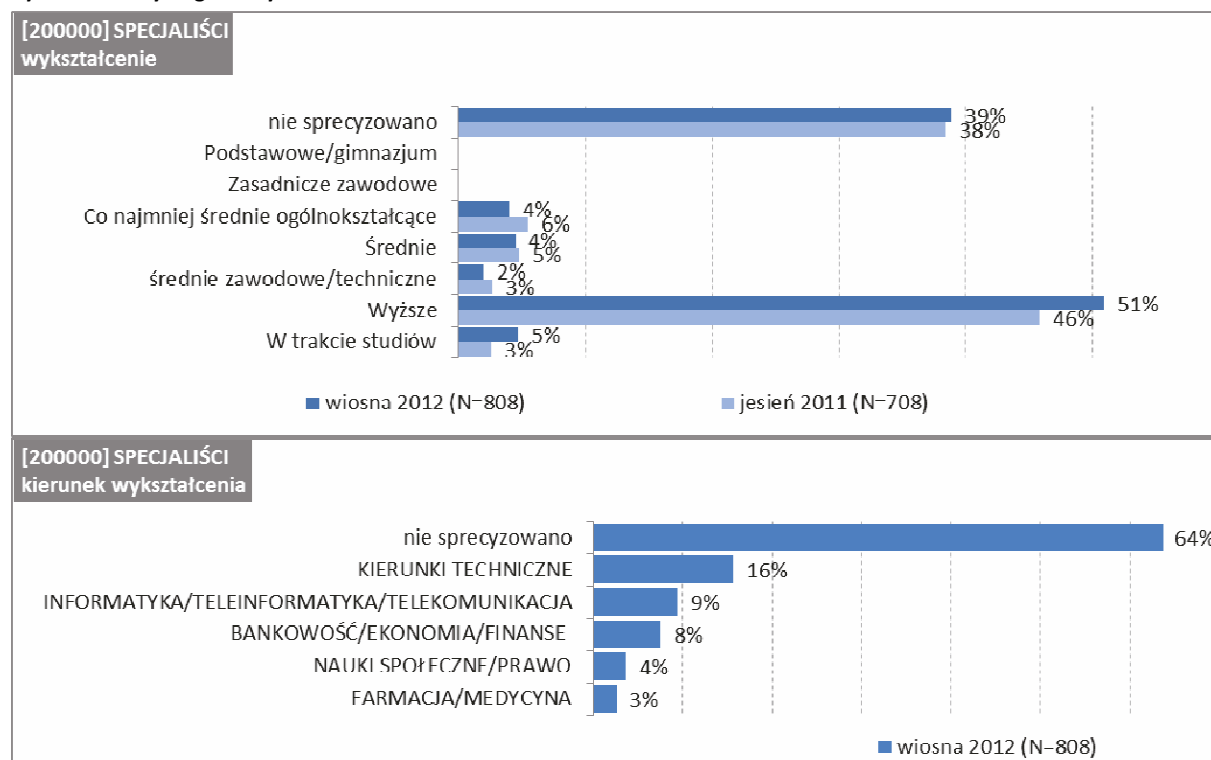
Rysunek 55 Wymagane dodatkowe doświadczenie SPECJALIŚCI



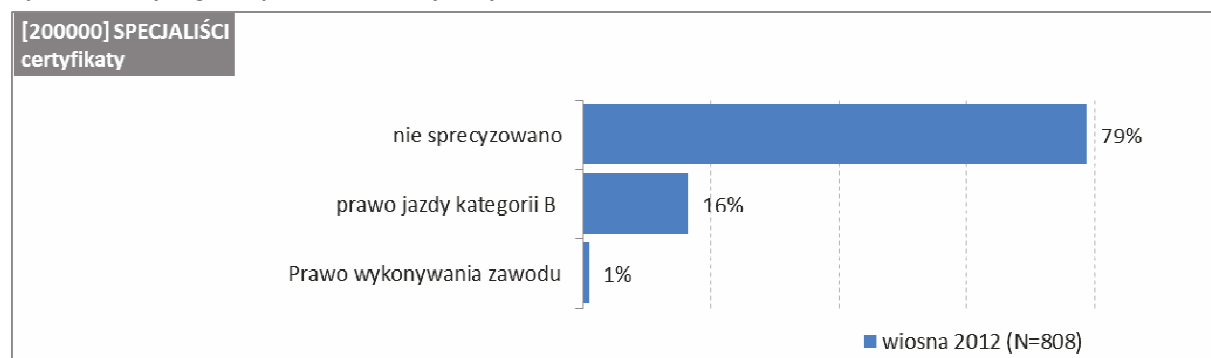
Wskazania od 3%

Wzrosły również nieznacznie wymagania pracodawców w stosunku do wykształcenia kandydatów na stanowiska specjalistów. Według połowy ofert powinni oni legitymować się wykształceniem wyższym (51% szczegółowo analizowanych ofert). Jednak aż 39% ofert nie zawierało informacji na temat wymaganego wykształcenia. Częściej niż w poprzednim okresie w ofertach pojawiały się również wymagania odnośnie ukończenia konkretnego kierunku studiów. 16% ofert pracy kierowano do osób z wykształceniem technicznym, 9% z informatycznym/w zakresie telekomunikacji i 8% w zakresie bankowości/ekonomii/finansów. 80% badanych szczegółowo ofert nie zawierało natomiast dodatkowych wymogów wobec kandydata, takich jak posiadanie uprawnień, czy specjalistycznych kursów – jedynie w co szóstej ofercie wzmiankowano o posiadaniu prawa jazdy kategorii B.

Rysunek 56 Wymagane wykształcenie SPECJALIŚCI



Rysunek 57 Wymagane uprawnienia - certyfikaty SPECJALIŚCI



Wskazania od 1%

W stosunku do jesieni 2011 wzrosły również wymagania pracodawców odnośnie znajomości języka obcego od kandydatów na stanowiska specjalistów. Obecnie wymóg ten znalazł się w 56% ofert (wzrost o 7 punktów w stosunku do poprzedniego pomiaru). Najczęściej oczekiwano znajomości języka angielskiego (91%) lub niemieckiego (15%), na najwyższym poziomie (70%). Jedynie w przypadku 23% ofert za satysfakcjonujący uznano komunikatywny poziom znajomości języka.

W obecnym okresie sprawozdawczym więcej ofert zawierało również informacje o konieczności znajomości obsługi komputera i programów komputerowych (48%). Najczęściej wymieniano tu znajomość środowiska MS Office lub ogólnie dobrą/praktyczną znajomość obsługi komputera. Jednak w przypadku co 10 oferty zwracano również uwagę na znajomość systemów operacyjnych, w kolejnych 10% zaś na znajomość narzędzi do programowania.

Rysunek 58 Wymagana znajomość i stopień znajomości języka obcego SPECJALIŚCI

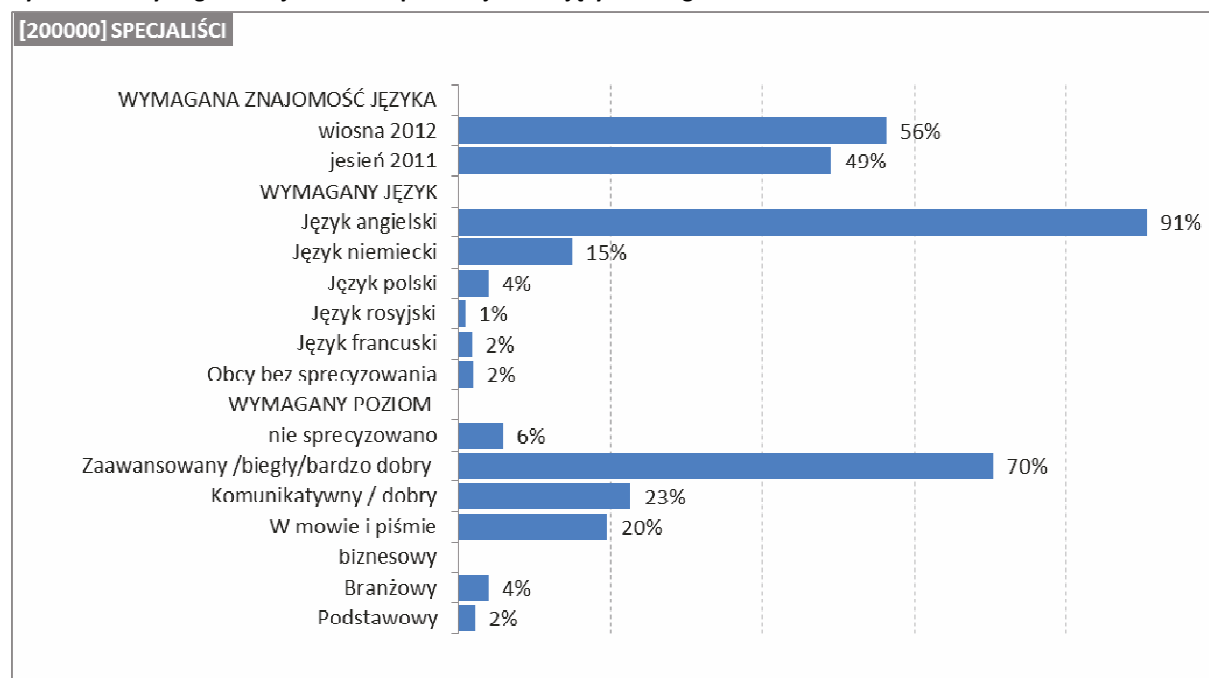
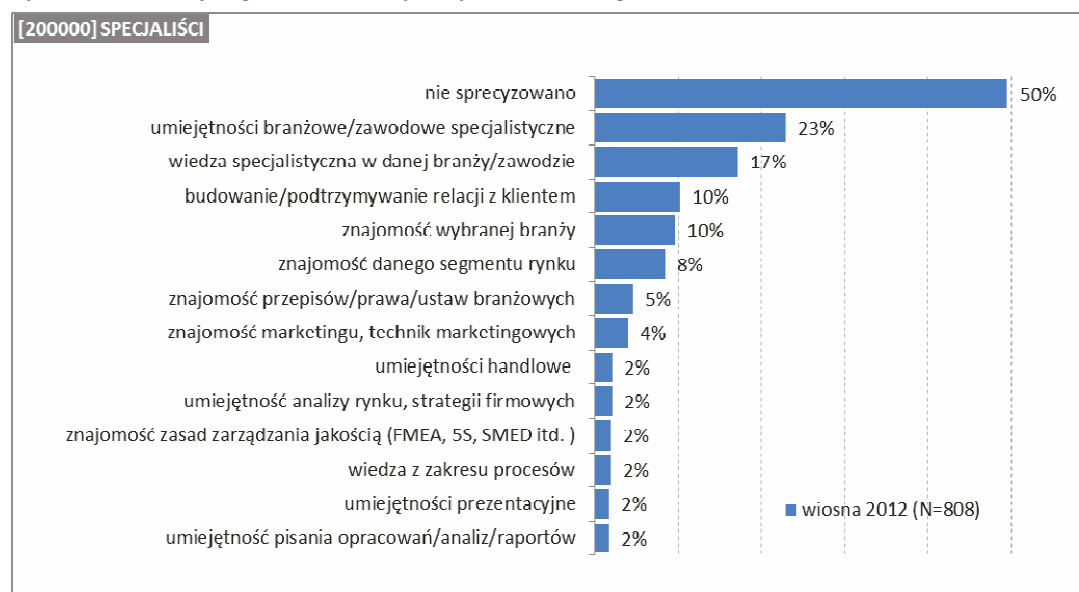


Tabela 32. Wymagana znajomość komputera i programów komputerowych SPECJALIŚCI

RAZEM	wiosna 2012 (N=808)
nie sprecyzowano	52%
MS Office	18%
Dobra/Praktyczna/bardzo dobra znajomość komputera	13%
Znajomość systemów/środowisk operacyjnych komercyjnych/otwartych <Open Source> (Windows, Unix, Linux)	10%
Znajomość narzędzi do programowania/modelowania systemów operacyjnych /programowania obiektowego	10%
Programowanie/obsługa stron WWW/strony internetowe/język skryptowy (np. środowisko ASP.NET, J2EE, JAVA, Perl itd.)	8%
Programy/aplikacje bazy danych / modele danych (np. Oracle, SQL Server, ADO.NET, Teradata, DB2, ETL itd.)	7%
Znajomość systemu SAP (m.in. BASIS, BI, BO, BW, CO, EDI, FI, HR, IS- Banking, MDM, MM, PP, PI, SCM, SD, WM, XI)	4%
Inne specjalistyczne z branży informatycznej	3%
Przeglądarki/wyszukiwarki/poruszanie się po internecie: MERLIN X, SYCOM, BLUE VEMDO	2%
Programy konstrukcyjne/projektowe/obliczeniowe (tj. SOLID EDGE i inne 2D/3D; MES, CFD, MBS, FSI, MatLab, Simulink)	1%
Infrastruktura sieciowa (np. LAN/WAN/Wireless/routery /switche /programy antywirusowe	1%
podstawowa znajomość CMS i CRM,	1%
Znajomość programów graficznych (np. Corel Draw, Adobe Photoshop, Adobe Illustrator)	1%
Programy służące zarządzaniu: sprzedaży/magazynowanie/dystrybucja/logistyka/przepływ materiałowy/produkcja	1%
Podstawowa obsługa komputera	1%
Znajomość programu CATIA V5	1%

Wśród wymagań pojawiały się również umiejętności, kwalifikacje niepotwierdzone egzaminami. Najczęściej oczekiwano kwalifikacji/umiejętności specyficznych dla branży (umiejętności branżowe - 23%, wiedza specjalistyczna – 17%, znajomość wybranej branży 10% lub segmentu rynku – 8%) a także umiejętności budowania/podtrzymywania relacji z klientem (10%).

Rysunek 59 Inne wymagania/kwalifikacje niepotwierdzone egzaminami SPECJALIŚCI



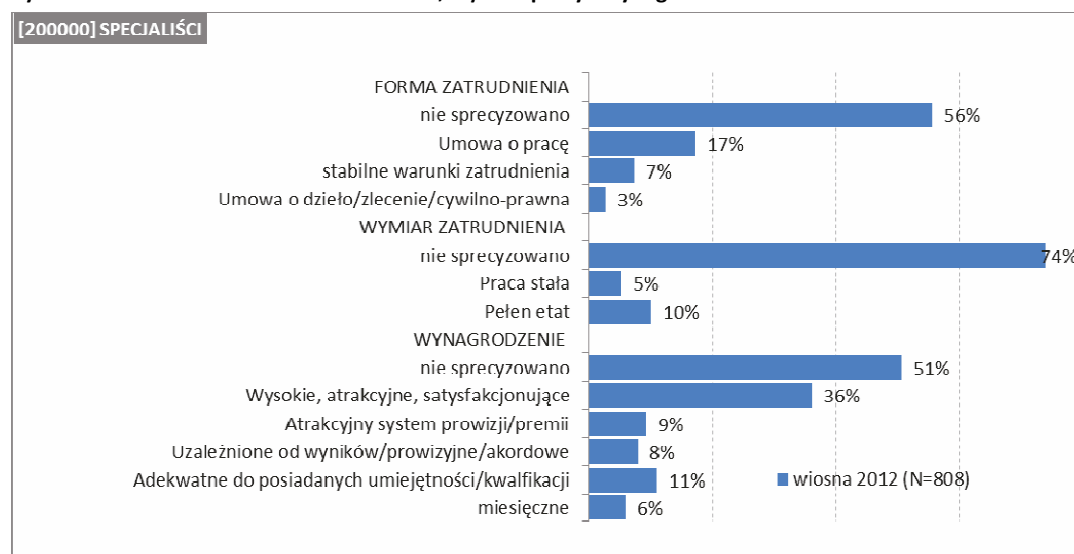
Wskazania od 2%

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 informacji dotyczących warunków pracy – wymiaru zatrudnienia, godzin pracy, czy też wynagrodzenia. Wskazywane formy zatrudnienia to najczęściej umowa o pracę (17%) lub stabilne warunki zatrudnienia (7%). Ponadto 5% ofert podkreślało, że chodzi o stałą pracę, a 10%, że o pracę na pełen etat. Co trzecia oferta kusiła pracowników wysokim wynagrodzeniem (36%), rzadziej natomiast niż w przypadku ofert na najwyższe kierownicze stanowiska wskazywano na motywacyjny system wynagrodzeń.

Rysunek 60 Oferowana forma zatrudnienia, wymiar pracy i wynagrodzenie. SPECJALIŚCI



Bardzo duży nacisk 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 (63% szczegółowo analizowanych ofert). W drugiej kolejności zachęcano potencjalnych kandydatów dobrymi warunkami pracy (42%), w dobrym środowisku (32%) oraz w dobrej firmie (21%). Zwracano tu przede wszystkim uwagę na takie aspekty jak: interesująca praca, 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 (13%), pakiet sportowy (7%), dostęp do narzędzi pracy (12%), laptop, samochód, telefon (po 6% wskazań), pakiet medyczny (15%) oraz dowóz do pracy (9%). Dokładny katalog oferowanych korzyści przedstawia tabela poniżej.

Tabela 33. Oferowane dodatkowe korzyści. SPECJALIŚCI

SZKOLENIA/ROZWÓJ	63%
- Możliwość awansu/kariera/rozwój zawodowy/zdefiniowane ścieżki kariery	43%
- Szkolenia/możliwość podwyższania kwalifikacji, uzyskania certyfikatów/kursy/warsztaty	31%
- Zdobywanie wiedzy/doświadczenia w międzynarodowej przedsiębiorstwie/firmie/instytucji/środowisku	21%
- Zdobywanie doświadczenia	7%
- Kursy językowe	3%
WARUNKI/ZALETY PRACY	42%
- Interesująca praca/ciekawa praca/atrakcyjna praca/satysfakcjonująca praca	16%
- Udział we wdrażaniu ciekawych/prestiżowych/zaawansowanych /różnorodnych/projektów/zadań/produktów	14%
- Odpowiedzialna, pełna wyzwań praca	10%
- Dostęp do nowych/nowoczesnych technologii/park maszynowy	9%
- Samodzielność/swoboda w podejmowaniu decyzji/możliwość wdrażania własnych pomysłów	7%
- Bardzo dobre/dobre warunki w pracy	6%
- Tworzenie/współtworzenie wysokiej pozycji/nowej organizacji/oddziału/zespołu	3%
- Pracę w systemie "home office"/praca w domu	3%
ŚRODOWISKO PRACY	32%
- Miły zespół/przyjazna/miła/otwarta/przyjacielska atmosfera (w) pracy	21%
- Dynamiczny, ambitny zespół/środowisko	16%
- Młody zespół	8%
- Doświadczony/profesjonalny zespół/zespół specjalistów/ekspertów	7%
FIRMA/INSTYTUCJA	21%
- Innowacyjna/duża/nowoczesna organizacja	12%
- Stabilna firma/praca/miejsce pracy/odporna na kryzys	10%
- Firma przyjaźnie nastawiona do pracowników/nastawiona na rozwój pracowników	2%
REFUNDACJA/DOFINANSOWANIE	20%
- Pakiet socjalny	13%
- Pakiet sportowy/zajęcia sportowe	7%
- Dodatek za relokację/ rozłąkę	4%
- Kupony rabatowe/zakupowe/imprezy kulturalne (karnety do kina, teatru) /bony/paczki świąteczne	4%
- Dofinansowanie kolonii dla dzieci, żłobka, przedszkola	2%
NARZĘDZIA PRACY	16%
- Niezbędne narzędzia pracy (m.in. baza firm, narzędzia sprzedażowe, materiały reklamowe itd.)	12%
- Laptop/komputer/tablet/palm top	6%
- Telefon komórkowy/smarthphone	6%
- Samochód służbowy	6%
OPIEKA MEDYCZNA/UEZPIECZENIE	16%
- Prywatna opieka medyczna dla pracownika/pakiet medyczny	15%
- Ubezpieczenie na życie/fundusz emerytalny/ubezpieczenie grupowe	5%
- Prywatna opieka medyczna dla rodziny	2%
WYŻYWIENIE/ZAKWATEROWANIA/DOWÓZ/ODZIEŻ	10%
- Dowóz do/z miejsca pracy/zwrot kosztu podróży/przejazdu/możliwość łączenia podróży zaw. z prywatnymi	9%
- Wyżywienie/posiłki/dotowane/darmowe posiłki	3%
POMOC/WSPARCIE	5%
- (Kompleksowa) pomoc od (samego) początku współpracy/wsparcie metodyczne; merytoryczne; finansowe	4%
INNE	8%

- Jasno wyznaczone cele	3%
- Płatny urlop/dodatkowy urlop	2%
IMPREZY/PODRÓŻE	2%

Wskazania pow. 2%

9.6 Lokalizacja

Większość ofert oferujących zatrudnienie na stanowiskach specjalistów dotyczyła krajowego rynku pracy. 5% (130 ofert) dotyczyło zatrudnienia poza granicami kraju – głównie w Niemczech (35%), w Zjednoczonych Emiratach Arabskich (14%) oraz w Brukseli (8%).

W przypadku ofert krajowych dominowały lokalizacje z terenu województwa łódzkiego – 2026 na 2775 ofert. Połowa wszystkich ofert (50%) przypadła na miasto Łódź (46%) i podregion łódzki (4%). Na pozostałe podregiony przypadało odpowiednio 4% (skierniewicki i sieradzki) oraz 6% (piotrkowski). Oprócz Łodzi najwięcej ofert na poziomie powiatowym odnotowano w powiecie zgierskim (88 ofert), bełchatowskim (49 ofert), piotrkowskim (49 ofert), radomszczańskim (39 ofert), tomaszowskim (39 ofert), kutnowskim (37 ofert), sieradzkim (34 oferty) oraz skierniewickim i zduńskowolskim (po 33 oferty).

W stosunku do poprzedniego okresu sprawozdawczego istotnie wzrosła liczba zidentyfikowanych ofert na poziomie konkretnych lokalizacji. Ogółem liczba ofert pracy dedykowanych dla województwa łódzkiego w kategorii stanowisk specjalistów wzrosła o 20%. Najmniejszy przyrost liczby ofert pracy obserwujemy dla miasta Łodzi - o 15% (z 1115 do 1286) oraz w podregionie piotrkowskim - o 14% (ze 155 do 177). Największy przyrost liczby ofert pracy nastąpił natomiast w podregionie skierniewickim (o 67%) i sieradzkim (o 54%).

Rysunek 61. Struktura ofert pracy ze względu na lokalizację. SPECJALIŚCI

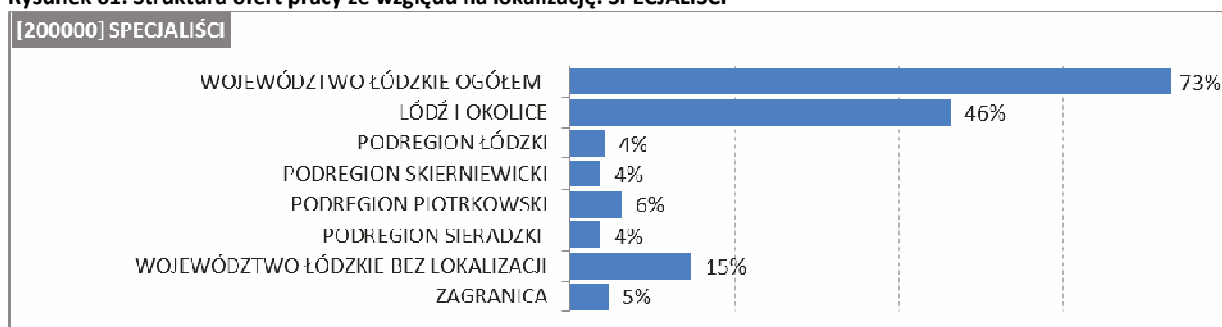
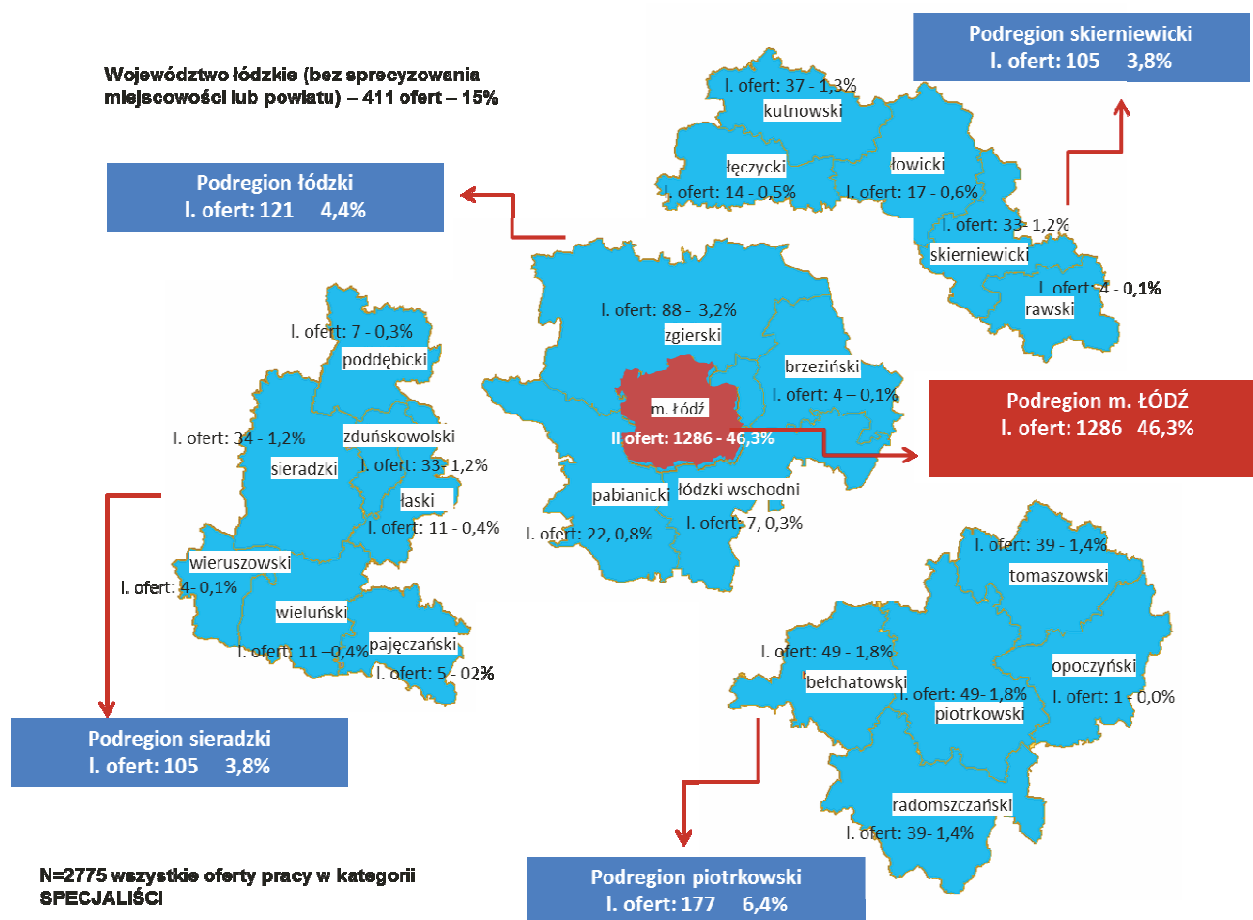


Tabela 34. Oferty pracy ze względu na lokalizację – indeks zmiany. SPECJALIŚCI

	[A] wiosna 2012	[B] jesień 2011	Indeks zmiany [A/B]
OGÓŁEM	2775	2497	11%
WOJEWÓDZTWO ŁÓDZKIE OGÓŁEM	2026	1691	20%
ŁÓDŹ I OKOLICE	1286	1115	15%
PODREGION ŁÓDZKI	121	89	36%
PODREGION SKIERNIEWICKI	105	63	67%
PODREGION PIOTRKOWSKI	177	155	14%
PODREGION SIERADZKI	105	68	54%
WOJEWÓDZTWO ŁÓDZKIE BEZ LOKALIZACJI	411	201	104%
ZAGRANICA	130	100	30%

Rysunek 62 Rozmieszczenie na terenie województwa łódzkiego ofert pracy dla SPECJALISTÓW²¹



9.7 Jakościowy obraz grupy

Podobnie, jak w poprzednim pomiarze, 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 przyszłe 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. Quality Engineer, Transition Manager, Demand Planner. 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. HR Manager, Product Manager (Menadżer produktu), Account Manager (opiekun klienta), Key Account Manager, czy też Business Development Manager.

²¹ W prezentacji potraktowano łącznie powiat miejski Piotrków Trybunalski i powiat piotrkowski oraz powiat miasto Skierniewice i powiat skierniewicki.

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. C/C++ or Java Developer, Konsultant SAP, Programista Delphi, Programista Ruby (Ruby Developer), Linux Administrator. Dodatkowo powszechne jest używanie w nazewnictwie stanowisk języka angielskiego (np. Software Tester, Software Engineer). 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.

Bankruptcy Management Solutions jest firmą z kapitałem amerykańskim, zajmującą się rozwojem oprogramowania wspomagającego zarządzanie procesem upadłościowym. W Stanach Zjednoczonych BMS od ponad 20 lat jest liderem rynku tego typu usług, wspierając sektor prawny innowacyjną technologią. W ubiegłym roku w Łodzi zostało uruchomione centrum rozwoju oprogramowania IT, zajmujące się tworzeniem nowych produktów na potrzeby amerykańskiej spółki.

Obecnie poszukujemy osób do naszego zespołu na stanowisko:

.NET Developer

Miejsce pracy: Łódź

Opis stanowiska:

Stanowisko przeznaczone jest dla programisty, który dołączy do zespołu rozwijającego jeden z naszych głównych produktów. Poszukujemy osoby z ugruntowaną wiedzą techniczną oraz praktycznym podejściem do realizacji projektów informatycznych.

Osoba na stanowisku programisty .NET odpowiedzialna będzie za terminową realizację projektów, utrzymywanie wysokiego standardu wykonania produktu oraz wsparcie rozwoju pozostałych członków zespołu.

Zakres obowiązków:

- Aktywne uczestnictwo w tworzeniu oprogramowania opartego o .NET 3.5 oraz MSSQL Server
- Ścisła współpraca z liderem zespołu i głównym architektem
- Współpraca z pozostałymi zespołami projektowymi

Wymagania:

- Przynajmniej rok doświadczenia w projektowaniu i programowaniu aplikacji webowych przy wykorzystaniu technologii .NET 3.5/4.0
- Doświadczenie w wykorzystaniu Agile do realizacji projektów (Scrum, XP lub inne)
- Doświadczenie w projektowaniu systemów oraz ich integracji z systemami zewnętrznymi
- Doświadczenie w programowaniu frontend i backend
- Dobre umiejętności komunikacyjne w języku angielskim

Oferujemy:

- Pracę w przyjaznej atmosferze nad ciekawymi projektami przy wykorzystaniu najnowszych technologii i narzędzi
- Konkurencyjne wynagrodzenie
- Pakiet benefitów dostosowanych do indywidualnych potrzeb pracownika (Program Kafeteryjny Benefit Systems plus opieka medyczna)
- Możliwości rozwoju zawodowego
- Szkolenia zawodowe

Prosimy o nadsyłanie CV w języku angielskim klikając w przycisk APLIKUJ znajdujący się na dole ogłoszenia

Aplikuj

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.*

Oferty pracy na stanowiskach techników i personelu średniego stopnia stanowiły 19% (o 2 punkty procentowe więcej niż na jesieni 2011) wszystkich zebranych ofert pracy w analizowanym okresie – łącznie zgłoszono 2055 tego typu ofert. Zdecydowanie najwięcej ofert w tej grupie skierowanych było do średniego personelu do spraw biznesu i administracji (81%), w tym przede wszystkim przedstawicieli handlowych, księgowych, agentów ubezpieczeniowych, agentów ds. zakupów oraz spedytorów i referentów. Blisko 10% ofert dotyczyło pracy na stanowiskach średniego personelu z dziedzin fizycznych, chemicznych i technicznych, w tym m. in. techników elektroników, techników maszyn i urządzeń, mechaników oraz techników automatyków. Niewiele było ofert dla średniego personelu do spraw zdrowia (2,6%), średniego personelu z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewnego (3,8%) oraz techników informatyków (2,7%).

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

Grupa zawodowa	N=	%
[300000] TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL	2055	100,0%
[310000] - ŚREDNI PERSONEL NAUK FIZYCZNYCH, CHEMICZNYCH I TECHNICZNYCH	199	9,7%
[311408] --- Technik elektronik	21	1,0%
[311508] --- Technik mechanik maszyn i urządzeń	17	0,8%
[311909] --- Technik automatyk	15	0,7%
[311504] --- Technik mechanik	14	0,7%
[311501] --- Diagnosta uprawniony do wykonywania badań technicznych pojazdów	10	0,5%
[312304] --- Mistrz produkcji w budownictwie ogólnym	9	0,4%
[320000] - ŚREDNI PERSONEL DO SPRAW ZDROWIA	54	2,6%
[325905] --- Opiekunka dziecięca	11	0,5%
[325502] --- Inspektor bezpieczeństwa i higieny pracy	5	0,2%
[321301] --- Technik farmaceutyczny	4	0,2%
[325401] --- Technik fizjoterapii	4	0,2%
[325402] --- Technik masażysta	4	0,2%
[330000] - ŚREDNI PERSONEL DO SPRAW BIZNESU I ADMINISTRACJI	1668	81,2%
[332203] --- Przedstawiciel handlowy	1019	49,6%
[331301] --- Księgowy	206	10,0%
[332101] --- Agent ubezpieczeniowy	62	3,0%
[332301] --- Agent do spraw zakupów	53	2,6%
[331290] --- Pozostali pracownicy do spraw kredytów, pożyczek i pokrewni	46	2,2%
[333105] --- Spedytor	38	1,8%
[331203] --- Referent (asystent) bankowości	34	1,7%
[331201] --- Pracownik (doradca) do spraw kredytów	29	1,4%

Grupa zawodowa	N=	%
[332201] --- Ekspozytor towarów (merchandise)	19	0,9%
[333990] --- Pozostali pośrednicy usług biznesowych gdzie indziej niesklasyfikowani	16	0,8%
[332302] --- Zaopatrzeniowiec	15	0,7%
[333302] --- Pracownik agencji pracy tymczasowej	14	0,7%
[333904] --- Sprzedawca reklam internetowych	11	0,5%
[334304] --- Asystent zarządu	10	0,5%
[340000] - ŚREDNI PERSONEL Z DZIEDZINY PRAWA, SPRAW SPOŁECZNYCH, KULTURY I POKREWNY	79	3,8%
[341202] --- Opiekun osoby starszej	38	1,8%
[343402] --- Szef kuchni (kuchmistrz)	7	0,3%
[343701] --- Tancerz	5	0,2%
[342201] --- Instruktor dyscypliny sportu	4	0,2%
[343201] --- Dekorator sklepów	4	0,2%
[350000] - TECHNICY INFORMATYCY	55	2,7%
[351203] --- Technik informatyk	22	1,1%
[351290] --- Pozostali technicy wsparcia informatycznego i technicznego	21	1,0%

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

W stosunku do jesieni 2011 liczba ofert pracy w kategorii TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL zwiększyła się o 11% - ogółem z 1844 do 2055. Przy czym wzrosło zapotrzebowanie na średni personel do spraw biznesu i administracji (wzrost o 15%, z 1455 do 1668) oraz w dziedzinie nauk fizycznych, chemicznych i technicznych (o 11%, z 180 na 199). W tym samym czasie spadło natomiast zapotrzebowanie pracodawców w zakresie stanowisk z grupy technicy informatycy (spadek o 35%, z 84 do 55). Nie zmieniła się natomiast znacząco liczba ofert pracy dla średniego personelu ds. zdrowia i średniego personelu z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewnych.

Tabela 36 Liczba ofert pracy w grupie zawodowej TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL – indeks zmiany

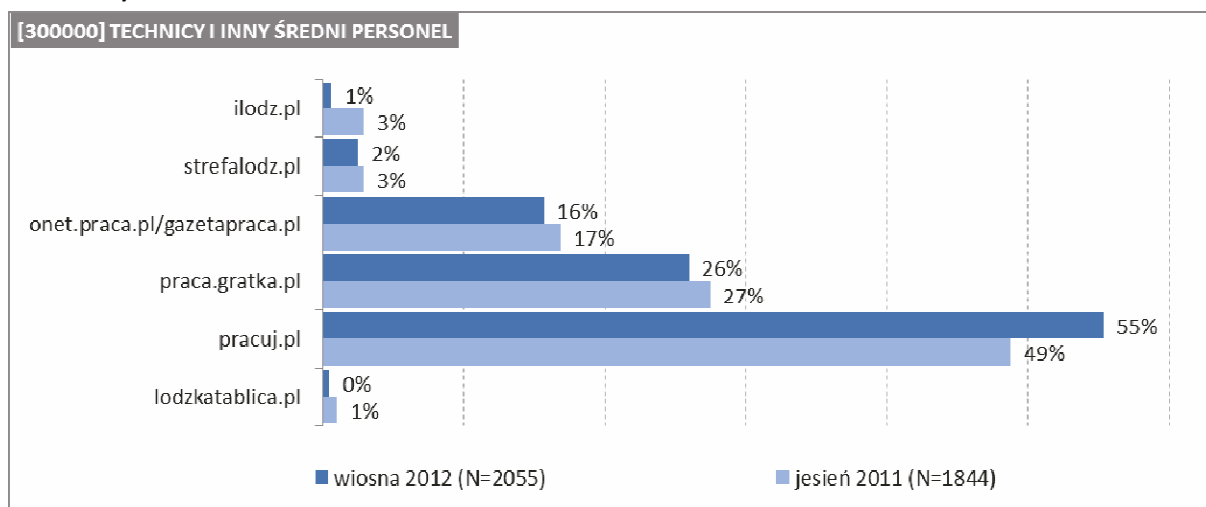
	[A] wiosna 2012	[B] jesień 2011	Indeks zmiany [A/B]
[300000] TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL	2055	1844	11%
[330000] - ŚREDNI PERSONEL DO SPRAW BIZNESU I ADMINISTRACJI	1668	1445	15%
[310000] - ŚREDNI PERSONEL NAUK FIZYCZNYCH, CHEMICZNYCH I TECHNICZNYCH	199	180	11%
[340000] - ŚREDNI PERSONEL Z DZIEDZINY PRAWA, SPRAW SPOŁECZNYCH, KULTURY I POKREWNY	79	80	-1%
[350000] - TECHNICY INFORMATYCY	55	84	-35%
[320000] - ŚREDNI PERSONEL DO SPRAW ZDROWIA	54	55	-2%

10.2 Sposób zamieszczenia oferty

Ponad połowa ogłoszeń z grupy TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL zamieszczona była na portalu pracuj.pl (55%), 26% umieszczono na stronie praca.gratka.pl, a 16% na połączonych portalach onet.praca.pl i gazetapraca.pl. Bardzo niewielki był udział regionalnych, łódzkich portali. W stosunku do poprzedniego okresu sprawozdawczego obserwujemy wzrost odsetka ofert zamieszczonych na portalu pracuj.pl.

Prawie wszystkie oferty zamieszczono w języku polskim, jedynie treść 6% z nich umieszczono w języku angielskim.

Rysunek 63 Zróżnicowanie ofert pracy w grupie zawodowej **TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL** ze względu na portal internetowy

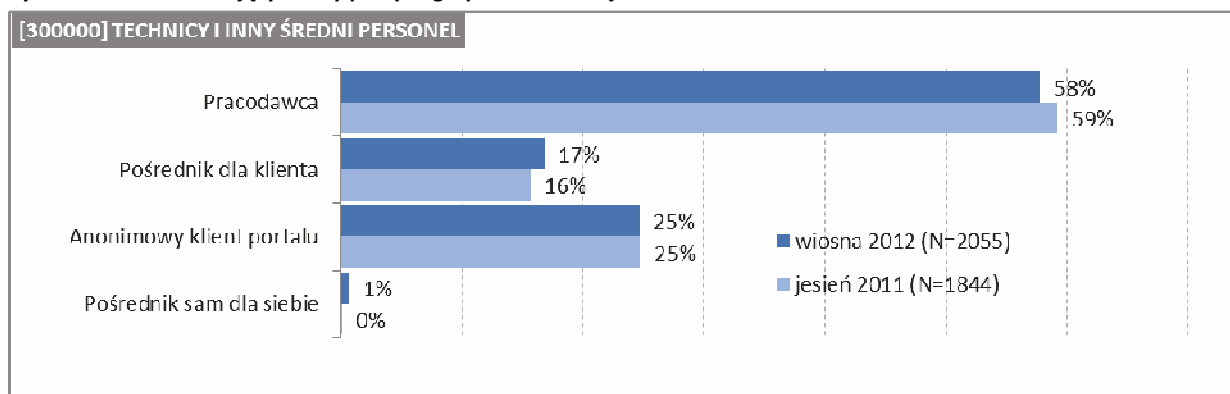


10.3 Oferenci oraz branża

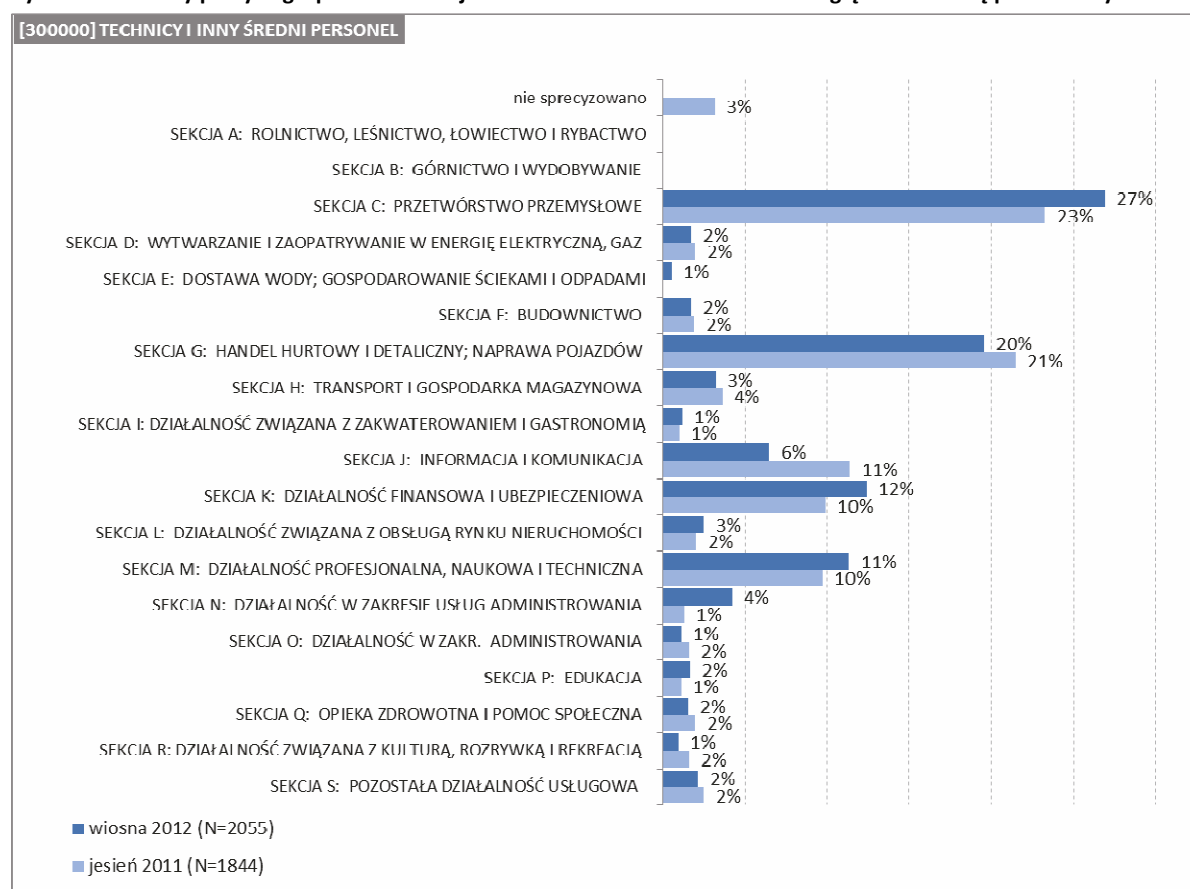
Większość ofert pracy w grupie **TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL** zawierała informacje na temat branży pracodawcy. Popyt na pracę w zakresie stanowisk techników i średniego personelu kształtowały cztery branże: przetwórstwo przemysłowe (27%), handel hurtowy i naprawa pojazdów (20%), działalność finansowa i ubezpieczeniowa (12%) oraz działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (11%). Warto zwrócić uwagę na przesunięcie popytu pracy na stanowiska średniego personelu z branży informacja i komunikacja w kierunku przetwórstwa przemysłowego. W porównaniu do poprzedniego okresu sprawozdawczego wśród analizowanych ofert nieznacznie wzrósł również udział ofert zgłaszanych przez firmy z branży finansowej i ubezpieczeniowej, a także prowadzące działalność w zakresie usług administrowania.

Oferty pracy na stanowiska dla średniego personelu, podobnie jak w ubiegłym roku najczęściej zamieszczali sami pracodawcy (58%). 17% ofert pracy pochodziło od pośredników, zaś 25% od anonimowych klientów portalu.

Rysunek 64 Zamieszczający oferty pracy w grupie zawodowej **TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL**



Rysunek 65 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 z branży finansowej oraz ubezpieczeniowej BRE BANK S.A., ING BANK ŚLĄSKI, NORDEA BANK AB, EURO BANK S.A, PZU SA, ALIOR BANK. Najbardziej aktywni pośrednicy w tej kategorii to RANDSTAD Sp. z o.o., HAYS POLAND Sp. z o.o., ANTAL ACCOUNTANCY&FINANCE oraz ADECCO POLAND Sp. z o.o. Ranking pracodawców oraz pośredników zamieszczających najwięcej ofert pracy na stanowiska techników i średniego personelu zawierają tabele poniżej.

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

PRACODAWCA	LICZBA OFERT PRACY
BRE BANK S.A.	13
ING BANK ŚLĄSKI	11
NORDEA BANK AB	11
EURO BANK S.A	9
KRONOSPAN	9
PZU SA	9
ALIOR BANK	8
ABB SP. Z O.O.	7
INFOSYS BPO POLAND SP. Z O.O.	7
TUIR/TUNŻ WARTA S.A.	7
ZEPTER INTERNATIONAL POLAND SP. Z O.O.	7
CERN	6
GETIN NOBLE BANK S.A.	6
CREDIT AGRICOLE BANK POLSKA S.A.	6
CITI HANDLOWY	6

PRACODAWCA	LICZBA OFERT PRACY
DOM WZASÓW DZIECIĘCYCH TPD W GŁĄZIE	6
CIBER POLSKA SP. Z O.O.	5
HUTCHINSON POLAND SP. Z O.O.	5
MULTIMEDIA POLSKA SA	5
KILARGO SP. Z O.O.	5
OPTIMA S.A	5
MARKA S.A	5
PODANE SAME NAZWISKO	5
SOLID SECURITY SP. Z O.O.	5
PHILIP MORRIS DISTRIBUTION POLSKA 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
HAYS POLAND SP. Z O.O.	26
ANTAL ACCOUNTANCY&FINANCE	18
ADECCO POLAND SP. Z O.O	14
OBIETTIVO LAVORO POLSKA SP. Z O. O	14
CPL JOBS	12
RANDSTAD SP. Z O.O. (ODDZIAŁ ŁÓDŹ)	12
MANPOWER	11
MOST WANTED! HR CONSULTIG GROUP	9
FLEXIDEA SP. Z O. O	9
AHEAD PERSONAL MANAGEMENT GMBH & CO. K	9
DEL PIERO SP. Z O.O.	9
REED	8
MANPOWER ŁÓDŹ	8
ALPHAREC SP. Z O.O.	6
ANTAL INTERNATIONAL EXECUTIVE RECRUITMENT	6
TRENKWALDER & PARTNER SP. Z O.O	6
ASTRAL LTD.	6
G-FORCE SP. Z O.O.	5
POLSKO-NIEMIECKA IZBA PRZEMYSŁOWO-HANDLOWA	5

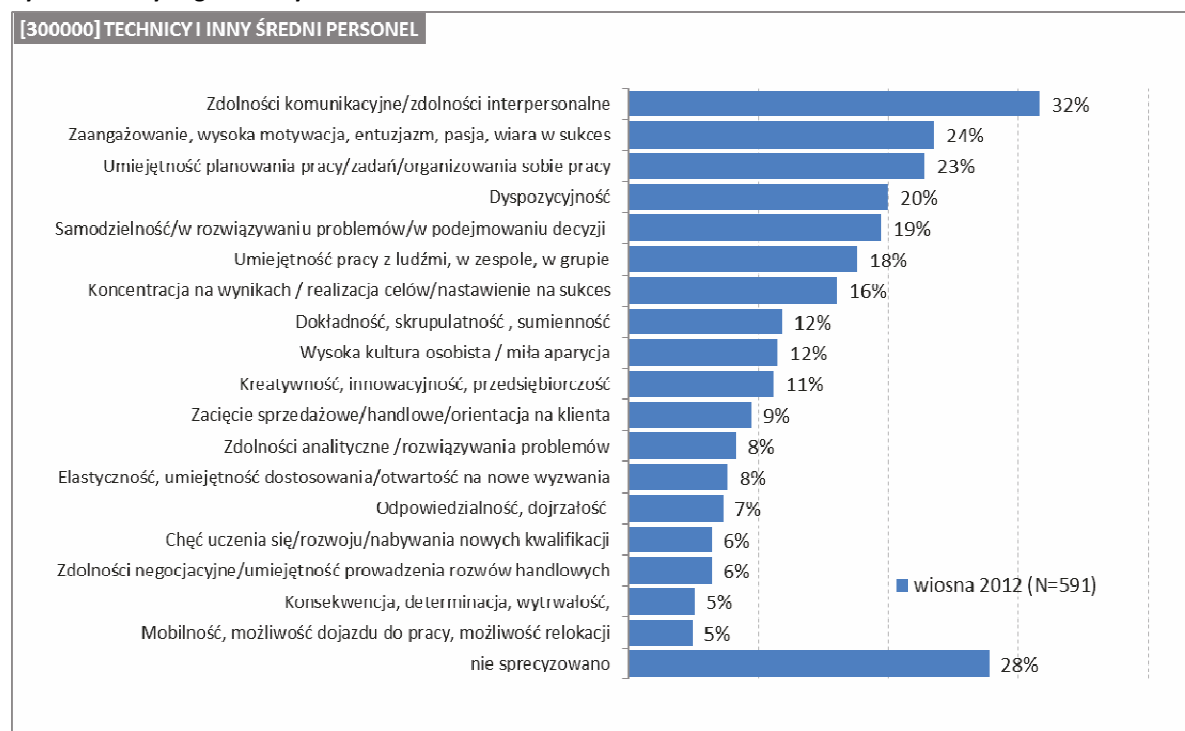
Pośrednicy, którzy podali swoją nazwę i zamieścili co najmniej 5 ofert.

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. Dość 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”.

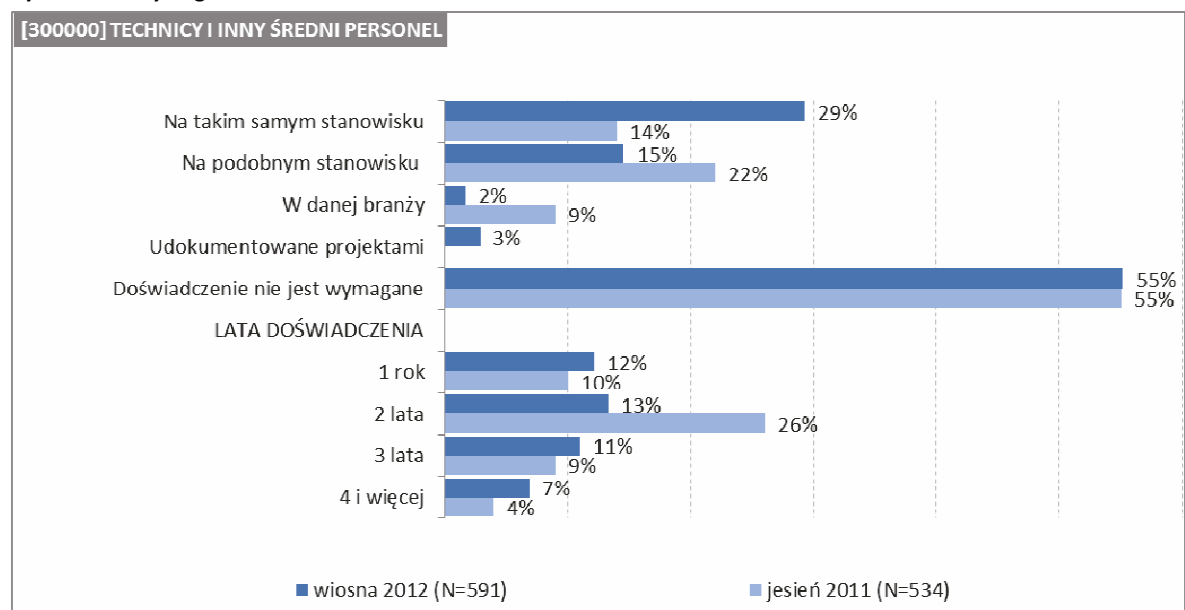
Od kandydatów na stanowiska z grupy techników i średniego personelu najczęściej oczekiwano zdolności komunikacyjnych, a w drugiej kolejności zaangażowania i umiejętności planowania. Trzecią grupę najbardziej pożądanych cech stanowiły: dyspozycyjność, samodzielność, umiejętność pracy z ludźmi oraz koncentracja na wynikach.

Rysunek 66 Wymagane cechy osobowe. TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL

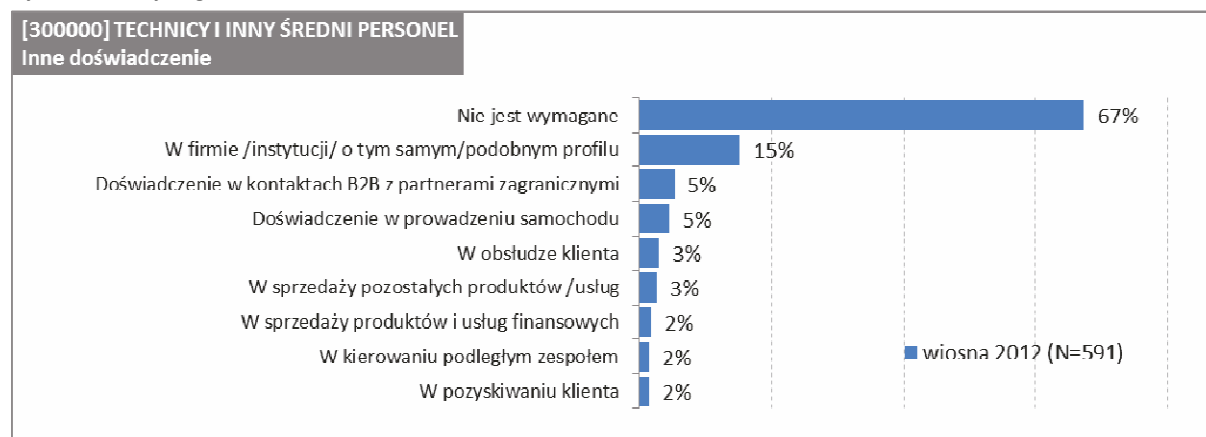


Podobnie jak na jesieni 2011, w ponad połowie analizowanych szczegółowo ofert pracy (55%), nie formułowano wymagań odnośnie doświadczenia zawodowego. Jeżeli jednak wymóg taki się pojawiał, częściej jednak niż w poprzednim okresie, oczekiwano doświadczenia na takim samym stanowisku (29%). 12% pracodawców formułujących oczekiwania wobec doświadczenia zawodowego za wystarczający uznało 1 rok doświadczenia, 31% wymagało zaś przynajmniej 2-letniego doświadczenia. W przypadku co trzeciej oferty formułowano również dodatkowe oczekiwania względem doświadczenia, w tym w co szóstej (15%) wskazywano na konieczność posiadania doświadczenia w firmie/instytucji o podobnym profilu, w 5% w kontaktach B2B z zagranicznymi partnerami oraz w 5% w prowadzeniu samochodu.

Rysunek 67 Wymagane doświadczenie. TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL



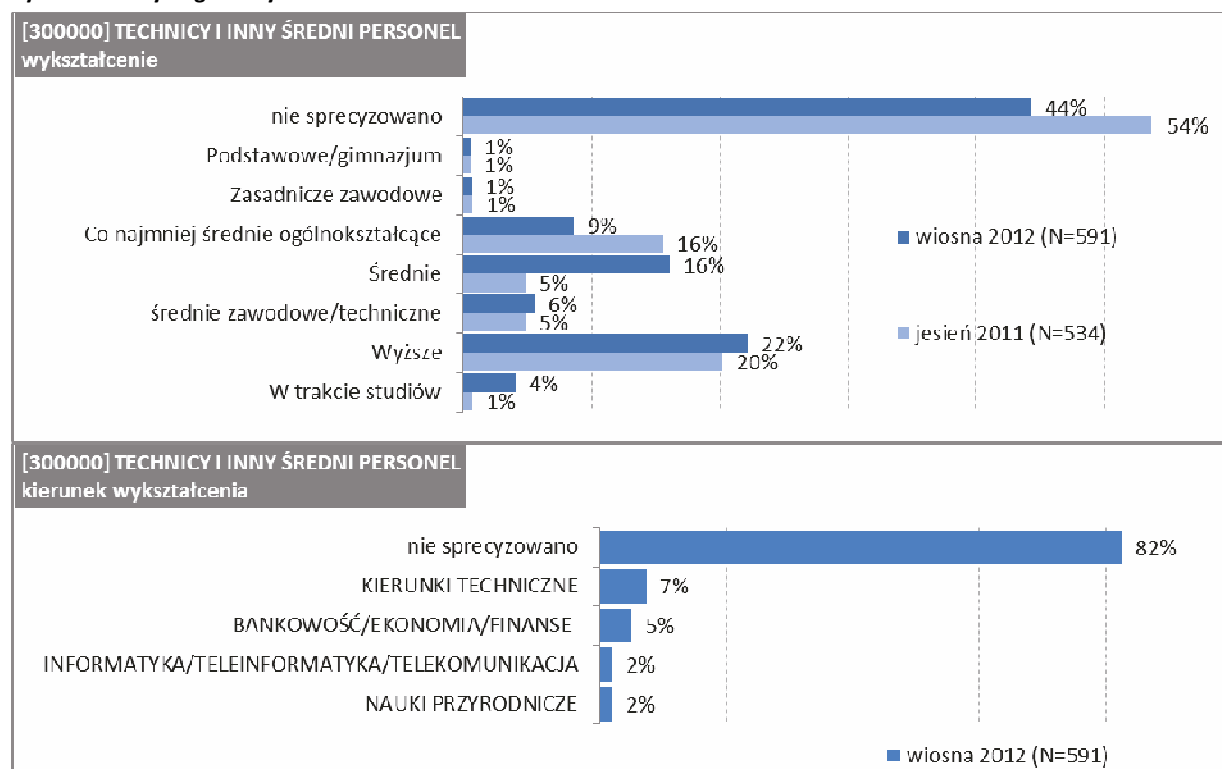
Rysunek 68 Wymagane dodatkowe doświadczenie. TECHNICZY I ŚREDNI PERSONEL



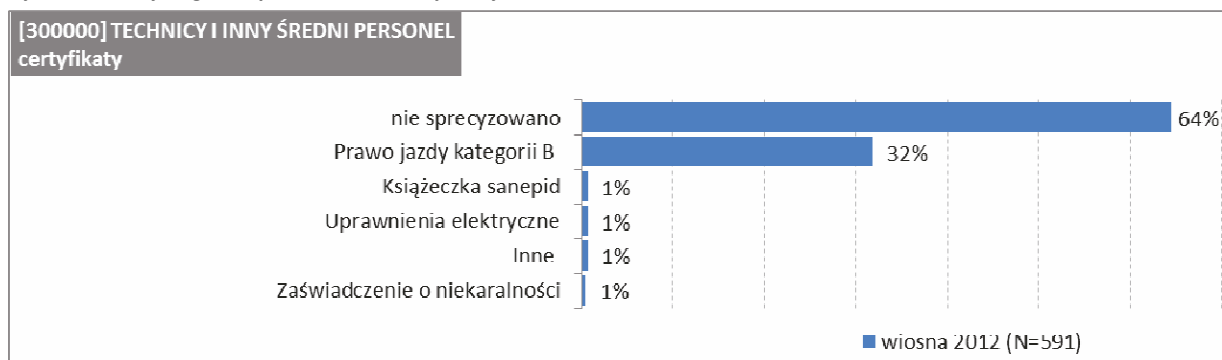
Wskazania od 2%

W stosunku do jesieni 2011 obserwujemy istotny wzrost znaczenia formalnego wykształcenia w przypadku zatrudnienia osób na stanowiska średniego personelu. Wymóg ten formułowano w przypadku 56% ofert w porównaniu do 46% ofert w okresie poprzednim. Tak jak na jesieni, wskazywano tu najczęściej na wykształcenie wyższe (22%), w drugiej kolejności średnie (16%) i co najmniej średnie ogólnokształcące (9%). Wykształcenia średniego zawodowego wymagano tylko w 6% ofert. W 82% ofert nie formułowano oczekiwań co do kierunku wykształcenia – w 7% pożądana była edukacja w kierunkach technicznych, w 5% w bankowości/ekonomii/finansach. 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 co trzeciej szczegółowo analizowanej ofercie.

Rysunek 69 Wymagane wykształcenie. TECHNICZY I ŚREDNI PERSONEL



Rysunek 70 Wymagane uprawnienia – certyfikaty. TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL



Wskazania od 1%

W porównaniu do jesieni 2011 o 6 punktów do 29% wzrósł odsetek ofert, w których wymagano znajomości języka – w 90% angielskiego, w 19% niemieckiego. Zwiększyły się także wymagania co do poziomu jego znajomości – w 59% oczekiwano znajomości bardzo dobrej, a komunikatywnej w jedynie 35%.

Podobny, jak na jesieni 2012, odsetek ofert zawierał oczekiwania co do znajomości komputera (27%). Wymagano tu głównie znajomości środowiska MS Office lub też ogólnie dobrej znajomości obsługi komputera i programów.

Rysunek 71 Wymagana znajomość i stopień znajomości języka obcego TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL

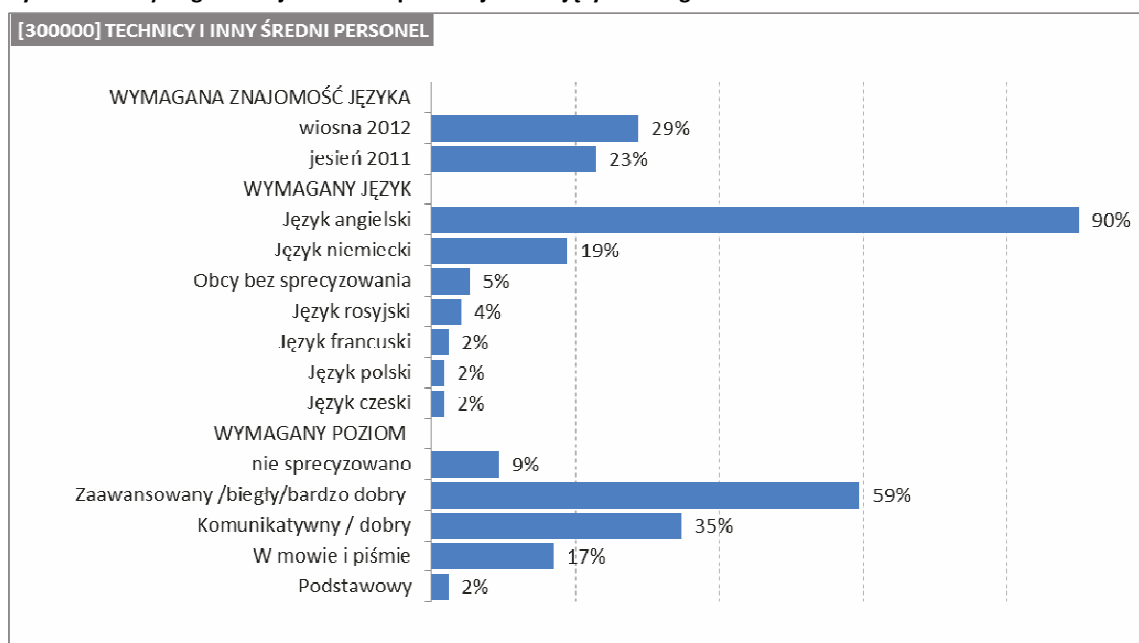


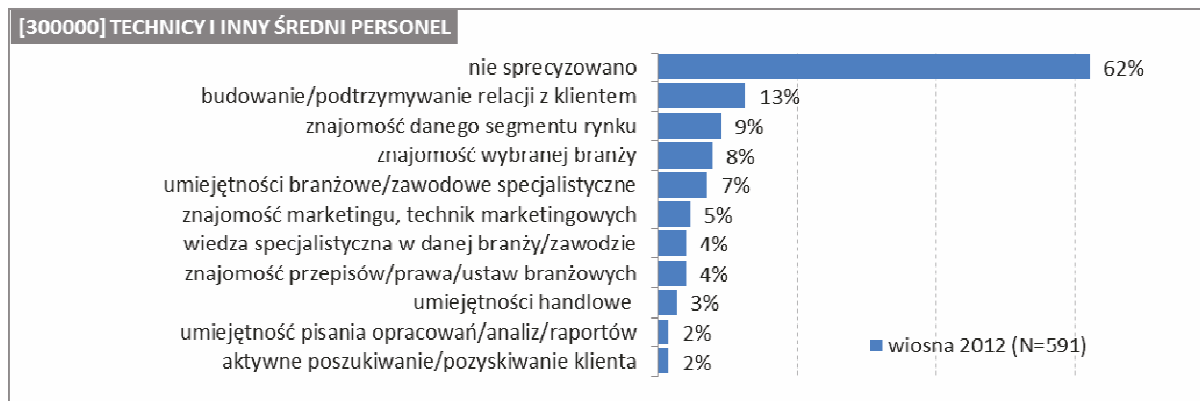
Tabela 39. Wymagana znajomość komputera i programów komputerowych TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL

RAZEM	wiosna 2012 (N=591)
nie sprecyzowano	73%
MS Office	15%
Dobra/Praktyczna/bardzo dobra znajomość komputera	15%
Znajomość systemów/środowisk operacyjnych komercyjnych/otwartych <Open Source> (Windows, Unix, Linux)	5%
przeglądarki/wyszukiwarki/poruszanie się po internecie: MERLIN X, SYCOM, BLUE VEMDO	2%

Wskazania od 2%

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 drugiej kolejności wskazywano zaś na umiejętności/kwalifikacje związane z daną branżą (znajomość segmentu rynku, znajomość branży, umiejętności branżowe). 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. Jedynie w 6% szczegółowo analizowanych ofert pracy wymagano posiadania własnego samochodu.

Rysunek 72 Inne wymagania/kwalifikacje niepotwierdzone egzaminami. TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL



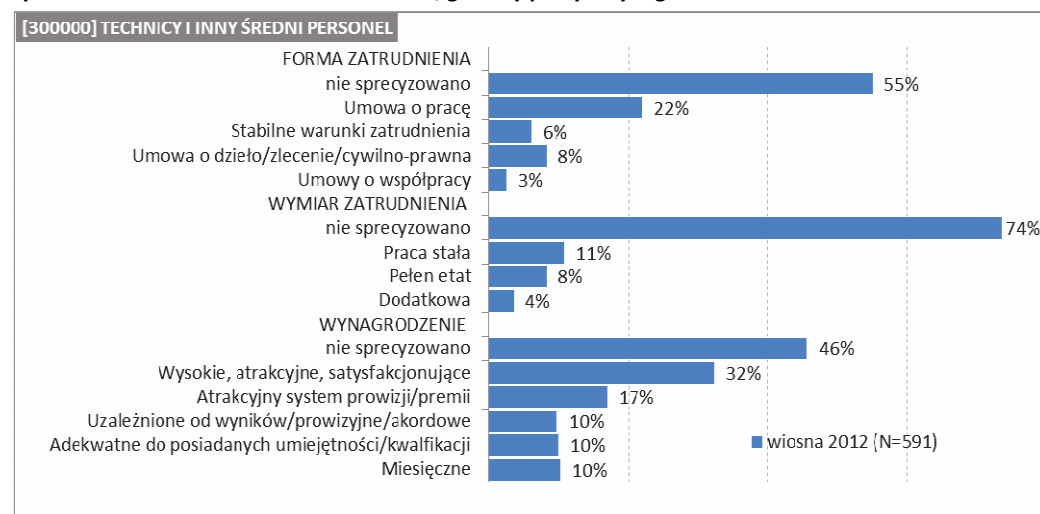
Wskazania od 2%

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 (22%), a także umowa cywilnoprawna (8%). W 74% ofert nie sprecyzowano wymiaru zatrudnienia – w 11% wskazywano na stabilne zatrudnienie, zaś w 8% na zatrudnienie na pełen etat. 4% ofert dotyczyło dodatkowej pracy. Wynagrodzenie opisywano jako motywujące lub atrakcyjne, ewentualnie uwzględniające atrakcyjny system premii, bez wskazania konkretnych przedziałów.

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

Rysunek 73 Oferowana forma zatrudnienia, godziny pracy i wynagrodzenie. TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL



W odróżnieniu od dość powściągliwie opisywanych warunków proponowanego zatrudnienia, pracodawcy kładą zdecydowanie większy nacisk na dodatkowe korzyści płynące z pracy w firmie - wspomniano o nich w 70% spośród analizowanych szczegółowo ofert. Najczęściej przyszłym pracownikom oferowano szkolenia i możliwość rozwoju zawodowego (56% ofert), a także zachęcano szeroko rozumianymi dobrymi warunkami pracy wskazując na zalety samej pracy, współpracowników, czy też samej firmy. Wśród konkretnych korzyści wymieniano przede wszystkim - niezbędne narzędzia pracy (m.in. baza firm, narzędzia sprzedażowe, materiały reklamowe itd.) (18%), samochód służbowy (14%), telefon komórkowy/smarthphone (12%), a także prywatną opiekę medyczną (8%), czy też pakiet socjalny (9%).

Tabela 40. Oferowane dodatkowe korzyści. TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL

nie sprecyzowano	30%
SZKOLENIA/ROZWÓJ	56%
- Możliwość awansu/kariera/rozwój zawodowy/zdefiniowane ścieżki kariery	36%
- Szkolenia/możliwość podwyższania kwalifikacji, uzyskania certyfikatów/kursy/warsztaty	34%
- Zdobywanie wiedzy/doświadczenia w międzynarodowej przedsiębiorstwie/firmie/instytucji/środowisku	12%
- Zdobycie doświadczenia	7%
WARUNKI/ZALETY PRACY	22%
- Interesująca praca/ciekawa praca/atrakcyjna praca/satysfakcjonująca praca	9%
- Samodzielność/swoboda w podejmowaniu decyzji/możliwość wdrażania własnych pomysłów	5%
- Odpowiedzialna, pełna wyzwań praca	5%
- Bardzo dobre/dobre warunki w pracy	5%
- Udział we wdrażaniu ciekawych/prestiżowych/zaawansowanych /różnorodnych/projektów/zadań/produktów	2%
- Tworzenie/współtworzenie wysokiej pozycji/nowej organizacji/oddziału/zespołu	2%
ŚRODOWISKO PRACY	23%
- Miły zespół/przyjazna/miła/otwarta/przyjacielska atmosfera (w) pracy	15%
- Dynamiczny, ambitny zespół/środowisko	11%
- Młody zespół	4%
- Doświadczony/profesjonalny zespół/zespół specjalistów/ekspertów	3%
FIRMA/INSTYTUCJA	20%
- Innowacyjna/duża/nowoczesna organizacja	9%
- Stabilna firma/praca / miejsce pracy/odporna na kryzys	12%
REFUNDACJA/DOFINANSOWANIE	9%
- Pakiet socjalny	7%
- Pakiet sportowy/zajęcia sportowe	2%
- Kupony rabatowe/zakupowe/imprezy kulturalne (karnety do kina, teatru)/bony/paczki świąteczne	2%
NARZĘDZIA PRACY	26%
- Niezbędne narzędzia pracy (m.in. baza firm, narzędzia sprzedażowe, materiały reklamowe itd.)	18%
- Samochód służbowy	14%
- Telefon komórkowy/smarthphone	12%
- Laptop/komputer/tablet/palm top	9%
- Ryczałt na paliwo	1%
- Darmowy lokal/darmowe wynajęcie lokalu	0%
OPIEKA MEDYCZNA/UEZPIECZENIE	9%
- Prywatna opieka medyczna dla pracownika/pakiet medyczny	8%
- Ubezpieczenie na życie/fundusz emerytalny/ubezpieczenie grupowe	3%
WYŻYWIEŃIE/ZAKWATEROWANIA/DOWÓZ/ODZIEŻ	3%
- Dowóz do/z miejsca pracy/zwrot kosztu podróży/przejazdu/możliwość łączenia podróży zaw. z prywatnymi	2%
- Darmowe/bezpłatne zakwaterowanie	2%
POMOC/WSPARCIE	9%
- (Kompleksowa) pomoc od (samego) początku współpracy / wsparcie metodyczne; merytoryczne; finansowe	8%
INNE	8%

10.6 Lokalizacja

Większość ofert oferujących zatrudnienie na stanowiskach techników i średniego personelu dotyczyła krajowego rynku pracy. Jedynie 3% (53 oferty) oferowało zatrudnienie poza granicami Polski – głównie w Niemczech.

Ponad połowa (53%) ofert pracy skierowanych do średniego personelu koncentrowała się w Łodzi (47%) oraz przyległych powiatach (7%). Co dziesiąta oferta (11%) dotyczyła podregionu piotrkowskiego, odpowiednio 6% i 7% ofert przypadło zaś na podregiony sieradzki i skierniewicki. Oprócz Łodzi najwięcej ofert na poziomie powiatowym odnotowano w powiecie piotrkowskim (83 oferty) i zgierskim (75 ofert), a w dalszej kolejności w powiatach bełchatowskim (58 ofert), sieradzkim (53 oferty), kutnowskim i pabianickim (po 51 ofert). 30 i więcej ofert pracy odnotowano także dla powiatu tomaszowskiego i skierniewickiego (po 36 ofert).

W stosunku do poprzedniego okresu sprawozdawczego istotnie wzrosła liczba zidentyfikowanych ofert na poziomie konkretnych lokalizacji. Ogółem liczba ofert pracy dedykowanych dla województwa łódzkiego w kategorii stanowisk techników i średniego personelu wzrosła o 20%. Największy przyrost liczby ofert pracy obserwujemy dla podregionu piotrkowskiego - o 87% (ze 119 do 223) oraz podregionu skierniewickiego – o 72% (z 88 do 151). W tym samym czasie liczba ofert pracy dla Łodzi wzrosła o 26%, a dla podregionu łódzkiego oraz sieradzkiego o około 40%.

Rysunek 74. Struktura ofert pracy ze względu na lokalizację. TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL

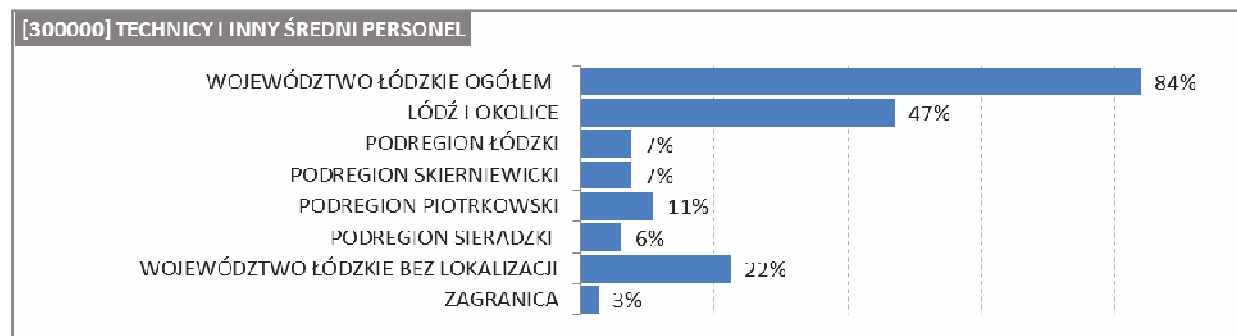
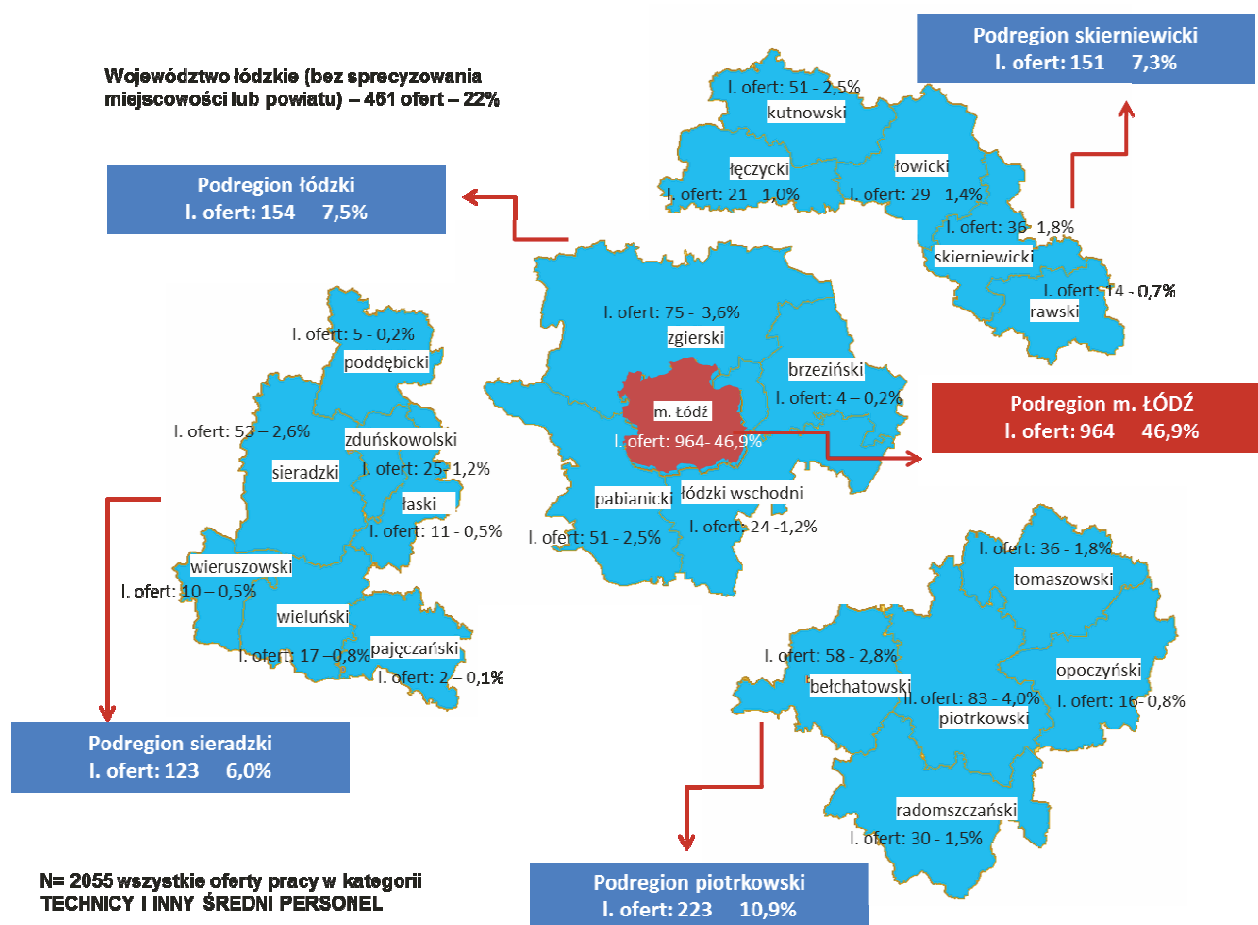


Tabela 41. Oferty pracy ze względu na lokalizację – indeks zmiany. TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL

	[A] wiosna 2012	[B] jesień 2011	Indeks zmiany [A/B]
OGÓŁEM	2055	1844	11%
WOJEWÓDZTWO ŁÓDZKIE OGÓŁEM	1723	1439	20%
ŁÓDŹ I OKOLICE	964	766	26%
PODREGION ŁÓDZKI	154	108	43%
PODREGION SKIERNIEWICKI	151	88	72%
PODREGION PIOTRKOWSKI	223	119	87%
PODREGION SIERADZKI	123	88	40%
WOJEWÓDZTWO ŁÓDZKIE BEZ LOKALIZACJI	461	270	71%
ZAGRANICA	53	57	-7%

Rysunek 75 Rozmieszczenie na terenie województwa łódzkiego ofert pracy dla TECHNIKÓW I ŚREDNIEGO PERSONELU²²



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. technik farmacji, technik dentystyczny, opiekunka dziecięca, technik informatyk 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, technik analiz kosztów produkcji, czy też technik utrzymania ruchu.

Ponadto oferenci tworzą nazewnictwo, które nie odpowiada klasyfikacji KSiZ, czy też klasyfikacji zawodów szkolnych – głównie w dziedzinach techniczno-mechanicznych, np. technik/inżynier serwisu, technik procesu, technik systemów krytycznych. 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), elektronik (zamiast technik elektronik), automatyk (zamiast technik automatyk), co może sugerować niższy poziom stanowiska, niż jest to w rzeczywistości.

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

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

W przypadku zawodów z branży finansowej warto również odnotować częste używanie anglojęzycznych nazw dla stanowiska księgowego np. Accountant, Accountant Payable, 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. tureckiego, słowackiego, ukraińskiego, czy też portugalskiego.

Należymy do grupy Teva - światowego lidera w produkcji i marketingu leków generycznych (odtwórczych). **Teva Operations Poland sp. z o.o.** to dwie fabryki w Krakowie i Kutnie produkujące preparaty najwyższej jakości.

Obecnie do naszego zespołu w Kutnie poszukujemy osoby na stanowisko:

Technik Systemów Krytycznych

Miejsce pracy: Kutno
Nr Ref.: 04/KUT/2012

Zakres obowiązków:

- Analiza i bieżąca regulacja pracy systemów krytycznych w Zakładzie Produkcyjnym w Kutnie
- Dokonywanie przeglądów dziennych oraz bieżących napraw systemu HVAC w zakresie automatyki oraz hydrauliki
- Prowadzenie dokumentacji związanej z systemami krytycznymi
- Przeprowadzanie kalibracji HVAC
- Nadzór nad zgodnością dokumentacji technicznej z systemem zapewnienia jakości

Wymagania:

- Wykształcenie średnie techniczne
- Znajomość języka angielskiego w stopniu umożliwiającym czytanie dokumentacji technicznej
- Doświadczenie zawodowe: minimum 2 lata pracy na stanowiskach związanych z utrzymaniem ruchu w zakresie klimatyzacji, chłodnictwa lub wentylacji.
- Znajomość instalacji automatyki w systemach HVAC, wiedza w zakresie obsługi oraz podstaw programowania sterowników
- Uprawnienia SEP: grupa I, II oraz III (Eksploatacja + Dozór)
- Doświadczenie w przemyśle spożywczym lub farmaceutycznym – mile widziane
- Szybka adaptacja w zmiennym środowisku i warunkach pracy, duża elastyczność i dyspozycyjność

Oferujemy:

- Zatrudnienie na podstawie umowy o pracę w międzynarodowej firmie o stabilnej sytuacji rynkowej
- Wynagrodzenie adekwatne do odpowiedzialności
- Możliwości zdobycia doświadczenia i podnoszenia kwalifikacji zawodowych

Aplikacje z podanym numerem referencyjnym, zawierające list motywacyjny oraz CV prosimy przesyłać na adres:

Teva Operations Poland Sp z o.o.

Biuro i fabryka w Kutnie
ul. Sienkiewicza 25
99-300 Kutno

Elektronicznie: kutno.kariera@teva.pl

lub klikając **APLIKUJ**:

APLIKUJ

Na aplikacji prosimy umieścić klauzulę: „Wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych zawartych w mojej ofercie pracy dla potrzeb niezbędnych do realizacji procesu rekrutacji (zgodnie z Ustawą z dnia 29.08.1997 roku o Ochronie Danych Osobowych; tekst jednolity: Dz. U. z 2002r. Nr 101, poz. 926 ze zm.).”

Informujemy, że skontaktujemy się tylko z wybranymi osobami.



Technik dentystyczny

Pracodawca: luxDent

Branża: Medycyna, Opieka zdrowotna

Typ stanowiska: Pracownik fizyczny

Region: łódzkie

Miejsce: Łódź

Kraj: Polska

Rodzaj pracy: Stała

Forma zatrudnienia: Umowa o pracę

Minimalne wykształcenie: Policealne

Treść ogłoszenia

Stanowisko Akrylowe, wytwarzanie protez akrylowych, prac pomocniczych i kombinowanych.

Wymagania :Dyplom ukończenia szkoły techniki Dentystycznej, mile widziane doświadczenie.

Kontakt

Obywatelska 102/104 94-104 Łódź tel.: 42 254 06 38 email: luxdent.sp.j@gmail.com Odpowiedz na ofertę pracy

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 2011 roku, 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. doradca klienta biznesowego, regionalny przedstawiciel ds. kluczowych klientów detalicznych, przedstawiciel bankowy ds. przedsiębiorców;
- rodzaj wykonywanych zadań - przedstawiciel handlowy ds. rozwoju rynku detalicznego, specjalista ds. pozyskiwania klientów, przedstawiciel handlowy ds. hurtu i detalu, przedstawiciel handlowy ds. inwestycji;
- branżę, w której będzie działał np. przedstawiciel handlowy ds. farmacji, przedstawiciel handlowy ds. energii, przedstawiciele w branży odszkodowań;
- podział zadań np. przedstawiciel handlowo-techniczny, technik instalator/regionalny konsultant techniczno – handlowy, przedstawiciel handlowy/doradca techniczny;
- produkty, usługi jakimi będzie się zajmował: Przedstawiciel odszkodowawczy - wykup wierzycielności; przedstawiciel handlowy ds. usług telekomunikacyjnych;
- ze względu na zajmowane stanowisko: kierownik rejonu sprzedaży;
- ze względu na obszar działania: przedstawiciel regionalny.

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

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

KLIENT Pracuj.pl

Uznany na rynku producent z branży oświetleniowej, mając na uwadze stale rosnącą pozycję firmy oraz planowany rozwój poszukuje osoby na stanowisko:

Przedstawiciel handlowy - Doradca techniczny

Region: łódzkie

Wymagania:

- **znajomość branży elektrotechnicznej (warunek konieczny);**
 - doświadczenie w sprzedaży lub zakupach;
- łatwość w nawiązywaniu i podtrzymywaniu kontaktów handlowych;
 - zaangażowanie;
- prawo jazdy oraz umiejętność obsługi komputera.

Preferowane będzie wykształcenie wyższe u kandydatów

Oferujemy:

W zamian oferujemy bardzo atrakcyjne wynagrodzenia adekwatne do osiąganych wyników oraz stanowisko wyposażone w nowoczesne narzędzia pracy.

Oferty zawierające list motywacyjny, CV oraz aktualne zdjęcie prosimy przelać za pośrednictwem opcji:

[aplikuj](#)

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 685 ofert pracy dla grupy pracownicy biurowi, co stanowiło 6% wszystkich ofert. Najwięcej z nich skierowanych było do pracowników obsługi klienta (31%), w szczególności pracowników centrów obsługi telefonicznej (*call center*) oraz pozostałych pracowników obsługi biurowej. 24% ofert dotyczyło stanowisk z grupy pracownicy ds. finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej – przede wszystkim magazynierów, asystentów ds. księgowości. Na pozostałe stanowiska z tej grupy przypadło 13,4% ofert.

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

Grupa zawodowa	N=	%
[400000] PRACOWNICY BIUROWI	658	100,0%
[410000] - SEKRETARKI, OPERATORZY URZĄDZEŃ BIUROWYCH I POKREWNI	208	31,6%
[411090] --- Pozostali pracownicy obsługi biurowej	149	22,6%
[412001] --- Sekretarka	40	6,1%
[413201] --- Operator wprowadzania danych	10	1,5%
[420000] - PRACOWNICY OBSŁUGI KLIENTA	206	31,3%
[422201] --- Pracownik centrum obsługi telefonicznej (pracownik call center)	109	16,6%
[421403] --- Windykator	23	3,5%
[422602] --- Recepcjonista	22	3,3%
[422701] --- Ankieter	16	2,4%
[430000] - PRACOWNICY DO SPRAW FINANSOWO-STATYSTYCZNYCH I EWIDENCJI MATERIAŁOWEJ	156	23,7%
[432103] --- Magazynier	66	10,0%
[431101] --- Asystent do spraw księgowości	22	3,3%
[432190] --- Pozostali magazynierzy i pokrewni	13	2,0%
[431301] --- Pracownik obsługi płacowej	10	1,5%
[431102] --- Fakturzystka	9	1,4%
[432102] --- Inwentaryzator	7	1,1%
[432201] --- Planista produkcyjny	7	1,1%
[440000] - POZOSTALI PRACOWNICY OBSŁUGI BIURA	88	13,4%
[441990] --- Pozostali pracownicy obsługi biura gdzie indziej niesklasyfikowani	55	8,4%
[441202] --- Kurier	12	1,8%
[441501] --- Pracownik do spraw osobowych	6	0,9%
[441490] --- Pozostali technicy archiwiści i pokrewni	5	0,8%

W stosunku do jesieni 2011 liczba ofert pracy w kategorii PRACOWNICY BIUROWI zwiększyła się o 6% - ogółem z 619 do 658. Wzrosło przede wszystkim zapotrzebowanie na pozostałych pracowników obsługi biura (wzrost o 76%), a w drugiej kolejności na sekretarki oraz operatorów urządzeń biurowych (wzrost o 22%). W tym samym czasie spadło natomiast zapotrzebowanie pracodawców w zakresie stanowisk zaklasyfikowanych do grupy pracownicy obsługi klienta (spadek o 13%).

Tabela 43 Liczba ofert pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY BIUROWI– indeks zmiany

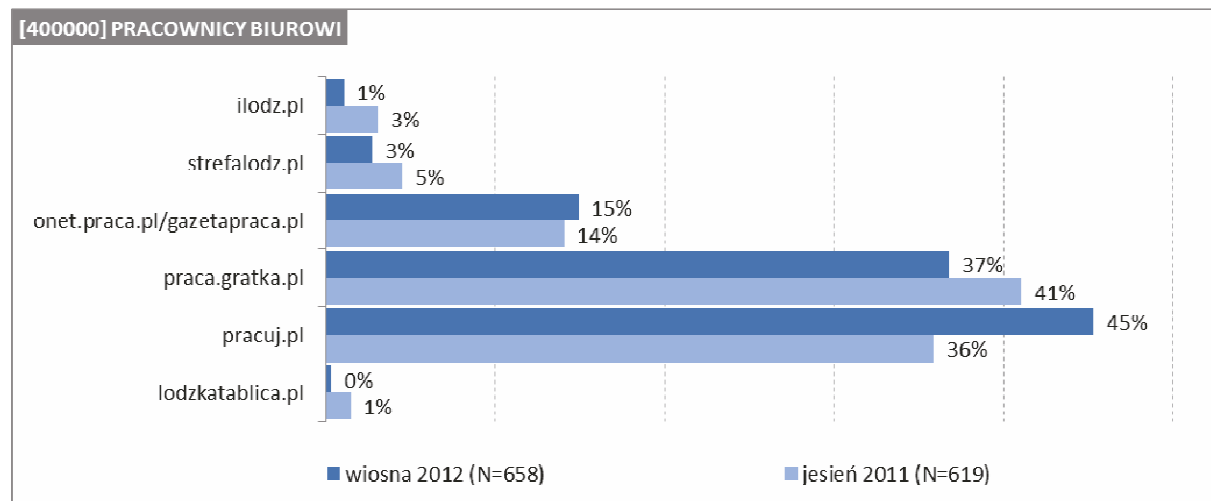
	[A] wiosna 2012	[B] jesień 2011	Indeks zmiany [A/B]
[400000] PRACOWNICY BIUROWI	658	619	6%
[410000] - SEKRETARKI, OPERATORZY URZĄDZEŃ BIUROWYCH I POKREWNI	208	171	22%
[420000] - PRACOWNICY OBSŁUGI KLIENTA	206	237	-13%
[430000] - PRACOWNICY DO SPRAW FINANSOWO-STATYSTYCZNYCH I EWIDENCJI MATERIAŁOWEJ	156	161	-3%
[440000] - POZOSTALI PRACOWNICY OBSŁUGI BIURA	88	50	76%

11.2 Sposób zamieszczenia oferty

Dwa główne portale, na których zamieszczano oferty pracy z grupy pracowników biurowych, to pracuj.pl (45% ofert) oraz praca.gratka.pl (37%) ofert. 15% ofert pracy odnotowano na połączonych portalach onet.praca.pl/gazetapraca.pl. W porównaniu do poprzedniego okresu sprawozdawczego odnotowano wzrost ofert pracy na portalu pracuj.pl, spadek zaś na portalu praca.gratka.pl.

Większość (90%) ofert pracy dla pracowników biurowych zamieszczono w języku polskim, 9% posiadało treść w języku angielskim.

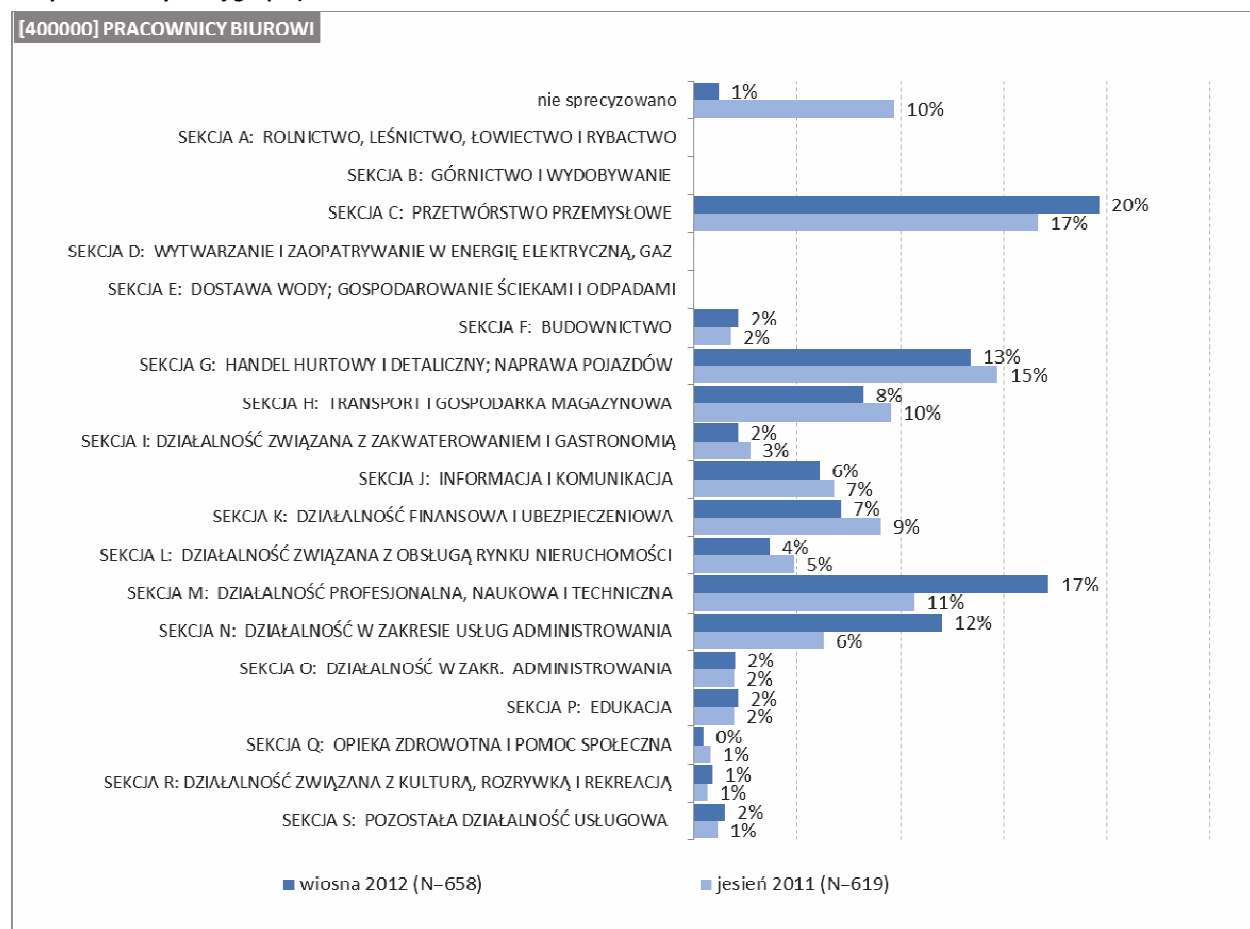
Rysunek 76 Zróżnicowanie ofert pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY BIUROWI ze względu na portal internetowy



11.3 Oferenci oraz branża

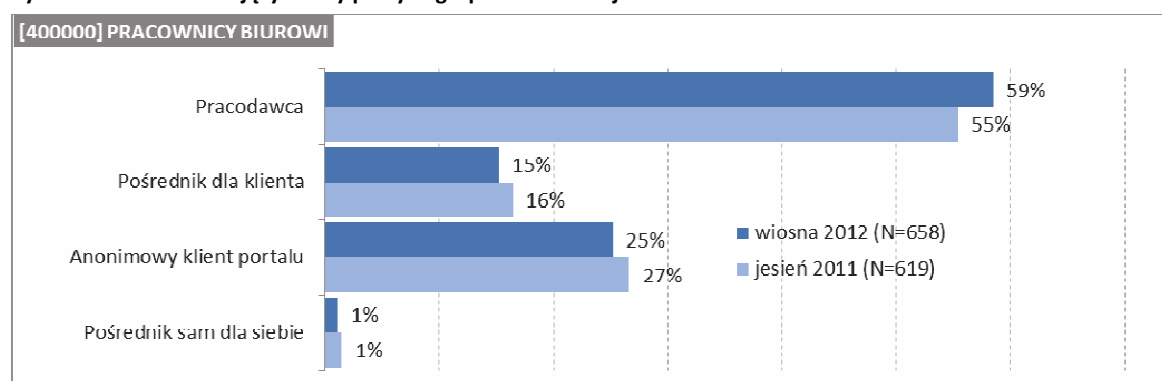
Podaż miejsc pracy w grupie stanowisk biurowych jest bardzo zróżnicowana ze względu na branżę. Relatywnie najczęściej oferty składane były przez pracodawców z branży produkcyjnej (20%), przez firmy prowadzące działalność profesjonalną, naukową i techniczną (17%), a także przedsiębiorstwa z sekcji handel i naprawa pojazdów (13%) oraz prowadzące działalność w zakresie administrowania (12%). W porównaniu do poprzedniego okresu sprawozdawczego obserwujemy wzrost udziału ofert pracy z sektora przetwórczego, firm prowadzących działalność profesjonalną, naukową i techniczną oraz firm związanych z działalnością usług administrowania.

Rysunek 77 Oferty pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY BIUROWI ze względu na branżę pracodawcy (N=619 – wszystkie oferty w tej grupie)



Oferty pracy na stanowiska pracowników biurowych najczęściej, podobnie jak w ubiegłym roku, zamieszczali sami pracodawcy (59% ofert, wzrost o 4 pkt w stosunku do poprzedniego okresu). W to miejsce nieznacznie spadł udział ofert pracy złożonych przez pośredników oraz anonimowych klientów portalu.

Rysunek 78 Zamieszczający oferty pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY BIUROWI



W tabeli poniżej przedstawiamy 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
FUJITSU TECHNOLOGY SOLUTIONS SP. Z O.O	10
INFOSYS BPO POLAND SP. Z O.O.	8
HUTCHINSON POLAND SP. Z O.O.	7
JTI POLSKA	6
BRE BANK S.A.	5
GETIN NOBLE BANK S.A.	5
MEDIA EXPERT	5
BSH SPRZĘT GOSPODARSTWA DOMOWEGO SP Z O O	5
CORNING CABLE SYSTEMS POLSKA SP. Z O.O	5
COSINUS SP. Z O.O	4
ERNST & YOUNG	4
OPEK SP. Z O.O.	4
GE ENERGY	4
DAMCO POLAND SP. Z O.O.	4
ABB SP. Z O.O.	3
PKO BANK POLSKI SA	3
LEKKERLAND POLSKA S.A.	3
CERI INTERNATIONAL SP. Z O.O.	3
MT MARKETING	3
ACCENTURE SERVICES SP. Z O.O.	3
JERONIMO MARTINS	3
DORADCY24 S.A	3
SKANSKA S.A.	3
POWSZECHNY DOM KREDYTOWY SA	3
INDESIT COMPANY POLSKA SP. Z O. O.	3
DIMAR POLSKA SP. Z O.O	3
ZAKŁAD MASZYN ELEKTRYCZNYCH ""EMIT""SA	3
INSTYTUT NAUK SPOŁECZNO-EKONOMICZNYCH	3
UNILEVER POLSKA SP. Z O.O.	3
ARSEN SP. ZO.O.	3
STOKROTKA SP. Z O.O.	3
KAROLINA S.C.	3
BANKOWY FUNDUSZ LEASINGOWY SA	3
GILLETTE POLAND INTERNATIONAL SP. Z O.O	3
HOWE A/S	3
POLSKA RADA BIZNESU	3

Pracodawcy, którzy podali swoją nazwę i zamieścili co najmniej 3 oferty.

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

POŚREDNICY	LICZBA OFERT PRACY
MANPOWER	7
HAYS POLAND SP. Z O.O.	6
REED	6
G-FORCE SP. Z O.O.	5
BALANS POLAND SP. Z O.O.	5
WORK SYSTEM S.C	5
CPL JOBS	4
RANDSTAD SP. Z O.O. (ODDZIAŁ ŁÓDŹ)	4

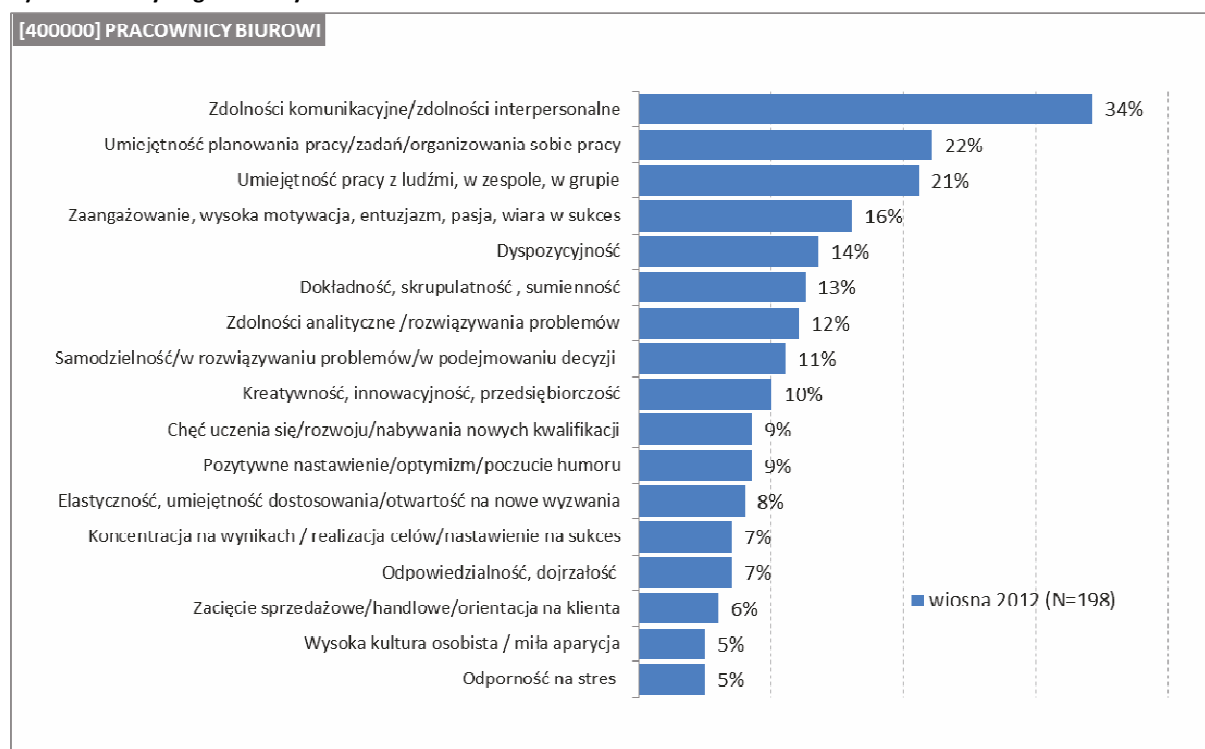
MOST WANTED! HR CONSULTIG GROUP	4
FLEXIDEA SP. Z O. O	4
GI GROUP SP. Z O.O	4
LEASINGTEAM SP. Z O. O.	4
ADECCO POLAND SP. Z O.O	3
TRENKWALDER & PARTNER SP. Z O.O	3
WORK SERVICE S. A	3
ITC POLSKA SP. Z O.O	3

Pośrednicy, którzy podali swoją nazwę i zamieścili co najmniej 3 oferty.

11.4 Wymagania wobec pracowników

Kandydatom nie stawiono zbyt wielu wygórowanych wymagań dotyczących doświadczenia, czy też wykształcenia. Oczekiwano raczej predyspozycji osobowych, ewentualnie “miękkich” umiejętności, a najczęściej wskazywano na zdolności komunikacyjnych, umiejętności planowania zadań i organizowania sobie pracy oraz umiejętności pracy w grupie i zaangażowania.

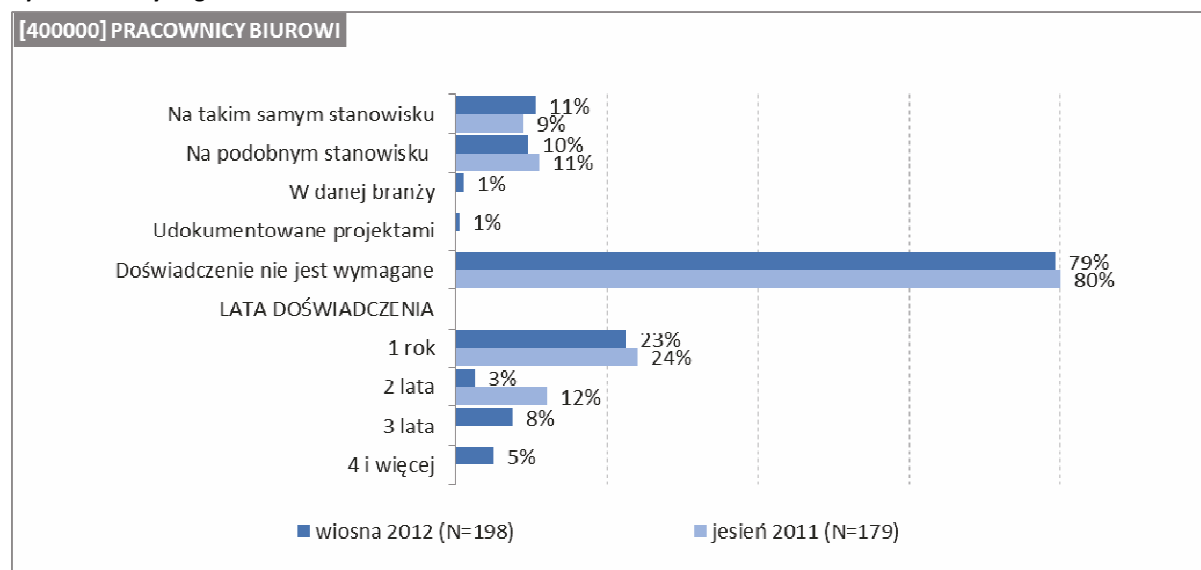
Rysunek 79 Wymagane cechy osobowe. PRACOWNICY BIUROWI



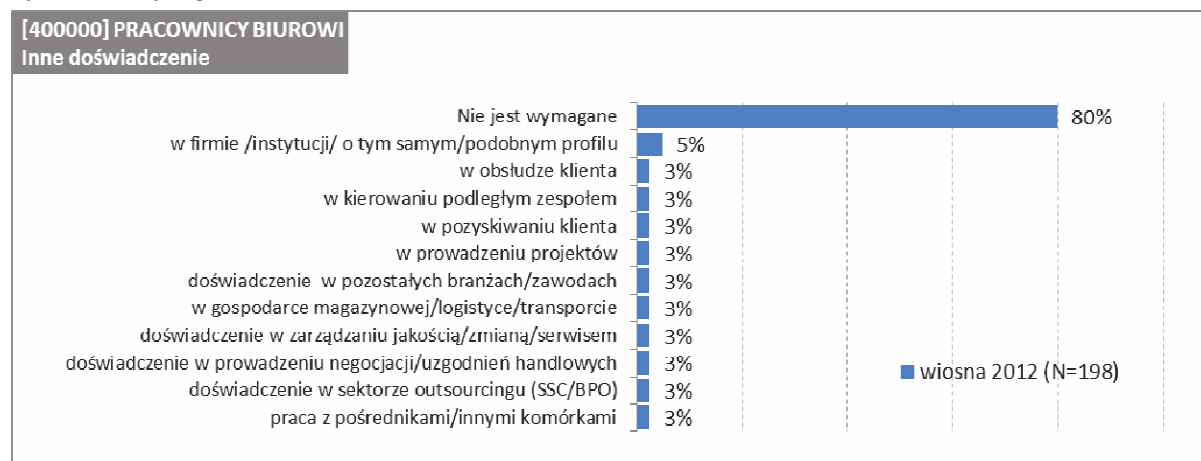
Wskazania od 5%

W zdecydowanej większości ofert (79%) pracodawcy nie wymagali doświadczenia w pracy. Jeżeli formułowano takie oczekiwania, najczęściej wskazywano na wymóg przynajmniej rocznego doświadczenia w pracy. Niezmiernie rzadko formułowano także dodatkowe oczekiwania wobec doświadczenia – jedynie w przypadku 20% ofert pracy.

Rysunek 80 Wymagane doświadczenie. PRACOWNICY BIUROWI



Rysunek 81 Wymagane dodatkowe doświadczenie PRACOWNICY BIUROWI

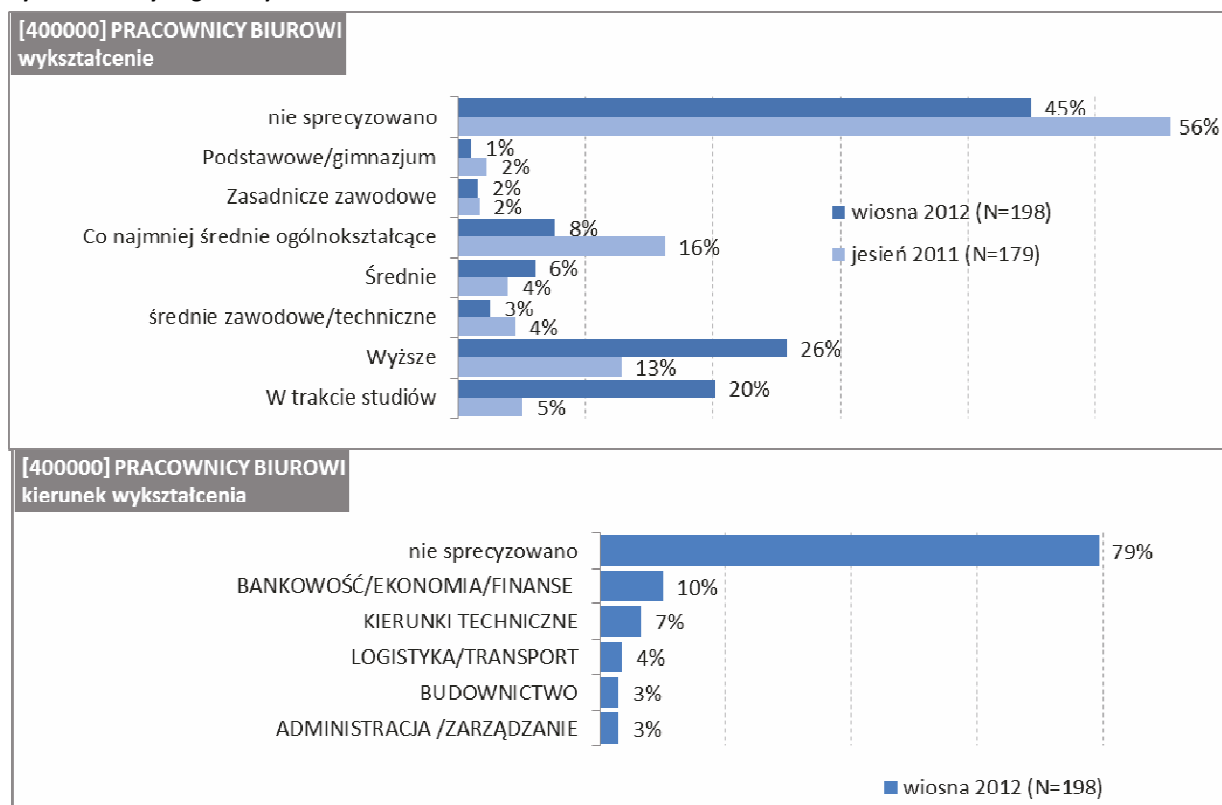


Wskazania od 3%

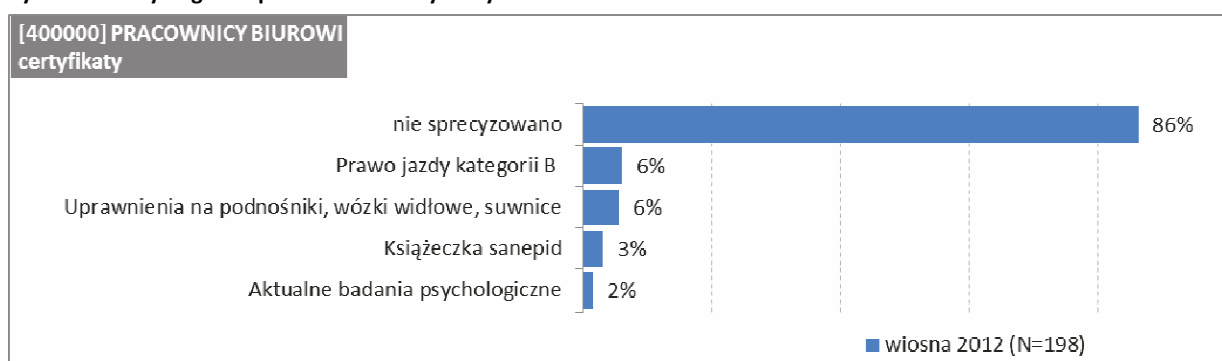
W stosunku do poprzedniego okresu sprawozdawczego obserwujemy natomiast wzrost znaczenia formalnego wykształcenia. Wymóg ten został sformułowany w 55% ofertach pracy w porównaniu do 44% na jesieni 2011. Relatywnie zwiększył się też wymagany poziom wykształcenia – w 26% analizowanych szczegółowo ofertach poszukiwano pracowników z wyższym wykształceniem lub w trakcie studiów (20%). Częściej, w porównaniu do ubiegłego okresu, określano również preferowany kierunek wykształcenia – ogółem w 21% ofert.

W większości ofert nie wspomniano o dodatkowych uprawnieniach, za wyjątkiem prawa jazdy kategorii B (6%) i uprawnień na podnośniki, wózki unoszące i widłowe oraz suwnice (6%).

Rysunek 82 Wymagane wykształcenie PRACOWNICY BIUROWI



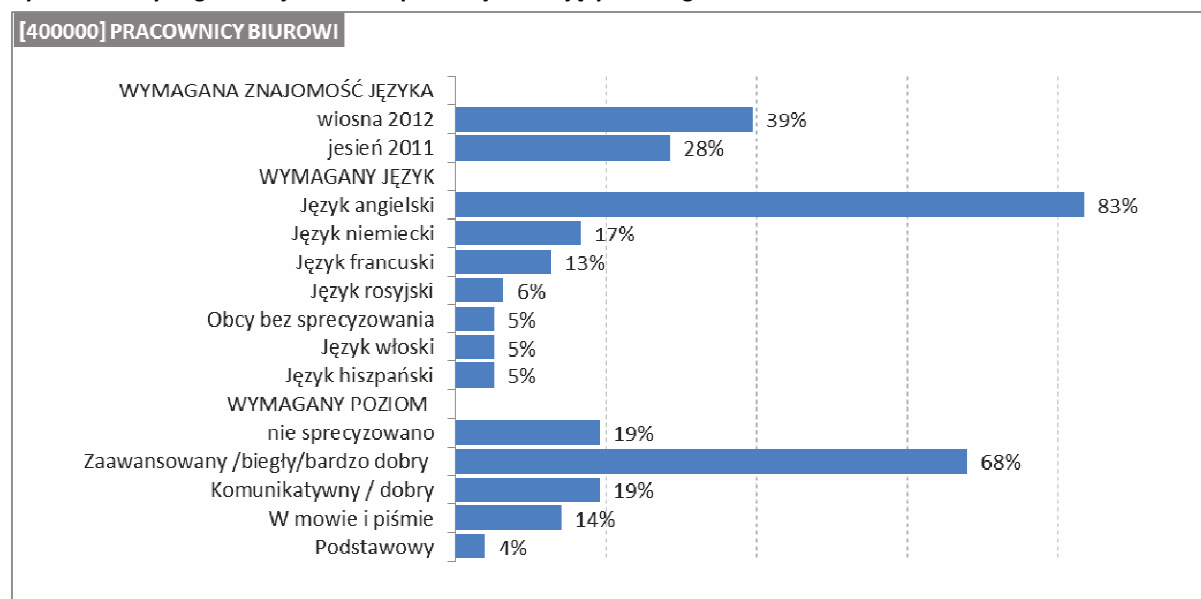
Rysunek 83 Wymagane uprawnienia - certyfikaty PRACOWNICY BIUROWI



Wskazania od 2%

W stosunku do jesieni 2011 wzrosła także liczba ofert, w których od kandydatów na pracowników biurowych wymagano znajomości języka, z 28% do 39%. Najczęściej w tym kontekście wymieniano język angielski i oczekiwano jego bardzo dobrej bądź zaawansowanej znajomości.

Rysunek 84 Wymagana znajomość i stopień znajomości języka obcego PRACOWNICY BIUROWI



Wskazania pow. 3%

Mniej niż połowa (43%) szczegółowo analizowanych ofert pracy stawiało także wymogi w zakresie obsługi komputera. Oczekiwano tu głównie znajomości środowiska MS Office (26%), ewentualnie ogólnej dobrej, praktycznej znajomości obsługi komputera i programów (21%). W 14% ofert pojawił się również wymóg znajomości różnych systemów operacyjnych, a w 3% znajomości systemu SAP.

Tabela 46. Wymagana znajomość komputera i programów komputerowych PRACOWNICY BIUROWI

RAZEM	wiosna 2012 (N=330)
nie sprecyzowano	57%
MS Office	26%
Dobra/Praktyczna/bardzo dobra znajomość komputera	21%
Znajomość systemów/środowisk operacyjnych komercyjnych/otwartych <Open Source> (Windows, Unix, Linux)	14%
Znajomość systemu SAP (m.in. BASIS, BI, BO, BW, CO, EDI, FI, HR, IS- Banking, MDM, MM, PP, PI, SCM, SD, WM, XI)	3%
Przeglądarki/wyszukiwarki/poruszanie się po Internecie: MERLIN X, SYCOM, BLUE VEMDO	3%
Umiejętność obsługi systemów POLTAX i EGAPOLTAX	2%

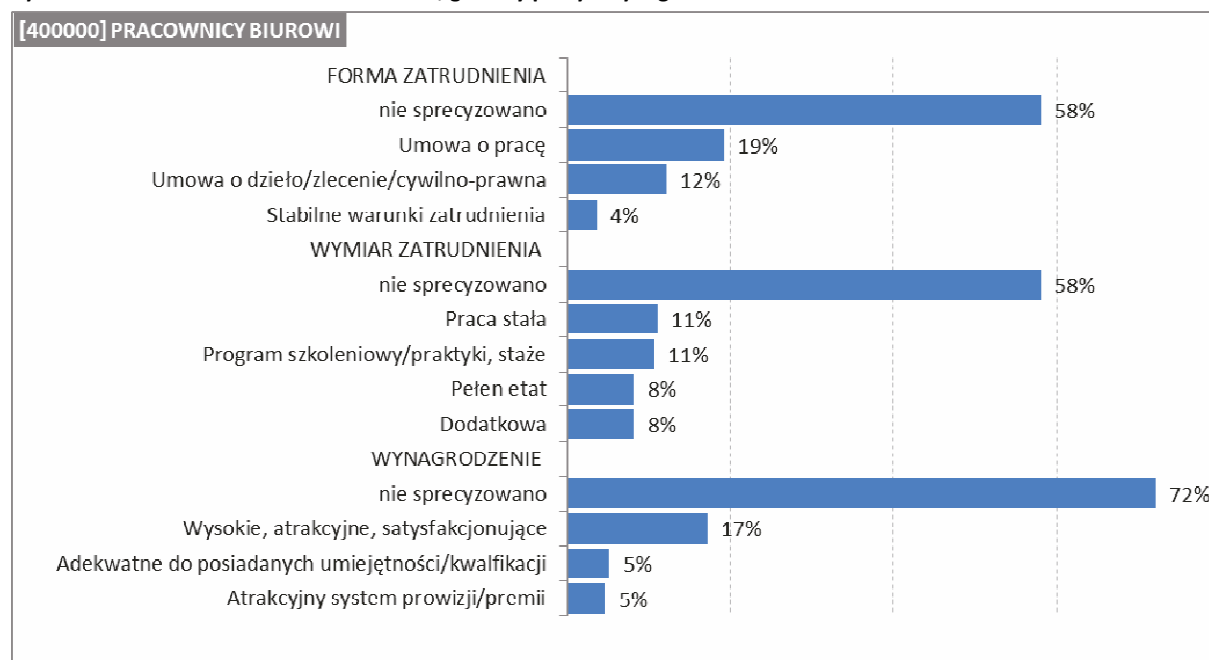
Wskazania od 2%

Pracodawcy poszukujący osób na stanowiska pracowników biurowych w znacznej większości nie stawiali przed kandydatami wymogów dotyczących wieku, czy też niepełnosprawności. Jednak warto zauważyć, że 5% szczegółowo analizowanych ofert skierowanych było do kobiet. Należy też zaznaczyć, iż znacząca liczba ofert skierowana była do osób młodych (22%) lub studentów, osób uczących się (24%).

11.5 Oferta pracodawców

Najwięcej ofert dotyczyło posad z umową o pracę (19% szczegółowo analizowanych ofert) lub umową cywilnoprawną (12%). 11% ofert mówiło o stałej pracy, 8% o pracy na pełen etat, zaś 11% dotyczyło praktyk/staży. W zdecydowanej większości ofert pracodawcy nie precyzowali wynagrodzenia, w 17% mówiono jedynie o bliżej nieokreślonym, ale atrakcyjnym wynagrodzeniu.

Rysunek 85 Oferowana forma zatrudnienia, godziny pracy i wynagrodzenie PRACOWNICY BIUROWI



Wskazania pow. 3%

Pracodawcy kładą relatywnie większy nacisk na dodatkowe korzyści płynące z pracy w danej firmie, niż warunki pracy. Najczęściej wspomniano o szkoleniach i rozwoju zawodowym (43% ofert). Ponadto w 6% ogłoszeń oferowano narzędzia pracy, głównie służbowy samochód, dofinansowanie lub refundację pakietów socjalnych i sportowych, a w 5% oferowano opiekę medyczną lub ubezpieczenie.

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

Tabela 47. Oferowane dodatkowe korzyści. PRACOWNICY BIUROWI

nie sprecyzowano	49%
SZKOLENIA/ROZWÓJ	43%
- Możliwość awansu/kariera/rozwój zawodowy/zdefiniowane ścieżki kariery	22%
- Szkolenia/możliwość podwyższania kwalifikacji, uzyskania certyfikatów/kursy/warsztaty	18%
- Zdobywanie doświadczenia	15%
- Zdobywanie wiedzy / doświadczenia w międzynarodowej przedsiębiorstwie/firmie/instytucji/środowisku	15%
WARUNKI/ZALETY PRACY	20%
- Interesująca praca/ciekawa praca/atrakcyjna praca/satysfakcjonująca praca	7%
- Bardzo dobre/dobre warunki w pracy	5%
- Odpowiedzialna, pełna wyzwań praca	7%
- Samodzielność/swoboda w podejmowaniu decyzji/możliwość wdrażania własnych pomysłów	3%
ŚRODOWISKO PRACY	23%
- Miły zespół/przyjazna/miła/otwarta/przyjacielska atmosfera (w) pracy	14%
- Dynamiczny, ambitny zespół/środowisko	11%
- Młody zespół	6%
- Doświadczony/profesjonalny zespół/zespół specjalistów/ekspertów	4%
FIRMA/INSTYTUCJA	17%
- Stabilna firma/praca/miejsce pracy/odporna na kryzys	10%
- Innowacyjna/duża/nowoczesna organizacja	9%
REFUNDACJA/DOFINANSOWANIE	6%
- Pakiet socjalny	4%
- Pakiet sportowy/zajęcia sportowe	3%
NARZĘDZIA PRACY	6%
- Niezbędne narzędzia pracy (m.in. baza firm, narzędzia sprzedażowe, materiały reklamowe itd.)	5%
OPIEKA MEDYCZNA/UEZPIECZENIE	5%

- Prywatna opieka medyczna dla pracownika/pakiet medyczny	4%
POMOC/WSPARCIE	5%
- (Kompleksowa) pomoc od (samego) początku współpracy / wsparcie metodyczne; merytoryczne; finansowe	5%
INNE	2%

11.6 Lokalizacja

Większość ofert pracy w zakresie stanowisk biurowych dotyczyła krajowego rynku pracy. Oferty „zagraniczne” stanowiły jedynie 1% (8 ofert).

Warto zwrócić uwagę na ogromną koncentrację ofert w zakresie pracy biurowej w aglomeracji łódzkiej. Ogółem dwie trzecie analizowanych ofert (67%) przypadło na ten region (Łódź oraz podregion łódzki). Co dziesiąta oferta (11%) dotyczyła podregionu piotrkowskiego, odpowiednio 6% i 5% ofert przypadło na podregiony skierniewicki i sieradzki. Oprócz Łodzi najwięcej ofert na poziomie powiatowym odnotowano w powiecie piotrkowskim (35 ofert), sieradzkim (32 oferty) oraz zgierskim (29 ofert).

W stosunku do poprzedniego okresu sprawozdawczego istotnie wzrosła liczba zidentyfikowanych ofert na poziomie konkretnych lokalizacji. Ogółem liczba ofert pracy dedykowanych do województwa łódzkiego w kategorii pracowników biurowych wzrosła o 6%. Dla Łodzi liczba ofert wzrosła o 12% (z 527 do 561), zaś dla otaczających ją powiatów spadła o 30% (z 67 ofert do 47 ofert). Liczba zidentyfikowanych ofert dla każdego z pozostałych podregionów wzrosła o ponad 60%.

Rysunek 86. Struktura ofert pracy ze względu na lokalizację PRACOWNICY BIUROWI

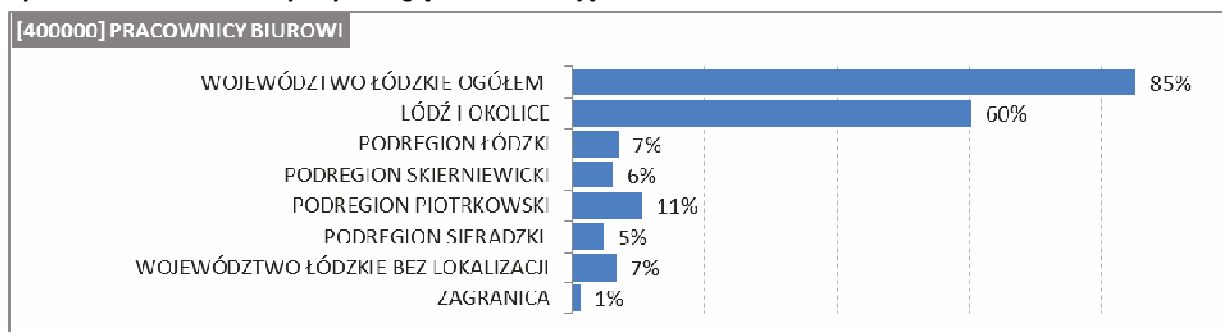
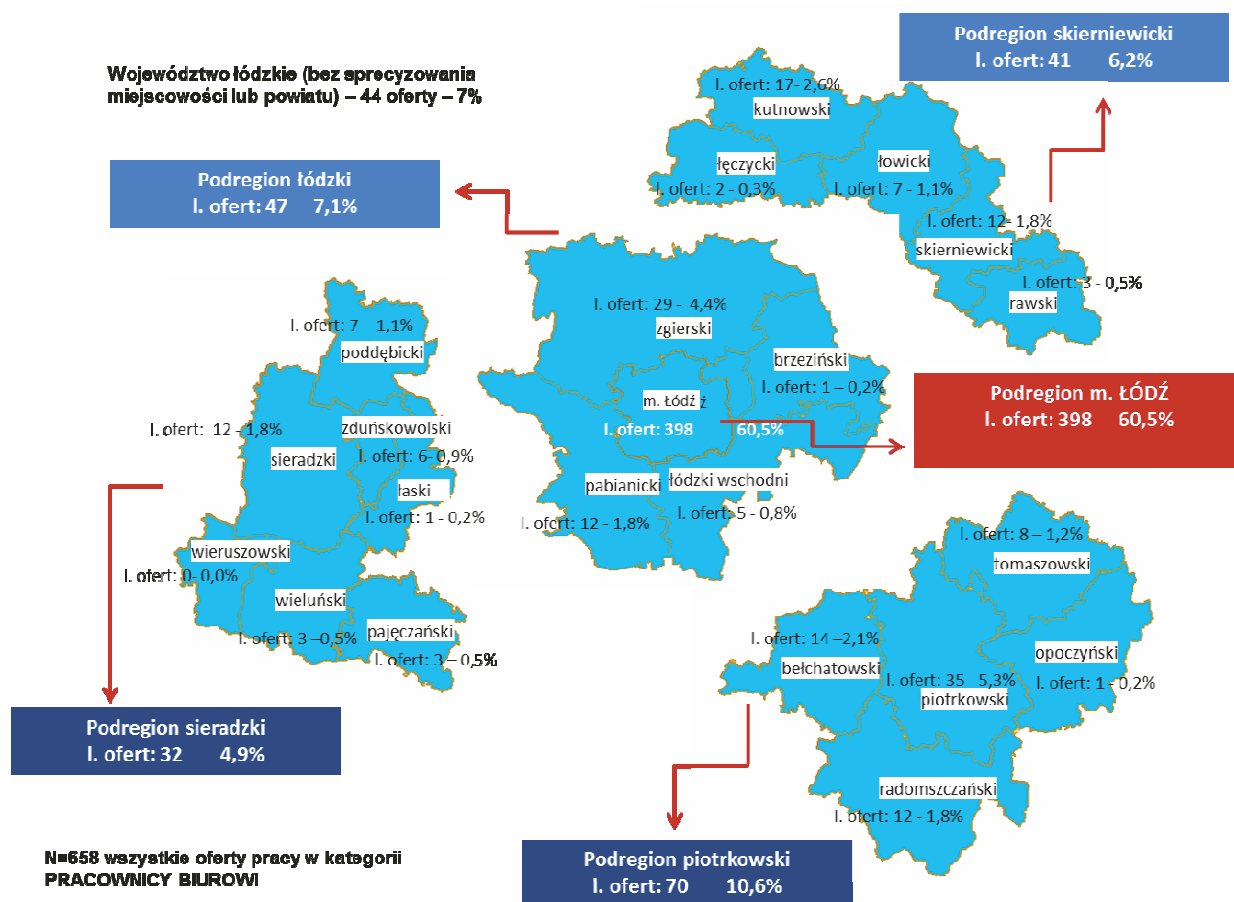


Tabela 48. Oferty pracy ze względu na lokalizację – indeks zmiany. PRACOWNICY BIUROWI

	[A] wiosna 2012	[B] jesień 2011	Indeks zmiany [A/B]
OGÓŁEM	658	619	6%
WOJEWÓDZTWO ŁÓDZKIE OGÓŁEM	561	527	6%
ŁÓDŹ I OKOLICE	398	356	12%
PODREGION ŁÓDZKI	47	67	-30%
PODREGION SKIERNIEWICKI	41	21	95%
PODREGION PIOTRKOWSKI	70	42	67%
PODREGION SIERADZKI	32	18	78%
WOJEWÓDZTWO ŁÓDZKIE BEZ LOKALIZACJI	44	23	91%
ZAGRANICA	8	18	-56%

Rysunek 87 Rozmieszczenie na terenie województwa łódzkiego ofert pracy dla PRACOWNIKÓW BIUROWYCH²³



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. Oferowane stanowiska nie wymagają specjalnego doświadczenia, ani kompetencji, stąd oferty te są zazwyczaj formułowane dosyć ogólnie bądź enigmatycznie. Należy jednak zaznaczyć, że w porównaniu do 2011 roku, treść ofert pracy dla tej grupy zawodowej uległa rozbudowaniu i zawierają one więcej informacji na temat pracy oraz wymagań.

W obecnym pomiarze również utrzymała się tendencja do nadawania anglojęzycznych nazw dla pracowników centrów obsługi klienta - customer service, customer service agent/representative/coordinator/consultant, service desk agent. 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, portugalski, duński, fiński, szwedzki, norweski, a nawet chiński.

Warto również odnotować specyficzne nazewnictwo dla zawodu „windykatora” – „negocjator terenowy”, „detektyw terenowy”, „obcojęzyczny monitoring należności”, co ma prawdopodobnie na celu zmniejszenie złych konotacji towarzyszących temu zawodowi.

W przypadku zaś sekretarek powszechne było zjawisko łączenia funkcji sekretarki/sekretarza z funkcją asystenta/asystentki. Zjawisko łączenia kompetencji dotyczyło także popularnego zawodu magazyniera np.

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

magazynier–sprzedawca, magazynier-szlifierz, magazynier-kierowca, czy też magazynier-operator wózka widłowego.

Trzeba także wspomnieć o pewnej specyficznej kategorii ofert, gdzie trudno, na podstawie samej treści, jednoznacznie zakwalifikować ofertę do szczegółowego kodu klasyfikacji KSiZ. Przykładem tutaj jest stanowisko „pracownika biurowego”, czy też „asystenta” o bliżej niesprecyzowanych obowiązkach.

Poniżej znajdują się przykładowe oferty pracy dla przedstawicieli tej grupy zawodowej.

Sekretarka/Asystent do działu sprzedaży

Data publikacji: 2012-03-26

Miejsce: Zgierz

Wymagania:

- wykształcenie wyższe
- dobra znajomość jęz. angielskiego warunek konieczny
- umiejętność pracy w zespole
- komunikatywność
- punktualność
- miła aparycja
- dyspozycyjność, prawo jazdy kat B

Osoby zainteresowane prosimy o przesłanie CV i LM na adres **biuro@isko.com.pl**

Kontakt

email: biuro@isko.com.pl Odpowiedz na ofertę pracy

Wysyłając dokumenty prosimy o załączenie klauzuli:"Wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych dla potrzeb procesu rekrutacji zgodnie z Ustawą z dnia 29 sierpnia 1997 roku o ochronie danych osobowych (Dz.U.02.101.926 tekst jednolity z późniejszymi zmianami)".

Grupa Work Service świadczy kompleksowe usługi zarządzania personelem oraz doboru i rekrutacji pracowników od ponad 10 lat. Jesteśmy niekwestionowanym liderem w branży Human Resources w Polsce. Opieramy swoje działania na wieloletnim doświadczeniu i wykorzystaniu nowoczesnych narzędzi pracy. Działamy na terenie całej Polski poprzez sieć 25 biur i 150 mobilnych doradców personalnych.

Nr wpisu do Rejestru Agencji Zatrudnienia: 2010.

Obecnie dla Naszego Klienta poszukujemy Kandydatów na stanowisko:

Asystenka biura

Miejsce pracy: Łódź

Zadania na stanowisku:

- koordynowanie pracami oddziału
- prace biurowe
- pomoc konsultantom personalnym w codziennych obowiązkach
- bieżąca obsługa biura

Wymagania:

- bardzo dobra obsługa komputera
- dyspozycyjność
- mile widziani studenci

Osoby zainteresowane prosimy o przesyłanie aplikacji klikając:

APLIKUJ

[Aplikuj na to stanowisko »](#)

Prosimy o dołączenie do życiorysu i podpisanie następującej klauzuli: " Wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych w dokumencie CV zarówno na potrzeby prowadzonej rekrutacji jak również po jej zakończeniu. Jednocześnie wyrażam zgodę na pozostawienie przekazanego dokumentu CV przez pracodawcę oraz przetwarzania moich danych osobowych w celu tworzenia i prowadzenia elektronicznej bazy danych co umożliwi wykorzystanie moich danych osobowych w kolejnych procesach rekrutacyjnych zgodnie z ustawą o ochronie danych osobowych z dnia 29 sierpnia 1997 r. (Dz. U z 2002 nr 101, poz. 926) ."

12 PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY

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.

Oferty pracy na stanowiska pracowników usług osobistych i sprzedawców stanowiły 14% wszystkich zebranych ofert pracy w danym okresie (o 1 punkt procentowy mniej niż na jesieni 2011 roku). Łącznie zgłoszono 1493 ofert. Najczęściej poszukiwano w tej grupie sprzedawców i pokrewnych (66,4% ofert pracy w tej grupie), przede wszystkim doradców klienta, konsultantów, agentów sprzedaży bezpośredniej oraz sprzedawców w branży przemysłowej lub spożywczej. Ponad jedna czwarta ofert skierowana była do pracowników usług osobistych, w tym: fryzjerów, kelnerów, kucharzy, kosmetyczek i robotników gospodarczych. Nieliczne ogłoszenia dotyczyły pracy dla pracowników ochrony (6,4%) i opieki osobistej (0,6%).

Tabela 49 Liczba ofert pracy w poszczególnych zawodach w grupie zawodowej PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY

Grupa zawodowa	N=	%
[500000] PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY	1493	100,0%
[510000] - PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH	397	26,6%
[514101] --- Fryzjer	80	5,4%
[513101] --- Kelner	65	4,4%
[512002] --- Kucharz małej gastronomii	51	3,4%
[512001] --- Kucharz	48	3,2%
[514202] --- Kosmetyczka	43	2,9%
[515303] --- Robotnik gospodarczy	24	1,6%
[513202] --- Barman	13	0,9%
[516990] --- Pozostali pracownicy usług osobistych gdzie indziej niesklasyfikowani	11	0,7%
[514203] --- Maniurzystka	10	0,7%
[511204] --- Kontroler biletów	7	0,5%
[514103] --- Fryzjer męski	7	0,5%
[516502] --- Instruktor nauki jazdy	6	0,4%
[515190] --- Pozostali pracownicy obsługi technicznej biur, hoteli i innych obiektów	5	0,3%
[516201] --- Osoba do towarzystwa	5	0,3%
[514205] --- Pracownik solarium	4	0,3%
[514102] --- Fryzjer damski	3	0,2%
[515301] --- Gospodarz domu	3	0,2%
[514208] --- Wizażystka / stylistka	2	0,1%
[515390] --- Pozostali gospodarze budynków	2	0,1%
[516401] --- Fryzjer zwierząt (groomer)	2	0,1%
[516403] --- Opiekun zwierząt domowych	2	0,1%
[513201] --- Barista	1	0,1%
[514204] --- Pedikurzystka	1	0,1%

Grupa zawodowa	N=	%
[514206] --- Tatażysta	1	0,1%
[516390] --- Pozostali pracownicy zakładów pogrzebowych	1	0,1%
[520000] - SPRZEDAWCY I POKREWNI	992	66,4%
[524902] --- Doradca klienta	205	13,7%
[524302] --- Konsultant / agent sprzedaży bezpośredniej	196	13,1%
[522303] --- Sprzedawca w branży przemysłowej	125	8,4%
[522304] --- Sprzedawca w branży spożywczej	81	5,4%
[524404] --- Telemarketer	65	4,4%
[522301] --- Sprzedawca	58	3,9%
[524403] --- Sprzedawca na telefon	48	3,2%
[523002] --- Kasjer handlowy	46	3,1%
[524904] --- Hostessa	29	1,9%
[522302] --- Sprzedawca w branży mięsnej	17	1,1%
[524990] --- Pozostali pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	14	0,9%
[524401] --- Ekspedytor sprzedaży wysyłkowej / internetowej	13	0,9%
[524190] --- Pozostałe modelki i modele	12	0,8%
[524402] --- Organizator obsługi sprzedaży internetowej	10	0,7%
[521102] --- Sprzedawca obwoźny z samochodu (vanseller)	9	0,6%
[524502] --- Sprzedawca w stacji paliw	9	0,6%
[524903] --- Ekspedient w punkcie usługowym	8	0,5%
[522102] --- Kioskarz	7	0,5%
[521101] --- Sprzedawca na targowisku / bazarze	6	0,4%
[524101] --- Modelka / model prezentacji ubiorów	6	0,4%
[524102] --- Modelka / model twórczości reklamowej i artystycznej	6	0,4%
[522390] --- Pozostali sprzedawcy sklepowi (ekspedienty)	5	0,3%
[524601] --- Wydawca posiłków / bufetowy	5	0,3%
[524301] --- Akwizytor	4	0,3%
[521201] --- Sprzedawca uliczny żywności	1	0,1%
[522103] --- Właściciel małego sklepu	1	0,1%
[522200] --- Kierownicy sprzedaży w marketach	1	0,1%
[522202] --- Kierownik stoiska w markecie	1	0,1%
[524201] --- Demonstrator wyrobów	1	0,1%
[524400] --- Sprzedawcy (konsultanci) w centrach sprzedaży telefonicznej / internetowej	1	0,1%
[524501] --- Ekspedient w stacji obsługi pojazdów	1	0,1%
[524901] --- Bukieciarz	1	0,1%
[530000] - PRACOWNICY OPIEKI OSOBISTEJ I POKREWNI	9	0,6%
[531104] --- Opiekunka dziecięca domowa	3	0,2%
[531190] --- Pozostali opiekunowie dziecięcy	3	0,2%
[531202] --- Asystent nauczyciela przedszkola	1	0,1%
[532190] --- Pozostały pomocniczy personel medyczny	1	0,1%
[532902] --- Pomoc dentystyczna	1	0,1%
[540000] - PRACOWNICY USŁUG OCHRONY	95	6,4%
[541307] --- Pracownik ochrony fizycznej bez licencji	63	4,2%
[541306] --- Portier	9	0,6%
[541308] --- Pracownik ochrony fizycznej I stopnia	8	0,5%
[541390] --- Pozostali pracownicy ochrony osób i mienia	7	0,5%
[541906] --- Ratownik wodny zawodowy	4	0,3%
[541304] --- Policjant służby prewencji	1	0,1%
[541309] --- Pracownik ochrony fizycznej II stopnia	1	0,1%
[541901] --- Pracownik obsługi monitoringu	1	0,1%
[541990] --- Pozostali pracownicy usług ochrony gdzie indziej niesklasyfikowani	1	0,1%

W stosunku do jesieni 2011 liczba ofert pracy w kategorii PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY zmniejszyła się o 10% - ogółem z 1667 do 1493 ofert. Przede wszystkim spadło zapotrzebowanie na

pracowników opieki osobistej (spadek o 75% - z 36 do 9 ofert), a także sprzedawców (spadek o 10% - z 1103 do 992 ofert) i pracowników usług osobistych (o 9% - z 434 do 397 ofert). W poszczególnych grupach zawodowych nie odnotowano istotnego wzrostu popytu na pracowników. Jedynie utrzymało się na takim samym poziomie co na jesieni 2011 zapotrzebowanie na pracowników usług ochrony.

Tabela 50 Liczba ofert pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY – indeks zmiany

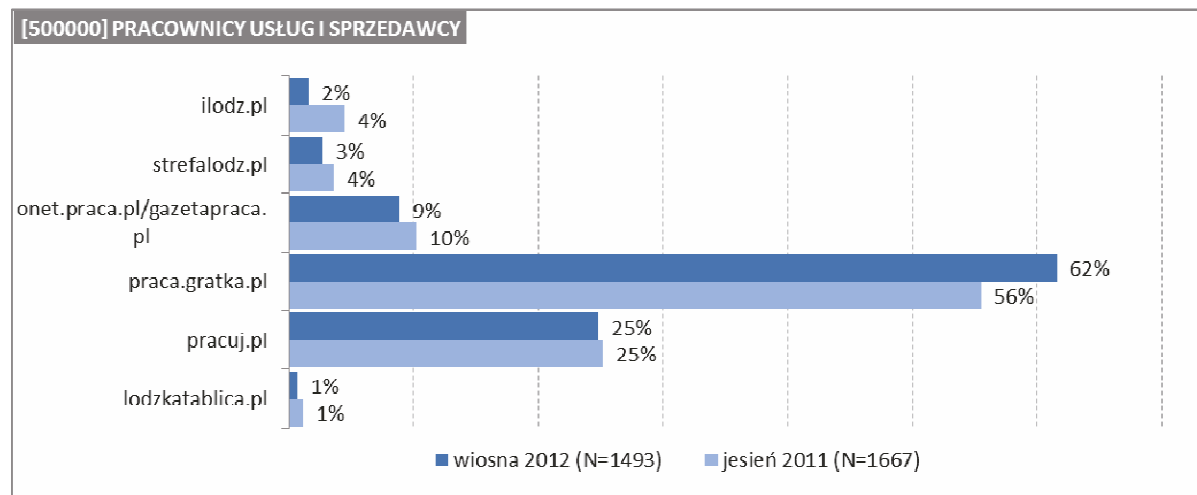
	[A] wiosna 2012	[B] jesień 2011	Indeks zmiany [A/B]
[500000] PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY	1493	1667	-10%
[520000] - SPRZEDAWCY I POKREWNI	992	1103	-10%
[510000] - PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH	397	434	-9%
[540000] - PRACOWNICY USŁUG OCHRONY	95	94	1%
[530000] - PRACOWNICY OPIEKI OSOBISTEJ I POKREWNI	9	36	-75%

12.2 Sposób zamieszczenia oferty

W porównaniu do poprzedniego okresu sprawozdawczego obserwujemy wzrost znaczenia portalu praca.gratka.pl dla ofert pracy na stanowiska pracowników usługowo-handlowych, na którym zarejestrowano prawie dwie trzecie ofert z tej grupy (62%) zarejestrowanych było na tym właśnie portalu. Na podobnym poziomie utrzymało się znaczenie pozostałych ogólnopolskich portali – pracuj.pl (25% ofert) oraz połączonych portali gazetapracu.pl/onet.praca.pl (9%). Spadek liczby ofert pracy dla pracowników z tej grupy zawodowej nastąpił na lokalnych łódzkich portalach, które i tak miały w tym obszarze znaczenie marginalne.

Większość ofert, podobnie jak w poprzednim pomiarze, zamieszczana była w języku polskim (99,6%).

Rysunek 88 Zróżnicowanie ofert pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY ze względu na portal internetowy



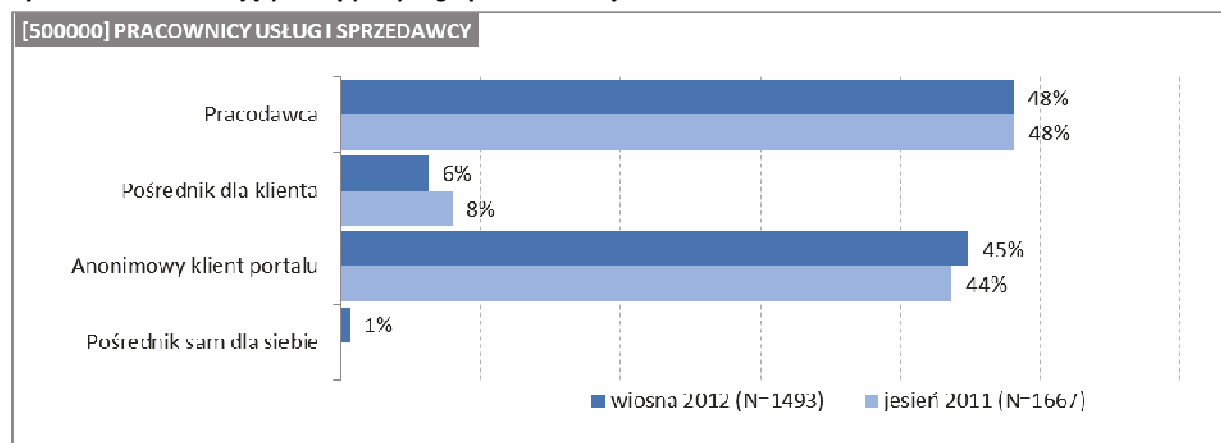
12.3 Oferenci oraz branża

Podobnie jak w ubiegłym okresie sprawozdawczym większość ofert pracy na stanowiska pracowników usług i sprzedawców zawierała informacje na temat branży pracodawcy. Zatrudnienie w tej grupie zawodowej - ze względu na oczywiste - najczęściej oferowały firmy z sektora handlowego (32%), ewentualnie zajmujące się pozostałą działalnością usługową (12%) oraz działalnością związaną z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (12%).

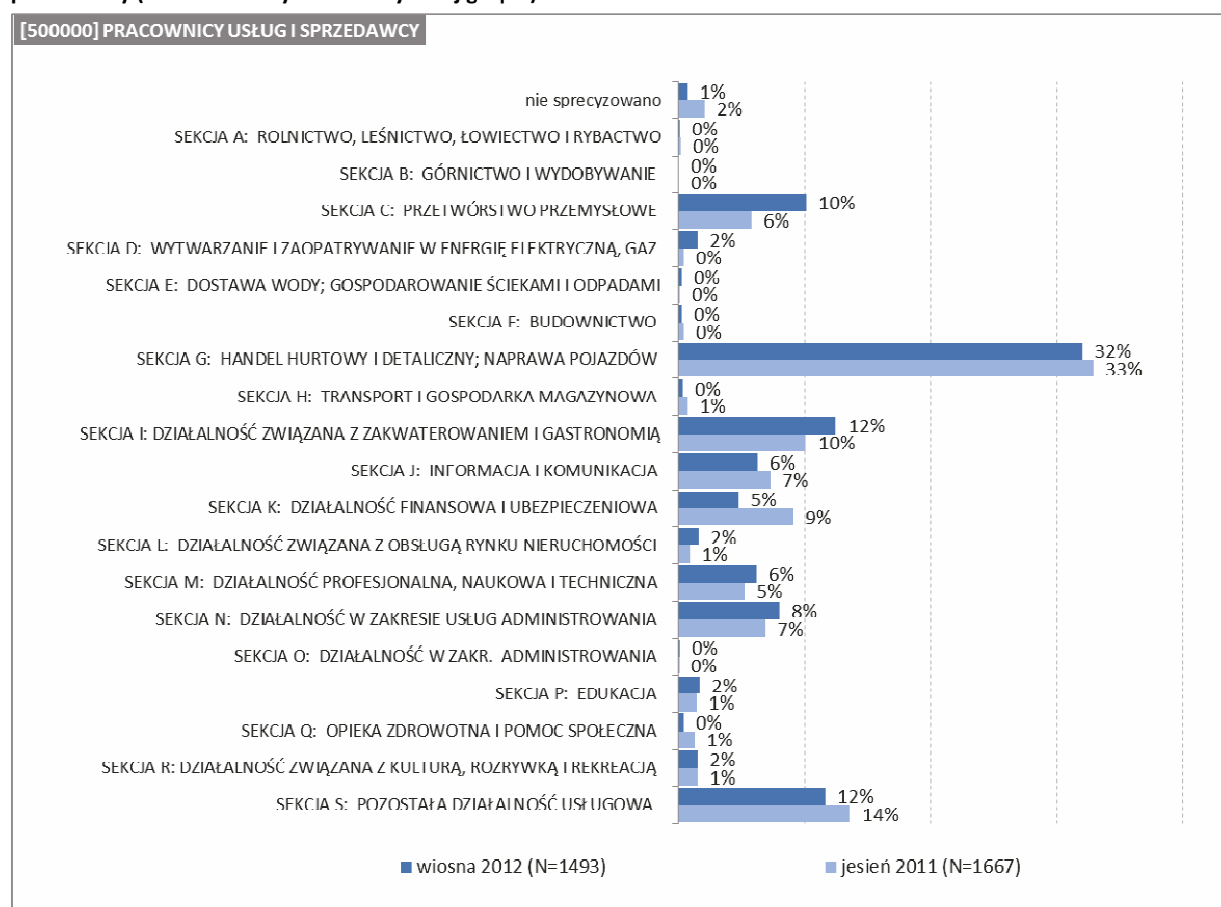
Warto zwrócić uwagę, na przesunięcie popytu pracy w grupie stanowisk usługowo-handlowych do branży z branży usług finansowych i ubezpieczeniowych (spadek o 4 punkty procentowe) do sektora przetwórstwa przemysłowego (wzrost o 4 punkty procentowe).

Oferty pracy na stanowiska pracowników usług osobistych i sprzedawców najczęściej, tak jak w ubiegłym roku, zamieszczali sami pracodawcy (48% ofert). Nieznacznie zmalał udział pośredników – o 2 punkty procentowe. Oferty pracy dla pracowników usług osobistych i sprzedawców charakteryzuje, podobnie jak w poprzednim pomiarze, również znaczący odsetek ogłoszeń zamieszczanych przez anonimowych klientów portalu (44%) – bez wskazania czy jest to pracodawca, czy też pośrednik.

Rysunek 89 Zamieszczający oferty pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY



Rysunek 90 Oferty pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY ze względu na branżę pracodawcy (N=1493 – wszystkie oferty w tej grupie)



Wśród pracodawców najwięcej ofert pracy samodzielnie zamieszczały, co oczywiste, firmy z branży handlowej, w tym prowadzące sprzedaż bezpośrednią kosmetyków poprzez sieć konsultantów - ORIFLAME (10 ofert) oraz AVON COSMETICS POLSKA (7 ofert). Pozostali najbardziej aktywni pracodawcy to: CCC, PLAY, Centrum Handlowe „Ptak”, czy też sieć sklepów Żabka Polska oraz Stokrotka. W porównaniu do poprzedniego pomiaru należy zwrócić uwagę, że wśród najważniejszych pracodawców nie znalazły się, aktywne na jesieni 2011 r., banki.

Podobnie jak w poprzednim analizowanym okresie najwięcej ofert pracy dla pracowników usług osobistych i sprzedawców wśród pośredników zamieściła INTERKADRA (15 ofert pracy). Na kolejnych miejscach znalazły się HAYS oraz GRUPA PRACUJ SOLUTIONS.

Tabela 51 Pracodawcy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY

PRACODAWCA	LICZBA OFERT PRACY
ORIFLAME	10
CCC	7
PLAY	7
AVON COSMETICS POLSKA	7
CH "PTAK"	7
ŻABKA POLSKA SP ZOO	6
STOKROTKA SP. Z O.O.	6
FELDER GROUP POLSKA SP. Z O.O.	5
INTERCAM	5
H&M	4
SKOK	4
VIAMIND SP. Z O.O.	4
GWARANT POZNAŃ SP. Z O.O.	4
FIERO	4
CITY SECURITY	4
EUROPEJSKIE CENTRUM ODSZKODOWAŃ S.A	4
FM GROUP - FEDERICO MAHORA	4
HOTEL AMABASADOR	4
IDEALINK SP. Z O. O.	4

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

Tabela 52 Pośrednicy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY

POŚREDNICY	LICZBA OFERT PRACY
INTERKADRA SP Z O.O.	15
HAYS POLAND SP. Z O.O.	9
GRUPA PRACUJ SOLUTIONS	8
WORK SYSTEM S.C	4
BEETSMA SP. Z O.O.	4
FLEXIDEA SP. Z O. O	4
HRK S.A.	3
ARVATO	3
ITC POLSKA SP. Z O.O	3
MICHAEL PAGE INTERNATIONAL	3
ASTRAL LTD.	3

Pośrednicy, którzy podali swoją nazwę i zamieścili co najmniej 3 oferty.

12.4 Wymagania wobec pracowników

Wymagania stawiane przez pracodawców kandydatom na pracowników usług osobistych i sprzedawców nie są relatywnie duże, głównie jeśli chodzi o doświadczenie, wykształcenie, czy też inne kompetencje. Należy jednak zwrócić uwagę, że od poprzedniego pomiaru wymogi pracodawców w tych obszarach uległy zwiększeniu.

Pracodawcy oczekują cech osobowych, które będą autem w kontaktach z klientem – czyli zdolności komunikacyjnych, wysokiej kultury osobistej, umiejętności pracy z ludźmi. Oczekiwane jest również zaangażowanie, dyspozycyjność oraz koncentracja na wynikach. W połowie analizowanych szczegółowo ofert (55%) w ogóle nie wskazano na żadne wymagane cechy osobowe. W porównaniu z rokiem ubiegłym wskazywano na więcej pożądanych cech osobowych. Na znaczeniu zyskały m.in. zdolności komunikacyjne, interpersonalne, zaangażowanie i wysoka motywacja, koncentracja na wynikach, czy też samodzielność.

Rysunek 91 Wymagane cechy osobowe PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY

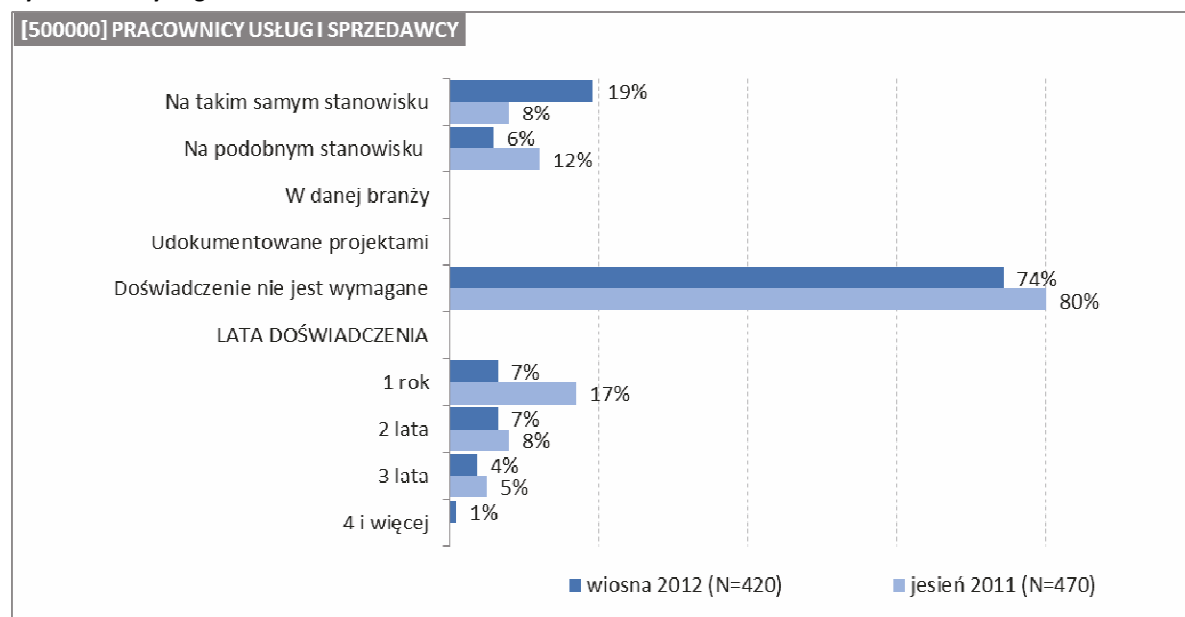


Wskazania pow. 2%

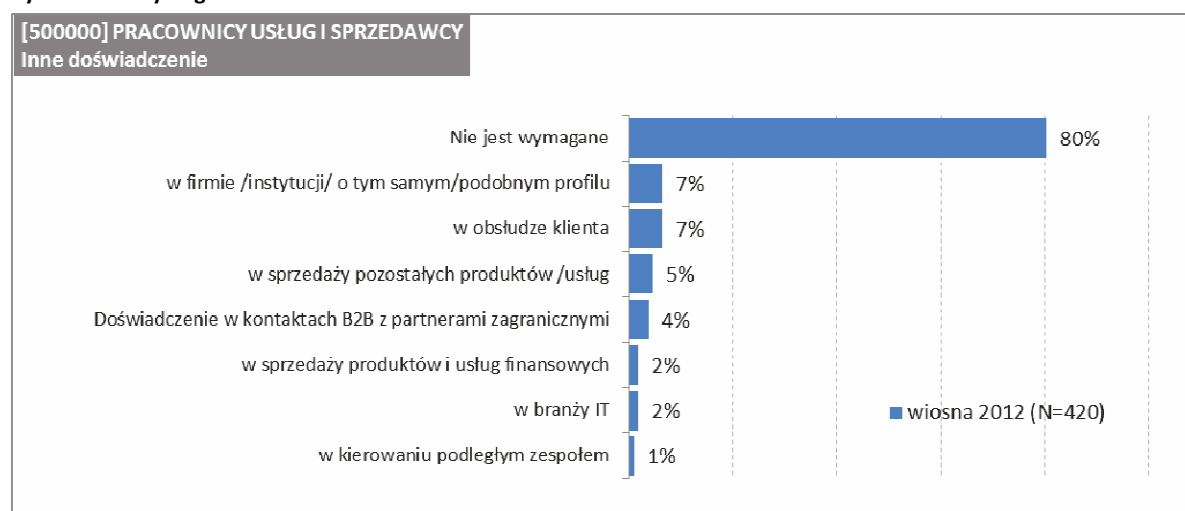
W przypadku ofert pracy na stanowiska pracowników usług i sprzedawców doświadczenie zawodowe ma relatywnie małe znaczenie – w 74% ofert analizowanych szczegółowo w ogóle nie pojawił się ten wymóg. Należy jednak zauważyć, że w porównaniu do poprzedniego pomiaru istotnie częściej oferenci wskazywali w wymaganiach na znaczenie doświadczenia zawodowego na tym samym stanowisku (wzrost z 8% na jesieni 2011 do 19% na wiosnę 2012).

Z drugiej jednak strony istotnie zmalały oczekiwania pracodawców co do stażu pracy. Ogółem w obecnym pomiarze w 21% ofert wymagano przynajmniej 3 letniego doświadczenia – w 2011 roku odsetek ten wynosił 30%. Jedynie w 7% ofert oczekiwano doświadczenia w firmie o tym samym lub podobnym profilu albo w obsłudze klienta.

Rysunek 92 Wymagane doświadczenie PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY



Rysunek 93 Wymagane dodatkowe doświadczenie PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY

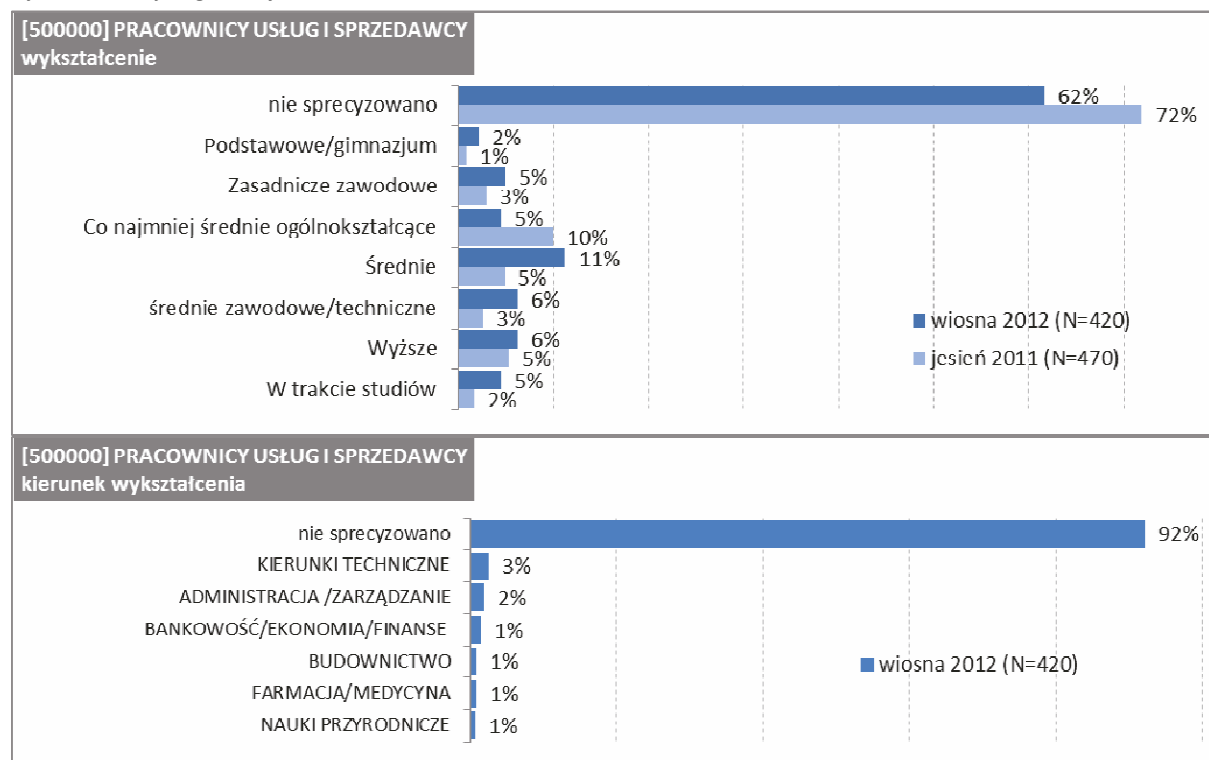


Wskazania od 1%

Obecny pomiar pokazał, iż wzrosło znaczenie wykształcenia kandydatów na stanowiska w tej grupie zawodowej. W ofertach pracy istotnie częściej zwracano uwagę na ten element wymagań – w 2011 roku aż 72% ofert analizowanych szczegółowo nie poruszało tego tematu, a na wiosnę 2011 - 62%. Pracodawcy częściej, niż w poprzednim pomiarze, oczekiwali przede wszystkim wykształcenia średniego (wzrost o 6 punktów procentowych – z 5% do 11%) oraz średniego zawodowego/technicznego (wzrost o 3 punkty procentowe – z 3% do 6%).

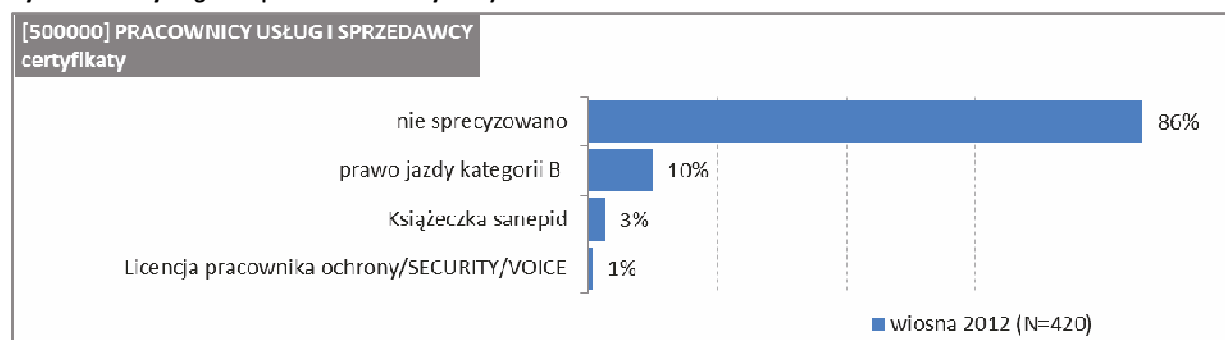
Oferenci w większości szczegółowo analizowanych przypadków, podobnie jak w zeszłym pomiarze, nie oczekiwali od kandydatów na stanowiska pracowników usług i sprzedawców posiadania certyfikatów, czy też specjalnych uprawnień (86%). Jedynie w co dziesiątej ofercie oczekiwano prawa jazdy (wzrost o 3 punkty procentowe w stosunku do pomiaru z jesieni 2011), a w 3% książeczki Sanepid.

Rysunek 94 Wymagane wykształcenie PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY



Wskazania od 1%

Rysunek 95 Wymagane uprawnienia - certyfikaty PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY

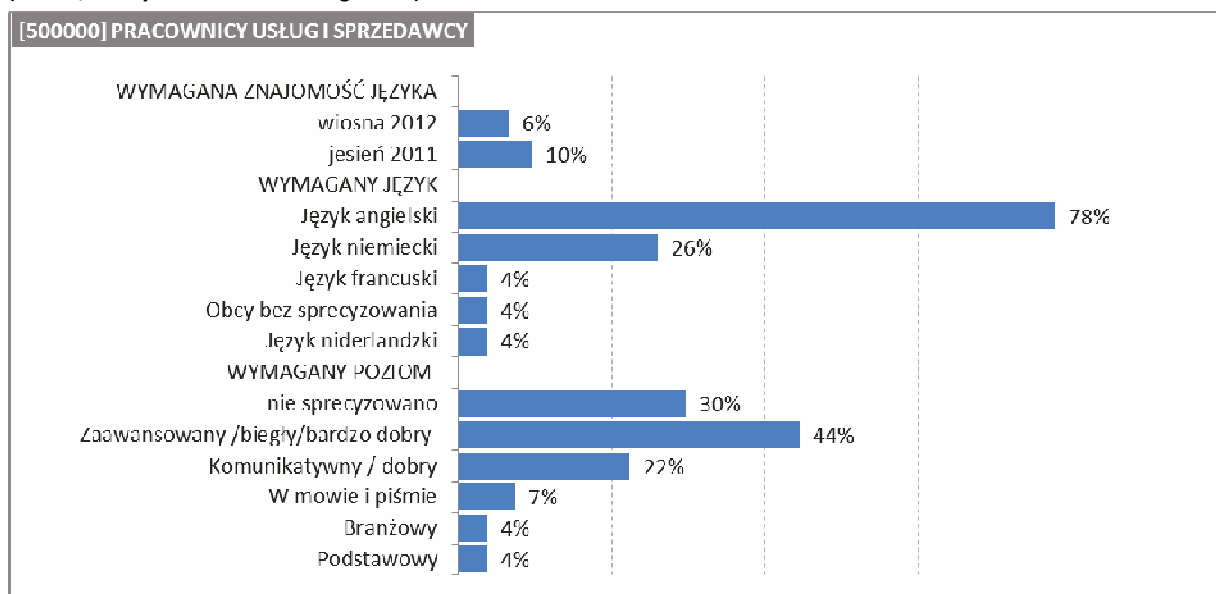


Wskazania od 1%

Umiejętność obsługi komputera, podobnie jak w poprzednim pomiarze, była jedną z najmniej ważnych kompetencji w tej kategorii zawodowej – nie wspominało o niej aż 86% ogłoszeń poddanych szczegółowym analizom. Jedynie w 8% ofert wymagano dobrej, praktycznej obsługi komputera (wzrost o 4 punkty procentowe), a w 6% znajomości pakietu MS Office.

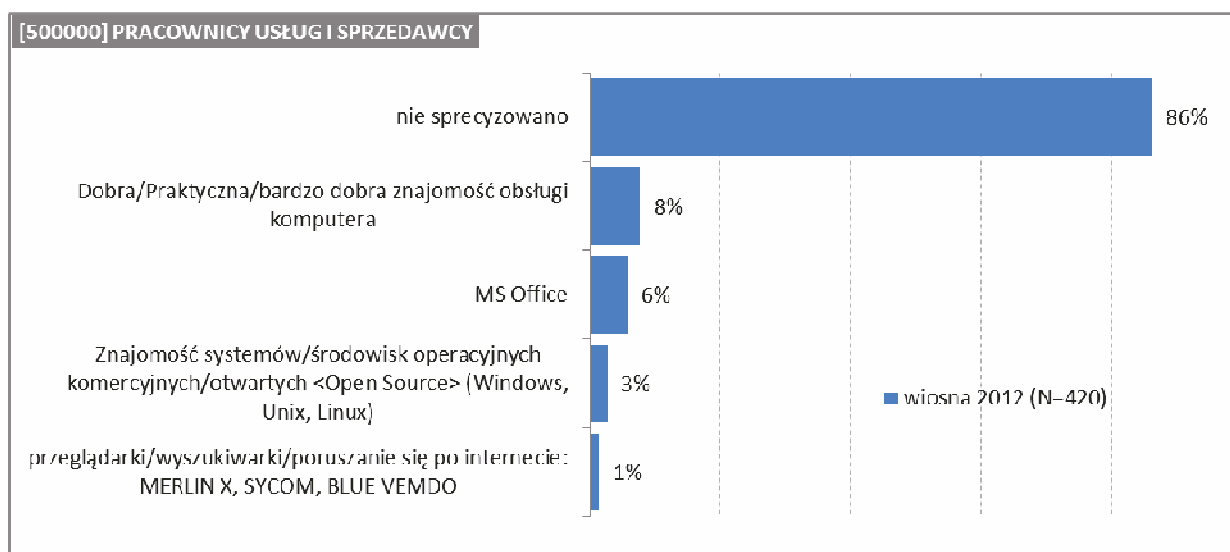
Jeszcze mniej ofert stawiało wymaganie znajomości języka obcego – jedynie 6%. Oczekiwania pracodawców w tym zakresie uległy zmniejszeniu od jesieni 2011 r. – spadek o 4 punkty procentowe z 10% do 6%. Jeżeli już oczekiwano znajomości języka obcego, to w większości przypadków pożądanym był angielski, rzadziej niemiecki. W stosunku do poprzedniego pomiaru zwiększyły się natomiast oczekiwania pracodawców co do poziomu znajomości języka – w 44% wymagano znajomości na poziomie zaawansowanym (w 2011 roku - 21%), a w 22% na komunikatywnym (w 2011 roku - 38%).

Rysunek 96 Wymagana znajomość i stopień znajomości języka obcego PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY (N=420, oferty analizowane szczegółowo)



Wskazania od 1%

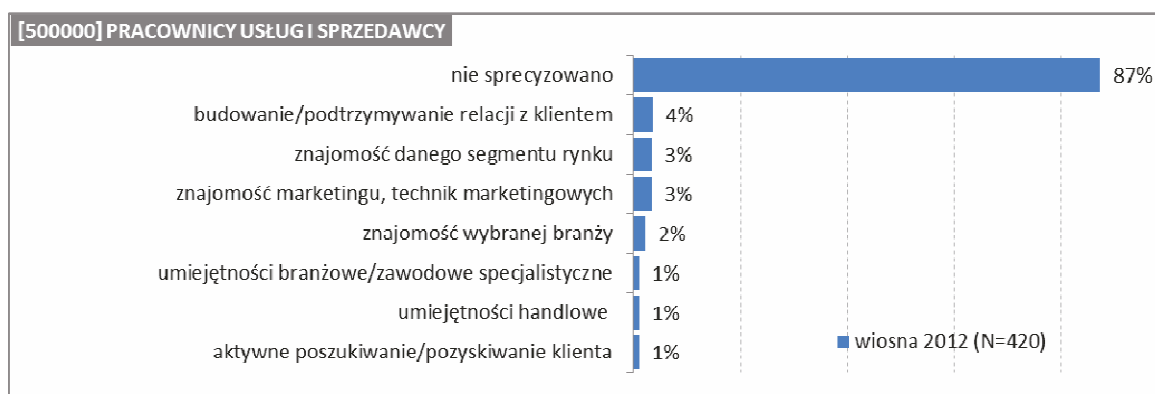
Rysunek 97 Wymagana znajomość komputera i programów komputerowych PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY



Wskazania od 1%

Niektóre oferty wymagały od aplikujących również innych, niepotwierdzonych egzaminami kompetencji, ale w o wiele mniejszym zakresie, niż miało to miejsce w pomiarze z 2011 roku. Najczęściej dotyczyły one umiejętności charakterystycznych dla tej grupy zawodowej, takich jak umiejętność budowania i podtrzymywania relacji z klientem (spadek z 11% do 4%), znajomości marketingu, technik marketingowych (3%), technik handlowych (1%), czy też aktywnego poszukiwania/pozyskiwania klienta (spadek z 13% do 1%). Oczekiwano również umiejętności związanych z branżą pracodawcy: znajomości danego segmentu rynku (spadek z 6% do 3%), znajomości wybranej branży (2%), umiejętności branżowe, zawodowe (spadek 10% do 1%) oraz specjalistyczna wiedza dotycząca branży (spadek z 4% do 1%).

Rysunek 98 Inne wymagania/kwalifikacje niepotwierdzone egzaminami PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY



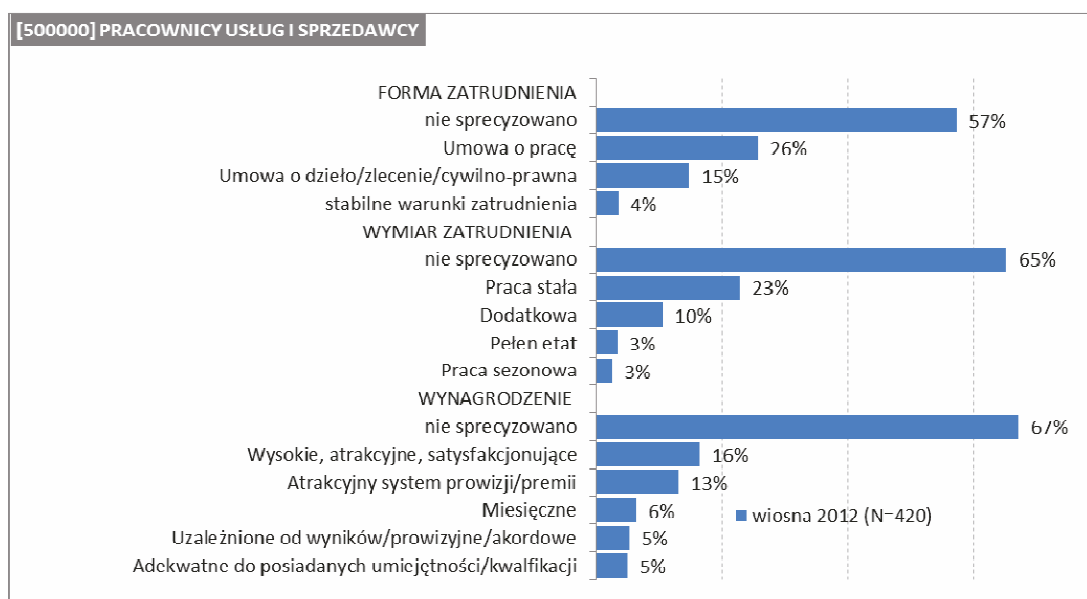
Wskazania od 1%

Oferty poszukujące pracowników na stanowiska związane z usługami osobistymi i sprzedażą raczej nie stawiają przed kandydatami wymogów dotyczących wieku. W 16% szczegółowo analizowanych ofert wskazywano na chęć zatrudnienia kobiety, zaś w 3% wskazywano na niepełnosprawność (najczęściej w stopniu umiarkowanym). W większości nie wskazywano również konieczności posiadania narzędzi pracy, w 4% analizowanych ofert wystąpił wymóg dobrej dykcji i miłego tembru głosu.

12.5 Oferta pracodawców

Pracodawcy nie mieli bardzo wysokich wymagań względem kandydatów do pracy w usługach osobistych i sprzedaży, a jednocześnie sami nie udzielali wielu informacji o swojej ofercie. Tendencja ta utrzymała się od poprzedniego pomiaru. Oferenci rzadko informowali o zarobkach, nawet używając popularnych w innych grupach zawodowych określeń opisowych (wysokie, atrakcyjne itp.). Najczęściej oferowaną formą zatrudnienia była umowa o pracę (26%), ewentualnie umowa cywilnoprawna (o dzieło, zlecenie) (15%). W przypadku wymiaru zatrudnienia najczęściej określano lakonicznie, że będzie to „praca stała” (23%), ewentualnie „dodatkowa” (10%).

Rysunek 99 Oferowana forma zatrudnienia, godziny pracy i wynagrodzenie PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY



Wskazania pow. 1%

Pracodawcy starali się zachęcić kandydatów poprzez eksponowanie różnego typu korzyści wynikających z podjęcia pracy w danej firmie, ale rzadziej, niż to miało miejsce w przypadku ofert pracy na wyższe stanowiska. Niespełna połowa (47%) analizowanych ofert zawierała sprecyzowane zachęty dla kandydatów. Podobnie jak w poprzednim okresie sprawozdawczym zwracano uwagę głównie na możliwość szkoleń i rozwoju zawodowego, oferowano dostęp do narzędzi pracy, takich jak służbowy samochód, laptop czy telefon. Niektóre oferty zawierały również pakiet socjalny, czy też prywatną opiekę medyczną dla pracownika.

Innym typem korzyści wskazywanych w ogłoszeniach, były te związane z samą pracą: atrakcyjna, ciekawa praca, w dobrych warunkach, w stabilnej, innowacyjnej firmie, w przyjaznym, ambitnym i doświadczonym zespole, a także kompleksowa pomoc i wsparcie dla przyszłego pracownika.

Dokładny katalog oferowanych korzyści przedstawia tabela niżej.

Tabela 53. Oferowane dodatkowe korzyści PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY (N=420 - oferty analizowane szczegółowo)

SZKOLENIA/ROZWÓJ	
OGÓŁEM	34%
- Szkolenia/ możliwość podwyższania kwalifikacji, uzyskania certyfikatów	24%
- Możliwość awansu/kariera/rozwój zawodowy/zdefiniowane ścieżki kariery	20%
- Zdobywanie doświadczenia	6%
- Zdobywanie doświadczenia w międzynarodowej firmie / środowisku	3%
- Możliwość zdobywania uprawnień, certyfikatów (budowlanych, EFPA)	1%
WARUNKI/ZALETY PRACY	
OGÓŁEM	13%
- Interesująca praca/ciekawa praca/atrakcyjna praca/satysfakcjonująca praca	7%
- Bardzo dobre / dobre warunki w pracy	3%
- Odpowiedzialna, pełna wyzwań praca	3%
- samodzielność/swoboda w podejmowaniu decyzji/możliwość wdrażania własnych pomysłów	2%
- Pracę w systemie "home office"/praca w domu	1%
- Udział we wdrażaniu ciekawych /prestiżowych /zaawansowanych /różnorodnych projektów/zadań/produktów	1%
- Tworzenie / współtworzenie wysokiej pozycji/nowej organizacji/oddziału/zespołu	1%
NARZĘDZIA PRACY	
OGÓŁEM	11%
- Niezbędne narzędzia pracy (m.in. baza firm, narzędzia sprzedażowe)	7%
- Samochód służbowy	6%
- Telefon komórkowy/smarthphone	5%
- Laptop/komputer/tablet/ palm top	5%
FIRMA/INSTYTUCJA	
OGÓŁEM	8%
- Stabilna firma/praca / miejsce pracy/odporna na kryzys	6%
- Innowacyjna/duża/nowoczesna organizacja	2%
ŚRODOWISKO PRACY	
OGÓŁEM	14%
- Miły zespół/przyjazna/miła/otwarta/przyjacielska atmosfera (w) pracy	11%
- Dynamiczny, ambitny zespół / środowisko	7%
- Młody zespół	3%
- Doświadczony/profesjonalny zespół / zespół specjalistów/ekspertów	2%
REFUNDACJA/DOFINANSOWANIE	
OGÓŁEM	4%
- Pakiet socjalny	3%
- Kupony rabatowe/zakupowe/imprezy kulturalne (karnety do kina, teatru) /bony/paczki świąteczne	1%
- Pakiet sportowy/zajęcia sportowe	1%
OPIEKA MEDYCZNA/UEZPIECZENIE	
OGÓŁEM	3%
- Prywatna opieka medyczna dla pracownika/pakiet medyczny	3%
- Ubezpieczenie na życie/fundusz emerytalny/ubezpieczenie grupowe	1%
POMOC/WSPARCIE	

OGÓŁEM	5%
- (Kompleksowa) pomoc od (samego) początku współpracy / wsparcie metodyczne; merytoryczne; finansowe	5%
WYŻYWIENIE/ZAKWATEROWANIA/DOWÓZ/ODZIEŻ	
OGÓŁEM	1%
- Darmowe/bezpłatne zakwaterowanie	1%
INNE	
OGÓŁEM	3%
- Jasno wyznaczone cele	1%
- Możliwość zbudowania własnej organizacji	1%
- Możliwość stałego zatrudnienia	1%
<i>Wskazania od 1%</i>	

12.6 Lokalizacja

Większość ofert dla pracowników usług i sprzedawców dotyczyła krajowego rynku pracy. Jedynie 1% (14 ofert) oferowało zatrudnienie poza granicami Polski.

W przypadku ofert krajowych dominowały lokalizacje z terenu województwa łódzkiego – 1258 na 1493 ofert. Dwie trzecie wszystkich ofert (66%) przypadła na m. Łódź (57%) i podregion łódzki (9%). Prawie co dziesiąta oferta (9%) dotyczyła podregionu piotrkowskiego, zaś po 5% przypadło na podregiony skierniewicki i sieradzki. Oprócz łodzi najwięcej ofert na poziomie powiatowym odnotowano w powiecie zgierskim (64 oferty), Piotrkowie Tryb. i okolicach (61), powiecie pabianickim (40 ofert), sieradzkim (30 ofert), bełchatowskim (29 ofert) oraz kutnowskim (27). Istotne zmniejszenie liczby ofert w tej grupie zawodowej przełożyło się na spadek zatrudnienia w konkretnych lokalizacjach. Ogółem liczba ofert pracy dedykowanych dla województwa łódzkiego w kategorii pracowników usługowo-handlowych zmniejszyła się o 15%. Największy spadek w liczbie ofert dla pracowników usług osobistych i sprzedawców odnotowano w podregionie skierniewickim (spadek o 15%) oraz piotrkowskim (spadek o 11%). W podregionie łódzkim, jako jedynym, odnotowano w porównaniu do poprzedniego pomiaru, wzrost liczby ofert o 13% (z 119 na 134). Warto również zaznaczyć, że od jesieni 2011 roku o ponad połowę zmniejszyła się liczba ofert pracy za granicą w tej grupie zawodowej (z 31 do 14).

Rysunek 100. Struktura ofert pracy ze względu na lokalizację. PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY

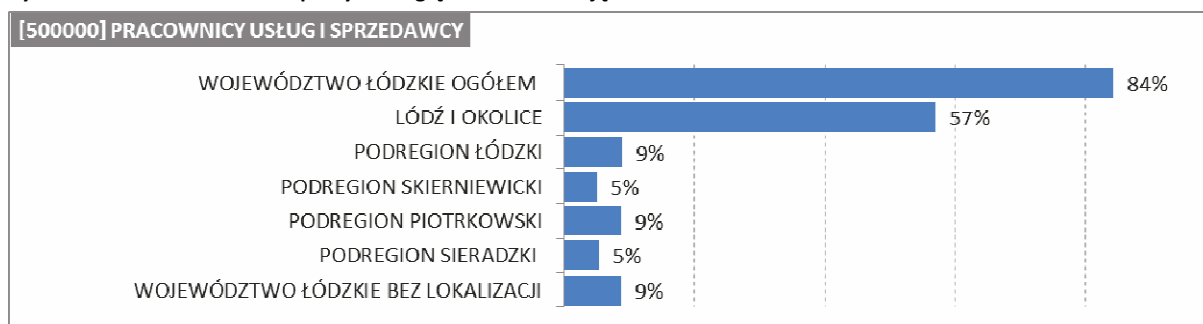


Tabela 54. Oferty pracy ze względu na lokalizację – indeks zmiany. PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY

	[A] wiosna 2012	[B] jesień 2011	Indeks zmiany [A/B]
OGÓŁEM	1493	1667	-10%
WOJEWÓDZTWO ŁÓDZKIE OGÓŁEM	1258	1476	-15%
ŁÓDŹ I OKOLICE	851	896	-5%
PODREGION ŁÓDZKI	134	119	13%
PODREGION SKIERNIEWICKI	75	88	-15%
PODREGION PIOTRKOWSKI	131	148	-11%
PODREGION SIERADZKI	81	88	-8%
WOJEWÓDZTWO ŁÓDZKIE BEZ LOKALIZACJI	131	137	-4%
ZAGRANICA	14	31	-55%

Województwo łódzkie (bez sprecyzowania miejscowości lub powiatu) – 131 ofert, 9%

Podregion łódzki
I. ofert: 134 - 9,0%

Podregion skierniewicki
I. ofert: 75 - 5,0%

Podregion m. ŁÓDŹ
I. ofert: 851 - 57,0%

Podregion sieradzki
I. ofert: 81 - 5,4%

Podregion piotrkowski
I. ofert: 131 - 8,8%

N=1493 – wszystkie oferty pracy w kategorii PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY

Subregion / Powiat	Ilość ofert (I. ofert)	Procent ogółem (%)
Łódź (m. Łódź)	851	57,0%
Łódzki	134	9,0%
Piotrkowski	131	8,8%
Sieradzki	81	5,4%
Skierniewicki	75	5,0%
Łódzkie (inne powiaty)	131	8,8%
Łódzkie (łącznie)	131	9%

Grupa zawodowa pracowników usług osobistych i sprzedawców jest zróżnicowana. Z jednej strony mamy tutaj do czynienia z tradycyjnymi zawodami, które zachowały swoje nazewnictwo i łatwo je zaklasyfikować według KSIZ, a jednocześnie występują również w systemie szkolnym – zasadniczych szkołach zawodowych. Przykładem jest tutaj: kucharz, barman, kelner, fryzjer, 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.

²⁴ W prezentacji potraktowano łącznie powiat miejski Piotrków Trybunalski i powiat piotrkowski oraz powiat miasto Skierniewice i powiat skierniewicki.

Ponadto najpopularniejszy zawód w tej grupie – tradycyjny „sprzedawca” jest różnorodnie określany, m.in:

- Ekspedient,
- Pani do sprzedaży,
- Asystent sprzedaży,
- Pracownik działu,
- Do pracy w sklepie/pracownik sklepu.

Największa różnorodność w opisie stanowisk dostrzegalna jest w grupie konsultantów - agentów sprzedaży bezpośredniej oraz sprzedawców na telefon.

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

Warto również zaznaczyć, że w przypadku makijażystek, czy też manicurzystek zwraca się uwagę na artystyczny wymiar tych zawodów poszukując na przykład „stylistek paznokci”, czy „fryzjera/stylisty”. W przypadku kosmetyczek pojawia się zawód „dermokonsultantki”, który może podnosić prestiż wykonywanej pracy. Warto również zwrócić uwagę na pojawiający się zawód „stylisty” – wspomniane powyżej „stylistki paznokci”, czy też styliści fryzur, ale również „sprzedawca/stylista”, czy też „fashion buyer/stylista”.

Należy zaznaczyć, że powyższe tendencje utrzymały się od poprzedniego pomiaru.

Barmanka do hotelu na Paros (Grecja) - Łódź

ETW Explore The World od kilku lat, we współpracy z renomowanymi greckimi hotelami, z sukcesem realizuje programy praktyk wakacyjnych Greece Experience oraz staży absolwentkich Greece Experience Post Training. Skorzystało z nich już setki zadowolonych Uczestników, którzy dzięki współpracy z nami mieli okazję zdobyć cenne doświadczenie zawodowe, zyskać atrakcyjne wynagrodzenie i przeżyć niesamowitą przygodę, jaką jest spędzenie wakacji na jednej z malowniczych wysp Archipelagu Greckiego.

Aktualnie poszukujemy Kelnerek do luksusowego hotelu na Halkidiki.

Wymagania:

- dobra znajomość języka angielskiego, umożliwiającą swobodną komunikację
- umiejętności łatwej aklimatyzacji w międzynarodowym środowisku
- dyspozycyjność w okresie od maja około połowy maja do końca [września](#) /października
- miłej, bezkonfliktowej osobowości
- doświadczenie w branży gastronomicznej

Gwarantujemy:

- wynagrodzenie 500 euro/netto miesięcznie plus 100 euro jako bonus na zakończenie kontraktu
- zakwaterowanie w pokojach 2-4 osobowych, ubezpieczenie zdrowotne, pełne wyżywienie
- opiekę ETW podczas całego pobytu w Grecji
- certyfikat/ list referencyjny

Ponadto Hotel oferuje:

- darmowe wejścia na organizowane przez niego imprezy
- atrakcyjne rabaty na korzystanie z hotelowych obiektów sportowych, sklepów, restauracji itp.

fryzjer, fryzjerka, kosmetyczka

Branża: Uroda

Typ stanowiska: Pracownik fizyczny

Region: łódzkie

Miejsce: Łódź

Kraj: Polska

Treść ogłoszenia

Fryzjera/ kę, kosmetyczkę, 42\640-20-83, 514-514-736

Kontakt

tel.: 42\640-20-83, 514-514-736

magazynier sprzedawca

Branża: Sprzedaż, Handel

Typ stanowiska:

Region: cała Polska

Kraj: Polska

Treść ogłoszenia

firma handlowa zatrudni 5 mężczyzn do 25 lat na stanowiska magazynier-sprzedawca. Atrakcyjne zarobki, praca w ambitnym młodym zespole, nie wymagane doświadczenie, przeprowadzamy bezpłatne szkolenie

Dołącz do grona Konsultantów w międzynarodowej firmie kosmetycznej Oriflame z 45-letnią tradycją w handlu bezpośrednim. Co możesz zyskać:

- pracę w dogodnych dla Ciebie godzinach
- upust od cen katalogowych
- możliwość składania zamówień przez internet, stronę www, telefon,fax,e-mali,sms
- przesyłki kurierskie dowolnego dnia miesiąca do domu
- możliwość robienia zakupów za gotówkę lub 14-dniowy termin płatności
- szkolenia z zakresu pielęgnacji cery,makijażu i technik sprzedaży
- pomoc swojego sponsora
- prezenty dla nowych konsultantów w programie Witamy
- katalogi , próbki i materiały pomocne w sprzedaży
- możliwość rozwoju zawodowego i budowania własnej grupy konsultantów.

Aby zacząć pracę wystarczy się zarejestrować.Rejestracja jak i podjęcie pracy jest darmowe.

Jeśli jesteś zainteresowana - skontaktuj się ze mną

Agnieszka Matłoka Niezależny Konsultant Oriflame

www.yasminum.mojeoriflame.biz

konsultantkapogodzina.ch.blox.pl

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.

Oferty pracy dla robotników przemysłowych i rzemieślników stanowiły 12% wszystkich ofert zebranych w pomiarze w 2012 roku (o 2 punkty procentowe mniej w stosunku do pomiaru na jesieni 2011). Łącznie w analizowanym okresie pojawiło się ich 1237. Jedna trzecia ofert dotyczyła robotników w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewnych (głównie szwaczki). Nieco ponad co czwarte ogłoszenie skierowane było do robotników budowlanych i pokrewnych, najczęściej murarzy i tynkarzy oraz robotników obróbki metali, mechaników maszyn i urządzeń oraz pokrewnych (głównie mechaników pojazdów samochodowych i ślusarzy). Podobnie jak w poprzednim pomiarze nieliczne oferty dotyczyły pracy dla elektryków i elektroników oraz rzemieślników i robotników poligraficznych.

Tabela 55 Liczba ofert pracy w poszczególnych zawodach w grupie zawodowej ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY

Grupa zawodowa	N=	%
[700000] ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	1237	100,0%
[710000] - ROBOTNICY BUDOWLANY I POKREWNI (Z WYŁĄCZENIEM ELEKTRYKÓW)	320	25,9%
[711202] --- Murarz	44	3,6%
[712303] --- Tynkarz	35	2,8%
[712202] --- Glazurnik	22	1,8%
[712601] --- Hydraulik	20	1,6%
[712101] --- Dekarz	15	1,2%
[712604] --- Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	15	1,2%
[711404] --- Zbrojarz	12	1,0%
[711601] --- Brukarz	12	1,0%
[713102] --- Malarz budowlany	12	1,0%
[712901] --- Monter płyt kartonowo-gipsowych	11	0,9%
[711501] --- Cieśla	10	0,8%
[712703] --- Monter instalacji wentylacyjnych i klimatyzacyjnych	10	0,8%
[713203] --- Lakiernik samochodowy	10	0,8%
[711502] --- Cieśla szalunkowy	8	0,6%
[712501] --- Monter / składacz okien	8	0,6%
[713103] --- Malarz konstrukcji i wyrobów metalowych	7	0,6%
[713104] --- Szpachlarz	7	0,6%
[711990] --- Pozostali robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej	6	0,5%

Grupa zawodowa	N=	%
niesklasyfikowani		
[711902] --- Monter reklam	4	0,3%
[712602] --- Monter instalacji centralnego ogrzewania i ciepłej wody	4	0,3%
[712990] --- Pozostali robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	4	0,3%
[711101] --- Konserwator budynków	3	0,2%
[711301] --- Kamieniarz	3	0,2%
[711600] --- Robotnicy budowy dróg i pokrewni	3	0,2%
[711903] --- Monter rusztowań	3	0,2%
[713205] --- Lakiernik wyrobów drewnianych	3	0,2%
[711402] --- Betoniarz-zbrojarz	2	0,2%
[712204] --- Posadzkarz	2	0,2%
[712290] --- Pozostali posadzkarze, parkieciarze i glazurnicy	2	0,2%
[712301] --- Monter ociepleń budynków	2	0,2%
[712612] --- Monter sieci wodnych i kanalizacyjnych	2	0,2%
[713201] --- Lakiernik	2	0,2%
[713202] --- Lakiernik proszkowy	2	0,2%
[711203] --- Zdun	1	0,1%
[711606] --- Układacz nawierzchni drogowych	1	0,1%
[712302] --- Sztukator	1	0,1%
[712403] --- Monter izolacji przemysłowych	1	0,1%
[712603] --- Monter instalacji gazowych	1	0,1%
[712607] --- Monter rurociągów przemysłowych	1	0,1%
[712608] --- Monter sieci ciepłych	1	0,1%
[712614] --- Monter urządzeń energii odnawialnej	1	0,1%
[712690] --- Pozostali monterzy instalacji i urządzeń sanitarnych	1	0,1%
[712903] --- Monter żaluzji	1	0,1%
[712904] --- Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	1	0,1%
[713105] --- Tapeciarz	1	0,1%
[713204] --- Lakiernik tworzyw sztucznych	1	0,1%
[713207] --- Malarz lakiernik wyrobów metalowych	1	0,1%
[713208] --- Piaskarz	1	0,1%
[720000] - ROBOTNICZY OBRÓBKĄ METALI, MECHANICY MASZYN I URZĄDZEŃ I POKREWNI	316	25,5%
[723103] --- Mechanik pojazdów samochodowych	54	4,4%
[722204] --- Ślusarz	31	2,5%
[721290] --- Pozostali spawacze i pokrewni	28	2,3%
[722308] --- Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	27	2,2%
[723307] --- Mechanik maszyn i urządzeń przemysłowych	25	2,0%
[723105] --- Mechanik samochodów osobowych	19	1,5%
[722313] --- Tokarz / frezer obrabiarek sterowanych numerycznie	18	1,5%
[721204] --- Spawacz metodą MAG	8	0,6%
[721306] --- Blacharz samochodowy	8	0,6%
[721404] --- Monter konstrukcji stalowych	8	0,6%
[723104] --- Mechanik samochodów ciężarowych	8	0,6%
[723303] --- Mechanik maszyn i urządzeń budowlanych i melioracyjnych	8	0,6%
[721205] --- Spawacz metodą MIG	7	0,6%
[721206] --- Spawacz metodą TIG	7	0,6%
[722301] --- Frezer	7	0,6%
[722314] --- Tokarz w metalu	7	0,6%
[721302] --- Blacharz budowlany	6	0,5%
[722206] --- Ślusarz narzędziowy	6	0,5%
[722390] --- Pozostali ustawiacze i operatorzy obrabiarek do metali i pokrewni	5	0,4%
[721201] --- Lutowacz	4	0,3%
[721207] --- Spawacz ręczny gazowy	3	0,2%

Grupa zawodowa	N=	%
[721200] --- Spawacze i pokrewni	2	0,2%
[721402] --- Monter kadłubów okrętowych	2	0,2%
[721403] --- Monter konstrukcji aluminiowych	2	0,2%
[721503] --- Monter wiertni	2	0,2%
[722304] --- Operator maszyn do produkcji wyrobów z drutu, lin, siatek i kabli	2	0,2%
[722312] --- Szlifierz metali	2	0,2%
[721209] --- Zgrzewacz	1	0,1%
[721301] --- Blacharz	1	0,1%
[722290] --- Pozostali ślusarze i pokrewni	1	0,1%
[722303] --- Operator maszyn do obróbki skrawaniem	1	0,1%
[723106] --- Monter samochodowej instalacji gazowej (LPG)	1	0,1%
[723190] --- Pozostali mechanicy pojazdów samochodowych	1	0,1%
[723308] --- Mechanik maszyn rolniczych	1	0,1%
[723309] --- Mechanik maszyn szwalniczych	1	0,1%
[723310] --- Mechanik-monter maszyn i urządzeń	1	0,1%
[723401] --- Mechanik pojazdów jednośladowych	1	0,1%
[730000] - RZEMIEŚLNICY I ROBOTNICY POLIGRAFICZNI	45	3,6%
[731802] --- Dziemiarsz	9	0,7%
[732190] --- Pozostali pracownicy przy pracach przygotowawczych do druku	7	0,6%
[732202] --- Drukarz sitodrukowy	4	0,3%
[732205] --- Maszynista maszyn offsetowych	4	0,3%
[732301] --- Introligator	4	0,3%
[732201] --- Drukarz	3	0,2%
[732290] --- Pozostali drukarze	3	0,2%
[732304] --- Operator maszyn introligatorskich	2	0,2%
[731102] --- Mechanik automatyki przemysłowej i urządzeń precyzyjnych	1	0,1%
[731103] --- Mechanik precyzyjny	1	0,1%
[731305] --- Złotnik-jubiler	1	0,1%
[731590] --- Pozostali formowacze wyrobów szklanych, krajacze i szlifierze szkła	1	0,1%
[731602] --- Galwanizer	1	0,1%
[731809] --- Tkacz	1	0,1%
[732203] --- Drukarz tkanin	1	0,1%
[732204] --- Maszynista maszyn fleksograficznych	1	0,1%
[732208] --- Operator kserokopierek	1	0,1%
[740000] - ELEKTRYCY I ELEKTRONICY	146	11,8%
[741103] --- Elektryk	39	3,2%
[741101] --- Elektromonter instalacji elektrycznych	21	1,7%
[741104] --- Elektryk budowlany	21	1,7%
[742190] --- Pozostali monterzy elektroniki i serwisanci urządzeń elektronicznych	19	1,5%
[741203] --- Elektromechanik pojazdów samochodowych	15	1,2%
[741201] --- Elektromechanik	12	1,0%
[742117] --- Serwisant sprzętu komputerowego	5	0,4%
[742114] --- Monter mechatronik	3	0,2%
[741290] --- Pozostali elektromechanicy i elektromonterzy	2	0,2%
[741190] --- Pozostali elektrycy budowlani i pokrewni	1	0,1%
[741202] --- Elektromechanik elektrycznych przyrządów pomiarowych	1	0,1%
[741217] --- Elektromonter telekomunikacyjnych urządzeń zasilających	1	0,1%
[741302] --- Elektromonter linii napowietrznych niskich i średnich napięć	1	0,1%
[742103] --- Monter elektroniki - aparatura medyczna	1	0,1%
[742106] --- Monter elektroniki - elektroniczny sprzęt sygnalizacyjny i systemy sygnalizacyjne	1	0,1%
[742112] --- Monter elektroniki - urządzenia radiowo-telewizyjne	1	0,1%
[742201] --- Monter instalacji i urządzeń telekomunikacyjnych (telemonter)	1	0,1%
[742202] --- Monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych	1	0,1%
[750000] - ROBOTNICY W PRZETWÓRSTWIE SPOŻYWCZYM, OBRÓBCE DREWNA, PRODUKCJI	410	33,1%

Grupa zawodowa	N=	%
WYROBÓW TEKSTYLNICH I POKREWNI		
[753303] --- Szwaczka	252	20,4%
[753202] --- Krojczy	24	1,9%
[751204] --- Piekarz	18	1,5%
[752208] --- Stolarz meblowy	17	1,4%
[753105] --- Krawiec	15	1,2%
[751201] --- Cukiernik	13	1,1%
[752205] --- Stolarz	13	1,1%
[751104] --- Rozbieracz-wykrawacz	11	0,9%
[753201] --- Konstruktor odzieży	9	0,7%
[751105] --- Rzeźnik-wędliniarz	7	0,6%
[753301] --- Hafciarka	5	0,4%
[754301] --- Brakarz wyrobów przemysłowych	5	0,4%
[751106] --- Ubojowy	4	0,3%
[753403] --- Tapicer meblowy	4	0,3%
[753702] --- Kaletnik	4	0,3%
[751190] --- Pozostali masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb i pokrewni	2	0,2%
[753402] --- Tapicer	2	0,2%
[751101] --- Garmażer	1	0,1%
[751390] --- Pozostali robotnicy w produkcji wyrobów mleczarskich	1	0,1%
[751490] --- Pozostali robotnicy przetwórstwa surowców roślinnych	1	0,1%
[752207] --- Stolarz mebli artystycznych i wzorcowych	1	0,1%
[753602] --- Obuwnik	1	0,1%

W stosunku do jesieni 2011 r. liczba ofert pracy w kategorii ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY zmniejszyła się aż o 22% - ogółem z 1667 do 1237 ofert. Najwięcej ofert pracy ubyto w grupie robotników budowlanych (spadek o 35%) oraz elektryków i elektroników (spadek o 31%). O jedną czwartą zmniejszyła się liczba ofert pracy w grupie robotników obróbki metali, mechaników maszyn i urządzeń, a o jedną piątą w grupie rzemieślników i robotników poligraficznych. Nieznaczny wzrost liczby ofert odnotowano tylko w jednej grupie – robotników w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna oraz produkcji wyrobów tekstylnych (wzrost o 2%).

Tabela 56 Liczba ofert pracy w grupie zawodowej ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY – indeks zmiany

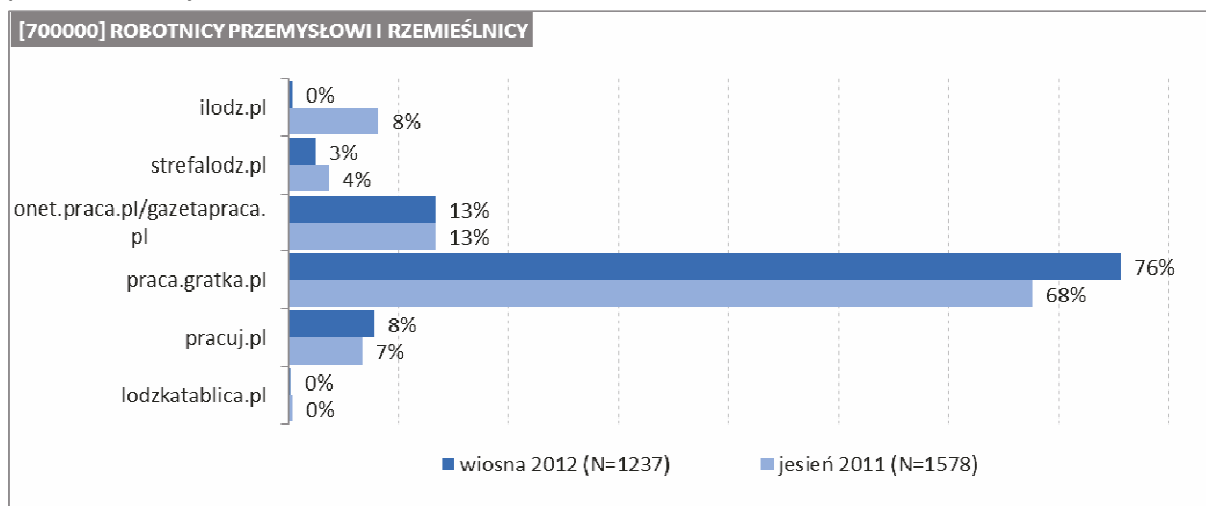
	[A] wiosna 2012	[B] jesień 2011	Indeks zmiany [A/B]
[700000] ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	1237	1578	-22%
[750000] - ROBOTNICZY W PRZETWÓRSTWIE SPOŻYWCZYM, OBRÓBCE DREWNA, PRODUKCJI WYROBÓW TEKSTYLNICH I POKREWNI	410	402	2%
[710000] - ROBOTNICZY BUDOWLANI I POKREWNI (Z WYŁĄCZENIEM ELEKTRYKÓW)	320	494	-35%
[720000] - ROBOTNICZY OBRÓBKĄ METALI, MECHANICY MASZYN I URZĄDZEŃ I POKREWNI	316	414	-24%
[740000] - ELEKTRYCY I ELEKTRONICY	146	211	-31%
[730000] - RZEMIEŚLNICY I ROBOTNICZY POLIGRAFICZNI	45	57	-21%

13.2 Sposób zamieszczenia oferty

W stosunku do poprzedniego pomiaru widoczny jest istotny wzrost najważniejszego portalu, na którym publikowane są oferty pracy dla robotników przemysłowych i rzemieślników – portalu praca.gratka.pl. W 2011 roku na tym portalu opublikowano 68% ogłoszeń o pracę w analizowanej grupie zawodowej, a w 2012 roku aż 76%. Z drugiej strony zmalało znaczenie łódzkich portali lokalnych, na których w poprzednim pomiarze było

zamieszczonych relatywnie wiele ofert w stosunku do innych grup zawodowych – szczególnie na portalu ilodz.pl (spadek z 8% do 0%). W dalszym ciągu oferty pracy dla robotników przemysłowych i rzemieślników rzadko zamieszczane są na pozostałych portalach ogólnopolskich – zwłaszcza w serwisie pracuj.pl (8% ofert). Podobnie, jak w poprzednim pomiarze, wszystkie oferty pracy na stanowiskach należących do tej grupy zawodowej zamieszczono w języku polskim.

Rysunek 102 Zróżnicowanie ofert pracy w grupie zawodowej **ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY** ze względu na portal internetowy

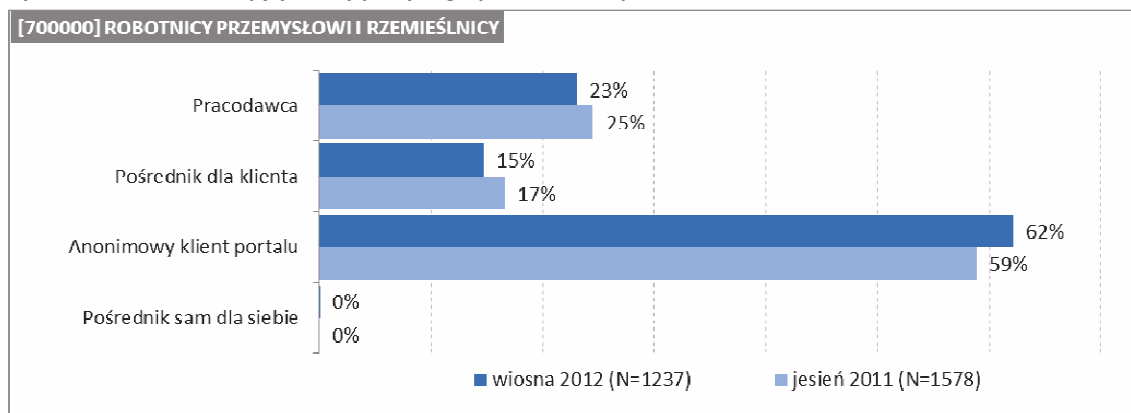


13.3 Oferenci oraz branża

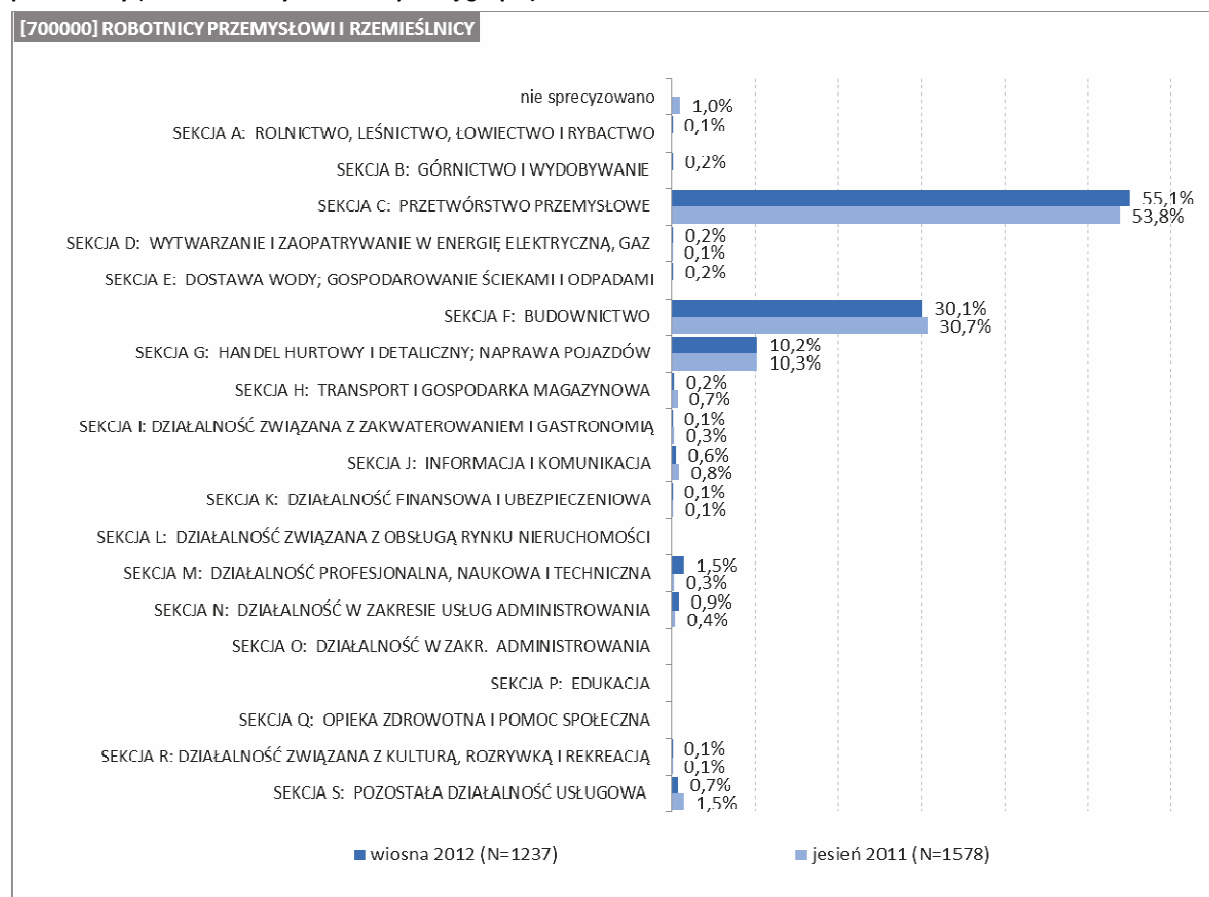
Zatrudnienie w grupie zawodowej robotników przemysłowych i rzemieślników, ze względów oczywistych, oferowały w większości firmy z branży przemysłowej (55%) bądź budowlanej (30%). Jedna na dziesięć ofert pracy dotyczyła zatrudnienia w firmach zajmujących się działalnością handlową. Firmy z pozostałych branż poszukiwały pracowników z tej grupy raczej sporadycznie. Pod względem branży pracodawcy nie nastąpiły zmiany od poprzedniego pomiaru.

Głównymi oferentami zamieszczającymi oferty pracy dla robotników przemysłowych i rzemieślników byli anonimowi klienci danego portalu (62% - o 3 punkty procentowe więcej niż w 2011 r.). Nieznacznie rzadziej, niż w poprzednim pomiarze, oferty zamieszczali sami pracodawcy (23%), ewentualnie pośrednicy (15%).

Rysunek 103 Zamieszczający oferty pracy w grupie zawodowej **ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY**



Rysunek 104 Oferty pracy w grupie zawodowej ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY ze względu na branżę pracodawcy (N=1237 – wszystkie oferty w tej grupie)



Podobnie, jak w poprzednim pomiarze, wśród pracodawców widoczne jest znaczne rozdrobnienie i brak wyraźnie dominujących firm. Większość tych, którzy podali swoją nazwę zamieściła jedno, ewentualnie dwa ogłoszenia. Aktualny pomiar przyniósł nową listę najbardziej aktywnych pracodawców. Najwięcej ogłoszeń dla robotników przemysłowych i rzemieślników opublikowały firmy CKM TECHNOLOGIE Sp. z o. o. (8 ofert) oraz EUROGLAS POLSKA Sp. z o.o. (6 ofert).

Tabela 57 Pracodawcy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY

PRACODAWCA	LICZBA OFERT PRACY
CKM TECHNOLOGIE SP. Z O. O.	8
EUROGLAS POLSKA SP. Z O.O.	6
BUDIREM	4
BE GROUP SP. Z O.O	4
DAP AUTO-SERWIS	4
MASON	4
ABB SP. Z O.O.	3
NIVELA BUDOWNICTWO	3
CONSOLIS POLSKA SP. Z O.O.	3
ERBI S.C.	3
PROTEKT	3
SANI-WENT" P.I.B. S.C.	3
TERMIKA SP. Z O.O.	3

Pracodawcy, którzy podali swoją nazwę i zamieścili co najmniej 3 oferty.

Robotników przemysłowych oraz rzemieślników nieczęsto poszukiwano poprzez agencje rekrutacyjne. Podobnie, jak w poprzednim pomiarze na czele pośredników, w tym przypadku, znalazła się firma z grupy AHEAD - AHEAD PERSONAL MANAGEMENT GMBH & CO. K (37 ofert). Największe i najpopularniejsze firmy rekrutacyjne raczej nie poszukują tego typu pracowników – przykładowo grupa ANTAL, firma HAYS czy grupa RANDSTAD nie zamieściły żadnej oferty dla tej grupy zawodowej. Wyjątkiem jest tutaj firma Adecco Poland, która zamieściła 10 ogłoszeń, tym samym znajdując się wśród pośredników z największą liczbą ofert pracy na stanowiska robotników przemysłowych i rzemieślników.

Tabela 58 Pośrednicy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY

POŚREDNICY	LICZBA OFERT PRACY
AHEAD PERSONAL MANAGEMENT GMBH & CO. K	37
INTERKADRA SP. Z O.O.	14
ADECCO POLAND SP. Z O.O.	10
ARGO PERSONEL SP. Z O.O.	10
GI GROUP SP. Z O.O.	9
OBIETTIVO LAVORO POLSKA SP. Z O. O.	8
FLEXIDEA SP. Z O. O.	6
JOB IMPULSE POLSKA - ODDZIAŁ ŁÓDŹ	6
OTTO POLSKA SP. Z O.O.	6
GERMAN-POLISH JOB CENTER MASTALERZ&CO. SP. J	6
KORPORACJA PIOMAR SP. Z O.O.	5
VON CAPRIVI GMBH	5
WORKSOL	5
MCM CONSULTING	4
SILVERHAND	4

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

13.4 Wymagania wobec pracowników

Wymagania dla pracowników z grupy robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy są raczej niewysokie, szczególnie w kwestii wykształcenia, ale również doświadczenia oraz cech osobowych.

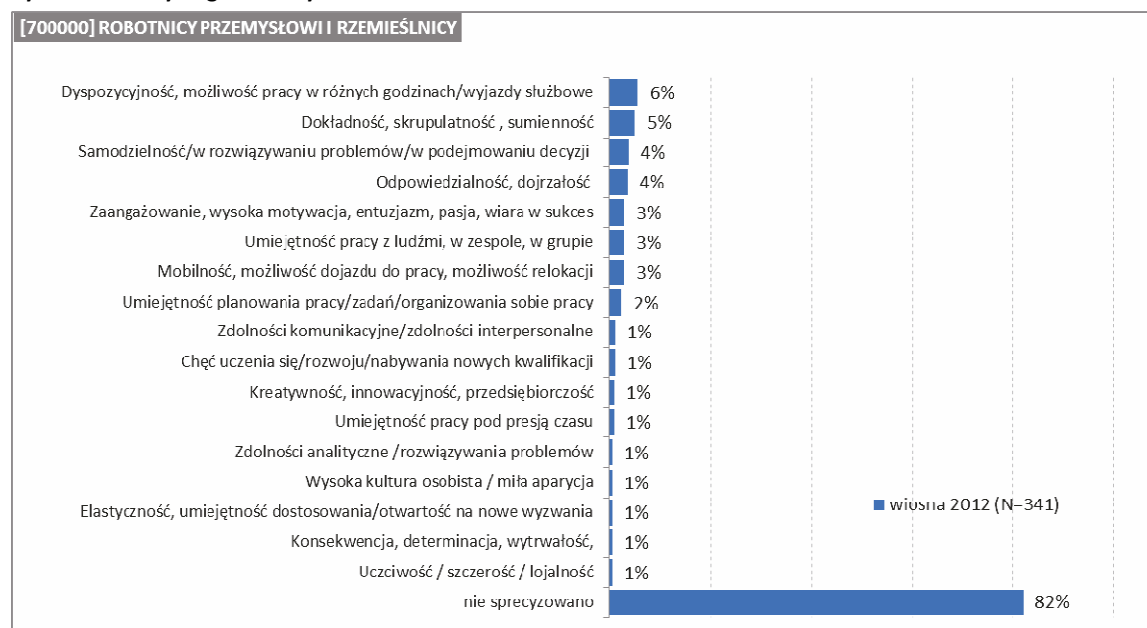
W większości szczegółowo analizowanych ofert (82%) nie wyszczególniono cech osobowych jakimi powinni charakteryzować się kandydaci. Zjawisko to w aktualnym pomiarze było nieco częściej obserwowane, niż na jesieni 2011 (wzrost o 4 punkty procentowe).

Pozostałe oferty wymagały od przyszłych pracowników najczęściej: dyspozycyjności do pracy w różnych godzinach i do wyjazdów służbowych (6% - spadek o 2 punkty procentowe), dokładności i skrupulatności (5% - spadek o 4 punkty procentowe), samodzielności w podejmowaniu decyzji (4% - spadek o 1 punkt procentowy).

Wiele ofert, tak jak w poprzednim pomiarze, nie wskazywało oczekiwań odnośnie rodzaju dotychczasowych doświadczeń zawodowych kandydatów, mimo iż obszar ten wydaje się być istotny z punktu widzenia wykonywanych zadań zawodowych. W 24% ogłoszeń pojawił się wymóg wcześniejszej pracy na takim samym stanowisku (wzrost o 7 punktów procentowych), a w 5% na podobnym stanowisku (spadek o 2 punkty procentowe).

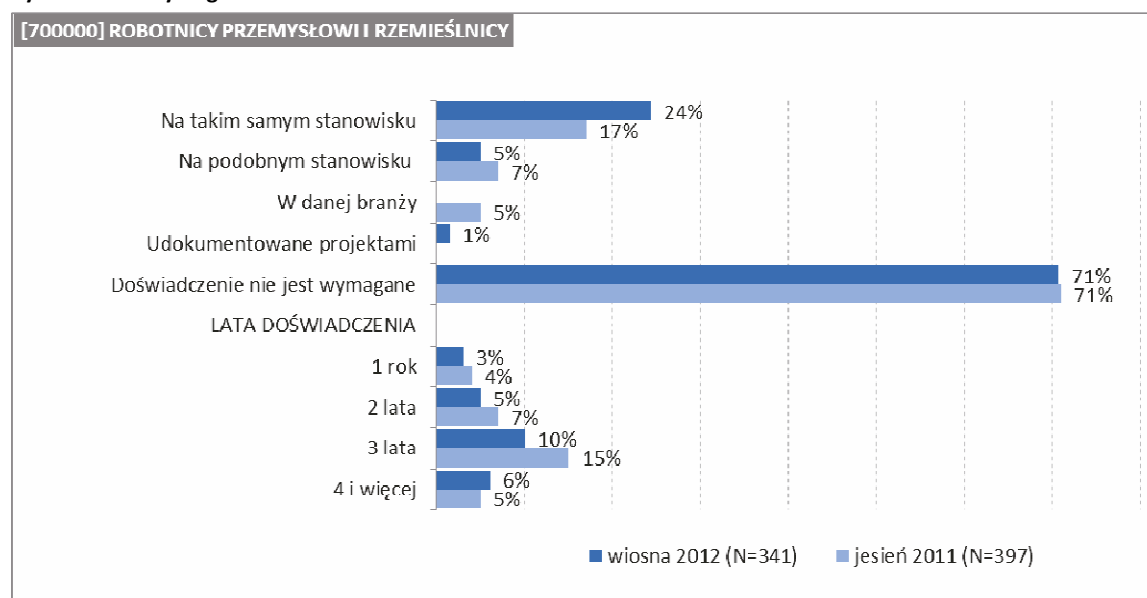
Zmniejszyły się wymagania dotyczące liczby lat doświadczenia zawodowego – w 10% ofert wskazywano konieczność posiadania 3-letniego doświadczenia (spadek o 5 punktów procentowych), w 5% co najmniej 2-letniego (spadek o 2 punkty procentowe), a w 3% przynajmniej rocznego (spadek o 1 punkt procentowy). Ponadto w 6% ofert oczekiwano zatrudnienia przez co najmniej 4 lata. Taki sam odsetek ogłoszeń zawierał zapis o konieczności posiadania doświadczenia w firmie lub instytucji o tym samym lub podobnym profilu.

Rysunek 105 Wymagane cechy osobowe ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY

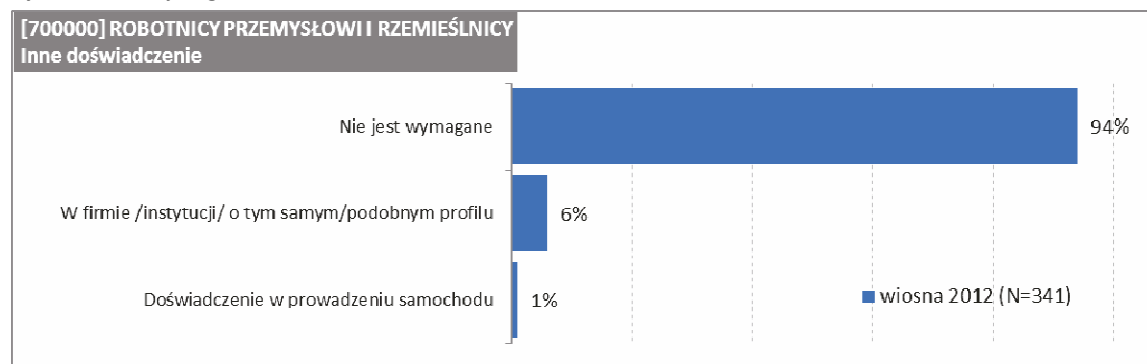


Wskazania od 1%

Rysunek 106 Wymagane doświadczenie ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY



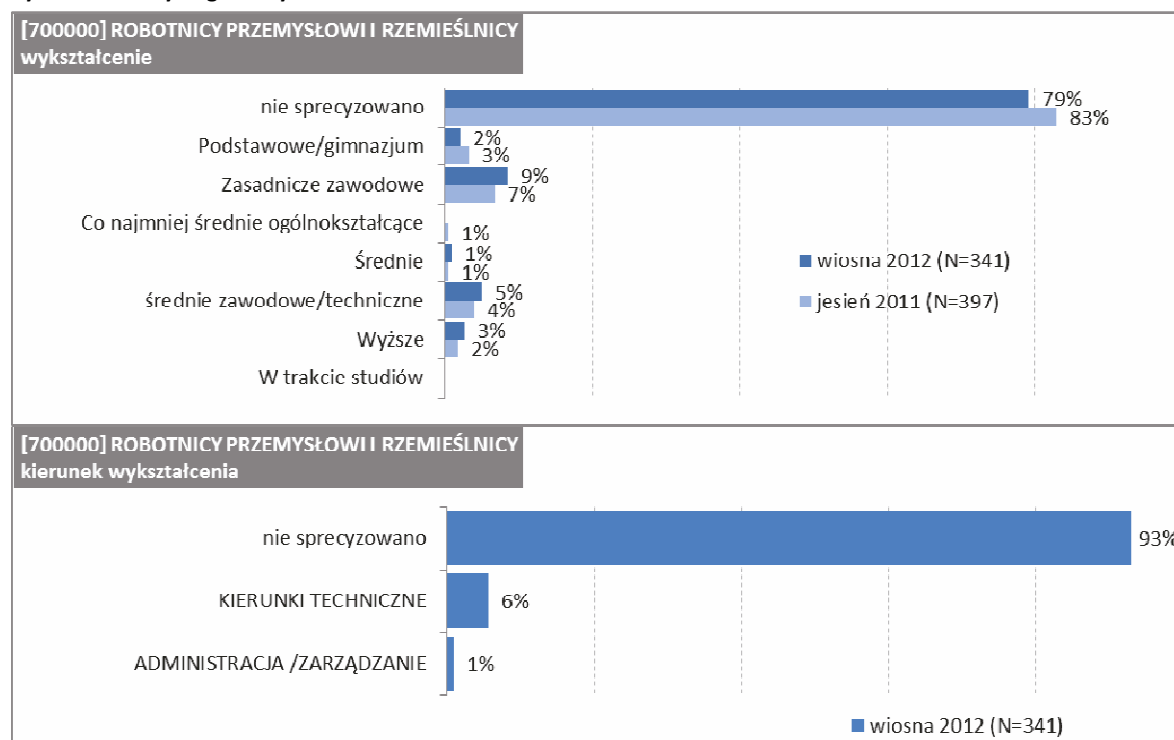
Rysunek 107 Wymagane dodatkowe doświadczenie ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY



Wskazania od 1%

Wykształcenie przyszłych pracowników na stanowiskach robotniczych i rzemieślniczych nie było dla oferentów ważnym czynnikiem – jedynie 21% szczegółowo analizowanych ogłoszeń zawierało sprecyzowane wymagania odnośnie wykształcenia, w tym 9% dotyczyło wykształcenia zawodowego, a 5% średniego zawodowego, technicznego. Warto jednak zaznaczyć, że w porównaniu do poprzedniego pomiaru o 4 punkty procentowe spadł odsetek ofert, gdzie nie wskazano wymagań odnośnie poziomu wykształcenia. Ponadto oferenci nie precyzowali kierunku wykształcenia – w 6% ofert ogólnie wskazywano na techniczne wykształcenie.

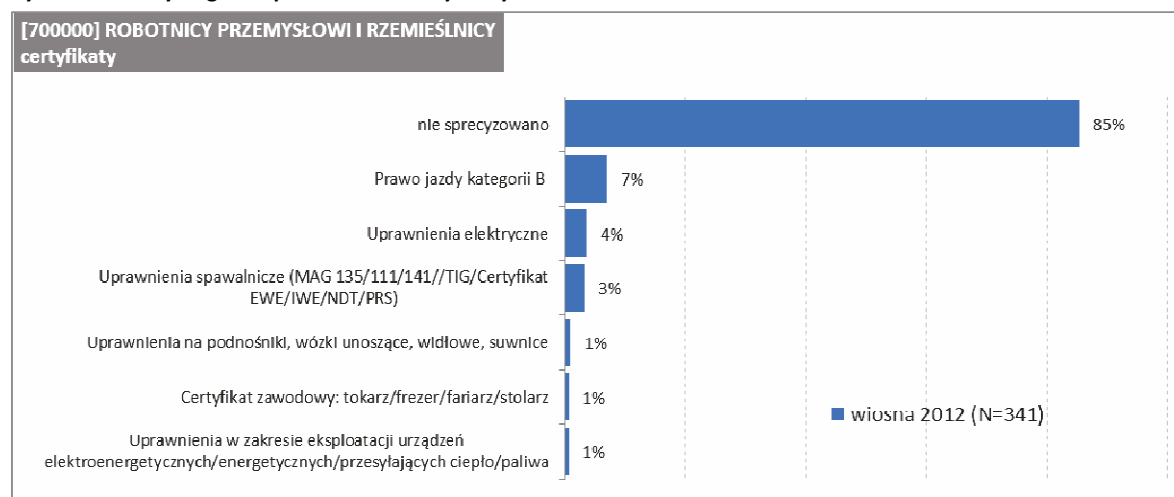
Rysunek 108 Wymagane wykształcenie ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY



Wskazania od 1%

W porównaniu do poprzedniego pomiaru zwiększyła się natomiast paleta oczekiwanych dodatkowych uprawnień bądź certyfikatów. Co prawda nadal w większości przypadków oferenci nie precyzowali wymagań w tym zakresie, ale oprócz prawa jazdy kategorii B, wskazywanego również w 2011 roku, pojawiły się także oczekiwania uprawnień elektrycznych (4%), czy też uprawnień spawalniczych (3%).

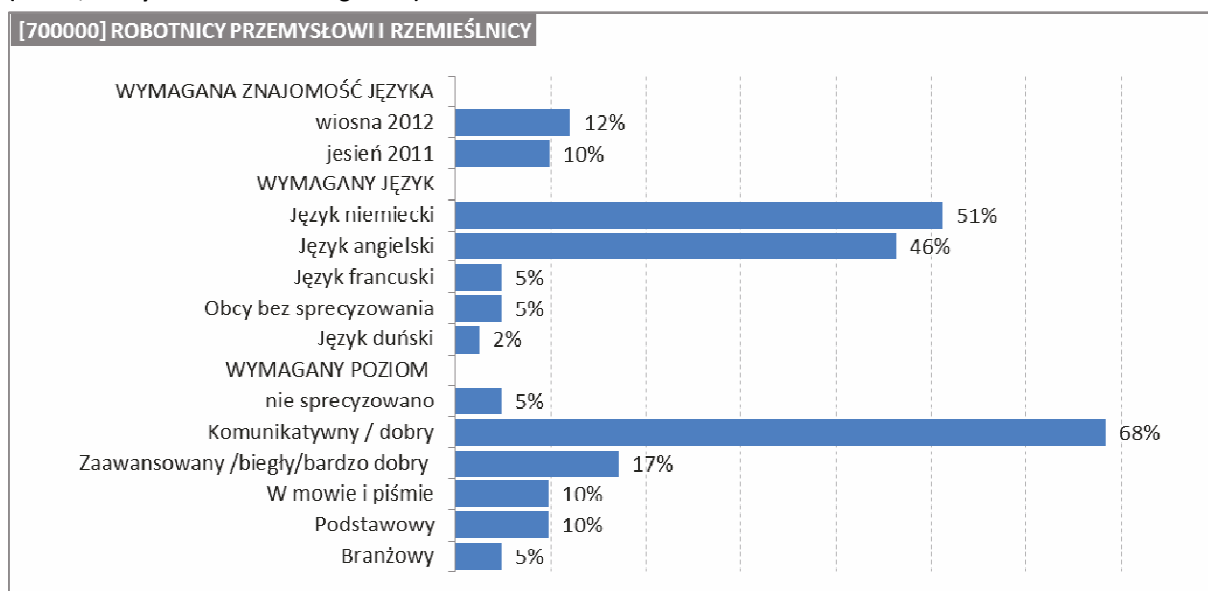
Rysunek 109 Wymagane uprawnienia - certyfikaty ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY



Wskazania od 1%

Również znajomość języka i obsługi komputera nie są często wymagane w ofertach dla robotników i rzemieślników. Jedynie w 12% ofert oczekiwano znajomości języka obcego (głównie angielskiego i niemieckiego) na poziomie komunikatywnym. Jeszcze mniej ofert pracy poddanych szczegółowym analizom stawiało warunki dotyczące znajomości obsługi komputera – w 2% z nich pojawiało się wymaganie znajomości MS Office, a w 1% dobrej, praktycznej znajomości obsługi.

Rysunek 110 Wymagana znajomość i stopień znajomości języka obcego ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY (N=341, oferty analizowane szczegółowo)



Wskazania od 1%

Wśród wymagań ofertowych dotyczących kwalifikacji niepotwierdzonych egzaminami, pojawiały się: specjalistyczne umiejętności branżowe lub zawodowe (9%), czy wiedza specjalistyczna w danej branży lub zawodzie (2% - spadek o 5 punktów procentowych), znajomość wybranej branży (2% - spadek o 1 punkt procentowy), czy proste umiejętności branżowe (2% - spadek o 10 punktów procentowych).

Rysunek 111 Inne wymagania/kwalifikacje niepotwierdzone egzaminami ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY



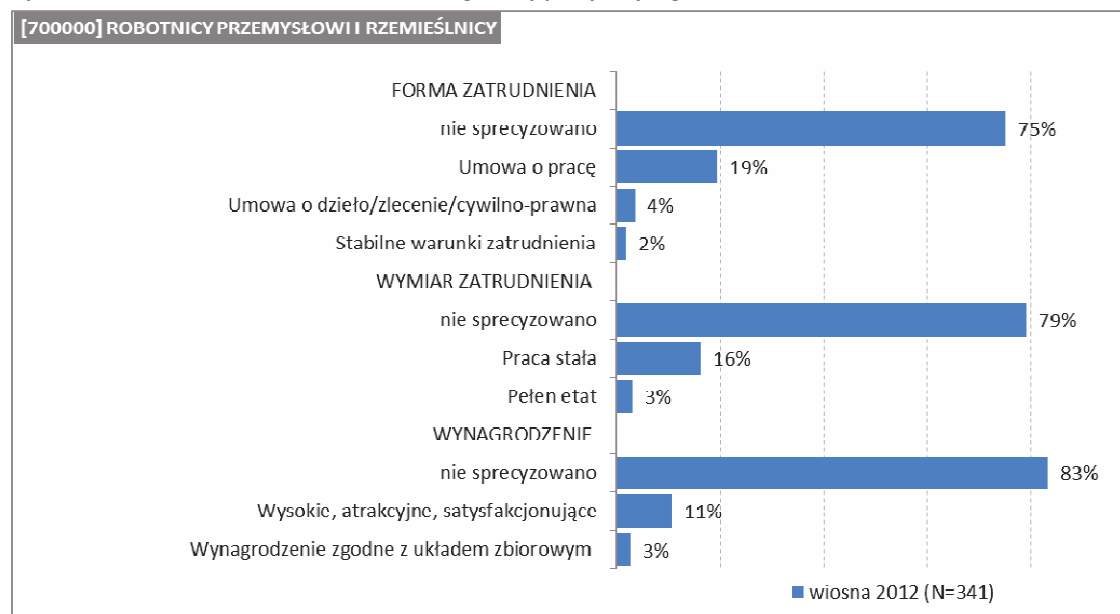
Wskazania od 1%

Oferty poszukujące pracowników na stanowiska robotników przemysłowych i rzemieślników nie stawiają przed kandydatami wymogów dotyczących wieku, czy też niepełnosprawności. Mimo, że 77% szczegółowo analizowanych ofert nie wspomina o preferowanej płci kandydatów, to w 15% z nich wskazane są kobiety (wzrost o 8 punktów procentowych), a w 5% mężczyźni. W większości analizowanych szczegółowo ofert nie wskazywano konieczności posiadania narzędzi pracy, nie precyzowano także innych wymagań niż omawiane.

13.5 Oferta pracodawców

W parze z niskimi i nieokreślonymi wymaganiami wobec pracowników, podobnie jak w poprzednim okresie sprawozdawczym, idzie niewyczerpująca informacja o warunkach zatrudnienia. Oferenci nie informowali o spodziewanych zarobkach. Jedynie w co dziesiątej ofercie pojawiały się informacje, że wynagrodzenie będzie „atrakcyjne”, „wysokie” lub „satysfakcjonujące”. Jeżeli już wspomniano o formie zatrudnienia, to zazwyczaj było to zatrudnienie na umowę o pracę (19%), zaś w przypadku wymiaru zatrudnienia – praca stała (16%). Nie podawano również wielu informacji o godzinach pracy, jedynie w 4% ofert wskazywano na pracę zmianową.

Rysunek 112 Oferowana forma zatrudnienia, godziny pracy i wynagrodzenie ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY



Pracodawcy udzielali stosunkowo mało informacji dotyczących dodatkowych korzyści – 79% ofert w ogóle nie zawierało tego typu informacji. Spośród tych, które zostały zawarte w ofertach najczęściej pojawiały się: możliwość szkolenia i rozwój zawodowy (9%), darmowe zakwaterowanie, dowóz do miejsca pracy lub zwrot kosztów dojazdu. W niektórych ofertach pojawiały się informacje o dobrych warunkach pracy (5%), dostępie do dodatkowej opieki medycznej oraz ubezpieczeń (5%), a także o możliwości uzyskania wsparcia czy pomocy od pracodawcy (4%).

Dokładny katalog oferowanych korzyści przedstawia tabela niżej.

Tabela 59. Oferowane dodatkowe korzyści ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY (N=341 - oferty analizowane szczegółowo)

SZKOLENIA/ROZWÓJ	
OGÓŁEM	9%
- Możliwość awansu/kariera/rozwój zawodowy/zdefiniowane ścieżki kariery	6%
- Szkolenia/możliwość podwyższania kwalifikacji, uzyskania certyfikatów / kursy/warsztaty	4%
- Zdobywanie wiedzy / doświadczenia w międzynarodowej przedsiębiorstwie / firmie / instytucji/środowisku	2%
- Zdobycie doświadczenia	1%
- Możliwość zdobywania uprawnień, certyfikatów (budowlanych, EFPA)	1%
WARUNKI/ZALETY PRACY	
OGÓŁEM	5%
- Bardzo dobre / dobre warunki w pracy	2%
- Udział we wdrażaniu ciekawych/prestiżowych/zaawansowanych /różnorodnych/projektów/zadań/produktów	2%
- Dostęp do nowych/nowoczesnych technologii/park maszynowy	1%
- Interesująca praca/ciekawa praca/atrakcyjna praca/satysfakcjonująca praca	1%

- Samodzielność/swoboda w podejmowaniu decyzji/możliwość wdrażania własnych pomysłów	1%
NARZĘDZIA PRACY	
OGÓŁEM	1%
- Niezbędne narzędzia pracy (m.in. baza firm, narzędzia sprzedażowe, materiały reklamowe itd.)	1%
FIRMA/INSTYTUCJA	
OGÓŁEM	4%
- Stabilna firma/praca / miejsce pracy/odporna na kryzys	3%
- Innowacyjna/duża/nowoczesna organizacja	1%
ŚRODOWISKO PRACY	
OGÓŁEM	3%
- Miły zespół/przyjazna/miła/otwarta/przyjacielska atmosfera (w) pracy	2%
- Dynamiczny, ambitny zespół / środowisko	1%
- Doświadczony/profesjonalny zespół / zespół specjalistów/ekspertów	1%
REFUNDACJA/DOFINANSOWANIE	
OGÓŁEM	1%
- Pakiet socjalny	1%
OPIEKA MEDYCZNA/UEZPIECZENIE	
OGÓŁEM	5%
- Ubezpieczenie w systemie socjalnym danego/obcego kraju (Niemcy, Holandia)	4%
- Prywatna opieka medyczna dla pracownika/pakiet medyczny	1%
- Ubezpieczenie na życie/fundusz emerytalny/ubezpieczenie grupowe	1%
POMOC/WSPARCIE	
OGÓŁEM	4%
- Pomoc w dopełnieniu formalności wyjazdowych	3%
- (Kompleksowa) pomoc od (samego) początku współpracy / wsparcie metodyczne; merytoryczne; finansowe	1%
- Opieka (polskiego) koordynatora na terenie obcego kraju/państwa	1%
WYŻYWIENIE/ZAKWATEROWANIA/DOWÓZ/ODZIEŻ	
OGÓŁEM	11%
- Darmowe/bezpłatne zakwaterowanie	10%
- Dowóz do/z miejsca pracy/zwrot kosztu podróży/przejazdu/możliwość łączenia podróży zaw. z prywatnymi	4%
- Odzież służbowa	1%
- Wyżywienie/posiłki/dotowane/darmowe posiłki	1%
INNE	
OGÓŁEM	4%
- Praca legalna	2%
- Możliwość podjęcia pracy natychmiast	1%

Wskazania od 1%

13.6 Lokalizacja

Większość ofert (88%) dotyczyła krajowego rynku pracy. Zatrudnienie poza granicami Polski oferowało 12% ogłoszeń. Należy zauważyć, iż do tej grupy skierowanych było najwięcej ofert pracy za granicą, najczęściej w Niemczech, rzadziej w pozostałych krajach europejskich np. Francja, Holandia, Norwegia.

W przypadku ofert krajowych dominowały lokalizacje z terenu województwa łódzkiego – 909 na 1237 ofert, z czego ponad połowa (57%) przypadła na m. Łódź (49%) i podregion łódzki (8%). Co dwudziesta oferta (5%) dotyczyła podregionu piotrkowskiego, odpowiednio 4% i 3% podregionu sieradzkiego i skierniewickiego. Oprócz Łodzi najwięcej ofert na poziomie powiatowym odnotowano w powiecie zgierskim (54 oferty), w Piotrkowie Tryb. i okolicach (40), kutnowskim (25), pabianickim (22) oraz łódzkim wschodnim (16 ofert). Żadna oferta pracy nie pojawiła się w powiatach łowickim, opoczyńskim oraz wieruszowskim.

W stosunku do poprzedniego okresu sprawozdawczego istotnie wzrosła liczba zidentyfikowanych ofert na poziomie konkretnych lokalizacji. Ogółem liczba ofert pracy dedykowanych do województwa łódzkiego w grupie robotników przemysłowych i rzemieślników zmniejszyła się o 17%. Największy spadek odnotowano w podregionie łódzkim (spadek o 29%) oraz skierniewickim (spadek o 21%). Z drugiej strony jednak istotnie

zwiększyła się liczba ofert przypadających na podregion piotrkowski (o 91%) oraz sieradzki (o 36%). Warto również zaznaczyć, że zmniejszyła się liczba ofert pracy za granicą w tej kategorii zawodowej – spadek o 38%.

Rysunek 113. Struktura ofert pracy ze względu na lokalizację. ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY

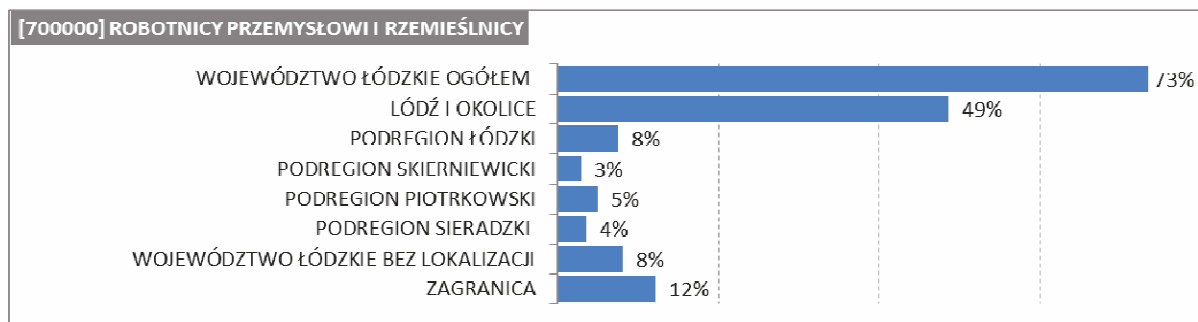
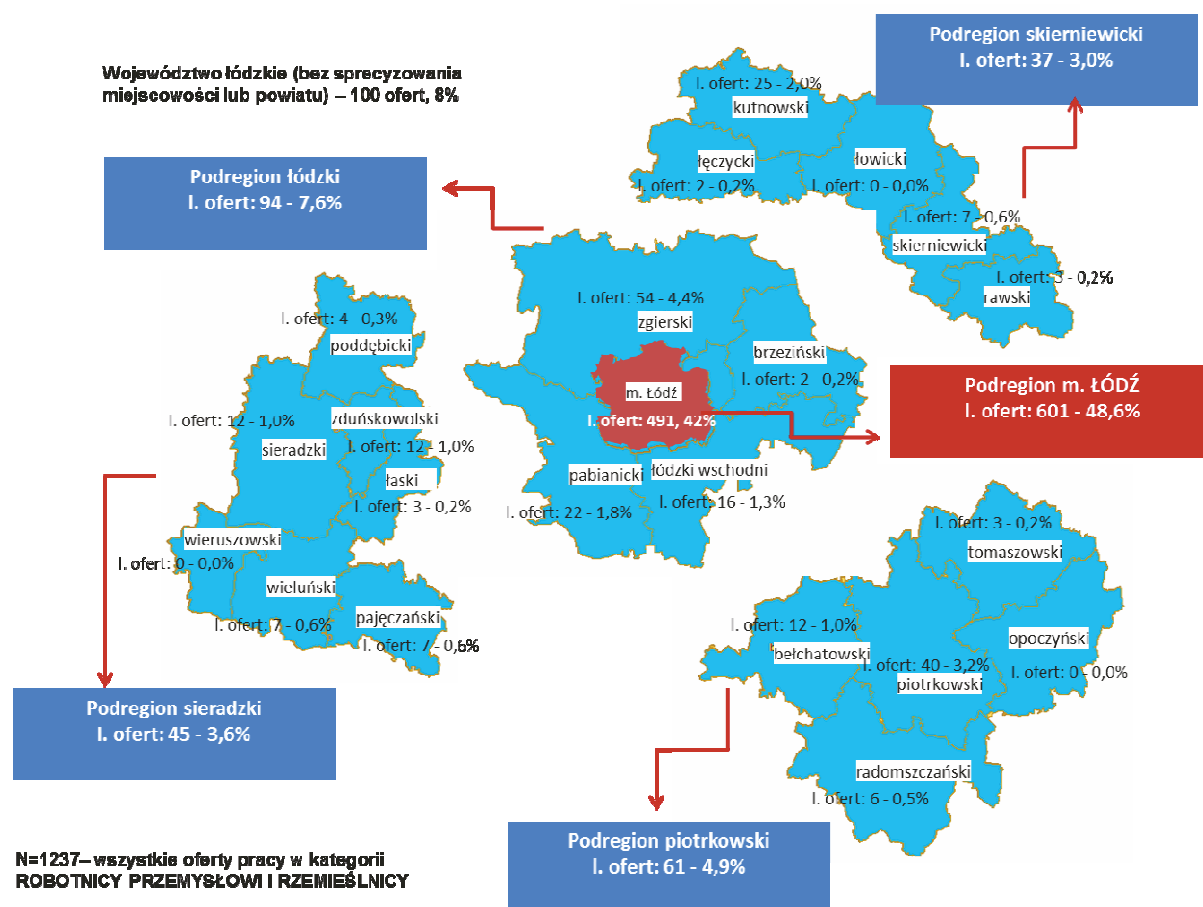


Tabela 60. Oferty pracy ze względu na lokalizację – indeks zmiany. ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY

	[A] wiosna 2012	[B] jesień 2011	Indeks zmiany [A/B]
OGÓŁEM	1237	1578	-22%
WOJEWÓDZTWO ŁÓDZKIE OGÓŁEM	909	1092	-17%
ŁÓDŹ I OKOLICE	601	659	-9%
PODREGION ŁÓDZKI	94	133	-29%
PODREGION SKIERNIEWICKI	37	47	-21%
PODREGION PIOTRKOWSKI	61	32	91%
PODREGION SIERADZKI	45	33	36%
WOJEWÓDZTWO ŁÓDZKIE BEZ LOKALIZACJI	100	188	-47%
ZAGRANICA	151	242	-38%

Rysunek 114 Rozmieszczenie na terenie województwa łódzkiego ofert pracy dla ROBOTNIKÓW PRZEMYSŁOWYCH I RZEMIEŚNIKÓW²⁵



13.7 Jakościowy obraz grupy

W obecnym pomiarze utrzymały się tendencje obserwowane na jesieni 2011. Ogłoszenia skierowane tej grupy pracowników to oferty drobne, nie zawierające wielu informacji na temat wykonywanych obowiązków, spełniania określonych wymogów, czy też warunków pracy oferowanych przez pracodawcę. Związane jest to po części z faktem, że stosowane dla stanowisk nazewnictwo jest jednoznaczne i niesie samo w sobie podstawową wartość informacyjną, która nie wymaga koniecznego uzupełnienia w treści oferty np. szwaczka, ślusarz, piekarz, murarz, blacharz samochodowy, 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. tynkarz elewacyjny, tynkarz maszynowy, tynkarz gipsowy, specjalista ds. lutowania selektywnego, blacharz-dekarz, ślusarz-spawacz, frezer-ślusarz czy też ślusarz-mechanik. Doprecyzowana jest także niekiedy znajomość konkretnych czynności, np. u szwaczek: szwaczka – overlock, szwaczka-stępnówka lub rodzaj materiału czy typ odzieży, którą będzie produkować np. szwaczka dzianina, szwaczka – bluzki, a także forma zatrudnienia – praca chałupnicza.

²⁵ W prezentacji potraktowano łącznie powiat miejski Piotrków Trybunalski i powiat piotrkowski oraz powiat miasto Skierniewice i powiat skierniewicki.

Chałupniczo dzianina, overlock 4 i dwuigłówka,

Branża: Inne

Typ stanowiska:

Region: łódzkie

Kraj: Polska

Treść ogłoszenia

Chałupniczo dzianina, overlock 4 i dwuigłówka, 531-778-771

Kontakt

tel.: 531-778-771

Murarzy - płytkarzy przyjmę, Poznań 501–102–512

Branża: Budownictwo, Geodezja

Typ stanowiska:

Region: cała Polska

Miejsce: Poznań

Kraj: Polska

Treść ogłoszenia

Murarzy - płytkarzy przyjmę, praca stała,w Poznaniu tel. 501-102–512

Kontakt

tel.: 501 102 512

ślusarz - spawacz

Branża: Inne

Typ stanowiska: Pracownik fizyczny

Region: łódzkie

Miejsce: Łódź

Kraj: Polska

Treść ogłoszenia

Ślusarza - spawacza i majstra do ślusarni. Łódź, Przestrzenna 61

Kontakt

Łódź, Przestrzenna 61 Łódź tel.:

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.

Oferty pracy dla grupy operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń stanowiły 5% wszystkich zamieszczonych w analizowanym okresie ofert (o 2 punkty procentowe mniej niż na jesieni 2011). Łącznie było ich 510. Najczęściej szukano pracowników na stanowiska kierowców i operatorów pojazdów (75%), w tym przede wszystkim: kierowców samochodów ciężarowych, a także kierowców samochodów osobowych, kierowców operatorów wózków jezdniowych oraz kierowców samochodu dostawczego. Zmniejszyło się z kolei znaczenie kierowców ciągników siodłowych.

W dalszej kolejności oferty skierowane były do operatorów maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych – 23% ofert (w pierwszej kolejności operatorów koparek, wtryskarek i koparko-ładowarek). Stosunkowo niewiele było ofert dla monterów – zaledwie 9 (1,8%).

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	510	100,0%
[810000] - OPERATORZY MASZYN I URZĄDZEŃ WYDOBYWCZYCH I PRZETWÓRCZYCH	119	23,3%
[811104] --- Operator koparki	17	3,3%
[814208] --- Operator wtryskarki	16	3,1%
[811105] --- Operator koparko-ładowarki	14	2,7%
[814104] --- Wulkanizator	10	2,0%
[818990] --- Pozostali operatorzy stacjonarnych maszyn i urządzeń gdzie indziej niesklasyfikowani	5	1,0%
[814290] --- Pozostali operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych	4	0,8%
[811304] --- Wiertacz studni	3	0,6%
[814102] --- Operator urządzeń do wulkanizacji	3	0,6%
[814206] --- Operator urządzeń do formowania wyrobów z tworzyw sztucznych	3	0,6%
[815190] --- Pozostali operatorzy maszyn przędzalniczych i pokrewni	3	0,6%
[817190] --- Pozostali operatorzy urządzeń do wyrobu masy papierniczej i produkcji papieru	3	0,6%
[811101] --- Górnik eksploatacji podziemnej	2	0,4%
[811106] --- Operator ładowarki	2	0,4%
[811110] --- Operator spycharki	2	0,4%
[811390] --- Pozostali operatorzy urządzeń wiertniczych i wydobywczych ropy, gazu i innych surowców	2	0,4%
[812114] --- Operator urządzeń walcowni	2	0,4%
[812290] --- Pozostali operatorzy urządzeń do obróbki powierzchniowej metali i nakładania	2	0,4%

Grupa zawodowa	N=	%
powłok		
[813126] --- Operator urządzeń do produkcji wyrobów farmaceutycznych	2	0,4%
[813134] --- Operator urządzeń przemysłu chemicznego	2	0,4%
[814301] --- Operator maszyn do lakierowania i laminowania przetworów papierowych	2	0,4%
[814307] --- Operator maszyn krojących i wykrawających do papieru	2	0,4%
[815204] --- Operator maszyn w przemyśle włókienniczym	2	0,4%
[816003] --- Operator maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego	2	0,4%
[816005] --- Operator urządzeń do obróbki surowca mleczarskiego	2	0,4%
[811108] --- Operator maszyn urabiających i ładujących	1	0,2%
[811407] --- Operator urządzeń wytwórczych mieszanek betonowych	1	0,2%
[812104] --- Operator maszyn do produkcji drutów i prętów	1	0,2%
[812190] --- Pozostali operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji i przetwórstwa metali	1	0,2%
[813116] --- Operator urządzeń do produkcji mas bitumicznych	1	0,2%
[813190] --- Pozostali operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów chemicznych	1	0,2%
[815401] --- Operator maszyn wykończalniczych wyrobów włókienniczych	1	0,2%
[815702] --- Pracownik pralni chemicznej	1	0,2%
[816010] --- Operator urządzeń do produkcji napojów bezalkoholowych	1	0,2%
[816090] --- Pozostali operatorzy maszyn do produkcji wyrobów spożywczych i pokrewni	1	0,2%
[817204] --- Operator sklejek płyt stolarskich	1	0,2%
[818102] --- Operator maszyn do formowania szkła płaskiego	1	0,2%
[820000] - MONTERZY	9	1,8%
[821302] --- Monter elektronicznego wyposażenia maszyn i urządzeń	5	1,0%
[821105] --- Monter maszyn i urządzeń przemysłowych	1	0,2%
[821303] --- Monter elektroniki samochodowej	1	0,2%
[821902] --- Monter mebli	1	0,2%
[821905] --- Monter wyrobów z drewna	1	0,2%
[830000] - KIEROWCY I OPERATORZY POJAZDÓW	382	74,9%
[833203] --- Kierowca samochodu ciężarowego	243	47,6%
[832203] --- Kierowca samochodu osobowego	36	7,1%
[834401] --- Kierowca operator wózków jezdniowych	23	4,5%
[832202] --- Kierowca samochodu dostawczego	22	4,3%
[833202] --- Kierowca ciągnika siodłowego	19	3,7%
[832205] --- Taksówkarz	11	2,2%
[833201] --- Kierowca autocysterny	6	1,2%
[833101] --- Kierowca autobusu	4	0,8%
[831104] --- Maszynista pojazdu trakcyjnego	3	0,6%
[834311] --- Operator suwnic (suwnicowy)	3	0,6%
[834316] --- Operator żurawia jezdniowego	3	0,6%
[834390] --- Pozostali maszyniści i operatorzy maszyn i urządzeń dźwigowo-transportowych i pokrewni	3	0,6%
[832204] --- Przewoźnik osób	2	0,4%
[834203] --- Operator maszyn i sprzętu torowego	2	0,4%
[834317] --- Operator żurawia wieżowego	2	0,4%

W stosunku do jesieni 2011 liczba ofert pracy zmniejszyła się aż o jedną trzecią - ogółem z 749 do 510 ofert. W analizowanym okresie spadło przede wszystkim zapotrzebowanie na monterów (spadek o 83% - z 52 do 9 ofert), a także kierowców i operatorów pojazdów (spadek o 31% - z 556 do 382 ofert). O 15% zmniejszyła się również liczba ofert pracy dla operatorów maszyn i urządzeń wydobywczych oraz przetwórczych (z 140 ofert do 119).

Tabela 62 Liczba ofert pracy w grupie zawodowej OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ – indeks zmiany

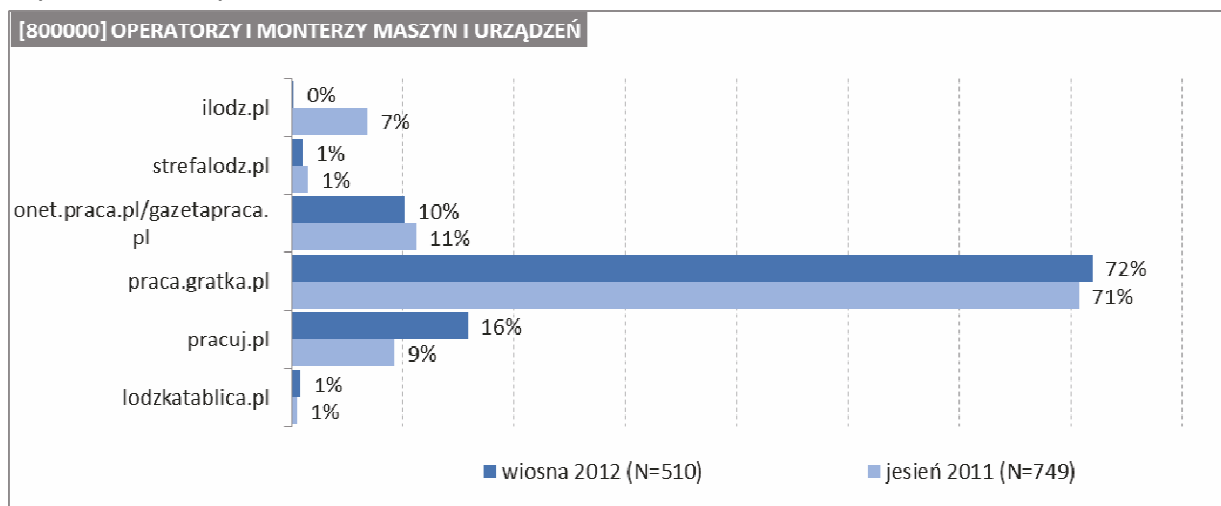
	[A] wiosna 2012	[B] jesień 2011	Indeks zmiany [A/B]
[800000] OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	510	749	-32%
[830000] - KIEROWCY I OPERATORZY POJAZDÓW	382	556	-31%
[810000] - OPERATORZY MASZYN I URZĄDZEŃ WYDOBYWCZYCH I PRZETWÓRCZYCH	119	140	-15%
[820000] - MONTERZY	9	52	-83%

14.2 Sposób zamieszczenia oferty

Zdecydowanie najwięcej ofert pracy na stanowiskach operatorów i monterów maszyn i urządzeń zamieszczono na portalu praca.gratka.pl (72%), co nie uległo zmianie od pomiaru z jesieni 2011. Pozostałe portale ogólnopolskie zajmowały tutaj marginalną pozycję, ale warto wskazać na znaczny wzrost udziału portalu pracuj.pl (z 9% w 2011 do 16% w aktualnym pomiarze). Zmniejszyło się natomiast znaczenie lokalnego łódzkiego portalu – ilodz.pl (z 7% w 2011 roku do 0% obecnie).

Wszystkie zamieszczone oferty pracy sformułowano w języku polskim, tak jak w poprzednim pomiarze.

Rysunek 115 Zróżnicowanie ofert pracy w grupie zawodowej OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ ze względu na portal internetowy

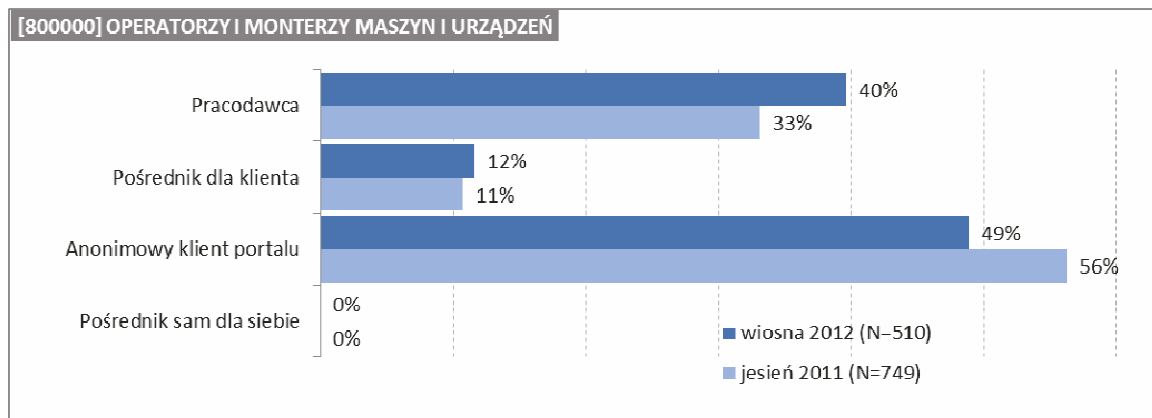


14.3 Oferenci oraz branża

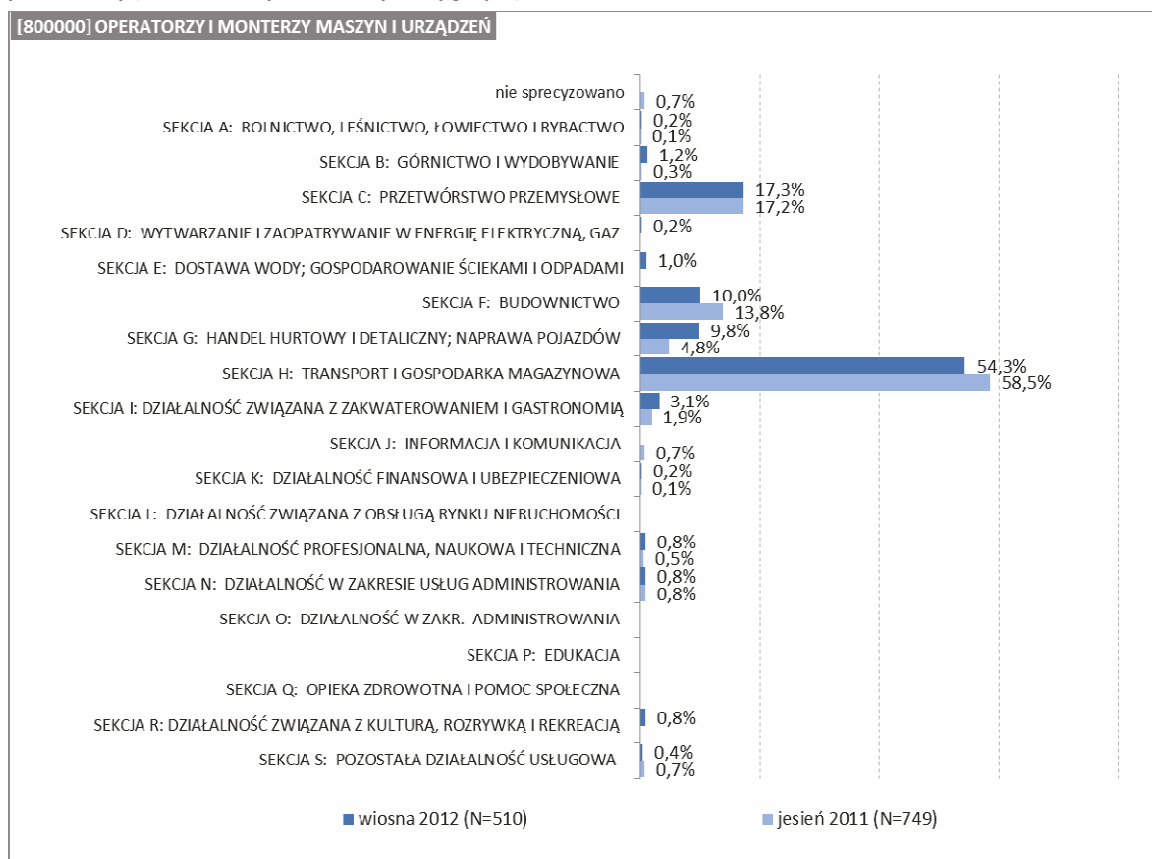
Zatrudnienie w grupie zawodowej operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń w większości oferowały firmy z branży transport i gospodarka magazynowa (54%). Pojawiały się również oferty pracy od firm działających w sektorach: przetwórstwo przemysłowe (17%), budownictwo (10%). Ponadto w aktualnym pomiarze częściej oferowano zatrudnienie w firmach z branży handlowej (wzrost o 5 punktów procentowych – z 5% do 10%).

Oferty pracy najczęściej, podobnie jak w ubiegłym roku, zamieszczali anonimowi klienci portali (49% ofert, spadek o 7 pkt w stosunku do poprzedniego okresu). W to miejsce nieznacznie wzrósł udział ofert pracy złożonych przez pracodawców – z 33% do 40%.

Rysunek 116 Zamieszczający oferty pracy w grupie zawodowej OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ



Rysunek 117 Oferty pracy w grupie zawodowej OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ ze względu na branżę pracodawcy (N=510 – wszystkie oferty w tej grupie)



W przypadku pracodawców bezpośrednio składających oferty zatrudnienia widoczne jest znaczące rozdrobnienie i brak wyraźnej dominacji jakiegoś przedsiębiorstwa. Większość tych, którzy podali swoją nazwę zamieściła jedno, ewentualnie dwa ogłoszenia. Ponadto w stosunku do poprzedniego pomiaru nastąpiła całkowita wymiana pracodawców, którzy umieścili najwięcej ofert pracy. Wyjątek stanowi tutaj firma DE ROOY POLAND Sp. z o.o. Najbardziej aktywni przedsiębiorcy zamieścili po 6 ofert - DE ROOY POLAND Sp. z o.o. oraz VOS LOGISTICS POLSKA.

Tabela 63 Pracodawcy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ

PRACODAWCA	LICZBA OFERT PRACY
DE ROOY POLAND SP. Z O.O.	6
VOS LOGISTICS POLSKA	6

PRACODAWCA	LICZBA OFERT PRACY
H. ESSERS TRANSPORT COMPANY POLAND SP. Z O.O.	4
PODANE SAME NAZWISKO	3
PPHTU ADWA SP.Z.O.O Z.P.CH	3
LINTER MINING SP. Z O.O	3
RABEN POLSKA SP. Z O.O.	3
COKO-WERK POLSKA SP. Z O. O	3
BERTSCHI POLAND SP. Z O.O.	3
DUHABEX SP Z O.O.	3
SPEDITION ROSNER MÖBELTRANSPORTE SP. Z O.O.	3

Pracodawcy, którzy podali swoją nazwę i zamieścili co najmniej 3 oferty.

Pracowników z tej grupy zawodowej nie są raczej poszukiwani za pośrednictwem agencji rekrutacyjnych. Największe i najpopularniejsze firmy rekrutacyjne takie jak grupa ANTAL, RANDSTAD czy HAYS nie zamieściły żadnej oferty. Pozostałe np. grupa MANPOWER, czy ADECCO POLNAD opublikowały jedynie kilka ogłoszeń.

W obecnie analizowanym okresie najwięcej ofert opublikowała firma ARGO PERSONEL Sp. z o.o (7 ofert). Kolejne miejsca zajęły OBIETTIVO LAVORO POLSKA Sp. z o. o oraz SOLUTIONS HR SPECIALISTS Sp. z o.o. (po 5 ofert). Grupa AHEAD dominująca w zeszłym pomiarze, obecnie zamieściła tylko 3 oferty pracy.

Tabela 64 Pośrednicy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ

POŚREDNICY	LICZBA OFERT PRACY
ARGO PERSONEL SP. Z O.O	7
OBIETTIVO LAVORO POLSKA SP. Z O. O	5
SOLUTIONS HR SPECIALISTS SP. Z O.O.	5
GI GROUP SP. Z O.O	4
FLEXIDEA SP. Z O. O	4
OTTO POLSKA SP. Z O.O.	4
GERMAN-POLISH JOB CENTER MASTALERZ&CO. SP. J	4
AHEAD PERSONAL MANAGEMENT GMBH & CO. K	3
WORK SYSTEM S.C	3
ADECCO POLAND SP. Z O.O	2
JOB IMPULSE POLSKA - ODDZIAŁ ŁÓDŹ	2
MANPOWER	2
PROGRES SP. Z O.O. SP.K	2
SYNERGIA KONSULTING	2
ADECCO POLAND SP. Z O.O	2

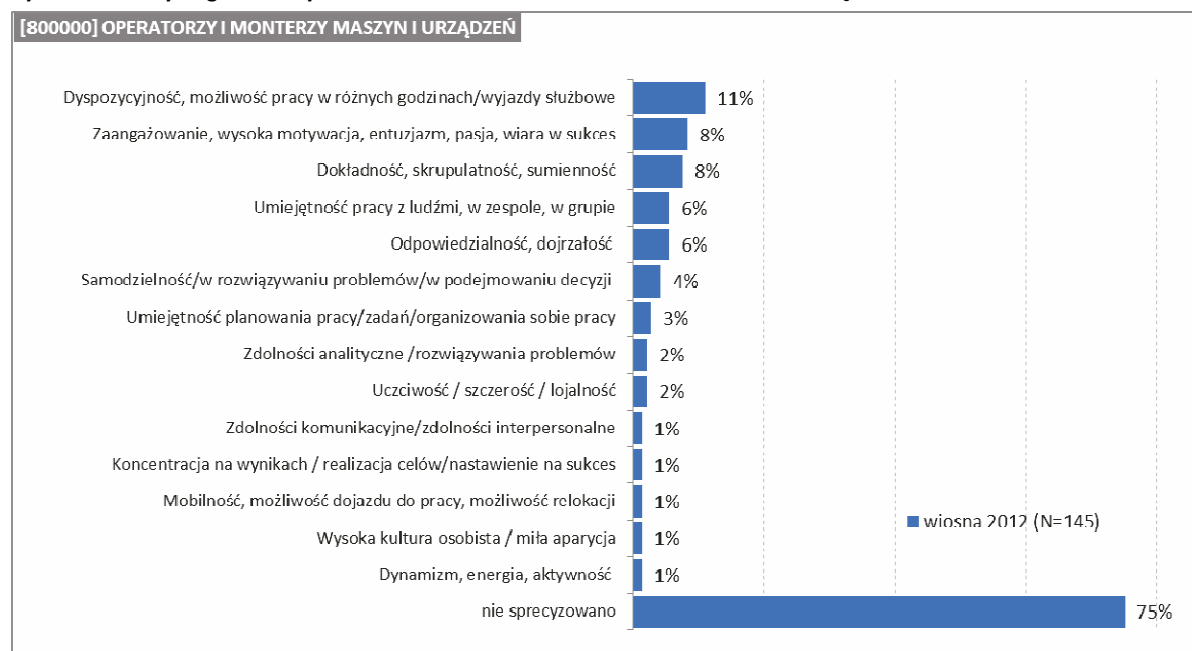
Pośrednicy, którzy podali swoją nazwę i zamieścili co najmniej 2 oferty.

14.4 Wymagania wobec pracowników

Oferty pracy skierowane do tej grupy zawodowej na ogół nie precyzowały wymagań odnośnie wykształcenia, doświadczenia, czy też umiejętności językowych lub związanych z obsługą komputera.

W większości szczegółowo analizowanych przypadków nie pojawiały się również wymagania odnośnie cech osobowych przyszłych pracowników (75%), chociaż tendencja ta uległa nieznacznemu zmniejszeniu od poprzedniego pomiaru. Pracodawcy oczekiwali od kandydatów przede wszystkim dyspozycyjności, możliwości pracy w różnych godzinach i wyjazdów służbowych (11%, wzrost o 3 punkty procentowe), ale również standardowego zaangażowania i motywacji (8%) oraz dokładności (8%).

Rysunek 118 Wymagane cechy osobowe OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ

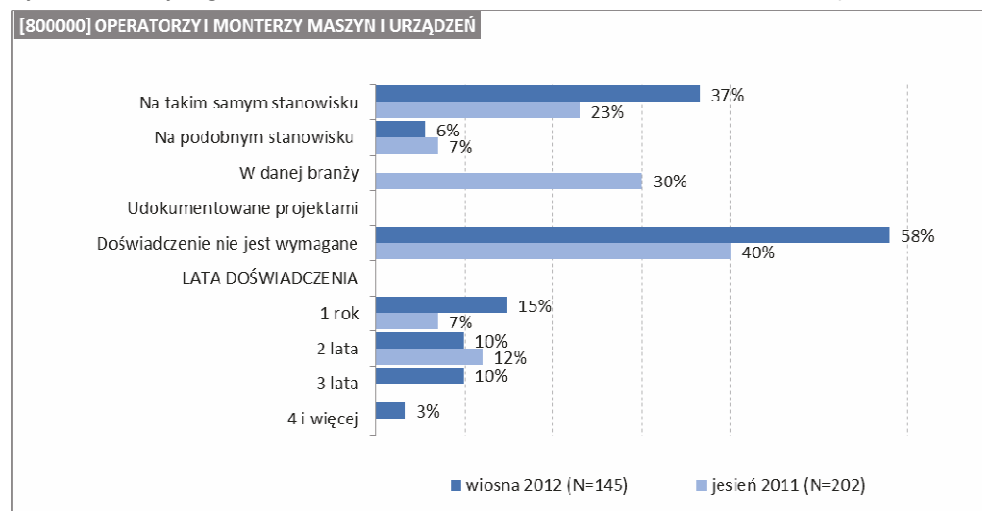


Wskazania od 1%

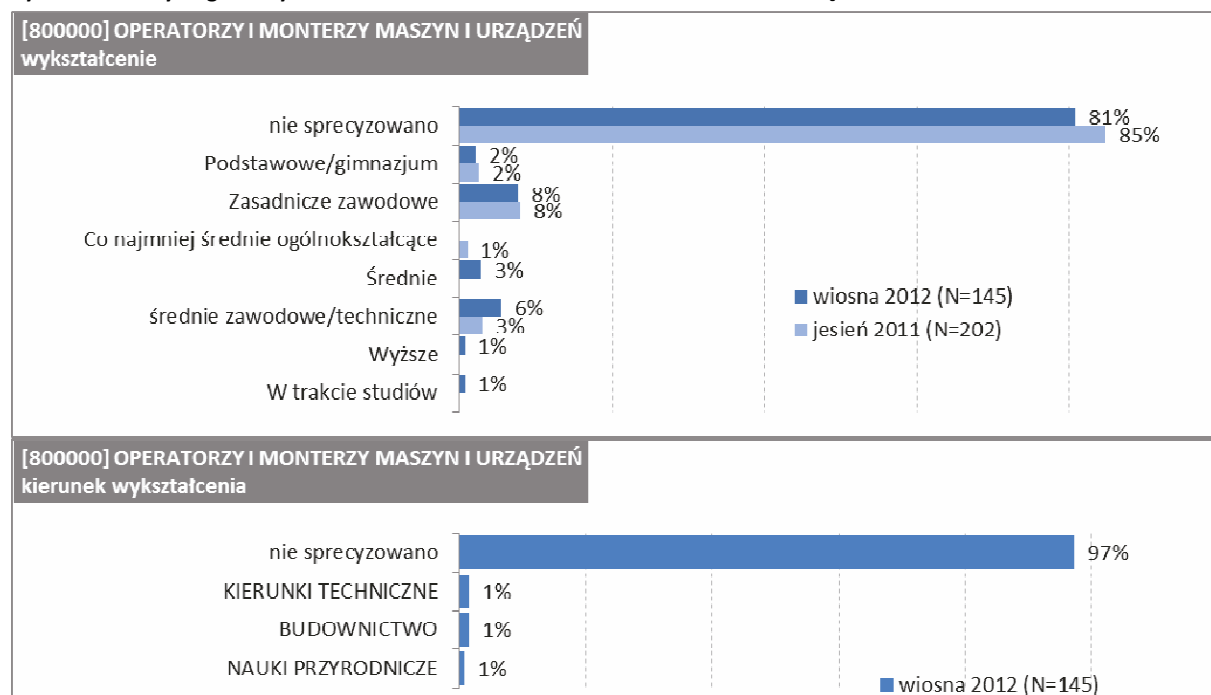
Ze względu na charakter pracy, wymagający przygotowania do obsługi konkretnych urządzeń, relatywnie dużą wagę powinno się przykładac do doświadczenia. Tymczasem 37% ofert wymagało doświadczenia na tym samym stanowisku (w domyśle z taką samą maszyną), a 6% na podobnym. Co prawda od pomiaru w 2011 roku odnotowano znaczący wzrost odsetka ofert, w których wymagano doświadczenia na tym samym stanowisku (o 14 pkt), jednak z drugiej strony o 18 pkt zwiększył się odsetek ofert, w których doświadczenie nie jest wymagane.

W aktualnie analizowanym okresie pracodawcy nie oczekiwali posiadania doświadczenia w danej branży, ale częściej zwracali uwagę na liczbę lat doświadczenia – w 15% ofert oczekiwano co najmniej roku pracy, w kolejnych 20% dwóch lub trzech lat. Podobnie wygląda również kwestia wymaganego wykształcenia – charakter wykonywanej pracy nie wymaga zazwyczaj posiadania konkretnych umiejętności nabywanych w systemie kształcenia formalnego (jedynie 8% szczegółowo analizowanych ofert wskazywał na wymóg wykształcenia zawodowego, a w 81% taki wymóg w ogóle nie był sformułowany). W porównaniu do poprzedniego okresu sprawozdawczego warto zwrócić uwagę na wzrost o 3 punkty procentowe znaczenia wykształcenia średniego zawodowego lub technicznego.

Rysunek 119 Wymagane doświadczenie OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ



Rysunek 120 Wymagane wykształcenie OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ

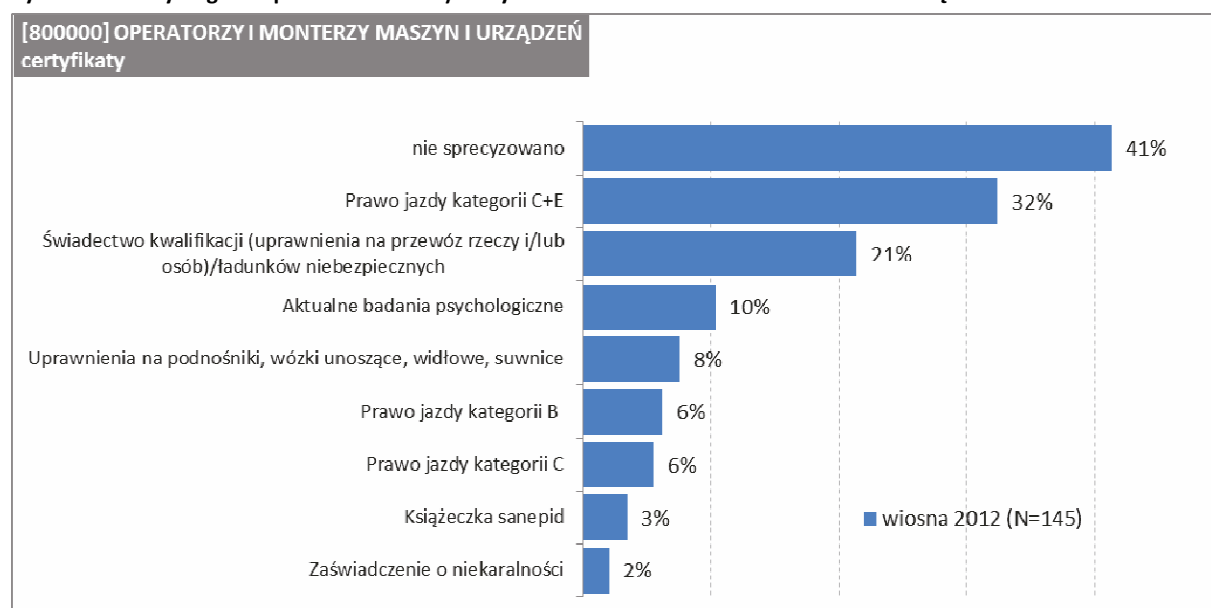


Wskazania od 1%

Znacznie ważniejsze są dla pracodawców dodatkowe uprawnienia i certyfikaty przyszłych pracowników – takie wymogi zawarte były w 59% ofert – jest to największy odsetek ze wszystkich grup zawodowych. Należy jednak odnotować, że od poprzedniego pomiaru nastąpił istotny spadek znaczenia tych wymagań (z 68% do 59%).

Aktualnie pracodawcy oczekiwali przede wszystkim prawa jazdy kategorii C+E (32% ofert, spadek o 8 pkt), świadectw kwalifikacji i uprawnień na przewóz rzeczy, osób lub ładunków niebezpiecznych (21%, wzrost o 13 pkt), aktualnych badań psychologicznych (10%, wzrost o 6 pkt) oraz uprawnień na podnośniki, wózki unoszące, widłowe i suwnice (8%). Zmniejszyło się znaczenie takich uprawnień jak prawo jazdy kategorii C (6%, spadek o 8 pkt) oraz kategorii B (6% spadek o 3 pkt).

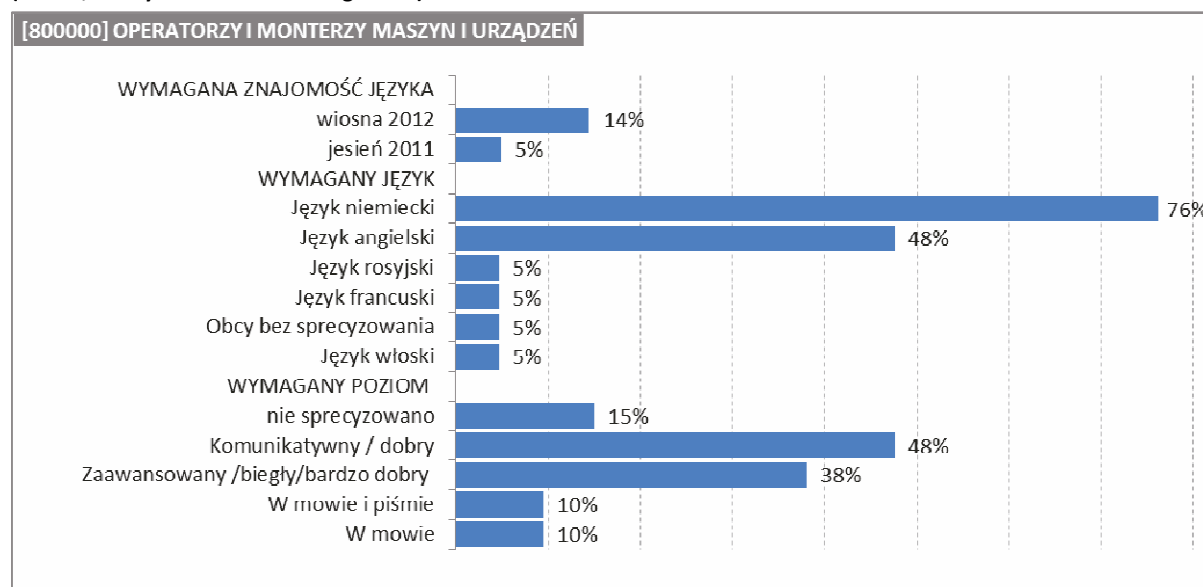
Rysunek 121 Wymagane uprawnienia - certyfikaty OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ



Wskazania pow. 1%

Oczekiwania dotyczące znajomości języka obcego zawarto 14% ogłoszeń. Przede wszystkim oczekiwano znajomości języka niemieckiego lub angielskiego, w stopniu co najmniej komunikatywnym. Nie stawiano wymagań znajomości obsługi komputera (98%). Wynika to z faktu, że operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń nie będą korzystać z tych kompetencji w swojej pracy. Jedynie w 1% ofert poddanych szczegółowym analizom pojawiło się oczekiwanie posiadania przed kandydatów umiejętności dobrej, praktycznej obsługi komputera.

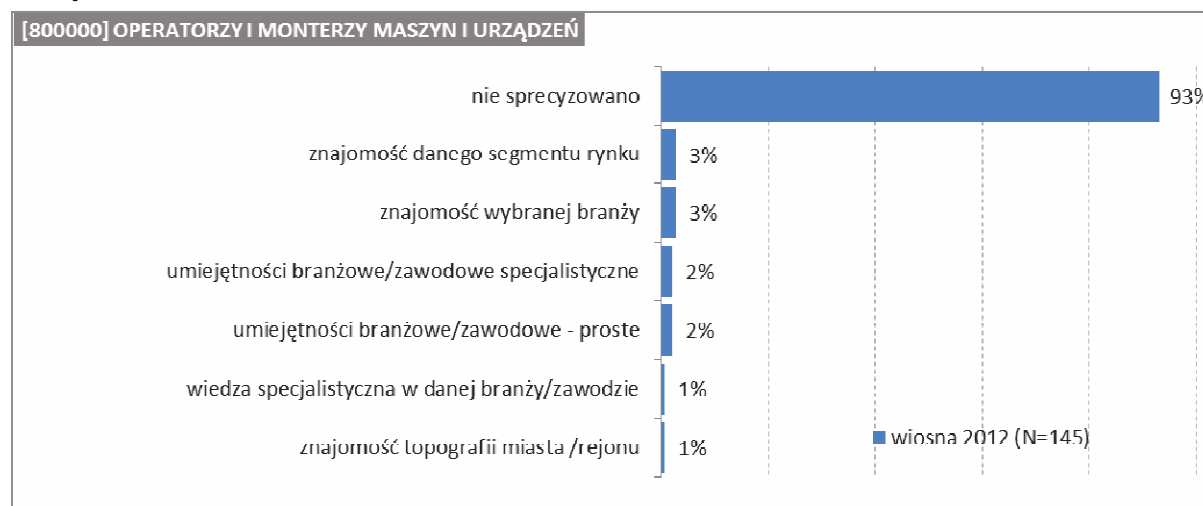
Rysunek 122 Wymagana znajomość i stopień znajomości języka obcego OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ (N=145, oferty analizowane szczegółowo)



Wskazania od 1%

Sporadycznie oczekiwano kwalifikacji niepotwierdzonych egzaminami: znajomość danego segmentu rynku (3%), wybranej branży (3%) lub umiejętności branżowe, zawodowe – proste lub specjalistyczne.

Rysunek 123 Inne wymagania/kwalifikacje niepotwierdzone egzaminami OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ



Wskazania od 1%

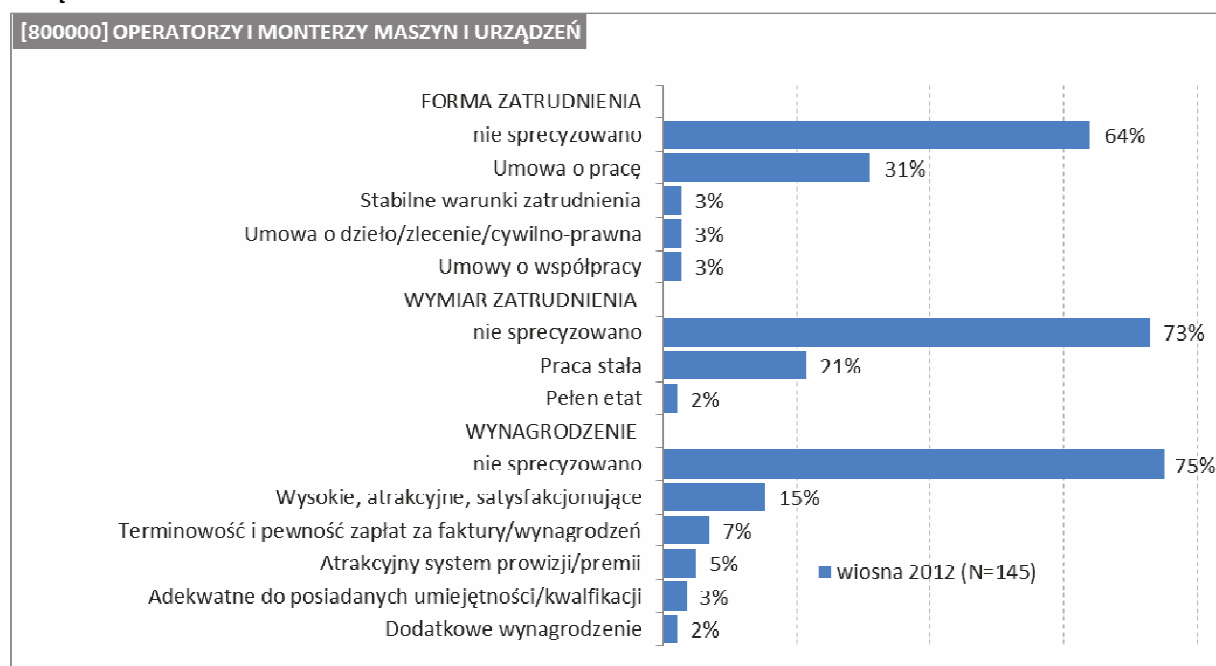
Oferty poszukujące pracowników na stanowiska operatorów i monterów maszyn i urządzeń nie stawiają przed kandydatami wymogów dotyczących płci, wieku, czy też niepełnosprawności. W większości analizowanych szczegółowo ofert nie wskazywano również konieczności posiadania narzędzi pracy (jedynie w 4% konieczność posiadania własnego samochodu). W 4% ofert oczekiwano dodatkowo potwierdzenia niekaralności.

14.5 Oferta pracodawców

Analizowane szczegółowo oferty pracy, podobnie jak w poprzednim pomiarze, nie udzielały wielu informacji na temat warunków zatrudnienia. Pracodawcy raczej nie wspominali o wysokości oferowanego wynagrodzenia. Jeżeli już to robili, to używali opisowych i ogólnych określeń – „atrakcyjne, wysokie, satysfakcjonujące”, zwracano także uwagę na terminowość wypłat i atrakcyjny system prowizji/premii.

W przeanalizowanych ofertach jeżeli już wspomniano o warunkach zatrudnienia, to najczęściej dotyczyły one zatrudnienia na umowę o pracę (31%) oraz pracy stałej (21%). W przypadku godzin pracy, jedynie w 6% ofert wskazano, że będzie to praca zmianowa.

Rysunek 124 Oferowana forma zatrudnienia, godziny pracy i wynagrodzenie OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ



Wskazania pow. 1%

W większości przypadków (76%) oferenci nie wymieniali dodatkowych korzyści, jakie mogą się wiązać z oferowaną pracą. Najczęściej oferowano dostęp do narzędzi pracy (11%). Zwracano również uwagę na opłacanie przez pracodawcę zakwaterowania, czy też dowozu do pracy. Zachęcano potencjalnych kandydatów ofertą dodatkowej opieki medycznej i ubezpieczeń, a także możliwością szkoleń i rozwoju zawodowego, czy też pracą w stabilnej, odpornej na kryzys firmie. Wśród korzyści wskazywanych przez oferentów w dalszej kolejności pojawiły się zalety i dobre warunki pracy oraz środowisko pracy określane jako miłe, przyjacielskie oraz dynamiczne.

Dokładny katalog oferowanych korzyści przedstawia tabela niżej.

Tabela 65. Oferowane dodatkowe korzyści OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ (N=145 - oferty analizowane szczegółowo)

SZKOLENIA/ROZWÓJ	
OGÓŁEM	7%
- Szkolenia/możliwość podwyższania kwalifikacji, uzyskania certyfikatów / kursy/warsztaty	3%
- Możliwość awansu/kariera/rozwój zawodowy/zdefiniowane ścieżki kariery	2%
- Zdobywanie wiedzy / doświadczenia w międzynarodowej przedsiębiorstwie / firmie / instytucji/środowisku	1%
WARUNKI/ZALETY PRACY	
OGÓŁEM	5%
- Bardzo dobre / dobre warunki w pracy	3%
- /Interesująca praca/ciekawa praca/atrakcyjna praca/satysfakcjonująca praca	1%
- Dostęp do nowych/nowoczesnych technologii/park maszynowy	1%
NARZĘDZIA PRACY	
OGÓŁEM	11%
- Niezbędne narzędzia pracy (m.in. baza firm, narzędzia sprzedażowe, materiały reklamowe itd.)	10%
- samochód służbowy	1%
- ryczałt na paliwo	1%
FIRMA/INSTYTUCJA	
OGÓŁEM	8%
- Stabilna firma/praca / miejsce pracy/odporna na kryzys	6%
- innowacyjna/duża/nowoczesna organizacja	1%
ŚRODOWISKO PRACY	
OGÓŁEM	4%
- Miły zespół/przyjazna/miła/otwarta/przyjacielska atmosfera (w) pracy	3%
- Dynamiczny, ambitny zespół / środowisko	2%
- młody zespół	1%
REFUNDACJA/DOFINANSOWANIE	
OGÓŁEM	1%
- Pakiet socjalny	1%
- kupony rabatowe/zakupowe/imprezy kulturalne (karnety do kina, teatru) /bony/paczki świąteczne	1%
- pakiet sportowy/zajęcia sportowe	1%
OPIEKA MEDYCZNA/UEZPIECZENIE	
OGÓŁEM	6%
- Prywatna opieka medyczna dla rodziny	3%
- Prywatna opieka medyczna dla pracownika/pakiet medyczny	2%
- Ubezpieczenie w systemie socjalnym danego/obcego kraju (Niemcy, Holandia)	1%
- ubezpieczenie na życie/fundusz emerytalny/ubezpieczenie grupowe	1%
WYŻYWIENIE/ZAKWATEROWANIA/DOWÓZ/ODZIEŻ	
OGÓŁEM	8%
- Darmowe/bezpłatne zakwaterowanie	6%
- Dowóz do/z miejsca pracy/zwrot kosztu podróży/przejazdu/możliwość łączenia podróży zaw. z prywatnymi	4%
- Odzież służbowa	1%
- wyżywienie/posiłki/dotowane/darmowe posiłki	1%
INNE	
- Praca legalna	1%

Wskazania od 1%

14.6 Lokalizacja

Większość ofert (89%) dotyczyła krajowego rynku pracy. Jednak co dziesiąte ogłoszenie (11%) oferowało zatrudnienia poza granicami Polski – głównie w Niemczech, a także ogólnie w krajach Unii Europejskiej (bez sprecyzowania dokładnej lokalizacji), czy ogólnie za granicą.

W przypadku ofert krajowych dominowały lokalizacje z terenu województwa łódzkiego – 368 na 510 ofert. Połowa ze wszystkich ofert (52%) przypadła na m. Łódź (37%) i podregion łódzki (13%). Ponadto 7% ofert dotyczyło podregionu piotrkowskiego, odpowiednio 6% i 3% ofert przypadło zaś na podregiony skierniewicki i sieradzki. Oprócz Łodzi najwięcej ofert na poziomie powiatowym odnotowano w powiecie zgierskim (43 oferty), łódzkim wschodnim (18), w Piotrkowie Tryb. i okolicach (11), bełchatowskim (10), kutnowskim (9) oraz tomaszowskim (9 ofert).

Istotny spadek liczby ofert w tej grupie zawodowej w stosunku do poprzedniego pomiaru, przełożył się również na zmniejszenie się udziału konkretnych lokalizacji. Ogółem liczba ofert pracy dedykowanych dla województwa łódzkiego zmniejszyła się o 30%. Największy spadek zaobserwowano w podregionie łódzkim i skierniewickim (o 28%). O jedną czwartą zmniejszyła się liczba ofert w podregionie sieradzkim, a o jedną piątą w Łodzi i podregionie piotrkowskim. Zmniejszeniu uległa również liczba ofert pracy za granicą – o 18%.

Rysunek 125. Struktura ofert pracy ze względu na lokalizację. OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ

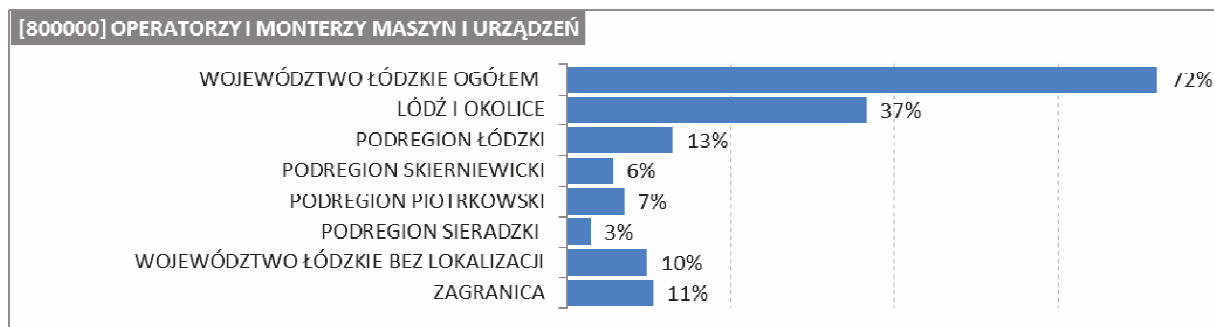


Tabela 66. Oferty pracy ze względu na lokalizację – indeks zmiany. OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ

	[A] wiosna 2012	[B] jesień 2011	Indeks zmiany [A/B]
OGÓŁEM	510	749	-32%
WOJEWÓDZTWO ŁÓDZKIE OGÓŁEM	368	525	-30%
ŁÓDŹ I OKOLICE	187	234	-20%
PODREGION ŁÓDZKI	66	92	-28%
PODREGION SKIERNIEWICKI	29	40	-28%
PODREGION PIOTRKOWSKI	36	45	-20%
PODREGION SIERADZKI	15	20	-25%
WOJEWÓDZTWO ŁÓDZKIE BEZ LOKALIZACJI	50	94	-47%
ZAGRANICA	54	66	-18%

odpowiednich typów pojazdów – kierowca C, Kierowca C + E, Kierowca B. Z drugiej strony stanowisko określane jest poprzez obsługę typu pojazdu, co z kolei determinuje posiadanie odpowiednich uprawnień – kierowca wywrotki, kierowca taksówki, kierowca samochodu ciężarowego, kierowca ciągnika siodłowego, kierowca TIR-a. Oferty dla kierowców używają również slangowego słownictwa, którego znajomość mogą posiadać jedynie osoby, które dysponują już doświadczeniem w tym zakresie np. Kierowca kat C + ADR, kierowca na HDS, kierowca silosów. Zakres wykonywanej pracy kierowcy definiowany jest również przez nazwę stanowiska zawierającą informacje o rodzaju obowiązków – np. kierowca w transporcie międzynarodowym, kierowca + nazwa kraju, do którego będzie jeździł, kierowca-tylko kraj, kierowca w transporcie krajowym, kierowca pojazdu komunalnego, kierowca cysterny, przewoźnik. Odrębną grupę stanowią kierowcy, którzy według nazwy stanowiska muszą również łączyć inne funkcje np. kierowca-sprzedawca, kierowca-magazynier.

Obecny pomiar nie przyniósł znaczących zmian w obserwowanych tendencjach na jesieni 2011.

KIEROWCĘ CE + ADR z dużym doświadczeniem, przyczepy,

Branża: Motoryzacja

Typ stanowiska: Pracownik fizyczny

Region: łódzkie

Miejsce: Łódź

Kraj: Polska

Treść ogłoszenia

KIEROWCĘ CE + ADR z dużym doświadczeniem, przyczepy, do 45 lat, 691-150-453

Kontakt

tel.: 691-150-453

monter

Branża: Inne

Typ stanowiska: Pracownik fizyczny

Region: łódzkie

Miejsce: Aleksandrów łódzki

Kraj: Polska

Treść ogłoszenia

MONTERÓW, Aleksandrów łódzki

Kontakt

tel.: 42\291-66-42

montażysta szaf

Branża: Sprzedaż, Handel

Typ stanowiska:

Region: cała Polska

Miejsce: Sosnowiec

Kraj: Polska

Treść ogłoszenia

Studenta do montażu szaf i do obsługi ekspozycji szaf Komandor, 502-498-498.

Kontakt

tel.: 502-498-498.

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; zmiatanie ulic; wykonywanie różnych prostych zadań rolniczych, rybackich, myśliwskich lub zastawianie pułapek; wykonywanie prostych zadań wydobywczych, budowlanych i wytwórczych, w tym sortowanie produktów; ręczne pakowanie i rozpakowywanie produktów oraz układanie ich na półkach; świadczenie różnych usług na ulicach; obsługa ręczna lub siłą mięśni pojazdów przeznaczonych do przewozu pasażerów i towarów; kierowanie pojazdami lub obsługa maszyn napędzanych przez zwierzęta. W zakres obowiązków może wchodzić także sprawowanie nadzoru nad innymi pracownikami.

Oferty pracy dla grupy pracownicy przy pracach prostych stanowiły w 5% wszystkich opublikowanych ofert (spadek o 3 punkty procentowe od jesieni 2011). Łącznie zgłoszono 568 takich ofert. Najczęściej poszukiwano pracowników na stanowiska robotników pomocniczych w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie (45%), przede wszystkim robotników budowlanych, robotników przy pracach prostych w przemyśle, robotników magazynowych oraz pakowaczy. W dalszej kolejności poszukiwano pomocy domowych i sprzątaczek – 25% (w szczególności prasowaczek ręcznych oraz sprzątaczek biurowych) oraz ładowaczy nieczystości i innych pracowników przy pracach prostych (20%). Stosunkowo niewiele było ofert skierowanych do robotników pomocniczych w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie oraz pracowników pomocniczych przygotowujących posiłki. Najmniej ofert odnotowano dla sprzedawców ulicznych i osób świadczących usługi na ulicy (jedynie 13 ofert, 2,3%).

Tabela 67 Liczba ofert pracy w poszczególnych zawodach w grupie zawodowej PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH

Grupa zawodowa	N=	%
[900000] PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	568	100,0%
[910000] - POMOCY DOMOWE I SPRZĄTACZKI	142	25,0%
[912103] --- Prasowaczka ręczna	47	8,3%
[911207] --- Sprzątaczką biurową	30	5,3%
[911290] --- Pozostałe pomoce i sprzątaczkę biurowe, hotelowe i podobne	17	3,0%
[911101] --- Pomoc domowa	13	2,3%
[912202] --- Operator myjni	13	2,3%
[911102] --- Sprzątaczką domową	11	1,9%
[911203] --- Pokojowa	3	0,5%
[911205] --- Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej	3	0,5%
[912102] --- Pracznia	2	0,4%
[911204] --- Pomoc laboratoryjna	1	0,2%
[911208] --- Sprzątacznia pojazdów	1	0,2%
[912201] --- Czyściciel pojazdów	1	0,2%
[920000] - ROBOTNIKI POMOCNICZY W ROLNICTWIE, LEŚNICTWIE I RYBOŁÓWSTWIE	21	3,7%
[921401] --- Pomocnicznia robotnik przy konserwacji terenów zieleni	8	1,4%
[921301] --- Pomocnicznia robotnik przy uprawie roślin i hodowli zwierząt	5	0,9%
[921400] --- Robotnicznia pomocnicznia w ogrodnictwie i sadownictwie	3	0,5%
[921402] --- Pomocnicznia robotnik szklarniowy	2	0,4%

Grupa zawodowa	N=	%
[921101] --- Pomocniczy robotnik polowy	1	0,2%
[921201] --- Pomocniczy robotnik przy hodowli zwierząt	1	0,2%
[921403] --- Pomocniczy robotnik w gospodarstwie sadowniczym	1	0,2%
[930000] - ROBOTNICZY POMOCNICZY W GÓRNICTWIE, PRZEMYSŁE, BUDOWNICTWIE I TRANSPORTCIE	255	44,9%
[931301] --- Robotnik budowlany	91	16,0%
[932990] --- Pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle	65	11,4%
[933304] --- Robotnik magazynowy	36	6,3%
[932101] --- Pakowacz	23	4,0%
[932905] --- Pomoc krawiecka	9	1,6%
[932913] --- Sortowacz	8	1,4%
[932908] --- Pomocnik mechanika	4	0,7%
[932907] --- Pomocnik lakiernika	3	0,5%
[933303] --- Pracownik przewodzkowy	3	0,5%
[933401] --- Pracownik rozkładający towar na półkach	3	0,5%
[932914] --- Wydawca materiałów	2	0,4%
[931207] --- Robotnik torowy	1	0,2%
[932901] --- Konserwator części	1	0,2%
[932902] --- Łagowacz	1	0,2%
[932903] --- Liczarz	1	0,2%
[932906] --- Pomocnik ciastkarza	1	0,2%
[932910] --- Pomocnik piekarza	1	0,2%
[933101] --- Rykszarz	1	0,2%
[933390] --- Pozostali robotnicy pracujący przy przeładunku towarów	1	0,2%
[940000] - PRACOWNICY POMOCNICZY PRZYGOTOWUJĄCY POŚILKI	23	4,0%
[941201] --- Pomoc kuchenna	23	4,0%
[950000] - SPRZEDAWCY ULICZNI I PRACOWNICY ŚWIADCZĄCY USŁUGI NA ULICACH	13	2,3%
[951002] --- Dystrybutor ulotek	11	1,9%
[951003] --- Rozlepiacz afiszy	1	0,2%
[952001] --- Sprzedawca uliczny produktów nieżywnościowych	1	0,2%
[960000] - ŁADOWACZE NIECZYSTOŚCI I INNI PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	114	20,1%
[962990] --- Pozostali pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani	65	11,4%
[962201] --- Pracownik prac dorywczych	19	3,3%
[962202] --- Statysta	10	1,8%
[962903] --- Parkingowy	9	1,6%
[961201] --- Sortowacz surowców wtórnych	5	0,9%
[962103] --- Dostawca potraw	3	0,5%
[962102] --- Boy hotelowy	1	0,2%
[962106] --- Kolporter	1	0,2%
[962902] --- Dozorca	1	0,2%

W stosunku do jesieni 2011 liczba ofert pracy w grupie PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH zmniejszyła się o jedną trzecią - ogółem z 826 do 568 ofert. Spadło przede wszystkim zapotrzebowanie na robotników pomocniczych w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie (spadek o 40%, z 426 do 255 ofert), a także na pracowników pomocniczych przygotowujących posiłki (spadek o 34%, z 35 na 23 oferty). Liczba ofert pracy zmniejszyła się również w grupie ładowaczy nieczystości i pozostałych pracowników przy pracach prostych (spadek o 28%, z 158 na 114 ofert) oraz w grupie pomocy domowych i sprzątaczek (spadek o 12%, z 161 do 142 ofert). Jediną grupą, gdzie nastąpił wzrost ofert pracy są robotnicy pomocniczy w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie (wzrost o 133%, z 9 na 21 ofert pracy), co może się wiązać z rozpoczęciem się prac sezonowych w rolnictwie.

Tabela 68 Liczba ofert pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH – indeks zmiany

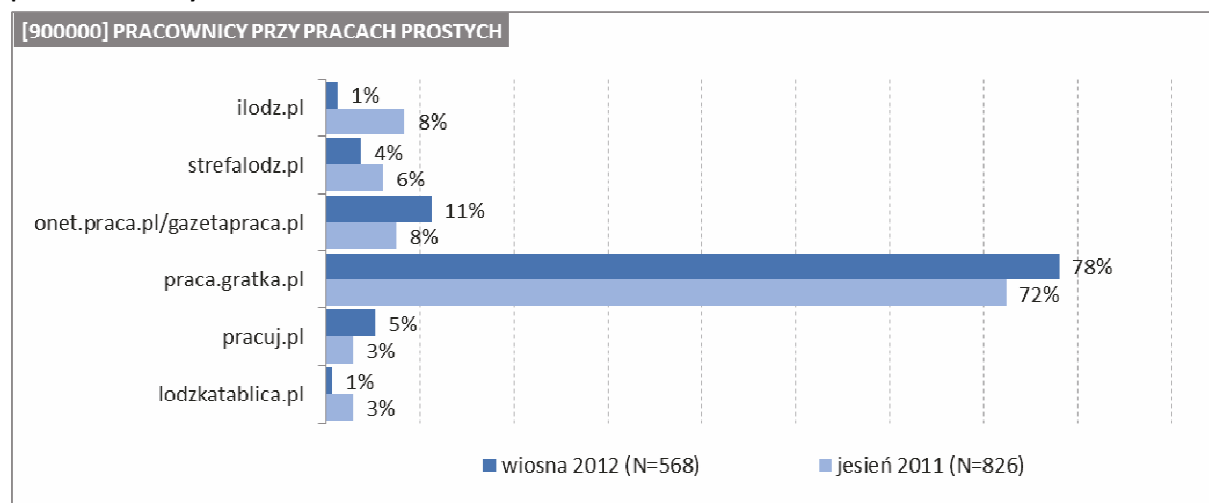
	[A] wiosna 2012	[B] jesień 2011	Indeks zmiany [A/B]
[900000] PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	568	826	-31%
[930000] - ROBOTNICZY POMOCNICZY W GÓRNICTWIE, PRZEMYSŁE, BUDOWNICTWIE I TRANSPORCIE	255	426	-40%
[910000] - POMOCE DOMOWE I SPRZĄTACZKI	142	161	-12%
[960000] - ŁADOWACZE NIECZYSTOŚCI I INNI PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	114	158	-28%
[940000] - PRACOWNICY POMOCNICZY PRZYGOTOWUJĄCY POSIŁKI	23	35	-34%
[920000] - ROBOTNICZY POMOCNICZY W ROLNICTWIE, LEŚNICTWIE I RYBOŁÓWSTWIE	21	9	133%
[950000] - SPRZEDAWCY ULICZNI I PRACOWNICY ŚWIADCZĄCY USŁUGI NA ULICACH	13	35	-63%

15.2 Sposób zamieszczenia oferty

Większość ofert zamieszczona została na portalu praca.gratka.pl (78%), który w stosunku do poprzedniego pomiaru zwiększył jeszcze swoje znaczenie. Co więcej w porównaniu do jesieni 2011, zmniejszyło się istotnie znaczenie lokalnych łódzkich portali, a szczególnie portalu ilodz.pl (spadek z 8% w 2011 do 1% w 2012), na rzecz pozostałych portali ogólnopolskich, na których ukazało się więcej ogłoszeń dla kandydatów na pracowników w tej grupie zawodowej.

Wszystkie oferty, tak jak w poprzednim pomiarze, posiadały treść w języku polskim.

Rysunek 127 Zróżnicowanie ofert pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH ze względu na portal internetowy

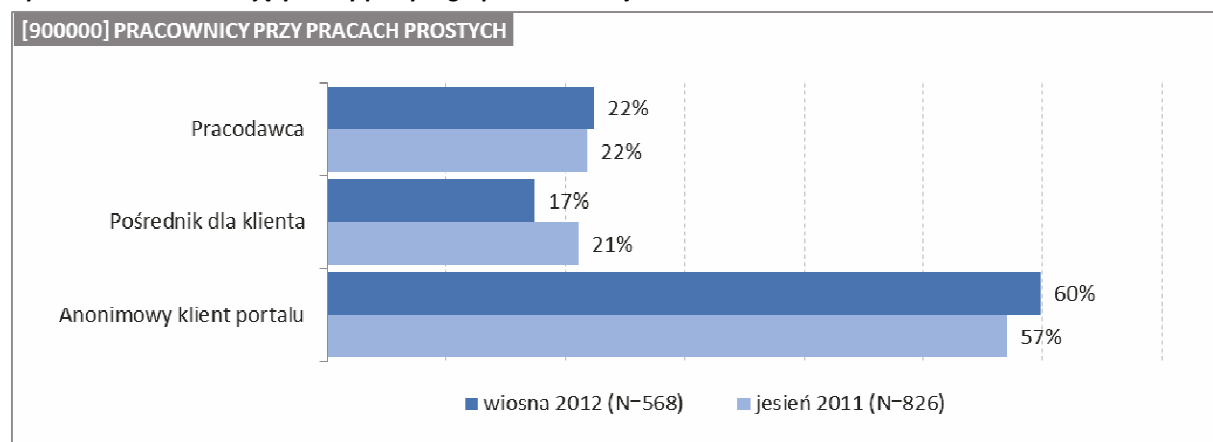


15.3 Oferenci oraz branża

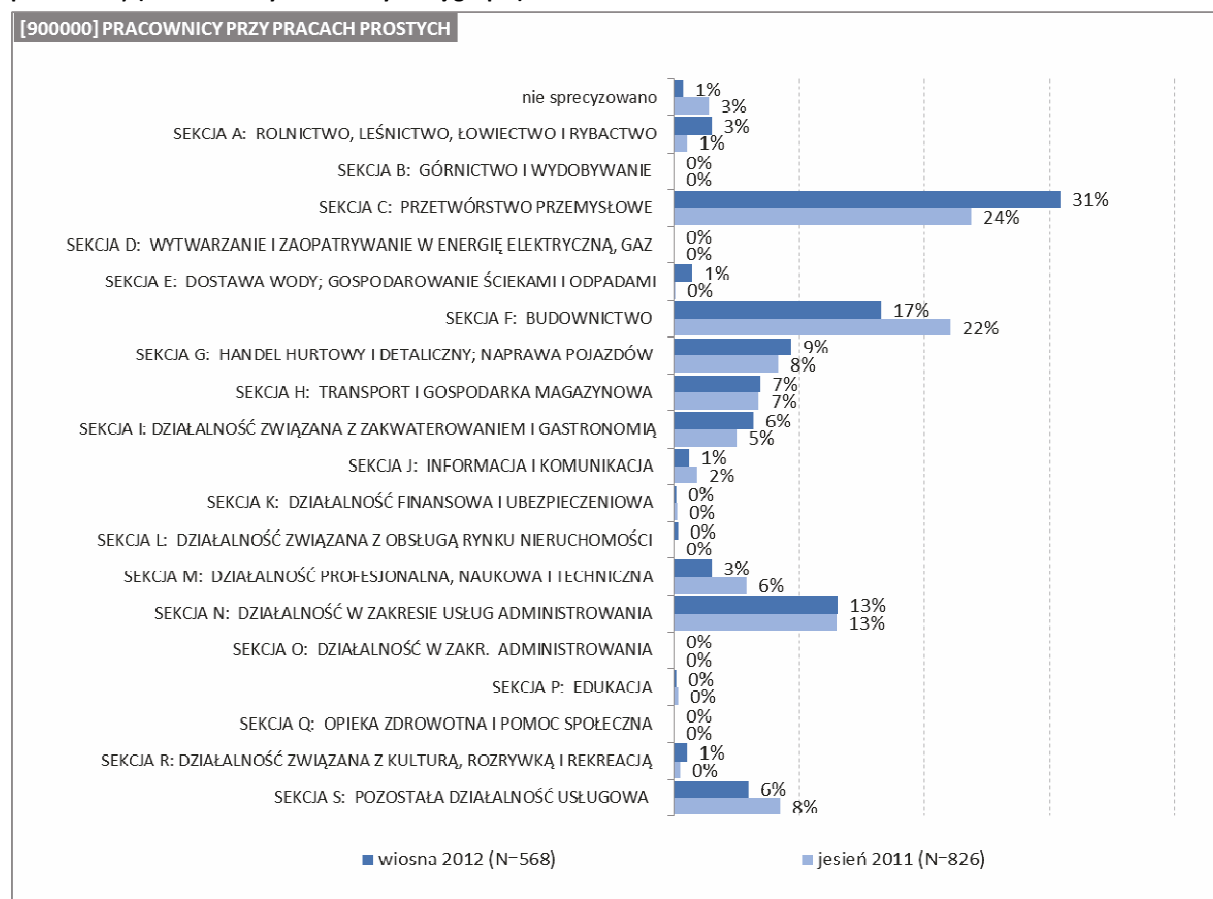
W porównaniu do pomiaru z jesieni 2011 nastąpiły nieznaczne zmiany w kluczowych branżach oferujących zatrudnienie. Zwiększeniu uległ udział branży przemysłowej (z 24% do 31%), kosztem branży budowlanej (spadek z 22% do 17%). Widoczna jest zmiana sezonowa pomiędzy poprzednim i aktualnym pomiarem – wzrosło zatrudnienie w rolnictwie (z 1% do 3%), spadło zaś w działalności profesjonalnej, naukowej, technicznej oraz pozostałej działalności usługowej.

Oferty pracy najczęściej, podobnie jak w ubiegłym roku, zamieszczali anonimowi klienci portali (60%, wzrost o 3 pkt w porównaniu do jesieni 2011). 22% ofert zostało zamieszczonych bezpośrednio przez pracodawców, zaś 17% przez pośredników (spadek o 4 punkty procentowe).

Rysunek 128 Zamieszczający oferty pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH



Rysunek 129 Oferty pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH ze względu na branżę pracodawcy (N=568 – wszystkie oferty w tej grupie)



Widoczne jest znaczące rozdrobnienie wśród pracodawców, którzy publikowali ogłoszenie i brak wyraźnej dominacji jakiegos przedsiębiorstwa, szczególnie, że rzadko podawali oni swoje dane, czy nawet nazwę. Większość tych, którzy podali swoją nazwę zamieściła jedno, ewentualnie dwa ogłoszenia. Lista najbardziej aktywnych pracodawców w tej grupie zawodowej jest zupełnie inna w porównaniu do poprzedniego pomiaru. Aktualnie najwięcej ofert zamieścił REZAL PRZEDSIĘBIORSTWO PRYWATNE (4 oferty). Wśród pracodawców,

którzy opublikowali 3 oferty znaleźli się: JANTAR RECYKLING, USŁUGI WNĘTRZARSKIE UTRZYMANIE ZIELEŃCÓW ZBIGNIEW GIERAŃCZYK oraz QUBUS HOTEL MANAGEMENT Sp. z o. o.

Tabela 69 Pracodawcy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH

PRACODAWCA	LICZBA OFERT PRACY
PODANE SAME NAZWISKO OFERENTA	5
REZAL PRZEDSIĘBIORSTWO PRYWATNE	4
JANTAR RECYKLING	3
USŁUGI WNĘTRZARSKIE UTRZYMANIE ZIELEŃCÓW ZBIGNIEW GIERAŃCZYK	3
QUBUS HOTEL MANAGEMENT SP Z O O	3
PIFO EKO STREFA SP. Z O.O.	2
ANDELS ŁÓDŹ SP. Z O.O.	2
PIZZERIA BENIO	2
T&S GROUP SP. Z O.O.	2
IDCZAK - KROTOSKI - CICHY	2
BUDOMAL	2
CENTRUM PROMOCJI WIZERUNKU	2
DOMTOM	2
KAUFLAND	2
KNC NIERUCHOMOŚCI	2
P.H.U. DESDIM S.C.	2
SORTOWNIA ODZIEŻY ŁÓDŹ-TEOFILÓW	2

Pracodawcy, którzy podali swoją nazwę i zamieścili co najmniej 2 oferty.

Przy poszukiwaniu pracowników z tej grupy zawodowej bardzo rzadko korzystano z pośrednictwa agencji rekrutacyjnych. Najbardziej aktywne w tym zakresie okazały się w obecnym pomiarze INTERKADRA Sp z o.o. (10 ofert) oraz BALANS POLAND Sp. z o.o. (8 ofert), które również zajmowały czołowe miejsca wśród pośredników, w poprzednim okresie sprawozdawczym. Zmniejszyło się znaczenie agencji pracy tymczasowej, które dominowały w poprzednim pomiarze - TEMPUS SA zamieścił jedynie 6 ofert pracy (poprzednio 18), a APT WTS 2 oferty (poprzednio 21 ofert).

Największe i najpopularniejsze firmy rekrutacyjne nie poszukują raczej tego typu pracowników – przykładowo grupa ANTAL, HAYS, RANDSTAD czy MOST WANTED! nie zamieściły żadnej oferty. Pozostałe np. grupa MANPOWER zamieściły po kilka ogłoszeń.

Tabela 70 Pośrednicy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH

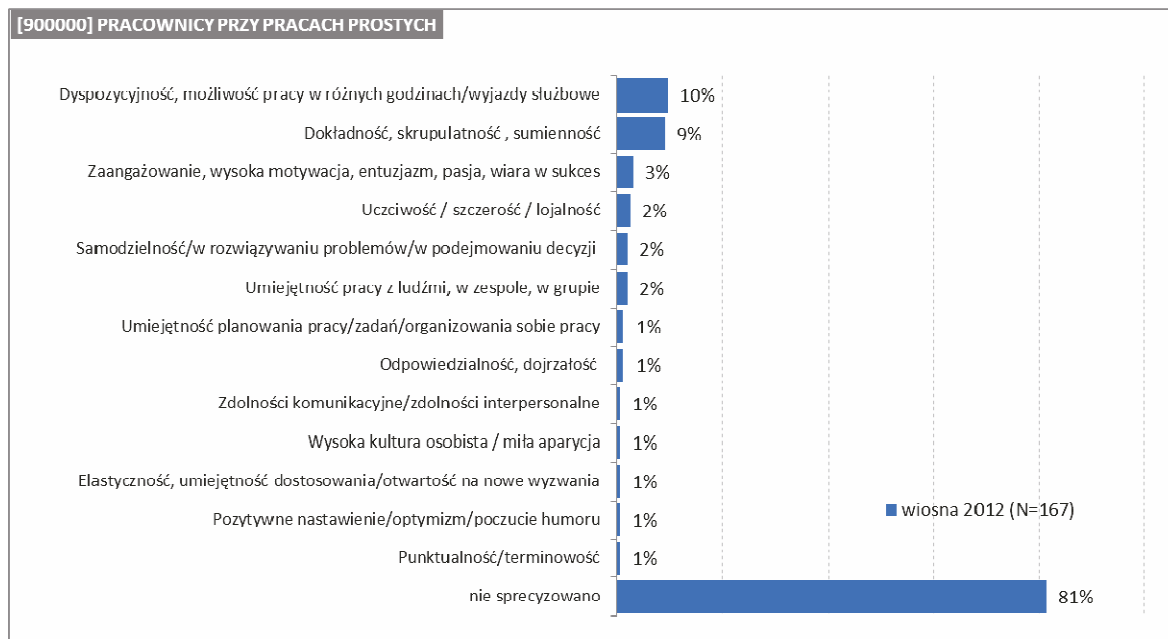
POŚREDNICY	LICZBA OFERT PRACY
INTERKADRA SP Z O.O.	10
BALANS POLAND SP. Z O.O.	8
ARGO PERSONEL SP. Z O.O	7
WORK SYSTEM S.C	7
TEMPUS SA	6
BEETSMA SP. Z O.O.	5
OBIETTIVO LAVORO POLSKA SP. Z O. O	4
TRENKWALDER & PARTNER SP. Z O.O	4
WORK SERVICE S. A	4
LEADER SERVICE INTERNATIONAL S. A.	4
SK EXPRES	4
FLEXIDEA SP. Z O. O	3

Pośrednicy, którzy podali swoją nazwę i zamieścili co najmniej 3 oferty.

15.4 Wymagania wobec pracowników

Wymagania pracodawców były bardzo niewielkie, co nie uległo zmianie od poprzedniego pomiaru. Najbardziej pożądaną cechą, która pojawiła się w 10% szczegółowo analizowanych ofert była dyspozycyjność do pracy w różnych godzinach i do wyjazdów służbowych, w dalszej kolejności: dokładność, sumienność i precyzja, zaangażowanie i wysoka motywacja i uczciwość. Jedynie 2% ofert wspominało o umiejętności pracy w zespole.

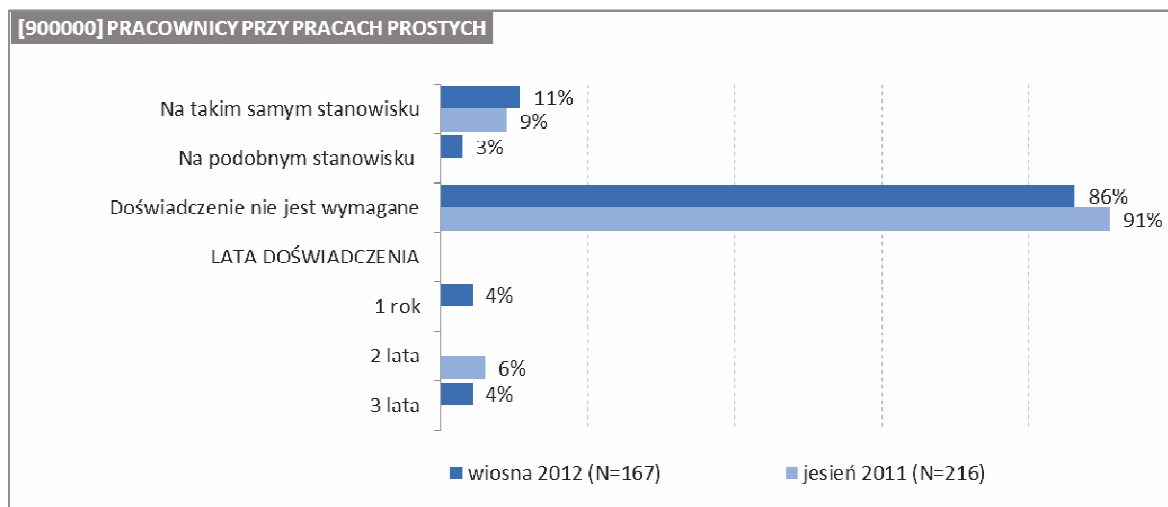
Rysunek 130 Wymagane cechy osobowe PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH



Wskazania od 1%

Pracodawcy nie wymagali doświadczenia zawodowego – w 86% szczegółowo przeanalizowanych ofertach nie wskazano rodzaju wymaganego doświadczenia, a w 91% liczby lat. Jedynie 11% ofert wymagało wcześniejszej pracy na takim samym lub podobnym (3%) stanowisku. W 4% ofertach pracy oczekiwano doświadczenia co najmniej rocznego, i taki sam odsetek dotyczył wymogu 3-letniego doświadczenia.

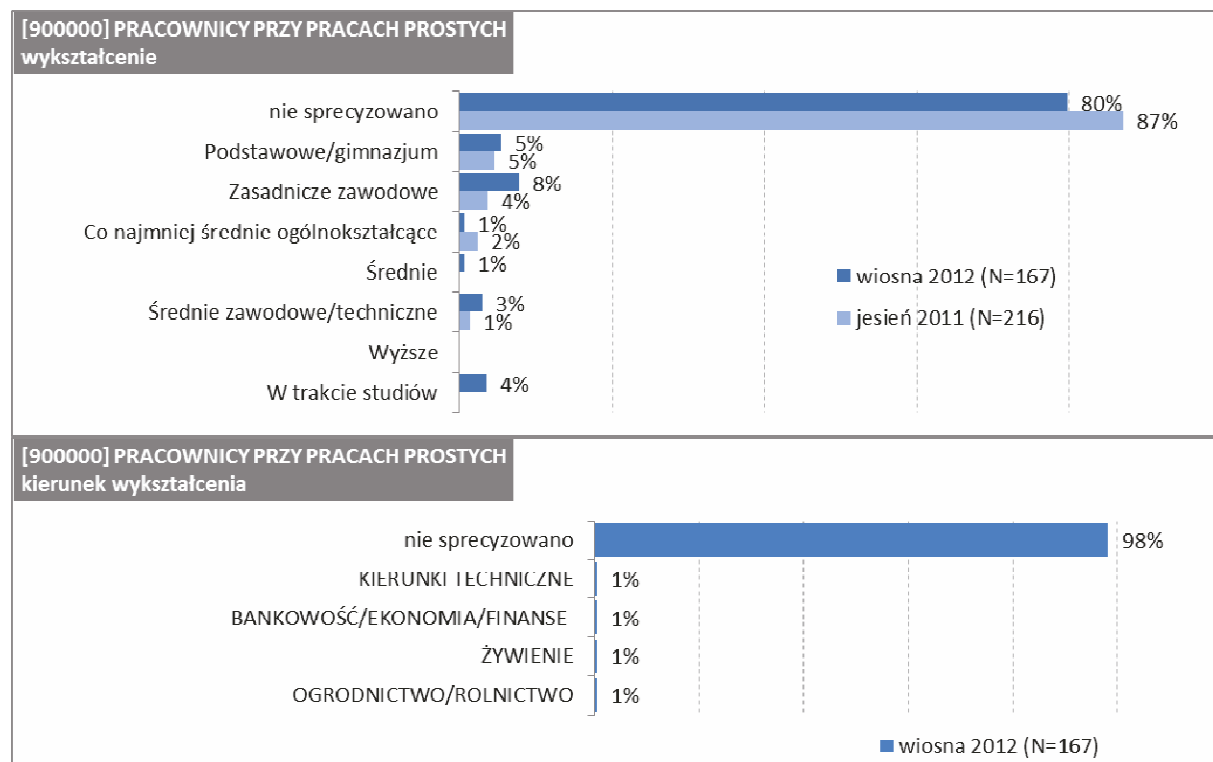
Rysunek 131 Wymagane doświadczenie PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH



Nieco na znaczeniu, w porównaniu do poprzedniego pomiaru, zyskało wykształcenie. Zwiększyło się znaczenie wykształcenia zawodowego – 8% ofert wymagało wykształcenia zasadniczego zawodowego, a 3% średniego zawodowego lub technicznego.

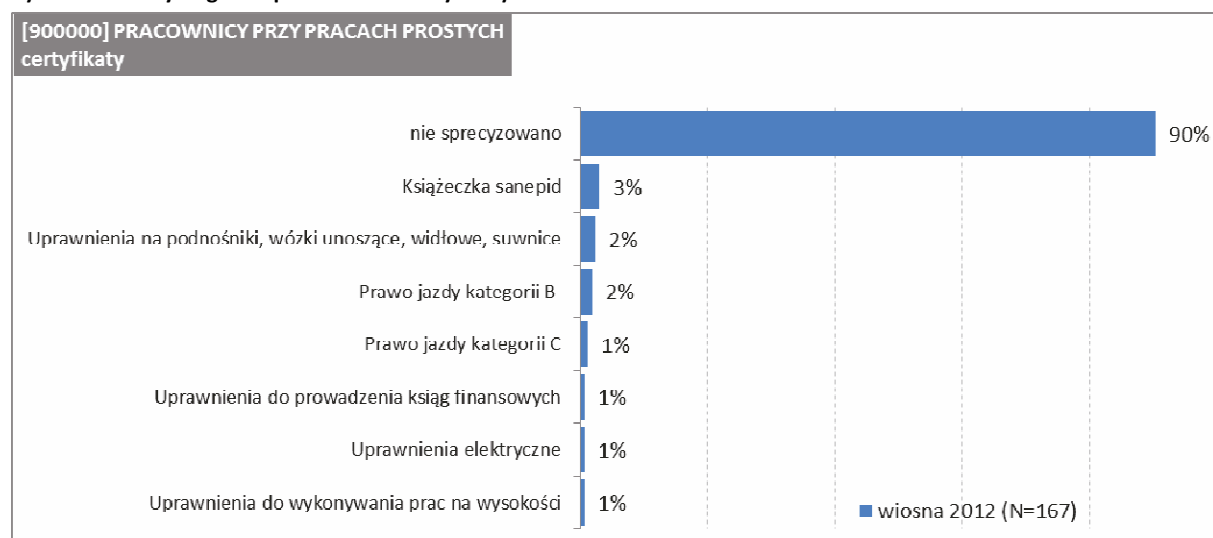
Dodatkowym wymogiem, który pojawił się w 3% ofert było posiadanie „książeczki Sanepidu”. Oczekiwano również sporadycznie uprawnień na podnośniki, czy też prawa jazdy kategorii B.

Rysunek 132 Wymagane wykształcenie PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH



Wskazania od 1%

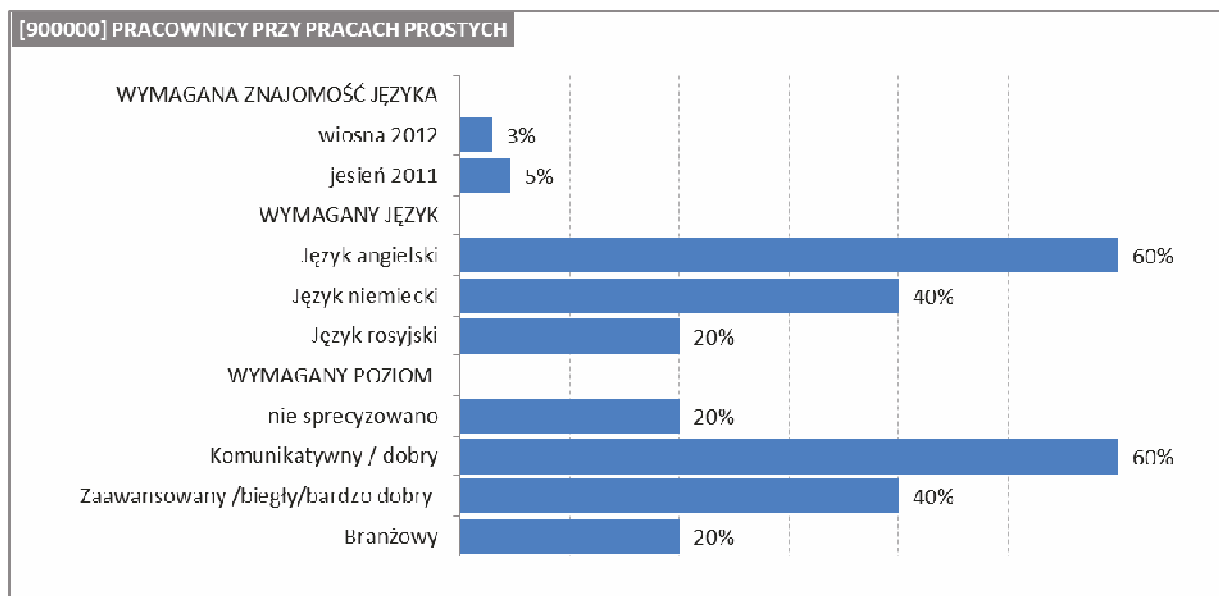
Rysunek 133 Wymagane uprawnienia - certyfikaty PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH



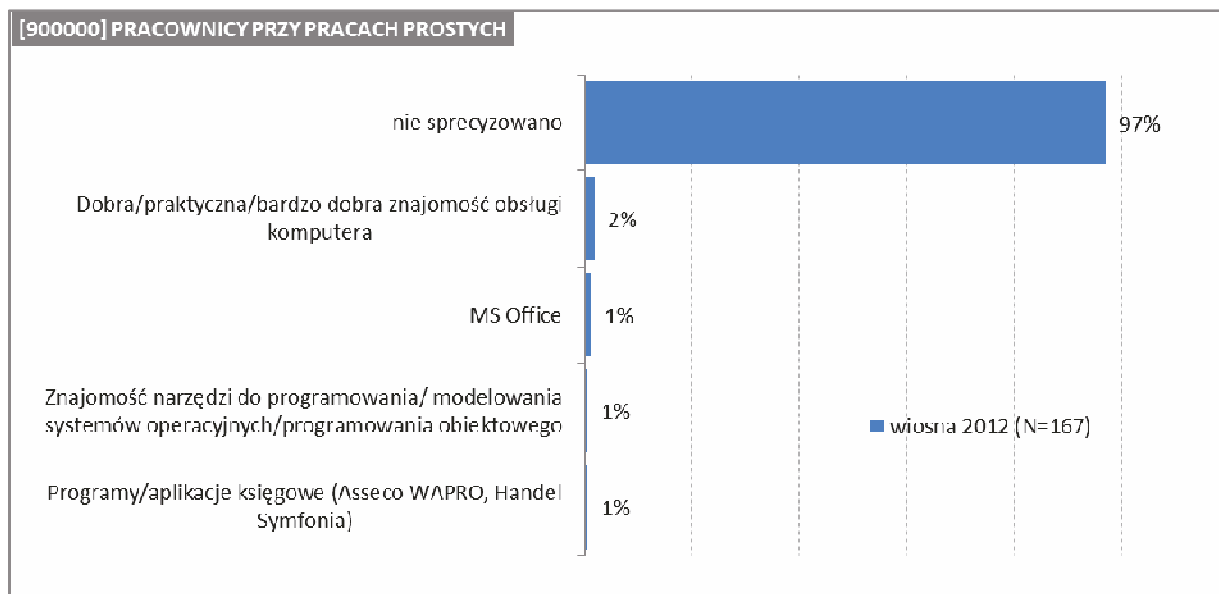
Wskazania od 1%

Pracodawcy bardzo rzadko wspominali również o znajomości języka (jedynie 3% ofert – głównie języki angielski i niemiecki, na poziomie co najmniej komunikatywnym), czy też obsłudze komputera (jedynie 3% ofert – głównie dobra, praktyczna obsługa komputera oraz znajomość MS Office). Tak niewielkie wymagania związane są z charakterem zawodów należących do tej kategorii, które, jak wskazuje sama jej nazwa, nie wymagają posiadania konkretnych kompetencji.

Rysunek 134 Wymagana znajomość i stopień znajomości języka obcego PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH (N=167, oferty analizowane szczegółowo)



Rysunek 135 Wymagana znajomość komputera i programów komputerowych PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH



Wskazania od 1%

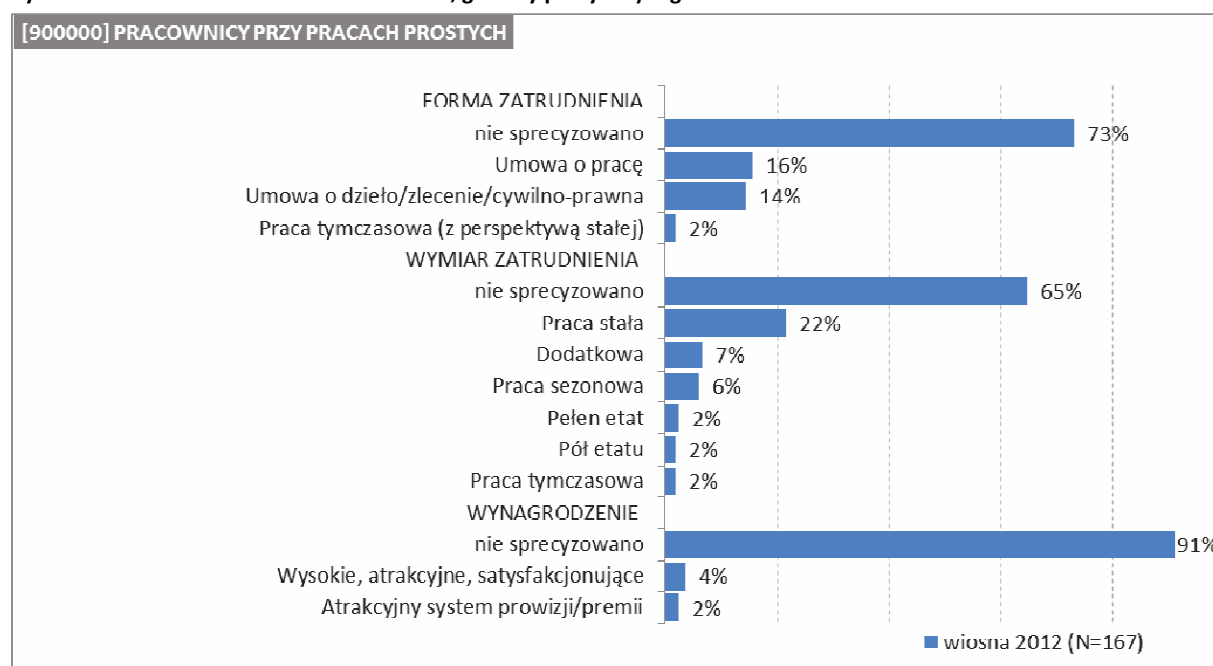
Co prawda w 82% ofert płeć nie miała znaczenia, ale w co dziesiątej poszukiwano kobiet, a w 8% mężczyzn. Dodatkowo w 7% ogłoszeń wskazano osoby młode, a w 6% studentów. Jedynie w 4% analizowanych szczegółowo ofertach preferowano osoby niepełnosprawne (bez sprecyzowania stopnia czy rodzaju niepełnosprawności). W większości ofert nie wskazywano również konieczności posiadania narzędzi pracy, czy też nie precyzowano innych wymagań, niż omawiane (jedynie w 2% ofert oczekiwano osoby bez nałogów, niepalącej).

15.5 Oferta pracodawców

W parze z niskimi wymaganiami wobec pracowników idzie również niski poziom informacji o warunkach zatrudnienia. Oferenci nie informowali o spodziewanych zarobkach, nawet używając popularnych w ogłoszeniach skierowanych do innych grup zawodowych określeń opisowych (wysokie, atrakcyjne itp.). Wspominano zazwyczaj o zatrudnieniu na umowę o pracę (16%) lub umowie cywilnoprawnej (14%). Rzadko precyzowano godziny pracy, ale niektóre oferty jasno wskazywały, że będzie to praca zmianowa, a czasami nawet praca w weekendy.

Samodzielne stanowiska pracy były przedmiotem 86% ofert, pozostałe dotyczyły stanowisk pomocniczych i asystenckich, a także praktykanta lub stażysty.

Rysunek 136 Oferowana forma zatrudnienia, godziny pracy i wynagrodzenie PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH



Wskazania pow. 1%

W przypadku prac prostych najrzadziej, w porównaniu do pozostałych grup zawodowych, wspominano w ofertach o dodatkowych korzyściach. Najczęściej pracodawcy zachęcali pokryciem kosztów zakwaterowania lub dojazdu do pracy, a także wyżywienia (łącznie 7%), czy też możliwością szkolenia i rozwoju zawodowego (5%). Zwracano także uwagę na warunki, zalety samej pracy (3%), czy też dostęp do dodatkowej opieki medycznej (2%). Pozostałe korzyści wymieniano sporadycznie.

Dokładny katalog oferowanych korzyści przedstawia tabela niżej.

Tabela 71. Oferowane dodatkowe korzyści PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH (N=167 - oferty analizowane szczegółowo)

SZKOLENIA/ROZWÓJ	
OGÓŁEM	5%
- Możliwość awansu/kariera/rozwój zawodowy/zdefiniowane ścieżki kariery	2%
- Szkolenia/możliwość podwyższania kwalifikacji, uzyskania certyfikatów / kursy/warsztaty	2%
- Zdobywanie wiedzy / doświadczenia w międzynarodowej przedsiębiorstwie / firmie / instytucji/środowisku	1%
WARUNKI/ZALETY PRACY	
OGÓŁEM	3%
- Bardzo dobre / dobre warunki w pracy	1%

- Pracę w systemie "home office"/praca w domu	1%
- samodzielność/swoboda w podejmowaniu decyzji/możliwość wdrażania własnych pomysłów	1%
NARZĘDZIA PRACY	
OGÓŁEM	1%
- Niezbędne narzędzia pracy (m.in. baza firm, narzędzia sprzedażowe, materiały reklamowe itd.)	1%
FIRMA/INSTYTUCJA	
OGÓŁEM	2%
- innowacyjna/duża/nowoczesna organizacja	1%
- Stabilna firma/praca / miejsce pracy/odporna na kryzys	1%
ŚRODOWISKO PRACY	
OGÓŁEM	1%
- miły zespół/przyjazna/miła/otwarta/przyjacielska atmosfera (w) pracy	1%
REFUNDACJA/DOFINANSOWANIE	
OGÓŁEM	1%
- Pakiet socjalny	1%
OPIEKA MEDYCZNA/UEZPIECZENIE	
OGÓŁEM	2%
- prywatna opieka medyczna dla pracownika/pakiet medyczny	1%
- Ubezpieczenie w systemie socjalnym danego/obcego kraju (Niemcy, Holandia)	1%
WYŻYWIENIE/ZAKWATEROWANIA/DOWÓZ/ODZIEŻ	
OGÓŁEM	7%
- Darmowe/bezpłatne zakwaterowanie	4%
- Dowóz do/z miejsca pracy/zwrot kosztu podróży/przejazdu/możliwość łączenia podróży zaw. z prywatnymi	4%
- Wyżywienie/posiłki/dotowane/darmowe posiłki	2%
INNE	
OGÓŁEM	4%
- Możliwość podjęcia pracy natychmiast	2%
- Praca legalna	1%
- Możliwość pogodzenia pracy z inną pracą (innym zajęciem)	1%

Wskazania od 1%

15.6 Lokalizacja

Większość ofert oferujących zatrudnienie na stanowiskach robotników przy pracach prostych dotyczyła krajowego rynku pracy. Jedynie 6% oferowało zatrudnienie poza granicami Polski – głównie w Holandii, Niemczech i Anglii.

W przypadku ofert krajowych dominowały lokalizacje z terenu województwa łódzkiego – 435 na 568 ofert. Prawie dwie trzecie wszystkich ofert (63%) przypadła na m. Łódź (51%) i podregion łódzki (12%). Ponadto 8% ofert dotyczyło podregionu piotrkowskiego, odpowiednio 5% i 2% ofert przypadło zaś na podregiony skierniewicki i sieradzki. Oprócz Łodzi najwięcej ofert na poziomie powiatowym odnotowano w powiecie zgierskim (41 ofert), Piotrkowie Tryb. i okolicach (25), powiecie pabianickim (16), łódzkim wschodnim oraz bełchatowskim (po 13 ofert). Żadna oferta nie dotyczyła pracy na terenie powiatów: poddębicki, wierszowski, pajęczański, opoczyński oraz łowicki.

W stosunku do poprzedniego okresu sprawozdawczego istotnie wzrosła liczba zidentyfikowanych ofert na poziomie konkretnych lokalizacji. Ogółem liczba ofert pracy dedykowanych do województwa łódzkiego w kategorii najniższych stanowisk zmniejszyła się o jedną trzecią (34%), co związane było z mniejszą liczbą ofert w tej kategorii ogółem, a także istotnym zmniejszeniem się znaczenia Łodzi i podregionu łódzkiego (spadek liczby ofert po 33%). Pracownicy przy pracach prostych mogli jednak częściej znaleźć zatrudnienie w pozostałych podregionach województwa łódzkiego, chociaż na podregiony te przypadało relatywnie niewiele ofert pracy. W podregionie sieradzkim liczba ofert wzrosła o 100%, a w podregionach skierniewickim i piotrkowskim odpowiednio o 29% i 24%. Mniej ofert w porównaniu do poprzedniego okresu sprawozdawczego dla pracowników przy pracach prostych dotyczyło pracy za granicą (spadek o 30%).

Rysunek 137. Struktura ofert pracy ze względu na lokalizację. PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH

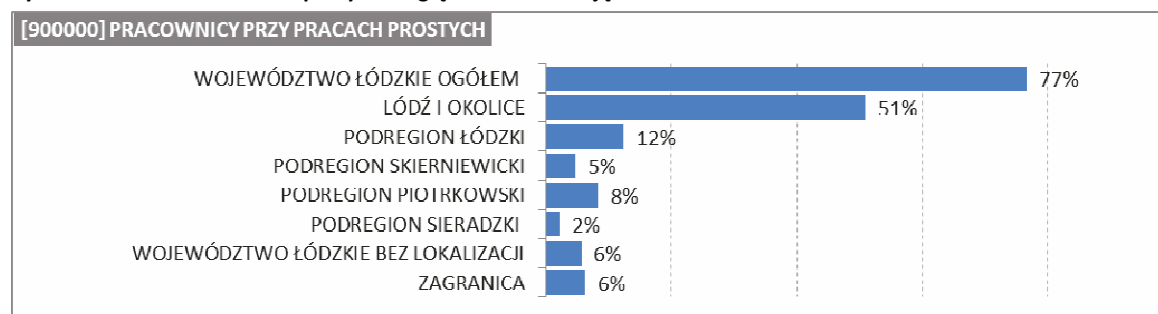
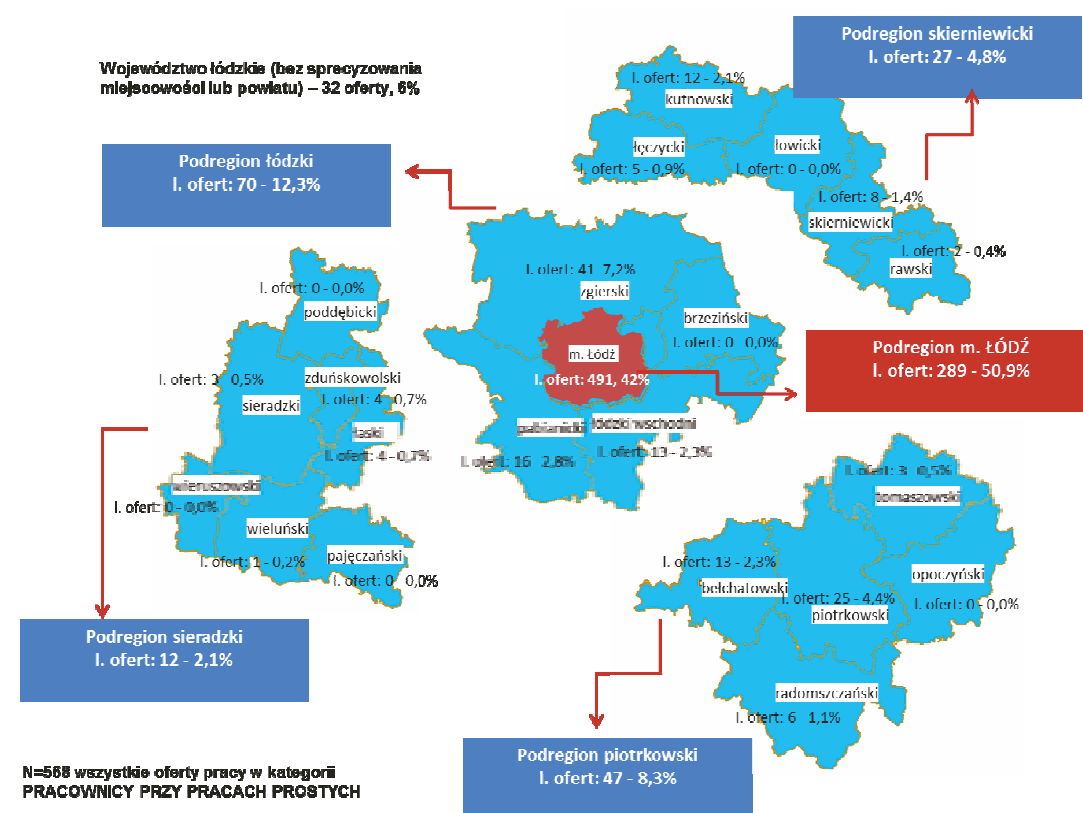


Tabela 72. Oferty pracy ze względu na lokalizację – indeks zmiany. PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH

	[A] wiosna 2012	[B] jesień 2011	Indeks zmiany [A/B]
OGÓŁEM	568	826	-31%
WOJEWÓDZTWO ŁÓDZKIE OGÓŁEM	435	657	-34%
ŁÓDŹ I OKOLICE	289	429	-33%
PODREGION ŁÓDZKI	70	105	-33%
PODREGION SKIERNIEWICKI	27	21	29%
PODREGION PIOTRKOWSKI	47	38	24%
PODREGION SIERADZKI	12	6	100%
WOJEWÓDZTWO ŁÓDZKIE BEZ LOKALIZACJI	32	58	-45%
ZAGRANICA	35	50	-30%

Rysunek 138 Rozmieszczenie na terenie województwa łódzkiego ofert pracy dla PRACOWNIKÓW PRZY PRACACH PROSTYCH²⁷



²⁷ W prezentacji potraktowano łącznie powiat miejski Piotrków Trybunalski i powiat piotrkowski oraz powiat miasto Skierniewice i powiat skierniewicki.

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 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 pracowników 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. pomoc domowa, sprzątaczką, prasowacz, pracownik myjni, pakowacz, czy sortowacz, 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 i rolniczo-ogrodniczej np. robotnik/pracownik budowlany, pracownik ogólnobudowlany, pracownik do remontów, pracownik produkcji, pracownik linii produkcyjnej, pracownik fizyczny, czy też praca w ogrodnictwie. 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. pracowników do produkcji z żywic poliestrowych – laminatorów, pracownik produkcji-monter, pracownik budowlany do prac wykończeniowych.

W grupie tej pojawia się również kategoria bliżej nieokreślonej „pracy dodatkowej” – wykonywanej głównie w domu, chałupniczo, skierowanej do osób nieaktywnych zawodowo np. studentów, niepracujących matek, emerytów. W pracy tego typu często oczekiwane jest posiadanie komputera oraz dostępu do Internetu, chociaż niewskazane są konkretne obowiązki lub zadania.

Tendencje obecne w aktualnym pomiarze nie uległy zmianie w porównaniu do poprzedniego okresu sprawozdawczego.

ulotkarz

Branża: Inne

Typ stanowiska:

Region: cała Polska

Miejsce: Łódź

Kraj: Polska

Treść ogłoszenia

Przyjmę ulotkarzy do pracy, 508931-333

PRACA DLA MAM - WYCHOWUJESZ SVOJE SKARBY LUB Z BRAKU PRACY SIEDZISZ W DOMU? SIEDZAC W DOMU TEZ MOZNA PRACOWAC POPRZEZ INTERNET I ZARABIAC I TO NIE MALE PIENIADZE STWARZASZ WLASNY BIZNES NIE JEST TO KLIKANIE W JAKIES REKLAMY JEST TO POWAZNA [PRACA](#) W POWAZNEJ FIRMIE , OFERUJEMY SZKOLENIA ON-LINE, MATERIAŁY, WSPARCIE I PRACE W MIŁYM DYNAMICZNYM ZESPOLE . ZMIEN COS WKONCU DLA SIEBIE I ZACZNIJ ZARABIAC KONKRETNE PIENIADZE WSTAP DO WSPOLPRACY JUZ OD DZIS

produkcja zestawów promocyjnych - Stryków

Agencja Pracy Tymczasowej Verso A.P.T. Sp.z.o.o.(certyfikat nr 6695) poszukuje dla swojego klienta pracowników na produkcję.

Praca odbywa się w dziale z markowymi produktami, polega na :

- składaniu zestawów promocyjnych
- opakowaniu gotowych produktów
- oklejeniu etykietami

Wymagana dyspozycja na 1 zmianę od pon do pt w godz. 6-14

Praca w Strykowie pod Łodzią (do magazynu kursuje autobus linii 60)

Mile widziane osoby z doświadczeniem na podobnym stanowisku

CV z dopiskiem PRODUKCJA STRYKÓW oraz z klauzulą o ochronie danych osobowych:

Wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych zawartych w ofercie pracy dla potrzeb niezbędnych do realizacji procesu rekrutacji (zgodnie z Ustawą z dnia 29.08.1997r.

o Ochronie Danych Osobowych Dz. U. nr 133 poz. 883

Praca dodatkowa. - Łódź

Witam. Mam do zaoferowania pracę w branży FMCG. Osoby chętne, które chciałby się dowiedzieć coś więcej proszę o podanie nr telefonu .Z zainteresowanymi będę się kontaktował osobiście.

POMOC KUCHENNA

Miejsce pracy: Łódź

Od kandydatek/kandydatów oczekujemy:

- umiejętności pracy w zespole;
- dbałości o czystość i porządek;
- zorganizowania i obowiązkowości;
- aktualnej książeczki do celów sanitarno-epidemiologicznych;
- doświadczenie w pracy w gastronomii lub/i wykształcenie gastronomiczne - mile widziane.

Oferujemy:

- stałe zatrudnienie w oparciu o umowę o pracę;
- dofinansowanie do prywatnej opieki medycznej;
- pracę w gronie profesjonalistów;
- dodatkowe świadczenia socjalne w ramach ZFŚS;
- możliwość rozwoju i awansu w ramach sieci Qubus Hotel.

Rysunek 1. Analizowane portale ogólnopolskie.....	15
Rysunek 2. Portale lokalne, których oferta została włączona do analizy.....	16
Rysunek 3. Zastosowany schemat badania.....	17
Rysunek 4. ETAP 1 – GLOBALNY - Struktura analizowanych ofert ze względu na portal oraz czas ukazania się oferty – wiosna 2012.....	19
Rysunek 5. ETAP 2 – SZCZEGÓŁOWY - Struktura analizowanych ofert ze względu na portal oraz czas ukazania się oferty.....	20
Rysunek 6. Lokalizacja oferowanej pracy w analizowanych ofertach. Jesień 2011 vs. wiosna 2012 – porównanie.	38
Rysunek 7. Oferty pracy za granicą według portali. Jesień 2011 vs. wiosna 2012 – porównanie.....	39
Rysunek 8. Oferty pracy za granicą według grup zawodów. Jesień 2011 vs. wiosna 2012 – porównanie.	39
Rysunek 9. Oferty pracy za granicą według kraju. Jesień 2011 vs. wiosna 2012 – 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 - wiosna 2012r.	41
Rysunek 11. Rozmieszczenie ofert pracy poza województwem łódzkim. Jesień 2011 vs. wiosna 2012 – porównanie.	43
Rysunek 12. Struktura ofert ze względu na typ oferenta. Jesień 2011 vs. wiosna 2012 – porównanie.	45
Rysunek 13. Charakterystyka ofert zamieszczanych przez anonimowych oferentów. Jesień 2011, wiosna 2012 – porównanie.	47
Rysunek 14. Charakterystyka ofert składanych przez pośredników. Jesień 2011, wiosna 2012 – porównanie. ..	49
Rysunek 15. Oferta największych pośredników ze względu na miejsce pracy – Polska vs. poza granicami Polski. Wiosna 2012r.	63
Rysunek 16. Pośrednicy oferujący najwyższy odsetek ofert pracy w Polsce. Wiosna 2012r.	63
Rysunek 17. Pośrednicy oferujący najwyższy odsetek ofert pracy poza granicami Polski. Wiosna 2012r.....	64
Rysunek 18. Oferta pośredników ze względu na pracowników o określonych kwalifikacjach. Wiosna 2012r.....	64
Rysunek 19. Charakterystyka ofert składanych przez przedstawiających się pracodawców. Jesień 2011, wiosna 2012 – porównanie.	67
Rysunek 20. Zapotrzebowanie na określonego typu pracowników – ogółem i w ramach poszczególnych portali – duże grupy zawodowe. Wiosna 2012 r.	83
Rysunek 21. Zapotrzebowanie na określonego typu pracowników – duże grupy zawodowe. Lata 2009-2012 – porównanie	84
Rysunek 22. Analiza branżowa – lata 2009-2012 porównanie	90
Rysunek 23. Zawartość informacyjna ofert – WYMAGANIA PRACODAWCY (odsetek ofert precyzujących jakiegokolwiek elementy danego rodzaju). Wiosna 2012 r.	101
Rysunek 24. Zawartość informacyjna ofert – OFERTA PRACODAWCY (odsetek ofert precyzujących jakiegokolwiek elementy danego rodzaju). Wiosna 2012 r.	101
Rysunek 25. Zawartość informacyjna ofert – WYMAGANIA PRACODAWCY (odsetek ofert precyzujących jakiegokolwiek elementy danego rodzaju w ofertach kierowanych do różnych grup zawodowych). Wiosna 2012 r.	102
Rysunek 26. Zawartość informacyjna ofert – WYMAGANIA PRACODAWCY (odsetek ofert precyzujących jakiegokolwiek elementy danego rodzaju w ofertach kierowanych do różnych grup zawodowych c.d.). Wiosna 2012 r.	102
Rysunek 27. Zawartość informacyjna ofert – oferta pracodawcy (odsetek ofert precyzujących jakiegokolwiek elementy danego rodzaju w ofertach kierowanych do różnych grup zawodowych c.d.). Wiosna 2012 r.....	103
Rysunek 28. Określona PŁEĆ wśród wymagań pracodawcy. Wiosna 2012 r.	105

Rysunek 29. OKREŚLONY WIEK wśród wymagań pracodawcy. Wiosna 2012 r.	105
Rysunek 30. POZIOM I KIERUNEK WYKSZTAŁCENIA wśród wymagań pracodawcy. Wiosna 2012 r.	106
Rysunek 31. POSIADANIE DOŚWIADCZENIA wśród wymagań pracodawcy. Wiosna 2012 r.	106
Rysunek 32. WYMAGANY JĘZYK. Wiosna 2012 r.	107
Rysunek 33. Proponowana FORMA ZATRUDNIENIA. Wiosna 2012.	111
Rysunek 34. Proponowany WYMIAR ZATRUDNIENIA. Wiosna 2012.	112
Rysunek 35. OPIS WYNAGRODZENIA. Wiosna 2012.	112
Rysunek 36. DODATKOWE BENEFITY w ofercie pracodawcy. Wiosna 2012 – ogółem i w ramach poszczególnych grup zawodowych	113
Rysunek 37 Zróżnicowanie ofert pracy w grupie zawodowej PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY ze względu na portal internetowy	119
Rysunek 38 Zamieszczający oferty pracy w grupie zawodowej PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY	119
Rysunek 39 Oferty pracy w grupie zawodowej PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY ze względu na branżę pracodawcy (N=1102 – wszystkie oferty w tej grupie)	120
Rysunek 40 Wymagane cechy osobowe PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY.....	122
Rysunek 41 Wymagane doświadczenie PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY.....	122
Rysunek 42 Wymagane dodatkowe doświadczenie PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY.....	123
Rysunek 43 Wymagane wykształcenie PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY.....	123
Rysunek 44 Wymagane uprawnienia - certyfikaty PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY.....	124
Rysunek 45 Wymagana znajomość i stopień znajomości języka obcego PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY.....	124
Rysunek 46 Inne wymagania/kwalifikacje niepotwierdzone egzaminami PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY.....	125
Rysunek 47 Oferowana forma zatrudnienia, wymiar pracy i wynagrodzenie PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY.....	126
Rysunek 48. Struktura ofert pracy ze względu na lokalizację. PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY	128
Rysunek 49 Rozmieszczenie na terenie województwa łódzkiego ofert pracy dla PRZEDSTAWICIELI WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSZYCH URZĘDNIKÓW I KIEROWNIKÓW	129
Rysunek 50 Zróżnicowanie ofert pracy w grupie zawodowej SPECJALIŚCI ze względu na portal internetowy ..	134
Rysunek 51 Zamieszczający oferty pracy w grupie zawodowej SPECJALIŚCI	135
Rysunek 52 Oferty pracy w grupie zawodowej SPECJALIŚCI ze względu na branżę pracodawcy	135
Rysunek 53 Wymagane cechy osobowe w grupie SPECJALIŚCI	138
Rysunek 54 Wymagane doświadczenie SPECJALIŚCI	139
Rysunek 55 Wymagane dodatkowe doświadczenie SPECJALIŚCI	139
Rysunek 56 Wymagane wykształcenie SPECJALIŚCI.....	140
Rysunek 57 Wymagane uprawnienia - certyfikaty SPECJALIŚCI.....	140
Rysunek 58 Wymagana znajomość i stopień znajomości języka obcego SPECJALIŚCI.....	141
Rysunek 59 Inne wymagania/kwalifikacje niepotwierdzone egzaminami SPECJALIŚCI	142
Rysunek 60 Oferowana forma zatrudnienia, wymiar pracy i wynagrodzenie. SPECJALIŚCI	142
Rysunek 61. Struktura ofert pracy ze względu na lokalizację. SPECJALIŚCI	144
Rysunek 62 Rozmieszczenie na terenie województwa łódzkiego ofert pracy dla SPECJALISTÓW	145

Rysunek 63 Zróżnicowanie ofert pracy w grupie zawodowej TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL ze względu na portal internetowy.....	149
Rysunek 64 Zamieszczający oferty pracy w grupie zawodowej TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL.....	149
Rysunek 65 Oferty pracy w grupie zawodowej TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL ze względu na branżę pracodawcy	150
Rysunek 66 Wymagane cechy osobowe. TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL	152
Rysunek 67 Wymagane doświadczenie. TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL	152
Rysunek 68 Wymagane dodatkowe doświadczenie. TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL	153
Rysunek 69 Wymagane wykształcenie. TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL	153
Rysunek 70 Wymagane uprawnienia – certyfikaty. TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL.....	154
Rysunek 71 Wymagana znajomość i stopień znajomości języka obcego TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL	154
Rysunek 72 Inne wymagania/kwalifikacje niepotwierdzone egzaminami. TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL	155
Rysunek 73 Oferowana forma zatrudnienia, godziny pracy i wynagrodzenie. TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL..	155
Rysunek 74. Struktura ofert pracy ze względu na lokalizację. TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL.....	157
Rysunek 75 Rozmieszczenie na terenie województwa łódzkiego ofert pracy dla TECHNIKÓW I ŚREDNIEGO PERSONELU	158
Rysunek 76 Zróżnicowanie ofert pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY BIUROWI ze względu na portal internetowy.....	163
Rysunek 77 Oferty pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY BIUROWI ze względu na branżę pracodawcy (N=619 – wszystkie oferty w tej grupie).....	164
Rysunek 78 Zamieszczający oferty pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY BIUROWI	164
Rysunek 79 Wymagane cechy osobowe. PRACOWNICY BIUROWI	166
Rysunek 80 Wymagane doświadczenie. PRACOWNICY BIUROWI	167
Rysunek 81 Wymagane dodatkowe doświadczenie PRACOWNICY BIUROWI	167
Rysunek 82 Wymagane wykształcenie PRACOWNICY BIUROWI	168
Rysunek 83 Wymagane uprawnienia - certyfikaty PRACOWNICY BIUROWI.....	168
Rysunek 84 Wymagana znajomość i stopień znajomości języka obcego PRACOWNICY BIUROWI.....	169
Rysunek 85 Oferowana forma zatrudnienia, godziny pracy i wynagrodzenie PRACOWNICY BIUROWI.....	170
Rysunek 86. Struktura ofert pracy ze względu na lokalizację PRACOWNICY BIUROWI	171
Rysunek 87 Rozmieszczenie na terenie województwa łódzkiego ofert pracy dla PRACOWNIKÓW BIUROWYCH	172
Rysunek 88 Zróżnicowanie ofert pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY ze względu na portal internetowy	177
Rysunek 89 Zamieszczający oferty pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY	178
Rysunek 90 Oferty pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY ze względu na branżę pracodawcy (N=1493 – wszystkie oferty w tej grupie)	178
Rysunek 91 Wymagane cechy osobowe PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY.....	180
Rysunek 92 Wymagane doświadczenie PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY.....	181
Rysunek 93 Wymagane dodatkowe doświadczenie PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY.....	181
Rysunek 94 Wymagane wykształcenie PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY	182
Rysunek 95 Wymagane uprawnienia - certyfikaty PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY	182
Rysunek 96 Wymagana znajomość i stopień znajomości języka obcego PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY (N=420, oferty analizowane szczegółowo).....	183
Rysunek 97 Wymagana znajomość komputera i programów komputerowych PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY	183
Rysunek 98 Inne wymagania/kwalifikacje niepotwierdzone egzaminami PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY	184

Rysunek 99 Oferowana forma zatrudnienia, godziny pracy i wynagrodzenie PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY	184
Rysunek 100. Struktura ofert pracy ze względu na lokalizację. PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY	186
Rysunek 101 Rozmieszczenie na terenie województwa łódzkiego ofert pracy dla PRACOWNIKÓW USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCÓW	187
Rysunek 102 Zróżnicowanie ofert pracy w grupie zawodowej ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY ze względu na portal internetowy	194
Rysunek 103 Zamieszczający oferty pracy w grupie zawodowej ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY ..	194
Rysunek 104 Oferty pracy w grupie zawodowej ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY ze względu na branżę pracodawcy (N=1237 – wszystkie oferty w tej grupie)	195
Rysunek 105 Wymagane cechy osobowe ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	197
Rysunek 106 Wymagane doświadczenie ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	197
Rysunek 107 Wymagane dodatkowe doświadczenie ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	197
Rysunek 108 Wymagane wykształcenie ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY.....	198
Rysunek 109 Wymagane uprawnienia - certyfikaty ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY.....	198
Rysunek 110 Wymagana znajomość i stopień znajomości języka obcego ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY (N=341, oferty analizowane szczegółowo)	199
Rysunek 111 Inne wymagania/kwalifikacje niepotwierdzone egzaminami ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	199
Rysunek 112 Oferowana forma zatrudnienia, godziny pracy i wynagrodzenie ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	200
Rysunek 113. Struktura ofert pracy ze względu na lokalizację. ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY ...	202
Rysunek 114 Rozmieszczenie na terenie województwa łódzkiego ofert pracy dla ROBOTNIKÓW PRZEMYSŁOWYCH I RZEMIEŚLNIKÓW.....	203
Rysunek 115 Zróżnicowanie ofert pracy w grupie zawodowej OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ ze względu na portal internetowy	207
Rysunek 116 Zamieszczający oferty pracy w grupie zawodowej OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	208
Rysunek 117 Oferty pracy w grupie zawodowej OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ ze względu na branżę pracodawcy (N=510 – wszystkie oferty w tej grupie)	208
Rysunek 118 Wymagane cechy osobowe OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	210
Rysunek 119 Wymagane doświadczenie OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	210
Rysunek 120 Wymagane wykształcenie OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ.....	211
Rysunek 121 Wymagane uprawnienia - certyfikaty OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ.....	211
Rysunek 122 Wymagana znajomość i stopień znajomości języka obcego OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ (N=145, oferty analizowane szczegółowo)	212
Rysunek 123 Inne wymagania/kwalifikacje niepotwierdzone egzaminami OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	212
Rysunek 124 Oferowana forma zatrudnienia, godziny pracy i wynagrodzenie OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	213
Rysunek 125. Struktura ofert pracy ze względu na lokalizację. OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	215
Rysunek 126 Rozmieszczenie na terenie województwa łódzkiego ofert pracy dla OPERATORÓW I MONTERÓW MASZYN I URZĄDZEŃ	216
Rysunek 127 Zróżnicowanie ofert pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH ze względu na portal internetowy	220
Rysunek 128 Zamieszczający oferty pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH.....	221

Tabela 54. Oferty pracy ze względu na lokalizację – indeks zmiany. PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY	186
Tabela 55 Liczba ofert pracy w poszczególnych zawodach w grupie zawodowej ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	190
Tabela 56 Liczba ofert pracy w grupie zawodowej ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY – indeks zmiany	193
Tabela 57 Pracodawcy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	195
Tabela 58 Pośrednicy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	196
Tabela 59. Oferowane dodatkowe korzyści ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY (N=341 - oferty analizowane szczegółowo)	200
Tabela 60. Oferty pracy ze względu na lokalizację – indeks zmiany. ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	202
Tabela 61 Liczba ofert pracy w poszczególnych zawodach w grupie zawodowej OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	205
Tabela 62 Liczba ofert pracy w grupie zawodowej OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ– indeks zmiany	207
Tabela 63 Pracodawcy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	208
Tabela 64 Pośrednicy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	209
Tabela 65. Oferowane dodatkowe korzyści OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ (N=145 - oferty analizowane szczegółowo)	214
Tabela 66. Oferty pracy ze względu na lokalizację – indeks zmiany. OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	215
Tabela 67 Liczba ofert pracy w poszczególnych zawodach w grupie zawodowej PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	218
Tabela 68 Liczba ofert pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH – indeks zmiany	220
Tabela 69 Pracodawcy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	222
Tabela 70 Pośrednicy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	222
Tabela 71. Oferowane dodatkowe korzyści PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH (N=167 - oferty analizowane szczegółowo)	226
Tabela 72. Oferty pracy ze względu na lokalizację – indeks zmiany. PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	228

Rysunek 129 Oferty pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH ze względu na branżę pracodawcy (N=568 – wszystkie oferty w tej grupie)	221
Rysunek 130 Wymagane cechy osobowe PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH.....	223
Rysunek 131 Wymagane doświadczenie PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	223
Rysunek 132 Wymagane wykształcenie PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	224
Rysunek 133 Wymagane uprawnienia - certyfikaty PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	224
Rysunek 134 Wymagana znajomość i stopień znajomości języka obcego PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH (N=167, oferty analizowane szczegółowo).....	225
Rysunek 135 Wymagana znajomość komputera i programów komputerowych PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	225
Rysunek 136 Oferowana forma zatrudnienia, godziny pracy i wynagrodzenie PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	226
Rysunek 137. Struktura ofert pracy ze względu na lokalizację. PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH.....	228
Rysunek 138 Rozmieszczenie na terenie województwa łódzkiego ofert pracy dla PRACOWNIKÓW PRZY PRACACH PROSTYCH	228

SPIS TABEL

Tabela 1. Struktura ofert w podziale na portale – pomiary 2009r., 2010r., 2011r., 2012r. - porównanie	19
Tabela 2: Oferty pracy wg miejscowości w województwie łódzkim – uwzględniono lokalizację, do których odnosiło się co najmniej 10 ofert. Wiosna 2012r.	42
Tabela 3: Lokalizacja miejsca pracy – lata 2009-2012 - porównanie. Kolorem zielonym zaznaczono te lokalizacje, w których odnotowano istotny wzrost w stosunku do poprzedniego pomiaru, kolorem czerwonym – spadek.	44
Tabela 4: Struktura ofert ze względu na typ oferenta – lata 2009-2012 - porównanie	46
Tabela 5: Pośrednicy, którzy złożyli co najmniej 10 ofert – ogółem oraz ze względu na portal. Wiosna 2012r. .	59
Tabela 6: Liczba ofert złożona przez poszczególnych pośredników. Lata 2009-2012 porównanie.....	65
Tabela 7: Liczba ofert złożona przez poszczególnych pracodawców. Lata 2009-2012 porównanie – firmy, które w analizowanym okresie złożyły przynajmniej 20 ofert pracy	76
Tabela 8: Liczba ofert złożona przez poszczególnych pracodawców lata 2009-2012 porównanie – firmy, które w analizowanym okresie złożyły przynajmniej 10-19 ofert pracy	77
Tabela 9: Rok 2012 – najbardziej poszukiwani pracownicy.	80
Tabela 10: Ranking zawodów – jesień 2011r. – wiosna 2012 r - porównanie.	81
Tabela 11. Zapotrzebowanie na określonego typu pracowników – duże grupy zawodowe. Lata 2009-2012 – porównanie.	84
Tabela 12: Zapotrzebowanie na określonego typu pracowników – kody 2 – cyfrowe. Lata 2009 -2012 – porównanie.	85
Tabela 13: Struktura ofert pracy pod względem branż – lata 2009-2012 - porównanie.	91
Tabela 14: Charakterystyka ofert o charakterze erotycznym – wiosna 2012 r.	99
Tabela 15. Zawartość informacyjna ofert – WYMAGANIA I OFERTA PRACODAWCY (odsetek ofert precyzujących jakiegokolwiek elementy danego rodzaju w ofertach kierowanych do poszczególnych grup zawodowych). Wiosna 2012 r.	104
Tabela 16 Wymagane CERTYFIKATY/UPRAWNIENIA/DOKUMENTY. Wiosna 2012 r	107
Tabela 17 UMIEJĘTNOŚCI/KWALIFIKACJE nie potwierdzone certyfikatami/egzaminami wśród wymagań pracodawcy. Wiosna 2012	108
Tabela 18 PREDYSPOZYCJE/CECHY CHARAKTERU wśród wymagań pracodawcy. Wiosna 2012	109
Tabela 19. PREDYSPOZYCJE/CECHY CHARAKTERU – w wymaganiach pracodawcy w odniesieniu do dużych grup zawodowych. Wiosna 2012 r.	110

Tabela 20 DODATKOWE BENEFITY w ofercie pracodawcy. Wiosna 2012.....	114
Tabela 21 Liczba ofert pracy w poszczególnych zawodach w grupie zawodowej PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY.....	116
Tabela 22 Liczba ofert pracy w grupie zawodowej PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY – indeks zmiany	118
Tabela 23 Pracodawcy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY.....	120
Tabela 24 Pośrednicy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY	121
Tabela 25. Wymagana znajomość komputera i programów komputerowych PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY.....	125
Tabela 26. Oferowane dodatkowe korzyści. PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY.....	126
Tabela 27. Oferty pracy ze względu na lokalizację – indeks zmiany. PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY	128
Tabela 28 Liczba ofert pracy w poszczególnych zawodach w grupie zawodowej SPECJALIŚCI.....	132
Tabela 29 Liczba ofert pracy w grupie zawodowej SPECJALIŚCI	134
Tabela 30 Pracodawcy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie SPECJALIŚCI	136
Tabela 31 Pośrednicy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie SPECJALIŚCI.....	137
Tabela 32. Wymagana znajomość komputera i programów komputerowych SPECJALIŚCI	141
Tabela 33. Oferowane dodatkowe korzyści. SPECJALIŚCI	143
Tabela 34. Oferty pracy ze względu na lokalizację – indeks zmiany. SPECJALIŚCI	144
Tabela 35 Liczba ofert pracy w poszczególnych zawodach w grupie zawodowej TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL	147
Tabela 36 Liczba ofert pracy w grupie zawodowej TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL – indeks zmiany	148
Tabela 37 Pracodawcy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL.....	150
Tabela 38 Pośrednicy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL	151
Tabela 39. Wymagana znajomość komputera i programów komputerowych TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL..	154
Tabela 40. Oferowane dodatkowe korzyści. TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL.....	156
Tabela 41. Oferty pracy ze względu na lokalizację – indeks zmiany. TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL	157
Tabela 42 Liczba ofert pracy w poszczególnych zawodach w grupie zawodowej PRACOWNICY BIUROWI	162
Tabela 43 Liczba ofert pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY BIUROWI– indeks zmiany	163
Tabela 44 Pracodawcy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie PRACOWNICY BIUROWI.....	165
Tabela 45 Pośrednicy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie PRACOWNICY BIUROWI	165
Tabela 46. Wymagana znajomość komputera i programów komputerowych PRACOWNICY BIUROWI	169
Tabela 47. Oferowane dodatkowe korzyści. PRACOWNICY BIUROWI.....	170
Tabela 48. Oferty pracy ze względu na lokalizację – indeks zmiany. PRACOWNICY BIUROWI	171
Tabela 49 Liczba ofert pracy w poszczególnych zawodach w grupie zawodowej PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY	175
Tabela 50 Liczba ofert pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY – indeks zmiany	177
Tabela 51 Pracodawcy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY	179
Tabela 52 Pośrednicy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY	179
Tabela 53. Oferowane dodatkowe korzyści PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY (N=420 - oferty analizowane szczegółowo).....	185

ISBN: 978-83-62527-92-2