





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

RAPORT KOŃCOWY

CZERWIEC, 2013



Wojewódzki Urząd
Pracy w Łodzi



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Copyright © Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Łódź 2013
ISBN: 978 – 83 – 62527 – 69 –4
Nakład: 400 egz.

Wydawca: Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi
Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi
ul. Wólczańska 49, Bud. A, pok. 112
www.wup.lodz.pl; www.obserwatorium.wup.lodz.pl

Kopiowanie i rozpowszechnianie tylko z podaniem źródła.

Druk: StarCo S.C. E. Matysiak, K. Olesik ul. Łódzka 89, 95-100 Zgierz

NOTA REDAKCYJNA

Zamawiający

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

Wykonawca

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

Termin realizacji projektu

- Badanie zrealizowano w okresie marzec - maj 2013 r.

Autorzy raportu

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

Publikacja bezpłatna

1	PODSUMOWANIE ORAZ GŁÓWNE WNIOSKI PŁYNĄCE Z BADANIA	7
----------	---	----------

Część 1 – Metodologia oraz informacje dotyczące analizowanych portali

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	30
3.4	LodzStrefa.pl.....	32
3.5	Lodzkatablica.pl.....	34

Część 2 – Globalna analiza ofert pracy

4	LOKALIZACJA OFEROWANEJ PRACY	37
5	CHARAKTERYSTYKA TYPÓW OFERTODAWCÓW	44
5.1	Charakterystyka ofert anonimowych	45
5.2	Charakterystyka pośredników oraz złożonych przez nich ofert	46
5.3	Charakterystyka pracodawców oraz zamieszczanych przez nich ofert	64
6	POSZUKIWANI PRACOWNICY ORAZ ANALIZA BRANŻOWA.....	86
6.1	Poszukiwani pracownicy	86
6.2	Analiza branżowa	99
6.3	Oferty o charakterze erotycznym.....	109
7	ZAWARTOŚĆ INFORMACYJNA OFERT – POMIAR 2013 R.	111
7.1	Zawartość informacyjna ofert	111
7.2	Wymagania pracodawców – ogólna charakterystyka	116
7.3	Oferta pracodawców – ogólna charakterystyka	123

Część 3 – Analiza szczegółowa w ramach poszczególnych grup zawodowych

8	PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY	128
8.1	Podstawowe informacje na temat grupy zawodowej.....	128
8.2	Sposób zamieszczenia oferty	130
8.3	Oferenci oraz branża	131
8.4	Wymagania wobec pracowników	133

8.5	Oferta pracodawców	138
8.6	Lokalizacja	139
8.7	Jakościowy obraz grupy.....	141
9	SPECJALIŚCI	146
9.1	Podstawowe informacje na temat grupy zawodowej.....	146
9.2	Sposób zamieszczenia oferty	148
9.3	Oferenci oraz branża	149
9.4	Wymagania wobec pracowników	152
9.5	Oferta pracodawców.....	157
9.6	Lokalizacja	158
9.7	Jakościowy obraz grupy.....	160
10	TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL	163
10.1	Podstawowe informacje na temat grupy zawodowej.....	163
10.2	Sposób zamieszczenia oferty	165
10.3	Oferenci oraz branża	165
10.4	Wymagania wobec pracowników	168
10.5	Oferta pracodawców.....	172
10.6	Lokalizacja	174
10.7	Jakościowy obraz grupy.....	175
11	PRACOWNICY BIUROWI.....	180
11.1	Podstawowe informacje na temat grupy zawodowej.....	180
11.2	Sposób zamieszczenia oferty	181
11.3	Oferenci oraz branża	182
11.4	Wymagania wobec pracowników	184
11.5	Oferta pracodawców.....	188
11.6	Lokalizacja	189
11.7	Jakościowy obraz grupy.....	191
12	PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY	195
12.1	Podstawowe informacje na temat grupy zawodowej.....	195
12.2	Sposób zamieszczenia oferty	197
12.3	Oferenci oraz branża	197
12.4	Wymagania wobec pracowników	199
12.5	Oferta pracodawców.....	204
12.6	Lokalizacja	206
12.7	Jakościowy obraz grupy.....	208
13	ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	212
13.1	Podstawowe informacje na temat grupy zawodowej.....	212
13.2	Sposób zamieszczenia oferty	214
13.3	Oferenci oraz branża	215
13.4	Wymagania wobec pracowników	217
13.5	Oferta pracodawców.....	221
13.6	Lokalizacja	222
13.7	Jakościowy obraz grupy.....	224
14	OPERATORZY MASZYN I URZĄDZEŃ	227

14.1	Podstawowe informacje na temat grupy zawodowej.....	227
14.2	Sposób zamieszczenia oferty	229
14.3	Oferenci oraz branża	230
14.4	Wymagania wobec pracowników	232
14.5	Oferta pracodawców.....	235
14.6	Lokalizacja	237
14.7	Jakościowy obraz grupy.....	239
15	PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH.....	242
15.1	Podstawowe informacje na temat grupy zawodowej.....	242
15.2	Sposób zamieszczenia oferty	244
15.3	Oferenci oraz branża	244
15.4	Wymagania wobec pracowników	247
15.5	Oferta pracodawców.....	250
15.6	Lokalizacja	252
15.7	Jakościowy obraz grupy.....	254
SPIS RYSUNKÓW		257
SPIS TABEL		261

NA RAPORT SKŁADAJĄ SIĘ 3 CZĘŚCI:

CZĘŚĆ 1 – METODOLOGIA ORAZ INFORMACJE DOTYCZĄCE ANALIZOWANYCH PORTALI

CZĘŚĆ 2 – GLOBALNA ANALIZA OFERT PRACY

CZĘŚĆ 3 – ANALIZA SZCZEGÓŁOWA W RAMACH POSZCZEGÓLNYCH GRUP ZAWODOWYCH

GLOBALNY OBRAZ RYNKU PRACY NA PODSTAWIE ANALIZOWANYCH OFERT

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

Najistotniejsze różnice zachodzą w kwestii zapotrzebowania na pracowników. **Zahamowaniu w 2013 roku uległ obserwowany trend zapotrzebowania na pracowników z najwyższych grup zawodowych w Klasyfikacji Zawodów i Specjalności.** Na przestrzeni dzielącej dwa ostatnie pomiary (wiosna 2012-wiosna 2013), odnotowano niewielki spadek ofert dla specjalistów, a ustabilizowanie sytuacji kadry kierowniczej. Maleje również sukcesywnie zapotrzebowanie na pracowników usług osobistych i sprzedawców. **Natomiast odwróceniu uległa sytuacja pracowników z niższych grup zawodowych w KSiZ** (robotników przemysłowych i rzemieślników, operatorów i monterów maszyn i urządzeń oraz pracowników przy pracach prostych). Obecny pomiar przyniósł wzrost znaczenia tych grup, ze szczególnych uwzględnieniem robotników przemysłowych – w grupie ten pojawiało się o 17% ofert więcej w porównaniu do 2012 roku.

Drugą wyraźną różnicą w obecnym pomiarze jest pojawienie się znaczącej liczby ofert skierowanych do opiekunów osób starszych i dotyczących pracy poza granicami kraju (głównie w Niemczech). Oferty te pojawiały się przede wszystkim na portalach lokalnych. Należy jednak zachować w tym przypadku ostrożność interpretacyjną w uznaniu tego zjawiska za bardziej globalną tendencję. Może to być jedynie efekt tymczasowy, związany z jednorazowym wzmożonym zapotrzebowaniem, niż stała tendencja, tym bardziej, że większość z tych ofert była zamieszczana przez jednego pośrednika.

Podobnie jak w ubiegłorocznym pomiarze, pomimo analizy ofert sprofilowanych jako oferty dotyczące województwa łódzkiego, pojawiały się ogłoszenia dotyczące pracy w pozostałych rejonach Polski oraz poza granicami kraju. Należy jednak zauważyć zmniejszenie się tego trendu na korzyść ofert lokalnych, które stanowiły 80% poddanych analizie ogłoszeń.

Praca za granicą oferowana była najczęściej w ramach łódzkich portali lokalnych (istotny wzrost w porównaniu do dwóch poprzednich pomiarów) oraz portalu onet.praca.pl/gazeta.praca.pl (sukcesywny spadek na przestrzeni lat 2011-2013). Oferty pracy zlokalizowanej poza granicami Polski dotyczyły najczęściej operatorów i monterów maszyn i urządzeń oraz robotników przemysłowych i rzemieślników. Ponad połowa z nich dotyczyła pracy w Niemczech. W niniejszym pomiarze odnotowano szczególną aktywność agencji pośrednictwa pracy w poszukiwaniu opiekunów osób starszych do pracy za granicą – głównie na lokalnych łódzkich portalach.

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

Powiaty, w których na tle województwa odnotowano stosunkowo dużą liczbę ofert to ponadto: powiat zgierski, kutnowski, skierniewicki, łódzkim wschodnim, pabianickim, bełchatowskim, radomszczańskim i sieradzkim. Powiaty, do których odnosiło się najmniej ofert (poniżej 0,5%) to: powiat brzeziński (podregion łódzki), łęczycki i rawski (podregion skierniewicki), poddębicki, pajęczański, wieluński i wieruszowski (podregion sieradzki) oraz tomaszowski i opoczyński (podregion piotrkowski).

Odnosząc uzyskane w obecnym pomiarze wyniki do wyników pomiarów poprzednich (lata 2009 - 2012) widać wyraźnie, że pod względem lokalizacyjnym, popyt na pracę jest w województwie łódzkim raczej stabilny. I tak we wszystkich pięciu pomiarach zaznacza się wyraźna dominacja łodzi, a wśród pozostałych powiatów – powiatu zgierskiego. Przesunięcia pozycji w strukturze lokalizacji dotyczą przede wszystkim powiatów o

mniejszym znaczeniu. W porównaniu do wiosny 2012 należy odnotować wzrost liczby ofert z terenu powiatu kutnowskiego oraz skierniewickiego, zaś spadek znaczenia regionu piotrkowskiego (w tym szczególnie zmniejszenie ofert pracy z terenu powiatu tomaszowskiego).

W obecnym pomiarze, w analizowanym zbiorze 10792 ofert pracy, dokładnie połowa (47%) to oferty pracodawców, którzy przedstawili się – podali nazwę firmy, 26% ofert to oferty pośredników pracy, którzy szukają pracowników dla swych klientów. Około 1% stanowią oferty pośredników, którzy jako pracodawcy poszukują pracowników dla siebie. Nieco ponad co czwarte ogłoszenie (27%) ma charakter anonimowy - poszukujący pracownika nie przedstawił się. Odnosząc strukturę ofert ze względu na typ oferenta do wyników uzyskanych w poprzednich dwóch pomiarach można zauważyć wzrost odsetka ofert, w których poszukujący pracownika przedstawił się (o około 7 punktów procentowych w stosunku do 2011 roku) kosztem spadku ofert anonimowych.

Oferty anonimowe są to najczęściej oferty bardzo lakoniczne – często bardzo krótkie, z niewielką liczbą informacji. Charakterystyka ofert anonimowych na przestrzeni ostatnich dwóch pomiarów zachowuje stabilność pod względem głównych tendencji – odnotowano jedynie niewielkie zmiany, nie mające wpływu na jej ogólny obraz. Zdecydowanie częściej niż oferty pośredników nie precyzują żadnych wymagań w stosunku do pracownika, ani też nie opisują charakteru pracy i oferty pracodawcy. Często zawierają jedynie nazwę zawodu/stanowiska poszukiwanego pracownika. Oferty anonimowe najczęściej pochodzą z portali praca.gratka.pl oraz z portali łódzkich (należy odnotować w serwisach lokalnych istotne zmniejszenie się tego typu ogłoszeń). Najczęściej oferty te są skierowane do robotników przemysłowych i rzemieślników oraz pracowników przy pracach prostych (w przypadku każdej z tych grup oferty anonimowe stanowią powyżej 60% wszystkich ofert). Najrzadziej z anonimowymi ofertami mamy do czynienia przy poszukiwaniu specjalistów oraz przedstawicieli kadry kierowniczej. Oferty anonimowe częściej oferują pracę w Polsce i formułowane są w języku polskim.

Oferty pośredników stanowią 26% analizowanej populacji ofert. W stosunku do lat 2011-2012 nastąpił obecnie istotny wzrost aktywności tej grupy oferentów – o 7-8 punktów procentowych. Podobnie jak w poprzednich pomiarach pośrednicy zamieszczali swoje oferty na wszystkich portalach, przy czym najczęściej na połączonym portalu onet.praca.pl/gazeta.praca.pl oraz lokalnych portalach łódzkich – w obu przypadkach odnotowano wzrost odsetka od 2011 roku. Najrzadszym miejscem umieszczania ofert pośredników był portal praca.gratka.pl. Również pośrednicy poszukiwali pracy dla przedstawicieli wszystkich grup zawodowych, jednak częściej niż zawodów pozostałych oferty te dotyczyły stanowisk najwyższych (35% wszystkich ofert dotyczących tej grupy to oferty pośredników) oraz specjalistów (32%). Najrzadziej pośrednicy poszukiwali dla swych klientów, podobnie jak w dwóch poprzednich pomiarach, pracowników usług i sprzedawców.

Oferty pośredników jeszcze częściej, niż w latach ubiegłych, dotyczyły pracy poza granicami Polski (70% ofert oferujących pracę za granicą pochodziła od pośredników – w 2012 roku 60%, w 2011 70%). Stosunkowo często były też formułowane w języku obcym (42% ofert w języku obcym to oferty pośredników).

Rynek pośredników pracy dla mieszkańców województwa łódzkiego jest bardzo rozdrobniony – w obecnym pomiarze oferty zgłosiło 214 pośredników. Wydaje się, że na przestrzeni ostatnich dwóch lat obserwujemy stabilizację tego rynku. O ile w latach 2009 – 2011 z pomiaru na pomiar obserwowaliśmy zdecydowany wzrost liczby pośredników (w pierwszym pomiarze realizowanym w 2009 roku oferty zgłosiło 189 pośredników, w 2010 – 153, w pomiarze w roku 2011 – 238 pośredników), to na przestrzeni ostatnich dwóch pomiarów liczba pośredników maleje (2012 -221 pośredników).

Warto jednak zauważyć, że wytworzyła się grupa liderów, głównych graczy na tym rynku, która zwiększa swoje znaczenie – 45 pośredników oferujących najwięcej (10 ofert i więcej) generuje około 82% wszystkich ofert tego segmentu (istotny wzrost - w 2012 roku 75%), a 18 największych graczy (40 ofert i więcej) prawie 2/3 ofert – 62% (istotny wzrost – w 2012 roku 50,2%).

Obecny pomiar przyniósł istotne zmiany w grupie pośredników, którzy opublikowali najwięcej ofert pracy. Wśród pośredników, którzy w analizowanym okresie zamieścili najwięcej ogłoszeń zdecydowanie wybijają się trzy firmy: **GRAFTON RECRUITMENT** (166 ofert – 6,3% ofert pośredników, **GOWORK.PL** (132 oferty – 5,0% ofert pośredników) oraz **FLEXIDEA** (128 ofert – 4,9% ofert pośredników).

Istotnie zmalała natomiast aktywność czołowych pośredników zajmujących cztery pierwsze pozycje w 2012 roku - HAYS, RANDSTAD, MOST WANTED! HR CONSULTIG GROUP oraz MANPOWER.

Patrząc na pośredników oferujących w badanym okresie na rynku łódzkim największą liczbę ofert widać, że jedynie GOWORK.PL jest firmą sprofilowaną na rynek zagraniczny (niemal wszystkie oferty tej agencji dotyczą Niemiec). Należy również wskazać na wysoką aktywność firmy FLEXIDEA, która jest lokalną łódzką agencją, która jako nieliczna w czołówce oferuje pracę dla przedstawicieli niższych grup zawodowych.

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

Oferty przedstawiających się pracodawców stanowią 47% analizowanego zbioru – o 3 punkty procentowe mniej, niż w 2012 r.

Przedstawiający się pracodawcy zamieszczali swoje oferty na wszystkich portalach – przy czym (podobnie jak w pomiarze ubiegłym) najczęściej na portalu pracuj.pl oraz nieco rzadziej na połączonym portalu onet.praca.pl/gazeta.praca.pl. Najrzadszym miejscem umieszczania ofert przez ujawniających swą nazwę pracodawców były łódzkie portale lokalne. Należy przy tym podkreślić, że w przypadku tych ostatnich odsetek ofert przedstawiających się pracodawców istotnie zmalał.

Podobnie jak w poprzednim pomiarze przedstawiający się pracodawca znacznie częściej poszukiwał pracownika do pracy w Polsce niż za granicą. Jednak oferty te nieco częściej formułowane były w języku obcym - w tym przypadku różnica w stosunku do ubiegłego pomiaru istotnie się zwiększyła.

Rynek pracodawców składających oferty dla mieszkańców województwa łódzkiego jest znacznie bardziej rozdrobniony niż rynek pośredników. W trakcie badanego okresu odnotowano 2363 aplikujących firm, przy czym przynajmniej 3 oferty złożyło 428 firm, generując tym samym 54% wszystkich ofert złożonych przez przedstawiających się pracodawców. 1513 pracodawców złożyło tylko jedną ofertę.

Analiza porównawcza wyników pięciu analizowanych pomiarów wskazuje, że pracodawcy poprzez ogłoszenia internetowe rekrutują pracowników doraźnie – nie ma firmy, która w sposób stały byłaby obecna wśród liderów publikacji ogłoszeń, a w każdym z pomiarów liderzy są inni. W porównaniu do poprzedniego pomiaru wśród najbardziej aktywnych firm pozostały firmy **ACCENTURE**, **NOKIA SIEMENS NETWORKS SP. Z O.O.**, **CAPGEMINI POLSKA SP. Z O.O.** Istotnie zmniejszyła się natomiast aktywność firm **ABB Sp. z o. o.**, **CONNECTIS** oraz **CIBER POLSKA SP. Z O.O.**

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

W przypadku przetwórstwa przemysłowego na przestrzeni pięciu ostatnich lat po okresie systematycznego wzrostu (lata 2009-2012), w obecnym pomiarze nastąpiło ustabilizowanie - odsetek ogłoszeń oferujących pracę w tej branży utrzymał się na poziomie z ubiegłego roku i wyniósł 27%. Stabilny poziom został również utrzymany w przypadku odsetka ofert dotyczących drugiej z kluczowych branż – handlu.

Dynamiczne zmiany nastąpiły natomiast w trzecim z najważniejszych sektorów – działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej. Od 2010 roku notowany jest systematyczny wzrost znaczenia tej branży – przeciętnie co roku o 2-3 p.p. W efekcie w aktualnym pomiarze 13% ofert dotyczyło pracy w firmach z tego sektora, zbliżając się tym samym do poziomu sektora handlowego.

Zawodem, który bije wszelkie rekordy popularności jest przedstawiciel handlowy – niemal 7% ofert dotyczyło tego właśnie zawodu. Zawodem, który bije wszelkie rekordy popularności jest przedstawiciel handlowy – ponad 7% wszystkich analizowanych ofert dotyczyło tego właśnie zawodu. Zawody zajmujące kolejne pozycje w

rankingu mają już mniejszą popularność. I tak, co najmniej 4% wszystkich ofert stanowiły oferty skierowane do szwaczków, a 3% do doradców klienta oraz programistów aplikacji.

Analizując zapotrzebowanie na pracowników o określonych zawodach na poziomie dużych grup zawodowych, widać wyraźnie, że w badanym zbiorze ofert najbardziej poszukiwanymi pracownikami byli specjaliści (25% ofert dotyczyło właśnie tej grupy zawodowej). Również stosunkowo dużą grupę wśród poszukiwanych pracowników stanowili pracownicy usług i sprzedawcy (13%) oraz robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (13%). W przypadku 19% ofert poszukiwani byli technicy i inny średni personel. Struktura zapotrzebowania na różnego typu pracowników w stosunku do pomiaru z 2012 roku nie uległa istotnym zmianom. Widać zatem ustabilizowanie się tendencji obserwowanych w poprzednim pomiarze dotyczących wzrostu ofert poszukujących pracowników na stanowiska najwyższe, przy jednoczesnym spadku odsetków ofert skierowanych do pracowników o najniższych kwalifikacjach

Analizując popyt na określone zawody na poziomie kodów dwucyfrowych widać, że ścisła czołówka najbardziej poszukiwanych pracowników utrzymuje się od trzech pomiarów na takim samym poziomie. Obecnie (podobnie jak w dwóch poprzednich pomiarach) najbardziej poszukiwani pracownicy to pracownicy należący do grupy średniego personelu do spraw biznesu i administracji (15%, w roku 2012 – 16%, 2011 - 13,2%), specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania (10,3%, w roku 2012 - 12,6%, 2011 - 10,1%) oraz sprzedawcy i pokrewni (9,7%, w roku 2012 - 9,5%, 2011 - 10,1%). Szczególnie na znaczeniu zyskali specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych (9,2%, w roku 2012 - 6,8%, 2011 - 6,1%), chociaż nie zmieniło to ich miejsca w hierarchii.

Od 2011 roku systematycznie na znaczeniu zyskują robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni (5,4%, w roku 2012 – 3,9%, 2011 – 3,7%). Z kolei mniejszą popularnością w stosunku do roku ubiegłego nabrali specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych (3,6%, w roku 2012 – 4,6%, 2011 – 3,4%) oraz pracownicy usług osobistych (3,2%, w roku 2012 – 3,8%, 2011 - 4,0%).

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

CHARAKTERYSTYKA OFERT W RAMACH POSZCZEGÓLNYCH GRUP ZAWODOWYCH

Wyniki badań pokazały, że pomiędzy ofertami pracy skierowanymi do grup zawodowych zgodnych z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności, istnieją znaczące różnice. Biorąc pod uwagę ogólny obraz zamieszczanych ofert, widoczna jest dywersyfikacja na stanowiska wyższego bądź średniego szczebla (dyrektorzy, kierownicy, specjaliści, technicy i średni personel, pracownicy biurowi) oraz stanowiska niższego szczebla (pracownicy usług osobistych i sprzedawcy, robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, operatorzy maszyn i urządzeń oraz pracownicy przy pracach prostych). Przynależność do jednej z tych dwóch grup determinuje sposób zamieszczenia oferty oraz jej warstwę informacyjną, w tym treść ogłoszenia. Im niższa grupa zawodowa, tym prostsze ogłoszenia, zawierające coraz mniej informacji na temat oferenta, wymogów czy też oferty pracodawcy, niekiedy wskazujące zaledwie na poszukiwany zawód (np.: „szwaczki”, „Zatrudnię murarza” itd.), lub na najistotniejsze z punktu widzenia pracodawcy cechy (np.: „młodych do przyuczenia”, „studentów na wieczory” itd.). Wskazana tendencja utrzymuje się niezmiennie od pomiaru realizowanego na jesieni 2011 roku.

W obecnym pomiarze utrzymał się ogólny trend zaobserwowany w 2011 i 2012 roku, wskazujący, że im niższa grupa zawodowa tym rzadziej oferty były zamieszczane na ogólnopolskim portalu pracuj.pl. Wzrastało wtedy natomiast znaczenie przede wszystkim portalu praca.gratka.pl. oraz portali lokalnych (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, ale także techników i średniego personelu. Aktualny okres sprawozdawczy przyniósł istotne zmiany w strukturze ofert pracy na portalach lokalnych (głównie portalu lodzkatablica.pl, gdyż portal lodzstrefa.pl miał marginalne znaczenie). W serwisach tych prawie dwukrotnie wzrósł udział ofert skierowanych do techników i pracowników średniego personelu – za sprawą ofert skierowanych do opiekunów osób starszych, których KSiZ klasyfikuje w tej grupie

zawodowej. Nastąpiło to kosztem przede wszystkim ofert dla pracowników usług i sprzedawców, ale również specjalistów.

Ponadto w niższych grupach zawodowych (pracownicy usług i sprzedawcy, robotnicy, operatorzy maszyn i urządzeń, czy pracownicy przy pracach prostych) prawie wszystkie oferty zamieszczane były w języku polskim. 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. Należy odnotować, że w porównaniu do roku ubiegłego, operatorom maszyn i urządzeń częściej oferowano wyjazd za granicę, chociaż rzadziej oczekiwano znajomości języka obcego.

Istotne różnice w ofertach pracy pomiędzy grupami zawodowymi dotyczą przede wszystkim ich zawartości informacyjnej. W obecnym pomiarze również utrzymuje się wyraźna tendencja – im niższe stanowisko, tym oferta krótsza i zawierająca mniej informacji. Oczywiście od tej tendencji są wyjątki – zdarzały się, bogate w informacje oferty skierowane do pracowników o niskich kwalifikacjach, natomiast do rzadkości należały lakoniczne oferty poszukujące stanowisk najwyższych. 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 – oczekiwania w tym zakresie dotyczą również grup zawodowych znajdujących się niżej w hierarchii KSIZ.

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

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

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

Analiza jakościowa ofert pracy pod względem zawartości i stosowanego nazewnictwa pokazała, że warstwa informacyjna (zwłaszcza w obszarze wymagań i wykonywanych zadań) może być związana z próbą doprecyzowania niejednoznacznie brzmiących stanowisk. Im niższy poziom w klasyfikacji KSIZ, tym mniej problemów z używaniem przez oferentów nazewnictwem stanowisk pracy – częściej używa się nazewnictwa zgodnego z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności, czy też nazewnictwem używanym dla zawodów, w jakich

kształcą szkoły zawodowe np. fryzjer, kucharz, murarz. Nazwa samego stanowiska niesie już zatem ze sobą podstawowe informacje na temat wymagań, jakie trzeba spełnić, umiejętności i doświadczenia, jakie trzeba posiadać, a także wykonywanych obowiązków. Pracodawcy chcąc doprecyzować lub uszczegółwić jakiś element dodają go do nazwy stanowiska, nie uwzględniając w treści oferty np. spawacz metodą TIG, kierowca C+E.

Problematiczne stają się natomiast nazwy stanowisk używane w grupach pracowników o wyższych kwalifikacjach – bardzo często nie wyrażają jednoznacznie zakresu obowiązków oraz wymagań, gdyż są to nazwy anglojęzyczne, łączące w sobie funkcje i kompetencje różnych zawodów, grup zawodowych lub nie są sklasyfikowane w KSiZ. W tym przypadku konieczne staje się uzupełnienie informacji na temat wymagań, ale również obowiązków takiego pracownika, by kandydat miał jasność, czy może na nie aplikować.

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

Oferty dla pracowników niższego szczebla częściej dotyczyły pracy poza województwem łódzkim, w tym poza granicami kraju. W przypadku lokalizacji na terenie województwa łódzkiego (podobnie jak w poprzednim pomiarze) w każdej grupie zawodowej dominowała Łódź. Koncentracja ofert w Łodzi i okolicach (podregion łódzki) szczególnie widoczna jest w grupie pracowników biurowych – 66% ofert dotyczyło właśnie ofert pracy na tym terenie, pracowników usług i sprzedawców (65% ofert), ale również pracowników przy pracach prostych (70% ofert).

W przypadku pozostałych lokalizacji widoczne jest pewne zróżnicowanie w zakresie typów poszukiwanych pracowników. I tak w przypadku powiatu zgierskiego, który ma największy udział ofert poza Łodzią, ale również całego podregionu łódzkiego, przeważają ogłoszenia dla pracowników niższego szczebla. W wyższych grupach zawodowych szczególnie ważny jest udział podregionu piotrkowskiego (przypada na niego 9% ofert dla dyrektorów i kierowników), skierniewickiego (przypada na niego 5% ofert dla specjalistów i 9% procent ofert dla techników oraz pozostałego personelu średniego szczebla).

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



Część 1 – Metodologia oraz informacje dotyczące analizowanych portali

Celem badania była analiza ofert pracy o zasięgu regionalnym (teren województwa łódzkiego) publikowanych w 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 czterech pomiarach: w okresie 1 września - 30 października 2009 roku, 1 kwietnia - 31 maja 2010 roku, 1 września - 15 listopada 2011 roku oraz w okresie 6 marca – 21 maja 2012. Ze względu jednak na różnice w stosowanych metodologiach, a także ze względu na okoliczności towarzyszące pomiarom, porównywalność otrzymanych wyników w ostatnich trzech pomiarach w stosunku do pomiarów z lat 2009-2010 jest ograniczona. Szerzej o różnicach w stosowanej metodologii piszemy poniżej.

Natomiast w pomiarach z lat 2011, 2012 i 2013 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 - 22 maja 2013 roku.

2.1 Analizowane portale internetowe

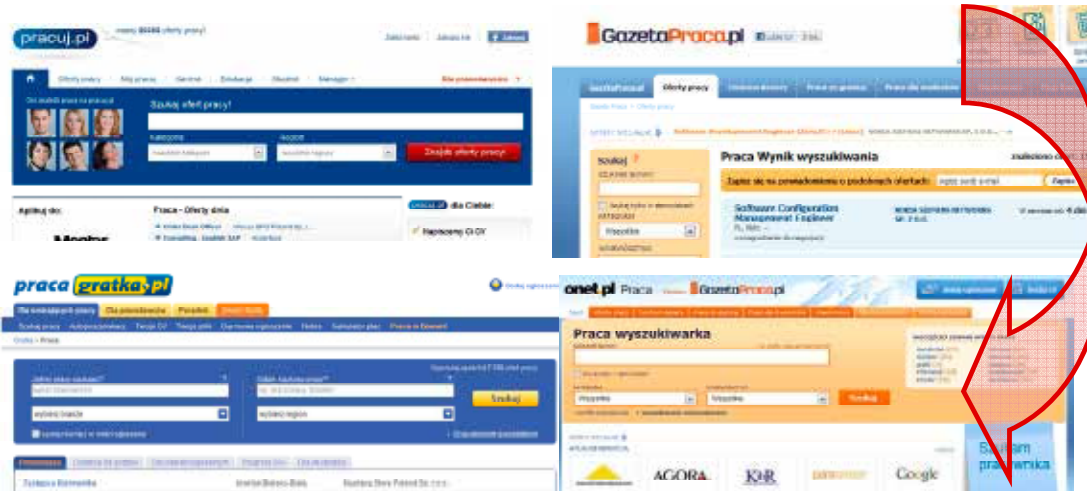
W pomiarach w 2009 i 2010 roku analizie poddano oferty, zaklasyfikowane przez portal lub ogłoszeniodawcę do województwa łódzkiego¹, zamieszczane na 4 portalach internetowych:

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

W pomiarze z 2011, 2012 oraz w pomiarze obecnym, którego dotyczy niniejsze opracowanie, analizą (z przyczyn obiektywnych) objęto oferty publikowane na 3 ogólnopolskich portalach. Spowodowane to było tym, że portale gazetapraca.pl oraz praca.onet.pl od momentu pomiaru w roku 2011 były tożsame tj. dysponowały tym samym zbiorem ofert. Należy zaznaczyć, iż w chwili opracowania wyników badania (czerwiec 2013 rok), okazało się, iż portal praca.onet.pl uległ likwidacji. Niestety mimo prób kontaktu z przedstawicielami serwisu onet.pl, nie udało się uzyskać dokładnych informacji o dacie zakończenia funkcjonowania tego portalu. W trakcie rozpoczęcia badań odnotowano obecność tego portalu, stąd przyjęto na potrzeby niniejszego opracowania utrzymanie w analizach określenia „połączone portale gazetapraca.pl oraz praca.onet.pl”, mimo iż obecnie pozostał jedynie pierwszy z serwisów.

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

Rysunek 1. Analizowane portale ogólnopolskie



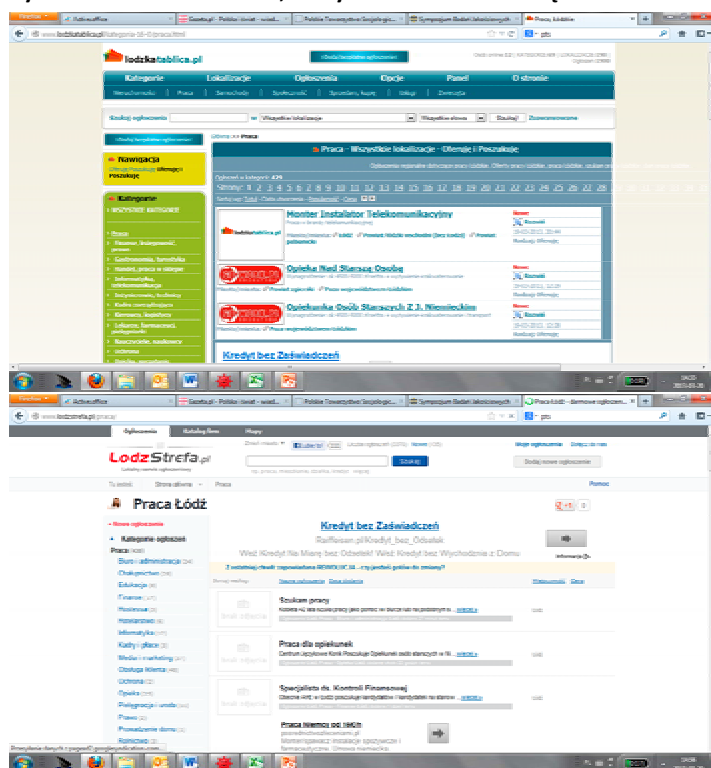
Dodatkowo w obecnym pomiarze, podobnie jak w pomiarze z 2011 i 2012 roku, uwzględniono łódzkie portale lokalne. W przeciwieństwie do dwóch wcześniejszych pomiarów w 2013 roku analizą objęto dwa lokalne portale internetowe: lodzkatablica.pl oraz lodzstrefa.pl. Rekonesans przeprowadzony przed przystąpieniem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

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

Zmiany, które nastąpiły w stosunku do poprzednich pomiarów, uwarunkowane obiektywnie przez zmieniającą się rzeczywistość przedmiotu analizy mają z pewnością wpływ na porównywalność otrzymanych wyników pomiędzy pomiarami z lata 2009-2010 a 2011-2013, w mniejszym zakresie pomiędzy pomiarami w latach 2011-2013 – w obu przypadkach trudno oszacować poziom tego wpływu.

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

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



2.2 Koncepcja i schemat badania

W badaniu zastosowano dwuetapowy schemat zbierania danych. Schemat ten był powtarzany w trzech cyklach, po każdym miesiącu archiwizacji: po 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 odniesione i porównane z wynikami otrzymanymi w pomiarach realizowanych w latach 2009, 2010, 2011 i 2012.

Wstępna analiza i wybór próby. Po zakończeniu cyklu (po 30 dniach w marcu, kwietniu oraz 22 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 przy wykorzystaniu arkusza oceny i opracowanych kluczy kodowych pod względem szczegółowych wymagań oraz oferty pracodawcy.

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

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

Rysunek 3. Zastosowany schemat badania.



W pomiarach z 2009 i 2010 roku realizowanych przez Fundację CBOS na potrzeby badania została przygotowana dedykowana aplikacja, do której zapisywane były linki URL do oferty. Aplikacja przyspieszała i standaryzowała proces analizy treści oraz automatycznie wprowadzała do elektronicznego formularza wybrane dane, pomagała też dokonać eliminacji ofert powtarzających się³. W obecnym pomiarze, jak również w pomiarach z 2011 i 2012 roku wszystkie czynności, zarówno przy archiwizacji, eliminacji ofert powtarzających się, jak również przy analizie i kodowaniu, wykonywane były ręcznie. Różnica w sposobie zbierania,

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

przygotowywania i analizowania danych z pewnością nie pozostaje bez wpływu na porównywalność uzyskanych wyników.

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

ETAP 1 - GLOBALNY

Na 3 ogólnopolskich portalach będących przedmiotem analizy pojawia się dziennie około 300-350 ogłoszeń o pracę, tygodniowo zaś około 1200-1300 ogłoszeń. Należy mieć jednak na uwadze, że wiele ofert powtarza się. W efekcie weryfikacji w ciągu dnia należy się spodziewać niespełna 200 unikalnych ofert, zaś w ciągu tygodnia w okolicach 1000 ogłoszeń.

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

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

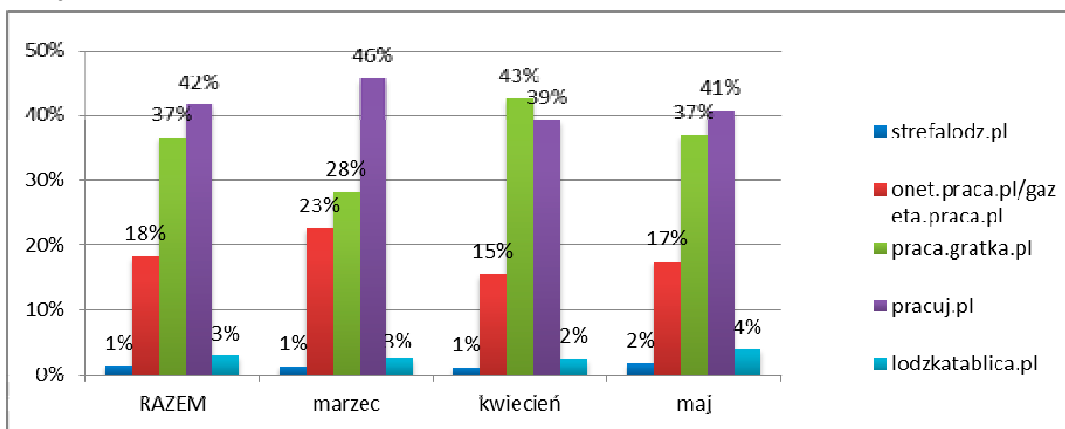
Jedyna stała prawidłowość dotycząca wszystkich portali to fakt, że najwięcej ofert pojawia się na początku tygodnia (w poniedziałek i nieco mniej we wtorek).

W sumie w pomiarze w 2013 roku do analizy włączono 10792 niepowtarzalnych ofert, z czego ponad 40% ofert to oferty publikowane na portalu pracuj.pl. Drugą, pod względem liczebności, grupę stanowią oferty publikowane na portalu praca.gratka.pl (37%). Wśród trzech portali ogólnopolskich najmniejszy odsetek ofert pracy odnotowano na portalu onet.praca.pl/gazeta.praca.pl (18%).

Oferty usytuowane na portalach lokalnych stanowią 4% całej analizowanej puli ofert. Pod względem liczby góruje tu portal lodzkatablica.pl (3%), zaś mniej zasobny okazał się portal lodzstrefa.pl (1%) (por. Rysunek 4).

Struktura liczbowa ofert pracy ze względu na portal utrzymywała się w przypadku kwietnia i maja. Nieco odmienny jest tu marzec, gdzie w stosunku do poprzednich miesięcy wyraźniej zaznaczyła się dominacja ofert na portalu pracuj.pl przy jednoczesnym spadku liczby ofert publikowanych na portalu praca.gratka.pl. Sytuacja ta jest efektem wydłużonego okresu zimowego, który miał miejsce w 2013 roku. W efekcie nastąpiło opóźnienie ofert skierowanych dla sektora budowlanego oraz pracowników sezonowych, które to ogłoszenia zamieszczane są przede wszystkim na portalu praca.gratka.pl. W przypadku tego serwisu nastąpił znaczący przyrost ogłoszeń w kwietniu, by ustabilizować poziom w maju (por. Rysunek 4).

Rysunek 4. ETAP 1 – GLOBALNY - Struktura analizowanych ofert ze względu na portal oraz czas ukazania się oferty – wiosna 2013.



Jak prezentuje Tabela 1, w stosunku do ubiegłych pomiarów w analizowanej populacji nieznacznie zwiększył się udział ofert z połączonych portali gazetapracaprac.pl oraz praca.onet.pl, po sukcesywnym spadku, jaki następował do 2012 roku. W pomiarze w roku 2009 oferty z tego portalu stanowiły ponad 34% wszystkich analizowanych ofert pracy, w roku 2010 – 27%, w roku 2011 – 16%, w roku 2012 – 15%, zaś w pomiarze obecnym już 18%.

Na przestrzeni badanego okresu na znaczeniu stracił również portal gratka.pl, który stracił w 2012 roku pozycję lidera. Aktualny pomiar nie przyniósł w tym względzie zmian, stabilizując sytuację portalu na poziomie z ubiegłego roku -37%. W stosunku do roku 2010 odnotowano spadek ofert umieszczanych na tym portalu z 51% w roku 2010, do 41% w roku 2011 i do 37% w roku 2012.

Zahamowaniu uległa tendencja sukcesywnego wzrostu znaczenia portalu pracuj.pl, odnotowywana w latach 2011-2012. W obecnym pomiarze odnotowano nieznaczny spadek o 3 punkty procentowe. Nadal jednak utrzymał on pozycję lidera (por. Tabela 1).

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

Tabela 1. Struktura ofert w podziale na portale – pomiary 2009r., 2010r., 2011r., 2012r., 2013r. - porównanie

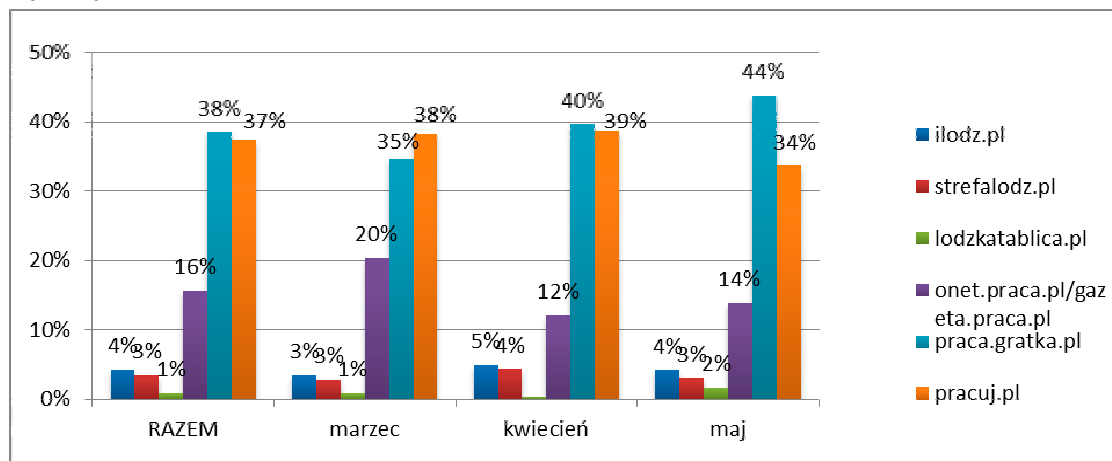
STRUKTURA OFERT W PODZIALE NA PORTALE									
Portal	2009 (jesień)		2010 (wiosna)		2011 (jesień)		2012 (wiosna)		2013 (wiosna)
	Wszystkie oferty N=9160		Wszystkie oferty N=10286		Wszystkie oferty N=10934		Wszystkie oferty N=10472		Wszystkie oferty N=10792
	Liczba ofert	%	Liczba ofert	%	Liczba ofert	%	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%	1965
praca.gratka.pl	3783	41,3%	5247	51%	4462	41%	3883	37%	3949
pracuj.pl	2173	23,7%	2244	21,8%	3848	35%	4760	45%	4493
Razem	9160	100%	10286	100%	10072	92% ⁴	10240	97%	10407

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

ETAP 2: SZCZEGÓŁOWY

Szczegółową analizą, obejmującą wymagania wobec kandydata do pracy oraz propozycje pracodawców odnośnie warunków pracy oraz dodatkowych benefitów, objętych zostało **3065 ofert** o pracę, co stanowi 28,4% 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

Identycznie, jak w pomiarach w roku 2011 i 2012, 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:
 - pracodawca;
 - stanowisko;
 - lokalizacja.

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

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

- W pierwszym etapie osoby kodujące zostały gruntownie przeszkolone przez kierownika projektu.

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

2.5 Czynniki i okoliczności mające wpływ na porównywalność wyników pomiędzy pomiarami

W raporcie, tam gdzie jest to możliwe i uprawnione, uwzględniono porównania do poprzednich pomiarów z lat 2009-2012.

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. Dodatkowo w 2013 roku jeden z portali lokalnych przestał funkcjonować, więc uwzględniono w pomiarze oferty jedynie z dwóch pozostałych serwisów.
- 2) **Różnica w strukturze badanej populacji** – struktura udziału ofert z poszczególnych portali uległa zmianie. Połączony portal onet.praca.pl/gazeta.praca.pl znacznie zmniejszył swój udział, w to miejsce odnotowano znaczny wzrost udziału ofert na portalu pracuj.pl.
- 3) **Różnica w sposobie zbierania i opracowywania danych** – w pomiarach 2009 i 2010 roku dane zbierane i częściowo kodowane były automatycznie, za pomocą dedykowanej aplikacji internetowej. W pomiarach w latach 2011, 2012 i 2013 proces archiwizowania, zbierania, kodowania i kontroli jakości danych odbywał się ręcznie.
- 4) **Różnica w metodzie analizy** – część analiz w pomiarach 2011, 2012 i 2013 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, 2012 i 2013 analizą objęto wszystkie oferty - nie odnotowano przypadków dezaktualizacji, do analiz również włączono oferty w językach obcych.
- 6) **Różnica w kluczach kodowych** – choć starano się zachować spójność to jednak w przypadkach, gdzie zachowanie spójności skutkowałoby pominięciem ważnych dla obecnego pomiaru elementów ze spójności rezygnowano. Klucze zostały więc dostosowane do rzeczywistości pomiaru w roku 2011 z uwzględnieniem uzupełnień poczynionych w 2012 r. W obecnym pomiarze wykorzystano klucze kodowe z pomiarów w latach 2011-2012.
- 7) **W 2009 i 2010 roku kodowano nazwy zawodów korzystając z Klasyfikacji Zawodów i Specjalności z 2004 roku**, w pomiarach 2011, 2012 i 2013 użyto klasyfikacji z roku 2010 – jako lepiej przystającej do rzeczywistości.

2.6 Zasady przyjęte przy kodowaniu zawodów

W pomiarach z lat 2011, 2012 i 2013 do kodowania zawodów używano Klasyfikacji Zawodów i Specjalności z roku 2010. Jak każda klasyfikacja, również i ta, nakłada pewne ograniczające ramy na rzeczywistość, której dotyczy. Przy kodowaniu zawodów zespół badawczy natrafił na szereg problemów i stanął przed szeregiem decyzji, które musiały zostać podjęte.

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

Problemy wynikały z następujących zdiagnozowanych w trakcie procesu badawczego faktów:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Nieco większe zmiany nastąpiły na lokalnych portalach ogłoszeniowych. Należy tutaj przede wszystkim odnotować istotne zwiększenie aktywności ofertodawców w serwisie lodzkatablica.pl (z 41 ofert w 2012 roku do 304 w 2013 r.). Zmiany dotyczyły również rodzajów oferowanej pracy na obu lokalnych portalach – zwiększenie liczby ofert pracy za granicą np. dla opiekunów dla osób starszych (na portalu lodzkatablica.pl) lub na robotników przemysłowych (na portalu Lodzstrefa.pl), zaś zmniejszenie ofert np. dla konsultantów firm kosmetycznych.

Poniżej znajduje się szczegółowa jakościowa charakterystyka analizowanych portali internetowych.

3.1 Pracuj.pl

Oferty pracy, które ukazywały się na portalu pracuj.pl to przede wszystkim oferty dla pracowników na stanowiskach menadżerskich, specjalistów oraz techników i innego średniego personelu. Nie pojawiają się tutaj drobne ogłoszenia, rzadko są zamieszczane ogłoszenia dla osób z niższych grup zawodowych w KSiZ.

Portal pozycjonuje się właśnie jako serwis skierowany do specjalistów i menadżerów. Na portalu pracuj.pl aktywne są największe agencje rekrutacyjne oraz najwięksi pracodawcy na krajowym oraz lokalnych rynkach pracy. Sam portal pracuj.pl podkreśla jest, że jest to najczęściej odwiedzany polski portal pracy, który dociera do 2,2 mln osób poszukujących pracy i posiada 16 tys. klientów⁵.

Charakter niniejszego portalu i zjawiska na nim zachodzące nie uległy istotnej zmianie od poprzedniego pomiaru.

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, również w niniejszym 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 aktualizowane. Szczególne natężenie tego zjawiska przypadało

⁵ Informacje zaczerpnięte ze strony portalu pracuj.pl.

na okres weekendowy, podczas którego portal głównie „odświeżał” oferty zamieszczone w ciągu ostatniego tygodnia lub tygodni.

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

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

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

Często częścią oferty stawały się również informacje na temat oferenta lub pracodawcy, podkreślające jego wysoką pozycję w swojej branży – dość często posługiwano się tutaj różnymi liczbami np. liczba klientów, liczba krajów, w których firma działa, liczba pracowników - co miało podkreślić, że jest to poważna oferta pracy pochodząca od wiarygodnego oferenta.

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

Dodatkowo większość ofert zawiera elementy wizualizacji. Najczęściej są to logotypy oferentów – czyli agencji rekrutacyjnych lub pracodawców, ale również pojawiają się zdjęcia uśmiechniętych i zadowolonych osób, prezentujących wizję sukcesu, występujących niekiedy w warunkach pracy, co ma podkreślać, że oferowane stanowisko pracy przyniesie osobie zatrudnionej zadowolenie z wykonywanej pracy.

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

Meritum Bank ICB Spółka Akcyjna to dynamicznie rozwijający się bank, opierający swoją przewagę konkurencyjną na nowoczesnych i innowacyjnych rozwiązaniach finansowych dla klientów detalicznych oraz małych i średnich przedsiębiorstw. Na początku działaliśmy głównie jako bank internetowy, a obecnie dynamicznie rozbudowujemy sieć placówek własnych i partnerskich. Aby wprowadzić nasz Bank w nowy etap rozwoju, poszukujemy pełnych energii profesjonalistów, których świeżość spojrzenia oraz otwartość umysłu przyczynią się do realizacji strategii Meritum Banku.

W związku z rozwojem, poszukujemy osoby na stanowisko:

Regionalny Koordynator Sprzedaży

Czekamy na Ciebie w Meritum Banku!

Nr. ref: RKS/DSP/03/2013



Zakres obowiązków:

- Koordynacja i organizacja szkoleń z zarządzanego obszaru dla Partnerów, oferujących produkty kredytowe Banku
- Realizację planów sprzedaży produktów oferowanych przez Bank w placówkach współpracujących z Bankiem na podległym terenie
- Monitoring poziomu realizacji zadań przez Partnerów
- Nawiązywanie relacji z potencjalnymi Partnerami w regionie
- Realizowanie procesu wstępnej weryfikacji potencjału współpracy z przyszłymi Partnerami
- Nadzór nad dokumentacją, umowami podpisywanymi w imieniu Banku z Kluczowymi Partnerami
- Nadzór nad procesem sprzedażowym w sieci dystrybucji Partnera
- Komunikacja oraz inicjacja wprowadzania zmian w ofercie produktowej lub/i w procesach sprzedażowych

Oferujemy:

- Zatrudnienie na podstawie umowy o pracę
- Możliwość rozwoju zawodowego w rozwijającej się organizacji
- Bardzo dobrą atmosferę pracy
- Ciekawą pracę w młodym, dynamicznym zespole

Wymagania

- Wykształcenie wyższe (preferowane kierunki: zarządzanie, ekonomia i pokrewne)
- Doświadczenie i znajomość produktów finansowych i rynku pośrednictwa finansowego
- Zdolność tworzenia długofalowej strategii współpracy z partnerami zewnętrznymi
- Mile widziana znajomość przepisów prawa bankowego
- Bardzo dobra znajomość pakietu MS Office (MS Excel, Power Point)
- Bardzo dobra organizacja pracy
- Umiejętność negocjacji i rozwiązywania problemów
- Samodzielność, inicjatywa, gotowość do podejmowania odpowiedzialności
- Gotowość do częstych wyjazdów służbowych
- Prawo jazdy kat. B (czynne)

Kontakt:

Zainteresowanych prosimy o przesyłanie CV za pomocą przycisku **APLIKUJ**, w tytule wiadomości wpisując numer referencyjny: **RKS/DSP/03/2013**



Kronospan jest wiodącym producentem wysokiej jakości materiałów drewnopochodnych. Posiada zakłady w Europie, Azji i USA. Strukturę Kronospanu cechuje krótki proces decyzyjny, globalna ekspansja i zorientowanie na osiągnięcia. Cały czas wzmacniamy naszą pozycję na światowym rynku i koncentrujemy się na osiągnięciu wysokiego poziomu rentowności.

Do naszej lokalizacji w **Strzelcach Opolskich** poszukujemy ambitnych i zaangażowanych ludzi na stanowisko:

SPECJALISTA DS. ZAKUPÓW

Miejsce pracy: Strzelce Opolskie
nr ref. SZST 03/13

Główne zadania i obowiązki:

- Realizacja polityki zakupowej w obszarze materiałów opakunkowych oraz materiałów związanych z zabezpieczeniem produkcji,
- Współpraca z obecnymi dostawcami, a także poszukiwanie nowych dostawców i producentów,
- Prowadzenie negocjacji handlowych,
- Analiza trendów rynkowych,
- Ścisła współpraca z działem produkcji i logistyki,
- Rozliczanie faktur zakupowych.

Wymagania:

- Min. 2 lata doświadczenia na samodzielnym stanowisku w obszarze zakupów,
- Wysoko rozwinięte zdolności negocjacyjne,
- Umiejętność analitycznego myślenia,
- Bardzo dobra znajomość języka niemieckiego,
- Samodzielność,
- Prawo jazdy kat. B.

Oferujemy:

- Pracę w dynamicznie rozwijającej się firmie o ugruntowanej pozycji rynkowej, w prężnym i ambitnym zespole,
- Możliwość zdobycia szerokiego doświadczenia oraz podnoszenia kwalifikacji i rozwoju zawodowego,
- Stabilne warunki zatrudnienia,
- Atrakcyjne wynagrodzenie adekwatne do posiadanych kwalifikacji.

3.2 Gazetapraca.pl oraz praca.onet.pl

Portale gazetapraca.pl oraz praca.onet.pl od 1 kwietnia 2011 r. posiadały tożsamą ofertę ogłoszeń, w związku z tym traktowano je w pomiarach jako jeden portal internetowy. Jednakże w chwili powstawania niniejszego raportu (czerwiec 2013 rok), odnotowano likwidację portalu praca.onet.pl. Ze względu na fakt, iż w chwili rozpoczęcia pomiaru w marcu 2013 roku funkcjonowały obydwa portale i trudność identyfikacji dokładnej daty, z jaką serwis praca.onet.pl przestał funkcjonować na potrzeby raportu przyjęto stosowanie określenia używanego w poprzednich opracowaniach – „połączone portale gazetapraca.pl oraz praca.onet.pl”. Należy mieć jednak na uwadze, iż obecnie funkcjonuje już tylko pierwszy z tych serwisów.

Portale te wyróżniają się i promują ofertą ogłoszeń dwumedialnych – ogłoszenia zamieszczane w internecie pojawiają się również w wersji prasowej w poniedziałkowym dodatku do „Gazety Wyborczej” – „GazetaPraca.pl”. Ponadto ogłoszenia są zamieszczane również na innych stronach internetowych np. gowork.pl, money.pl, jobrapido.pl. Sam serwis promuje się jako jedna z najpopularniejszych marek rekrutacyjnych, a także podkreśla posiadanie w ofercie licznych rozwiązań wspomagających proces rekrutacji i podnoszących efektywność ogłoszeń. Oferty pracy mogą docierać do 1,5 miliona użytkowników miesięcznie, zaś oferta prasowa do 1,6 mln czytelników⁶.

Portale gazetaprac.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 wypełnianie,
- 6) data dodania,
- 7) branża,
- 8) treść ogłoszenia.

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

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

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

Oferenci również zamieszczają informacje na swój temat, które podkreślają ich pozycję na rynku i mają zwiększać wartość treści ogłoszenia. Podobnie jak na portalu pracuj.pl, pojawia się wiele ofert operujących anglojęzyczną nazwą stanowiska, ale również same oferty w języku angielskim. Należy również odnotować wzrost aktywności agencji rekrutacyjnych na tym portalu – prawie połowa ogłoszeń zamieszczana jest właśnie przez te firmy.

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

⁶ Informacje zaczerpnięte ze strony na portalu gazetaprac.pl.

Grafton Recruitment jest częścią **Grafton Employment** Group, która działa w ramach stale rosnącej sieci biur na całym świecie. Jesteśmy jedną z wiodących firm rekrutacyjnych na terenie Europy, prężnie rozwijamy się na pozostałych kontynentach. Wśród naszych Klientów są najbardziej znane międzynarodowe oraz polskie firmy.

Budujemy długotrwałe relacje z naszymi kandydatami i staramy się opierać współpracę na partnerskich kontaktach. Kandydaci mają możliwość współpracy z wyspecjalizowanym zespołem konsultantów pracujących dla wszystkich branż.

Konsultant wewnętrzny SAP SCM Manufacturing

9-10-21791/GP

Konsultant wewnętrzny SAP SCM Manufacturing 9-10-21791/GP lodz3@grafton.pl Dla naszego Klienta, międzynarodowego koncernu produkcyjnego, poszukujemy kandydatów na stanowisko Konsultanta wewnętrznego SAP SCM Manufacturing, do nowo powstającego Shared Service Center w Warszawie.

Zakres obowiązków:

- rozbudowa template'u SAP SCM w celu dołączania roll-in'ów oraz poszczególnych funkcjonalności
- rozwój template'u SAP SCM poprzez konfigurację proponowanych zmian
- znajdowanie najlepszych rozwiązań technicznych dla wprowadzanych zmian
- wsparcie dla Architekta rozwiązań SAP oraz zespołu projektowego w celu kreowania najlepszych rozwiązań dla wprowadzanych dodatków do template'u oraz dopasowywanie ich do funkcjonalności systemu
- wsparcie dla zespołu projektowego z zakresu SAP SCM template'u

WYMAGANIA

- gotowość do relokacji do Warszawy
- wykształcenie wyższe
- bardzo dobra znajomość języka angielskiego
- chęć do pracy w oparciu o umowę o pracę
- co najmniej 3 lata doświadczenia zawodowego z zakresu SAP SCM (MM, WM, SD-LE)
- znajomość modułu QM oraz doświadczenie z zakresu procesów inter/intra company (np. MTO, ETO) oraz podstawy ABAP będą dodatkowym atutem
- przeprowadzenie co najmniej 2 pełnych wdrożeń (zaprojektowanie, dostosowanie, testowanie oraz szkolenie)
- otwartość na wyjazdy zagraniczne (20% - 40%)

KORZYŚCI

- praca w międzynarodowej firmie o ugruntowanej i stabilnej pozycji na rynku
- udział w projekcie wdrażania systemu SAP w wewnętrznych strukturach firmy
- atrakcyjne wynagrodzenie
- umowa o pracę
- wynagrodzenie szacowane przez Grafton 14 000 - 16 000 PLN/m

Jeżeli jesteś zainteresowany tą ofertą pracy prześlij do nas swoją aplikację wraz z numerem referencyjnym w tytule maila na adres: lodz3@grafton.pl

Portal praca.gratka.pl charakteryzuje się dominacją ofert w postaci drobnych ogłoszeń, najczęściej dla osób z niższych grup zawodowych – głównie pracowników usługowych i robotników przemysłowych. Oferty dla pracowników na stanowiskach menadżerskich oraz specjalistów, które dominowały na analizowanych poprzednio portalach tutaj występują rzadko. Należy odnotować, iż elementy wyróżniające ten serwis na tle innych badanych portali, nie uległy zmianie w stosunku do poprzednich lat. Jedynie portal dokonał modyfikacji swojej szaty graficznej, co znalazło również oddźwięk w zmianie szat graficznych proponowanych szablonów ogłoszeń. Nie wpłynęło natomiast na zawartość informacyjną.

Sam portal pozycjonuje się jako portal z bogatą ofertą rekrutacyjną dostosowaną do potrzeb każdego klienta i podkreśla swoje ponad 12-letnie doświadczenie na tym rynku. Szeroka oferta portalu wynika z różnych trybów umieszczania i promowania ofert pracy, związanych też z różną stawką opłat za publikację ogłoszenia.

Oferty SuperPremium i Premium umieszczone są zawsze w pierwszej kolejności listy ofert i dodatkowo wyróżnione odpowiednim kolorem i zakładką z napisem „Super Premium” lub „Premium”. 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. Ofert w tych kategoriach jest relatywnie najmniej na portalu. Ponadto są generalnie pod względem treści i wizualizacji rozbudowane, zbliżone stylem do ofert zamieszczonych na powyżej analizowanych portalach. Jednak zdarza się, że także te oferty, które można nazwać ofertami „z wyższej półki” są dość enigmatyczne. W przypadku ofert SuperPremium możliwe jest publikowanie ogłoszeń w indywidualnej szacie graficznej, zaś w ofercie Premium oferent musi już wykorzystać szatę graficzną portalu. Może natomiast dodać własne logo lub zdjęcia. Oferty w tych kategoriach umieszczone są na portalu przez 31 dni. W przypadku ofert z tych dwóch kategorii nie korzystano raczej ze schematu informacyjnego portalu, stosując indywidualnie sformatowane oferty.

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

- 1) 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 również nie podają nazwy swojej firmy pozostawiając puste pole informacji lub kryjąc się za stwierdzeniem „Klient portalu praca.gratka.pl”. Lakoniczność treści ofert wymusza poniekąd sam portal, który

w opcjach ogłoszeń drobnych ogranicza treść oferty do 200 znaków i nie pozwala na umieszczanie logotypów, czy też zdjęć.

W porównaniu do poprzednich pomiarów nie odnotowano zjawiska publikacji wśród ogłoszeń drobnych przedruków z lokalnych gazet. W to miejsce portal promuje możliwość publikacji ogłoszeń w internetowych serwisach partnerskich np. jobrapido.pl, money.pl, gowork.pl itp., zwiększając tym samym oglądalność oferty wśród Internautów.

Lakoniczność ofert pracy umieszczanych najczęściej na portalu gratka.praca.pl wynikać może z jednej strony z faktu, że umieszczają je drobni przedsiębiorcy, którzy nie chcą wydawać pieniędzy na dodatkowe możliwości, wyróżnienia, czy też rozbudowania swojej oferty, zwłaszcza, że poszukują pracowników na stanowiska robotnicze, czy do prac prostych. Wychodzić mogą również z założenia, że wśród osób tych panuje największe bezrobocie, więc sama oferta pracy, jest już wystarczająca dla kandydatów. Z drugiej jednak strony brak wielu informacji i nieznanomość firmy powoduje, że oferty te stają się mało wiarygodne, być może również kryją się tutaj oferty pracy na czarno. Należy także zwrócić uwagę, że pojawiały się na tym portalu oferty o wątpliwej treści – o charakterze erotycznym, towarzyskim, czy też dwuznacznym – głównie dotyczące pracy modelek i hostess przez internet.

Portal ten, podobnie jak pozostałe badane portale, daje możliwość aktualizowania ofert. W efekcie dana oferta może pojawić się ponownie na portalu z codziennie odświeżaną datą. Zjawisko „odświeżania” ofert jest zjawiskiem powszechnym, ale trudnym do zidentyfikowania, gdyż aktualizowana oferta pojawia się za każdym razem z nową datą. Wpływało to na komplikacje podczas archiwizowania ofert pracy, które łatwo mogły się zdublować, ze względu na problem zidentyfikowania pierwotnej daty umieszczenia oferty, a także lakoniczność ogłoszeń – niekiedy można było dokonać weryfikacji jedynie poprzez porównanie numeru kontaktowego, ale w wielu przypadkach również to działanie było awykonalne.

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

KIEROWCA C+E

Pracodawca: SLAWEK

Branża: Logistyka, Zakupy, Transport

Typ stanowiska: Inne

Region: łódzkie

Miejsce: ŁÓDŹ

Kraj: Polska

Rodzaj pracy: Stała

Forma zatrudnienia: Umowa o pracę

Treść ogłoszenia

WITAM ZATRUDNIMY KIEROWCÓW C+E TRASY MIĘDZYNARODOWE DOBRE ZAROBKI .

Kontakt

SLAWEK tel.: 607485397

Specjalista do spraw sprzedaży

Pracodawca: Klient Praca.Gratka.pl

Branża: Sprzedaż, Handel, Franczyza

Typ stanowiska: Pracownik umysłowy / Specjalista

Region: łódzkie

Miejsce: Łódź

Kraj: Polska

Rodzaj pracy: Stała

Forma zatrudnienia: Umowa o pracę

Treść ogłoszenia

Sklep motocyklowy w Łodzi zatrudni osobę z doświadczeniem w sprzedaży. CV ze zdjęciem oraz przygotowany dla nas list motywacyjny oczekujemy pod adresem: salon@bemotor.com.pl. Szczegóły -tel. 698923222

Kontakt

Klient Praca.Gratka.pl Łódź tel.: 698923222 email: salon@bemotor.com.pl

3.4 LodzStrefa.pl

LodzStrefa.pl to lokalny internetowy serwis ogłoszeniowy działający na terenie Łodzi i okolic, umożliwiający bezpłatne zamieszczanie ogłoszeń, w tym ofert pracy. Aktywność ogłoszeniodawców na tym portalu uległa nieznacznemu obniżeniu w stosunku do poprzedniego pomiaru – z 187 na 145 ofert obecnie.

W porównaniu do drugiego z analizowanych portali lokalnych serwis ten posiada bardziej rozbudowany schemat informacyjny:

- 1) kategoria (grupa zawodowa/grupa stanowisk),
- 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) kontakt (strona www, telefon, e-mail),
- 10) ogłoszeniodawca,
- 11) data umieszczenia na portalu.

Portal ten cechuje znaczna różnorodność zamieszczanych ofert, zarówno pod względem treści i wizualizacji, jak również oferowanych stanowisk pracy. Z jednej strony mamy do czynienia z enigmatycznymi ogłoszeniami typu „Praca dla każdego”, „Chcesz zarobić dodatkowe pieniądze?”, „praca w domu”, które mogą sugerować wątpliwą treść. Zjawisko to jest na portalu dość powszechne. Nawet sam serwis zamieścił notatkę ostrzegającą osoby poszukujące pracy przed możliwością oszustwa i sugerując niepodawanie danych osobowych, gdyż są one później wykorzystywane do celów niezgodnych z prawem. Należy jednak zauważyć, iż zmniejszeniu uległa

liczba ofert poszukujących pracowników do celów erotycznych lub towarzyskich np. tancerki w klubie go-go, tancerki w nocnym klubie – w obecnym pomiarze nie notowano takich przypadków.

Z drugiej zaś strony mamy do czynienia z rozbudowanymi ofertami, precyzyjnymi wymaganiami, zakres obowiązków, czy też ofertę pracodawców. Tak formułowane ogłoszenia dotyczą nie tylko pracowników wyższego szczebla – kierowników, specjalistów, czy średniego personelu, ale również robotników, czy też pracowników usług i sprzedawców.

W obecnym pomiarze odnotowano szczególny wzrost ofert pracy za granicą skierowanych do robotników przemysłowych i rzemieślników. Są to ogłoszenia zamieszczane przez pośredników, cechujące się relatywnie rozbudowaną treścią. Zmniejszyła się zaś skala ogłoszeń dla konsultantów, dystrybutorów firm kosmetycznych – Avon czy Oriflame oraz ogłoszeń firm prowadzących castingi do reklam lub filmów.

Oferty zamieszczane na portalu raczej nie zawierały elementów wizualizacyjnych. Jedynie większe firmy lub agencje rekrutacyjne wprowadzały swoje logotypy lub zdjęcia. Niekiedy przy ogłoszeniach enigmatycznych pojawiały się zdjęcia np. pieniędzy, sugerujące atrakcyjny zarobek.

Podobnie, jak w poprzednich pomiarach, portal ten charakteryzował się również najbardziej rozpowszechnionym zjawiskiem „odświeżania ofert”, w porównaniu do drugiego portalu lokalnego. 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.

Wymarzona praca dla studentów i nie tylko!

- Łódź

Właśnie na Ciebie czekamy!

Jeśli często myślisz o znalezieniu pracy swoich marzeń, ale nie wiesz do końca jak...
Pragniesz połączyć pasję podróżowania, rozwój osobisty, naukę języków i poznanie nowych ludzi, a przy tym chcesz, żeby dodatkowo ktoś Ci jeszcze za to wszystko zapłacił

to załoguj się na nowy portal Work& Fun i wypełnij dokładnie swój profil.
Najlepsi pracodawcy w kraju i zagranicą już czekają na Twoje zgłoszenie daj im szansę.

Kogo szukają:
animatorów czasu wolnego,
team leaderów,
instruktorów fitness,
kelnerów,
barmanów,
housekeeping,
recepjonistki,
DJ,
promotorów i hostessy

Rejestracja i umieszczenie swojej aplikacji jest i zawsze będzie bezpłatne nie pobieramy
ŻADNYCH OPŁAT!!!

Nie czekaj rekrutacja na wyjazdy zaczyna się na przełomie marca/kwietnia.

Wypełnij swoją aplikację i czekaj na zgłoszenie. Powodzenia.

Serdecznie pozdrawiamy
Zespół Work& Fun

Work& Fun

Monter instalacji gazowej LPG (Norwegia)

- Łódź

Monter samochodowej instalacji gazowej - LPG (NORWEGIA)

Lokalizacja: Norwegia

Branża: [Motoryzacja](#)

Dla naszych Klientów, autoryzowanych serwisów w Norwegii, poszukujemy osób do pracy na stanowisku:

Monter samochodowej instalacji gazowej - LPG (NORWEGIA)

Opis oferty:

Rekrutacją mechaników samochodowych zajmujemy się od 2005 roku. Od 7 lat oferujemy pracę w wielu krajach europejskich w charakterze mechanika. Oferujemy stabilne zatrudnienie na umowie o pracę podpisywaną bezpośrednio z pracodawcami. Zapewniamy zakwaterowanie oraz opiekę konsultanta przez cały okres pobytu w Norwegii.

Wymagania:

Wykształcenie zasadnicze lub średnie techniczne kierunkowe związane z zawodem mechanika, bądź elektromechanika

Znajomość zagadnień montażu samochodowych instalacji gazowych, mechaniki pojazdowej, Świadectwo ukończenia kursu 'monter instalacji gazowych'.

Szkolenia zawodowe odbyte w autoryzowanych serwisach (potwierdzone dyplomami lub wpisami do książeczek serwisowych).

Doświadczenie w naprawach mechanicznych, elektrycznych, elektronicznych, pneumatycznych oraz w diagnostyce-mile widziane.

Znajomość obsługi testerów diagnostycznych.

Znajomość języka angielskiego na poziomie komunikatywnym (min.B1).

Oferujemy:

Stawka za godzinę; w zależności od doświadczenia zawodowego: od 165 do 180 NOK/h brutto.

Podstawowa ilość godzin pracy tygodniowo: 35/tyg.

Zapewniamy zakwaterowanie na koszt pracownika.

Aby wziąć udział w rekrutacji prosimy o wysyłanie CV

Kontakt:

Solid Service sp. z o.o.

90-051 [Łódź](#), al. Piłsudskiego 12/611

Tel. 42 637 00 57

3.5 [Lodzkatabela.pl](#)

Lodzkatabela.pl to również lokalny internetowy serwis ogłoszeniowy umożliwiający bezpłatne zamieszczanie ogłoszeń, w tym ofert pracy. Portal ten w obecnym pomiarze zyskał na szczególnym znaczeniu w porównaniu do drugiego z portali lokalnych. Wiosną 2012 roku opublikowano jedynie 41 ofert w tym serwisie, podczas gdy rok później aż 304.

Wizualizacja portalu, jak również sposób zamieszczania ofert pracy od 2011 roku nie uległy zmianie. Serwis w dalszym ciągu przypomina forum internetowe. Mimo to ogłoszenia zamieszczane w portalu są relatywnie rozbudowane. Schemat informacyjny stosowany przez portal wygląda następująco:

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

W treści oferty pojawiają się często informacje na temat pracodawcy oraz podstawowe informacje na temat wykonywanej pracy, wymagań i benefitów, warunków pracy. Jednak wygląd ofert może wydawać się mało przystępny dla czytelnika/odbiorcy. Treść oferty umieszczona jest zwykle bez żadnego formatowania, jako jednolity tekst, co utrudnia odbiór informacji.

Większość ofert zamieszczanych w obecnym pomiarze dotyczyła pracy opiekuna osoby starszej poza granicami kraju (głównie w Niemczech) – oferty zgłaszane przez pośredników, najczęściej agencję GOWORK.PL. Należy odnotować wzmożoną aktywność tego typu ogłoszeń w stosunku do poprzednich pomiarów, co przyczyniło się również do zwiększenia się ogólnej liczby ofert pracy w serwisie.

Pozostałe ogłoszenia dotyczyły głównie pracy dla konsultantów, dystrybutorów firm kosmetycznych, różnego typu robotników wykwalifikowanych lub pracowników przy pracach prostych np. dystrybutorzy ulotek, pakowacze.

Oferty na tym portalu raczej rzadko się powtarzają.

Firma DORADCA prowadzi stały nabór opiekunek osób starszych do pracy w Niemczech. Zatrudniliśmy do pracy w Niemczech już ponad 400 opiekunek.

Firma DORADCA prowadzi stały nabór opiekunek osób starszych do pracy w Niemczech. Zatrudniliśmy do pracy w Niemczech już ponad 400 opiekunek.

Oferujemy:

- bardzo atrakcyjne wynagrodzenie uzależnione od znajomości języka niemieckiego i doświadczenia,
- legalne, bezpieczne i stałe zatrudnienie,
- opłacone wszystkie składki ZUS: emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe,
- zakwaterowanie i wyżywienie,
- zwrot kosztów podróży,
- pomoc w załatwieniu formalności związanych z wyjazdem,
- kurs doszkalający osobom z podstawową lub bez znajomości języka niemieckiego,
- kurs przygotowujący do zawodu opiekun osoby starszej,
- indywidualną opiekę i wsparcie firmy w czasie pracy w Niemczech.

Wymagania stawiane naszym kandydatom:

- wiek powyżej 24 roku życia,
- komunikatywna znajomość języka niemieckiego (umiejętność porozumiewania się)
- pogodne usposobienie, cierpliwość i wyrozumiałość,
- mile widziane doświadczenie w pracy przy pielęgnacji osób starszych.

Zatrudniamy osoby z całej Polski niezależnie od miejsca zamieszkania. Istniejemy od 2004 roku, jesteśmy wiarygodnym pracodawcą, który traktuje każdą osobę indywidualnie.

Prosimy o kontakt telefoniczny pod numerem tel. 914853870, 914828068 lub przesłanie swoich danych na poniższy adres e-mail.

W celu uzyskania szczegółowych informacji prosimy o kontakt:

DORADCA, ul. Powstańców Wlkp. 63 A lok. 105, 70-130 Szczecin

tel.: 914853870, 914828068 (pn-pt w godz. 9.00-17.00)

biuro(mała)doradca.org.pl

www.agencja.doradca.org.pl



Część 2 – Globalna analiza ofert pracy

4 LOKALIZACJA OFEROWANEJ 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.

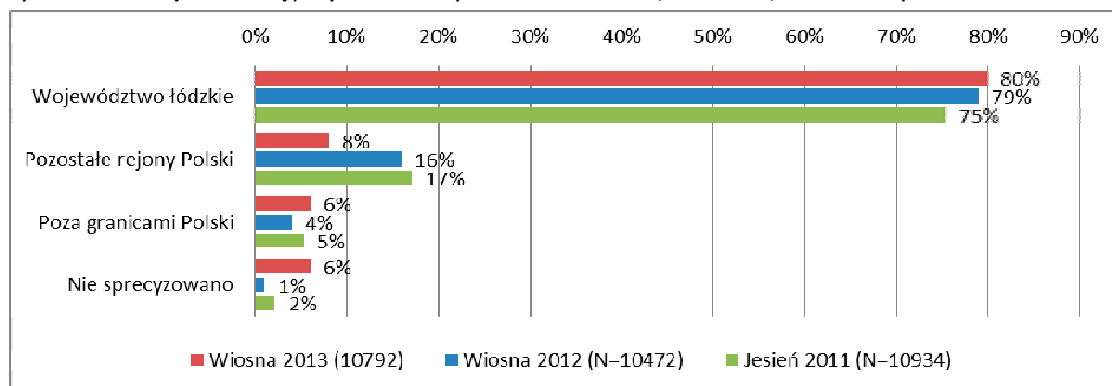
Zanim przejdziemy do prezentacji danych dotyczących lokalizacji analizowanych ofert pracy, należy wskazać na problemy jakie zespół koderów napotkał przy analizie lokalizacji⁷. Otóż, podobnie jak w poprzednich dwóch pomiarach, w znacznym odsetku ofert lokalizacja w ogóle nie była podana – można ją było ustalić dopiero po kontakcie z oferentem/portalem. W przypadku ofert, gdzie nie było podanej lokalizacji, a podana była nazwa firmy sprawdzano w internecie lokalizację firmy i tę lokalizację kodowano.

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

W efekcie pozostawiono bez wskazanej lokalizacji jedynie oferty, gdzie zupełnie nie było możliwości ustalenia lokalizacji - ofert takich w obecnym pomiarze było 6% i odnotowano tutaj znaczący wzrost w stosunku do poprzednich pomiarów, gdzie odsetek ten wynosił 1%-2%.

Jak pokazuje Rysunek 6 większość (80%) analizowanych ofert odnosiła się do pracy w województwie łódzkim. Pracę w pozostałych rejonach Polski oferowało 8%, zaś poza granicami kraju – 6% analizowanych ogłoszeń.

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



Podobnie jak w ubiegłorocznym pomiarze, praca za granicą oferowana była najczęściej w ramach połączonego portalu onet.praca.pl/gazetapraca.pl (12,3% ofert tego portalu) oraz w ramach łódzkich portali lokalnych (51,7% ofert tych portali). Na pozostałych portalach takie oferty zdarzały się znacznie rzadziej. Należy zwrócić uwagę, że o ile w przypadku połączonego portalu onet.praca.pl/gazetapraca.pl na przestrzeni dzielącej trzy ostatnie pomiary obserwujemy systematyczny spadek odsetka ofert proponujących pracę poza granicami Polski (spadek o 7 punktów procentowych od 2011 roku), o tyle w przypadku łódzkich portali lokalnych zaobserwowano wyraźną tendencję przeciwną – odsetek ofert proponujących pracę poza granicami Polski wzrósł z 12,1% w 2012 roku do 51,7% obecnie (por. Rysunek 7).

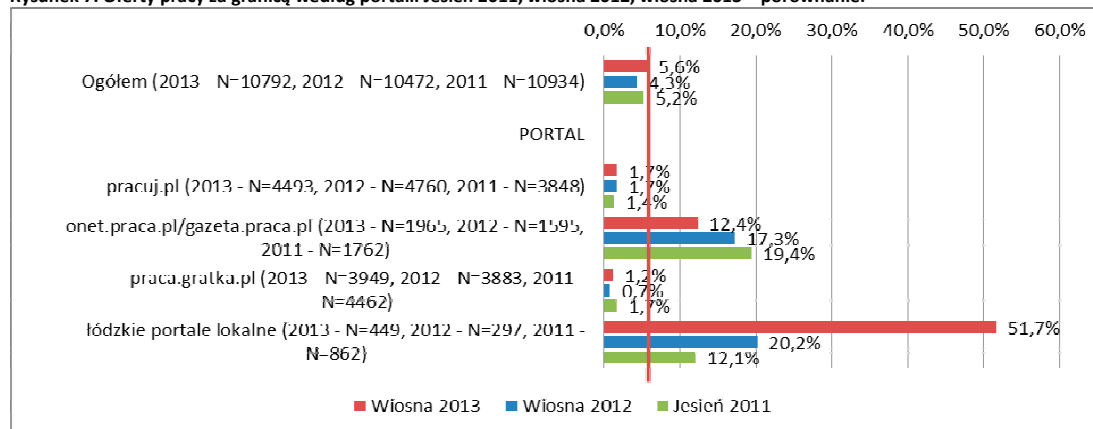
Oferty pracy zlokalizowanej poza granicami Polski, podobnie jak w ubiegłorocznym pomiarze, dotyczyły najczęściej operatorów i monterów maszyn i urządzeń (15,1%, wzrost od 2011 roku o prawie 7 pkt), a także

⁷ Przy rozwiązywaniu tych problemów podjęto środki, których skuteczność została sprawdzona w pomiarach z lat 2011-2012.

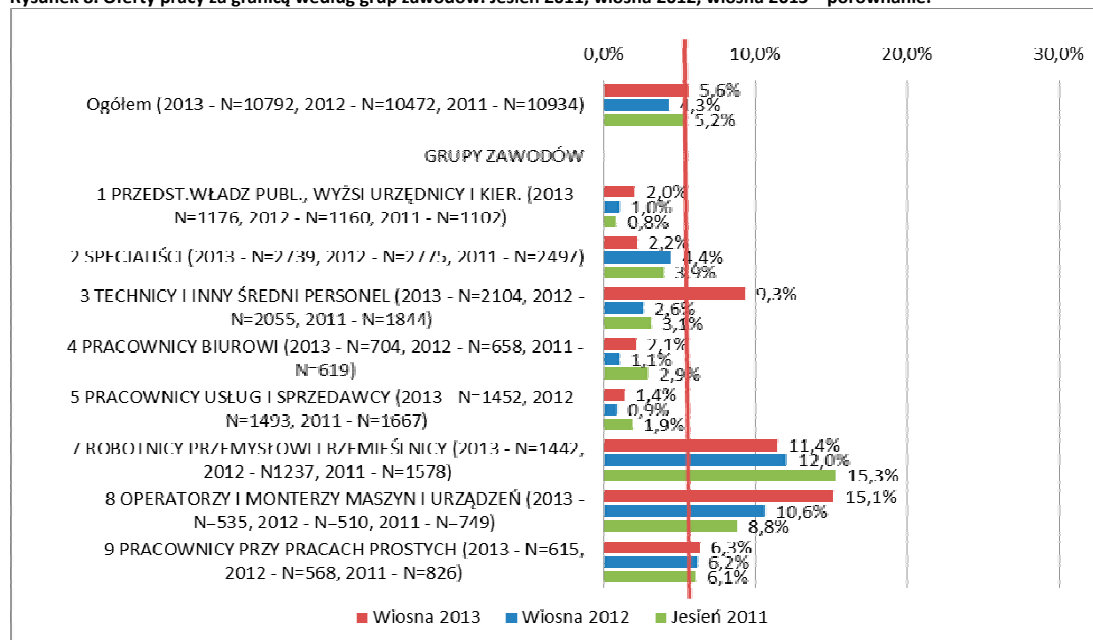
robotników przemysłowych i rzemieślników (11,4%, spadek od 2011 roku o 4 pkt). W trzeciej kolejności poszukiwano w 2013 roku do pracy poza Polską pracowników z grupy techników i średniego personelu – odnotowano tutaj istotny wzrost w porównaniu do poprzednich pomiarów – z 3,1% w 2011 roku, 2,6% w 2012 do 9,3% w 2013 r.

Najrzadziej oferty pracy za granicą, tak jak w poprzednich pomiarach dotyczyły pracowników biurowych, pracowników usług i sprzedawców, a także kierowników. Należy odnotować spadek zapotrzebowania na specjalistów w porównaniu do lat ubiegłych (por. Rysunek 8).

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



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

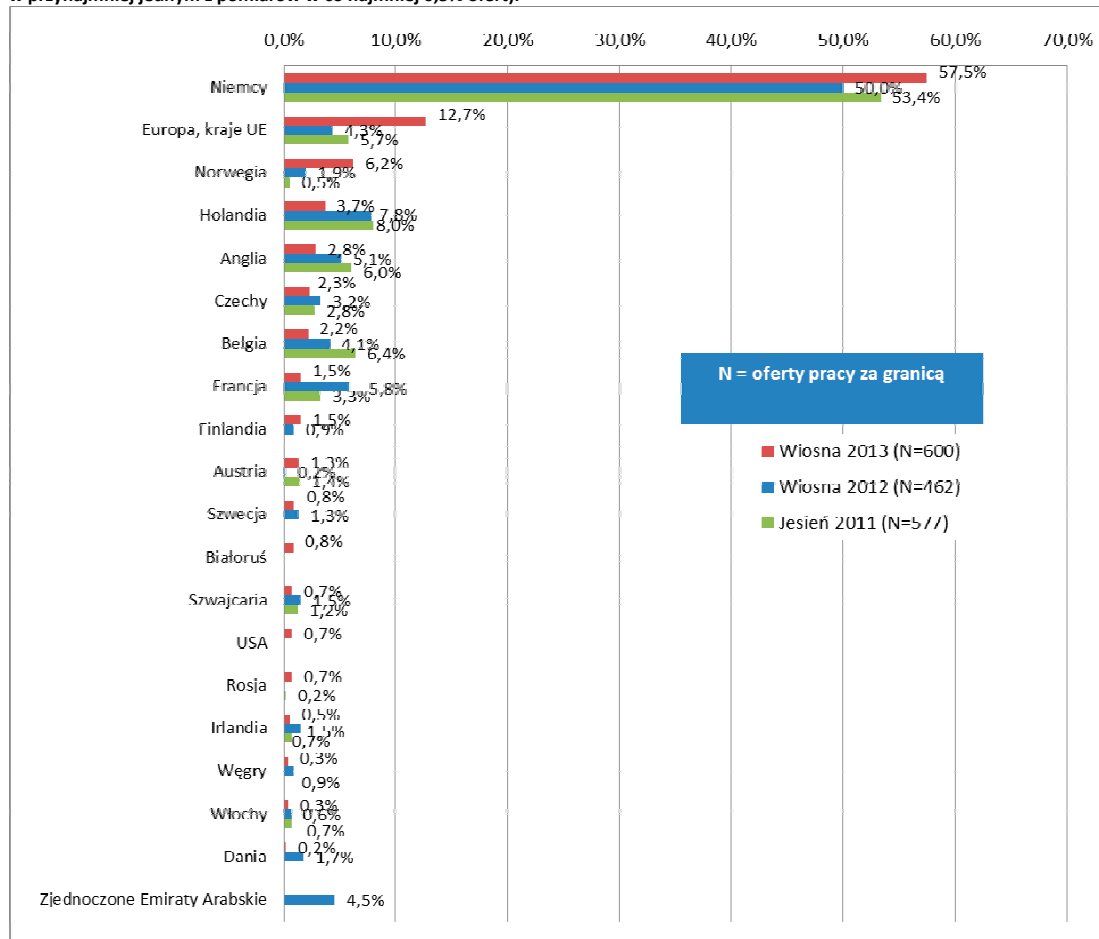


W sumie odnotowano 30 różnych zagranicznych lokalizacji, w których oferowana była praca. Jednak mimo tak dużego rozdrobnienia, podobnie jak w poprzednich pomiarach, oferty dotyczyły na ogół pracy w Niemczech (57,5%). Pozostałe kraje wymieniano zdecydowanie rzadziej – przede wszystkim Norwegię (6,2%), Holandię (3,7%), Anglię (2,8%), Czechy (2,3%) lub ogólnie Europę (12,7%).

Wśród lokalizacji, choć znacznie rzadziej, pojawiły się także Belgia, Francja, Finlandia, Austria, Szwecja, Białoruś, Szwajcaria, Stany Zjednoczone Ameryki Północnej, Rosja oraz Irlandia.

Odnosząc dane uzyskane w obecnym pomiarze do wyników pomiarów poprzednich, widać pewne zmiany w strukturze ofert zagranicznych ze względu na kraj oferowanej pracy. I tak na uwagę zasługuje fakt, że od 2011 roku sukcesywnie malała liczba ofert pracy w takich krajach jak Holandia, Anglia, Czechy, Belgia, Francja, Dania, Irlandia, czy Szwajcaria., co może być skutkiem kryzysu gospodarczego, który dotknął kraje Europy Zachodniej. W większości przypadków największy spadek nastąpił pomiędzy pomiarem z 2012 i 2013 roku. Z drugiej strony w największym stopniu zwiększyła się na przestrzeni trzech ostatnich lat liczba ofert dających zatrudnienie w Norwegii (o prawie 6 punktów procentowych od 2011 roku), czy też ogólnie w krajach europejskich (o prawie 7 p.p.). W obecnym pomiarze nie odnotowano żadnej oferty dotyczącej wyjazdu do popularnych w 2012 roku Zjednoczonych Emiratów Arabskich (por. Rysunek 9).

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



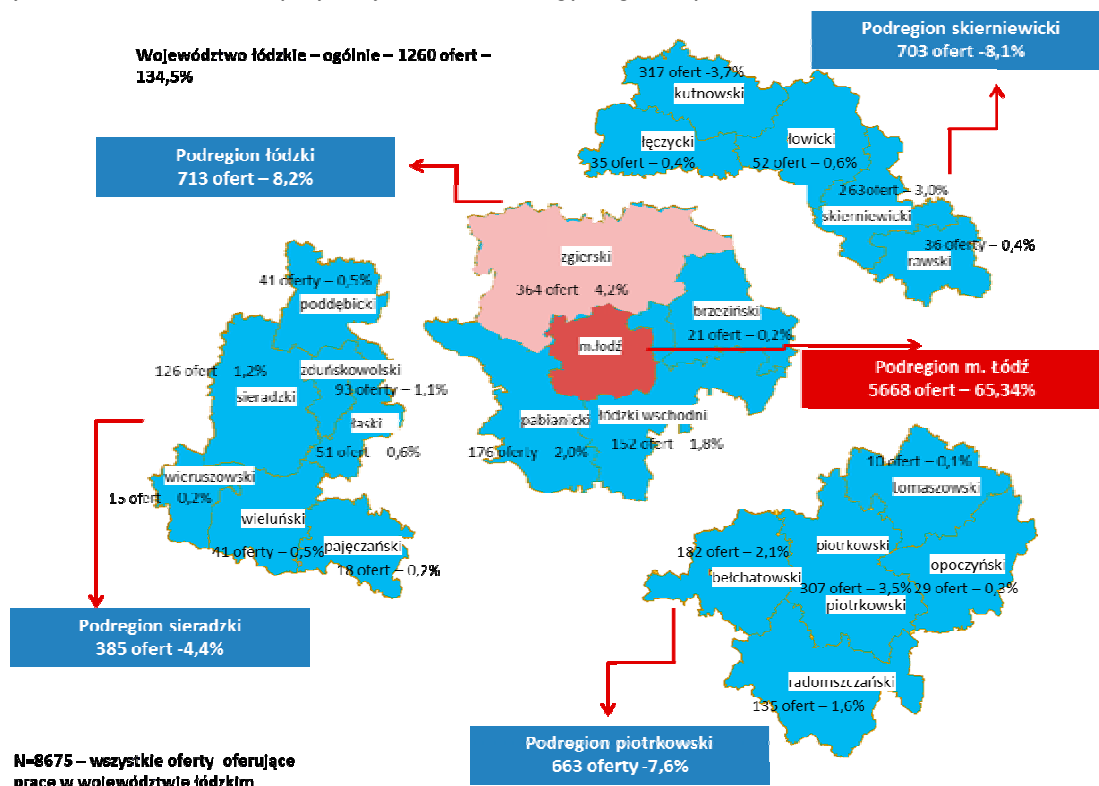
Pracę w województwie łódzkim oferowano w 8675 ogłoszeniach, przy czym w 7415 ofertach podano lokalizację pozwalającą na przyporządkowanie jej do określonego powiatu. Natomiast w przypadku 1260 ofertach wskazano ogólnie na województwo łódzkie.

Analizując oferty, w których została wskazana konkretna lokalizacja, należy zwrócić uwagę na ogromną przewagę miasta Łodzi, w którym koncentruje się 2/3 wszystkich ofert zlokalizowanych w województwie. Pozostałe podregiony pozostają pod tym względem znacznie w tyle. Na ich tle pozytywnie wyróżnia się podregion łódzki (8,2% ofert), zawdzięczający swoją pozycję powiatowi zgierskiemu (4,2%) ofert, a także podregion skierniewicki (8,1% ofert) – dzięki powiatom kutnowskiemu (3,6%) i skierniewickiemu (3%).

Na tle województwa powyżej 200 ofert odnotowano także w powiecie piotrkowskim (307 ofert, 3,5%), a powyżej 100 ofert w powiatach: łódzkim wschodnim, pabianickim, bełchatowskim, radomszczańskim, sieradzkim. Powiaty, do których odnosiło się najmniej ofert (poniżej 0,5%) to: powiat brzeziński (podregion łódzki), łączycki i rawski (podregion skierniewicki), poddębicki, pajęczański, wieluński i wieruszowski (podregion sieradzki) oraz tomaszowski i opoczyński (podregion piotrkowski).

Rozmieszczenie ofert w województwie łódzkim prezentuje Rysunek 10.

Rysunek 10. Rozmieszczenie ofert pracy w województwie łódzkim wg podregionów i powiatów⁸ - wiosna 2013r.



W poniższej tabeli zawarto te lokalizacje, do których odnosiło się co najmniej 10 ofert pracy. Warto podkreślić, że lokalizacje te generują ponad 92% popytu na pracę w województwie łódzkim (popytu mierzonego liczbą odnoszących się do województwa łódzkiego ofert).

⁸ W prezentacji potraktowano łącznie powiat miejski Piotrków Trybunalski i powiat piotrkowski oraz powiat miasto Skierniewice i powiat skierniewicki.

Oczywiście na pierwszym miejscu znajduje się Łódź (5668 ofert), dystansując kilkunastokrotnie następną lokalizację – Piotrków Trybunalski, do którego odnosiło się 282 ofert. Powyżej 100 ofert pracy odnosiło się także do Kutna, Zgierza, Skierniewic, Pabianic, Bełchatowa, Radomska oraz Sieradza (por. Tabela 2).

Tabela 2: Oferty pracy wg miejscowości w województwie łódzkim – uwzględniono lokalizacje, do których odnosiło się co najmniej 10 ofert. Wiosna 2013r.

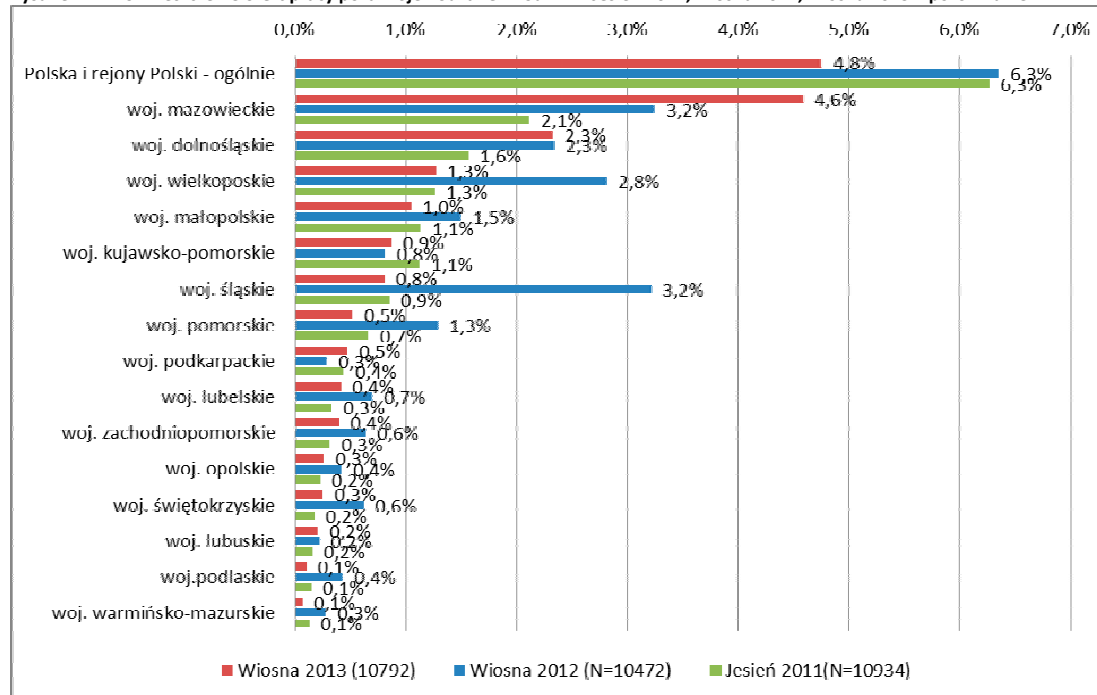
LOKALIZACJA	LICZBA OFERT	% (N=8675, oferty zlokalizowane w woj. łódzkim)
Łódź	5668	65,3%
Piotrków Tryb. i okolice	282	3,3%
Kutno i okolice	257	3,0%
Zgierz	222	2,6%
Skierniewice	166	1,9%
Pabianice	164	1,9%
Bełchatów i okolice	158	1,8%
Radomsko	126	1,5%
Sieradz	113	1,3%
Aleksandrów Łódzki	92	1,1%
Tomaszów Maz.	90	1,0%
Zduńska Wola	89	1,0%
Rzgów	63	0,7%
Konstantynów Łódzki	55	0,6%
Łowicz	46	0,5%
Wieluń	39	0,4%
Łask	38	0,4%
Rawa Mazowiecka	35	0,4%
Ozorków	32	0,4%
Stryków	27	0,3%
Opoczno	27	0,3%
Gostków Stary	26	0,3%
Ksawerów	24	0,3%
Łęczyca	22	0,3%
Kleszczów	18	0,2%
Andrespol	17	0,2%
Brzeziny	17	0,2%
Wieruszów	13	0,1%
Tuszyn	13	0,1%
Konstancin (łódzki)	12	0,1%
Pajęczno	12	0,1%
Koluszki	10	0,1%
Jasionka	10	0,1%
Rąbień	10	0,1%
RAZEM – OFERTY DOTYCZĄCE KONKRETNICH LOKALIZACJI W WOJEWÓDZTWIE ŁÓDZKIM	7415	85,5%

Około 900 ofert (8,4% wszystkich ofert analizowanych) odnosiło się do pracy w Polsce, ale poza granicami województwa łódzkiego. Wśród ofert tych wyraźną przewagę 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. (4,8% wszystkich ofert) oraz ogłoszenia oferujące zatrudnienie na terenie województwa mazowieckiego (4,6%).

Wśród pozostałych województw, najwięcej ofert dotyczyło lokalizacji w województwach: dolnośląskim (2,3%), wielkopolskim (1,3%), małopolskim (1%), kujawsko-pomorskim (0,9%) i śląskim (0,8%). Na przestrzeni trzech ostatnich pomiarów odnotowano istotny spadek ofert pracy na terenie Polski, poza województwem łódzkim (z 17%-16% do 8% w 2013 r.). W efekcie zmniejszyła się liczba ofert w przypadku większości województw. Wyjątkiem jest tutaj województwo mazowieckie, gdzie od 2011 roku odnotowuje się wzrost liczby ogłoszeń oferujących zatrudnienie (Rysunek 11).

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



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

Biorąc za punkt odniesienia ubiegłoroczny pomiar warto zauważyć, że w ogromnej większości uwzględnionych w analizie obszarów odnotowano zmniejszenie odsetka ofert. Najwyższy spadek miał miejsce w przypadku ogólnie – województwa łódzkiego bez sprecyzowania (o 2,47 p.p.), powiatu tomaszowskiego (o 1,29%), a także ofert z terenu Polski i pozostałych województw (o 7,78 p.p.).

W przypadku 6 powiatów odnotowano wzrost odsetka ofert. Najwięcej przybyło w stosunku do poprzedniego pomiaru ogłoszeń oferujących pracę w Łodzi (o 4,25 p.p.) oraz powiecie skierniewickim (o 1,14 p.p.). W przypadku 4 pozostałych powiatów: kutnowski, łódzki wschodni, radomskożagański oraz poddębicki wzrost był niewielki i nie przekraczał 1 punktu procentowego.

W odniesieniu do poprzedniego pomiaru odnotowano także nieznaczny wzrost w przypadku ofert proponujących zatrudnienie poza granicami Polski.

Dokładne zestawienie porównawcze lokalizacji analizowanych ofert w latach 2009-2013 zawiera Tabela 3.

Tabela 3: Lokalizacja miejsca pracy – lata 2009-2013 - porównanie. Kolorem zielonym zaznaczono te lokalizacje, w których odnotowano istotny wzrost w stosunku do poprzedniego pomiaru, kolorem czerwonym – spadek.

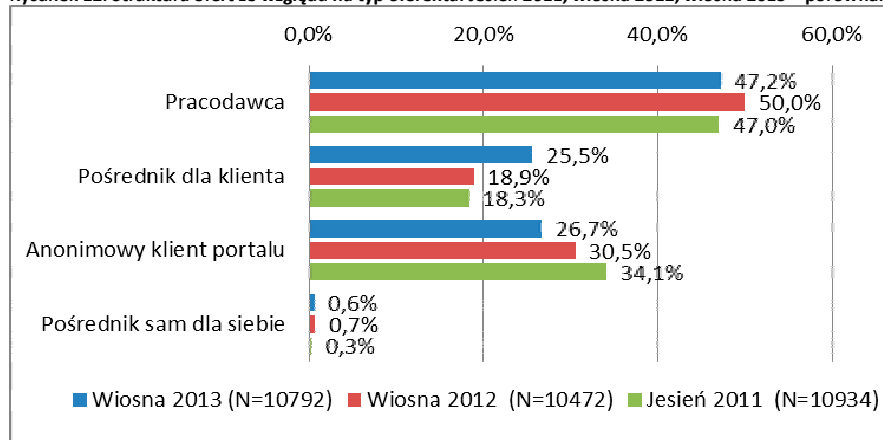
	LOKALIZACJA MIEJSCA PRACY					
	2009 N=7589	2010 N=8362	2011, N=10934	2012, N=10472	2013, N=10792	Indeks Zmiany 2013-2012
Łódź	46,10%	44,20%	44,67%	48,28%	52,53%	4,25 p.p
Województwo łódzkie	27,50%	31,50%	10,12%	14,15%	11,68%	-2,47
zgierski	2%	2,10%	4,90%	4,07%	3,37%	-0,70
kutnowski	1%	1,10%	1,35%	2,00%	2,94%	0,94
piotrkowski	4,90%	2,90%	3,00%	3,38%	2,84%	-0,54
skierniewicki	1,40%	1,30%	1,11%	1,30%	2,44%	1,14
bełchatowski	1,60%	1,50%	1,50%	2,07%	1,69%	-0,38
pabianicki	1,60%	1,60%	1,21%	1,71%	1,63%	-0,08
łódzki wschodni	1,60%	0,40%	0,65%	1,06%	1,41%	0,35
radomszczański	1,10%	1%	1,01%	1,24%	1,25%	0,01
sieradzki	0,90%	0,70%	1,20%	1,69%	1,17%	-0,52
zduńskowolski	0,60%	0,80%	0,57%	1,14%	0,86%	-0,28
łowicki	0,60%	0,60%	0,51%	0,77%	0,48%	-0,29
łaski	0,30%	0,30%	0,34%	0,50%	0,47%	-0,03
wieluński	0,70%	0,50%	0,76%	0,62%	0,38%	-0,24
poddębicki	0,40%	0,10%	0,22%	0,35%	0,38%	0,03
rawski	0,50%	0,70%	0,48%	0,37%	0,33%	-0,04
łęczycki	0,40%	0,20%	0,34%	0,59%	0,32%	-0,27
opoczyński	0,20%	0,20%	0,11%	0,31%	0,27%	-0,04
brzeziński	0,10%	0,20%	0,15%	0,23%	0,19%	-0,04
pajęczański	0,10%	0,10%	0,25%	0,20%	0,17%	-0,03
wieruszowski	0,20%	0,10%	0,15%	0,17%	0,14%	-0,03
tomaszowski	0,70%	1,20%	0,82%	1,38%	0,09%	-1,29
W Polsce ale poza granicami województwa łódzkiego	8,80%	13,10%	17,11%	16,20%	8,42%	-7,78
Inny kraj/zagranica	0,60%	0,60%	5,28%	4,41%	5,56%	1,15
Nie podano	5,80%	5%	2,19%	0,68%	5,62%	4,94

5 CHARAKTERYSTYKA TYPÓW OFERTODAWCÓW

W obecnym pomiarze w analizowanym zbiorze 10792 ofert pracy niespełna połowa (47%) to oferty pracodawców, którzy podali nazwę firmy, 26% ofert to oferty pośredników pracy, którzy szukają pracowników dla swych klientów. Niespełna 1% stanowią oferty pośredników, którzy jako pracodawcy poszukują pracowników dla siebie.

Nieco więcej niż co czwarte ogłoszenie (27%) ma charakter anonimowy - poszukujący pracownika nie podał nazwy firmy. Odnosząc strukturę ofert ze względu na typ oferenta do wyników uzyskanych w poprzednich dwóch pomiarach, widać wyraźny wzrost znaczenia ofert zamieszczanych przez pośredników poszukujących pracowników dla swoich klientów (o około 8 p.p. w latach 2011-2013) kosztem przede wszystkim sukcesywnego spadku w analizowanym okresie ofert anonimowych (por. Rysunek 12).

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



Możliwość odniesienia wyników pomiarów realizowanych w 2013, 2012 i 2011 roku do wyników uzyskanych w poprzednich pomiarach jest ograniczona i możliwa jedynie w przypadku frakcji pracodawców⁹. Na przestrzeni lat 2009-2011 odnotowano niewielką tendencję do kurczenia się tej grupy, jednakże w pomiarze z 2012 roku tendencja ta została zahamowana. W obecnym pomiarze frakcja ta skurczyła się z 50% do 47%, odzwierciedlając sytuację z 2011 r. W przeciwieństwie jednak do tego pomiaru, w 2013 roku obniżenie się odsetka ofert zamieszczonych bezpośrednio przez pracodawców nie jest efektem wzrostu anonimowości oferentów, ale, jak wspomniano powyżej, istotnego zwiększenia się znaczenia pośredników. W obecnym pomiarze firmy pośredniczące w poszukiwaniu pracowników zamieściły 26% ofert, podczas gdy w 2012 roku odsetek ten wyniósł 19%, a w 2011 roku 18%.

⁹ Pomiędzy 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 2009-2013 - porównanie

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

5.1 Charakterystyka ofert anonimowych

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

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

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

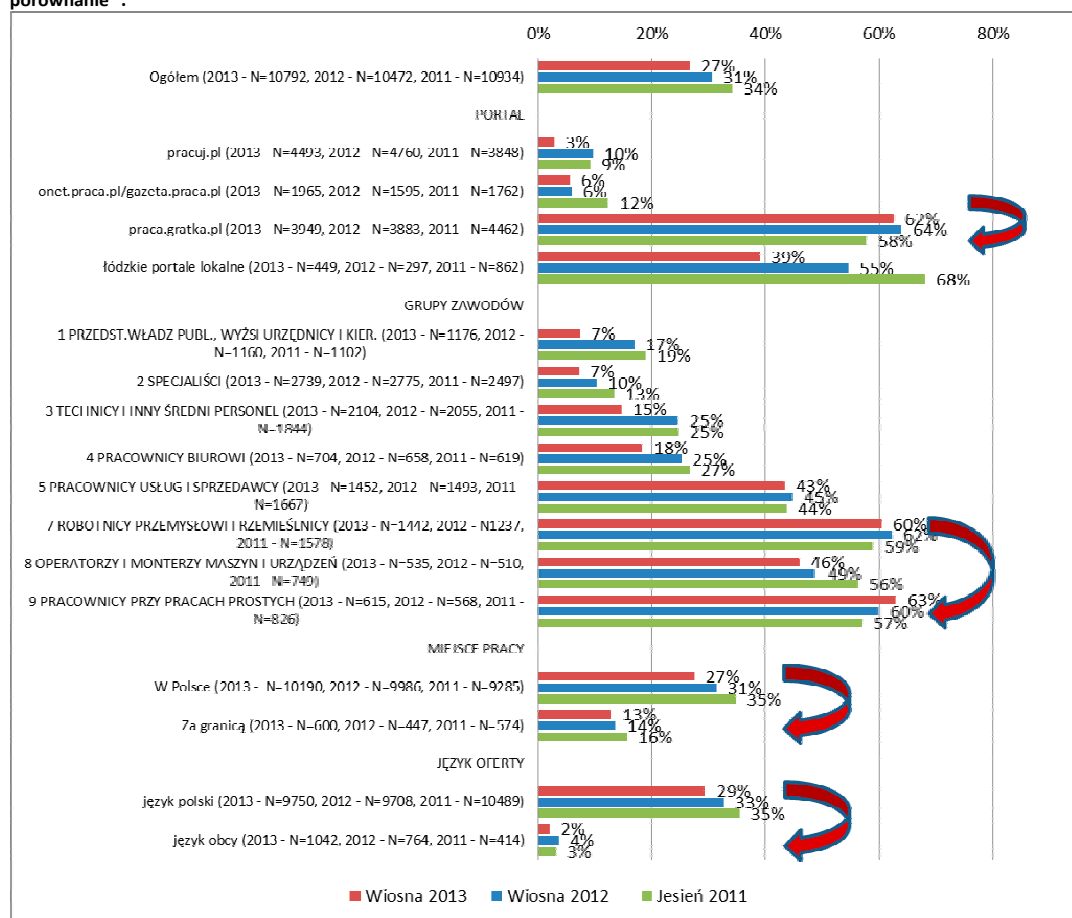
Charakterystyka ofert anonimowych na przestrzeni ostatnich dwóch pomiarów zachowuje stabilność pod względem głównych tendencji – odnotowano jedynie niewielkie zmiany, nie mające wpływu na jej ogólny obraz.

Podobnie jak w poprzednich pomiarach, oferty anonimowe najczęściej pochodzą z portali praca.gratka.pl (62% ofert tego portalu to oferty anonimowe) oraz portali łódzkich (39% ofert tych portali to oferty anonimowe). Na pozostałych dwóch portalach oferty te zdarzają się sporadycznie. Przy czym udział ofert anonimowych w zbiorze ofert pochodzących z portali lokalnych na przestrzeni trzech analizowanych lat istotnie zmalał (o prawie 30 p.p.).

Najczęściej oferty anonimowe skierowane są do pracowników przy pracach prostych (63% - od 2011 roku obserwowany jest sukcesywny wzrost) oraz robotników przemysłowych i rzemieślników (60%), a także, choć nieco rzadziej, do operatorów maszyn i urządzeń (46% - na przestrzeni lat 2011-2010 spadek o 10 p.p.) oraz pracowników usług i sprzedawców (43% - odsetek utrzymujący się na stabilnym poziomie). Najrzadziej z anonimowymi ofertami mamy do czynienia przy poszukiwaniu specjalistów oraz kierowników (po 7%). W przypadku tych grup dodatkowo odsetek anonimowych oferentów na przestrzeni lat 2011-2013 sukcesywnie się zmniejsza.

Podobnie, jak we wcześniejszych dwóch pomiarach, oferty anonimowe częściej oferują pracę w Polsce i prawie wyłącznie są formułowane w języku polskim.

Rysunek 13. Charakterystyka ofert zamieszczanych przez anonimowych oferentów. Jesień 2011, wiosna 2012, wiosna 2013 – porównanie¹⁰.



5.2 Charakterystyka pośredników oraz złożonych przez nich ofert

Oferty pośredników stanowią 26% analizowanego zbioru ogłoszeń. W obecnym pomiarze, podobnie jak w pomiarach z 2012 i 2011 roku, do ofert pośredników zaliczano jedynie oferty, w których wyraźnie powiedziane było, że dany oferent poszukuje pracowników dla kogoś innego – dla swojego klienta.

Podobnie jak w roku ubiegłym, pośrednicy zamieszczali swoje oferty na wszystkich portalach – przy czym struktura miejsca zamieszczenia oferty uległa nieznacznej zmianie. Obecnie oferty pośredników najczęściej można było znaleźć wśród ogłoszeń na łódzkich portalach lokalnych (50%). Nadal w czołówce znajduje się połączony portal onet.praca.pl/gazetapraca.pl (46%). Należy odnotować, że w obu przypadkach udział ofert pośredników w populacji wzrósł od 2012 roku – w przypadku łódzkich portali aż o 30 p.p., zaś połączonych portali onet.praca.pl/gazetapraca.pl o 7 p.p.

Natomiast podobnie, jak w poprzednich pomiarach, najradszym miejscem umieszczania ofert pośredników był portal praca.gratka.pl, który jednak w stosunku do 2012 roku odnotował tendencję wzrostową (o 4 p.p.).

¹⁰ W przypadku wartości każdej z przedstawionych zmiennych w nawiasie podano podstawę procentowania dla każdego z pomiarów. Strzałkami zaznaczono wartości najwyższe.

Podobnie jak w latach 2011-2012, pośrednicy poszukiwali kandydatów do pracy we wszystkich grupach zawodowych, a najczęściej kierowników i specjalistów. Należy odnotować znaczący wzrost w stosunku do poprzednich pomiarów udziału ofert pośredników w grupie techników i średniego personelu oraz pracowników biurowych (w obu przypadkach o ok. 15 p.p.).

Najrzadziej pośrednicy poszukiwali dla swych klientów pracowników usług i sprzedawców (7%). Tendencja ta nie uległa zmianie w ciągu trzech kolejnych lat.

Oferty pośredników bardzo często dotyczyły pracy poza granicami Polski (73% ogłoszeń oferujących pracę za granicą pochodziło od pośredników). Stosunkowo często były też formułowane w języku obcym (42% ofert w języku obcym to oferty pośredników). Należy odnotować, że w stosunku do roku poprzedniego, udział ogłoszeń oferujących pracę za granicą zamieszczanych przez pośredników zwiększył się aż o 13 p.p. Udział ofert formułowanych w języku obcym utrzymał się na takim samym poziomie (por. Rysunek 14).

Rynek pośredników pracy dla mieszkańców województwa łódzkiego jest bardzo rozdrobniony – w obecnym pomiarze oferty zgłosiło 214 pośredników. Wydaje się, że na przestrzeni ostatnich dwóch lat obserwujemy stabilizację tego rynku. O ile w latach 2009 – 2011 z pomiaru na pomiar obserwowaliśmy zdecydowany wzrost liczby pośredników (w pierwszym pomiarze realizowanym w 2009 roku oferty zgłosiło 189 pośredników, w 2010 – 153, w pomiarze w roku 2011 – 238 pośredników), to od 2012 roku ich liczba maleje (2012 – 221 pośredników).

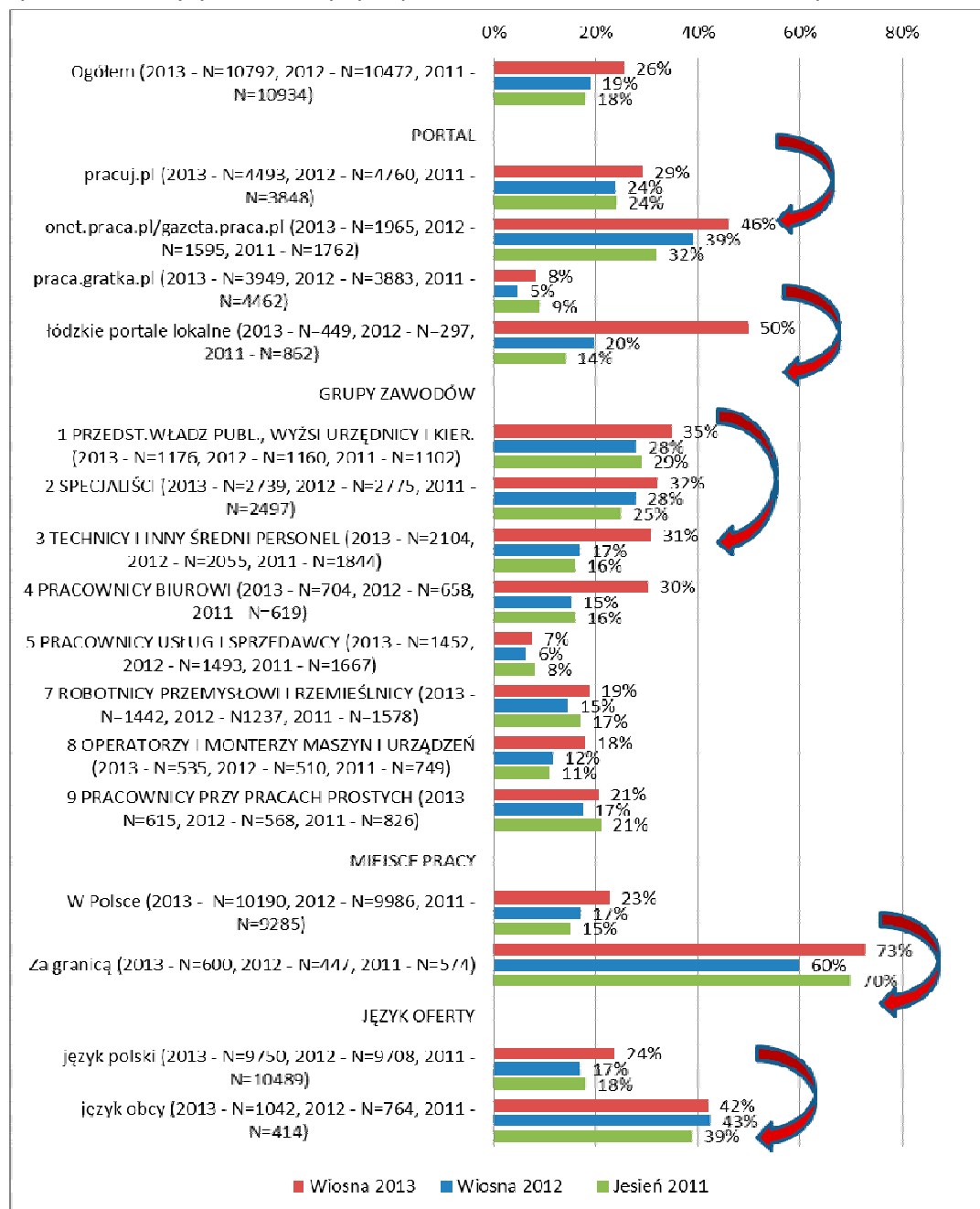
Warto jednak zauważyć, że wytworzyła się grupa liderów, głównych graczy na tym rynku – 45 pośredników oferujących najwięcej (10 ofert i więcej) generuje około 82% wszystkich ofert tego segmentu (istotny wzrost - w 2012 roku 75%), a 18 największych graczy (40 ofert i więcej) prawie 2/3 ofert – 62% (istotny wzrost – w 2012 roku 50,2%).

Niespełna 100 pośredników w analizowanym okresie zamieściło co najwyżej 2 oferty (66 – jedną).

Obecny pomiar przyniósł istotne zmiany w grupie pośredników, którzy opublikowali najwięcej ofert pracy. Wśród pośredników, którzy w analizowanym okresie zamieścili najwięcej ogłoszeń zdecydowanie wybijają się trzy firmy: **GRAFTON RECRUITMENT** (166 ofert – 6,3% ofert pośredników, **GOWORK.PL** (132 oferty – 5,0% ofert pośredników) oraz **FLEXIDEA** (128 ofert – 4,9% ofert pośredników).

Istotnie zmalała natomiast aktywność czołowych pośredników zajmujących cztery pierwsze pozycje w 2012 roku - HAYS, RANDSTAD, MOST WANTED! HR CONSULTIG GROUP oraz MANPOWER.

Rysunek 14. Charakterystyka ofert składanych przez pośredników. Jesień 2011, wiosna 2012, wiosna 2013 – porównanie¹¹.



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

Pozycję lidera w pomiarze z 2013 roku otrzymała firma **GRAFTON RECRUITMENT POLSKA SP. Z O.O.**, która po istotnym spadku aktywności w 2012 roku (zamieściła jedynie 19 ofert), powróciła do czołówki pośredników (166 ofert w 2013 roku – 163 jako pośrednik i 3 oferty jako pracodawca). Należy odnotować, iż w 2011 roku z liczbą 88 ofert pracy zajmowała czwartą pozycję.



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

Firma ofertuje głównie na połączonym portalu praca.onet.pl/gazetapraca.pl, rzadziej na pracuj.pl. Oferuje pracę przede wszystkim w Polsce, najczęściej dla specjalistów, ale również w mniejszym zakresie na stanowiska personelu kierowniczego, średniego szczebla, czy też pracowników biurowych. Firma zamieszczała również pojedyncze ogłoszenia dotyczące pracy dla pracowników niższego szczebla. Oferty zamieszczane przez tę agencję najczęściej są formułowane w języku polskim. Warto zauważyć, że w zależności od poziomu stanowiska w ofertach akcentowana jest inna oferta pracodawcy. Przykładowo w ofertach poszukujących pracowników na niższe stanowiska pojawiają się informacje dotyczące warunków i formy zatrudnienia (np. pełen etat, praca na umowę zlecenie lub w sposób ogólny stabilne i atrakcyjne warunki zatrudnienia), zaś w przypadku ofert na wyższe stanowiska przede wszystkim jest mowa o aspektach niematerialnych – możliwość rozwoju, praca w renomowanej, międzynarodowej firmie lub dodatkowych korzyściach.

Poniżej została zamieszczona przykładowa oferta w języku polskim.

Grafton Recruitment jest częścią **Grafton Employment** Group, która działa w ramach stale rosnącej sieci biur na całym świecie. Jesteśmy jedną z wiodących firm rekrutacyjnych na terenie Europy, prężnie rozwijamy się na pozostałych kontynentach. Wśród naszych Klientów są najbardziej znane międzynarodowe oraz polskie firmy. Budujemy długotrwałe relacje z naszymi kandydatami i staramy się opierać współpracę na partnerskich kontaktach. Kandydaci mają możliwość współpracy z wyspecjalizowanym zespołem konsultantów pracujących dla wszystkich branż.

Absolwent/ Konsultant ds. wdrożeń IT

9-10-21230/GP

Absolwent/ Konsultant ds. wdrożeń IT 9-10-21230/GP lodz@grafton.pl Dla naszego Klienta, jednego z największych liderów branży informatycznej w Polsce, poszukujemy kandydatów na stanowisko: Konsultant ds. wdrożeń IT

Obowiązki:

- uczestniczenie w projektach wdrożeń systemów informatycznych
- analiza wymagań
- konfiguracja systemu
- tworzenie dokumentacji
- szkolenie użytkowników
- testowanie systemu

WYMAGANIA

wykształcenie wyższe informatyczne lub pokrewne, mile widziani również studenci ostatnich lat studiów
dobra znajomość języka angielskiego
znajomość zagadnień związanych z projektowaniem rozwiązań informatycznych i procesem ich wdrażania
umiejętność analitycznego myślenia oraz pracy w zespole
umiejętność szybkiego uczenia się
umiejętność rozwiązywania problemów oraz samodzielności w działaniu
umiejętność współpracy z klientami
mile widziana znajomość relacyjnych baz danych oraz systemów klasy CMS, GIS
gotowość do podróży służbowych na terenie całej Polski

KORZYŚCI

praca w renomowanej firmie
możliwość rozwoju zawodowego w ramach prężnie działającej organizacji
atrakcyjne wynagrodzenie adekwatne do posiadanych kwalifikacji

Jeżeli jesteś zainteresowany tą ofertą pracy prześlij do nas swoją aplikację wraz z numerem referencyjnym
w tytule maila na adres: lodz@grifton.pl

W obecnym pomiarze drugą pozycję zajęła agencja **GOWORK.PL**, która zamieściła w analizowanym okresie 132 ogłoszeń – wszystkie na portalu lokalnym lodzkatablica.pl. Należy zaznaczyć, że w poprzednich pomiarach nie zarejestrowano ofert pracy pochodzących od tego pośrednika.



GOWORK.PL to relatywnie młoda firma, która powstała w 2004 roku. W swojej działalności zajmuje się nie tylko rekrutacją pracowników, ale również prowadzi Portal Pracy, organizuje i prowadzi szkolenia dla kadry managerskiej, specjalistycznej, oświaty, ale również szkołę policealną. Agencja pozycjonuje się jako najbardziej dynamicznie

rozwijająca się firma rekrutacyjna i szkoleniowa na polskim rynku. Obecnie posiada oddziały w największych miastach w kraju, takich jak: Warszawa, Wrocław, Poznań, Gdańsk, Olsztyn, Katowice, Kraków, Łódź, Lublin, Szczecin.

Jednym z obszarów działalności firmy jest organizacja pracy za granicą dla opiekunów osób starszych i chorych – głównie na terenie Niemiec. Doświadczenia firmy w tym obszarze sięgają nawet 1990 roku, mimo iż na stronie internetowej podano 2004 rok, jako datę powstania agencji. Można zatem przypuszczać, że pod innym szyldem rozpoczynała ona swoją działalność od pośrednictwa w wyjazdach za granicę.

Właśnie tego typu oferty zatrudnienia zamieszczała firma dla mieszkańców województwa łódzkiego. Prawie wszystkie opublikowane ogłoszenia dotyczyły stanowiska opiekuna osoby starszej związanego z wyjazdem za granicę – 130 ofert pracy na terenie Niemiec i 1 na terenie Belgii. Jedna oferta skierowana została do kandydatów na wykładowcę na kursach/szkoleniach w Łodzi. Agencja formułowała swoje ogłoszenia w języku polskim, dość dokładnie precyzując stan zdrowia pacjenta, zakres obowiązków oraz ofertę pracodawcy.

Opiekunka Dla Pana Clemensa

praca opiekunki

GoWork.pl

Jesteśmy uznaną agencją pracy tymczasowej, działającą od 1990 roku na polskim rynku. Działamy również na rynku europejskim. Dzięki naszej pomocy setki osób bezrobotnych znajdują pracę. Obecnie prowadzimy stałą rekrutację na stanowisko:

Opieka seniorów, opiekunka dla Pana Clemens (86)

Baxbach/Saarbrücken

Stan zdrowia:

- osoba leżąca
- demencja
- cukrzyca

Obowiązki:

- prowadzenie gospodarstwa domowego
- robienie zakupów
- ubieranie/rozbieranie
- pomoc przy myciu
- kremowanie
- czesanie
- pomoc przy jedzeniu
- zmiana pielucho-majtek

Wymagania:

- kobieta niepaląca
- dobra znajomość języka niemieckiego
- prawo jazdy!

Oferujemy:

- pracę w stabilnej firmie
- legalne zatrudnienie
- opiekę konsultanta
- zakwaterowanie i wyżywienie
- zorganizowanie wyjazdu do/z Niemiec
- wynagrodzenie: 1200-1250 euro netto
- dla wybranych osób możliwość stałej współpracy na podstawie umowy rocznej

Osoby zainteresowane ofertą pracy prosimy o:

- e-mail zwrotny na agnieszka.rumik@gowork.pl
- wysłanie SMS na numer: 797-898-769 o treści:632 podając również swoje imię, nazwisko i deklarowany poziom znajomości języka niemieckiego. ODDZWONIMY

Kontakt osobisty: Łódź ul. Gdańska 90 klatka A, 1 piętro lok 1 / 4

Zajmująca trzecią pozycję pod względem liczby ofert agencja **ANTAL RECRUITMENT INTERNATIONAL** istotnie zwiększyła swoją aktywność w stosunku do wcześniejszych pomiarów, gdzie zajmowała piątą pozycję. Aktualnie firma ta zamieściła 131 ofert pracy, w tym 127 jako pośrednik i 4 jako pracodawca (rok 2011 – 86 ofert, rok 2012 - 77 ofert).

Firma powstała na początku lat 90. w Londynie. Od tego czasu otworzyła biura w 35 krajach świata. W Polsce pierwsze biuro otwarte zostało w 1996 roku w Warszawie, od tego czasu powstały kolejne w Krakowie i



Wrocławiu. Polskie biura oprócz rekrutacji pracowników, zajmują się również outsourcingiem oraz rekrutacją pracowników tymczasowych. Agencja obsługuje różne branże. Charakterystyczny dla tej firmy jest podział rekrutacji na sektory, za które odpowiedzialne są odpowiednie działy agencji np. Antal Pharma, Antal SSC/BPO, Antal Engineering & Operations, Antal IT Services itp. Idzie za tym również specjalizacja konsultantów w poszukiwaniu określonych grup zawodowych. Antal International jest członkiem Stowarzyszenia Agencji

Zatrudnienia SAZ- organizacji zrzeszającej firmy specjalizujące się w usługach z zakresu doradztwa personalnego, rekrutacji i pośrednictwa pracy. Firma pozycjonuje się jako lider rekrutacji w Polsce w obszarze menadżerów i specjalistów, co widoczne jest również w ofertach pracy zamieszczanych przez tę agencję – najczęściej poszukiwano właśnie pracowników z najwyższych grup zawodowych.

Firma ofertuje niemal wyłącznie na portalu pracuj.pl – tylko jedna oferta została zamieszczona na połączonym portalu praca.onet.pl/gazetapraca.pl. Oferty firmy są rzeczowe i dokładnie opisują zakres obowiązków, wymagania oraz w mniejszym zakresie benefity. Bardzo często są formułowane w języku angielskim. Poniżej zostało zamieszczone przykładowe ogłoszenie firmy w języku polskim.

SALES & MARKETING • HR • ACCOUNTANCY & FINANCE • IT • LEGAL
• LOGISTICS • ENGINEERING • OPERATIONS • BANKING & INSURANCE

Dla naszego Klienta, międzynarodowego centrum finansowo-księgowego poszukujemy kandydatów na stanowiska:

Księgowy/Starszy Księgowy z doświadczeniem w SSC/ BPO

Miejsce pracy: Łódź
SSC/LODZ

Zakres zadań :

- Odpowiedzialność za procesy księgowe w dziale księgi głównej, należności lub w obszarze zobowiązań i kosztów – w zależności od doświadczenia
- Kontrola poprawności transakcji finansowych
- Przygotowywanie miesięcznych, kwartalnych i rocznych raportów finansowych
- Rozwiązywanie problemów i delegowanie ich do odpowiednich komórek
- Dbłość o najwyższą jakość w procesach biznesowych

Wymagania :

- Doświadczenie zawodowe w księgowości (preferowane doświadczenie w SSC lub BPO)
- Bardzo dobra znajomość języka angielskiego
- Znajomość drugiego języka obcego w stopniu bardzo dobrym, tj. : francuski, niemiecki, portugalski, norweski, szwedzki, holenderski, duński, fiński

Oferujemy :

- Bardzo atrakcyjne wynagrodzenie wraz z bogatym pakietem socjalnym
- Stabilne warunki zatrudnienia



Osoby zainteresowane prosimy o przesyłanie CV na adres:
akopydlowska@antal.com

Czwartą pozycję zajęła firma **FLEXIDEA Sp. z o.o.** z liczbą 128 ofert pracy (124 jako pośrednik i 4 jako pracodawca), istotnie zwiększając swoją aktywność w stosunku do ubiegłego roku (2012 rok – 41 ofert). Agencja ta nie była notowana we wcześniejszych pomiarach.



Jest to relatywnie młoda firma, działająca od 2006 roku, ale podkreślająca swój dynamiczny rozwój. Należy zaznaczyć, iż jest to agencja lokalna, mająca swoją siedzibę w Łodzi. Firma świadczy usługi rekrutacji pracowników, oraz usługi outsourcingu i pracy tymczasowej. Z analizy oficjalnej strony internetowej agencji nie wynika, by specjalizowała się w rekrutacji pracowników w określonych sektorach. Podkreślana jest raczej elastyczność oferty firmy.

FLEXIDEA publikuje prawie wyłącznie na połączonym portalu praca.onet.pl/gazetapraca.pl. Wszystkie oferty dotyczyły pracy w Polsce i formułowane były w języku polskim. Firma poszukiwała pracowników przede wszystkim na niższe stanowiska, ale wymagające posiadania określonych kwalifikacji – robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy oraz operatorzy maszyn i urządzeń. Zdarzały się również oferty pracy dla specjalistów (inżynierowie utrzymania ruchu lub specjaliści w zakresie sprzedaży) i techników oraz innego średniego personelu (głównie laboranci biochemiczni), chociaż zdecydowanie rzadziej. Ogłoszenia konstruowane są w zbliżony sposób, precyzując obowiązki, wymagania, a także ofertę, która różni się w zależności od stanowiska (w stosunku do robotników przemysłowych i rzemieślników oraz operatorów maszyn i urządzeń pojawiają się informacje o formie i warunkach zatrudnienia, zaś na wyższych stanowiskach podkreślane są przede wszystkim dodatkowe benefity).

Poniżej zostało zamieszczone przykładowe ogłoszenie firmy w języku polskim.

Agencja Zatrudnienia Flexidea Sp. z o. o. (Numer Wpisu do Rejestru Agencji Zatrudnienia: 2591), dla swojego Klienta, międzynarodowej firmy produkcyjnej z branży przemysłowej, poszukuje osoby na stanowisko:

Monter/Serwisant

Nr ref. PLM/KS/2013

Do obowiązków pracownika należą **czynności montażowo-logistyczne w dziale mechanicznym oraz serwis silników, falowników, przekładni itd.** na miejscu oraz bezpośrednio u Klienta.

Wymagania:

wykształcenie mechaniczne bądź znajomość zagadnień mechanicznych;
doświadczenie w pracy z urządzeniami mechanicznymi oraz zainteresowania dziedziną mechaniki/elektromechaniki;
znajomość rysunku technicznego;
znajomość obsługi komputera, w szczególności Ms Office;
prawo jazdy kat. B
mile widziane uprawnienia do obsługi suwnic;
kreatywność, otwartość na wyzwania, samodzielność.

Oferujemy:

pracę w kilkuosobowym zespole serwisowym;
możliwość zdobycia doświadczenia zwodowego w firmie o ugruntowanej pozycji na rynku;
możliwość zdobycia stabilnej i długotrwałej pracy;
zatrudnienie na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy.

Zainteresowane osoby prosimy o przesłanie CV na adres email: rekrutacja@flexidea.pl wraz z numerem ref.

w tytule maila PLM/KS/2013 lub złożenie aplikacji osobiście w siedzibie firmy Flexidea Sp. z o. o., ul.

Wólcznaska 73, tel. 42 630 44 44

Agencja zatrudnienia Flexidea Sp. z o.o. (Nr wpisu do Rejestru Agencji Zatrudnienia: 2591) dla swojego Klienta, firmy produkcyjnej z branży farmaceutycznej poszukuje pracownikana stanowisko:

LABORANT (w obszarze próbkowania)

Obowiązki:

Pobieranie prób materiałów wyjściowych i opakowaniowych oraz produktu bulk.
Wykorzystywanie sprzętu laboratoryjnego zgodnie z przeznaczeniem.
Wypełnianie instrukcji próbkowania.
Zgłaszanie wszelkich nieprawidłowości bezpośredniemu przełożonemu.

Wymagania:

wykształcenie średnie lub wyższe o profilu biologicznym, chemicznym, farmaceutycznym
mile widziane doświadczenie w pracy na produkcji
umiejętność obsługi komputera
aktualna książeczka Sanepid lub gotowość do jej wyrobienia

Oferujemy:

udział w ciekawym i odpowiedzialnym projekcie produkcji leków
bogaty pakiet socjalny dla pracownika oraz członków rodziny (m.in. bony, bezpłatna opieka medyczna, dodatkowe ubezpieczenie)
atrakcyjny system premii
przyjazną atmosferę
stabilne zatrudnienie
bezpłatny transport do zakładu z Łodzi

Zainteresowane osoby prosimy o przesłanie CV wraz z nr ref.: AG/LAB/PROB/GP na adres

rekrutacja@flexidea.pl

Firma **HAYS** w obecnym pomiarze wykazała się mniejszą aktywnością, niż przed rokiem, zamieszczając 110 ofert i spadając tym samym z pierwszej na piątą pozycję (w 2012 roku 152 oferty, zaś w 2011 roku 86).

Grupa Hays posiada 245 biur w 33 krajach w Europie, Azji, Ameryce Południowej, Australii, Nowej Zelandii, Chinach, Japonii, Hong Kongu i Kanadzie. Polski oddział istnieje od 2002 roku, biura zlokalizowane są w Warszawie, Katowicach, Wrocławiu, Krakowie, Gdyni, Łodzi, Poznaniu oraz Szczecinie.

HAYS Recruiting experts
worldwide



Hays oferuje usługi w zakresie rekrutacji specjalistycznej, doradztwa HR, Outplacementu, Executive Search, Recruitment Process Outsourcing, IT Contracting, Digital & Creative, Temporary Recruitment oraz Interim Management. 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, usługi biznesowe. 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. Głównie poszukiwani byli specjaliści oraz technicy i inny średni personel, rzadziej kierownicy.

Oferty tej firmy nie są szczególnie rozbudowane, ale rzeczowe, z podkreśleniem prestiżu pracodawcy – rozwijająca się firma, międzynarodowy koncern, lider w swojej branży itp. W większość oferty sformułowane były w języku angielskim. Poniżej zamieszczono przykładową ofertę tego pośrednika w języku polskim.

HAYS Recruiting experts
in Manufacturing & Operations

Koordynator ds. celnych

Warszawa

NR REF.: 1032829

Naszym Klientem jest międzynarodowy koncern, zdecydowany lider w swojej branży, który do centrali firmy w Warszawie do nowo budowanego globalnego zespołu poszukuje kandydatów na stanowisko **Koordynator ds. celnych**.

Kandydat, którego poszukujemy będzie odpowiadał za wsparcie w ramach obsługi celnej globalnych oddziałów firmy. Będzie odpowiedzialny za wdrażanie koncepcji operacyjnych i procedur związanych z handlem zagranicznym i pochodzeniem towarów oraz preferencjami celnymi. Koordynator ds. celnych będzie także brał czynny udział w sprawnym funkcjonowaniu organizacji i usprawnianiu procesów wewnętrznych oraz będzie współpracował i wspierał globalne oddziały firmy.

Idealny Kandydat na stanowisko **Koordynator ds. celnych** posiada wykształcenie wyższe (ekonomiczne lub prawne) i kilkuletnie doświadczenie na podobnym stanowisku. Doskonale porusza się w procesach i dokumentacji związanej z importem, eksportem i administracją celną. Kandydat powinien także znać obowiązujące prawo celne i prawo regulujące międzynarodowe stosunki gospodarcze. Powinien umieć poruszać się w przepisach, jak również posiadać wiedzę pozwalającą na doradztwo w zakresie stosowania odpowiednich procedur celnych. Idealny Kandydat jest samodzielny, potrafi wykazać się inicjatywą i budować długotrwałe relacje. Niezbędnym wymogiem jest znajomość języka angielskiego w stopniu bardzo dobrym.

Nasz klient oferuje pracę w międzynarodowym, bardzo dynamicznie rozwijającym się koncernie, w nowo budowanym zespole. Dołączając do naszego klienta otrzymasz atrakcyjne wynagrodzenie wraz z bogatym pakietem świadczeń dodatkowych.

Kolejne miejsce zajęła firma **REED** z liczbą 105 ofert (szósta pozycja). Agencja ta po raz pierwszy znalazła się w czołówce pośredników, zwiększając istotnie swoją aktywność w stosunku do dwóch poprzednich pomiarów (w 2012 roku – 26 ofert, w 2011 – 15 ofert).



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

Firma ta publikowała wyłącznie na portalu pracuj.pl. Poszukiwano kandydatów wyłącznie na stanowiska wyższego i średniego szczebla – najczęściej specjalistów (głównie informatyków i specjalistów IT oraz specjalistów ds. ekonomicznych i zarządzania) i techników oraz innego średniego personelu (średni personel ds. administracji i biznesu).

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



Jesteśmy polskim oddziałem, wiodącej na rynku brytyjskim, firmy doradztwa personalnego **REED**, która prowadzi działania z zakresu profesjonalnej rekrutacji i selekcji od 1960 roku.

W Polsce prowadzimy specjalistyczne usługi rekrutacyjne w obszarze: **Accountancy, Banking, Finance, IT & Telecoms, Property & Construction, Engineering, Sales & Marketing oraz HR.**

Naszym Klientem jest rozwijające się Centrum Obsługi Finansowo-Księgowej. W związku z dynamicznym rozwojem, nasz Klient poszukuje Kandydatów, chcących rozpocząć lub kontynuować karierę w Księgowości Międzynarodowej.

Asystent Księgowości- j. francuski (doświadczenie nie wymagane)

Miejsce pracy: Łódź
FR/Ldz/K-2013

Zadania:

- Terminowe przetwarzanie dokumentacji oraz płatności klientów firmy
- Przygotowanie i sprawdzanie płatności
- Rozliczanie wydatków służbowych
- Uzgadnianie sald, wyjaśnianie niezgodności
- Kontrola i uzgadnianie sald oraz kont z kontrahentami zagranicznymi
- Dbłość o zapewnienie odpowiedniego obiegu dokumentacji Działu Controllingu.

Wymagania:

- **Bardzo dobra znajomość języka francuskiego jest warunkiem koniecznym**
- **Dobra znajomość języka angielskiego**
- Kierunkowe wykształcenie wyższe mile widziane (kierunki finansowo-księgowe)
- Bardzo dobra znajomość pakietu MS Office
- Umiejętność efektywnej pracy w zespole
- Wysoki poziom umiejętności komunikacyjnych i interpersonalnych.

Oferujemy:

- Ciekawą i stabilną pracę w profesjonalnym i międzynarodowym środowisku
- Możliwość rozwoju zawodowego, dostęp do najlepszych praktyk, zaawansowanych technologii i nowoczesnych procesów
- Doskonałą atmosferę pracy
- Pakiet benefitów

Uprzejmie informujemy, że skontaktujemy się tylko z wybranymi kandydatami.

Osoby zainteresowane prosimy o przysłanie CV na adres e-mail:

lukasz.olejniczak@reedglobal.com

Następny w hierarchii pośrednik **PGB HUMAN RESOURCES** (96 ofert) publikuje wyłącznie na połączonych portalach onet.praca.pl/gazetapraca.pl. **MANPOWER** (95 ofert) głównie publikuje na portalu praca.gratka.pl, ale również w pozostałych krajowych serwisach.

Pracuj.pl jest właściwie jedynym miejscem publikacji ofert pośredników zajmujących pozycję 9 - **EXPERIS** oraz 11 – **RANDSTAD**. Z kolei **CPL JOBS** (8 pozycja) podzielił swe oferty pomiędzy portale pracuj.pl oraz praca.gratka.pl.

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

Tabela 5: Pośrednicy, którzy złożyli co najmniej 10 ofert – ogółem oraz ze względu na portal. Wiosna 2013r¹².

	RAZEM (N=2637)		pracy.pl (N=1157)		onet.praca.pl/gazeta.praca.pl (N=926)		praca.gratka.pl (N=347)		toddzie portale lokalne (N=225)	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
1) GRAFTON RECRUITMENT POLSKA SP. Z O.O.	166	6,3%	37	3,2%	130	14,0%	1	0,3%	0	0,0%
2) GOWORK.PL	132	5,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	132	58,7%
3) ANTAL	131	5,0%	131	11,3%	1	0,1%	0	0,0%	0	0,0%
4) FLEXIDEA SP. Z O. O	128	4,9%	1	0,1%	126	13,6%	1	0,3%	0	0,0%
5) HAYS	110	4,2%	68	5,9%	44	4,8%	0	0,0%	0	0,0%
6) REED	105	4,0%	105	9,1%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
7) PGB HUMAN RESOURCES	96	3,6%	0	0,0%	96	10,4%	0	0,0%	0	0,0%
8) MANPOWER	95	3,6%	24	2,1%	12	1,3%	60	17,3%	0	0,0%
9) EXPERIS	90	3,4%	89	7,7%	1	0,1%	0	0,0%	0	0,0%
10) CPL JOBS	87	3,3%	51	4,4%	37	4,0%	0	0,0%	0	0,0%
11) RANDSTAD	82	3,1%	78	6,7%	2	0,2%	2	0,6%	0	0,0%
12) ADECCO POLAND SP. Z O.O	81	3,1%	20	1,7%	38	4,1%	0	0,0%	23	10,2%
13) START PEOPLE	77	2,9%	38	3,3%	0	0,0%	43	12,4%	0	0,0%
14) TRENNKVALDER	64	2,4%	3	0,3%	40	4,3%	25	7,2%	0	0,0%

¹² Kolorem zaznaczono te portale, na których dany pośrednik publikował najczęściej.

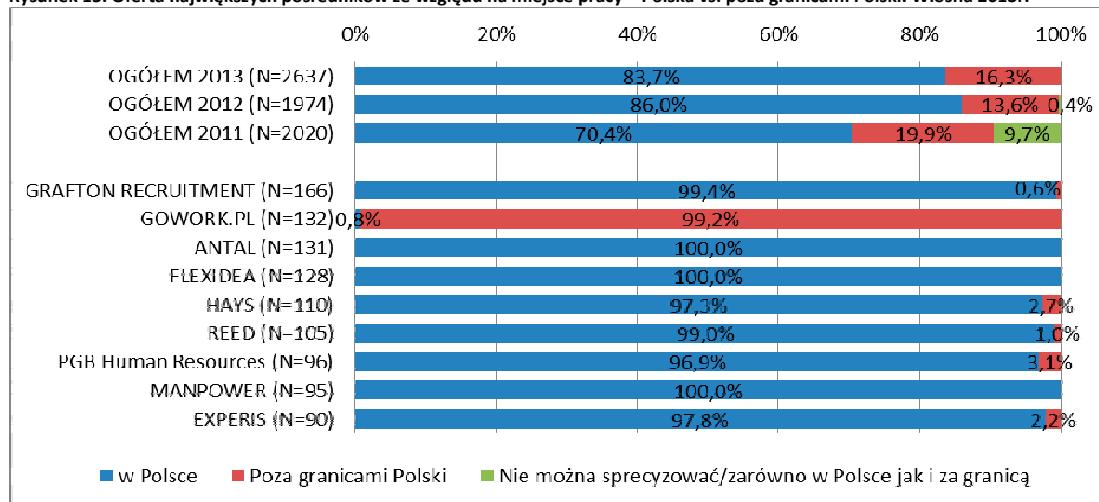
	RAZEM (N=2637)	pracuj.pl (N=1157)	onet.praca.pl/gazeta.praca.pl (N=926)	praca.gratka.pl (N=347)	źródłkie portale lokalne (N=225)
15) PRZEDSTAWICIELE.PL	61	2	0	59	0
16) DIVERSE CONSULTING GROUP SP. Z O.O.	45	36	9	0	0
17) GI GROUP SP. Z O.O	41	6	36	0	0
18) MOST WANTED! HR CONSULTIG GROUP	40	0	29	13	0
19) ZEITMANN	38	0	38	0	0
20) OBIETTIVO LAVORO	37	3	1	33	0
21) AGENCJA PRACY KONCEPCJA	34	0	34	0	0
22) AHEAD PERSONAL MANAGEMENT GMBH & CO. K	31	0	31	0	0
23) G-FORCE SP. Z O.O.	31	31	0	0	0
24) EXECUTIVE OFFER SP. Z O.O.	31	0	31	0	0
25) WORK SERVICE	30	20	0	9	1
26) NEOPROJECTA SP. Z O.O	28	0	28	0	0
27) HRK	24	20	1	3	0
28) TELIT MANAGEMENT SP. Z O. O.	22	20	2	0	0
29) GRUPA PROMO – JOBMAN.PL	20	1	4	15	0

		RAZEM (N=2637)		pracuj.pl (N=1157)		onet.praca.pl/gazeta.praca.pl (N=926)		praca.gratka.pl (N=347)		fodzikie portale lokalne (N=225)	
30)	BANK DANYCH 0 INZYNIERACH	19	0,7%	19	1,6%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
31)	ARCHE CONSULTING SP. Z O.O.	16	0,6%	16	1,4%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
32)	GOODMAN DORADZTWO PERSONALNE S.C.	15	0,6%	15	1,3%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
33)	JOBS PLUS	13	0,5%	5	0,4%	0	0,0%	0	0,0%	8	3,6%
34)	OTTO POLSKA SP. Z O.O.	13	0,5%	13	1,1%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
35)	GOLDMAN RECRUITMENT	13	0,5%	13	1,1%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
36)	DPM SP. Z O.O.	12	0,5%	12	1,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
37)	INTERKADRA SP Z O.O.	12	0,5%	0	0,0%	7	0,8%	5	1,4%	0	0,0%
38)	ADVISORY GROUP TEST HUMAN RESOURCES	11	0,4%	1	0,1%	10	1,1%	0	0,0%	0	0,0%
39)	APT WTS	11	0,4%	0	0,0%	0	0,0%	11	3,2%	0	0,0%
40)	PROGRES HR	11	0,4%	7	0,6%	4	0,4%	0	0,0%	0	0,0%
41)	ALPHACONSULT KG	11	0,4%	0	0,0%	11	1,2%	0	0,0%	0	0,0%
42)	DEVONSHIRE	10	0,4%	10	0,9%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
43)	TEMPUS A	10	0,4%	0	0,0%	0	0,0%	10	2,9%	0	0,0%
44)	INTERIMAX	10	0,4%	0	0,0%	8	0,9%	2	0,6%	0	0,0%
45)	SOLID SERVICE SP. Z O.O.	10	0,4%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	10	4,4%

Na przestrzeni lat 2011-2012 wśród ogółu pośredników o 16 p.p. zwiększył się udział ogłoszeń oferujących pracę w Polsce. Obecny pomiar przyniósł nieznaczne odwrócenie tego trendu i wzrost o prawie 3 p.p. odsetka ogłoszeń oferujących pracę poza granicami kraju – z 13,6% w 2012 roku do 16,3% w 2013.

Patrząc na pośredników oferujących w badanym okresie największą liczbę ofert widać, że jedynie GOWORK.PL jest firmą sprofilowaną na rynek zagraniczny (niemal wszystkie oferty tej agencji dotyczą Niemiec i pracy dla opiekunów osób starszych). Kluczowe agencje pośrednictwa pracy, które oferowały zatrudnienie za granicą to: HAYS, REED, PGB Human Resources oraz EXPERIS. Należy jednak zaznaczyć, iż były to pojedyncze ogłoszenia (2-3 oferty). W badanym okresie wyłącznie na rynek polski rekrutowały pracowników ANTAL oraz FLEXIDEA (por. Rysunek 15).

Rysunek 15. Oferta największych pośredników ze względu na miejsce pracy – Polska vs. poza granicami Polski. Wiosna 2013r.



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

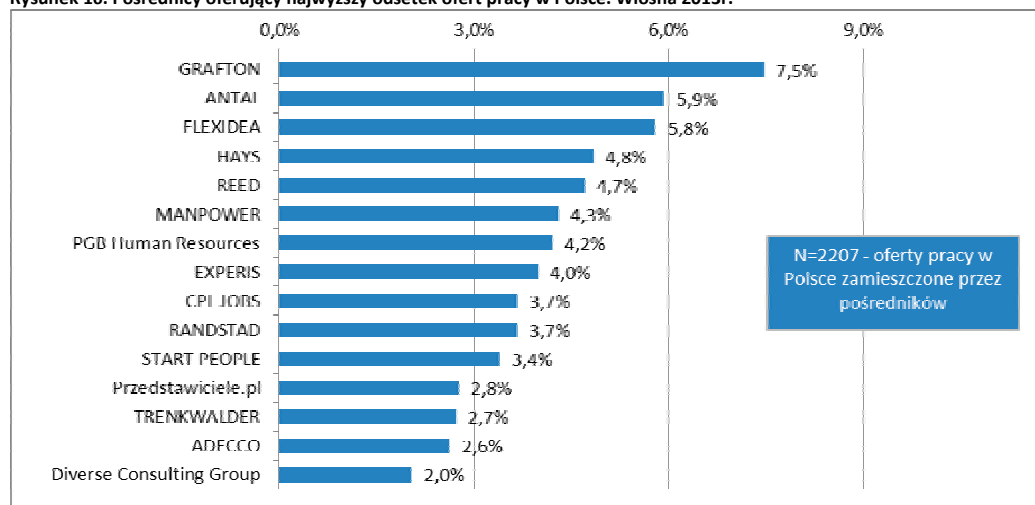
Aktualnie pozycję lidera objęła firma GRAFTON (7,5%), a tuż za nią znalazły się ANTAL (5,9%) oraz FLEXIDEA (5,8%). Agencja HAYS zajmująca w zeszłym roku czołową lokatę spadła na czwartą pozycję (4,8%).

Powyżej 4% ofert dotyczących pracy na rynku polskim w badanym okresie zamieściły również REED, MANPOWER oraz PGB HUMAN RESOURCES (por. Rysunek 16).

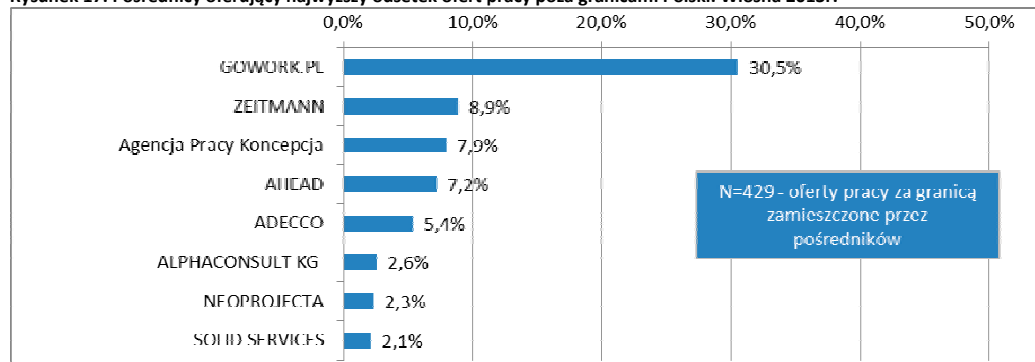
W obecnym pomiarze nastąpiła istotna zmiana na pozycji głównej agencji oferującej pracę poza granicami Polski. Aktualnie pierwszą pozycję uzyskała firma GOWORK.PL – należało do niej prawie co trzecie ogłoszenie. Na przestrzeni lat 2011-2013 osłabła dominująca pozycja agencji AHEAD ENGINEERING. W pomiarze w 2011 roku w posiadaniu tej agencji była niemal połowa wszystkich ofert oferujących pracę poza granicami Polski, w 2012 roku odsetek ten wyniósł 20%, a obecnie zaledwie 7,2%.

Wśród liderów znajdują się także: ZEITMANN (8,9%), AGENCJA PRACY KONCEPCJA (7,9%) oraz ADECCO (5,4%) (por. Rysunek 17).

Rysunek 16. Pośrednicy oferujący najwyższy odsetek ofert pracy w Polsce. Wiosna 2013r.



Rysunek 17. Pośrednicy oferujący najwyższy odsetek ofert pracy poza granicami Polski. Wiosna 2013r.



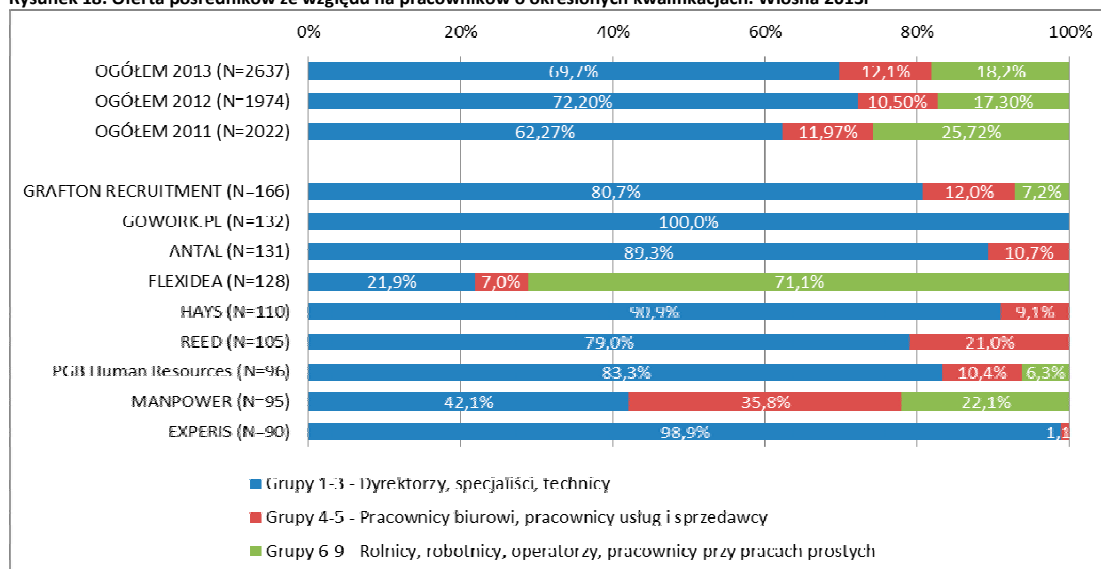
Większość pośredników poszukuje pracowników wysoko wykwalifikowanych – dyrektorów, kierowników oraz specjalistów i techników.

Obecny pomiar przyniósł zahamowanie wzrostu odsetka ofert w tej grupie - oferty pracy odnoszące się do 3 najwyższych grup zawodowych obecnie stanowią 70% wszystkich ofert pośredników (w ubiegłym pomiarze 72,2%, zaś w 2011 roku 62,3%).

Niektóre agencje poszukują wręcz jedynie takich pracowników. Agencje, których oferta dotyczy niemal w całości pracowników o najwyższych kwalifikacjach to GOWORK.PL (100% - ale są to oferty dla opiekunów osób starszych w grupie techników i średniego personelu), EXPERIS (99%), a także HAYS i ANTAI (około 90%).

Firmy poszukujące przede wszystkim pracowników na stanowiska niższego szczebla to FLEXIDEA (71% ofert tej firmy to oferty skierowane do pracowników z niższych grup w hierarchii KSIZ). Z kolei MANPOWER relatywnie najczęściej poszukiwał pracowników biurowych oraz usługowych (36%) (por. Rysunek 18).

Rysunek 18. Oferta pośredników ze względu na pracowników o określonych kwalifikacjach. Wiosna 2013r



O ile na przestrzeni lat 2009-2010 rynek pośredników był dość stabilny, o tyle od 2011 roku odnotować należy znaczną dynamikę i zmienność wśród głównych oferentów.

Ubiegłoroczny lider – agencja HAYS, która w latach 2009-2012 sukcesywnie zwiększała swój udział w rynku został aktualnie wyprzedzony przez cztery inne firmy.

Na pierwszej pozycji w obecnym pomiarze uplasowała się firma GRAFTON RECRUITMENT, która prawie 9-krotnie zwiększyła swoją aktywność w zakresie ofertowania w stosunku do poprzedniego pomiaru (z 19 ofert w 2012 roku do 166 w 2013). Agencja ta już znajdowała się w czołówce w 2011 roku zajmując trzecie miejsce.

Drugą pozycję zajęła firma GOWORK.PL, która wcześniej nie była obecna na rynku pośredników.

W czołówce znalazła się również firma ANTAL, która jest obecna w pomiarach od 2009 roku, a od 2011 notuje wysoką aktywność.

Czwartą pozycję zajmuje firma FLEXIDEA, która również zwiększyła istotnie swoją aktywność – w 2012 zamieściła 41 ofert, a w obecnym pomiarze już 128. Agencja ta nie była notowana w latach 2009-2011.

Ponadto istotnie ograniczyły swoje udziały w rynku takie agencje jak, RANDSTAD, MOST WANTED!, AHEAD PERSONAL MANAGEMENT GMBH & CO. , HRK, czy też INTERKADRA, która wypadła z grupy największych oferentów. 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 2009-2013 porównanie¹³.

	2013	2012	2011	2010	2009
GRAFTON RECRUITMENT POLSKA SP. Z O.O.	166	19	88	41	30
GOWORK.PL	132				
ANTAL	131	77	86	35	3
FLEXIDEA SP. Z O. O	128	41			
HAYS	110	152	86	35	43
REED	105	26	15		

¹³ W tabeli zamieszczono pośredników, którzy w 2013 roku w badanym okresie zamieścili co najmniej 19 ofert. Brak wartości w kolumnie dotyczącej roku 2012 i 2011 oznacza, że pośrednik ten złożył mniej niż 10 ofert lub nie złożył ich wcale. W przypadku pomiarów z lat 2009-2010 brak danych w odpowiednich kolumnach oznacza, że agencja nie była uwzględniona w raporcie z badań – w tych przypadkach nie jesteśmy w stanie stwierdzić, czy agencje te były w ogóle nieobecne, czy też miały małe znaczenie.

	2013	2012	2011	2010	2009
PGB Human Resources	96	4			
MANPOWER	95	78	149	197	208
EXPERIS	90	41			
CPL JOBS	87	41	80		
RANDSTAD	82	131	60	82	80
ADECCO POLAND SP. Z O.O.	81	75	11	81	134
START PEOPLE	77	42	47	73	90
TRENKWALDER	64	17	35	19	
PRZEDSTAWICIELE.PL	61				
DIVERSE CONSULTING GROUP SP. Z O.O.	45	17			
GI GROUP SP. Z O.O.	41	41	52		
MOST WANTED! HR CONSULTIG GROUP	40	86	15		
ZEITMANN	38				
OBIETTIVO LAVORO	37	40			
AGENCJA PRACY KONCEPCJA	34				
AHEAD PERSONAL MANAGEMENT GMBH & CO.	31	54	190		
G-FORCE SP. Z O.O.	31	26	11		
EXECUTIVE OFFER SP. Z O.O.	31				
WORK SERVICE S. A	30	27	14		
NEOPROJECTA SP. Z O.O.	28	24			
HRK	24	40	27	392	62
TELIT MANAGEMENT SP. Z O. O.	22				
GRUPA PROMO – JOBMAN.PL	20	2			
BANK DANYCH O INŻYNIERACH	19	8			

5.3 Charakterystyka pracodawców oraz zamieszczanych przez nich ofert

Oferty przedstawiających się pracodawców, rzadziej, niż w ubiegłorocznym pomiarze, a podobnie jak w pomiarze w 2011 roku, stanowią 47% analizowanego zbioru.

Przedstawiający się pracodawcy zamieszczali swoje oferty na wszystkich portalach – przy czym (podobnie jak w pomiarach ubiegłych) najczęściej na portalu pracuj.pl (67% ofert tego portalu) oraz rzadziej na połączonym portalu onet.praca.pl/gazetapraca.pl (47% - istotnie mniej, niż w poprzednich dwóch pomiarach). Najrzadszym miejscem umieszczania ofert przez ujawniających swą nazwę pracodawców były łódzkie portale lokalne (11%). Należy przy tym podkreślić, że w przypadku tych ostatnich odsetek ofert przedstawiających się pracodawców zmalał od ostatniego pomiaru aż o 15 punktów procentowych.

Ujawniający swą nazwę pracodawcy poszukiwali pracowników we wszystkich grupach zawodowych. Najczęściej oferty dotyczyły pracy dla specjalistów (podobnie jak w poprzednich pomiarach), a także kierowników (57% - wzrost o 5 p.p. od 2011 r.), techników (54% - spadek o 5 p.p. od 2011 r.) oraz pracowników biurowych (50% - spadek o 9 p.p. od 2012 r.). Pracodawcy, którzy podawali swoją nazwę, najrzadziej poszukiwali obecnie pracowników o najniższych kwalifikacjach - wśród ofert skierowanych do pracowników przy pracach prostych nazwę pracodawcy ujawniał w nieco więcej, niż co szóstej ofercie, podczas gdy w stosunku do specjalistów w 59%. W stosunku do ubiegłorocznego pomiaru tendencja ta uległa nieznacznemu wyostrzeniu.

Podobnie jak w poprzednich pomiarach, przedstawiający się pracodawcy znacznie częściej poszukiwał pracownika do pracy w Polsce (49%) niż za granicą. Co ciekawe, jednocześnie oferty pracodawców częściej formułowane były w języku obcym niż w języku polskim (56% w porównaniu do 46% w języku polskim), a różnica ta w stosunku do ubiegłego pomiaru zwiększyła się, wracając do poziomu z jesieni 2011. Natomiast w

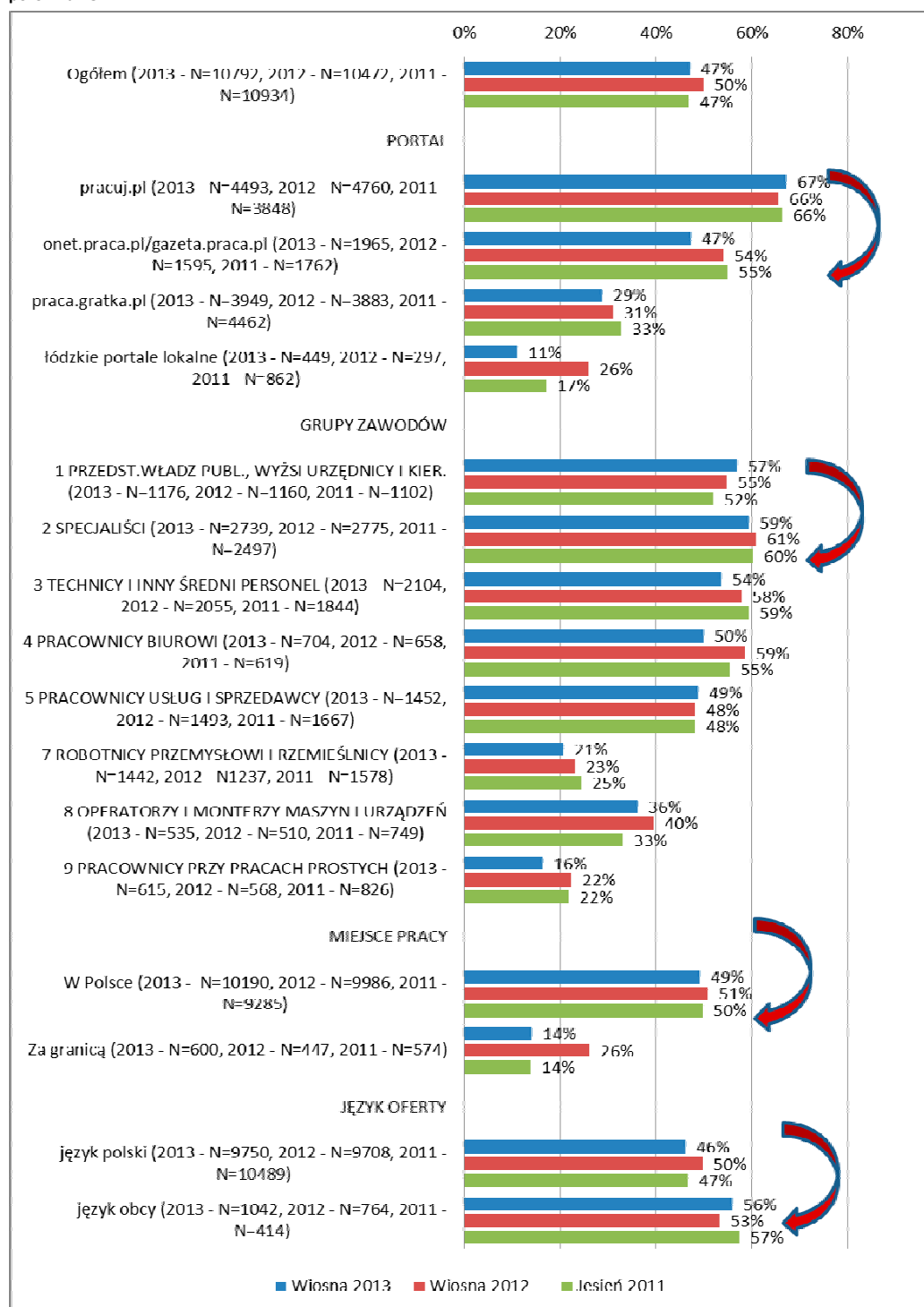
stosunku do poprzedniego pomiaru o 12 punktów procentowych zmalała częstość oferowania przez pracodawców pracy za granicą, osiągając również poziom z 2011 roku (2011 – 14%, 2012 - 26%, 2013 – 14%) (por. Rysunek 19).

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

W trakcie badanego okresu odnotowano 2363 aplikujących firm, przy czym przynajmniej 3 oferty złożyło 428 firm, generując tym samym 54% wszystkich ofert złożonych przez przedstawiających się pracodawców. 1513 pracodawców złożyło tylko jedną ofertę.

Należy jednak podkreślić, że około 1/5 ofert pochodzących od pracodawców podających swoje dane jest generowana przez 55 firm (w pomiarze z 2012 roku podobna frakcja była generowana przez 59 firm, zaś w 2011 przez 44 firmy), które zamieściły w badanym okresie co najmniej 10 ogłoszeń.

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



Analiza porównawcza wyników pięciu analizowanych pomiarów wskazuje, że pracodawcy poprzez ogłoszenia internetowe rekrutują pracowników doraźnie – nie ma firmy, która w sposób stały byłaby obecna wśród

liderów publikacji ogłoszeń, a w każdym z pomiarów liderzy są inni. W porównaniu do poprzedniego pomiaru wśród najbardziej aktywnych firm pozostały firmy **ACCENTURE**, **NOKIA SIEMENS NETWORKS SP. z o.o.**, **CAPGEMINI POLSKA SP. Z O.O.** Istotnie zmniejszyła się natomiast aktywność firm **ABB Sp. z o. o.**, **CONNECTIS** oraz **CIBER POLSKA SP. Z O.O.**

W obecnym pomiarze na pierwszym miejscu znalazła się firma **ACCENTURE**, zamieszczając w analizowanym okresie 258 ofert pracy. Wszystkie te oferty były zamieszczone bezpośrednio przez firmę, bez korzystania z usług firm pośredniczących. Firma ta w poprzednim pomiarze zajmowała drugie miejsce z liczbą 62 ofert pracy, zaś w 2011 roku trzecie z liczbą 56 ofert. Widoczny jest zatem znaczący wzrost aktywności tej firmy – czterokrotnie zwiększyła się liczba zamieszczonych przez nią ogłoszeń.



Accenture jest międzynarodową firmą zajmującą się konsultingiem, nowoczesnymi technologiami i outsourcingiem. Obecnie posiada biura w ponad 120 krajach. W Polsce Accenture działa od 1996 (wtedy jako Andersen Consulting, z którego Accenture wydzieliło się w 2001 roku). Aktualnie firma ma biura w dwóch polskich miastach – siedzibę główną oraz Centrum Usług Accenture (BPO Center) - Accenture Services Sp. z o.o. w Warszawie, a także Accenture Technology Solutions Center w Łodzi. Firma pozycjonuje się jako organizacja, która łączy duże doświadczenie z bardzo szerokim polem działalności oraz kompleksową znajomością wszystkich branż i procesów biznesowych. Ponadto firma jako swój atut podkreśla posiadanie bogatej wiedzy specjalistycznej, nowoczesnych technologii, a także przynależność do globalnej sieci. Firma ta w badanym okresie zamieszczała oferty nieco częściej na połączonym portalu onet.praca.pl/gazeta.praca.pl, ale również na portalu pracuj.pl. Nie korzystała natomiast z pozostałych portali.

Firma ta poszukiwała niemal wyłącznie specjalistów – analityków systemowych i programistów oraz specjalistów do spraw ekonomicznych i zarządzania, ewentualnie kierowników. Zaledwie dwie oferty skierowane były do pracowników biurowych, a żadna do pozostałych grup zawodowych. Większość ofert pracy tej firmy publikowana była w języku angielskim. Oferty zwykle były rozbudowane, szczegółowo precyzując przede wszystkim wymagania wobec kandydatów, ale również obowiązki, czy ofertę firmy (ale w obszarze dodatkowych korzyści). Większość ofert firmy dotyczyła pracy w Warszawie. Kandydaci musieli również wielokrotnie liczyć się z koniecznością wyjazdów służbowych, w tym za granicę.

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

Accenture jest globalną firmą świadczącą usługi z zakresu konsultingu, nowoczesnych technologii i outsourcingu. Ponad 259 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 2012 roku, Accenture osiągnęło przychody netto sięgające 27,9 miliarda dolarów. Strona internetowa firmy to www.accenture.com.



Consulting - Analityk/ Młodszy Analityk Microsoft Platform

Nasi analitycy wspierają klientów w projektach zarówno od strony zarządczej i organizacyjnej, jak i technologicznej - projektując, realizując, integrując, testując i wdrażając skomplikowane rozwiązania IT mające później ogromny wpływ na działalność operacyjną naszych klientów. Każdy pracownik działu Consultingu jest przypisany do jednej z grup specjalistycznych, są to: doradztwo biznesowe, doradztwo w zakresie integracji systemów i procesów biznesowych oraz doradztwo w zakresie technologii. Wspólnym mianownikiem dla wszystkich pracowników jest miks umiejętności technicznych i zarządczych, dzięki któremu są oni w stanie w sposób optymalny wspomóc potrzeby biznesowe klienta przy użyciu nowoczesnych technologii.

Kwalifikacje:

- Wyższe wykształcenie (magister / magister inżynier) na kierunku technicznym - informatyka, telekomunikacja lub kierunek pokrewny
- Wizja kariery na przecięciu IT i Biznesu - w roli łączącej praktyczną znajomość technologii informatycznych ze zrozumieniem działalności biznesowej naszych klientów
- Praktyczna znajomość technologii developerskich Microsoftu (zwłaszcza .NET Framework - 3.0/3.5/4.0+), umożliwiającą projektowanie / koordynację / review prac developerskich
- Bardzo dobra znajomość języka angielskiego i polskiego
- Wysoce rozwinięte umiejętności interpersonalne i komunikacyjne
- Zdolność analitycznego myślenia
- Kreatywność i umiejętność rozwiązywania problemów
- Dyspozycyjność oraz mobilność w zakresie realizacji projektów na terenie całej Polski oraz poza granicami kraju. Siedziba firmy znajduje się w Warszawie

Oferujemy:

- Pracę w renomowanej firmie przy realizacji projektów dla wiodących klientów polskich i zagranicznych
- Szerokie możliwości szybkiego rozwoju zawodowego dzięki jasno zdefiniowanej ścieżce kariery (zarówno w zakresie zarządczym jak i technologicznym)
- Doskonałą atmosferę pracy
- Dostęp do doświadczeń pracowników Accenture na całym świecie, zebranych w nowoczesnych systemach zarządzania wiedzą
- Atrakcyjny pakiet szkoleń (w tym szkolenia zagraniczne w USA) i certyfikacji (również technologicznych)

Accenture is a global management consulting, technology services and outsourcing company, with approximately 259,000 people serving clients in more than 120 countries. Combining unparalleled experience, comprehensive capabilities across all industries and business functions, and extensive research on the world's most successful companies, Accenture collaborates with clients to help them become high-performance businesses and governments. The company generated net revenues of US\$27.9 billion for the fiscal year ended Aug. 31, 2012. Its home page is www.accenture.com.



Global Talent and Innovation Network (GTIN) is Accenture's strategic 'Distributed Consulting' initiative. It aims to strengthen the **Management Consulting** (click for more information) talent available to all geographies, service lines, and industry practices. We have built and deployed a unique distributed consulting model that leverages the talent in our global centers and embeds them effectively in local onshore / offshore teams. GTIN Global has scaled to 1500+ consultants, worked on 1200+ projects, with 58 Accenture Diamond and 50 Fortune Global 100 clients. GTIN Poland practice is being grown aggressively with a mandate to service clients in EALA. The geographic focus for this role will be countries like Germany, France, UK, Ireland, Sweden, Netherlands, Italy and other locations.

Manager in Products / Consumer Goods & Services / GTIN

Located in Warsaw

Job Description:

Accenture's Consulting workforce is involved in business consulting, process design work and the application of technologies to business. Management Consulting professionals take responsibility for organizational change and business transformation by helping clients design and execute new strategies, processes and business solutions. A career in Consulting is varied and stimulating because each project presents a new challenge and will give you exposure to new clients, business issues, technologies and people. We need people who are able to challenge conventional thought, offer unique perspectives and conceive more innovative solutions for our clients.

Products is one of Accenture's five Operating Groups. The Products operating group comprises of four industry groups — Consumer Goods & Services, Retail, AIIT (Automotive & Industrial Equipment, Transportation & Travel Services) and Health & Life Sciences.

Consumer Goods & Services (FMCG) Industry Group serves CPG companies across functions (e.g. Strategy, Sales & Marketing, Supply Chain etc.) and across constituents of business services (e.g. Digital Marketing, Perfect Sales etc.)

Key responsibilities of the role:

- Business Development: Support efforts of Industry leads to identify and win potential opportunities for the practice
- Project Delivery: Ensuring high quality and in time project delivery
- Work on small to medium-size teams to deliver projects for global clients
- Independently handle project work stream, with limited supervision
- Industry Expertise: Provide industry expertise in various sub segments. Develop deep skills and experience in specialized industry offerings
- Domain Development: Development of assets and methodologies, development of point-of-view, research or white papers, support development of marketing collateral, public speaking and publication in industry periodicals.

Key Competencies and Characteristics:

- Ability to perform in different scopes of consulting projects - For e.g. Strategy, process design, delivery/execution, value assessment driven by data analysis, research and benchmarking
- Possesses excellent communication (written and oral) skills and excellent presentation skills
- Comfortable working at the highest levels of client organizations

- › Excellent team work and ability to work in distributed delivery environment

Requirements:

- › Minimum master's degree, MBA will be an asset
- › Excellent English communication skills (written & spoken) + good level of the other foreign language e.g. German, Italian, Russian, French, Spanish. German or French is preferred.
- › 7+ years of overall industry or consulting experience (preferred)
- › Should have worked in the CGS industry or done extensive consulting with large, international clients
- › Should understand and have an exposure to Digital Marketing, multi-channel, e-commerce (preferred):
 - Digital Marketing
 - Website/Portal build with ecommerce and social media integration from marketing perspective
 - Facebook /mobile apps for brand promotions
 - Mobile, email, social media marketing
 - Couponing
 - SEO/SEM
 - Online Reputation Management
 - Digital Analytics (Google Analytics, Facebook Insights etc)
 - Digital advertising metrics and Return on Investment
 - Digital agency/client management
 - Any exposure to web hosting and technical build will be a plus
- › Or should have experience in at least 2 of the following areas:
 - Commercial Analysis (with deep commercial experience)
 - Sales Channel & Distribution Strategy & Processes
 - Trade Promotion Management Strategy / Processes / System Solutions
 - Supply Chain Planning & Process Transformation
 - Global Operations / Market entry strategy development
- › Should be skilled in using MS Excel, MS Access and MS Powerpoint
- › Should have managed small teams and project delivery experience
- › Should express strong business development experience and abilities

Working Conditions

- › Headquarter: Warsaw as primary place of work
- › Willing to work at client locations mostly across Europe, but also other locations, for short or long term
- › Willing to travel min 60% (annual) of time and could be more. Travel is required and may be 80%-100% on a weekly basis (typically Monday – Friday)

Our offer:

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

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

Drugą pozycję w obecnym pomiarze zajęła firma **NOKIA SIEMENS NETWORKS Sp. z o.o.**, która zamieściła 58 ofert (wszystkie zamieszczone bezpośrednio przez firmę). W stosunku do ubiegłego pomiaru firma awansowała z trzeciej pozycji, ale zachowała taki sam poziom ofertowania – w roku 2012 zamieściła 56 ogłoszeń.

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, ale również oferuje profesjonalne usługi (doradztwo, integracja systemów, wdrożenia, utrzymanie, usługi zarządcze). W Polsce spółka ma główną siedzibę w Warszawie oraz biura we Wrocławiu (gdzie mieści się jedno z jej największych centrów badań i rozwoju) i w Krakowie.

Oferty swoje zamieszczała na portalach pracuj.pl oraz połączonym portalu onet.praca.pl/gazeta.praca.pl. Firma ta poszukiwała niemal wyłącznie specjalistów (55 na 58 ofert) – najczęściej inżynierów systemów i sieci komputerowych. Prawie wszystkie oferty sformułowane były w języku angielskim. Wyjątek stanowiła oferta skierowana do pracownika niższego szczebla – z grupy pracowników biurowych. Ogłoszenia tej firmy są sformułowane w sposób bezpośredni – wprost zwracając się do potencjalnego pracownika. Jasno precyzują obowiązki, wymagania i, co najważniejsze, korzyści. Cechą charakterystyczną ofert tego pracodawcy jest wymaganie od potencjalnego pracownika gotowości do przeprowadzki do Wrocławia lub Krakowa, gdzie znajdują się biura firmy (ośrodki technologiczne) oraz wskazywanie dodatkowych wymagań, które będą atutem dla kandydatów. Żadna z ofert nie dotyczyła pracy na terenie województwa łódzkiego.

Poniżej przykładowe ogłoszenia tej firmy sformułowane w języku polskim oraz angielskim.

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

Java SE / J2EE Developer

Localization: **Wrocław, Poland**

Professional challenges and career opportunities:

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

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

Position Description:

Java Software Engineer works under general direction and interprets internal/external business issues and recommended best practice in own discipline. Plans, designs and executes items in own area. Coordinates own activities within responsibility area.

Position Requirements:

Must have:

- knowledge of **Java SE / J2EE**
- knowledge of **Object Oriented software design** paradigms, design patterns;
- **knowledge of data bases** (Oracle, SQL)
- familiarity with **UNIX or/and Linux** operating system
- knowledge of software development processes and tools
- good **communication in English** (both written and spoken);
- Master's or Bachelor's degree in Engineering, Telecommunications, Computer Science or Software Technology or an equivalent education;
- **readiness to relocate to Wrocław**, living in or nearby.

Nice to have:

- knowledge of **one or more of: EJB 3, JSF, JavaScript, CSS, SVN/GIT**;
- knowledge of **XML**
- knowledge of **mobile telecommunications**;
- knowledge of **Scrum** or other **Agile** methodologies;
- **other skills, professional knowledge and work experience will be an asset.**

We can offer you:

- **competitive salary** + bonuses depending on one's achievements;
- medical care for you/your family;
- **flexible working time**;
- group life insurance;
- paid extended parental leave (up to 8 weeks);
- **relocation package**;
- co-financing of nursery and kindergarten;
- **multiSport card** (gyms, swimming pools, joga, fitness, etc.);
- tickets to cinema, theater, opera, e-ticket;
- **lunch tickets**.

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

Specjalista ds. Dokumentacji Technicznej / Technical Writer

Miejsce pracy: **Wrocław**

Dołącz do nas i zostań ekspertem w dziedzinie *Technical Writing* !

Technical Writing to dość nowa dyscyplina, która odgrywa coraz większą rolę w wielu gałęziach techniki. W branży telekomunikacyjnej profesjonalna dokumentacja techniczna jest niezbędnym elementem każdego produktu, dzięki któremu nasi klienci są w stanie zbudować a następnie zarządzać siecią teleinformatyczną.

Europejskie Centrum Oprogramowania i Inżynierii Nokia Siemens Networks we Wrocławiu posiada zespół specjalizujący się w tworzeniu dokumentacji technicznej. Naszym głównym obszarem odpowiedzialności jest tworzenie dokumentów (instrukcji, opisów systemu, produktów i funkcjonalności) dla systemów telefonii LTE oraz UMTS (WCDMA), które dostarczamy do operatorów sieci mobilnych na całym świecie.

Szukamy właśnie Ciebie jeśli chcesz...

- zdobyć wiedzę na temat najnowszych rozwiązań telekomunikacyjnych
- zostać ekspertem w dziedzinie **Technical Writing**

Czy wiesz, że...

Twoja praca magisterska (inżynierska) oraz wszelkie analizy i sprawozdania jakie napisałeś/-eś w czasie studiów to także doskonały **przykład dokumentów technicznych?**

Jeśli...

- napisanie tych prac w czasie studiów przychodziło Ci z łatwością
- czujesz, że posiadasz umiejętności jasnego opisywania złożonych koncepcji technicznych
- przekazywanie wiedzy innym sprawia Ci przyjemność
- otrzymałeś/-eś pozytywne komentarze na temat swoich prac...

zatem...

...rozwijaj swoje umiejętności a staniesz się profesjonalistą w dziedzinie *Technical Writing* !

Jeśli tylko...

- jesteś **inżynierem lub magistrem** nauk technicznych (niekoniecznie informatyki i telekomunikacji, ale także wszelkich pokrewnych im dziedzin technicznych)
- posiadasz biegłą **znajomość języka angielskiego w mowie i piśmie**
- masz ambicję zdobycia szerokiej wiedzy z zakresu **architektury i funkcjonowania systemów 3G i 4G**
- chcesz rozwijać swoje kompetencje w dziedzinie **Technical Writing**

Dołącz do nas i zostań ekspertem w dziedzinie *Technical Writing* w telekomunikacji !

Możemy ci zaproponować:

- › pracę nad najnowszymi technologiami ze świata telekomunikacji,
- › **rozwój kwalifikacji** poprzez system szkoleń jak i dostęp najnowszych narzędzi i technologii,
- › **pakiet medyczny** wykupiony w prywatnej sieci poradni dla ciebie i twoich najbliższych,
- › **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**,
- › **kupony obiadowe**.

Trzecią pozycję w aktualnym pomiarze zajęła firma **SII SP Z O O.**, która dopiero w tym roku znalazła się w czołówce ofertodawców, istotnie zwiększając swoją aktywność. Firma zamieściła bezpośrednio 55 ofert pracy (w 2012 roku 13 ofert).



Pracodawca ten świadczy usługi w zakresie IT i nowoczesnych technologii – doradztwo, zarządzanie infrastrukturą, rozwój oprogramowania oraz integracja i utrzymanie systemów. Firma pozycjonuje się jako lider usług IT i inżynierii przemysłowej w Polsce. Firma powstała w 1979 roku we Francji i aktualnie posiada oddziały w 8 państwach na całym świecie. Na polskim rynku działa od 2006 roku. Obecnie zatrudnia ponad 1200 osób w sześciu oddziałach: Warszawa, Gdańsk, Wrocław, Poznań, Kraków oraz Łódź.

Oferty swoje zamieszczała na połączonym portalu onet.praca.pl/gazeta.praca.pl, a także na pracuj.pl. Firma ta poszukiwała niemal wyłącznie specjalistów (51 na 55 ofert) – zgodnie z profilem firmy specjalistów w obszarze IT. 4 oferty skierowane były do średniego personelu, ale również w obszarze IT – techników informatyków. Oferty zamieszczano zarówno w języku polskim (30 ofert), jak również w angielskim (20 ofert). Większość ofert dotyczyła pracy na terenie województwa łódzkiego, chociaż bez wskazania konkretnej miejscowości. Ponadto pojawiły się pojedyncze oferty zatrudnienia we Wrocławiu lub Gdańsku.

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

Poniżej przykładowe ogłoszenia tej firmy sformułowane w języku polskim.

Zatrudniając ponad 1200 inżynierów, Sii jest liderem wśród dostawców usług IT i inżynierii. Wspieramy klientów w zakresie analiz i testów, rozwoju oprogramowania, zarządzania infrastrukturą oraz integracji i utrzymania systemów. Zatrudniamy ludzi z pasją i pracujemy dla najlepszych!

Dołącz do nas!

Obecnie poszukujemy osób na stanowisko:

Tester

Miejsce pracy: Łódź

Zadania:

- Przygotowywanie, koordynacja oraz wykonywanie testów
- Opracowanie dokumentacji oraz scenariuszy testowych
- Projektowanie, tworzenie i utrzymanie automatycznych skryptów testowych
- Wykonywanie testów automatycznych oraz manualnych w celu weryfikacji poprawności działania aplikacji
- Raportowanie wyników testów

Wymagania:

- Min.2 lata doświadczenia w samodzielnym stanowisku dotyczącym testowania oprogramowania
- Doświadczenie w projektowaniu i przeprowadzaniu testów funkcjonalnych i automatycznych będzie mile widziane
- Znajomość relacyjnych baz danych i języka SQL
- Znajomość narzędzi HP Quality Center, Selenium, JIRA, Mantis
- Znajomość narzędzi HP Quick Test Professional mile widziane
- Dodatkowym atutem będzie posiadanie certyfikatu ISTQB Certified Tester
- Wykształcenie wyższe (najchętniej na kierunku Informatyka lub pokrewnych)
- Dobra znajomość języka angielskiego
- Bardzo dobre umiejętności interpersonalne i komunikacyjne

Oferujemy:

- Atrakcyjne wynagrodzenie adekwatne do umiejętności i doświadczenia
- Możliwość współtworzenia innowacyjnych projektów dla liderów z sektora telekomunikacyjnego, ubezpieczeniowego, bankowo-finansowego i innych
- Stabilne zatrudnienie
- Możliwość rozwoju zawodowego
- Atrakcyjny pakiet socjalny
- Doskonałą atmosferę pracy

Zainteresowane osoby zachęcamy do przesłania CV na adres:

rekrutacja@pl.sii.eu

CAPGEMINI, która w pomiarze w 2011 roku zamieściła najwięcej ofert pracy (74 oferty), a w 2012 roku zajęła dopiero szóste miejsce (41 oferty), w aktualnym pomiarze awansowała na czwartą pozycję, zamieszczając w badanym okresie 44 oferty (wszystkie zamieszczone bezpośrednio przez pracodawcę).

Firma CAPGEMINI powstała we Francji w 1975 roku. W tej chwili działa w 44 krajach, głównie w Europie, Azji i



Ameryce Północnej i Południowej. Firma CAPGEMINI rozpoczęła działalność w Polsce w roku 1996, przejmując istniejącą od roku 1990 firmę konsultingową Bossard. Firma posiada aktualnie 5 biur w Polsce: w Warszawie, Wrocławiu, Krakowie, Katowicach i Opolu.

Firma pozycjonuje się jako jedna z wiodących, globalnych firm w obszarze usług konsultingowych, technologii informatycznych oraz outsourcingu.

Oferty tej firmy są bardzo podobne – są one rozbudowane, podkreślające prestiż i profesjonalizm firmy oraz pełną wyzwań pracę. Zawierają opis stanowiska, szczegółową listę wymagań, ale również szczegółową listę korzyści. CAPGEMINI zwykle wymaga aplikacji w języku obcym – angielskim bądź niemieckim, bo też znajomość obcych języków jest częstym wymaganiem tej firmy. 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, Krakowie i Warszawie. W analizowanym okresie firma ta zamieszczała swoje oferty w większości na portalu onet.praca.pl/gazetapraca.pl. Jedyne 1 oferta została zamieszczona na portalu pracuj.pl. W przeciwieństwie do dwóch głównych ofertodawców (Accenture i Nokia Siemens Networks) Capgemini umieszczało oferty w języku polskim. Poniżej zamieszczono przykładową ofertę firmy.

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

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

W naszym wrocławskim biurze pracuje już ponad 500 młodych i otwartych ludzi, którzy oprócz codziennej pracy nad swoimi zadaniami dbają jednocześnie o rozwój swoich technicznych i osobistych kompetencji.

Wielokulturowe zespoły projektowe oraz kompleksowe, złożone zadania stwarzają nam idealne warunki do rozwoju kariery.

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

Konsultant SAP FI/CO/PS

Nr ref. GP/26B/Wro

Miejsce pracy: Wrocław

Opis stanowiska:

Zadaniem osoby zatrudnionej na stanowisku starszego testera oprogramowania jest zapewnienie i przejęcie odpowiedzialności za funkcjonalną zgodność oprogramowania z wymaganiami biznesowymi i technicznymi.

W zależności od projektów realizowanych przez Capgemini, testerzy biorą udział w planowaniu, projektowaniu i konstrukcji przypadków testowych oraz w samej realizacji testów. Dlatego poszukujemy osób, które posiadają nie tylko wiedzę techniczną, ale również kreatywność, dobre zdolności komunikacyjne i intuicję.

Dbając o jakość naszych rozwiązań, testerzy ściśle współpracują z analitykami, programistami oraz z przedstawicielami odbiorców rozwiązań - naszymi klientami.

Praca odbywa się w międzynarodowych zespołach, co obok wiedzy pozwala silnie rozwijać umiejętności w zakresie komunikacji interpersonalnej w językach obcych.

W zależności od projektu starszy tester oprogramowania będzie miał możliwość przejęcia odpowiedzialności za konkretny obszar testowy lub/i za zespół testerów.

Profil idealnego kandydata:

Minimum **2 lata doświadczenia we wsparciu klienta w obszarze SAP FI, CO, PS** lub udział w projektach wdrożeniowych
Znajomość modułu **SAP FI, CO, PS**
Znajomość **Międzynarodowych Standardów Rachunkowości**
Doświadczenie w projektowaniu procesów finansowo – kontrolingowych
Znajomość języka niemieckiego i angielskiego w stopniu co najmniej komunikatywnym
Znajomość metodologii projektowej
Umiejętność pracy w zespole
Doskonała organizacja pracy własnej
Doświadczenie w pracy zorientowanej na uzgadnianie, definiowanie, realizację i weryfikowanie realizacji celów
Doświadczenie w pracy według standardów ITIL

Oferujemy:**Możliwość rozwoju zawodowego**

Udział w prestiżowych projektach międzynarodowych

Atrakcyjne warunki finansowe, w szczególności rozliczanie nadgodzin, jeżeli takie były konieczne i zlecone podczas prac projektowych

Prywatna opieka medyczna

Pakiet ubezpieczeniowy

Dodatkowe świadczenia w ramach pakietu socjalnego w tym m.in. **kartę wejściową** do ponad 4000 obiektów sportowych na terenie Polski, **dofinansowanie zajęć sportowych** (koszykówka, siatkówka, piłka nożna, gokarty, kickboxing), **bilety do kina** i inne.

Wyjazdy integracyjne

Szkolenia zawodowe i językowe

Przyjazną atmosferę w pracy

Wsparcie w relokacji

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

recruitmentsap.wroc.pl@capgemini.com

www.pl.capgemini-sdm.com/kariera

Na piątym miejscu w aktualnym pomiarze znalazła się firma **ECO-VITAL SP. Z O. O. SP. K**, która zamieściła 31 ofert pracy. Firma ta po raz pierwszy znalazła się w czołówce oferentów – w pomiarze ubiegłorocznym zamieściła tylko 4 oferty. Podobnie, jak pozostali główni pracodawcy, firma samodzielnie zamieszczała oferty pracy – wszystkie na portalu pracuj.pl



Firma zajmuje się sprzedażą urządzeń i produktów zdrowotnych, ale również świadczy usługi outsourcingu głównie w obszarze telefonicznej obsługi klienta (call center). Główna siedziba firmy znajduje się w Poznaniu. Firma posiada również placówki w innych miastach Polski, takich jak Poznań, Śrem, Łódź, Olsztyn, Toruń i Białystok.

Firma poszukiwała szerokiej gamy pracowników – od wykładowców na kursach i szkoleniach, poprzez analityków systemowych i programistów, przedstawicieli handlowych po pracowników obsługi klienta. Wszystkie oferty sformułowane były w języku polskim i dotyczyły pracy na terenie województwa łódzkiego – najczęściej bez wskazania konkretnej miejscowości. Firma często w swoich ofertach prezentuje się jako przyjazne środowisko pracy, nastawione na pracownika, który buduje sukces organizacji. Firma zwykle precyzuje w podstawowym zakresie wymagania oraz swoją ofertę – w obszarze głównie dodatkowych korzyści, a niekiedy również opis stanowiska. Należy również zauważyć, że firma nie stosuje jednego szablonu ogłoszenia – dowolnie komponując zawartość oferty (oferta mniej lub bardziej rozbudowana pod względem treści).

Poniżej przykładowe ogłoszenie tej firmy.



Codziennie dajemy naszym Klientom możliwość wyciszenia, odprężenia, poprawy stanu zdrowia i samopoczucia. Jesteśmy intensywnie rozwijającą się firmą, zajmujemy się promocją zdrowego stylu życia i komfortu na co dzień. Tworzymy silny, zgrany zespół. Nasi pracownicy są naszymi partnerami. Partnerami w biznesie. Profesjonalni, zaangażowani, zidentyfikowani z firmą i otwarci na nowe wyzwania. To oni zbudowali naszą obecną pozycję na rynku i to oni pracują codziennie nad jej umacnianiem.

Firma Eco-Vital poszukuje osób na stanowisko:

Kierownik Działu Obsługi Klienta

Miejsce pracy: Łódź

Opis stanowiska:

- zarządzanie zespołem konsultantów telefonicznych oraz trenerów
- realizowanie wyznaczanych celów sprzedaży,
- motywowanie podległego zespołu,
- analizowanie i rozliczanie wyników,
- odpowiedzialność za poziom kompetencji podległego zespołu

Oczekujemy:

- minimum 2 lata doświadczenia w branży call center na stanowisku kierowniczym lub wyższym,
- umiejętności budowania i zarządzania zespołem,
- znajomości zagadnień związanych z jakością obsługi klienta oraz technik telesprzedaży,
- umiejętności planowania i doskonałej organizacji pracy,
- motywacji i zaangażowania w realizację wyznaczonych celów,
- rozwiniętych umiejętności analizowania i syntezy danych liczbowych

Oferujemy:

- ciekawą pracę w młodym, dynamicznym zespole,
- atrakcyjne warunki zatrudnienia,

duże możliwości rozwoju

W Tabelach poniżej dla wszystkich pięciu pomiarów zaprezentowano nazwy firm, które w analizowanych okresach złożyły co najmniej 20 ofert pracy (Tabela 11) oraz firm, które złożyły 10-19 ofert (Tabela 12).

Tabela 7: Liczba ofert złożona przez poszczególnych pracodawców. Lata 2009-2013 porównanie – firmy, które w analizowanym okresie złożyły przynajmniej 20 ofert pracy

Firmy, które zamieściły w analizowanym okresie przynajmniej 20 ofert pracy					
2009 N=4905	2010 N=5274	2011 N=5153	2012 N=5377	2013 N=5132	
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% ABB SP. Z O.O.	258 2,4% ACCENTURE SERVICES SP. Z O.O.
AVIVA	50 1% AVIVA	61 1% ABB SP. Z O.O.	63 1,2% ACCENTURE SP. Z O.O.	62 1,2% ACCENTURE SERVICES SP. Z O.O.	58 0,5% NOKIA SIEMENS NETWORKS SP. Z O.O.
MTM	48 1% SZWALNIA	51 1% ACCENTURE	56 1,0% NOKIA SIEMENS NETWORKS SP. Z O.O.	55 0,5% SII SP. Z O. O.	55 0,5%
GOLD BROKER PROFESJONALNA INSTYTUCJA FINANSOWA	45 0,9% CAPGEMINI POLSKA	29 0,5% ENIRO POLSKA SP. Z O.O.	49 1,0% ENIRO POLSKA SP. Z O.O.	50 0,9% CONNECTIS	44 0,5% CAPGEMINI POLSKA SP. Z O.O.
MAGICZNA SP. Z O.O.	43 0,9% RECTA	28 0,5% NOKIA SIEMENS NETWORKS SP. Z O.O.	43 0,8% NOKIA SIEMENS NETWORKS SP. Z O.O.	48 0,9% INFOSYS BPO POLAND SP. Z O.O.	31 0,4% ECO-VITAL SP. Z O. O. SP. K
POWER MEDIA	33 0,7% MTM	27 0,5% PÓRYRY POLAND SP. Z O.O.	38 0,7% PÓRYRY POLAND SP. Z O.O.	41 0,8% CAPGEMINI POLSKA SP. Z O.O.	25 0,3% JTI POLSKA SP. Z O.O.
ROSSMANN SDP	28 0,6% MARKETING CENTEM S.C	25 0,5% SWS BPO POLAND	32 0,6% CONNECTIS	31 0,6% CIBER POLSKA SP. Z O.O.	24 0,2% INFOSYS BPO POLAND SP. Z O.O.
BUDIMEX	26 0,5% SWS BPO POLAND	23 0,4% BOH SPRZĘT GOSPODARSTWA DOMOWEGO	27 0,5% AMG.NET S.A.	29 0,5% EURO BANK S.A.	22 0,2% DINO POLSKA SPÓŁKA AKCYJNA
ECTA	23 0,5% BOH SPRZĘT GOSPODARSTWA DOMOWEGO	21 0,4% INFOSYS BPO POLAND	25 0,5% BRE BANK S.A.	28 0,5% BRE BANK S.A.	22 0,2% ABB SP. Z O.O.
WAG	23 0,5% INFOSYS BPO POLAND	21 0,4% BRE BANK S.A.	21 0,4% BRE BANK S.A.	26 0,5% JERONIMO MARTINS	21 0,2% IBM GSDC POLSKA

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		2013 N=5132	
MULTIBANK	18 0,4%	MULTIBANK	19 0,4%	EURO BANK S.A.	18 0,3%	EDF POLSKA SP. Z O.O.	18 0,3%	ENIRO POLSKA SP. Z O.O.	19 0,2%
SOLID SECURITY	18 0,4%	IDEIS	18 0,3%	CORNING CABLE SYSTEMS POLSKA SP. Z O.O.	17 0,3%	GETIN NOBLE BANK S.A.	17 0,3%	JERONIMO MARTINS POLSKA S.A.	18 0,2%
ABRA	17 0,3%	PRO-INVEST	18 0,3%	GETIN NOBLE BANK S.A.	17 0,3%	BOURGE COMPANY	16 0,3%	TELIT MANAGEMENT SP. Z O. O.	18 0,2%
MULTIKINO	17 0,3%	TELECOM CONSULTING	18 0,3%			CORNING CABLE SYSTEMS POLSKA SP. Z O.O.	16 0,3%	GETIN NOBLE BANK S.A.	17 0,2%
SODEXO POLSKA	16 0,3%	FIRMA BUDOWLANA	17 0,3%	PROFESJA CENTRUM KSZTAŁCENIA KADR SP. Z O.O.	17 0,3%	PKO BANK POLSKI SA	16 0,3%	NORDEA OPERATIONS CENTRE	17 0,2%
ANDEL'S ŁÓDŹ	15 0,3%	ROSSMANN SDP	17 0,3%	ROSSMANN SDP	17 0,3%	COSINUS SP. Z O.O.	15 0,3%	PMI SERVICE CENTER EUROPE SP. Z O.O.	17 0,2%
KAUFLAND POLSKA		MT		HUTCHINSON POLAND SP. Z O.O. - ZAKŁAD ŁÓDŹ 1		FUJITSU TECHNOLOGY SOLUTIONS SP. Z O.O.	15 0,3%	FABRYKA PIERŚCIENI TŁOKOWYCH PRIMA SA	16 0,1%
MARKETY SP. Z O.O. SP. K	15 0,3%	MARKETING	16 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%	HUTCHINSON POLAND SP. Z O.O.	16 0,1%

Firmy, które zamieściły w analizowanym okresie przynajmniej 10-19 ofert pracy											
2009 N=4905		2010 N=5274		2011 N=5153		2012 N=5377		2013 N=5132			
PROFESJA – CENTRUM KSZTAŁCENIA KADR	13	0,3%	GETIN NOBLE BANK	15	0,3%	BANK BPH S.A.	15	0,3%	ZABKA POLSKA SP. Z O. O.	16	0,1%
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%	SPÓŁD. OSÓB NIEPEŁNO- SPRAWNYCH 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%
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%
									BORGWARNER POLAND SP. Z O. O.	13	0,1%
									TRANSITION TECHNOLOGIES S.A.	13	0,1%
									CORNING CABLE SYSTEMS POLSKA SP. Z O O	13	0,1%
									ING BANK ŚLĄSKI S.A	15	0,1%
									BRE BANK S.A.	15	0,1%
									7N SP. Z O. O.	13	0,1%

Firmy, które zamieściły w analizowanym okresie przynajmniej 10-19 ofert pracy									
2009 N=4905		2010 N=5274		2011 N=5153		2012 N=5377		2013 N=5132	
DIMAR POLSKA	10 0,2%	FIRMA TRASNPO-RTOWA	12 0,2%	WIELTON S.A.	14 0,3%	SIEMENS SP. Z O. O.	13 0,2%	XEROX	13 0,1%
FUJITSU SERVICES	10 0,2%	MAGICZNA SP. Z O. O. SP. K	12 0,2%	ANTRA KLUB	13 0,3%	SII SP. Z O. O.	13 0,2%	ALIOR BANK	12 0,1%
GENIN BANK S.A.	10 0,2%	ABATEX	11 0,2%	CITI HANDLOWY	13 0,3%	SW PRESS SP. Z O. O. S.K	13 0,2%	CITI HANDLOWY	12 0,1%
HOME BROKER	10 0,2%	COMPLEX SA	11 0,2%	JERONIMO MARTINS DYSTRYBUCA	13 0,3%	CENTRUM NAUK I BIZNESU "ŻAK" SP. Z O. O.	12 0,2%	HOTEL AMBASADOR	12 0,1%
INTERKOB	10 0,2%	KULA	11 0,2%	RABEN POLSKA SP. Z O.O.	13 0,3%	CREDIT AGRICOLE BANK POLSKA S.A.	12 0,2%	MERSERVICE SP. Z O.O.	12 0,1%
KOMENDA POLICJI W ŁODZI	10 0,2%	SZKOŁA BARMANÓW	11 0,2%	SMT SOFTWARE S.A.	13 0,3%	DEUTSCHE BANK PBC S.A	12 0,2%	TAX CARE S.A.	12 0,1%
STREFA FINANSÓW	10 0,2%	PPHTU ADWA SP. Z O.O. Z.P.CH.	11 0,2%	DA GRASSO	12 0,2%	H&M	12 0,2%	ERICPOL SP. Z O.O.	12 0,1%
VERSO	10 0,2%	AMG.NET	10 0,2%	GOOGLE POLAND SP. Z O.O.	12 0,2%	MANBASE S.A.	12 0,2%	STEFczyk FINANSE	12 0,1%
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%	BSH SPRZĘT GOSPODARSTWA DOMOWEGO SP. Z O.O.	11 0,1%

Firmy, które zamiściły w analizowanym okresie przynajmniej 10-19 ofert pracy									
2009 N=4905	2010 N=5274	2011 N=5153	2012 N=5377	2013 N=5132					
GANDALF TRAVEL	10	0,2%	SZKOŁA OTWARTYCH UMYSŁÓW BREINIAK	12	0,2%	FUJITSU TECHNOLOGY SOLUTIONS SP. Z O.O	11	0,1%	
INDESIT COMPANY POLSKA	10	0,2%	ZEPTER INTERNATIONAL POLAND	12	0,2%	MEDIAAU SP. Z O.O.	11	0,1%	
INFERAINVEST SP. Z O.O.	10	0,2%	BSH SPRZĘT GOSPODARSTWA DOMOWEGO SP. Z O.O.	11	0,2%	MOBICA LTD	11	0,1%	
WYDAWNI-CTWO	10	0,2%	ERICPOL TELECOM	11	0,2%	NEONET S.A.	11	0,1%	
			IDEA BANK SA	11	0,2%	PROFI CREDIT POLAND SP. Z O.O.	11	0,1%	
			KULA SP. Z O.O.	11	0,2%	ROSSMANN SDP	11	0,1%	
			POL-AQUA S.A.	11	0,2%	GILLETTE POLAND INTERNATIONAL SP. Z O.O	10	0,1%	
			PRZEDSIĘBIORSTWO ROBÓT DROGOWO-MOSTOWYCH SP. Z O.O.	11	0,2%	IDEA BANK SA	10	0,1%	

Firmy, które zamieściły w analizowanym okresie przynajmniej 10-19 ofert pracy							
2009 N=4905	2010 N=5274	2011 N=5153	2012 N=5377		2013 N=5132		
		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%	OPTIMA S.A	10	0,2%
		MARC - BUD SP. Z O.O.	10	0,2%	PIFO EKO STREFA SP. Z O.O.	10	0,2%
		POLSKA TELEFONIA CYFROWA S.A	10	0,2%	RABEN POLSKA SP. Z O.O.	10	0,2%
		PROCTER & GAMBLE OPERATIONS POLSKA SP. Z O.O.	10	0,2%	SONOCO- POLAND PACKAGING SERVICES 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 TECHNOLO GY AS	10	0,2%
					VIENNA FINanse SP. Z O.O.	10	0,1%
					MCKINSEY KNOWLEDGE CENTER POLAND SP. Z O.O.	10	0,1%
					SAD SP. Z O.O.	10	0,1%
					KOMENDA WOJEWÓDZKA POLICJI W ŁÓDZI	10	0,1%
					KORPORACJA PRAWNO FINANSOWA FENIKS SPÓŁKA KOMANDYTOWO AKCYJN	10	0,1%
					KRONOSPAN	10	0,1%
					LEK SA	10	0,1%
					LIDL POLSKA SKLEPY SPOŻYWCZE SP. Z O.O. SP. K.	10	0,1%
					SANMAR SP. Z O.O.	10	0,1%

6.1 Poszukiwani pracownicy

Zawodem, który bije wszelkie rekordy popularności jest przedstawiciel handlowy – ponad 7% wszystkich analizowanych ofert dotyczyło tego właśnie zawodu. Zawody zajmujące kolejne pozycje w rankingu mają już mniejszą popularność. I tak, co najmniej 4% wszystkich ofert stanowiły oferty skierowane do szwaczek, a 3% do doradców klienta oraz programistów aplikacji. Kolejne zawody w hierarchii popularności mierzonej odsetkiem ofert to: księgowi, kierowcy samochodów ciężarowych, specjaliści do spraw sprzedaży, opiekunowie osób starszych, pracownicy centrum obsługi telefonicznej (call center), kierownicy do spraw obsługi biznesu i zarządzania, konsultanci/agenci sprzedaży bezpośredniej, konsultanci do spraw systemów teleinformatycznych, sprzedawcy w branży przemysłowej oraz kierownicy działów sprzedaży.

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

Tabela 9: Rok 2013 – najbardziej poszukiwani pracownicy.

Nazwa/kod zawodu	Liczba ofert	% ofert (N=10472)
1) [332203] --- Przedstawiciel handlowy	779	7,2%
2) [753303] --- Szwaczka	394	3,7%
3) [524902] --- Doradca klienta	307	2,8%
4) [251401] --- Programista aplikacji	293	2,7%
5) [331301] --- Księgowy	251	2,3%
6) [833203] --- Kierowca samochodu ciężarowego	206	1,9%
7) [243305] --- Specjalista do spraw sprzedaży	197	1,8%
8) [341202] --- Opiekun osoby starszej	194	1,8%
9) [422201] --- Pracownik centrum obsługi telefonicznej (pracownik call center)	173	1,6%
10) [121990] --- Pozostali kierownicy do spraw obsługi biznesu i zarządzania gdzie indziej niesklasyfikowani	171	1,6%
11) [524302] --- Konsultant / agent sprzedaży bezpośredniej	157	1,5%
12) [251102] --- Konsultant do spraw systemów teleinformatycznych	146	1,4%
13) [522303] --- Sprzedawca w branży przemysłowej	127	1,2%
14) [122102] --- Kierownik działu sprzedaży	109	1,0%
15) [962990] --- Pozostali pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani	100	0,9%
16) [243303] --- Przedstawiciel medyczny	98	0,9%
17) [252302] --- Inżynier systemów i sieci komputerowych	98	0,9%
18) [331290] --- Pozostali pracownicy do spraw kredytów, pożyczek i pokrewni	93	0,9%
19) [332301] --- Agent do spraw zakupów	90	0,8%
20) [514101] --- Fryzjer	90	0,8%
21) [411090] --- Pozostali pracownicy obsługi biurowej	89	0,8%
22) [251201] --- Specjalista do spraw doskonalenia i rozwoju aplikacji	80	0,7%
23) [512001] --- Kucharz	74	0,7%
24) [122100] --- Kierownicy do spraw marketingu i sprzedaży	71	0,7%
25) [441990] --- Pozostali pracownicy obsługi biura gdzie indziej niesklasyfikowani	70	0,6%
26) [243106] --- Specjalista do spraw marketingu i handlu	67	0,6%

Nazwa/kod zawodu	Liczba ofert	% ofert (N=10472)
27) [243304] --- Specjalista do spraw kluczowych klientów (key account manager)	67	0,6%
28) [912103] --- Prasowaczka ręczna	67	0,6%
29) [432103] --- Magazynier	65	0,6%
30) [134690] --- Pozostali kierownicy instytucji finansowych i ubezpieczeniowych	63	0,6%
31) [522301] --- Sprzedawca	63	0,6%
32) [522304] --- Sprzedawca w branży spożywczej	60	0,6%
33) [132103] --- Kierownik działu produkcji	58	0,5%
34) [931301] --- Robotnik budowlany	58	0,5%
35) [242307] --- Specjalista do spraw kadr	56	0,5%
36) [333105] --- Spedytor	55	0,5%
37) [251202] --- Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych	54	0,5%
38) [741103] --- Elektryk	52	0,5%
39) [332101] --- Agent ubezpieczeniowy	51	0,5%
40) [241202] --- Doradca finansowy	50	0,5%
41) [251101] --- Analityk systemów teleinformatycznych	50	0,5%

Porównując ranking zawodów utworzony na podstawie analizy ofert z lat 2011, 2012 i 2013 należy zauważyć, że stabilną niezagrożoną pozycję lidera ma zawód: przedstawiciel handlowy. Należy mieć jednak na uwadze, że na przestrzeni trzech ostatnich pomiarów liczba ofert skierowana do tego typu pracowników w 2013 r. osiągnęła najniższy poziom i dodatkowo uległa spadkowi o 2,5 p.p. po okresie wzrostu w 2012 roku.

W porównaniu do ubiegłorocznego pomiaru zmianie nie uległa również druga pozycja w rankingu zawodów, którą zajmuje szwaczka. W przypadku tego zawodu odnotowano nawet wzrost liczby ofert o 1,3 p.p. Stabilizacja pozycji dotyczy również ofert skierowanych do księgowych.

Należy też zauważyć, że utrzymał się trend sukcesywnego zmniejszania się liczby ofert skierowany do kierowców samochodów ciężarowych – od 2011 roku odsetek ofert dla przedstawicieli tego zawodu spadł z 3,4%, przez 2,4% w 2012 roku do 1,9% obecnie. Wysoką pozycję z ubiegłorocznego pomiaru utracił również specjalista do spraw sprzedaży, który przesunął się z czwartej na siódmą pozycję.

Z drugiej strony warto odnotować, iż po chwilowym zmniejszeniu popytu na doradców klienta oraz programistów aplikacji, nastąpiło w 2013 roku zwiększenie zainteresowania pracodawców tego typu pracownikami.

Do ścisłej czołówki w obecnym pomiarze awansował również opiekun osoby starszej, który odnotował w rankingu zawodów spektakularny wzrost aż o 55 pozycji w stosunku do 2012 roku. Oferty dla tego typu pracowników dotyczyły przede wszystkim pracy za granicą.

Najwyższe wzrosty w rankingu odnotowano ponadto w przypadku takich zawodów jak: pracownicy centrów obsługi telefonicznej, pozostali pracownicy przy pracach prostych oraz kierownicy działów sprzedaży.

Tabela 10: Ranking zawodów – jesień 2011 r., wiosna 2012 r. – wiosna 2013 r. – porównanie.

2013				2012				2011	
Nazwa zawodu	Zmiana w rankingu	liczba	%	Nazwa zawodu	Zmiana w rankingu	liczba	%	Nazwa zawodu	Liczba
1) Przedstawiciel handlowy	0	779	7,2%	1) Przedstawiciel handlowy	0	1019	9,7%	1) Przedstawiciel handlowy	886
2) Szwacka	0	394	3,7%	2) Szwacka	+2	252	2,4%	2) Kierowca samochodu ciężarowego	367
3) Doradca klienta	+4	307	2,8%	3) Kierowca samochodu ciężarowego	-1	243	2,3%	3) Doradca klienta	278
4) Programista aplikacji	+2	293	2,7%	4) Specjalista do spraw sprzedaży	+2	218	2,1%	4) Szwacka	228
5) Księgowy	0	251	2,3%	5) Księgowy	+4	206	2,0%	5) Programista aplikacji	204
6) Kierowca samochodu ciężarowego	-3	206	1,9%	6) Programista aplikacji	-1	205	2,0%	6) Specjalista do spraw sprzedaży	195
7) Specjalista do spraw sprzedaży	-3	197	1,8%	7) Doradca klienta	-4	205	2,0%	7) Robotnik budowlany	171
8) Opiekun osoby starszej	+55	194	1,8%	8) Konsultant / agent sprzedaży bezpośredniej	+9	196	1,9%	8) Doradca finansowy	145
9) Pracownik centrum obsługi telefonicznej (pracownik call center)	+6	173	1,6%	9) Pozostali kierownicy do spraw obsługi biznesu i zarządzania	+6	156	1,5%	9) Księgowy	143
10) Pozostali kierownicy do spraw obsługi biznesu i zarządzania	-1	171	1,6%	10) Pozostali pracownicy obsługi biurowej	+30	149	1,4%	10) Sprzedawca	125
11) Konsultant / agent sprzedaży bezpośredniej	-3	157	1,5%	11) Przedstawiciel medyczny	+5	128	1,2%	11) Pozostali pracownicy obsługi biurowej	114
12) Konsultant do spraw systemów teleinformatycznych	0	146	1,4%	12) Konsultant do spraw systemów teleinformatycznych	+17	126	1,2%	12) Fryzjer	110
13) Sprzedawca w branży przemysłowej	0	127	1,2%	13) Sprzedawca w branży przemysłowej	+5	125	1,2%	13) Kierownik działu sprzedaży	107
14) Kierownik działu sprzedaży	+3	109	1,0%	14) Doradca finansowy	-6	119	1,1%	14) Przedstawiciel handlowy	886
15) Pozostali pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani	+18	100	0,9%	15) Pracownik centrum obsługi telefonicznej	+24	109	1,0%		

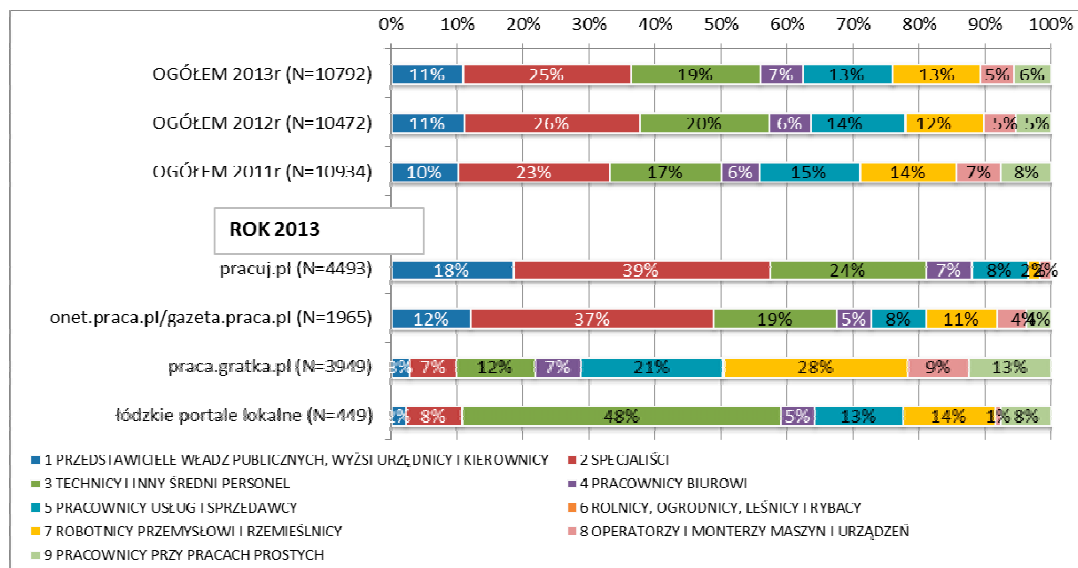
Analizując zapotrzebowanie na pracowników o określonych zawodach na poziomie dużych grup zawodowych, widać wyraźnie, że w badanym zbiorze ofert najbardziej poszukiwanymi pracownikami byli specjaliści (25% ofert dotyczyło właśnie tej grupy zawodowej). Oferty pracy dotyczące tej grupy szczególnie silnie obecne były portalu pracuj.pl (39% ofert portalu) oraz na wspólnym portalu onet.praca.pl/gazetapraca.pl (37%).

Również stosunkowo dużą grupę wśród poszukiwanych pracowników stanowili pracownicy usług i sprzedawcy (13%) oraz robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (13%). Oferty dotyczące tych grup szczególnie silnie reprezentowane były na portalach praca.gratka.pl, a także łódzkich portalach lokalnych.

W przypadku 19% ofert poszukiwani byli technicy i inny średni personel – frakcja ta największa jest na łódzkich portalach lokalnych, a także na portalu pracuj.pl. Warto zauważyć, że co 10 analizowana oferta dotyczyła stanowiska mieszczącego się w pierwszej grupie zawodowej – pracownika o najwyższych kompetencjach. Najwyższy odsetek tego typu ofert zamieszczany był na portalu pracuj.pl, najmniejszy odsetek zaś znalazł się na portalach praca.gratka.pl oraz na łódzkich portalach lokalnych.

Struktura zapotrzebowania na różnego typu pracowników w stosunku do pomiaru z 2012 roku nie uległa istotnym zmianom. Widać zatem ustabilizowanie się tendencji obserwowanych w poprzednim pomiarze dotyczących wzrostu ofert poszukujących pracowników na stanowiska najwyższe, przy jednoczesnym spadku odsetków ofert skierowanych do pracowników o najniższych kwalifikacjach (por. Rysunek 20).

Rysunek 20. Zapotrzebowanie na określonego typu pracowników – ogółem i w ramach poszczególnych portali – duże grupy zawodowe. Wiosna 2013 r.



Patrząc na dynamikę zmian pomiędzy 5 pomiarami realizowanymi na przestrzeni lat 2009-2013 widać wyraźnie, że ogólny obraz pozostaje stabilny. Jednak oczywiście zarysowują się pewne różnice (por. Tabela 11, Rysunek 21).

Jedną z największych różnic jest spadek odsetka ofert skierowanych do techników i innego średniego personelu. W roku 2009 ofert takich było ponad 28%, w roku 2010 odsetek ten jeszcze wzrósł – do 31,7%, by w roku 2011 spaść do 16,8%. W 2011 roku odnotowano nieznaczny wzrost do 19,6%, a obecny pomiar przyniósł stabilizację w tym zakresie – odsetek wyniósł 19,5%.

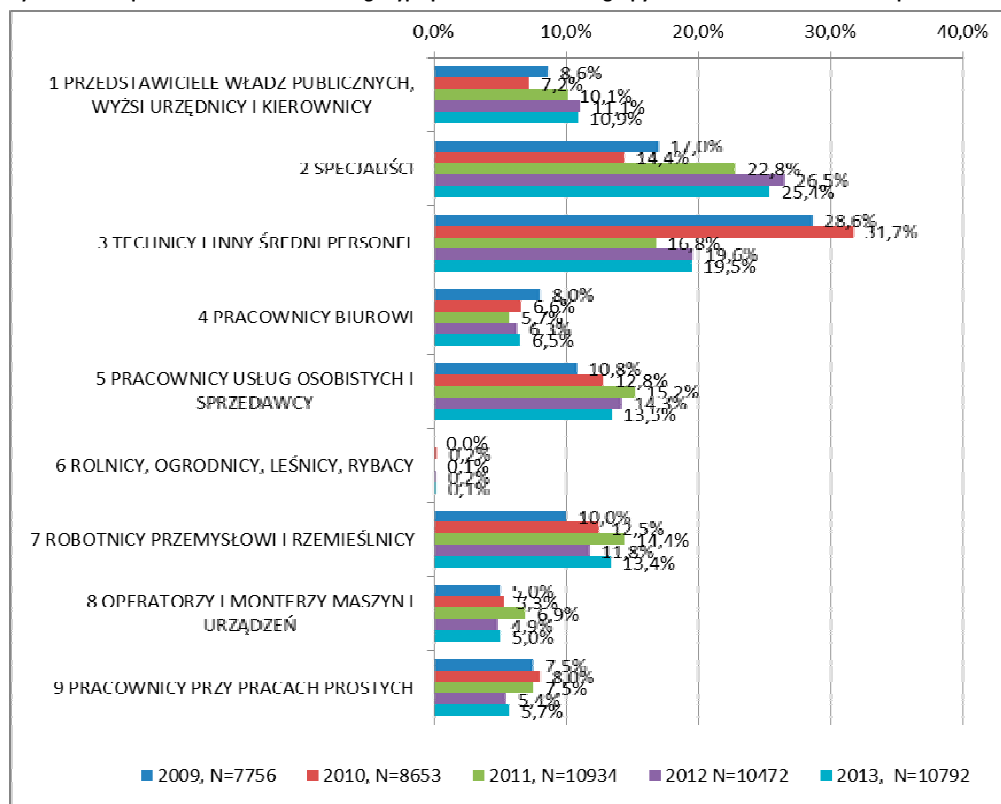
Do 2012 roku systematycznie wzrastała liczba ofert dla specjalistów – z 14,4% w roku 2010 do 26% w 2012 roku¹⁴. Obecny pomiar przyniósł jednak nieznacznie odwrócenie tego trendu, gdyż odsetek ofert skierowanych do tej grupy zmalał o 1 p.p – w największym stopniu na tle pozostałych grup.

¹⁴ Jednak analizując dane porównawcze dotyczące tej grupy należy pamiętać, że wzrost pomiędzy pomiarami z lat 2010 i 2011, przynajmniej w części może być spowodowany faktem, że w 2010 r. z analizy zostały wyłączone oferty w językach obcych, które w

Z drugiej strony w grupie robotników przemysłowych i rzemieślników po istotnym spadku ofert pracy w latach 2011-2012, w aktualnym pomiarze obserwowany jest wzrost o prawie 2 p.p. – największy w porównaniu do pozostałych grup zawodowych.

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

Rysunek 21. Zapotrzebowanie na określonego typu pracowników – duże grupy zawodowe. Lata 2009-2013 – porównanie.



ogromnej większości skierowane są właśnie do specjalistów. W latach 2011, 2012 i 2013 analiza obejmowała także oferty w językach obcych.

Tabela 11. Zapotrzebowanie na określonego typu pracowników – duże grupy zawodowe. Lata 2009-2013 – porównanie.

		OFEROWANE STANOWISKA – KOD 1 CYFROWY									
		2009, N=7756		2010, N=8653		2011, N=10934		2012, N=10472		2013, N=10792	
1. PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIKI I KIEROWNICY	668	8,6%	625	7,2%	1102	10,1%	1160	11,1%		1176	10,9%
2. SPECJALIŚCI	1321	17%	1248	14,4%	2494	22,8%	2775	26,5%		2739	25,4%
3. TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL	2221	28,6%	2743	31,7%	1838	16,8%	2055	19,6%		2104	19,5%
4. PRACOWNICY BIUROWI	624	8%	571	6,6%	619	5,7%	658	6,3%		704	6,5%
5. PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY	834	10,8%	1104	12,8%	1663	15,2%	1493	14,3%		1452	13,5%
6. ROLNICY, OGRODNIKI, LEŚNICY, RYBACY	3	,0	15	0,2%	11	0,1%	16	0,2%		12	0,1%
7.ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	775	10%	1082	12,5%	1577	14,4%	1237	11,8%		1442	13,4%
8.OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	384	5%	455	5,3%	749	6,9%	510	4,9%		535	5,0%
9.PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	582	7,5%	695	8%	824	7,5%	568	5,4%		615	5,7%
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, 2012 i pomiarze obecnym klasyfikacji z 2010 roku. Stąd też w trzech ostatnich pomiarach dysponujemy większą paletą kategorii.¹⁵

Ścisła czołówka najbardziej poszukiwanych pracowników utrzymuje się od trzech pomiarów na takim samym poziomie. Obecnie (podobnie jak w dwóch poprzednich pomiarach) najbardziej poszukiwani pracownicy to pracownicy należący do grupy średniego personelu do spraw biznesu i administracji (15%, w roku 2012 – 16%, 2011 - 13,2%), specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania (10,3%, w roku 2012 - 12,6%, 2011 - 10,1%) oraz sprzedawcy i pokrewni (9,7%, w roku 2012 - 9,5%, 2011 - 10,1%). Szczególnie na znaczeniu zyskali specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych (9,2%, w roku 2012 - 6,8%, 2011 - 6,1%), chociaż nie zmieniło to ich miejsca w hierarchii.

Od 2011 roku systematycznie na znaczeniu zyskują robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni (5,4%, w roku 2012 – 3,9%, 2011 – 3,7%). Z kolei mniejszą popularnością w stosunku do roku ubiegłego nabrali specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych (3,6%, w roku 2012 – 4,6%, 2011 – 3,4%) oraz pracownicy usług osobistych (3,2%, w roku 2012 – 3,8%, 2011 - 4,0%).

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

Zbliżonym zainteresowaniem na przestrzeni trzech ostatnich pomiarów. cieszyli się kierownicy do spraw zarządzania i handlu (4,7%, w roku 2012 - 4,3%, 2011 - 4,4%)

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: 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 stosunku do poprzedniego pomiaru z grupy tej wyszli monterzy, którym obecnie zaoferowano 0,4% ofert (2012 rok - 0,1%, 2011 – 0,5%).

Tabela 12 zawiera dane dotyczące odsetka ofert w ramach każdej z grup zawodowych wyznaczonych przez kody dwucyfrowe dla pięciu pomiarów – rok 2009, 2010, 2011, 2012, 2013.

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 -2013 – porównanie.

OFEROWANE STANOWISKA – KOD 2 CYFROWY					
2009 N=7756	2010 N=8653	2011; N=10934	2012; N=10472	2013, N=10792	
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%	25 - SPECJALIŚCI DO SPRAW TECHNOLOGII INFORMACYJNO-KOMUNIKACYJNYCH	6,1%
51 - PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I OCHRONY	5,7%	24 - POZOSTAŁE SPECJALNOŚCI	6,1%	83 - KIEROWCY I OPERATORZY POJAZDÓW	5,1%
21 - SPECJALIŚCI NAUK FIZYCZNYCH, MATEMATYCZNYCH I TECHNICZNYCH	5,5%	74 - POZOSTALI ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚNICY	5,9%	71 - ROBOTNICY BUDOWLANI I POKREWNI (Z WYŁ. ELEKTRYKÓW)	4,5%
52 - MODELKI, SPRZEDAWCY I DEMONSTRATORZY	5%	12 - KIEROWNICY DUŻYCH I ŚREDNICH ORGANIZACJI	5%	12 - KIEROWNICY DO SPRAW ZARZĄDZANIA I HANDLU	4,4%
				75 - ROBOTNICZY W PRZETWÓRSTWIE SPOŻYWCZYM, OBRÓBCE DREWNA, PRODUKCJI WYROBÓW TEKSTYLNICH	4,3%
				21 - SPECJALIŚCI NAUK FIZYCZNYCH, MATEMATYCZNYCH I TECHNICZNYCH	3,9%
				330 - ŚREDNI PERSONEL DO SPRAW BIZNESU I ADMINISTRACJI	15,1%
				24 - SPECJALIŚCI DO SPRAW EKONOMICZNYCH I ZARZĄDZANIA	10,3%
				52 - SPRZEDAWCY I POKREWNI	9,7%
				25 - SPECJALIŚCI DO SPRAW TECHNOLOGII INFORMACYJNO-KOMUNIKACYJNYCH	9,2%
				75 - ROBOTNICZY W PRZETWÓRSTWIE SPOŻYWCZYM, OBRÓBCE DREWNA, PRODUKCJI WYROBÓW TEKSTYLNICH	5,4%
				12 - KIEROWNICY DO SPRAW ZARZĄDZANIA I HANDLU	4,7%
				21 - SPECJALIŚCI NAUK FIZYCZNYCH, MATEMATYCZNYCH I TECHNICZNYCH	3,6%

OFEROWANE STANOWISKA – KOD 2 CYFROWY									
2009 N=7756	2010 N=8653		2011; N=10934		2012; N=10472		2013, N=10792		
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%	83 - KIEROWCY I OPERATORZY POJAZDÓW	3,4%
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 TRANSPORTCIE	3,9%	83 - KIEROWCY I OPERATORZY POJAZDÓW	3,6%	13 - KIEROWNICY DO SPRAW/ PRODUKCJI I USŁUG	3,2%
91 - PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH W HANDLU I USŁUGACH	3,6%	71 – GÓRNICZY I ROBOTNICY BUDOWLANI	3,3%	72 - ROBOTNICY OBRÓBK I METALI, MECHANICY MASZYN I URZĄDZEŃ I POKREWNI	3,8%	13 - KIEROWNICY DO SPRAW/ PRODUKCJI I USŁUG	3,2%	51 - PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH	3,2%
83 - KIEROWCY I OPERATORZY POJAZDÓW	2,9%	31 - ŚREDNI PERSONEL TECHNICZNY	3,2%	75 - ROBOTNICY W PRZETWÓRSTWIE SPOŻYWCZYM, OBRÓBCE DREWNA, PRODUKCJI WYROBÓW TEKSTYLNÝCH	3,7%	71 - ROBOTNICY BUDOWLANI I POKREWNI (Z WYŁ. ELEKTRYKÓW)	3,1%	71 - ROBOTNICY BUDOWLANI I POKREWNI (Z WYŁ. ELEKTRYKÓW)	3,1%
93 - ROBOTNICY POMOCNICZY W GÓRNICTWIE, PRZEMYSŁE, BUDOWNICTWIE I TRANSPORTCIE	2,7%	83 - KIEROWCY I OPERATORZY POJAZDÓW	3,2%	21 - SPECJALIŚCI NAUK FIZYCZNYCH, MATEMATYCZNYCH I TECHNICZNYCH	3,4%	72 - ROBOTNICY OBRÓBK I METALI, MECHANICY MASZYN I URZĄDZEŃ I POKREWNI	3,0%	72 - ROBOTNICY OBRÓBK I METALI, MECHANICY MASZYN I URZĄDZEŃ I POKREWNI	3,0%
71 - GÓRNICZY I ROBOTNICY BUDOWLANI	2,6%	72 - ROBOTNICY OBRÓBK I METALI I MECHANICY MASZYN I URZĄDZEŃ	2,9%	13 - KIEROWNICY DO SPRAW/ PRODUKCJI I USŁUG	2,9%	93 - ROBOTNICY POM. W GÓRNICTWIE, PRZEMYSŁE, BUDOWNICTWIE I TRANSPORTCIE	2,4%	42 - PRACOWNICY OBSŁUGI KLIENTA	2,6%

OFEROWANE STANOWISKA – KOD 2 CYFROWY					
2009 N=7756	2010 N=8653	2011; N=10934	2012; N=10472	2013, N=10792	
72 - ROBOTNICY OBRÓBKİ 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%	34 - ŚREDNI PERSONEL Z DZIEDZINY PRAWA, SPRAW SPOŁECZNYCH, KULTURY I POKREWNY
13 - KIEROWNICY MAŁYCH PRZEDSIĘBIORSTW	2% 93 - ROBOTNICZY POMOCNICZY W GÓRNICTWIE, PRZEMYSŁE, BUDOWNICTWIE I TRANSPORTIE	2,2% 74 - ELEKTRYCY I ELEKTRONICY	1,9% 42 - PRACOWNICY OBSŁUGI KLIENTA	2,0%	93 - ROBOTNICZY POMOCNICZY W GÓRNICTWIE, PRZEMYSŁE, BUDOWNICTWIE I TRANSPORTIE
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%	14 - KIEROWNICY W BRANŻY HOTELARSKIEJ, HANDLU I INNYCH BRANŻACH USŁUGOWYCH
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%	43 - PRACOWNICY DO SPRAW FINANSOWO- STATYSTYCZNYCH I EWIDENCJI MATERIAŁOWEJ
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% 11 - PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I DYREKTORZY GENERALNI	1,7%	91 - POMOCIE DOMOWE I SPRZĄTACZKI
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%	31 - ŚREDNI PERSONEL NAUK FIZYCZNYCH, CHEMICZNYCH I TECHNICZNYCH

OFEROWANE STANOWISKA – KOD 2 CYFROWY									
2009 N=7756		2010 N=8653		2011; N=10934		2012; N=10472		2013, N=10792	
23 - SPECJALIŚCI SZKOLNICTWA	1%	23 - SPECJALIŚCI SZKOLNICTWA	0,9%	91 - POMOCIE DOMOWE I SPRZĄTACZKI	1,5%	74 - ELEKTRYCY I ELEKTRONICY	1,4%	11 - PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I DYREKTORZY GENERALNI	1,3%
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 - POMOCIE DOMOWE I SPRZĄTACZKI	1,4%	74 - ELEKTRYCY I ELEKTRONICY	1,3%
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%	96 - ŁADOWACZE NIECZYSTOŚCI I INNI PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	1,3%
81 - OPERATORZY MASZYN I URZĄDZEŃ WYDOBYWCZYCH I PRZETWÓRCZYCH	0,3%	73 - ROBOTNICY ZAWODÓW PRECYZYJNYCH, CERAMICY, WTWÓRCY 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%	41 - SEKRETARKI, OPERATORZY URZĄDZEŃ BIUROWYCH I POKREWNI	1,2%
33 - NAUCZCIELE PRAKTYCZNEJ NAUKI ZAWODU I INSTRUKTORZY	0,1%	40 - PRACOWNICY BIUROWI	0,2%	14 - KIEROWNICY W BRANŻY HOTEŁARSKIEJ, HANDLU I INNYCH BRANŻACH USŁUGOWYCH	1,2%	22 - SPECJALIŚCI DO SPRAW ZDROWIA	1,0%	81 - OPERATORZY MASZYN I URZĄDZEŃ WYDOBYWCZYCH I PRZETWÓRCZYCH	1,1%

OFEROWANE STANOWISKA – KOD 2 CYFROWY									
2009 N=7756	2010 N=8653	2011; N=10934	2012; N=10472	2013, N=10792					
40 - PRACOWNICY BIUROWI	0,1%	62 - OGRODNIICY	0,2%	23 - SPECJALIŚCI NAUCZANIA I WYCHOWANIA	1,2%	54 - PRACOWNICY USŁUG OCHRONY	0,9%	44 - POZOSTALI PRACOWNICY OBSŁUGI BIURA	1,1%
70 - ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚNICY	0,1%	92 - ROBOTNICZY POMOCNICZY W ROLNICTWIE, RYBOŁÓWSTWIE	0,2%	54 - PRACOWNICY USŁUG OCHRONY	0,9%	44 - POZOSTALI PRACOWNICY OBSŁUGI BIURA	0,8%	22 - SPECJALIŚCI DO SPRAW ZDROWIA	0,9%
80 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	0,1%	20 SPECJALIŚCI	0,1%	35 - TECHNICY INFORMATYCZY	0,8%	26 - SPECJALIŚCI Z DZIEDZINY PRAWA, DZIEDZIN SPOŁECZNYCH I KULTURY	0,8%	26 - SPECJALIŚCI Z DZIEDZINY PRAWA, DZIEDZIN SPOŁECZNYCH I KULTURY	0,7%
92 - ROBOTNICZY POMOCNICZY W ROLNICTWIE, RYBOŁÓWSTWIE	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%	23 - SPECJALIŚCI NAUCZANIA I WYCHOWANIA	0,6%
20 - SPECJALIŚCI	,0	70 - ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚNICY	0,1%	26 - SPECJALIŚCI Z DZIEDZINY PRAWA, DZIEDZIN SPOŁECZNYCH I KULTURY	0,6%	23 - SPECJALIŚCI NAUCZANIA I WYCHOWANIA	0,7%	54 - PRACOWNICY USŁUG OCHRONY	0,6%
50 - PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY	,0	80 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	0,1%	73 - RZEMIEŚNICY I ROBOTNICZY POLIGRAFICZNI	0,5%	35 - TECHNICY INFORMATYCZY	0,5%	35 - TECHNICY INFORMATYCZY	0,6%
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%	73 - RZEMIEŚNICY I ROBOTNICZY POLIGRAFICZNI	0,5%
62 - OGRODNIICY	,0	61 - ROLNICY	,0	82 - MONTERZY	0,5%	73 - RZEMIEŚNICY I ROBOTNICZY POLIGRAFICZNI	0,4%	32 - ŚREDNI PERSONEL DO SPRAW ZDROWIA	0,4%

OFEROWANE STANOWISKA – KOD 2 CYFROWY					
2009 N=7756	2010 N=8653	2011: N=10934	2012: N=10472	2013: N=10792	
	44 - POZOSTALI PRACOWNICY OBSŁUGI BIURA	0,5%	94 - PRACOWNICY POMOCNICZY PRZYGOTOWUJĄCY POSILKI	82 - MONTERZY	0,4%
	53 - PRACOWNICY OPIEKI OSOBISTEJ I POKREWNI	0,3%	92 - ROBOTNICZY POMOCNICZY W ROLNICTWIE, LEŚNICTWIE I RYBOŁÓWSTWIE	94 - PRACOWNICY POMOCNICZY PRZYGOTOWUJĄCY POSILKI	0,3%
	95 - SPRZEDAWCY ULICZNI I PRACOWNICY ŚWIADCZĄCY USŁUGI NA ULICACH	0,3%	61 - ROLNICZY PRODUKCJI TOWAROWEJ	92 - ROBOTNICZY POMOCNICZY W ROLNICTWIE, LEŚNICTWIE I RYBOŁÓWSTWIE	0,3%
	94 - PRACOWNICY POMOCNICZY PRZYGOTOWUJĄCY POSILKI	0,3%	95 - SPRZEDAWCY ULICZNI I PRACOWNICY ŚWIADCZĄCY USŁUGI NA ULICACH	95 - SPRZEDAWCY ULICZNI I PRACOWNICY ŚWIADCZĄCY USŁUGI NA ULICACH	0,2%
	61 - ROLNICZY PRODUKCJI TOWAROWEJ	0,1%	53 - PRACOWNICY OPIEKI OSOBISTEJ I POKREWNI	61 - ROLNICZY PRODUKCJI TOWAROWEJ	0,1%
	92 - ROBOTNICZY POMOCNICZY W ROLNICTWIE, LEŚNICTWIE I RYBOŁÓWSTWIE	0,1%	82 - MONTERZY	53 - PRACOWNICY OPIEKI OSOBISTEJ I POKREWNI	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 w największym stopniu kształtują rynek ofert pracy, to przetwórstwo przemysłowe, handel hurtowy i detaliczny/naprawa samochodów osobowych oraz działalność profesjonalna, naukowa i techniczna.

W przypadku przetwórstwa przemysłowego na przestrzeni pięciu ostatnich lat po okresie systematycznego wzrostu (lata 2009-2012), w obecnym pomiarze nastąpiło ustabilizowanie - odsetek ogłoszeń oferujących pracę w tej branży utrzymał się na poziomie z ubiegłego roku i wyniósł 27%.

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

Dynamiczne zmiany nastąpiły natomiast w trzecim z najważniejszych sektorów – działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej. Od 2010 roku notowany jest systematyczny wzrost znaczenia tej branży – przeciętnie co roku o 2-3 p.p. W efekcie w aktualnym pomiarze 13% ofert dotyczyło pracy w firmach z tego sektora, zbliżając się tym samym do poziomu sektora handlowego.

Druga grupa branż pod względem znaczenia dla rynku pracy to informacja i komunikacja (rok 2009 – 6%, rok 2012 – 8%, rok 2013 – 9%), budownictwo, którego waga po wzroście odnotowanym w 2011 roku systematycznie spada (rok 2009 – 5%, rok 2011 – 11%, rok 2012 – 7%, rok 2013 – 6%) oraz stabilna działalność finansowa i ubezpieczeniowa (rok 2009 – 5%, rok 2011 – 11%, rok 2012 – 7%, rok 2013 – 8%). Najmniejsze odsetki ofert, podobnie jak w poprzednich pomiarach, dotyczyły górnictwa i wydobywania, dostawy wody i gospodarki odpadami oraz rolnictwa (por. Rysunek 22).

Rysunek 22. Analiza branżowa – lata 2009-2013 porównanie

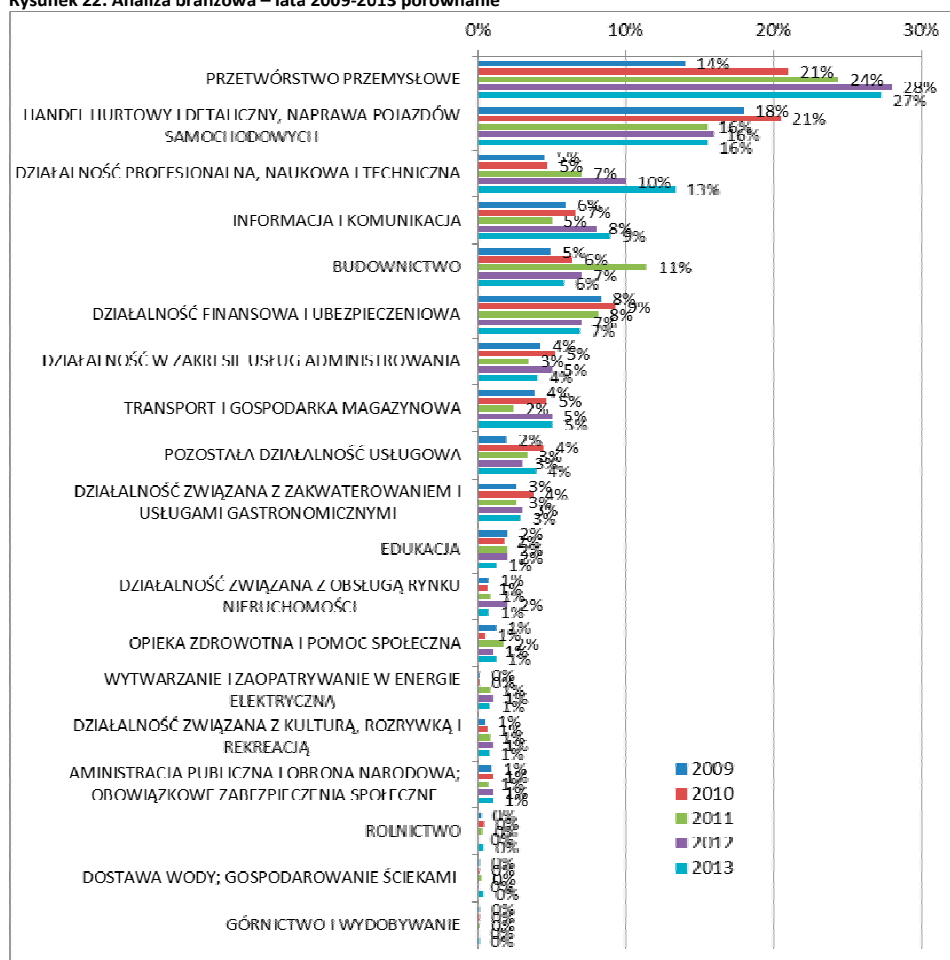


Tabela 13: Struktura ofert pracy pod względem branż – lata 2009-2013 - porównanie¹⁶.

ROLNICTWO										
	2009 N=7756		2010 N=8653		2011 N=10934		2012 N=10472		2013 N=10792	
01 Rolnictwo	14	0,2%	37	0,4%	29	0,3%	36	0,3%	36	0,3%
02 Leśnictwo i pozyskiwanie drewna	1	,0	1	,0	2	,0%		,0%	3	,0%
03 Rybołówstwo	1	,0			1	,0%		,0%		,0%
Ogółem	16	0,2%	38	0,4%	32	0,3%	36	0,2%	39	0,4%
GÓRNICTWO I WYDOBYWANIE										
	2009 N=7756		2010 N=8653		2011 N=10934		2012 N=10472		2013 N=10792	
05 Wydobywanie węgla kamiennego i węgla brunatnego (lignitu)									2	0,0%
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%	1	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%	3	0,0%
PRZETWÓRSTWO PRZEMYSŁOWE										
	2009 N=7756		2010 N=8653		2011 N=10934		2012 N=10472		2013 N=10792	
10 Produkcja artykułów spożywczych	64	0,8%	152	1,8%	189	1,7%	239	2,3%	216	2,0%
11 Produkcja napojów	17	0,2%	27	0,3%	27	0,2%	29	0,3%	11	0,1%
12 Produkcja wyrobów tytoniowych	17	0,2%	8	0,1%	9	0,1%	26	0,2%	55	0,5%

¹⁶ 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										
13 Produkcja wyrobów tekstylnych	66	0,9%	125	1,4%	22	0,2%	61	0,6%	26	0,2%
14 Produkcja odzieży	172	2,2%	424	4,9%	432	4,0%	465	4,4%	717	6,6%
15 Produkcja skór i produkcja ze skór wyprawionych	8	0,1%	5	0,1%	4	0,0%	8	0,1%	2	0,0%
16 Produkcja wyrobów tartacznych/ wyrobów z drewna, korka	8	0,1%	9	0,1%	54	0,5%	56	0,5%	22	0,2%
17 Produkcja papieru i wyrobów z papieru	25	0,3%	35	0,4%	21	0,2%	18	0,2%	12	0,1%
18 Drukowanie i działalność usługowa związana z poligrafią	32	0,4%	38	0,4%	39	0,4%	52	0,5%	48	0,4%
19 Wytwarzanie i przetwarzanie koksu/ produktów rafinacji ropy naftowej	2	,0	2	,0	8	0,1%		,0%	2	0,0%
20 Produkcja chemikaliów i wyrobów chemicznych	61	0,8%	82	0,9%	140	1,3%	187	1,8%	124	1,1%
21 Produkcja leków/ wyrobów farmaceutycznych	101	1,3%	128	1,5%	143	1,3%	148	1,4%	144	1,3%
22 Produkcja wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych	52	0,7%	85	1%	75	0,7%	128	1,2%	83	0,8%
23 Produkcja wyrobów z pozostałych niemineralnych surowców niemetalicznych	32	0,4%	45	0,5%	53	0,5%	93	0,9%	66	0,6%
24 Produkcja metali	17	0,2%	7	0,1%	27	0,2%	46	0,4%	29	0,3%
25 Produkcja metalowych wyrobów gotowych z wyłączeniem maszyn i urządzeń	47	0,6%	56	0,6%	58	0,5%	140	1,3%	59	0,5%
26 Produkcja komputerów, wyrobów elektronicznych i optycznych	45	0,6%	61	0,7%	107	1,0%	159	1,5%	132	1,2%
27 Produkcja urządzeń elektrycznych	61	0,8%	79	0,9%	184	1,7%	219	2,1%	128	1,2%

PRZETWÓRSTWO PRZEMYSŁOWE										
28 Produkcja maszyn i urządzeń gdzie indziej niesklasyfikowana	54	0,7%	83	1%	121	1,1%	157	1,5%	52	0,5%
29 Produkcja pojazdów samochodowych, naczep, przyczep z wyłączeniem motocykli	18	0,2%	17	0,2%	72	0,7%	121	1,2%	107	1,0%
30 Produkcja pozostałego sprzętu transportowego	6	0,1%	2	,0	6	0,1%	20	0,2%	9	0,1%
31 Produkcja mebli	30	0,4%	27	0,3%	70	0,6%	79	0,8%	80	0,7%
32 Pozostała produkcja wyrobów	138	1,8%	317	3,7%	626	5,7%	421	4,0%	762	7,1%
33 Naprawa, konserwacja i instalowanie maszyn i urządzeń	13	0,2%	9	0,1%	184	1,7%	58	0,6%	61	0,6%
Ogółem	1086	14%	1823	21%	2671	24,4%	2930	28,0%	2947	27,3%

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		2013 N=10792	
35 Wytwarzanie, zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę	11	0,1%	6	0,1%	88	0,8%	130	1,2%	84	0,8%

DOSTAWA WODY; GOSPODAROWANIE ŚCIEKAMI I ODPADAMI ORAZ DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z REKULTYWACJĄ											
	2009 N=7756		2010 N=8653		2011 N=10934		2012 N=10472		2013 N=10792		
36 Pobór i uzdatnianie wody					4	0,0%	9	0,1%	1	0,0%	
37 Odprowadzanie i oczyszczanie ścieków	1	,0					2	0,0%	2	0,0%	
38 Zbieranie, przetwarzanie, unieszkodliwianie opadów/odzysk surowców	8	0,1%	4	,0	5	0,0%	29	0,3%	31	0,3%	

DOSTAWA WODY; GOSPODAROWANIE ŚCIEKAMI I ODPADAMI ORAZ DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z REKULTYWACJĄ											
39 Działalność związana z rekultywacją/pozostała działalność związana z gospodarką odpadami	1	,0	5	0,1%	11	0,1%	1	0,0%	3	0,0%	
Ogółem	10	0,1%	9	0,1%	20	0,2%	41	0,4%	37	0,3%	

BUDOWNICTWO											
	2009 N=7756		2010 N=8653		2011 N=10934		2012 N=10472		2013 N=10792		
41 Roboty budowlane związane z wznoszeniem budynków	84	1,1%	186	2,1%	444	4,1%	229	2,2%	280	2,6%	
42 Roboty związane z budową obiektów inżynierii lądowej i wodnej	78	1%	75	0,9%	177	1,6%	110	1,1%	61	0,6%	
43 Roboty budowlane specjalistyczne	217	2,8%	296	3,4%	394	5,7%	354	3,4%	284	2,6%	
Ogółem	379	4,9%	557	6,4%	1242	11,4%	693	6,6%	625	5,8%	

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

TRANSPORT I GOSPODARKA MAGAZYNOWA										
	2009		2010		2011		2012		2013	
	N=7756		N=8653		N=10934		N=10472		N=10792	
49 Transport lądowy oraz rurociągowy	117	1,5%	224	2,6%	461	4,2%	324	3,1%	362	3,4%
50 Transport wodny	3	,0	4	,0		0,0%		,0%	3	0,0%
51 transport lotniczy	1	,0	6	0,1%	16	0,1%		,0%	8	0,1%
52 magazynowanie i działalność usługowa wspomagająca transport	163	2,1%	130	1,5%	212	1,9%	154	1,5%	117	1,1%
53 działalność pocztowa i kurierska	16	0,2%	32	0,4%	38	0,3%	36	0,3%	52	0,5%
Ogółem	300	3,8%	396	4,6%	727	6,6%	514	4,9%	542	5,0%

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

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

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

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

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

DZIAŁALNOŚĆ PROFESJONALNA, NAUKOWA I TECHNICZNA											
	2009		2010		2011		2012		2013		
	N=7756		N=8653		N=10934		N=10472		N=10792		
69 działalność prawnicza/rachunkowo-księgowa/doradztwo podatkowe	81	1%	90	1%	131	1,2%	200	1,9%	410	3,8%	

DZIAŁALNOŚĆ PROFESJONALNA, NAUKOWA I TECHNICZNA											
70 Działalność firm centralnych (head office) i holdingów/ doradztwo związane z zarządzaniem	39	0,5%	15	0,2%	284	2,6%	439	4,2%		742	6,9%
71 Działalność w zakresie architektury i inżynierii/ badania i analizy techniczne	16	0,2%	14	0,2%	15	0,1%	119	1,1%		32	0,3%
72 Badania naukowe i prace rozwojowe	11	0,1%	5	0,1%	13	0,1%	4	0,0%		6	0,1%
73 Reklama/ Badanie rynku i opinii publicznej	126	1,6%	131	1,5%	275	2,5%	272	2,6%		200	1,9%
74 Pozostała działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	80	1%	145	1,7%	50	0,5%	18	0,2%		49	0,5%
75 Działalność weterynaryjna	10	0,1%	1	,0			1	0,0%		1	0,0%
Ogółem	363	4,5%	401	4,7%	768	7,0%	1053	10,1%		1440	13,3%

DZIAŁALNOŚĆ W ZAKRESIE USŁUG ADMINISTROWANIA I DZIAŁALNOŚĆ WSPIERAJĄCA											
	2009 N=7756		2010 N=8653		2011 N=10934		2012 N=10472		2013 N=10792		
77 Wynajem i dzierżawa	2	,0	4	,0	21	0,2%	41	0,4%	29	0,3%	
78 Działalność związana z zatrudnieniem	57	0,7	73	0,8%	43	0,4%	128	1,2%	80	0,7%	
79 Działalność agentów/pośredników turystycznych/ organizatorów turystyki	8	0,1	29	0,3%	18	0,2%	21	0,2%	13	0,1%	
80 Działalność detektywistyczna i ochroniarska	74	1%	109	1,3%	113	1,0%	137	1,3%	87	0,8%	
81 Utrzymanie porządku w budynkach, zagospodarowanie terenów zieleni	32	0,4%	47	0,5%	106	1,0%	74	0,7%	91	0,8%	
82 Działalność związana z administracyjną obsługą biura,	156	2%	199	2,3%	67	0,6%	93	0,9%	132	1,2%	

DZIAŁALNOŚĆ W ZAKRESIE USŁUG ADMINISTROWANIA I DZIAŁALNOŚĆ WSPIERAJĄCA									
wspomaganie prowadzenia działalności gospodarczej									
Ogółem	329	4,2%	461	5,2%	368	3,4%	453	4,3%	432 4,0%

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

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

OPIEKA ZDROWOTNA I POMOC SPOŁECZNA									
	2009 N=7756		2010 N=8653		2011 N=10934		2012 N=10472		2013 N=10792
86 Opieka zdrowotna	93	1,2%	36	0,4	153	1,4%	98	0,9%	81 0,8%
87 Pomoc społeczna z zakwaterowaniem	1	,0	5	0,1	10	0,1%	,0%		50 0,5%
88 Pomoc społeczna bez zakwaterowania	3	,0	3	,0	18	0,2%	,0%		2 0,0%
Ogółem	97	1,2%	44	0,5%	181	1,7%	98	0,9%	133 1,2%

DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z KULTURĄ, ROZRYWKĄ I REKREACJĄ									
	2009 N=7756		2010 N=8653		2011 N=10934		2012 N=10472		2013 N=10792
90 Działalność twórcza związana z kulturą i rozrywką	11	0,10%	10	0,10%	3	0,0%	5	0,0%	2 0,0%
91 Działalność bibliotek, archiwów, muzeów oraz pozostała działalność związana z kulturą			1	0	3	0,0%	8	0,1%	3 0,0%

DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z KULTURĄ, ROZRYWKĄ I REKREACJĄ										
92 Działalność związana z grami losowymi i zakładami wzajemnymi	2	0			1	0,0%	4	0,0%	4	0,0%
93 działalność sportowa, rozrywkowa i rekreacyjna	28	0,40%	42	0,50%	83	0,8%	54	0,5%	69	0,6%
Ogółem	41	0,5%	53	0,6%	90	0,8%	71	0,7%	78	0,7%

POZOSTAŁA DZIAŁALNOŚĆ USŁUGOWA										
	2009		2010		2011		2012		2013	
	N=7756		N=8653		N=10934		N=10472		N=10792	
94 Działalność organizacji członkowskich	7	0,1%	9	0,1%	10	0,1%	26	0,2%	6	0,1%
95 Naprawa i konserwacja komputerów/ artykułów użytku osobistego i domowego	7	0,1%	4	,0	7	0,1%	11	0,1%	2	0,0%
96 Pozostała indywidualna działalność usługowa	129	1,7%	370	4,3%	349	3,2%	227	2,2%	232	2,1%
Ogółem	143	1,9%	383	4,4%	366	3,3%	264	2,5%	240	2,2%

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

6.3 Oferty o charakterze erotycznym

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

Oferty takie zdarzały się sporadycznie, chociaż należy zauważyć, że ich intensywność nieznacznie wzrosła w stosunku do poprzedniego pomiaru. Niemal wszystkie tego typu ogłoszenia 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.

Podobnie, jak w poprzednim pomiarze, oferty te dotyczyły głównie pracy na odległość - pracy przed komputerem.

Na uwagę zasługuje oferta zamieszczona na portalu gazeta.praca.pl, która została utrzymana w stylu, w jakim publikowane są inne oferty na tym portalu, jasno precyzując wymagania i obowiązki wobec kandydatek do pracy.

Co prawda większość ofert skierowana była wyłącznie do kobiet, ale w obecnym pomiarze, w przeciwieństwie do lat ubiegłych, w dwóch ogłoszeniach poszukiwano również mężczyzn.

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

Tabela 14: Charakterystyka ofert o charakterze erotycznym – wiosna 2013 r.

PORTAL	TREŚĆ OFERTY
praca.gratka.pl	Hostessa On Line. Poszukujemy Hostess w różnym wieku. Miejsce pracy: Łódź, siedziba pracodawcy. Oferujemy atrakcyjne stawki godzinowe, umowy, oraz elastyczne godziny pracy.
praca.gratka.pl	Poszukujemy modelek do pracy w internecie, mile widziane również Panie +30. Oferujemy elastyczne godziny pracy. Wynagrodzenie w/g stawki godzinowej. Umowa. Również jako praca dodatkowa.
praca.gratka.pl	LIVE MODELING - Praca wyłącznie przy komputerze, wysokie zarobki. Uśmiechnięte dziewczyny o miłej aparycji na stanowisko Video Live Performer. Elastyczne godz pracy, wysokie zarobki. Wymagania: od 18 lat. CV + zdjęcie na email....
praca.gratka.pl	VideoModelka Online. Poszukujemy pełnoletnich kobiet na stanowisko VideoModelka Online. Praca w biurze, elastyczny grafik oraz wysokie zarobki. Praca w miłej atmosferze w Łodzi. Więcej na stronie www...
praca.gratka.pl	Poszukujemy fotomodelek do pracy w studio. Miejsce pracy: Łódź, siedziba pracodawcy. Oferujemy wynagrodzenie godzinowe, umowę, pracę w młodym, przyjaznym zespole. Osoby +30 lat również mile widziane.
praca.gratka.pl	Praca przy komputerze dla atrakcyjnych i komunikatywnych dziewczyn z ambicjami. Wysokie zarobki. Wymagana podstawowa znajomość obsługi komputera. Prosimy o przesyłanie CV wraz ze zdjęciem.
praca.gratka.pl	Praca videomodelki, nie wymaga znajomości obcych języków. Rozmowę prowadzą nasi moderatorzy. Zarobki videomodelki wahają się od 1500-10000zł miesięcznie. Praca z domu
praca.gratka.pl	Poszukujemy pełnoletnich kobiet na stanowisko Modelka Online. Praca w domu lub biurze, elastyczny grafik oraz atrakcyjne zarobki. Więcej na str www..... Nabór cały czas trwa
praca.gratka.pl	Praca Panie Panowie 18+ Video Chat amerykański, wymagany angielski. Praca w domu na komputerze. Wysokie zarobki w USD. Napisz po ang:..... Zaczynj zaraz!
praca.gratka.pl	Poszukujemy dziewczyn 18+ do pracy jako VideoModelki. Praca w domu lub biurze, elastyczny grafik, atrakcyjne wynagrodzenie. Więcej info na www... Wymagany uśmiech i chęć do pracy
praca.gratka.pl	Zarabiaj bez wychodzenia z domu. Szukamy modelek/li internetowych do show przed kamerkami. Wymagana jest minimum podstawowa znajomość języka zachodniego. Przekaz jest niedostępny dla odbiorców w Polsce.
praca.gratka.pl	Poszukujemy fotomodelek do pracy w studio. Miejsce pracy: Łódź, siedziba pracodawcy. Oferujemy wynagrodzenie godzinowe, umowę. Praca stała lub dodatkowa. Osoby +30 lat również mile widziane.
praca.gratka.pl	Poszukujemy Hostess do pracy w internecie, w różnym wieku. Miejsce pracy: Łódź, siedziba pracodawcy. Oferujemy atrakcyjne stawki godzinowe, umowy, oraz elastyczne godziny pracy.
praca.gratka.pl	Witam, Dziewczyny w wieku 18-35 lat zatrudnię do pracy w apartamencie w centrum. Możliwe zakwaterowanie. Komfortowe warunki. Zainteresowane proszę o kontakt pt-sob do 23

PORTAL	TREŚĆ OFERTY
praca.gratka.pl	studentki do videokonferencji
praca.gratka.pl	Poszukujemy Hostess w różnym wieku. Miejsce pracy: Łódź, siedziba pracodawcy. Oferujemy atrakcyjne stawki godzinowe, umowy, oraz elastyczne godziny pracy.
praca.gratka.pl	Operatorka seks telefonu. Szukasz pracy w domu? Lubisz rozmawiać na różne tematy? Masz ciepły głos? Jeśli jesteś dziewczyną otwartą na każdą rozmowę, i masz ukończone 18 lat ta oferta pracy skierowana jest do Ciebie.
praca.gratka.pl	Modelka internetowa, hostessa, video chat, sex czat. Pracuj komfortowo u siebie w domu. Dogodne godziny pracy. Zainteresowane dziewczęta proszę kontakt....
praca.gratka.pl	Praca jako VideoModelka. Atrakcyjne warunki, elastyczny grafik oraz wysokie zarobki. Zainteresowane osoby prosimy o przesłanie formularza zgłoszeniowego z Naszej strony internetowej....
praca.gratka.pl	Uśmiechnięte dziewczyny o miłej aparycji na stanowisko Hostessy Internetowej. Elastyczne godz pracy, wysokie zarobki. Wymagania: od 18 lat. CV + zdjęcie na email....
praca.gratka.pl	Poszukujemy hostess/videomodelek do prowadzenia videokonferencji. Praca w domu, umowa, elastyczny grafik, wynagrodzenie od 2000 zł wwyż. PRACA OD ZARAZ! Szczegóły na ...
praca.gratka.pl	kobiety, dziewczyny do videokonferencji
gazeta.praca.pl	FOTOMODELKA Wymagania • proporcjonalna budowa ciała, smukła sylwetka • znajomość języka angielskiego w stopniu pozwalającym na swobodną komunikację • umiejętność swobodnego poruszania się przed obiektywem • punktualność Obowiązki • uczestniczenie w sesjach zdjęciowych
lodz.strefa.pl	Poszukujemy fotomodelek i modelek do sesji zdjęciowych dla firm i producentów. Wymagania: tylko łódzkie, wzrost 165-175cm (nie więcej), rozm. ubrania M/L (proszę o nieprzesyłanie zgłoszeń z niższymi rozmiarami). Doświadczone w pozowaniu, minimum za sobą 3-5 sesji zdjęciowych. Proszę o zgłoszenia z linkiem do portfolio (nie chcemy zdjęć amatorskich, tylko studio/plener), tel. kontaktowym i bardzo dokładnymi wymiarami ciała. CV zbędne. Zgłoszenia wyłącznie na email

Dokładna analiza zawartości informacyjnej ofert przeprowadzona była na losowo-warstwowej próbie o liczebności N=3065. 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 zawartości. 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 stojących najwyżej w KZiS. Na drugim końcu skali znajdowały się oferty lakoniczne – jednozdaniowe lub nawet jednowyrazowe – wskazujące zaledwie na poszukiwany zawód (np.: „szwaczki”, „Zatrudnię murarza” itd.), lub na najistotniejsze z punktu widzenia pracodawcy cechy (np.: „młodych do przyuczenia”, „studentów na wieczory” itd.). Oferty te z reguły kierowane były do osób o najniższych kwalifikacjach.

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

Precyzując swoje wymagania w stosunku do pracowników oferenci najczęściej wskazywali na posiadanie określonych predyspozycji/cech charakteru (58%). Niemal w połowie ofert precyzowano oczekiwany poziom wykształcenia (47%). Kierunek/profil wykształcenia wskazywany był już znacznie rzadziej (18% ofert).

W 46% ofert oferenci wymagali posiadania doświadczenia zawodowego. Dość powszechne było wymaganie znajomości języka obcego (wskazywane w 33% ofert), posiadanie określonych umiejętności (31%), a także znajomości obsługi komputera (30%). W co czwartej ofercie zaś poszukujący pracowników wśród wymagań zamieszczali posiadanie określonych certyfikatów lub uprawnień.

Stosunkowo rzadko pisano wprost o preferowaniu jakiegś płci, wieku, a także o konieczności posiadania niezbędnych narzędzi do pracy, czy też o posiadaniu grupy inwalidzkiej (por. Rysunek 23).

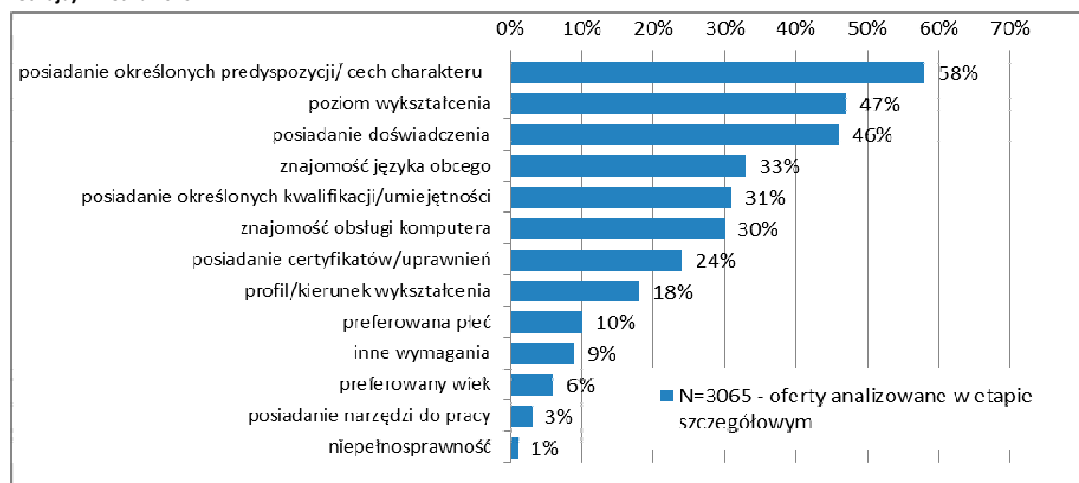
Mówiąc o tym co proponują pracownikom w zamian, oferujący najczęściej uciekali od konkretów, a posługiwali się ładnie brzmiącymi i niewymiernymi dodatkowymi korzyściami dla pracowników.

Jedynie w 5% analizowanych ofert zawarta była kwota wynagrodzenia, natomiast opis wynagrodzenia (najczęściej w superlatywach) zawierało 37% ofert.

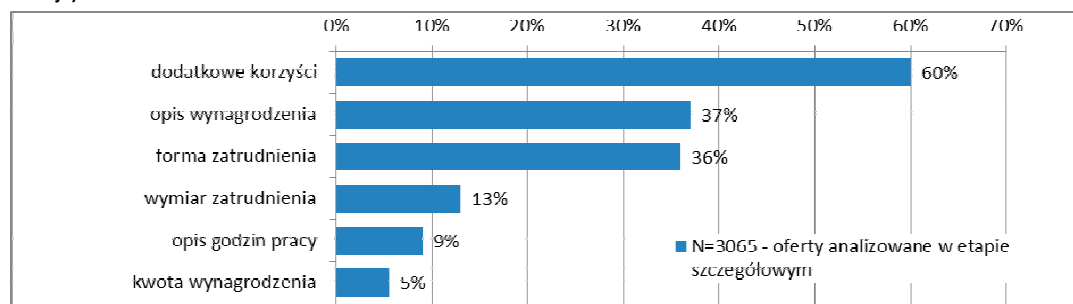
Warto podkreślić, że w 36% ofert pracodawcy zawarli informacje dotyczące proponowanej formy zatrudnienia,, zaś w 13% jego wymiaru.

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 2013 r.



Rysunek 24. Zawartość informacyjna ofert – OFERTA PRACODAWCY (odsetek ofert precyzujących jakiejkolwiek elementy danego rodzaju). Wiosna 2013 r.



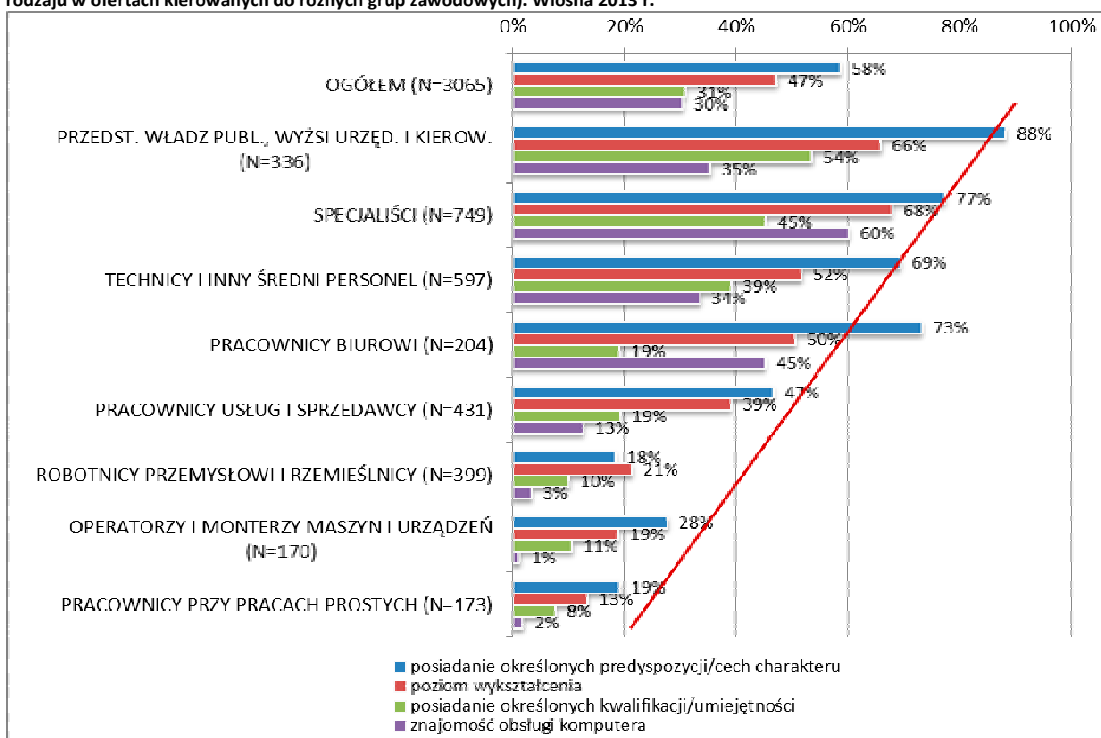
Jak już wspomniano powyżej, widać wyraźną tendencję ubożenia zawartości informacyjnej ofert wraz z przesuwaniem się w dół Klasyfikacji Zawodów i Specjalności. Tendencja ta w sposób niemal niezakłócony widoczna jest w przypadku takich grup informacji jak: określone predyspozycje charakteru, poziom wykształcenia, 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.

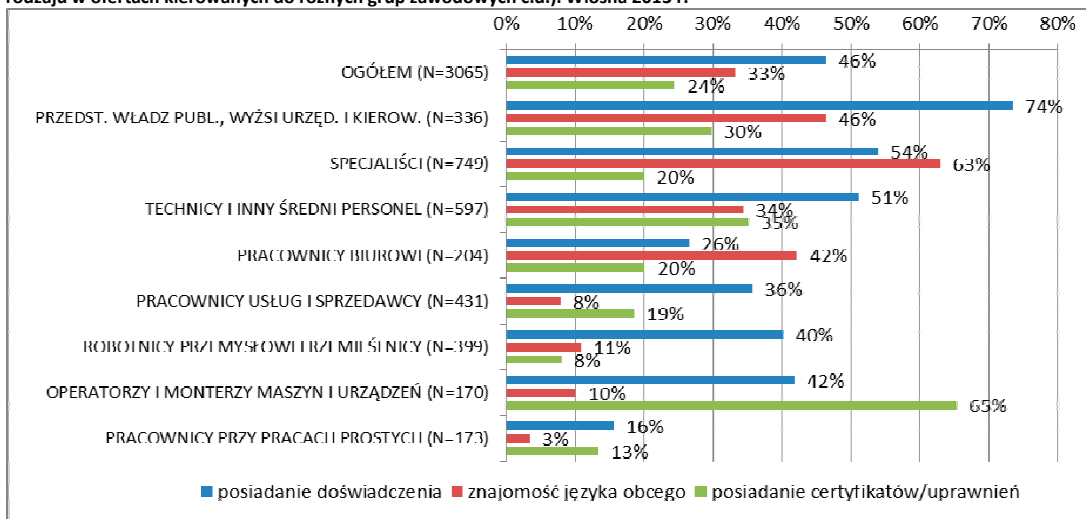
Doświadczenie zawodowe najrzadziej wymagane było w stosunku do pracowników biurowych oraz pracowników przy pracach prostych. W stosunku do tych ostatnich, jak również robotników i pracowników usług nie oczekiwano również posiadania dodatkowych uprawnień lub certyfikatów. Wymóg doświadczenia co prawda dotyczył w największym stopniu pracowników z wyższych kategorii zawodowych, ale wśród operatorów i monterów najczęściej wymagano certyfikatów/uprawnień.

Znajomość języków obcych najczęściej dotyczyła specjalistów (i co warto podkreślić, dotyczyło to pracy w Polsce, ale kontaktu z zagranicznym klientem), kierowników 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 związane jest to z miejscem pracy poza granicami Polski) (por. Rysunek 26).

Rysunek 25. Zawartość informacyjna ofert – WYMAGANIA PRACODAWCY (odsetek ofert precyzujących jakiegokolwiek elementu danego rodzaju w ofertach kierowanych do różnych grup zawodowych). Wiosna 2013 r.



Rysunek 26. Zawartość informacyjna ofert – WYMAGANIA PRACODAWCY (odsetek ofert precyzujących jakiegokolwiek elementu danego rodzaju w ofertach kierowanych do różnych grup zawodowych c.d.). Wiosna 2013 r.



Wspomnianą tendencję ubożenia zawartości informacyjnej wraz ze schodzeniem w dół KZiS widać również przy analizowaniu warunków oferowanych przez pracodawców. W tym przypadku tendencja ta wyraźna jest w odniesieniu do wskazywania w ofercie dodatkowych korzyści, mających zachęcić i skusić do aplikowania poszukiwanych pracowników. Nieco słabsza zaś jest w przypadku pozostałych analizowanych wymiarów. Przykładowo w przypadku formy zatrudnienia odsetki są niemalże zbliżone w każdej z grup (por. Rysunek 27).

Rysunek 27. Zawartość informacyjna ofert – warunki oferowane przez pracodawcę (odsetek ofert precyzujących jakiegokolwiek elementy danego rodzaju w ofertach kierowanych do różnych grup zawodowych). Wiosna 2013 r.

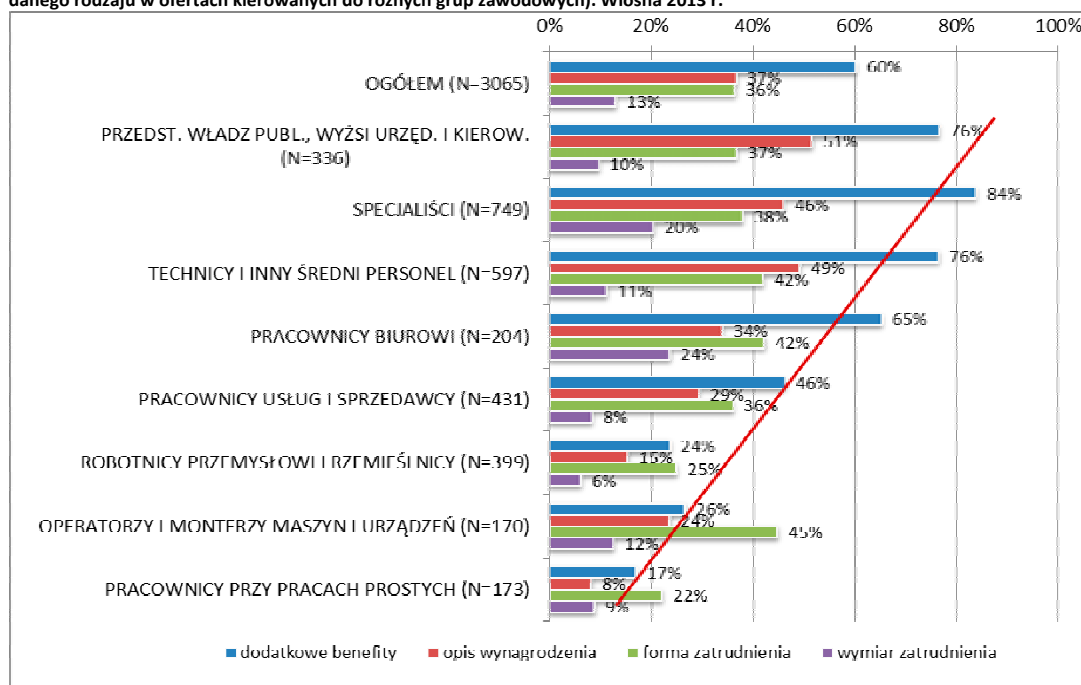


Tabela 15 zawiera odsetek wskazań na poszczególne rodzaje informacji w ofertach skierowanych do każdej z 8 dużych grup zawodowych. Z tabeli tej wykluczono rolników, gdyż do grupy tej skierowane były jedynie pojedyncze oferty. W przypadku każdej z grup kolorem zaznaczono te grupy informacji, które w ofertach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

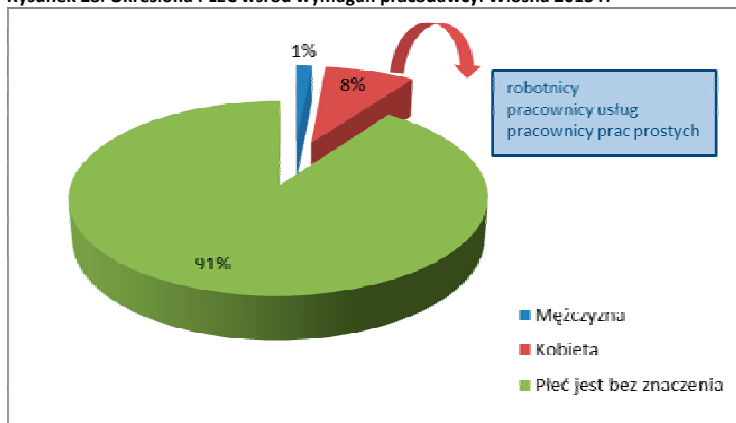
Tabela 15. Zawartość informacyjna ofert – WYMAGANIA I OFERTA PRACODAWCY (odsetek ofert precyzujących jakiegokolwiek elementy danego rodzaju w ofertach kierowanych do poszczególnych grup zawodowych). Wiosna 2013 r.

	OGÓŁEM (N=3065)	PRZEDST. WŁĄDZ PUBL., WYŻSI URZĘD. I KIEROW. (N=336)	SPECIALIŚCI (N=749)	TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL (N=597)	PRACOWNICY BIUROWI (N=204)	PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY (N=431)	ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY (N=399)	OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ (N=170)	PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH (N=173)
WYMAGANIA									
posiadanie określonych predyspozycji/cech charakteru	58%	88%	77%	69%	73%	47%	18%	28%	19%
poziom wykształcenia	47%	66%	68%	52%	50%	39%	21%	19%	13%
posiadanie doświadczenia	46%	74%	54%	51%	26%	36%	40%	42%	16%
znajomość języka obcego	33%	46%	63%	34%	42%	8%	11%	10%	3%
posiadanie określonych kwalifikacji/ umiejętności	31%	54%	45%	39%	19%	19%	10%	11%	8%
znajomość obsługi komputera	30%	35%	60%	34%	45%	13%	3%	1%	2%
posiadanie certyfikatów/ uprawnień	24%	30%	20%	35%	20%	19%	8%	65%	13%
profil/kierunek wykształcenia	18%	34%	39%	17%	10%	5%	3%	1%	0%
preferowana płeć	10%	1%	1%	9%	3%	19%	28%	2%	32%
inne wymagania	9%	13%	5%	14%	16%	10%	4%	9%	3%
preferowany wiek	6%	1%	7%	4%	16%	12%	2%	3%	12%
posiadanie narzędzi do pracy	3%	1%	1%	9%	4%	3%	2%	4%	0%
niepełnosprawność	1%	0%	0%	0%	2%	3%	1%	0%	7%
OFERTA PRACODAWCY									
dodatkowe benefity	60%	76%	84%	76%	65%	46%	24%	26%	17%
opis wynagrodzenia	37%	51%	46%	49%	34%	29%	15%	24%	8%
forma zatrudnienia	36%	37%	38%	42%	42%	36%	25%	45%	22%
wymiar zatrudnienia	13%	10%	20%	11%	24%	8%	6%	12%	9%
opis godzin pracy	9%	4%	9%	7%	17%	10%	8%	14%	14%

7.2 Wymagania pracodawców – ogólna charakterystyka

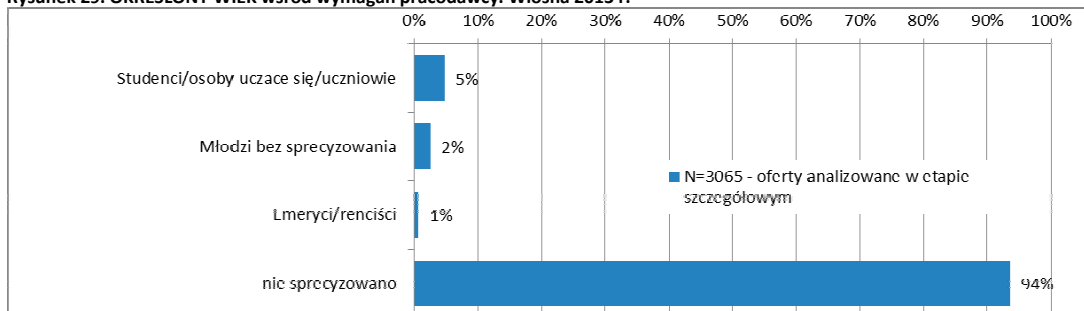
Bliższą charakterystykę wymagań pracodawców rozpoczniemy od przyjrzenia się zmiennym demograficznym – zmiennym płci i wieku. Zmienne te wśród wymagań ofertodawców pojawiają się rzadko. Na płeć wskazywano w 9% ofert, przy czym jeżeli już na płeć wskazywano, to z reguły preferowano kobiety. Częściej niż w przypadku innych grup zawodowych wymóg określonej płci pojawiał się w stosunku do robotników przemysłowych i rzemieślników, pracowników usług i sprzedawców oraz pracowników prac prostych – we wszystkich trzech przypadkach preferowano kobiety.

Rysunek 28. Określona PŁEĆ wśród wymagań pracodawcy. Wiosna 2013 r.



Wiek wśród wymagań pojawiał się nieco rzadziej. Najczęściej oferenci podkreślali, że oczekują na osoby młode. Mówili o tym wprost, bądź wskazywali na konkretne przedziały wiekowe. Przede wszystkim 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 odniesieniu do innych grup zawodów wymóg wieku precyzowany był w stosunku do pracowników biurowych, sprzedawców i pracowników przy pracach prostych (por. Rysunek 29).

Rysunek 29. OKREŚLONY WIEK wśród wymagań pracodawcy. Wiosna 2013 r.

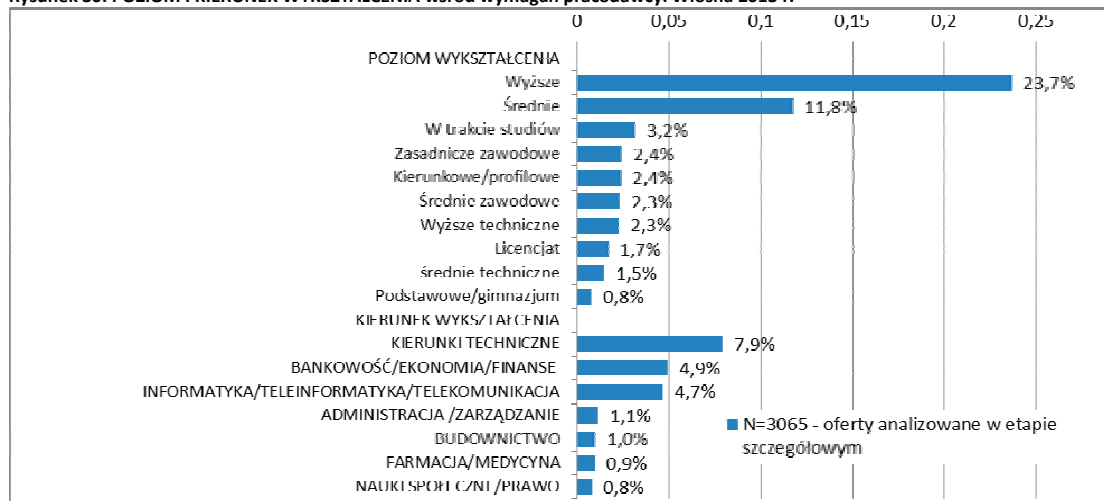


Odpowiedni poziom wykształcenia najczęściej wskazywany był wśród wymagań w stosunku do czterech najwyższych grup zawodowych – w przypadku każdej z nich pojawił się wprost w co najmniej połowie skierowanych do tych grup ofert. Zdecydowanie najczęściej wskazywano na wymóg posiadania wykształcenia wyższego – szczególnie w odniesieniu do dwóch pierwszych grup - przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników oraz specjalistów. Również często wskazywane wykształcenie średnie dotyczyło szczególnie pracowników biurowych, techników i innego średniego personelu, ale również pracowników usług i

sprzedawców. W grupie techników i średniego personelu wykształcenie średnie wśród wymagań pojawiało się równie często jak wyższe (odpowiednio 21% i 22% 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 oraz personelu kierowniczego. Głównie wskazywano na kierunki techniczne takie jak: elektronika, mechanika, elektryka, instalacje elektryczne, automatyka/automatyka przemysłowa, budowa maszyn/ technologia maszyn/maszyny robocze, ogólnie inżynieria, elektrotechnika, inżynieria materiałowa, mechatronika, elektromechanika. W co dwudziestej ofercie wymagano ukończenia kierunków ekonomicznych – głównie w stosunku do wyższych urzędników i kierowników. 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 2013 r.

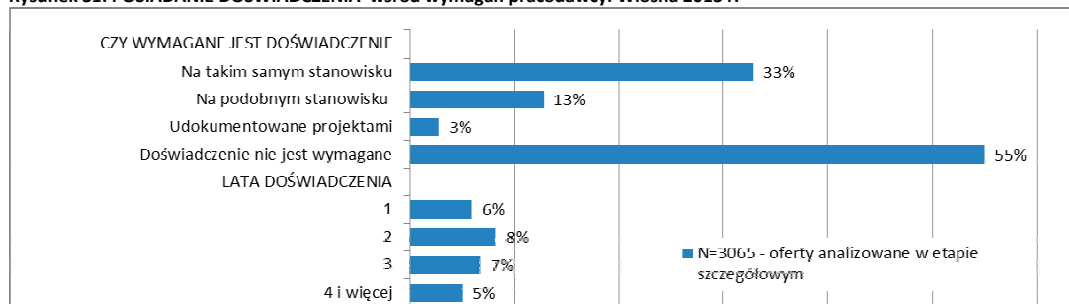


Posiadanie doświadczenia to jeden z wymogów pojawiających się najczęściej i to w stosunku do różnych grup zawodowych – zarówno tych najwyższych, jak również w stosunku do tych z dalszych kategorii KZiS – przede wszystkim w stosunku do operatorów i monterów maszyn i urządzeń oraz robotników przemysłowych.

Najczęściej oczekiwano doświadczenia na takim samym lub podobnym stanowisku (łącznie 46% ofert).

Analizując wymaganą liczbę lat doświadczenia widzimy równomierne rozłożenie zapotrzebowania pomiędzy pracowników z rocznym, dwuletnim, trzyletnim i dłuższym stażem pracy z niewielką przewagą doświadczenia dwu lub trzyletniego (por. Rysunek 31).

Rysunek 31. POSIADANIE DOŚWIADCZENIA wśród wymagań pracodawcy. Wiosna 2013 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 siedmiokrotnie następną

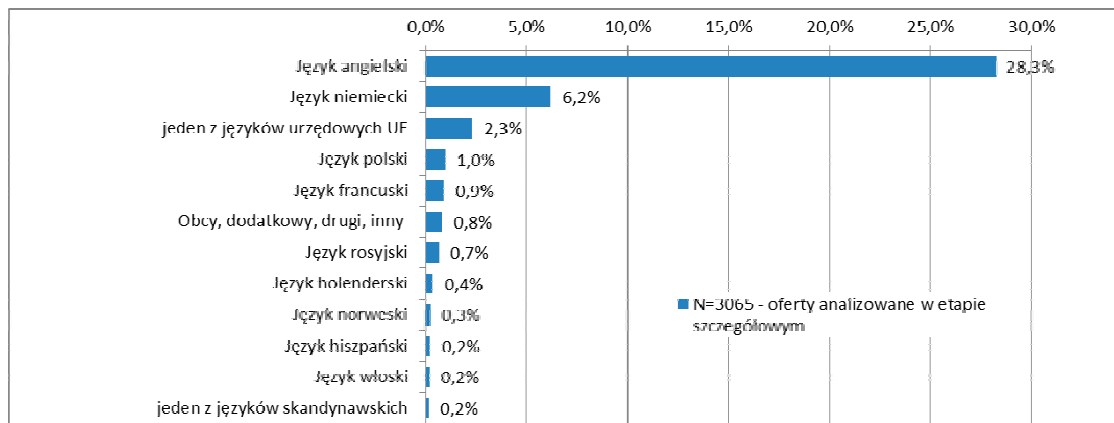
pozycję na liście – prawo jazdy kategorii C+E. Tabela 16 zawiera wykaz uprawnień/certyfikatów lub dokumentów, które pojawiły się w analizowanym materiale. W tabeli zawarto pozycje, które wskazano w przynajmniej 4 ofertach.

Tabela 16: Wymagane CERTYFIKATY/UPRAWNIENIA/DOKUMENTY. Wiosna 2013 r

RODZAJ CERTYFIKATU/UPRAWNIENIA/DOKUMENTU	LICZBA OFERT	% WSKAZAŃ
prawo jazdy kategorii B	478	15,6%
prawo jazdy kategorii C+E	65	2,1%
Zaświadczenie o niekaralności	60	2,0%
Uprawnienia na podnośniki, wózki unoszące, widłowe, suwnice	41	1,3%
Książeczka sanepid	34	1,1%
Świadectwo kwalifikacji (uprawnienia na przewóz rzeczy i/lub osób)/ładunków niebezpiecznych	33	1,1%
Uprawnienia elektryczne	29	0,9%
prawo jazdy kategorii C	16	0,5%
Uprawnienia budowlane	15	0,5%
Aktualne badania psychologiczne	15	0,5%
Prawo wykonywania zawodu	8	0,3%
Licencja pracownika ochrony/SECURITY/VOICE	6	0,2%
Prawo jazdy kat D	6	0,2%
certyfikaty zarządzania (Certyfikat ITIL FOUNDATION V3/V2/HDI/ SIX SIGMA BLACK BELLY)	6	0,2%
Uprawnienia do prowadzenia ksiąg finansowych/ACCA/rewidenta/rachunkowości	4	0,1%
Uprawnienia spawalnicze (MAG 135/111/141//TIG/Certyfikat EWE/IWE/NDT)	4	0,1%
Licencja pośrednika w obrocie nieruchomościami /zarządcy nieruchomości/rzeczoznawcy	4	0,1%
Poświadczenie bezpieczeństwa osobowego upoważniającego do dostępu do inf. niejawnych oznaczonych klauzulą tajne	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 co trzeciej ofercie wśród wymagań znalazła się znajomość języka obcego. Wymóg ten najczęściej kierowany był do specjalistów, a także kadry kierowniczej 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 2013 r.



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

W co dziesiątej ofercie (głównie w stosunku do kadry kierowniczej, ale również średniego personelu i specjalistów) w cenie była umiejętność budowania i podtrzymywania relacji z klientem. Od tych samych grup zawodowych oczekiwano również znajomości wybranej branży ogólnie lub od strony prawnej – znajomość przepisów, ustaw branżowych.

Ponadto od specjalistów i kadry kierowniczej wymagano specjalistycznej wiedzy w obszarze, czy branży związanej z wykonywanym zawodem.

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 2013

UMIEJĘTNOŚCI/UPRAWNIENIA	LICZBA OFERT	% WSKAZAŃ
Budowanie/podtrzymywanie relacji z klientem/obsługa klienta	283	9,2%
Znajomość wybranej branży	238	7,8%
Umiejętności branżowe specjalistyczne	147	4,8%
Znajomość przepisów/ustaw branżowych/umiejętność stosowania prawa w praktyce	137	4,5%
Znajomość danego segmentu rynku/lokalnego	85	2,8%
Umiejętności handlowe - Przygotowywanie ofert handlowych /nadzór nad działaniami handlowymi	83	2,7%
Umiejętności prezentacyjne	81	2,6%
Znajomość marketingu, technik marketingowych	72	2,3%
Umiejętność czytania rysunku technicznego	60	2,0%
Umiejętność pisanie/redagowania: pism/instrukcji/dokumentacji	54	1,8%
Wiedza specjalistyczna w danej branży	51	1,7%
Zdolności manualne/plastyczne/graficzne	39	1,3%
Umiejętność analizy firm, rynku, strategii firmowych, finansów	34	1,1%
Aktywne poszukiwanie/pozyskiwanie klienta	26	0,8%
Kosztorys/wycena/budżet	24	0,8%
Umiejętności branżowe/zawodowe – proste	20	0,7%
Umiejętność pisanie opracowań/analiz/raportów	19	0,6%
Wiedza z zakresu projektowania procesów/i ich uruchamiania/zarządzania procesami/zarządzania/zarządzania zmianą	15	0,5%

UMIĘTNOŚCI/UPRAWNIENIA	LICZBA OFERT	% WSKAZAŃ
Sprawność fizyczna/dobry stan zdrowia	14	0,5%
Umiejętność obsługi kasy fiskalnej	9	0,3%
Umiejętność interpretacji sprawozdań finansowych	9	0,3%
Wiedza dotycząca otoczenia branży	4	0,1%
Znajomość zasad gramatyki i ortografii języka polskiego	3	0,1%
Znajomość zasad/przepisów ISO/TS/BPM	3	0,1%
Znajomość zasad zarządzania jakością (FMEA, 5S, SMED), produktywnością, optymalizacji procesów biznesowych	3	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 komunikacyjne, interpersonalne, które pojawiały się w więcej, niż co czwartej ofercie, a także umiejętność planowania pracy, zaangażowanie, wysoka motywacja, wiara w sukces, czy też dyspozycyjność.

Cenione są również takie cechy jak: umiejętność pracy z ludźmi, w zespole, samodzielność w rozwiązywaniu problemów, podejmowaniu decyzji. W co dziesiątej ofercie pojawiły się także wymagania odnośnie posiadania zdolności analitycznych, umiejętności logicznego myślenia, mobilności przestrzennej 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 2013

PREDYSPOZYCJE/CECHY CHARAKTERU	LICZBA OFERT	% WSKAZAŃ
Zdolności komunikacyjne/umiejętność nawiązywania dobrych relacji z ludźmi/zdolności interpersonalne	817	27%
Umiejętność planowania pracy/zadań/organizowania sobie pracy/wyznaczania priorytetów	533	17%
Dyspozycyjność, możliwość pracy w różnych godzinach/wyjazdy służbowe/praca w terenie	495	16%
Zaangażowanie, wysoka motywacja, entuzjazm, pasja, wiara w sukces	468	15%
Umiejętność pracy z ludźmi, w zespole, w grupie	431	14%
Samodzielność/w rozwiązywaniu problemów/w podejmowaniu decyzji	368	12%
Dokładność, skrupulatność, sumienność, precyzja w działaniu, rzetelność, staranność, pracowitość	308	10%
Zdolności analityczne / logiczne/rozwiązywania problemów i zagadnień/strategiczne myślenie	307	10%
Koncentracja na wynikach / realizacja celów/nastawienie na sukces	303	10%
Mobilność, możliwość dojazdu do pracy, możliwość relokacji	292	10%
Kreatywność, innowacyjność, przedsiębiorczość, operatywność, inicjatywa, fantazja	283	9%
Odpowiedzialność, dojrzałość	215	7%
Elastyczność, umiejętność dostosowania się do nowych zadań/zmian/otwartość na nowe wyzwania	198	6%
Zdolności przywódcze/umiejętność kierowania; motywowania ludźmi(i)/umiejętności, zdolności menedżerskie	181	6%
Wysoka kultura osobista / miła aparycja	178	6%
Umiejętność / chęć uczenia się/nabywania nowych kwalifikacji/przyswajania wiedzy/wyszukiwania informacji	145	5%
Dynamizm, energia, aktywność	144	5%

PREDYSPOZYCJE/CECHY CHARAKTERU	LICZBA OFERT	% WSKAZAŃ
Zdolności negocjacyjne/perswazji, umiejętność prowadzenia rozmów handlowych	140	5%
Umiejętność pracy pod presją czasu	133	4%
Odporność na stres	126	4%
Zacięcie sprzedażowe/handlowe/orientacja na klienta	93	3%
Pozytywne nastawienie/ optymizm/poczucie humoru/pogodne usposobienie	86	3%
Uczciwość/szczerość /lojalność	71	2%
Systematyczność, konsekwencja, determinacja, wytrwałość, upór w działaniu	68	2%
Skuteczność /efektywność/wydajność	41	1%
Asertywność/pewność siebie/odwaga	35	1%
Łatwość w dzieleniu się wiedzą, umiejętność dzielenia się wiedzą	24	1%
Zdolność do postępowania zgodnie z poleceniami, wymogami, procedurami	23	1%
Profesjonalizm	18	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 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 powinien, zgodnie z wymaganiami zawartymi w ofertach, posiadać przede wszystkim: umiejętności managerskie, kierownicze, zdolności interpersonalne oraz systematyczność, uporządkowanie i konsekwencję. 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 2013 r.

	OGÓŁEM (N=3065)	PRZEDST. WŁADZ PUBL., WYŻSI URZĘD. I KIEROW. (N=336)	SPECIALIŚCI (N=749)	TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL (N=597)	PRACOWNICY BIUROWI (N=204)	PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY (N=431)	ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY (N=399)	OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ (N=170)	PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH (N=173)
ZDOLNOŚCI INTERPERSONALNE	33%	49%	48%	40%	43%	26%	5%	8%	2%
MOBILNOŚĆ/ELASTYCZNOŚĆ	27%	41%	38%	26%	37%	21%	11%	18%	12%
UMIEJĘTNOŚCI MANAGERSKIE	27%	60%	42%	29%	20%	14%	7%	7%	4%
SYSTEMATYCZNOŚĆ/ UPORZĄDKOWANIE/ KONSEKWENCJA	26%	44%	33%	37%	25%	18%	6%	8%	9%
NASTAWIENIE NA SUKCES	23%	42%	24%	31%	23%	26%	4%	8%	6%
INDYWIDUALIZM/ ENERGIA/DYNAMIZM	14%	27%	19%	18%	12%	13%	1%	4%	1%
ODPORNOŚĆ/ WYTRZYMAŁOŚĆ	8%	13%	11%	9%	13%	4%	2%	1%	1%
UMIEJĘTNOŚCI SPRZEDAŻOWE	7%	15%	8%	11%	10%	4%	0%	1%	0%
INNE	8%	9%	6%	12%	16%	13%	2%	3%	3%

7.3 Oferta pracodawców – ogólna charakterystyka

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

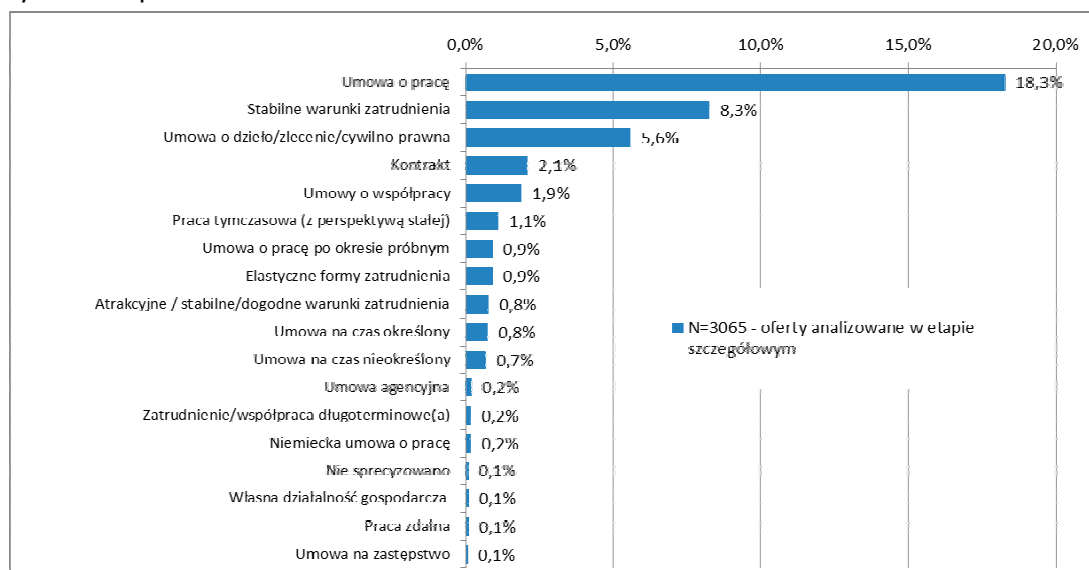
Forma zatrudnienia precyzowana była w nieco więcej, niż co trzeciej ofercie (36%). Ogólnie nieco częściej określano ją w ofertach skierowanych do pracowników o wyższych kwalifikacjach. Jednak w przypadku tego wymiaru różnice pomiędzy poszczególnymi grupami zawodowymi nie są tak duże, jak w przypadku na przykład dodatkowych korzyści, o czym świadczy m.in. wysoki udział ofert zawierających informacje w tym zakresie w grupie operatorów maszyn i urządzeń.

Najczęściej (w niespełna 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 biurowych i średniego personelu. W przypadku tych grup zapewne stała forma umowy jest wartą podkreślenia zaletą.

Umowa cywilno-prawna: umowa o dzieło lub zlecenie proponowana była w 5,6% ofert. Najczęściej taką formę umowy proponowano pracownikom biurowym, pracownikom usług i sprzedawcom oraz pracownikom przy pracach prostych.

W 8,3% ofert wskazano ogólnie na stabilne warunki zatrudnienia. Należy również zwrócić uwagę na formę kontraktu (2,1%) ofert, obecną głównie w najwyższych grupach zawodowych – kierownicy i specjaliści. Pozostałe formy umowy wskazywane były w mniej niż 2% ofert (por. Rysunek 33).

Rysunek 33. Proponowana FORMA ZATRUDNIENIA. Wiosna 2013.



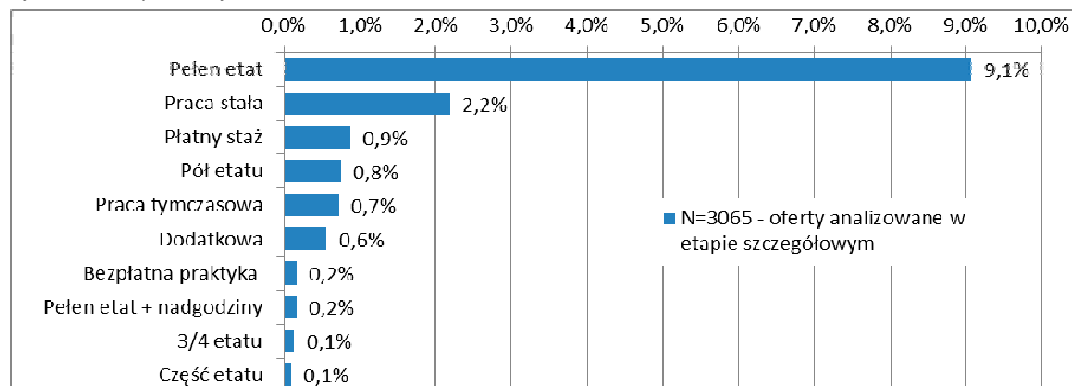
Prawie co ósma oferta precyzowała wymiar zatrudnienia. Wymiar zatrudnienia najczęściej określany był w ofertach skierowanych do pracowników biurowych, techników i średniego personelu oraz operatorów maszyn i urządzeń. Najczęstszym używanym tu określeniem był pełen etat (9,1% ofert). Określenie to zdecydowanie częściej używane było w ofertach skierowanych do pracowników o wyższych kwalifikacjach.

Kolejnym, stosunkowo często używanym przez pracodawców określeniem była stała praca. To określenie również najczęściej padało w ofertach skierowanych do specjalistów oraz kierowników.

Płatny staż oferowano pracownikom biurowym, zaś pracę w niepełnym wymiarze (pół etatu) pracownikom usług i sprzedawcom.

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 2013.

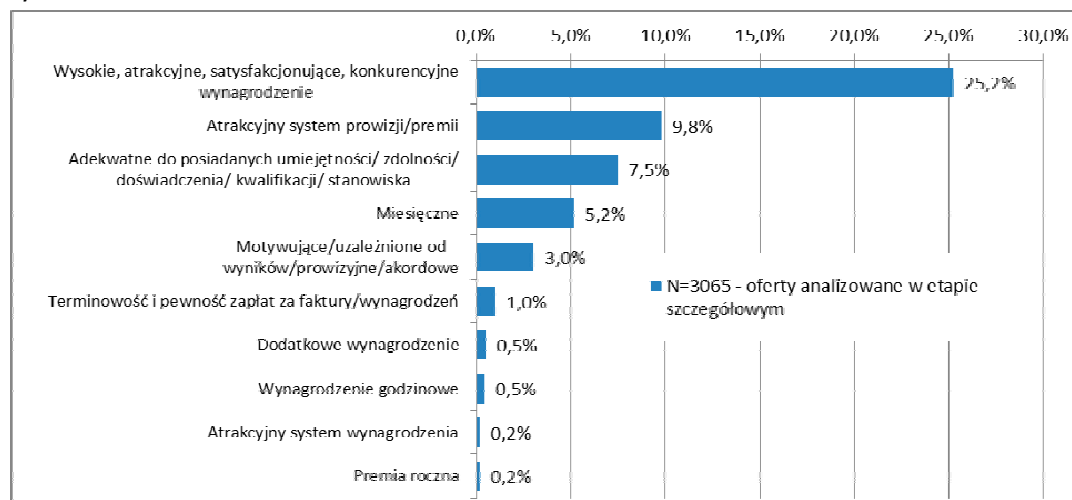


O ile kwota wynagrodzenia pojawiła się jedynie w 5% ofert, i to głównie w ofertach skierowanych do pracowników o niższych kwalifikacjach, o tyle pracodawcy w swych ofertach często podawali rozbudowane i atrakcyjne określenia wynagrodzenia. Określenia opisowe oscylowały głównie wokół zachwalania i podkreślania atrakcyjności wynagrodzenia (takie określenia pojawiały się w co czwartej ofercie) lub atrakcyjności systemu wynagrodzeń, w tym systemu prowizji/premii – im wyższa grupa zawodowa, tym częściej takie informacje można znaleźć w ofercie.

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

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

Rysunek 35. OPIS WYNAGRODZENIA. Wiosna 2013.



Wskazując dodatkowe korzyści, 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 46% ofert (w przypadku stanowisk najwyższych nawet w około 70% ofert), podczas gdy bonusy finansowe, dofinansowania, refundacje wyjazdów, opieki na dziećmi, pakiety sportowe, socjalne itd., czy pakiet medyczny dla pracowników bądź również dla ich rodzin wskazano w około co dziesiątej ofercie.

W przypadku robotników przemysłowych i rzemieślników, a także operatorów maszyn i urządzeń stosunkowo często wskazywano na korzyści związane z zakwaterowaniem, wyżywieniem, ale również stabilnym miejscem zatrudnienia (por. Rysunek 36).

Rysunek 36. DODATKOWE KORZYŚCI w ofercie pracodawcy. Wiosna 2013 – ogółem i w ramach poszczególnych grup zawodowych

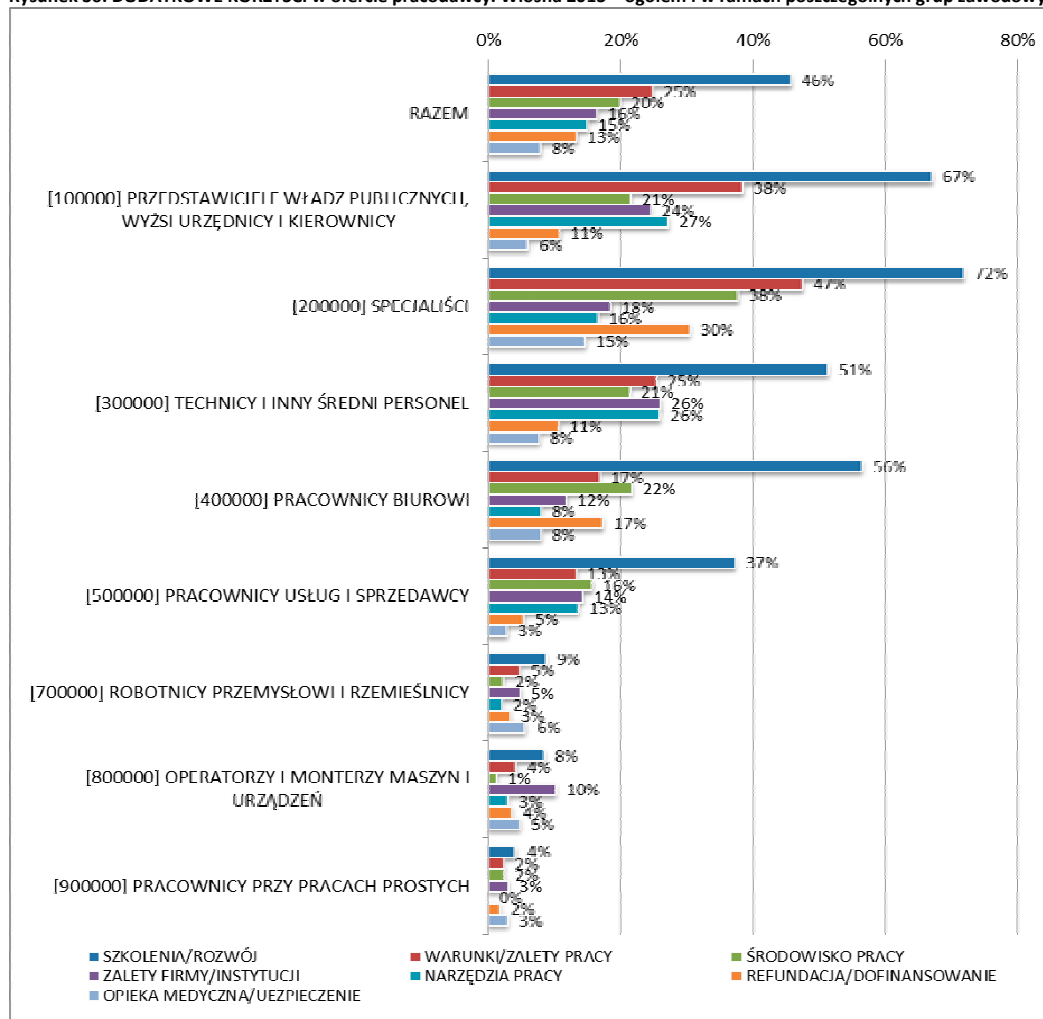


Tabela 20 zawiera określenia oferowanych pracownikom korzyści, które pojawiły się w co najmniej 50 ofertach.

Tabela 20 DODATKOWE KORZYŚCI w ofercie pracodawcy. Wiosna 2013

DODATKOWE BENEFITY	LICZBA OFERT	% WSKAZAŃ
Możliwość awansu/kariera/rozwój zawodowy	876	29%
Szkolenia/możliwość podwyższania kwalifikacji, uzyskania certyfikatów/kursy/warsztaty	796	26%
Zdobywanie wiedzy/doświadczenia w międzynarodowej przedsiębiorstwie/firmie/institucji/środowisku	421	14%
Niezbędne narzędzia pracy	384	13%
Miły zespół/przyjazna/miła/otwarta/przyjacielska atmosfera (w) pracy	350	11%
Pakiet socjalny	346	11%
Stabilna firma/praca/miejsce pracy/odporna na kryzys	328	11%
Interesująca praca/ciekawa praca/atrakcyjna praca/satysfakcjonująca praca	279	9%
Dynamiczny, ambitny zespół/środowisko	243	8%
Zdobycie doświadczenia	223	7%
Udział we wdrażaniu ciekawych/prestiżowych/zaawansowanych projektów/produktów/z produktem	204	7%
Prywatna opieka medyczna dla pracownika/pakiet medyczny	195	6%
Innowacyjna/duża/nowoczesna organizacja	193	6%
Samochód służbowy	156	5%
(Kompleksowa) pomoc od (samego) początku współpracy/wsparcie metodyczne; merytoryczne; finansowe	154	5%
Laptop/komputer/tablet/palm top	151	5%
Samodzielność/swoboda w podejmowaniu decyzji/możliwość wdrażania własnych pomysłów	141	5%
Doświadczony/profesjonalny zespół/zespół specjalistów/ekspertów	139	5%
Młody zespół	134	4%
Dowóz do/z miejsca pracy/zwrot kosztu podróży/przejazdu/wsparcie w relokacji	133	4%
Bardzo dobre/dobre warunki w pracy	128	4%
Telefon komórkowy/smarthphone	120	4%
Darmowe/bezpłatne zakwaterowanie	93	3%
Pakiet sportowy	77	3%
Ubezpieczenie na życie/fundusz emerytalny/ubezpieczenie grupowe	72	2%
Odpowiedzialna, pełna wyzwań praca	72	2%
Tworzenie/współtworzenie wysokiej pozycji/nowej organizacji/oddziału/zespołu	72	2%
Praca legalna	68	2%
Kursy językowe	60	2%
Wyżywienie/posiłki/dotowane/darmowe posiłki	52	2%
Opieka (polskiego) koordynatora na terenie obcego kraju/państwa	50	2%
Dostęp do nowych/nowoczesnych technologii/park maszynowy	50	2%
Inne	64	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 12.

8 PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY

8.1 Podstawowe informacje na temat grupy zawodowej

Zgodnie z Polską Klasyfikacją Zawodów i Specjalności przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników obejmują zawody, w których podstawowymi zadaniami są: *planowanie, nadzorowanie, koordynowanie, określanie i realizowanie podstawowych celów i kierunków polityki państwa, formułowanie przepisów prawnych oraz kierowanie działalnością jednostek administracji publicznej, a także sprawowanie funkcji zarządzania w przedsiębiorstwach lub ich wewnętrznych jednostkach organizacyjnych. W zakres obowiązków wchodzić może również sprawowanie nadzoru nad innymi pracownikami*¹⁷.

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	1176	100,0%
[110000] - PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I DYREKTORZY GENERALNI	138	11,7%
[112008] --- Dyrektor handlowy	37	3,1%
[112014] --- Dyrektor sprzedaży	20	1,7%
[112090] --- Pozostali dyrektorzy generalni i wykonawczy	19	1,6%
[112007] --- Dyrektor generalny	12	1,0%
[112013] --- Dyrektor rozwoju biznesu	9	0,8%
[112016] --- Dyrektor wykonawczy	8	0,7%
[112011] --- Dyrektor operacyjny	7	0,6%
[112017] --- Prezes	6	0,5%
[112010] --- Dyrektor marketingu	5	0,4%
[112015] --- Dyrektor techniczny	5	0,4%
[112006] --- Dyrektor finansowy	4	0,3%
[112012] --- Dyrektor produkcji	4	0,3%
[112004] --- Dyrektor do spraw informatyki / informacji	1	0,1%
[112009] --- Dyrektor logistyki	1	0,1%
[120000] - KIEROWNICY DO SPRAW ZARZĄDZANIA I HANDLU	502	42,7%
[121990] --- Pozostali kierownicy do spraw obsługi biznesu i zarządzania gdzie indziej niesklasyfikowani	171	14,5%
[122102] --- Kierownik działu sprzedaży	109	9,3%
[122100] --- Kierownicy do spraw marketingu i sprzedaży	71	6,0%
[121101] --- Główny księgowy	46	3,9%
[122301] --- Kierownik do spraw rozwoju produktu	34	2,9%
[121100] --- Kierownicy do spraw finansowych	19	1,6%
[121103] --- Kierownik działu finansowego	10	0,9%

¹⁷ Klasyfikacja Zawodów i Specjalności 2010, opis grup wielkich.

Grupa zawodowa	N=	%
[121302] --- Kierownik do spraw strategicznych i planowania	7	0,6%
[121901] --- Kierownik działu administracyjno-gospodarczego	6	0,5%
[122101] --- Kierownik działu marketingu	6	0,5%
[122202] --- Kierownik działu reklamy / promocji / public relations	6	0,5%
[121203] --- Kierownik działu zarządzania zasobami ludzkimi	3	0,3%
[122300] --- Kierownicy do spraw badań i rozwoju	3	0,3%
[121200] --- Kierownicy do spraw zarządzania zasobami ludzkimi	2	0,2%
[121201] --- Kierownik działu kadrowo-płacowego	2	0,2%
[121301] --- Dyrektor departamentu	2	0,2%
[122302] --- Kierownik działu badawczo-rozwojowego	2	0,2%
[121102] --- Kierownik biura rachunkowego	1	0,1%
[130000] - KIEROWNICY DO SPRAW PRODUKCJI I USŁUG	342	29,1%
[134690] --- Pozostali kierownicy instytucji finansowych i ubezpieczeniowych	63	5,4%
[132103] --- Kierownik działu produkcji	58	4,9%
[132301] --- Kierownik budowy	28	2,4%
[134990] --- Pozostali kierownicy w instytucjach usług wyspecjalizowanych gdzie indziej niesklasyfikowani	19	1,6%
[132404] --- Kierownik magazynu	16	1,4%
[134605] --- Kierownik placówki bankowej	16	1,4%
[132100] --- Kierownicy do spraw produkcji przemysłowej	15	1,3%
[132102] --- Kierownik do spraw kontroli jakości	15	1,3%
[132401] --- Kierownik działu logistyki	13	1,1%
[133090] --- Pozostali kierownicy do spraw technologii informatycznych i telekomunikacyjnych	13	1,1%
[134501] --- Dyrektor szkoły	13	1,1%
[132300] --- Kierownicy do spraw budownictwa	12	1,0%
[134604] --- Kierownik działu w instytucji ubezpieczeniowej	11	0,9%
[134602] --- Kierownik agencji ubezpieczeniowej	9	0,8%
[132101] --- Główny technolog	6	0,5%
[132400] --- Kierownicy do spraw logistyki i pokrewni	5	0,4%
[132403] --- Kierownik działu zakupów	5	0,4%
[133001] --- Kierownik działu informatyki	5	0,4%
[132402] --- Kierownik działu transportu	3	0,3%
[134603] --- Kierownik działu w banku	3	0,3%
[133003] --- Kierownik przedsiębiorstwa informatycznego	2	0,2%
[134500] --- Kierownicy w instytucjach edukacyjnych	2	0,2%
[132200] --- Kierownicy w górnictwie	1	0,1%
[132203] --- Kierownik małego przedsiębiorstwa w przemyśle wydobywczym	1	0,1%
[132405] --- Kierownik przedsiębiorstwa spedycyjnego	1	0,1%
[132406] --- Kierownik przedsiębiorstwa transportowego	1	0,1%
[133007] --- Kierownik sieci informatycznych	1	0,1%
[134202] --- Kierownik komórki organizacyjnej zakładu opieki zdrowotnej	1	0,1%
[134601] --- Kierownik agencji doradztwa finansowego	1	0,1%
[134900] --- Kierownicy w instytucjach usług wyspecjalizowanych gdzie indziej niesklasyfikowani	1	0,1%
[134903] --- Kierownik agencji ochrony mienia i osób	1	0,1%
[134905] --- Kierownik kancelarii prawnej	1	0,1%
[140000] - KIEROWNICY W BRANŻY HOTELOWEJ, HANDLU I INNYCH BRANŻACH USŁUGOWYCH	194	16,5%
[143990] --- Pozostali kierownicy do spraw innych typów usług gdzie indziej niesklasyfikowani	14	1,2%
[142001] --- Kierownik działu w handlu detalicznym	9	0,8%
[141202] --- Kierownik lokalu gastronomicznego	7	0,6%
[143903] --- Kierownik centrum handlowego	6	0,5%
[142003] --- Kierownik hurtowni	5	0,4%
[143906] --- Kierownik do spraw windykacji	5	0,4%
[143109] --- Kierownik klubu fitness	4	0,3%
[143905] --- Kierownik centrum obsługi telefonicznej (kierownik call center)	4	0,3%

Grupa zawodowa	N=	%
[141101] --- Kierownik działu w hotelu	3	0,3%
[141102] --- Kierownik hotelu / motelu	3	0,3%
[141201] --- Kierownik działu w lokalu gastronomicznym	3	0,3%
[142004] --- Kierownik supermarketu	2	0,2%
[143901] --- Kierownik biura podróży	2	0,2%
[143907] --- Kierownik firmy sprzątającej	2	0,2%
[142002] --- Kierownik działu w handlu hurtowym	1	0,1%
[143190] --- Pozostali kierownicy do spraw sportu, rekreacji i kultury	1	0,1%

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

W stosunku do wiosny 2012 liczba ofert pracy w kategorii PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY zwiększyła się bardzo nieznacznie (tylko o 1% - ogółem z 1160 do 1176 ofert). Przy czym wzrosło przede wszystkim zapotrzebowanie na kierowników do spraw zarządzania i handlu, (wzrost o 12% - z 449 do 502 ofert pracy). W tym samym czasie znacząco spadł popyt na pracowników stanowisk kierowniczych na najwyższych stanowiskach (spadek o 22% - z 177 do 138 ofert pracy). Popyt na kierowników do spraw produkcji i usług oraz kierowników w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych w zasadzie nie uległ zmianom..

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

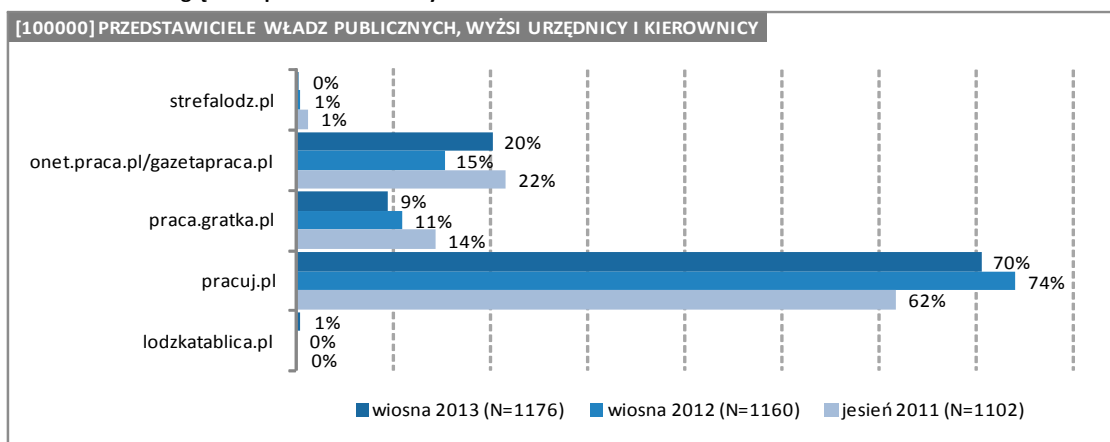
	[A] wiosna 2013	[B] wiosna 2012	[C] jesień 2011	Indeks zmiany [A/B]	Indeks zmiany [A/C]
[100000] PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY [OGÓŁEM CAŁA KATEGORIA]	1176	1160	1102	1%	7%
[120000] - KIEROWNICY DO SPRAW ZARZĄDZANIA I HANDLU	502	449	485	12%	4%
[130000] - KIEROWNICY DO SPRAW PRODUKCJI I USŁUG	342	340	312	1%	10%
[140000] - KIEROWNICY W BRANŻY HOTELARSKIEJ, HANDLU I INNYCH BRANŻACH USŁUGOWYCH	194	194	136	0%	43%
[110000] - PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I DYREKTORZY GENERALNI	138	177	169	-22%	-18%

8.2 Sposób zamieszczenia oferty

W porównaniu do poprzedniego okresu sprawozdawczego obserwujemy lekki spadek znaczenia najpopularniejszego portalu pracuj.pl dla ofert pracy dotyczących najwyższych stanowisk (z 74% wiosną 2012 do 70% wiosną 2013), choć pracuj.pl nadal jest liderem tego zestawienia. Wzrósł natomiast odsetek ofert zarejestrowanych na portalu onet.praca.pl/gazetapraca.pl, gdzie zamieszczono 20% ofert (w porównaniu z 15% przed rokiem). Udział ofert z portalu praca.gratka.pl nieznacznie spadł w porównaniu z poprzednim pomiarem (9% ofert). Tylko w przypadku tego ostatniego portalu możemy mówić o trendzie – malejącym w porównaniu z wcześniejszymi pomiarami.

Większość ofert zamieszczana była w języku polskim, ale na tle innych grup zawodowych relatywnie wysoki był udział ofert w języku obcym – języku angielskim (15%). W poprzednim okresie sprawozdawczym odnotowano nieco mniej ofert w języku obcym (11%).

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

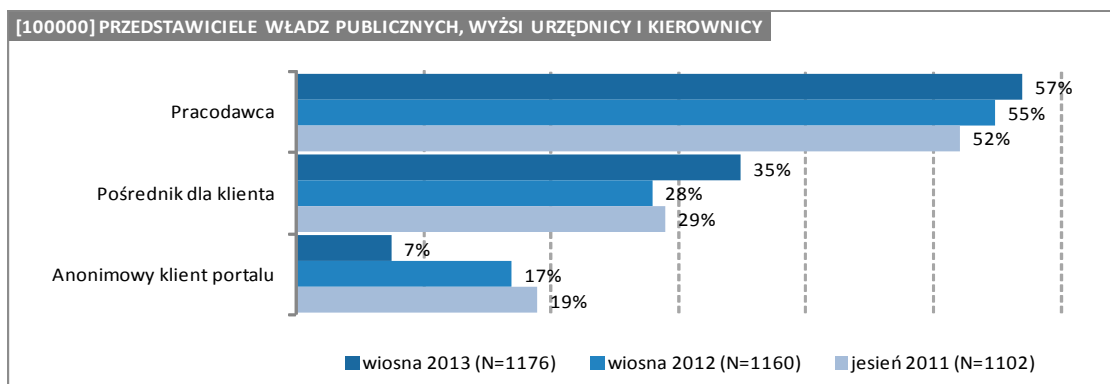


8.3 Oferenci oraz branża

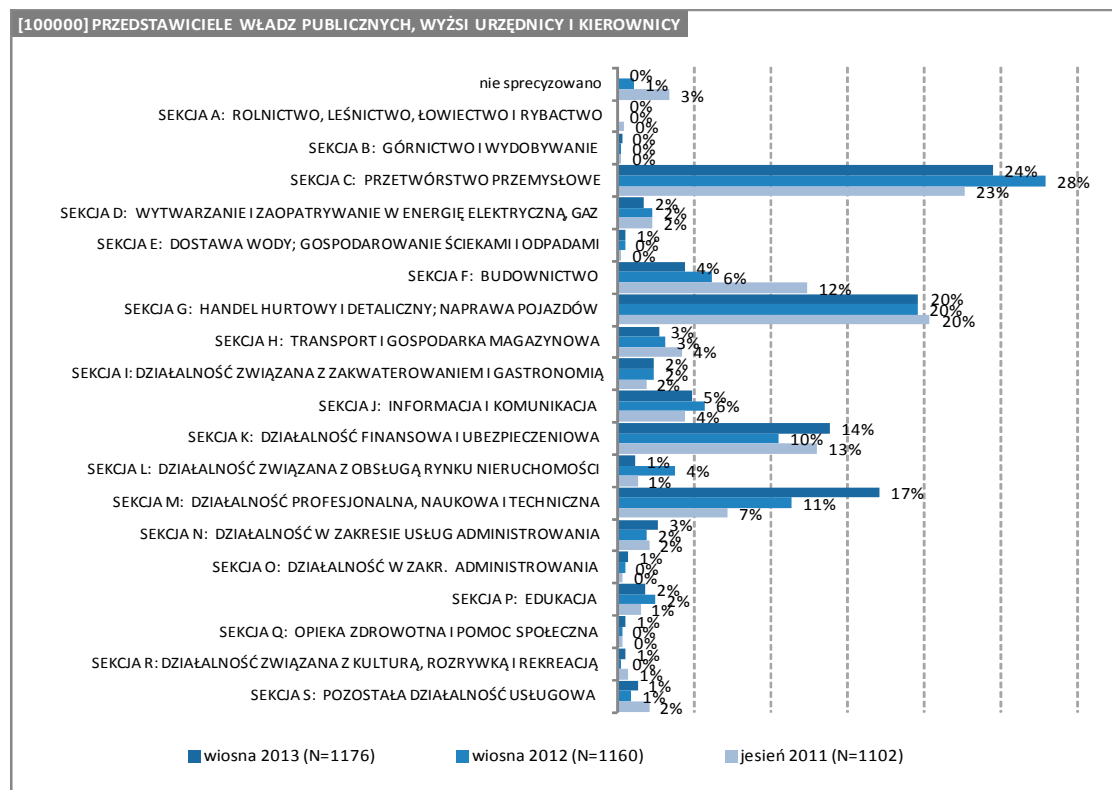
Podobnie jak w ubiegłych okresach sprawozdawczych większość ofert pracy na stanowiska dyrektorskie i kierownicze zawierała informacje na temat branży pracodawcy. Najczęściej zatrudnienie w tej grupie zawodowej oferowały firmy z sektora przetwórstwa przemysłowego (24%), a także handlu hurtowego i detalicznego (20%). Pracowników na stanowiska dyrektorskie i kierownicze często poszukiwały również firmy prowadzące działalność profesjonalną, naukową lub techniczną (17%) oraz te z branży finansowej i ubezpieczeniowej (14%). Warto zwrócić uwagę na obserwowane już w kolejnym pomiarze przesunięcie popytu na pracę w grupie najwyższych stanowisk w kierunku usług profesjonalnych i działalności technicznej.

Oferty pracy na stanowiska dyrektorskie i kierownicze najczęściej, podobnie jak w poprzednich pomiarach, zamieszczali sami pracodawcy (57% ofert, wzrost o 2 pkt w stosunku do poprzedniego okresu). Warto zwrócić też uwagę, iż w stosunku do poprzednich pomiarów istotnie wzrósł udział ofert zamieszczanych przez pośredników (35%, wzrost o 7 pkt procentowych od wiosny 2012), o ponad połowę zmalał zaś udział ofert zamieszczanych przez anonimowych klientów portalu (7%, spadek o 10 pkt od 2012 roku).

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 URZĘDNIICY I KIEROWNICY ze względu na branżę pracodawcy (N=1176 – wszystkie oferty w tej grupie)



Wśród pracodawców najczęściej ofert pracy samodzielnie zamieszczały firmy z branży handlowej - Jeronimo Martins, Żabka, Dino, ale też znaczną liczbę ofert zamieściły firmy z branży konsultingowej i finansowej – Accenture Services, Capgemini, Getin Noble Bank, Vienna Finanse.

LIDL, ŻABKA, JERONIMO MARTENS, MARCPOL, H&M, ale również i koncern ABB oraz KRONOSPAN. W obecnym okresie sprawozdawczym odnotowano najczęściej ofert pracy na stanowiska kierownicze zgłoszonych przez takich pośredników, jak PGB Human Resources, HAYS POLAND Sp. z o.o. oraz Antal SSC/BPO.

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

PRACODAWCA	LICZBA OFERT PRACY
ACCENTURE SERVICES SP. Z O.O.	35
Jeronimo Martins Polska S.A.	12
DINO POLSKA SPÓŁKA AKCYJNA	10
Żabka Polska sp. z o.o.	7
CAPGEMINI POLSKA SP. Z O.O.	7
Getin Noble Bank S.A.	6
Vienna Finanse Sp. z o.o.	5
HDS Polska	5
Hotel Fabryka Wełny	5
SAD Sp. z o.o.	5
Nordea Operations Centre	5
Stefczyk Finanse	5
Aegon Services	4
Eco-Vital Sp. z o. o. Sp. k	4

PRACODAWCA	LICZBA OFERT PRACY
Kronospan	4
Lidl Polska Sklepy Spożywcze sp. z o.o. sp. k.	4
PKO Bank Polski SA	4
PROMOD POLSKA SP. Z O.O.	4
Provident Polska SA	4
Compensa Towarzystwo Ubezpieczeń S.A. Vienna Insurance Group	4
PRZEDSIĘBIORSTWO ROBÓT DROGOWO-MOSTOWYCH SPÓŁKA Z O.O.	4
BNY Mellon Poland	4

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

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

POŚREDNIK	LICZBA OFERT PRACY
PGB Human Resources	20
HAYS Poland Sp. z o.o.	19
Antal SSC/BPO	19
GRAFTON RECRUITMENT POLSKA SP. Z O.O.	17
EXECUTIVE OFFER SP. Z O.O.	17
Adecco Poland Sp. z o.o.	13
GI GROUP SP. Z O.O.	12
CPL Jobs	11
REED	9
Antal Engineering & Operations	9
DPM Sp. z o.o.	8
Randstad Finance (Randstad Professionals)	7
Diverse Consulting Group Sp. z o.o.	6
HRK S.A.	6
Naj International Sp. z o.o.	6
Randstad Sp. z o.o. (Oddział Łódź)	6
Przedstawiciele.pl	6
Hudson Global Resources	5
JMB consulting	5
Polsko-Niemiecka Izba Przemysłowo-Handlowa	5
Progres HR	5
Start People Professionals	5

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

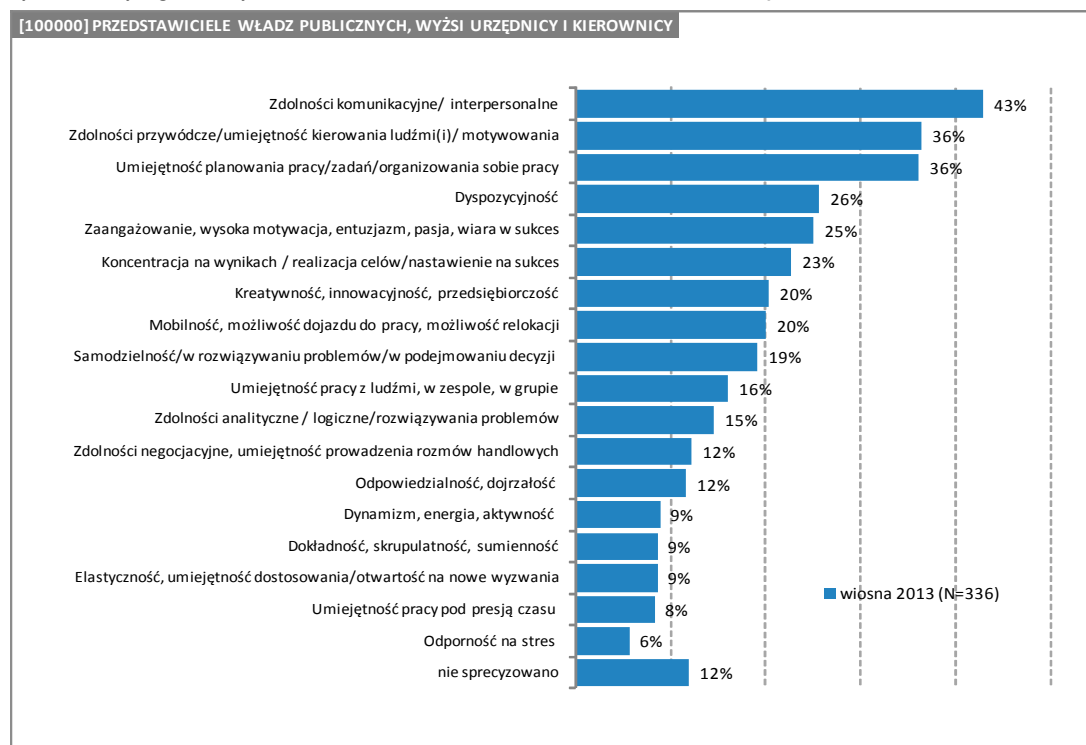
8.4 Wymagania wobec pracowników

Od kandydatów na kierownicze i dyrektorskie stanowiska pracodawcy oczekują przede wszystkim zdolności komunikacyjnych, interpersonalnych, a w drugiej kolejności zdolności przywódczych oraz umiejętności planowania, organizowania pracy. Do ważniejszych cech zaliczyć należy także dyspozycyjność oraz zaangażowanie, a także nastawienie na sukces. Jedynie w 12% ofert nie wskazano na żadne wymagane cechy osobowe. Warto zaznaczyć, iż w porównaniu z rokiem ubiegłym, wskazywano na więcej pożądaných cech osobowych – na znaczeniu zyskały przede wszystkim umiejętności interpersonalne, ale także zdolności przywódcze, organizacyjne. Co ciekawe, w porównaniu z poprzednim pomiarem znacznie spadł odsetek ofert akcentujących samodzielność.

Wymóg posiadania doświadczenia pojawił się w zdecydowanej większości ofert – jedynie w 26% nie było o nim mowy (być może jest ono tak oczywiste w tej grupie, że się o nim nie wspominało). W 46% ofert pracodawcy oczekiwali od przyszłych pracowników doświadczenia na takim samym stanowisku, a w kolejnych 27% na podobnym. W porównaniu do poprzednich pomiarów rzadziej precyzowano oczekiwania co do stażu pracy,

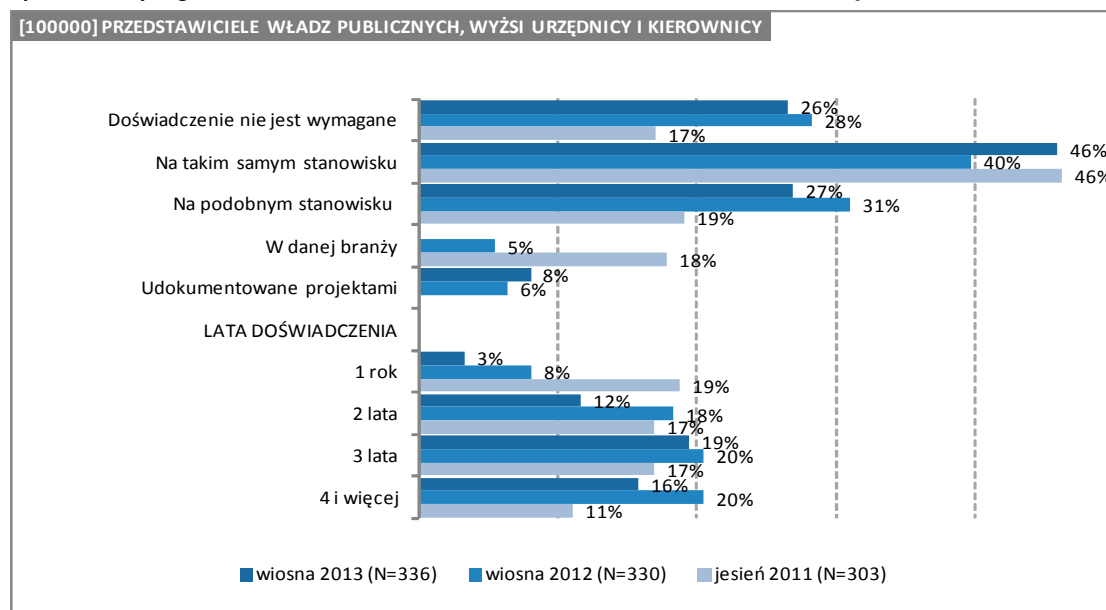
choć ogółem w co trzeciej ofercie wymagano przynajmniej 3-letniego doświadczenia. Ponadto w co drugiej ofercie zwracano uwagę, iż powinno być ono nabyte w firmie/instytucji o podobny profilu działalności/działającej w podobnej branży. Od kandydatów wymagano również doświadczenia w kierowaniu zespołem, w sprzedaży innych produktów/usług, w prowadzeniu projektów i zarządzaniu.

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

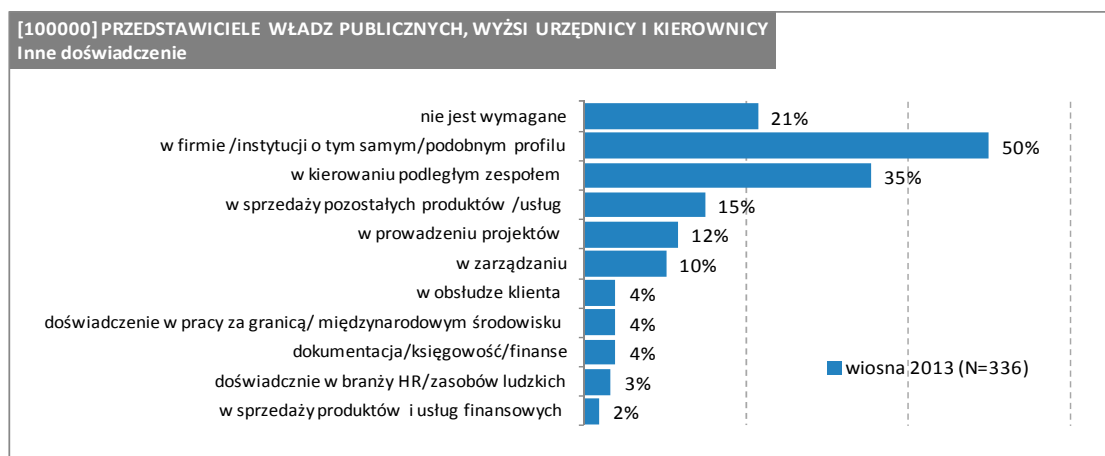


Wskazania pow. 5%

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



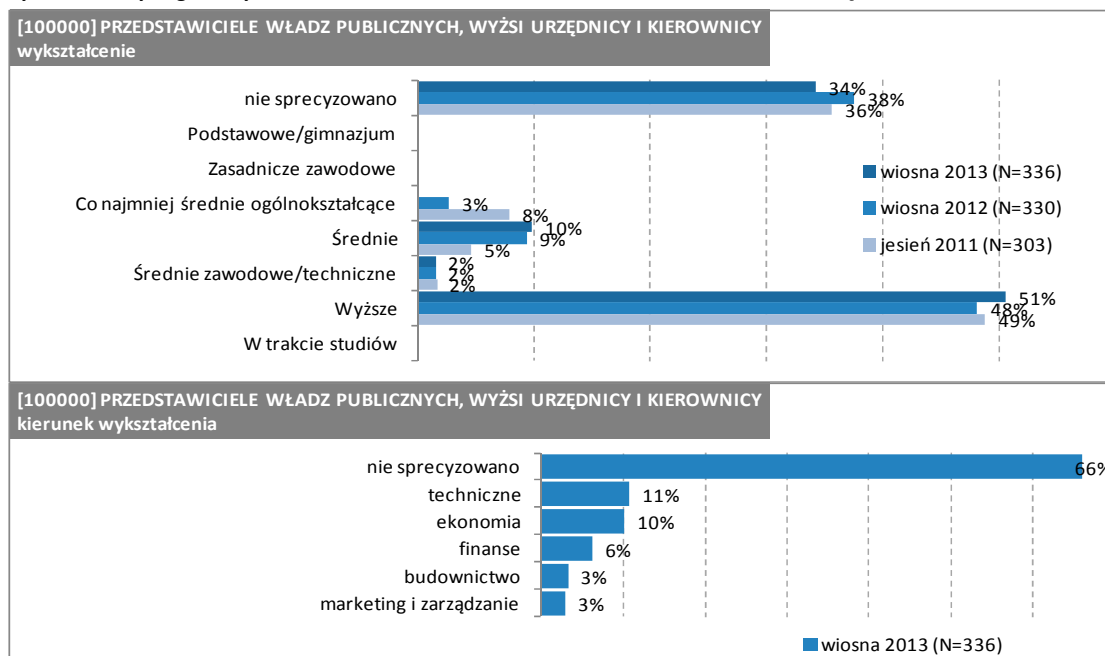
Rysunek 42 Wymagane dodatkowe doświadczenie PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY



Wskazania od 2%

Wymagania pracodawców w stosunku do wykształcenia kandydatów na stanowiska kierownicze nie zmieniły się istotnie w stosunku do poprzednich okresów sprawozdawczych. Kandydaci na stanowiska dyrektorskie lub kierownicze powinni posiadać przede wszystkim wykształcenie wyższe (51%), ewentualnie przynajmniej średnie (10%). Jedynie w przypadku 34% ofert analizowanych szczegółowo nie sprecyzowano wymaganego poziomu wykształcenia. Częściej natomiast niż w ubiegłym roku oczekiwano wykształcenia kierunkowego (34%) – przede wszystkim w kierunkach technicznych oraz ekonomicznych.

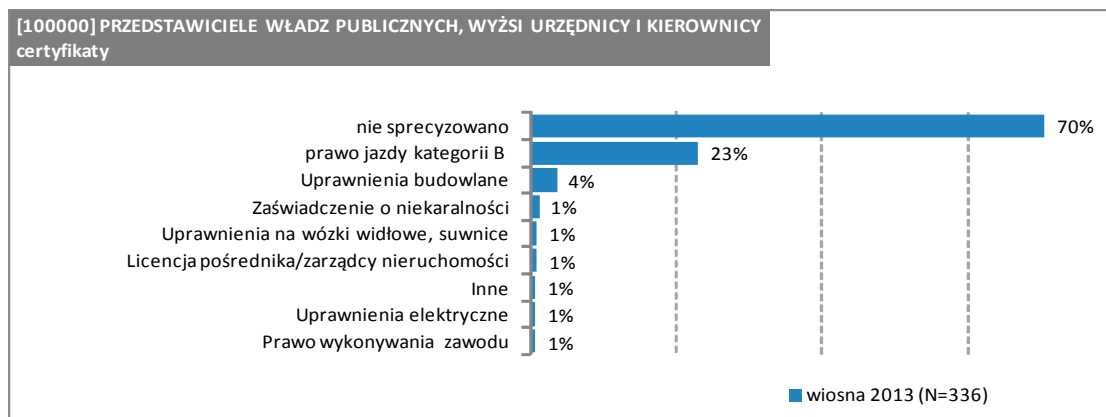
Rysunek 43 Wymagane wykształcenie PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY



Pracodawcy małą wagę przywiązywali również do posiadania przez przyszłych pracowników dodatkowych certyfikatów lub uprawnień – nie wskazano takich wymagań w 70% 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

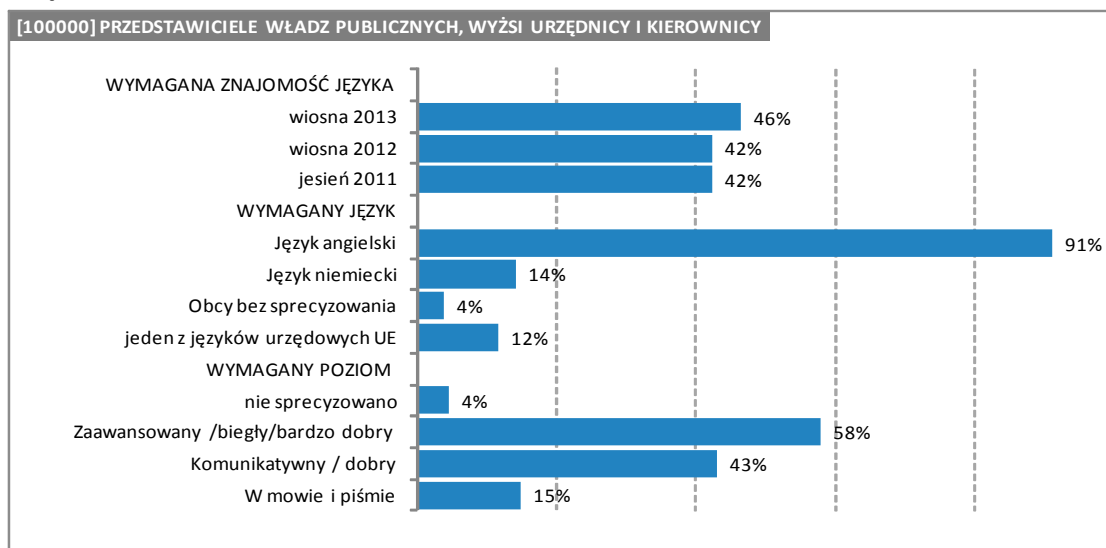


Wskazania od 1%

Podobnie jak we wcześniejszych pomiarach w 46% szczegółowo przeanalizowanych ofertach kierowanych do kandydatów na stanowiska dyrektorskie lub kierownicze wymagano znajomości języka obcego (wzrost o 4 pkt procentowe w stosunku do poprzednich pomiarów) – przede wszystkim języka angielskiego (91%), który można uznać za obligatoryjny na wyższym stanowisku. W więcej, niż co drugiej ofercie oczekiwano kandydatów z biegłą znajomością języka, a w pozostałych przypadkach znajomość musi być w stopniu komunikatywnym.

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

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 URZĘDNIICY I KIEROWNICY

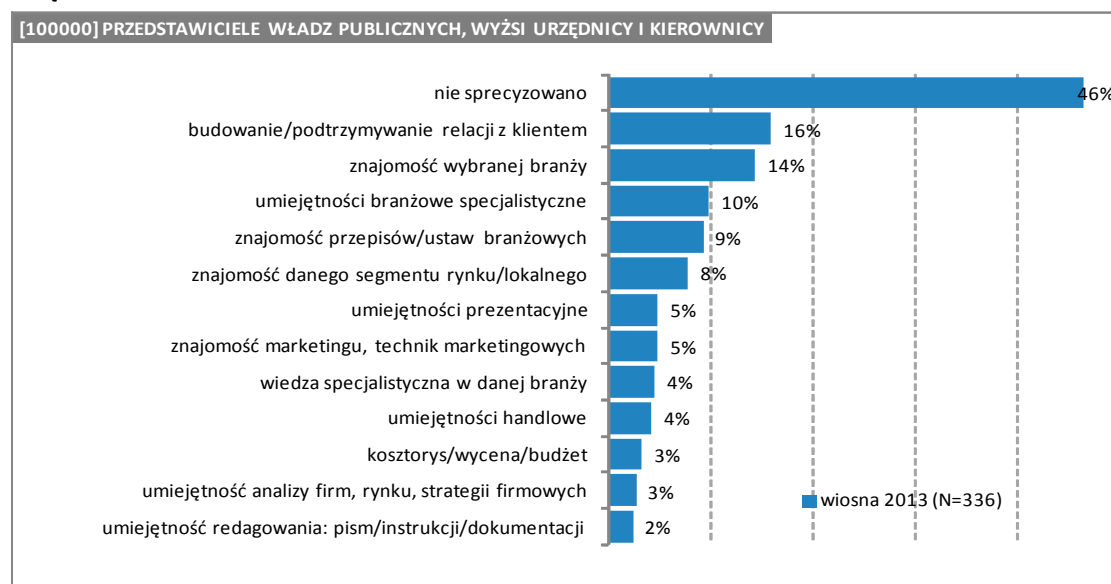
RAZEM	wiosna 2013 (N=336)
Nie sprecyzowano	65%
MS OFFICE	19%
Dobra/Praktyczna/bardzo dobra znajomość obsługi komputera	11%
Znajomość systemu SAP (m.in. BASIS, BI, BO, BW, CO, EDI, FI, HR, IS- Banking, MDM, MM, PP, PI, SCM, SD, WM, XI)	4%
Znajomość narzędzi do programowania/ modelowania systemów operacyjnych/programowania obiektowego	3%
Programy/aplikacje księgowe (Asseco WAPRO, Handel Symfonia)	1%
Inne specjalistyczne z branży informatycznej	1%
Znajomość systemów/środowisk operacyjnych komercyjnych/otwartych <Open Source> (Windows, Unix, Linux)	1%
Przeglądarki/wyszukiwarki/poruszanie się po internecie: MERLIN X, SYCOM, BLUE VEMDO	1%
Programy/aplikacje bazy danych / modele danych	1%
Inne	1%
Znajomość programów graficznych (np. Corel Draw, Adobe Photoshop, Adobe Illustrator)	1%
Programy służące zarządzaniu: sprzedaży /magazynowanie/dystrybucja/logistyka/przepływ materiałowy	1%

Wskazania od 1%

Wśród wymogów pojawiały się również umiejętności oraz kwalifikacje niepotwierdzone egzaminami. Najczęściej oczekiwano umiejętności budowania relacji z klientem, a także znajomości branży oraz typowych dla niej umiejętności.

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 URZĘDNIICY I KIEROWNICY

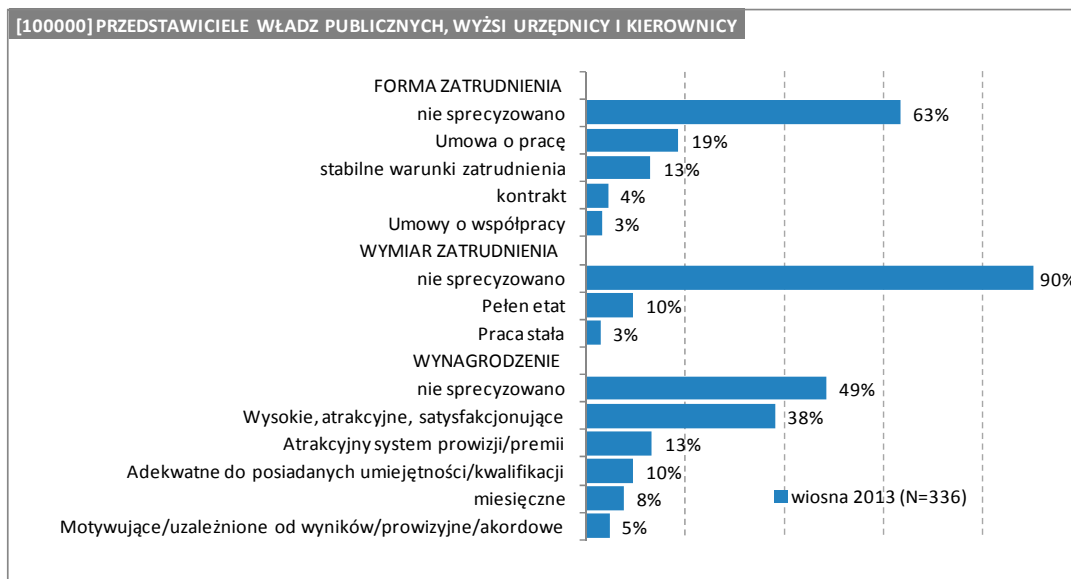


Wskazania od 2%

8.5 Oferta pracodawców

Pracodawcy formułowali dość wysokie oczekiwania co do doświadczenia i wykształcenia przyszłych pracowników, ale w większości ofert nie precyzowali informacji dotyczących warunków pracy – wymiaru zatrudnienia, godzin pracy, czy też wynagrodzenia. Wskazywane formy zatrudnienia to najczęściej umowa o pracę (19%) oraz lakonicznie opisane „stabilne zatrudnienie” (13%). W 90% ofert nie odnoszono się do wymiaru zatrudnienia, kuszono natomiast kandydatów atrakcyjnym wynagrodzeniem (38%). 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 (67%), w tym możliwości awansu czy też podniesienia kwalifikacji. Na drugim miejscu (38% 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 kusila samochodem służbowym, a w 23% obiecywano niezbędne narzędzia pracy. Oferenci zwracali również uwagę na zalety samej firmy (24%) – 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	67%
- możliwość awansu/kariera/rozwój zawodowy	46%
- szkolenia/możliwość podwyższania kwalifikacji, uzyskania certyfikatów/kursy/warsztaty	33%
- zdobywanie wiedzy / doświadczenia w międzynarodowej przedsiębiorstwie/firmie /instytucji/środowisku	20%

- zdobycie doświadczenia	7%
- kursy językowe	2%
- możliwość zdobywania uprawnień, certyfikatów (budowlanych, EFPA)	1%
WARUNKI/ZALETY PRACY	
OGÓŁEM	38%
- interesująca praca/ciekawa praca/atrakcyjna praca/satysfakcjonująca praca	18%
- samodzielność/swoboda w podejmowaniu decyzji/możliwość wdrażania własnych pomysłów	9%
- udział we wdrażaniu ciekawych/prestiżowych/zaawansowanych projektów/produktów/z produktem	7%
- tworzenie / współtworzenie wysokiej pozycji/nowej organizacji/oddziału/zespołu	6%
- bardzo dobre / dobre warunki w pracy	5%
- odpowiedzialna, pełna wyzwań praca	5%
- dostęp do nowych/nowoczesnych technologii/park maszynowy	2%
- praca dająca prestiż/wywołująca dumę	1%
NARZĘDZIA PRACY	
OGÓŁEM	27%
- niezbędne narzędzia pracy	23%
- samochód służbowy	11%
- laptop/komputer/tablet/palm top	10%
- telefon komórkowy/smarthphone	8%
FIRMA/INSTYTUCJA	
OGÓŁEM	24%
- stabilna firma/praca /miejsce pracy/odporna na kryzys	14%
- innowacyjna/duża/nowoczesna organizacja	11%
ŚRODOWISKO PRACY	
OGÓŁEM	21%
- miły zespół/przyjazna/miła/otwarta/przyjacielska atmosfera (w) pracy	10%
- dynamiczny, ambitny zespół/środowisko	9%
- doświadczony/profesjonalny zespół/zespół specjalistów/ekspertów	7%
- młody zespół	3%
REFUNDACJA/DOFINANSOWANIE	
OGÓŁEM	11%
- pakiet socjalny	10%
- pakiet sportowy	1%
OPIEKA MEDYCZNA/UEZPIECZENIE	
OGÓŁEM	6%
- prywatna opieka medyczna dla pracownika/pakiet medyczny	6%
- ubezpieczenie na życie/fundusz emerytalny/ubezpieczenie grupowe	1%
POMOC/WSPARCIE	
OGÓŁEM	7%
- (kompleksowa) pomoc od (samego) początku współpracy / wsparcie metodyczne; merytoryczne, finansowe	7%
WYŻYWIENIE/ZAKWATEROWANIA/DOWÓZ/ODZIEŻ	
OGÓŁEM	3%
- dowóz do/z miejsca pracy/zwrot kosztu podróży/przejazdu/wsparcie w relokacji	1%
- mieszkanie służbowe	1%

Wskazania od 1%

8.6 Lokalizacja

Większość ofert pracy na stanowiskach dyrektorskich i kierowniczych dotyczyła krajowego rynku pracy. Jedynie 2% (24 oferty) oferowało zatrudnienie poza granicami Polski – jest to wzrost o 1/3 w stosunku do wiosny 2012 roku (16 ofert).

W przypadku ofert krajowych dominowały lokalizacje z terenu województwa łódzkiego – 962 na 1175 ofert. 42% wszystkich ofert przypadło na m. Łódź (38%) i podregion łódzki (3,9%). Niemal co dziesiąta oferta (9,2%) dotyczyła podregionu piotrkowskiego, odpowiednio 6% i 4% ofert przypadło zaś na podregiony skierniewicki i

sieradzki. Oprócz Łodzi najwięcej ofert na poziomie powiatowym odnotowano w Piotrkowie Tryb. i okolicach (43 oferty), w powiecie bełchatowskim (34), kutnowskim (24) oraz skierniewickim (29).

W stosunku do poprzedniego okresu sprawozdawczego istotnym zmianom nie uległy ani ogólna liczba ofert pracy w kategorii najwyższych stanowisk, ani liczba ofert na poziomie konkretnych lokalizacji oraz bez lokalizacji. Liczba ofert zidentyfikowanych wiosną 2013 wzrosła o 7% w stosunku do pomiaru z jesieni 2011.

W odniesieniu do pomiaru z wiosny 2012 największy przyrost liczby ofert – o 50% (z 16 do 24) - zarejestrowano w przypadku kategorii ofert pracy za granicą. W przypadku wszystkich pozostałych podregionów zaobserwowano spadki liczby ofert pracy dla kierowników i wyższych urzędników – największy dotyczy podregionu sieradzkiego (o 45% - z 76 do 46 ofert).

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

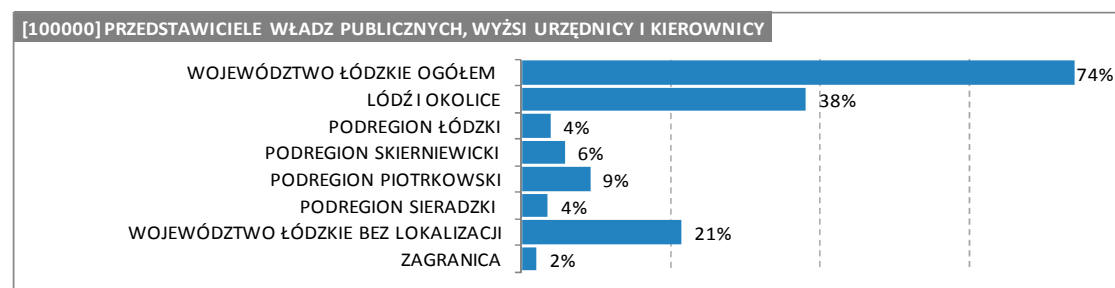
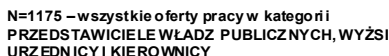


Tabela 27. Oferty pracy ze względu na lokalizację – indeks zmiany. PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY

	[A] wiosna 2013	[B] wiosna 2012	[C] jesień 2011	Indeks zmiany [A/B]	Indeks zmiany [A/C]
OGÓŁEM	1175	1160	1102	1%	7%
WOJEWÓDZTWO ŁÓDZKIE OGÓŁEM	869	950	816	-9%	6%
ŁÓDŹ I OKOLICE	447	491	415	-9%	8%
PODREGION ŁÓDZKI	46	53	40	-13%	15%
PODREGION SKIERNIEWICKI	68	75	47	-9%	45%
PODREGION PIOTRKOWSKI	108	131	122	-18%	-11%
PODREGION SIERADZKI	42	76	59	-45%	-29%
WOJEWÓDZTWO ŁÓDZKIE BEZ LOKALIZACJI	251	252	133	0%	89%
ZAGRANICA	24	16	9	50%	167%

WYŻSZYCH URZĘDNIKÓW I KIEROWNIKÓW¹⁸



8.7 Jakościowy obraz grupy

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

Niejednoznaczność nazewnictwa stanowisk dla dyrektorów lub kierowników, podobnie jak w latach 2011-2012, wynika z następujących faktów:

- W grupie tej powszechnie używane jest anglojęzyczne nazewnictwo stanowisk np. Sales & Marketing Manager, Commercial Product Manager, Sales Manager, Project Manager, Operational Manager lub New Business Manager, mimo iż często dalsza treść oferty przedstawiana była w języku polskim. Można to uważać z jednej strony za przejaw podnoszenia prestiżu oferowanego stanowiska pracy, z drugiej jednak strony może być to związane, szczególnie w firmach z kapitałem

¹⁸ W prezentacji potraktowano łącznie powiat miejski Piotrków Trybunalski i powiat piotrkowski oraz powiat miasto Skierniewice i powiat skierniewicki.

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 Kontraktu Budowlanego (będący z pełnionych zadań kierownikiem budowlanym).
- 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 oddziału, manager kas, manager fitness, manager regionu, manager ds. windykcji. Praktyka stosowania tego słowa jest dość szeroka, przez co myląc, gdyż zakres obowiązków osób na stanowiskach zawierających w swej nazwie słowo „manager” może odnosić się zarówno do kierowników, jak również specjalistów, a także stanowisk niższych.

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

- Stanowiska związane z realizacją projektów: Kierownik projektu, Kierownik kontraktu, Project Lead, 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.
- Kierownicy mający pod sobą niezależny oddział, zespół osób: Kierownik zespołu sprzedaży/zespołu sprzedażowego, kierownik/menedżer zespołu, lider zespołu, kierownik oddziału, kierownik sekcji, team lead/team leader itp.

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



**Media4U to zespół profesjonalistów tworzących rozbudowane rozwiązania internetowe.
Od 13 lat specjalizujemy się w e-commerce, aplikacjach webowych
i tworzeniu serwisów www.**

**Ciągły rozwój firmy i coraz poważniejsze wyzwania, które stawiają przed nami nasi
Klienci, powodują, że w chwili obecnej poszukujemy pracowników do Działu Obsługi
Klienta na stanowisko:**

Sales Manager

Miejsce pracy: Łódź

Nasz idealny kandydat to osoba lubiąca pracę z klientem, nie bojąca się wyzwań o technicznym umyśle. Powinien również posiadać wiedzę z zakresu rozwiązań interaktywnych oraz narzędzi e-marketingowych

Opis stanowiska:

Jako Sales Manager pracujesz w jednym z teamów w Dziale Wdrożeń Komercyjnych. Twoim bezpośrednim przełożonym jest Kierownik Działu (osoba, która zaczynała od takiego samego stanowiska jak Ty).

Rola, którą pełnisz w Media4U jest niezwykle istotna. To Ty jako Sales Manager odpowiedzialny będziesz za pozyskiwanie i budowanie pozytywnych relacji z Klientami i prowadzonymi zleceniami. Sales Manager jest pośrodku wszystkich procesów o zawsze niezmiennym celu – zaoferowanie takiego produktu, z którego będzie zadowolony Klient, Ty oraz cały zespół projektowy.

Twoje codzienne obowiązki to:

- pozyskiwanie i kontakt z Klientem i zbieranie kompletu informacji, na bazie których będziesz przygotowywać ofertę,
- koordynacja bieżących zapytań od Klientów i analiza ich potrzeb,
- prowadzenie dokumentacji zleceń oraz archiwizacja wszystkich materiałów dotyczących zlecenia,
- budowanie długofalowych relacji z naszymi Klientami,
- analiza rynku i nowinek technologicznych, pozyskiwanie wiedzy z zakresu rozwiązań webowych,
- ciągłe podnoszenie swoich kwalifikacji z zakresu wiedzy branżowej (na bazie szkoleń firmowych),
- zgłaszanie pomysłów, optymalizacji i rozwiązań, które pomogą w Twojej codziennej pracy oraz w rozwoju całej firmy.

Wymagania:

Shukamy osób, które lubią współpracę z ludźmi, interesują się nowinkami technologicznymi, świetnie poruszają się w przestrzeni Internetu. Nie są im obce zagadnienia e-marketingu i odróżniają pojęcie CMS od CRM.

Na stanowisku Sales Managera niezbędna jest wiedza z zakresu sprzedaży usług, produktów internetowych oraz zagadnień IT dotyczących: budowy i ergonomii serwisów internetowych, projektowania aplikacji, funkcjonowania platform e-commerce. Doświadczenie w tej branży będzie wyjątkowym atutem.

Do naszego zespołu chcielibyśmy znaleźć osobę: zaangażowaną, samodzielną, odpowiedzialną, otwartą na ciekawe wyzwania i taką, która chce pracować w przyjaznej atmosferze, w otoczeniu młodych, aktywnych osób.

Oferujemy:

Pracując w Media4U masz podpisaną umowę o pracę na pełny etat, terminowo wypłacane wynagrodzenie, możliwość przyłączenia się do grupowego ubezpieczenia i premie uznaniowe od poziomu Twojego zaangażowania w pracę oraz prowadzone projekty.

Oferujemy stałe godziny pracy. Jeśli przyjeżdżasz samochodem –masz wykupione przez firmę miejsce na parking, jeśli rowerem –masz do dyspozycji parking dla rowerów.

Swoją dobrą znajomość języka angielskiego możesz dokształcać na cyklicznych zajęciach na terenie firmy z native speakerem.

Po pracy możesz wybrać się na siłownię, basen albo inne zajęcia w ramach karty FitProfit, a w każdy piątek możesz pograć w siatkę lub kosza na wykupionej przez firmę sali.

Menedżer Zespołu

w Pionie Bankowości Detalicznej
Departament Zewnętrznej Sieci Sprzedaży
Nr ref.: UB/DZSS/MZ_Łódź

miejsce pracy: Łódź

Zakres zadań:

- Rekrutuje, szkoli i zarządza Zespołem Przedstawicieli Bankowych,
- Odpowiada za realizację regionalnego planu MTP i celów sprzedaży w swoim Regionie,
- Odpowiada za realizację planu sprzedaży podległego Zespołu,
- Odpowiada za aktywną współpracę Zespołu z placówkami detalicznymi Banku,
- Odpowiada na reklamacje zgłoszone przez klientów.

Wymagania:

- Wykształcenie wyższe (preferowane ekonomiczne, kierunek zarządzanie),
- Doświadczenie w strukturach sprzedaży produktów bankowych (minimum 2 lata),
- Bardzo dobra znajomość produktów bankowych dla Przedsiębiorców,
- Bardzo dobra znajomość lokalnego rynku usług pośrednictwa finansowego,
- Doświadczenie w zarządzaniu zespołem będzie dodatkowym atutem.

Wszystkich zainteresowanych prosimy o przesyłanie CV i listu motywacyjnego (**wraz z podanym numerem referencyjnym w temacie maila**) do 28 kwietnia 2013 na adres: e-mail:

kce.praca@ingbank.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 25% wszystkich zebranych ofert pracy w danym okresie – łącznie zgłoszono 2739 tego typu ofert. Najczęściej poszukiwani byli specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania (40,5%) – głównie specjaliści do spraw sprzedaży, przedstawiciele medyczni, specjaliści ds. marketingu i handlu oraz specjaliści ds. kluczowych klientów. Drugą grupę najczęściej poszukiwanych stanowisk, podobnie jak w ubiegłym okresie sprawozdawczym, stanowili specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych (36,1%), w tym programiści aplikacji, inżynierowie systemów i sieci komputerowych oraz konsultanci do spraw systemów teleinformatycznych. 14% ogłoszeń dotyczyło specjalistów nauk fizycznych, matematycznych i technicznych, a 3,4% - specjalistów ds. zdrowia. Najrzadziej szukano specjalistów ds. nauczania i wychowania (2,6%, najczęściej wykładowców, edukatorów, trenerów) oraz z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury (2,7%, najczęściej 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	2739	100%
[210000] - SPECJALIŚCI NAUK FIZYCZNYCH, MATEMATYCZNYCH I TECHNICZNYCH	391	14,3%
[214109] --- Specjalista kontroli jakości	48	1,8%
[214490] --- Pozostali inżynierowie mechanicy	43	1,6%
[214103] --- Inżynier utrzymania ruchu	29	1,1%
[214190] --- Pozostali inżynierowie do spraw przemysłu i produkcji	21	0,8%
[214903] --- Inżynier automatyki i robotyki	21	0,8%
[214102] --- Inżynier organizacji i planowania produkcji	18	0,7%
[214100] --- Inżynierowie do spraw przemysłu i produkcji	16	0,6%
[216304] --- Projektant wzornictwa przemysłowego	15	0,5%
[214990] --- Pozostali inżynierowie i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	14	0,5%
[216604] --- Projektant grafiki	14	0,5%
[214406] --- Inżynier mechanik - środki transportu	12	0,4%
[216303] --- Projektant mody	12	0,4%
[214106] --- Logistyk	10	0,4%
[215103] --- Inżynier elektryk	10	0,4%
[214202] --- Inżynier budownictwa - budownictwo ogólne	9	0,3%
[214104] --- Inżynier zaopatrzenia, transportu i magazynowania	8	0,3%
[216602] --- Grafik komputerowy multimedialny	6	0,2%
[220000] - SPECJALIŚCI DO SPRAW ZDROWIA	92	3,4%
[222101] --- Pielęgniarka	18	0,7%
[226101] --- Lekarz dentysta	11	0,4%
[228301] --- Fizjoterapeuta	10	0,4%

Grupa zawodowa	N=	%
[228903] --- Kosmetolog	8	0,3%
[228203] --- Specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy	6	0,2%
[230000] - SPECJALIŚCI NAUCZANIA I WYCHOWANIA	70	2,6%
[235915] --- Wykładowca na kursach (edukator, trener)	28	1,0%
[234113] --- Nauczyciel nauczania początkowego	5	0,2%
[234201] --- Nauczyciel przedszkola	4	0,1%
[240000] - SPECJALIŚCI DO SPRAW EKONOMICZNYCH I ZARZĄDZANIA	1108	40,5%
[243305] --- Specjalista do spraw sprzedaży	197	7,2%
[243303] --- Przedstawiciel medyczny	98	3,6%
[243106] --- Specjalista do spraw marketingu i handlu	67	2,4%
[243304] --- Specjalista do spraw kluczowych klientów (key account manager)	67	2,4%
[242307] --- Specjalista do spraw kadr	56	2,0%
[241202] --- Doradca finansowy	50	1,8%
[242106] --- Specjalista do spraw doskonalenia organizacji	48	1,8%
[243302] --- Opiekun klienta	48	1,8%
[243301] --- Inżynier sprzedaży	41	1,5%
[242290] --- Pozostali specjaliści do spraw administracji i rozwoju	39	1,4%
[243103] --- Menedżer produktu	32	1,2%
[242190] --- Pozostali specjaliści do spraw zarządzania i organizacji	30	1,1%
[241306] --- Specjalista do spraw finansów	25	0,9%
[242204] --- Audytor	25	0,9%
[242309] --- Specjalista do spraw rekrutacji pracowników	24	0,9%
[243105] --- Specjalista analizy i rozwoju rynku	24	0,9%
[241390] --- Pozostali analitycy finansowi	23	0,8%
[242108] --- Specjalista do spraw logistyki	20	0,7%
[244101] --- Pośrednik w obrocie nieruchomości	20	0,7%
[241102] --- Specjalista do spraw kontrolingu	18	0,7%
[242107] --- Specjalista do spraw konsultingu	15	0,5%
[241300] --- Analitycy finansowi	14	0,5%
[241310] --- Specjalista zarządzania ryzykiem (underwriter)	13	0,5%
[241105] --- Specjalista do spraw rachunkowości podatkowej	8	0,3%
[242310] --- Specjalista do spraw wynagrodzeń	8	0,3%
[241307] --- Specjalista do spraw ubezpieczeń majątkowych i osobowych	7	0,3%
[241100] --- Specjaliści do spraw księgowości i rachunkowości	6	0,2%
[242109] --- Specjalista do spraw pozyskiwania funduszy	6	0,2%
[242403] --- Specjalista do spraw szkoleń	6	0,2%
[250000] - SPECJALIŚCI DO SPRAW TECHNOLOGII INFORMACYJNO-KOMUNIKACYJNYCH	990	36,1%
[251401] --- Programista aplikacji	293	10,7%
[251102] --- Konsultant do spraw systemów teleinformatycznych	146	5,3%
[252302] --- Inżynier systemów i sieci komputerowych	98	3,6%
[251201] --- Specjalista do spraw doskonalenia i rozwoju aplikacji	80	2,9%
[251202] --- Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych	54	2,0%
[251101] --- Analityk systemów teleinformatycznych	50	1,8%
[251903] --- Tester oprogramowania komputerowego	43	1,6%
[252200] --- Administratorzy systemów komputerowych	36	1,3%
[251103] --- Projektant / architekt systemów teleinformatycznych	26	0,9%
[252300] --- Specjaliści do spraw sieci komputerowych	26	0,9%
[252290] --- Pozostali administratorzy systemów komputerowych	22	0,8%
[251303] --- Specjalista do spraw rozwoju stron internetowych, Internetu i Intranetu	18	0,7%
[251902] --- Specjalista zastosowań informatyki	17	0,6%
[252101] --- Administrator baz danych	17	0,6%
[252301] --- Administrator sieci informatycznej	13	0,5%
[252102] --- Analityk baz danych	10	0,4%
[252103] --- Projektant baz danych	8	0,3%
[251200] --- Specjaliści do spraw rozwoju systemów informatycznych	7	0,3%
[252901] --- Specjalista bezpieczeństwa oprogramowania	7	0,3%
[251904] --- Tester systemów teleinformatycznych	6	0,2%

Grupa zawodowa	N=	%
[260000] - SPECJALIŚCI Z DZIEDZINY PRAWA, DZIEDZIN SPOŁECZNYCH I KULTURY	75	2,7%
[264104] --- Redaktor wydawniczy	12	0,4%
[261990] --- Pozostali specjaliści z dziedziny prawa gdzie indziej niesklasyfikowani	9	0,3%
[264390] --- Pozostali filolodzy i tłumacze	9	0,3%
[264302] --- Filolog - filologia obcojęzyczna	7	0,3%
[264311] --- Tłumacz języka niemieckiego	6	0,2%

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

W stosunku do wiosny 2012 liczba ofert pracy w kategorii SPECJALIŚCI nieznacznie spadła (o 1% - z 2775 do 2739 ogłoszeń), choć nadal zarejestrowano ich więcej, niż na jesieni 2011. Jediną grupą, dla której liczba ofert w porównaniu z poprzednim pomiarem wzrosła są specjaliści ds. technologii informacyjno-komunikacyjnych – wzrost o 39% z 712 do 990 ofert. W przypadku pozostałych grup zaobserwowano spadek liczby ogłoszeń – największy w przypadku specjalistów nauk fizycznych, matematycznych i technicznych (o 19%), poprzez 15-16% spadku w przypadku specjalistów ds. ekonomicznych i zarządzania oraz specjalistów ds. zdrowia, aż po niewielki spadek (5%) w przypadku specjalistów z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury.

Tabela 29 Liczba ofert pracy w grupie zawodowej SPECJALIŚCI

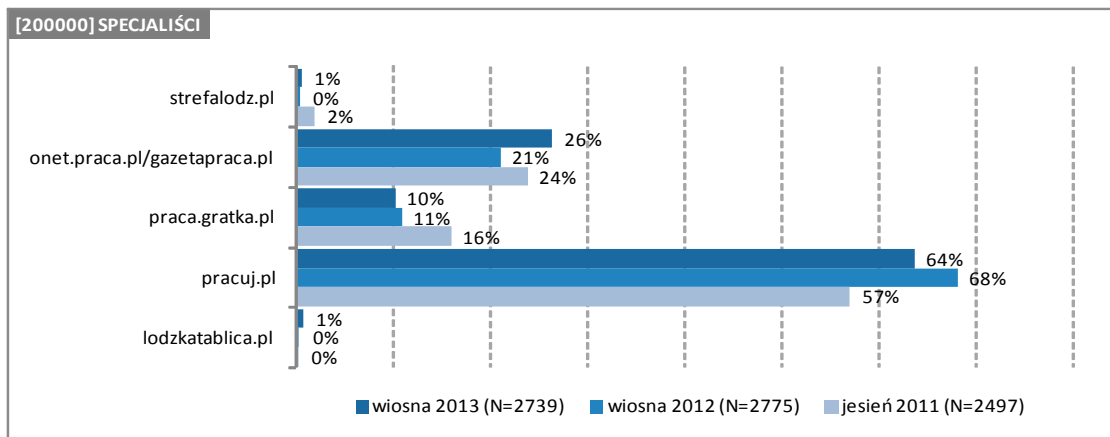
	[A] wiosna 2013	[B] wiosna 2012	[C] jesień 2011	Indeks zmiany [A/B]	Indeks zmiany [A/C]
[200000] SPECJALIŚCI	2739	2775	2497	-1%	10%
[OGÓŁEM CAŁA KATEGORIA]					
[240000] - SPECJALIŚCI DO SPRAW EKONOMICZNYCH I ZARZĄDZANIA	1108	1315	1111	-16%	0%
[250000] - SPECJALIŚCI DO SPRAW TECHNOLOGII INFORMACYJNO- KOMUNIKACYJNYCH	990	712	669	39%	48%
[210000] - SPECJALIŚCI NAUK FIZYCZNYCH, MATEMATYCZNYCH I TECHNICZNYCH	391	485	370	-19%	6%
[220000] - SPECJALIŚCI DO SPRAW ZDROWIA	92	108	145	-15%	-37%
[260000] - SPECJALIŚCI Z DZIEDZINY PRAWA, DZIEDZIN SPOŁECZNYCH I KULTURY	75	79	72	-5%	4%

9.2 Sposób zamieszczenia oferty

Podobnie, jak w przypadku grupy zawodowej PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY, również w grupie SPECJALISTÓW istnieje widoczny nierównomierny podział ofert pracy pomiędzy portalami. Większość ofert pracy dla przedstawicieli tej ostatniej grupy zawodowej umieszczana była przede wszystkim na portalu pracuj.pl (64% ofert, nieznaczny spadek w porównaniu z poprzednim pomiarem). Co czwarta oferta pochodziła z połączonego portalu onet.praca.pl oraz gazetapraca.pl (26%, lekki wzrost w porównaniu do wiosny 2012), a 10% z portalu praca.gratka.pl.

Większość ofert zamieszczana była w języku polskim (78%), ale należy zaznaczyć, iż udział ofert anglojęzycznych adresowanych do specjalistów wyniósł 22%, co stanowiło największy zaobserwowany odsetek wśród wszystkich analizowanych wielkich grup zawodowych. Warto też zauważyć, że odsetek ofert anglojęzycznych zwiększa się systematycznie w kolejnym już pomiarze.

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

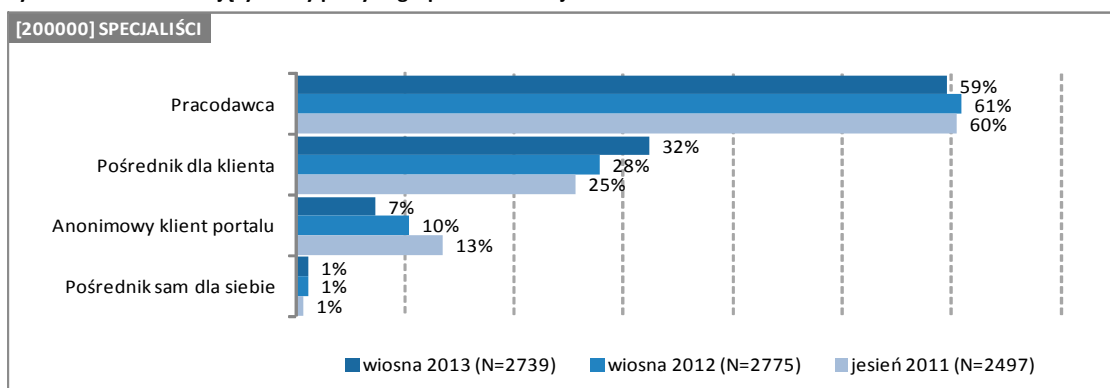


9.3 Oferenci oraz branża

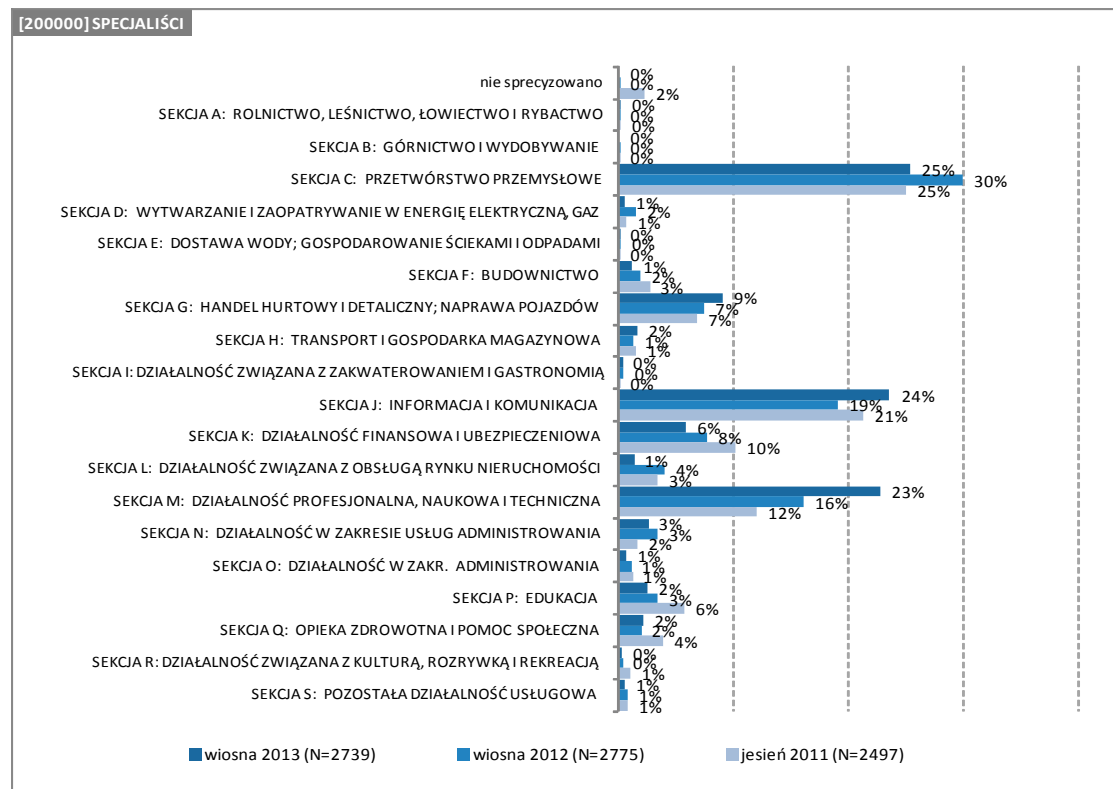
Podobnie jak w poprzednich okresach sprawozdawczych większość ofert pracy na stanowiska specjalistów zawierała informacje na temat branży pracodawcy. Przeprowadzona analiza wskazuje także na dużą branżową koncentrację zatrudnienia na tych stanowiskach. Prawie trzy czwarte (72%) ofert pracy złożyły firmy działające w trzech branżach: w przetwórstwie przemysłowym (25%), w informacji i komunikacji (24%) oraz firmy/instytucje prowadzące działalność profesjonalną, naukową i techniczną (23%). W porównaniu do poprzedniego okresu sprawozdawczego w przypadku przetwórstwa przemysłowego mamy do czynienia ze spadkiem odsetka ofert, zaś ze wzrostem w branżach informacji i komunikacji oraz działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej. W odniesieniu do poprzednich pomiarów zaobserwowano także systematyczny spadek odsetka ogłoszeń z branży działalności finansowej i ubezpieczeniowej oraz edukacji.

Oferty pracy na stanowiska specjalistów, podobnie jak w ubiegłych latach, najczęściej zamieszczali sami pracodawcy (59% ofert). W ostatnich 2 latach wzrastał natomiast udział ofert pracy złożonych przez pośredników (32% w stosunku do 28% w roku 2012 i 25% w roku 2011) kosztem ofert pracy złożonych przez anonimowych klientów portalu (spadek z 13% w 2011 roku do 7% w 2013).

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

PRACODAWCA	LICZBA OFERT PRACY
ACCENTURE SERVICES SP. Z O.O.	221
Nokia Siemens Networks Sp. z o.o.	55
SII Sp z o o	51
CAPGEMINI POLSKA SP. Z O.O.	34
ABB Sp. z o.o.	20
IBM GSDC Polska	18
Orbium	18
Telit Management Sp. z o. o.	14
7N Sp. z o.o.	13
Eco-Vital Sp. z o. o. Sp. k	13
Samsung Electronics R&D Poland	13
Transition Technologies S.A.	12
HUTCHINSON POLAND SP. Z O.O.	10
BorgWarner Poland Sp. z o.o.	10
ECONSULTING SP. Z O.O.	9
Infosys BPO Poland Sp. z o.o.	9
MOBICA Ltd	9
RINF Sp. z o.o	9
Wyższa Szkoła Handlowa im. Króla Stefana Batorego	9
Ericpol Sp. z o.o.	9

PRACODAWCA	LICZBA OFERT PRACY
McKinsey Knowledge Center Poland Sp. z o.o.	9
LEK SA	8
Media4U Sp. z o.o.	8
Stefczyk Finanse	7
PGE Systemy S.A.	7
AFLOFARM FARMACJA POLSKA SP. Z O.O.	6
Getin Noble Bank S.A.	6
Ivona Software Sp. z o.o.	6
MakoLab SA	6
Nordea Operations Centre	6
Philip Morris International w Polsce	6
AMG.net S.A	5
BRE Bank S.A.	5
BSH Sprzęt Gospodarstwa Domowego Sp. z o.o.	5
Comarch SA	5
Corning Cable Systems Polska Sp. z o.o	5
DOZ S.A.	5
JTI Polska sp. z o.o.	5
Metrohouse & Partnerzy S.A.	5
PROFI CREDIT Poland Sp. z o.o.	5
TAX CARE S.A.	5
HEWLETT-PACKARD	5
ECONSULTING SP. Z O.O. BIURO W WARSZAWIE	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
GRAFTON RECRUITMENT POLSKA SP. Z O.O.	99
Experis IT Warszawa	58
PGB Human Resources	42
REED	38
Diverse Consulting Group Sp. z o.o.	36
HAYS Poland Sp. z o.o.	36
Antal SSC/BPO	33
NEOPROJECTA SP. Z O.O	27
CPL Jobs	23
Adecco Poland Sp. z o.o	22
Telit Management Sp. z o. o.	17
GI GROUP SP. Z O.O	16
G-Force Sp. z o.o.	13
CPL JOBS SP. Z O.O. ASCOPOL BUSINESS CENTRE	13
Arche Consulting Sp. z o.o.	12
Bank Danych o Inżynierach	12
Advisory Group TEST Human Resources	11
HRK S.A.	11
Most Wanted! HR Consultig Group	11
Flexidea Sp. z o. o	11
Start People Image	11
GOODMAN Doradztwo Personalne S.C.	10
Start People Image Łódź	10
Trenkwalder & Partner Sp. z o.o	10
EXECUTIVE OFFER SP. Z O.O.	10

POŚREDNICY	LICZBA OFERT PRACY
IT KONTRAKT	8
Work Service S. A	8
Randstad Technologies	8
Przedstawiciele.pl	8
Devonshire	7
Randstad Sp. z o.o. (Oddział Łódź)	7
Focus	7
A-TEAM Recruitment Sp. z o.o. S.K.A.	7
Randstad Engineering (Randstad Professionals)	7
NG Professionals Sp. z o.o.	6
Start People Professionals	6
ManpowerGroup Sp z o.o.	5
Antal Engineering & Operations	5
POLISH PERSONNEL SP. Z O.O.	5

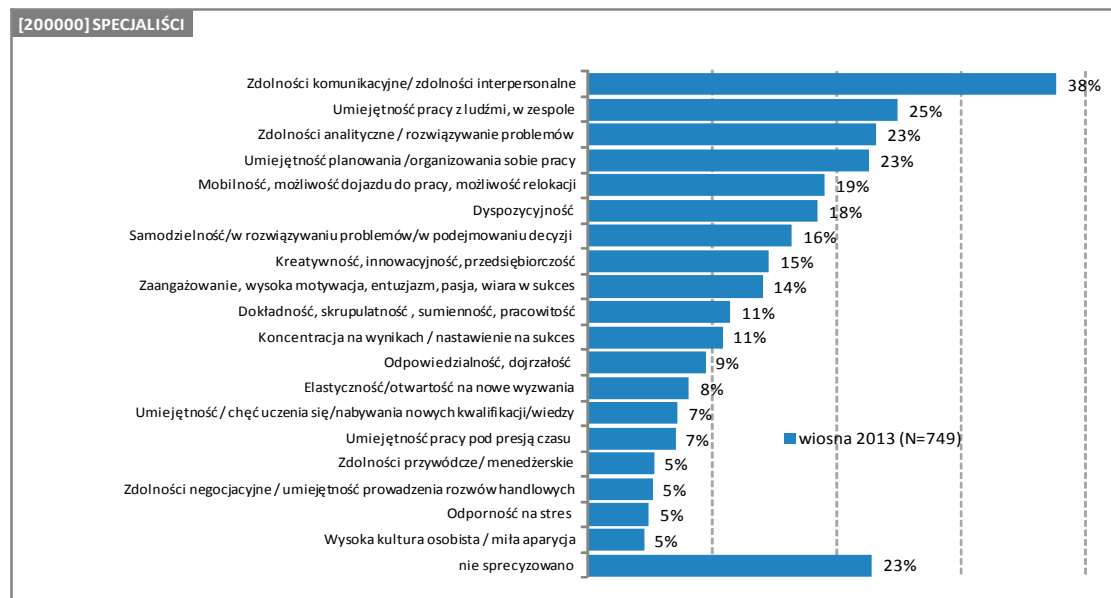
Pośrednicy, którzy podali swoją nazwę i zamieścili co najmniej 5 ofert.

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

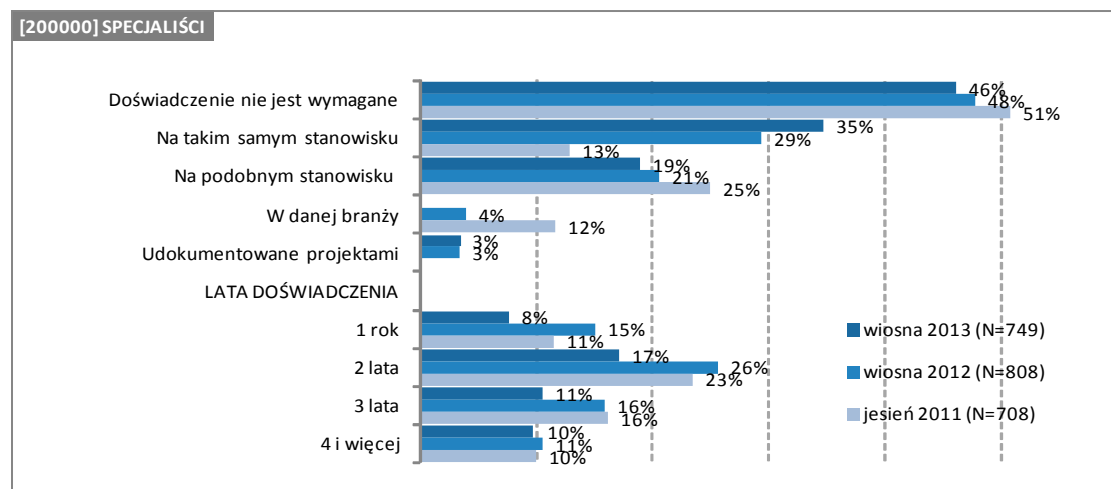
Od 2011 roku nieznacznie, ale systematycznie wzrasta natomiast znaczenie posiadanego w pracy doświadczenia. Wymóg ten nie pojawił się w 46% ofert (w ubiegłym roku w 48%) oraz zaostrzyły się kryteria jego oceny. W 35% ofert wymagano doświadczenia na takim samym stanowisku (z roku na rok jest to coraz częstsze wymaganie), a w 19% na podobnym (z pomiaru na pomiar odsetek ten maleje). Za wystarczające doświadczenie w 8% ofert uznano rok pracy, w 17% dwa lata, a w 22% trzy lata i więcej. Ponadto, w 53% ofert wskazywano na znaczenie dodatkowego doświadczenia – najczęściej w firmie o podobnym profilu (39%), w sprzedaży (8%) czy w prowadzeniu projektów (6%).

Rysunek 53 Wymagane cechy osobowe w grupie SPECJALIŚCI

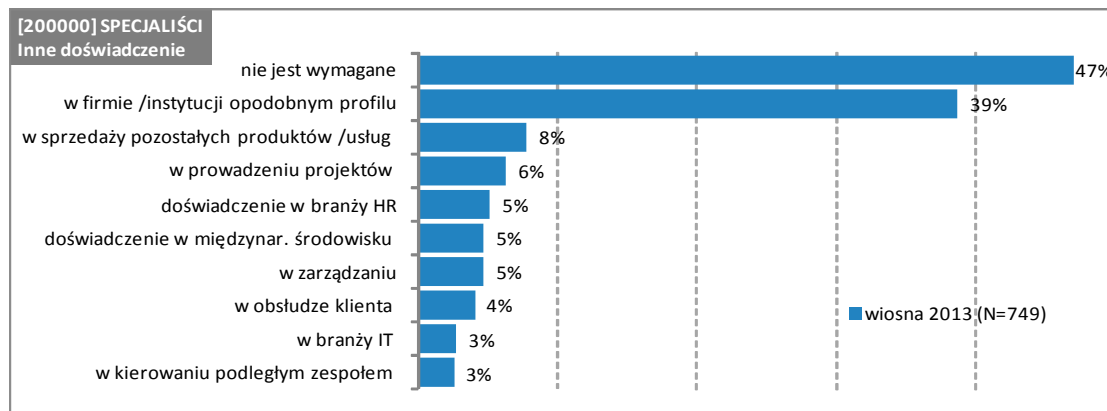


Wskazania od 5%

Rysunek 54 Wymagane doświadczenie SPECJALIŚCI



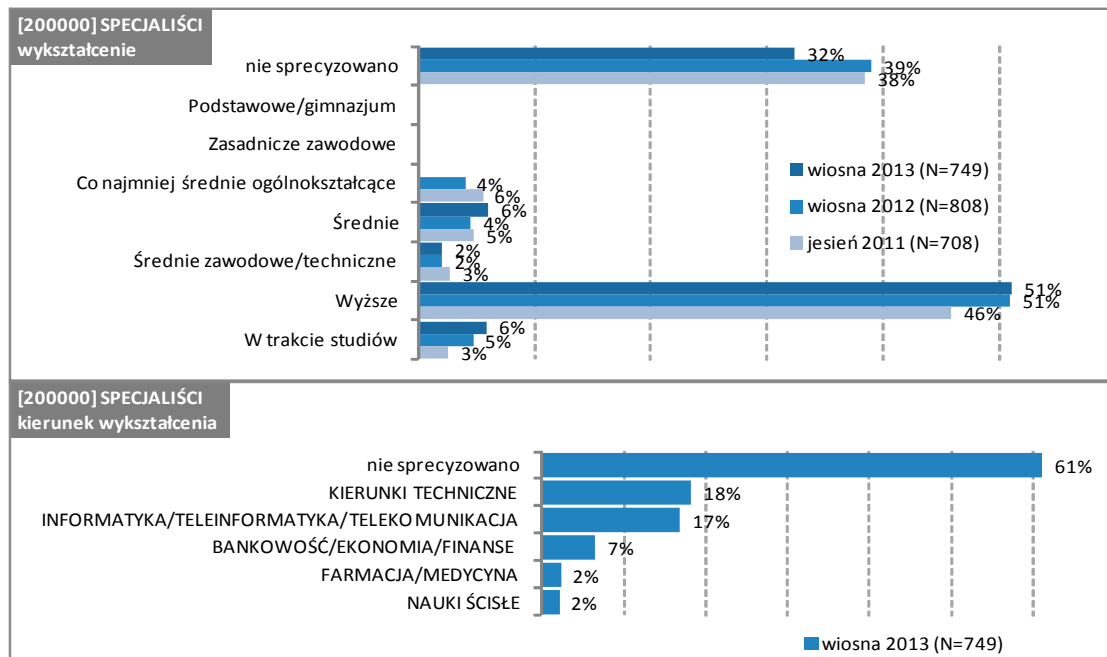
Rysunek 55 Wymagane dodatkowe doświadczenie SPECJALIŚCI



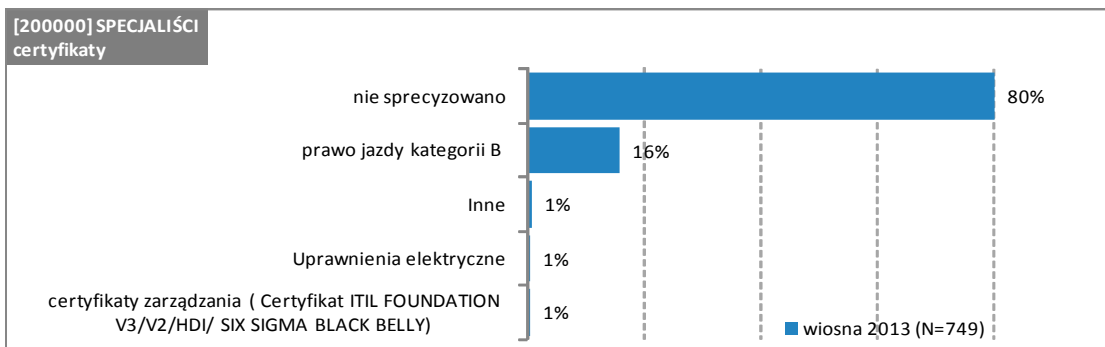
Wskazania od 3%

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). Tylko co trzecia oferta nie zawierała informacji na temat wymaganego wykształcenia. Częściej niż w poprzednim okresie w ofertach pojawiały się również wymagania odnośnie ukończenia konkretnego kierunku studiów. 18% ofert pracy kierowano do osób z wykształceniem technicznym, 17% z informatycznym/w zakresie telekomunikacji i 7% 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 16% ogłoszeń wzmiankowano o posiadaniu prawa jazdy kategorii B.

Rysunek 56 Wymagane wykształcenie SPECJALIŚCI



Rysunek 57 Wymagane uprawnienia - certyfikaty SPECJALIŚCI



Wskazania od 1%

W stosunku do poprzednich pomiarów wzrosły również wymagania pracodawców odnośnie znajomości języka obcego od kandydatów na stanowiska specjalistów. Obecnie wymóg ten znalazł się w 63% ofert (wzrost o 7 punktów w stosunku do poprzedniego pomiaru). Najczęściej, bo w niemal każdej ofercie oczekiwano znajomości języka angielskiego (95%), a w drugiej kolejności niemieckiego (9%) lub jakiegoś z języków urzędowych UE. Kandydaci powinni opanować język na zaawansowanym (56%) lub przynajmniej dobrym poziomie (42%).

W obecnym okresie sprawozdawczym więcej ofert zawierało również informacje o konieczności znajomości obsługi komputera i programów komputerowych (60%). Najczęściej wymieniano tu znajomość środowiska MS Office, ale także znajomość narzędzi do programowania oraz do baz danych (częstotliwość tych wymagań wzrosła w stosunku do poprzedniego pomiaru).

Rysunek 58 Wymagana znajomość i stopień znajomości języka obcego SPECJALIŚCI

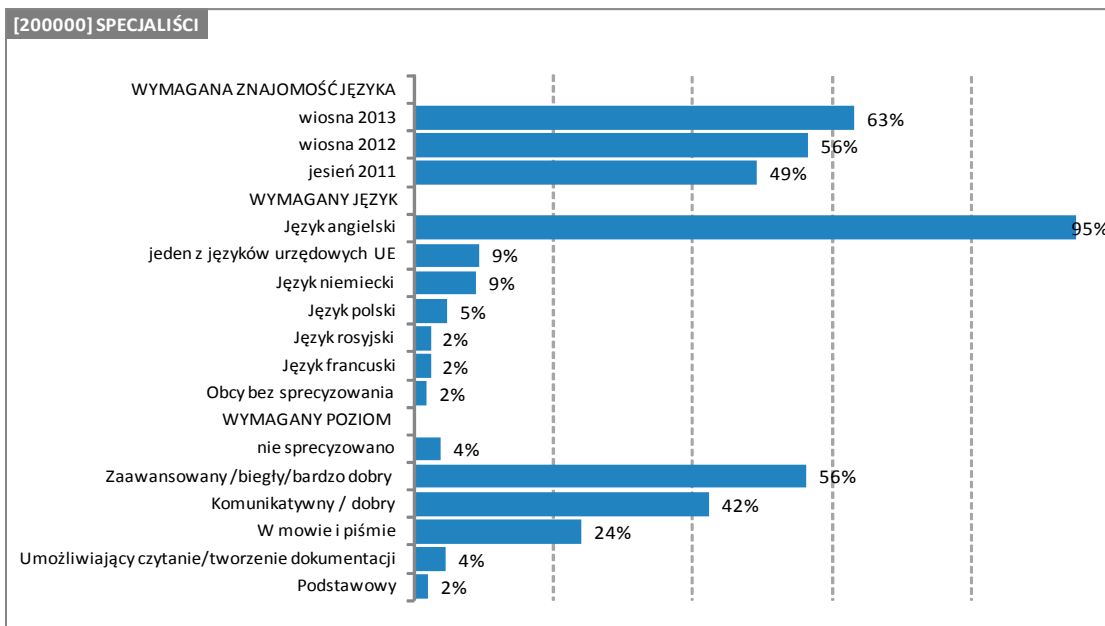
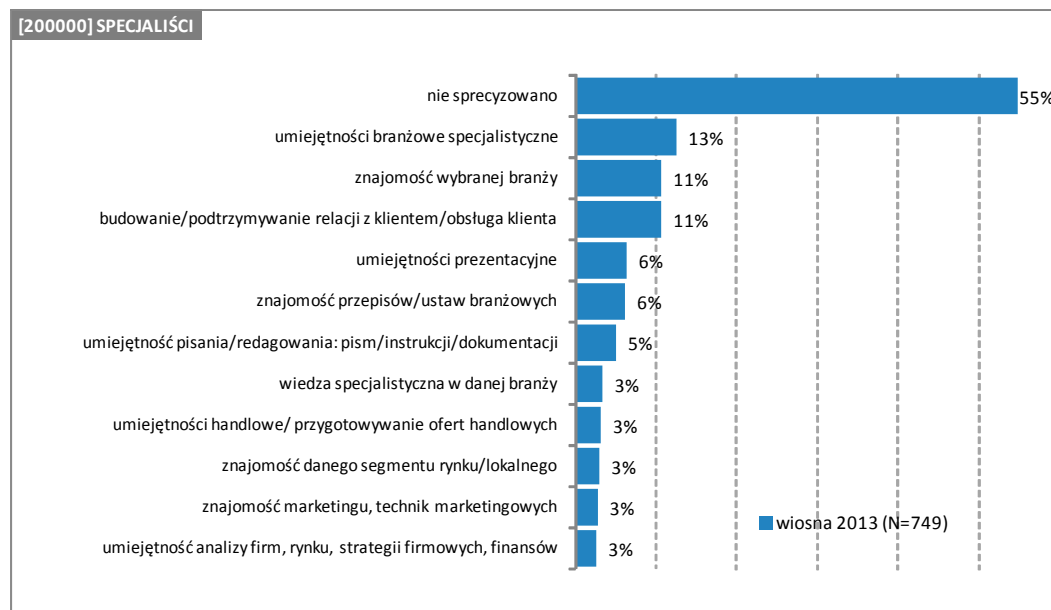


Tabela 32. Wymagana znajomość komputera i programów komputerowych SPECJALIŚCI

RAZEM	wiosna 2013 (N=749)
nie sprecyzowano	40%
Znajomość narzędzi do programowania/modelowania systemów operacyjnych/programowania obiektowego	16%
MS Office	16%
Programy/aplikacje bazy danych/modely danych	15%
Programowanie/obsługa stron WWW/strony internetowe/język skryptowy	13%
Dobra/Praktyczna/bardzo dobra znajomość obsługi komputera	8%
Znajomość systemów/środków operacyjnych komercyjnych/otwartych <Open Source> (Windows, Unix, Linux)	7%
Znajomość systemu SAP (m.in. BASIS, BI, BO, BW, CO, EDI, FI, HR, IS- Banking, MDM, MM, PP, PI, SCM, SD, WM, XI)	6%
Inne specjalistyczne z branży informatycznej	5%
Programy konstrukcyjne/projektowe/obliczeniowe (tj. SOLID EDGE i inne 2D/3D; MES, CFD, MBS, FSI)	3%
Znajomość jednego z narzędzi testowania	1%
Znajomość programów graficznych (np. Corel Draw, Adobe Photoshop, Adobe Illustrator)	1%
Infrastruktura sieciowa/routery/switchy/programy antywirusowe/urządzenia CISCO)	1%
Znajomość jednego z narzędzi do raportowania błędów (JIRA, Bugzilla, ...)	1%
Przeglądarki/wyszukiwarki/poruszanie się po internecie: MERLIN X, SYCOM, BLUE VEMDO	1%
Programy służące zarządzaniu: sprzedaży/magazynowanie/dystrybucja/logistyka/przepływ materiałowy	1%
Znajomość platform do zarządzania siecią (np. Computer associates unicenter, solarwinds)	1%

Wśród wymogów pojawiały się również umiejętności, kwalifikacje niepotwierdzone egzaminami. Najczęściej oczekiwano kwalifikacji/umiejętności specyficznych dla branży (umiejętności branżowe - 13%, znajomość wybranej branży – 11%), a także umiejętności budowania/podtrzymywania relacji z klientem (10%).

Rysunek 59 Inne wymagania/kwalifikacje niepotwierdzone egzaminami SPECJALIŚCI



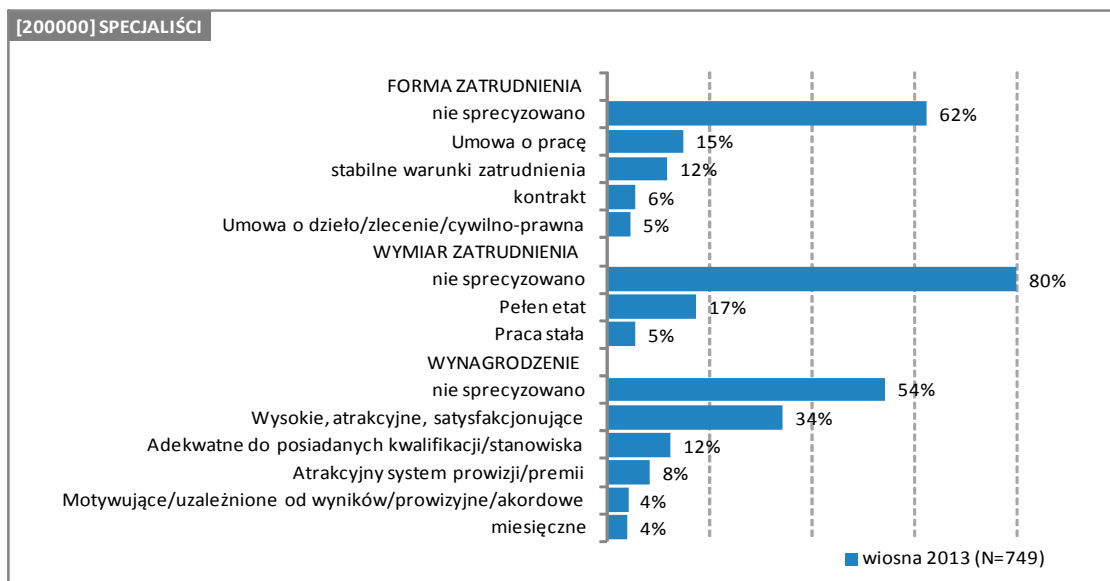
Wskazania od 3%

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 (15%) lub stabilne warunki zatrudnienia (12%). Ponadto 17% ofert zawierało informację, iż dotyczą pracy na pełen etat, zaś 5% - stałej pracy. Co trzecia oferta kusila pracowników wysokim wynagrodzeniem (34%), 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 (72% szczegółowo analizowanych ofert). W drugiej kolejności zachęcano potencjalnych kandydatów dobrymi warunkami pracy (47%), w dobrym środowisku (38%) oraz w dobrej firmie (18%). 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 (24%), pakiet sportowy (8%), dostęp do narzędzi pracy (15%) oraz pakiet medyczny (14%). Dokładny katalog oferowanych korzyści przedstawia tabela poniżej.

Tabela 33. Oferowane dodatkowe korzyści. SPECJALIŚCI

SZKOLENIA/ROZWÓJ	72%
- możliwość awansu/kariera/rozwój zawodowy	44%
- szkolenia/możliwość podwyższania kwalifikacji, uzyskania certyfikatów / kursy/warsztaty	38%
- zdobywanie wiedzy / doświadczenia w międzynarodowej przedsiębiorstwie / firmie / instytucji/środowisku	30%
- zdobycie doświadczenia	13%
- kursy językowe	6%
- możliwość zdobywania uprawnień, certyfikatów (budowlanych, EFPA)	3%
WARUNKI/ZALETY PRACY	47%
- udział we wdrażaniu ciekawych/prestiżowych/zaawansowanych projektów/produktów/z produktem	19%
- interesująca praca/ciekawa praca/atrakcyjna praca/satysfakcjonująca praca	14%
- samodzielność/swoboda w podejmowaniu decyzji/możliwość wdrażania własnych pomysłów	7%
- odpowiedzialna, pełna wyzwań praca	7%
- bardzo dobre / dobre warunki w pracy	6%
- tworzenie / współtworzenie wysokiej pozycji/nowej organizacji/oddziału/zespołu	5%
- dostęp do nowych/nowoczesnych technologii/park maszynowy	4%
ŚRODOWISKO PRACY	38%
- miły zespół/przyjazna/miła/otwarta/przyjacielska atmosfera (w) pracy	21%
- dynamiczny, ambitny zespół / środowisko	15%
- doświadczony/profesjonalny zespół / zespół specjalistów/ekspertów	12%
- młody zespół	7%
REFUNDACJA/DOFINANSOWANIE	30%
- pakiet socjalny	24%
- pakiet sportowy	8%
FIRMA/INSTYTUCJA	18%
- stabilna firma/praca / miejsce pracy/odporna na kryzys	13%
- innowacyjna/duża/nowoczesna organizacja	6%
NARZĘDZIA PRACY	16%
- niezbędne narzędzia pracy	15%
- samochód służbowy	4%
- laptop/komputer/tablet/ palm top	4%
- telefon komórkowy/smarthphone	4%
OPIEKA MEDYCZNA/UEZPIECZENIE	15%
- prywatna opieka medyczna dla pracownika/pakiet medyczny	14%
- ubezpieczenie na życie/fundusz emerytalny/ubezpieczenie grupowe	5%
WYŻYWIENIE/ZAKWATEROWANIA/DOWÓZ/ODZIEŻ	8%
- dowóz do/z miejsca pracy/zwrot kosztu podróży/przejazdu/możliwość łączenia podróży zaw. z prywatnymi	6%
POMOC/WSPARCIE	5%
- (kompleksowa) pomoc od (samego) początku współpracy/wsparcie metodyczne; merytoryczne; finansowe	5%
IMPREZY/PODRÓŻE	4%
- udział w imprezach/wydarzeniach integracyjnych/wyjazdy zagraniczne/rejsy	4%

Wskazania pow. 2%

9.6 Lokalizacja

Większość ogłoszeń oferujących zatrudnienie na stanowiskach specjalistów dotyczyła krajowego rynku pracy. Zaledwie 2% (60 ofert) dotyczyło zatrudnienia poza granicami kraju (to spadek w stosunku do poprzedniego pomiaru). Bardzo rzadko oferenci podawali kraj, którego dotyczy oferta zatrudnienia.

W przypadku ofert krajowych dominowały lokalizacje z terenu województwa łódzkiego – 2019 na 2739 ofert. Około 46% wszystkich ofert przypadło na miasto Łódź (43%) i podregion łódzki (3%). Na pozostałe regiony przypadł niewielki odsetek ofert – 5% na podregion skierniewicki, 4% - na podregion piotrkowski i 2% na podregion sieradzki. 16% ogłoszeń nie zawierało lokalizacji poza informacją, iż jest to w obrębie województwa. Oprócz Łodzi najwięcej ofert na poziomie powiatowym odnotowano w powiecie kutnowskim (71 ofert), piotrkowskim (52 oferty), zgierskim (46 ofert) oraz skierniewickim (40 ofert).

W stosunku do poprzedniego okresu sprawozdawczego istotnie wzrósł jedynie odsetek ofert z podregionu skierniewickiego (o 29%, ze 105 w 2012 roku do 135 w roku obecnym) oraz odsetek ofert z lokalizacją jedynie na terenie województwa (o 7%). Tymczasem we wszystkich pozostałych podregionach, włączając w to miasto Łódź, zanotowano spadek odsetka ofert – od 9% w przypadku Łodzi i 27% w przypadku podregionu łódzkiego, do 34% w podregionie piotrkowskim i 38% w podregionie sieradzkim.

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

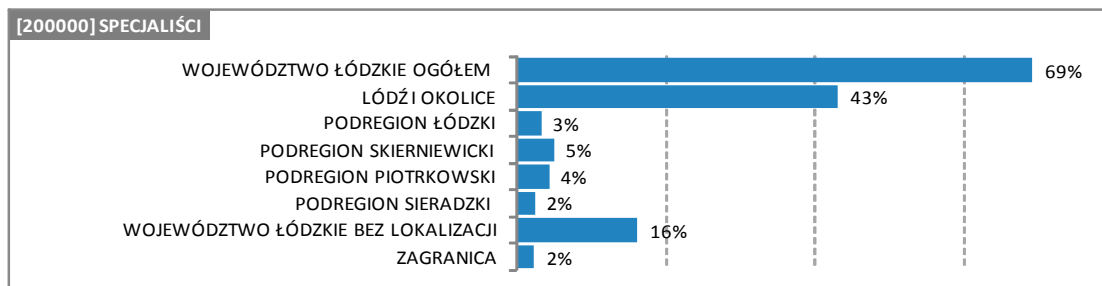
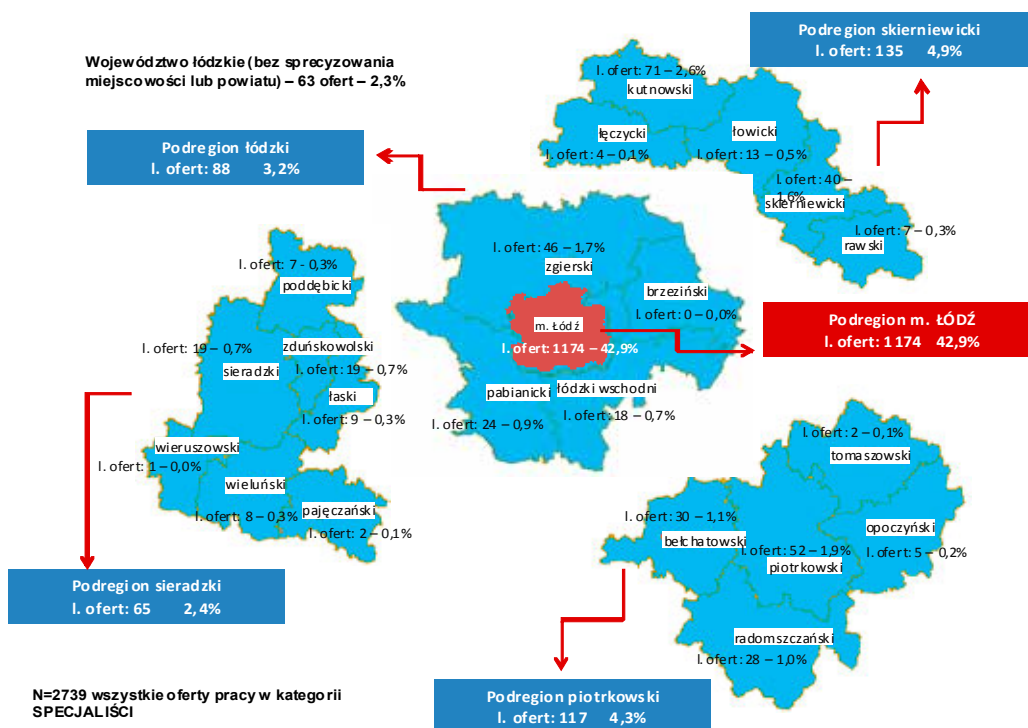


Tabela 34. Oferty pracy ze względu na lokalizację – indeks zmiany. SPECJALIŚCI

	[A] wiosna 2013	[B] wiosna 2012	[C] jesień 2011	Indeks zmiany [A/B]	Indeks zmiany [A/C]
OGÓŁEM	2739	2775	2497	-1%	10%
WOJEWÓDZTWO ŁÓDZKIE OGÓŁEM	1890	2026	1691	-7%	12%
ŁÓDŹ I OKOLICE	1174	1286	1115	-9%	5%
PODREGION ŁÓDZKI	88	121	89	-27%	-1%
PODREGION SKIERNIEWICKI	135	105	63	29%	114%
PODREGION PIOTRKOWSKI	117	177	155	-34%	-25%
PODREGION SIERADZKI	65	105	68	-38%	-4%
WOJEWÓDZTWO ŁÓDZKIE BEZ LOKALIZACJI	440	411	201	7%	119%
ZAGRANICA	60	130	100	-54%	-40%

Rysunek 62 Rozmieszczenie na terenie województwa łódzkiego ofert pracy dla SPECJALISTÓW¹⁹



9.7 Jakościowy obraz grupy

Podobnie, jak w poprzednich pomiarach, stosowane w treści ofert dla specjalistów nazewnictwo proponowanych stanowisk czyni tę grupę jedną z najbardziej niejednoznacznych spośród badanych grup zawodowych. Wiele stosowanych nazw nie ma bezpośredniego przełożenia na terminy stosowane w Klasyfikacji Zawodów i Specjalności, łącząc ze sobą cechy kilku grup zawodowych lub zawodów. Dopiero doprecyzowanie obowiązków w ofercie pozwala na bardziej precyzyjne określenie w jakim zawodzie oferent poszukuje pracownika. Stąd oferty w tej grupie są relatywnie rozbudowane pod względem treści, precyzując 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. Control Engineer, Managing Editor, czy też Plant Controller. 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. Production Unit Manager, Product Manager (Menadżer produktu), Account Manager (opiekun klienta), Key Account Manager, czy też Business Development Manager.

Wyróżniającą się kategorię stanowią tutaj specjaliści w zakresie technologii informacyjnych i komunikacyjnych. Nazewnictwo ich stanowisk zwykle odnosi się do znajomości określonych programów lub technologii np. C/C++ or Java Developer, Programista ASP.NET, Konsultant SAP, Projektant SOA/ Architekt SOA, Programista

¹⁹ W prezentacji potraktowano łącznie powiat miejski Piotrków Trybunalski i powiat piotrkowski oraz powiat miasto Skierniewice i powiat skierniewicki.

Javascript dla rozwiązań mobilnych. Dodatkowo powszechne jest używanie w nazewnictwie stanowisk języka angielskiego (np. IT Support Analyst, Senior Unix AIX Administrator). 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.

Obecnie dla naszego Klienta, firmy z branży materiałów ściernych, poszukujemy osoby na stanowisko:

Product Manager

Miejsce pracy: Poznań/Września

Nr ref. PM_0113_WLKP_IB

Obowiązki:

- Badanie rynku pod kątem odbiorców
- Wprowadzanie produktu
- Opieka nad nowymi produktami
- Szkolenia dla handlowców
- Reprezentowanie firmy
- Negocjacje z klientami
- Realizacja planów sprzedażowych
- Ścisła współpraca z dostawcami, grafikami i przedstawicielami handlowymi

Wymagania:

- Wiedza z zakresu materiałów ściernych
- Doświadczenie w branży materiałów/narzędzi ściernych
- Bardzo dobra znajomość języka angielskiego
- Prawo jazdy kat. B
- Mile widziana chęć pracy w formie własnej działalności

Klient oferuje:

- Atrakcyjne wynagrodzenie; adekwatne do doświadczenia i umiejętności
- Premie
- Niezbędne narzędzia pracy
- Pracę w firmie o ugruntowanej pozycji na rynku

Zainteresowanych uprzejmie prosimy o przesłanie swoje CV i list motywacyjny na adres

i.cieluch@pgbhr.com w temacie podając nr ref. **PM_0113_WLKP_IB**

ProData Consult jest międzynarodową firmą specjalizującą się w pozyskiwaniu specjalistów IT dla potrzeb długo - i krótkoterminowych projektów. Centrala firmy mieści się w Kopenhadze, z siecią współpracujących oddziałów w Europie Zachodniej, ze szczególnym naciskiem na kraje skandynawskie.

Obecnie dla naszego Klienta poszukujemy Specjalisty na stanowisko:

Programista .NET Frontend

Miejsce pracy: Łódź

Opis stanowiska:

Do zadań osoby na stanowisku Programista .Net należeć będzie projektowanie oraz implementacja rozwiązań zgodnie z wymaganiami klienta według procesu SCRUM, testowanie jednostkowe oraz przygotowanie dokumentacji wykonanej pracy. W trakcie realizacji projektów, osoba zatrudniona na tym stanowisku, będzie podlegać bezpośrednio Team Leaderowi.

Wymagania:

- wyższe wykształcenie kierunkowe
- 4 lata doświadczenia w programowaniu w języku C# w oparciu o środowisko .Net
- bardzo dobra znajomość języka C# oraz środowiska .Net 3.5/4 (Visual Studio 2008/2010)
- umiejętność testowania jednostkowego (NUnit)
- znajomość zasad projektowania obiektowego i notacji UML
- znajomość XML
- dobra znajomość języka angielskiego

Mile widziane:

- doświadczenie w pracy z technologią WPF
- znajomość narzędzia Enterprise Architect
- doświadczenie w budowaniu interfejsu użytkownika (UI)
- doświadczenie w programowaniu wielowątkowym
- doświadczenie w pracy w rozproszonych zespołach
- znajomość platform Messagingowych (np. MSMQ, TibRv, ActiveMQ JMS)

Oferujemy:

- elastyczną formę zatrudnienia (etat lub kontrakt)
- bardzo atrakcyjne wynagrodzenie

pracę w zespole specjalistów z pasją, zaangażowaniem i nastawieniem na realizację celu

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% (taki sam odsetek, jak wiosną 2012) wszystkich zebranych ofert pracy w analizowanym okresie – łącznie zgłoszono 2104 tego typu oferty. Zdecydowanie najwięcej ofert w tej grupie skierowanych było do średniego personelu do spraw biznesu i administracji (77,4% - to o 4 pkt procentowe mniej, niż wiosną 2012), w tym przede wszystkim przedstawicieli handlowych, księgowych, agentów ubezpieczeniowych, agentów ds. zakupów oraz spedytorów. Ponad 10% ofert dotyczyło pracy na stanowiskach średniego personelu z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewnych, w tym w lwiej części w zawodzie opiekuna osoby starszej – zaobserwowano istotny wzrost liczby ofert w tej kategorii w stosunku do poprzednich pomiarów. W 7% ofert poszukiwano techników z dziedziny fizycznych, chemicznych i technicznych, w tym m. in. techników maszyn i urządzeń, automatyków, kontrolerów jakości, kosztorysantów, techników organizacji produkcji oraz mechaników – odsetek ofert z tych dziedzin zmniejszył się w stosunku do wiosny 2012. Niewiele było ofert dla średniego personelu do spraw zdrowia (1,9%) oraz techników informatyków (2,9%).

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

Grupa zawodowa	N=	%
[300000] TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL	2104	100%
[310000] - ŚREDNI PERSONEL NAUK FIZYCZNYCH, CHEMICZNYCH I TECHNICZNYCH	152	7,2%
[311508] --- Technik mechanik maszyn i urządzeń	18	0,9%
[311909] --- Technik automatyk	11	0,5%
[311502] --- Kontroler jakości wyrobów mechanicznych	9	0,4%
[311201] --- Kosztorysant budowlany	7	0,3%
[311917] --- Technik organizacji produkcji	7	0,3%
[311500] --- Technicy mechanicy	6	0,3%
[314102] --- Laborant biochemiczny	6	0,3%
[311924] --- Technik technologii odzieży	5	0,2%
[311511] --- Technik mechanik urządzeń przemysłowych	4	0,2%
[311602] --- Technik przetwórstwa tworzyw sztucznych	4	0,2%
[313904] --- Operator zautomatyzowanej i zrobotyzowanej linii produkcyjnej w przemyśle elektromaszynowym	4	0,2%
[314411] --- Technik technologii żywności - przetwórstwo mięsne	4	0,2%
[320000] - ŚREDNI PERSONEL DO SPRAW ZDROWIA	39	1,9%
[321301] --- Technik farmaceutyczny	8	0,4%
[325512] --- Weterynaryjny kontroler sanitarny	6	0,3%
[325502] --- Inspektor bezpieczeństwa i higieny pracy	4	0,2%
[330000] - ŚREDNI PERSONEL DO SPRAW BIZNESU I ADMINISTRACJI	1629	77,4%

Grupa zawodowa	N=	%
[332203] --- Przedstawiciel handlowy	779	37,0%
[331301] --- Księgowy	251	11,9%
[331290] --- Pozostali pracownicy do spraw kredytów, pożyczek i pokrewni	93	4,4%
[332301] --- Agent do spraw zakupów	90	4,3%
[333105] --- Spedytor	55	2,6%
[332101] --- Agent ubezpieczeniowy	51	2,4%
[331201] --- Pracownik (doradca) do spraw kredytów	28	1,3%
[333104] --- Pracownik działu logistyki	26	1,2%
[334390] --- Pozostali pracownicy administracyjni i sekretarze biura zarządu	24	1,1%
[331203] --- Referent (asystent) bankowości	21	1,0%
[331200] --- Pracownicy do spraw kredytów, pożyczek i pokrewni	20	1,0%
[332201] --- Ekspozytor towarów (merchandiser)	19	0,9%
[333903] --- Promotor marki (trendsetter)	19	0,9%
[333905] --- Tajemniczy klient (mystery shopper)	19	0,9%
[335290] --- Pozostali urzędnicy do spraw podatków	14	0,7%
[331502] --- Likwidator szkód	11	0,5%
[333904] --- Sprzedawca reklam internetowych	11	0,5%
[335990] --- Pozostali urzędnicy państwowi do spraw nadzoru gdzie indziej niesklasyfikowani	10	0,5%
[340000] - ŚREDNI PERSONEL Z DZIEDZINY PRAWA, SPRAW SPOŁECZNYCH, KULTURY I POKREWNY	220	10,5%
[341202] --- Opiekun osoby starszej	194	9,2%
[343402] --- Szef kuchni (kuchmistrz)	10	0,5%
[342301] --- Instruktor fitness	4	0,2%
[350000] - TECHNICY INFORMATYCY	60	2,9%
[351290] --- Pozostali technicy wsparcia informatycznego i technicznego	20	1,0%
[351203] --- Technik informatyk	17	0,8%
[351390] --- Pozostali operatorzy sieci i systemów komputerowych	7	0,3%

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

W stosunku do wiosny 2012 liczba ofert pracy w kategorii TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL prawie nie uległa zmianom – zanotowano wzrost o zaledwie 2% - z 2055 do 2104. Od wiosny 2012 gwałtownie wzrosło zapotrzebowanie na średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny – aż o 178%, z 79 do 220 ofert. Nieznacznie zwiększyła się liczba ofert dla techników informatyków (9%). Natomiast w kategorii techników nauk fizycznych, chemicznych i technicznych oraz średniego personelu do spraw zdrowia zanotowano spadek odpowiednio o 24% oraz 28%.

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

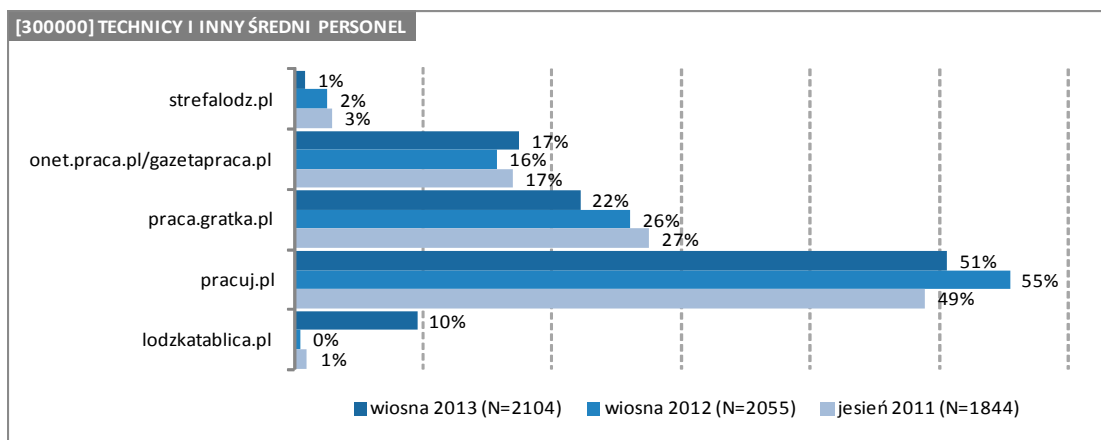
	[A] wiosna 2013	[B] wiosna 2012	[C] jesień 2011	Indeks zmiany [A/B]	Indeks zmiany [A/C]
[300000] TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL	2104	2055	1844	2%	14%
[330000] - ŚREDNI PERSONEL DO SPRAW BIZNESU I ADMINISTRACJI	1629	1668	1445	-2%	13%
[340000] - ŚREDNI PERSONEL Z DZIEDZINY PRAWA, SPRAW SPOŁECZNYCH, KULTURY I POKREWNY	220	79	80	178%	175%
[310000] - ŚREDNI PERSONEL NAUK FIZYCZNYCH, CHEMICZNYCH I TECHNICZNYCH	152	199	180	-24%	-16%
[350000] - TECHNICY INFORMATYCY	60	55	84	9%	-29%
[320000] - ŚREDNI PERSONEL DO SPRAW ZDROWIA	39	54	55	-28%	-29%

10.2 Sposób zamieszczenia oferty

Ponad połowa ogłoszeń z grupy TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL zamieszczona była na portalu pracuj.pl (51%), 22% umieszczono na stronie praca.gratka.pl – portale te zanotowały w stosunku do ostatniego pomiaru spadek popularności. 17% ofert zamieszczono na połączonych portalach onet.praca.pl i gazetapraca.pl. Warto zauważyć, że na popularności silnie zyskał portal regionalny – lodzkatablica.pl, na którym ukazała się wiosną 2013 co dziesiąta oferta.

Prawie wszystkie oferty zamieszczono w języku polskim, jedynie treść 8% z nich umieszczono w języku angielskim.

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

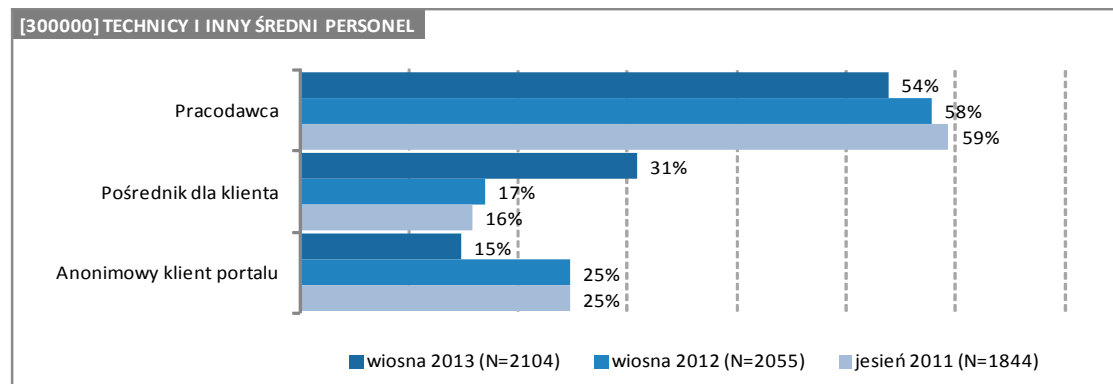


10.3 Oferenci oraz branża

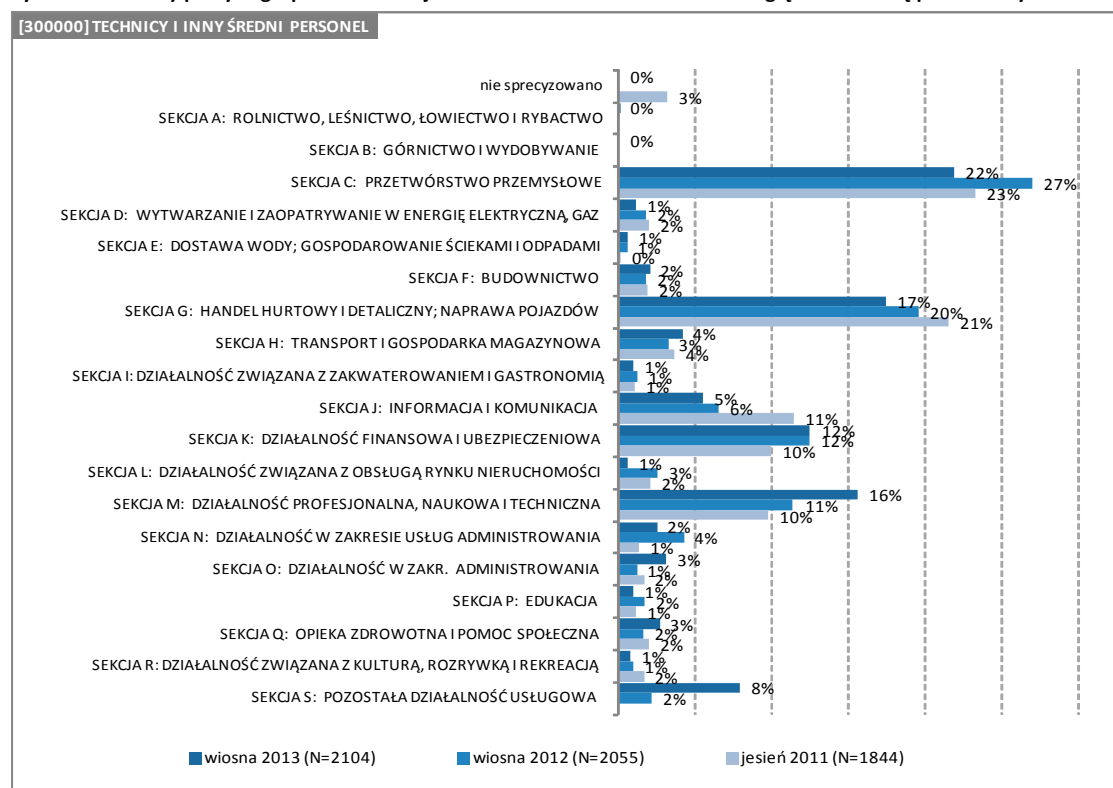
Wszystkie oferty pracy w grupie TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL zawierały informacje na temat branży pracodawcy. Popyt na pracę w zakresie stanowisk techników i średniego personelu kształtowały cztery branże: przetwórstwo przemysłowe (22%), handel hurtowy i naprawa pojazdów (17%), działalność finansowa i ubezpieczeniowa (12%) oraz działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (16%). Warto zwrócić uwagę, iż w stosunku do poprzedniego pomiaru we wszystkich tych branżach poza działalnością profesjonalną, naukową i techniczną zaobserwowano spadek liczby ofert. Tymczasem odsetek ofert w tej ostatniej branży wzrósł od wiosny 2012. Relatywnie widoczny wzrost zanotowała też branża pozostałej działalności usługowej (z 2% do 8%).

Oferty pracy na stanowiska dla średniego personelu, podobnie jak w poprzednich pomiarach najczęściej zamieszczali sami pracodawcy (54%). 15% ofert pochodziło od anonimowych klientów portalu (spadek o 10 pkt procentowych w stosunku do wiosny 2012), zaś 31% od pośredników - co oznacza gwałtowny wzrost w odniesieniu do wiosny 2012 (wzrost o 14 pkt procentowych).

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 zamieszczaly firmy z branży finansowej oraz ubezpieczeniowej EURO BANK S.A., ING BANK ŚLĄSKI S.A., PKO Bank Polski SA, ALIOR Bank, BRE Bank S.A., Citi Handlowy, Credit Agricole Bank Polska i inne. Najbardziej aktywni pośrednicy w tej kategorii to gowork.pl, HAYS i REED.

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
EURO BANK S.A	16
ING BANK ŚLĄSKI S.A	12
PKO Bank Polski SA	11
ALIOR BANK	8
Eniro Polska Sp. z o.o.	8
JTI Polska sp. z o.o.	8
PMI Service Center Europe Sp. z o.o.	8
BRE Bank S.A.	7
Citi Handlowy	6
Corning Cable Systems Polska Sp. z o.o	6
Credit Agricole Bank Polska S.A.	6
Komenda Wojewódzka Policji w Łodzi	6
Niezależny Operator Międzystrefowy Sp. z o.o.	6
PZU SA/PZU Życie SA	6
Kolporter Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Spółka Komandytowo Akcyjna,	6
Aviva Sp. z o.o.	5
BNP Paribas Bank Polska SA	5
Deutsche Bank PBC S.A	5
Eco-Vital Sp. z o. o. Sp. k	5
Infosys BPO Poland Sp. z o.o.	5
Łódzki Urząd Wojewódzki w Łodzi	5
MerService Sp. z o.o.	5
TAX CARE S.A.	5
Nordea Operations Centre	5
Transactor Sp. z o.o.	5

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

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

POŚREDNICY	LICZBA OFERT PRACY
GOWORK.PL	131
HAYS POLAND SP. Z O.O.	40
REED	36
ANTAL SSC/BPO	35
PRZEDSTAWICIELE.PL	34
CPL JOBS	30
GRAFTON RECRUITMENT POLSKA SP. Z O.O.	18
PGB HUMAN RESOURCES	18
FLEXIDEA SP. Z O. O	17
OBIETTIVO LAVORO ŁÓDŹ	15
G-FORCE SP. Z O.O.	14
GI GROUP SP. Z O.O	13
ADECCO POLAND SP. Z O.O	10
MOST WANTED! HR CONSULTIG GROUP	10
TRENKWALDER & PARTNER SP. Z O.O	10
START PEOPLE IMAGE ŁÓDŹ	9
GOLDMAN RECRUITMENT	9
MANPOWER GROUP SP Z O.O.	8
RANDSTAD SP. Z O.O. (ODDZIAŁ ŁÓDŹ)	7
WORK SERVICE S. A	6
START PEOPLE IMAGE	6

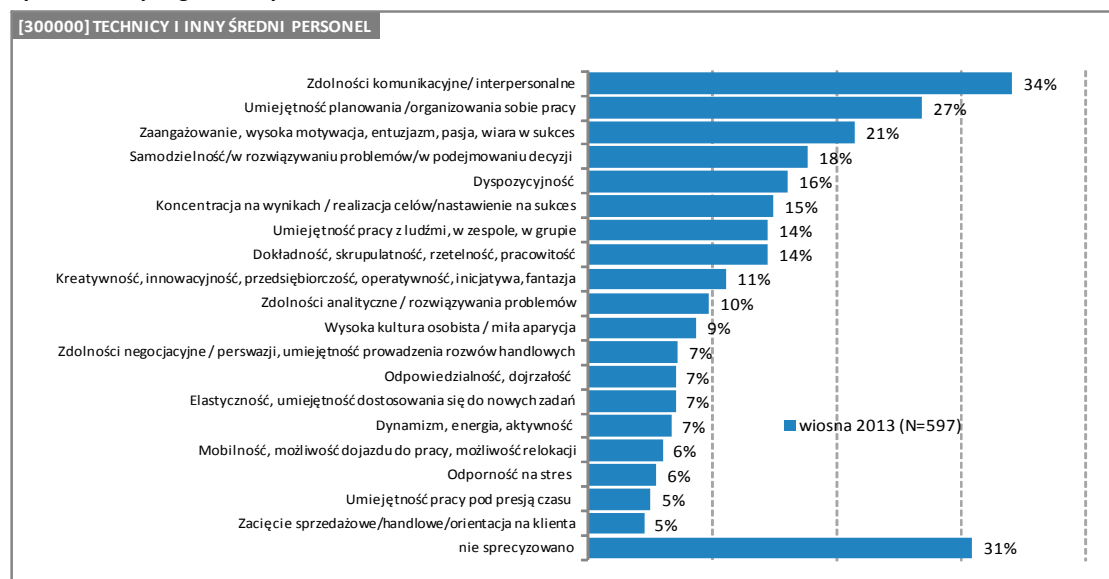
Pośrednicy, którzy podali swoją nazwę i zamieścili co najmniej 5 ofert.

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. Dostyć 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 pożądaných cech stanowiły: dyspozycyjność, samodzielność, umiejętność pracy z ludźmi oraz koncentracja na wynikach. Oczekiwania te nie uległy zmianom w stosunku do poprzednich pomiarów.

Rysunek 66 Wymagane cechy osobowe. TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL

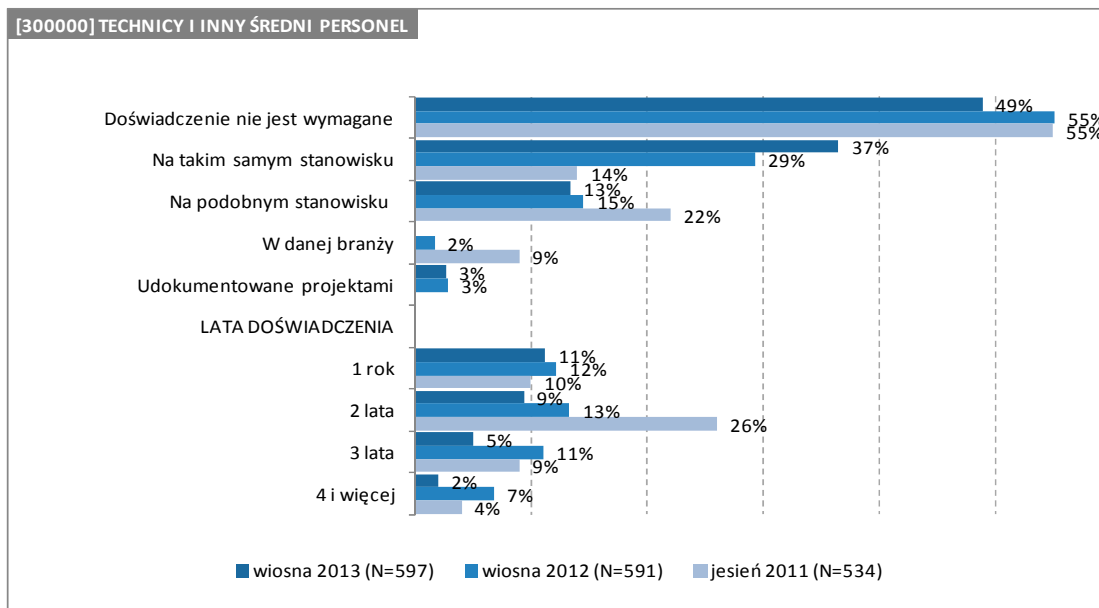


Wskazania od 5%

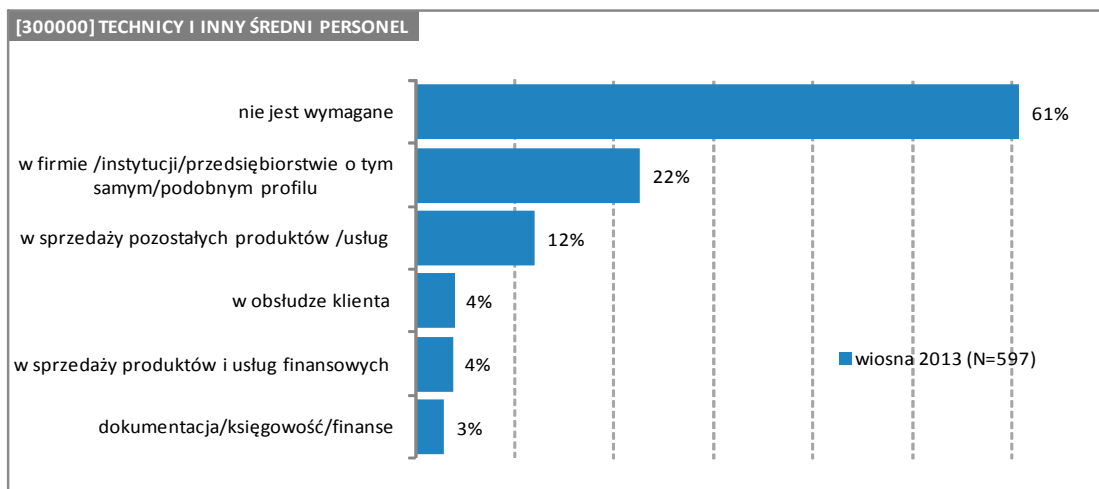
W porównaniu do poprzednich pomiarów nieznacznie wzrósł odsetek ofert, w których formułowano oczekiwania odnośnie doświadczenia zawodowego. W 2013 49% ofert nie zawierało tego typu wymagań, podczas gdy w latach wcześniejszych było to około 55% ofert. Jeżeli jednak wymóg doświadczenia się pojawiał, częściej jednak niż w poprzednich okresach oczekiwano doświadczenia na takim samym stanowisku (37%). 11% pracodawców formułujących oczekiwania wobec doświadczenia zawodowego za wystarczający uznało 1 rok doświadczenia, 16% wymagało zaś przynajmniej 2-letniego doświadczenia – dane te świadczą o zmniejszeniu wymagań odnośnie stażu pracy.

W przypadku co trzeciej oferty formułowano również dodatkowe oczekiwania względem doświadczenia, w tym w 22% wskazywano na konieczność posiadania doświadczenia w firmie/instytucji o podobnym profilu, zaś w 12% w sprzedaży.

Rysunek 67 Wymagane doświadczenie. TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL



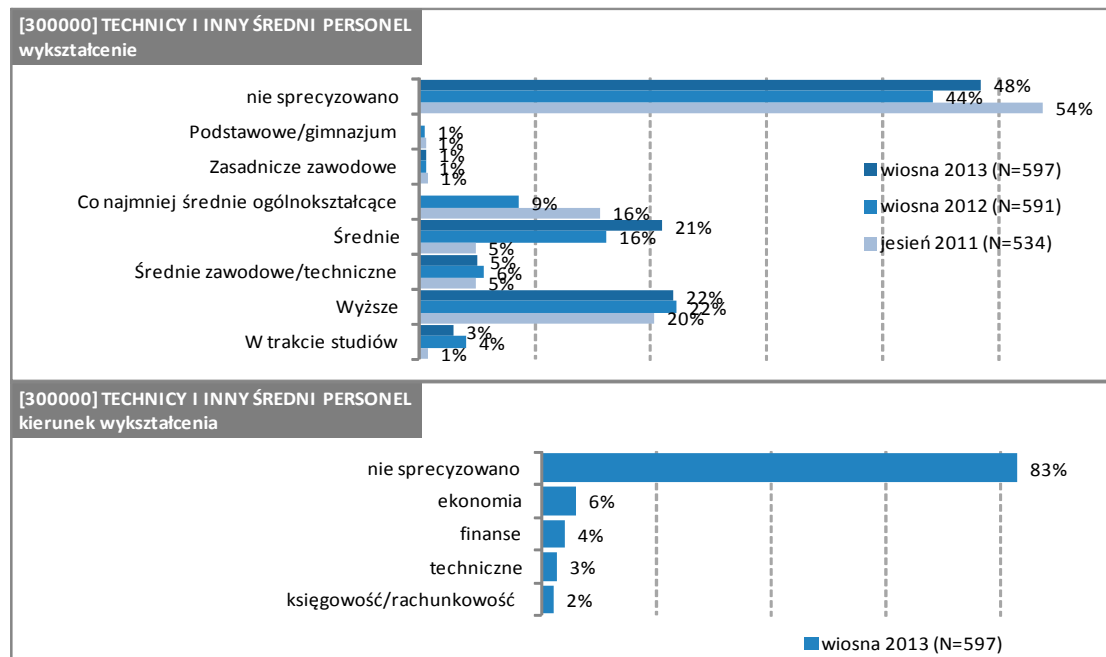
Rysunek 68 Wymagane dodatkowe doświadczenie. TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL



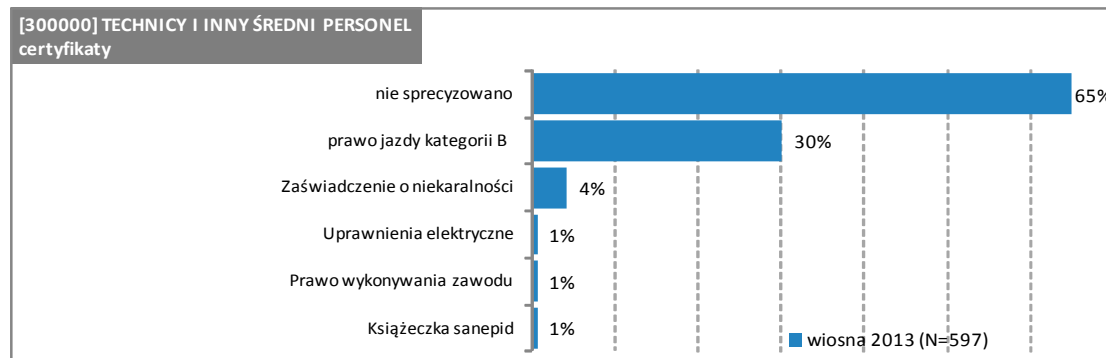
Wskazania pow. 2%

W nieco więcej, niż co drugiej ofercie sprecyzowano wymagania dotyczące formalnego wykształcenia. Wskazywano tu najczęściej na wykształcenie wyższe (22%) lub średnie (21%). Wykształcenia średniego zawodowego wymagano tylko w 5% ofert. W 83% ofert nie formułowano oczekiwań co do kierunku wykształcenia – w 6% pożądana była edukacja w kierunkach ekonomicznych, w 4% w bankowości/ekonomii/finansach, zaś w 3% - w kierunkach technicznych. Dodatkowe certyfikaty i uprawnienia, podobnie jak w poprzednim okresie sprawozdawczym, generalnie nie były wymagane przez pracodawców. Znaczącym wyjątkiem było tu posiadanie prawa jazdy kategorii B, które pojawiło się w blisko co trzeciej szczegółowo analizowanej ofercie.

Rysunek 69 Wymagane wykształcenie. TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL



Rysunek 70 Wymagane uprawnienia – certyfikaty. TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL



Wskazania od 1%

Od jesieni 2011 systematycznie rośnie odsetek ofert, w których wymagano znajomości języka – wiosną 2013 była to już co trzecia oferta. Przy tym choć angielski jest językiem wskazywanym najczęściej (72%), to jednak w stosunku do poprzedniego pomiaru silnie stracił na znaczeniu na rzecz języka niemieckiego (33%). Nieco obniżyły się wymagania co do poziomu znajomości języka – w 37% ofert (w porównaniu do 59% wiosną 2012) oczekiwano znajomości bardzo dobrej, a komunikatywnej w 59% (wiosną 2012 było to 35%). Wpływ na te zmiany może mieć zwiększone oczekiwanie znajomości języka niemieckiego.

Nieco więcej, niż wiosną 2012, bo 34% ofert zawierało 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

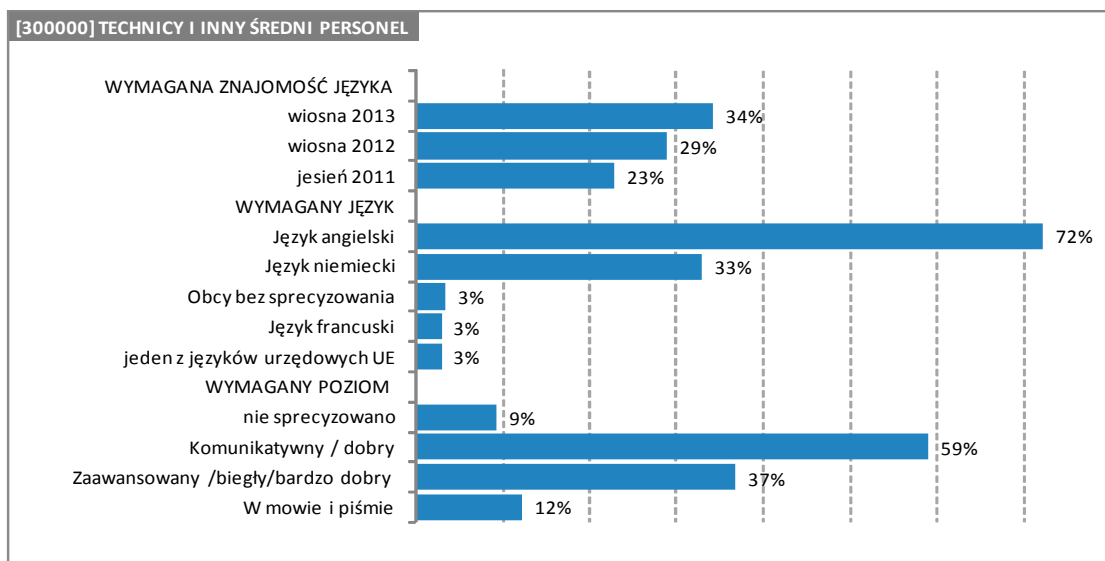


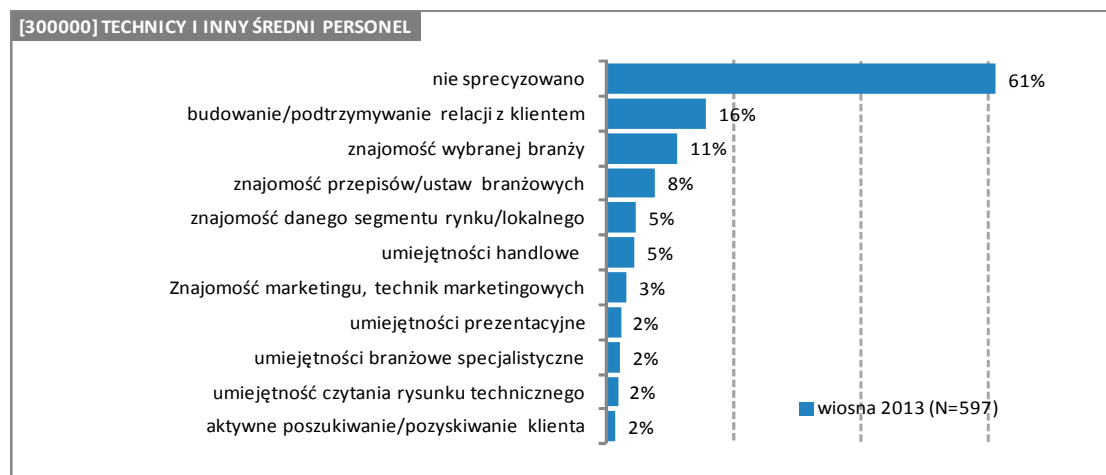
Tabela 39. Wymagana znajomość komputera i programów komputerowych TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL

RAZEM	wiosna 2013 (N=597)
nie sprecyzowano	66%
MS Office	17%
Dobra/Praktyczna/bardzo dobra znajomość obsługi komputera	13%
Znajomość systemu SAP (m.in. BASIS, BI, BO, BW, CO, EDI, FI, HR, IS- Banking, MDM, MM, PP, PI, SCM, SD, WM, XI)	2%
Znajomość narzędzi do programowania/ modelowania systemów operacyjnych/programowania obiektowego	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 (16%) w drugiej kolejności wskazywano zaś na umiejętności/kwalifikacje związane z daną branżą (znajomość segmentu, znajomość branży, umiejętności branżowe) – 11%. Oferty zatrudnienia dla pracowników na stanowiska techniczne i średniego personelu w znakomitej większości nie stawiały natomiast przed kandydatami wymogów dotyczących płci, wieku, czy też niepełnosprawności.

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

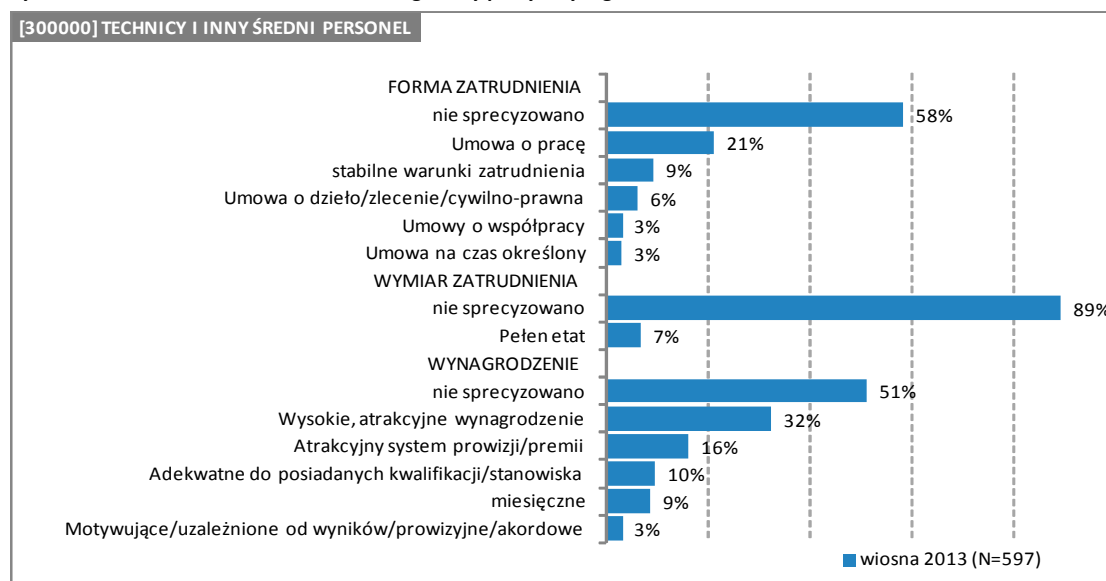


Wskazania od 2%

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 (21%), a także umowa cywilnoprawna (6%). W 89% ofert nie sprecyzowano wymiaru zatrudnienia – w 7% wskazano na zatrudnienie na pełen etat. Wynagrodzenie opisywano jako atrakcyjne, ewentualnie uwzględniające atrakcyjny system premii, bez wskazania konkretnych przedziałów.

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 (51% ofert), a także zachęcano informacjami o narzędziach pracy (26%), firmy czy instytucji (26%), podkreślano też atrakcyjność warunków i zalet pracy (25%). Wśród konkretnych korzyści wymieniano przede wszystkim – niezbędne narzędzia pracy (21%), samochód służbowy (10%), telefon komórkowy/smarthphone (7%), a także prywatną opiekę medyczną (6%), czy też pakiet socjalny (10%).

Tabela 40. Oferowane dodatkowe korzyści. TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL

Nie sprecyzowano	30%
SZKOLENIA/ROZWÓJ	51%
- możliwość awansu/kariera/rozwój zawodowy	34%
- szkolenia/możliwość podwyższenia kwalifikacji, uzyskania certyfikatów/kursy/warsztaty	30%
- zdobywanie wiedzy/doświadczenia w międzynarodowej przedsiębiorstwie/firmie/instytucji/środowisku	10%
- zdobycie doświadczenia	7%
NARZĘDZIA PRACY	26%
- niezbędne narzędzia pracy	21%
- samochód służbowy	10%
- laptop/komputer/tablet/palm top	10%
- telefon komórkowy/smarthphone	7%
FIRMA/INSTYTUCJA	26%
- stabilna firma/praca/miejsce pracy/odporna na kryzys	17%
- innowacyjna/duża/nowoczesna organizacja	10%
WARUNKI/ZALETY PRACY	25%
- interesująca praca/ciekawa praca/atrakcyjna praca/satysfakcjonująca praca	11%
- samodzielność/swoboda w podejmowaniu decyzji/możliwość wdrażania własnych pomysłów	7%
- bardzo dobre / dobre warunki w pracy	6%
- udział we wdrażaniu ciekawych/prestiżowych/zaawansowanych projektów/produktów/z produktem	4%
- tworzenie / współtworzenie wysokiej pozycji/nowej organizacji/oddziału/zespołu	2%
ŚRODOWISKO PRACY	21%
- miły zespół/przyjazna/miła/otwarta/przyjacielska atmosfera (w) pracy	12%
- dynamiczny, ambitny zespół/środowisko	9%
- młody zespół	6%
- doświadczony/profesjonalny zespół / zespół specjalistów/ekspertów	3%
POMOC/WSPARCIE	15%
- (kompleksowa) pomoc od (samego) początku współpracy/wsparcie metodyczne; merytoryczne; finansowe	9%
- opieka (polskiego) koordynatora na terenie obcego kraju/państwa	7%
- pomoc w dopełnieniu formalności wyjazdowych	3%
REFUNDACJA/DOFINANSOWANIE	11%
- pakiet socjalny	10%
- pakiet sportowy	1%
- kupony rabatowe/zakupowe/imprezy kulturalne (karnety do kina, teatru) /bony/paczki świąteczne	1%
WYŻYWIENIE/ZAKWATEROWANIA/DOWÓZ/ODZIEŻ	11%
- darmowe/bezpłatne zakwaterowanie	8%
- dowóz do/z miejsca pracy/zwrot kosztu podróży/przejazdu/wsparcie w relokacji	7%
- wyżywienie/posiłki/dotowane/darmowe posiłki	5%
OPIEKA MEDYCZNA/UEZPIECZENIE	8%
- prywatna opieka medyczna dla pracownika/pakiet medyczny	6%
- ubezpieczenie na życie/fundusz emerytalny/ubezpieczenie grupowe	2%
- ubezpieczenie w systemie socjalnym danego/obcego kraju (Niemcy, Holandia)	1%
INNE	12%

Wskazania od 1%

10.6 Lokalizacja

Większość ofert oferujących zatrudnienie na stanowiskach techników i średniego personelu dotyczyła krajowego rynku pracy. Ale już 9% ofert (w porównaniu do 3% wiosną 2012) – tj. 196 ofert poszukiwało pracowników do zatrudnienia poza granicami Polski – głównie w Niemczech.

Ponad połowa ofert pracy skierowanych do średniego personelu koncentrowała się w Łodzi (49%) oraz przyległych powiatach (6,2%). Niemal co dziesiąta oferta (9%) dotyczyła podregionu skierniewickiego, odpowiednio 8% i 4% przypadło na podregiony piotrkowski i sieradzki. Oprócz Łodzi najwięcej ofert na poziomie powiatowym odnotowano w powiecie skierniewickim (79 ofert), kutnowskim (74 oferty), piotrkowskim (70 ofert) oraz zgierskim (58 ofert). 30 i więcej ofert pracy odnotowano także dla powiatów pabianickiego, bełchatowskiego i radomszczańskiego.

W stosunku do poprzedniego okresu sprawozdawczego bardzo gwałtownie wzrosła liczba ofert pracy za granicą (o 270%, z 53 ofert wiosną 2012 do 196 wiosną 2013). Ze wzrostem, choć nie tak spektakularnym mieliśmy też do czynienia w przypadku ofert z podregionu skierniewickiego (wartość indeksu – 22%). Nieznaczny wzrost liczby ofert (o 6%) zaobserwowano też w samej Łodzi. Natomiast w przypadku podregionów łódzkiego, piotrkowskiego oraz sieradzkiego zaobserwowano spadek liczby ofert – odpowiednio o 15%, 28% i 32%.

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

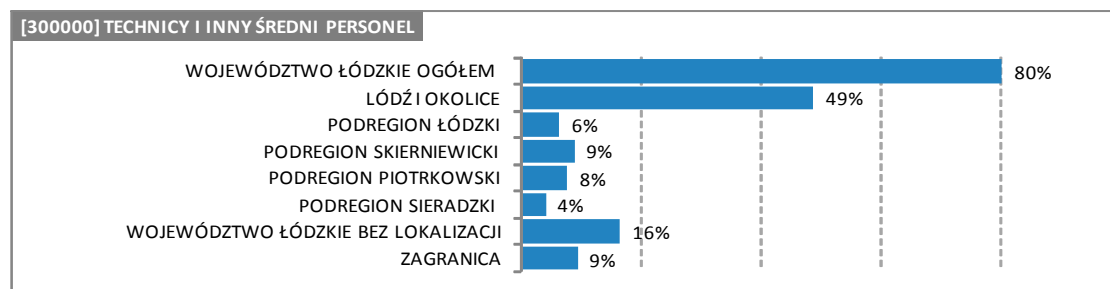
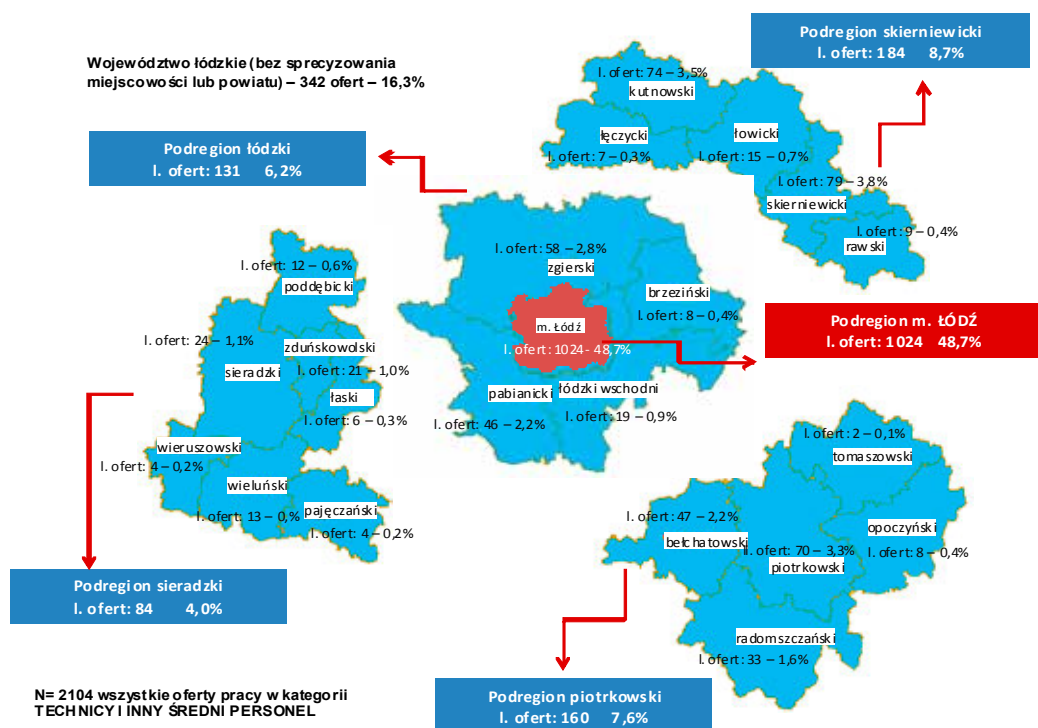


Tabela 41. Oferty pracy ze względu na lokalizację – indeks zmiany. TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL

	[A] wiosna 2013	[B] wiosna 2012	[C] jesień 2011	Indeks zmiany [A/B]	Indeks zmiany [A/C]
OGÓŁEM	2104	2055	1844	2%	14%
WOJEWÓDZTWO ŁÓDZKIE OGÓŁEM	1681	1723	1439	-2%	17%
ŁÓDŹ I OKOLICE	1024	964	766	6%	34%
PODREGION ŁÓDZKI	131	154	108	-15%	21%
PODREGION SKIERNIEWICKI	184	151	88	22%	109%
PODREGION PIOTRKOWSKI	160	223	119	-28%	34%
PODREGION SIERADZKI	84	123	88	-32%	-5%
WOJEWÓDZTWO ŁÓDZKIE BEZ LOKALIZACJI	342	461	270	-26%	27%
ZAGRANICA	196	53	57	270%	244%

Rysunek 75 Rozmieszczenie na terenie województwa łódzkiego ofert pracy dla TECHNIKÓW I ŚREDNIEGO PERSONELU²⁰



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. technolog żywności, spedytor, technik farmacji, technik dentystyczny, opiekunka dziecięca, czy księgowy.

Jednakże również w tej grupie pojawiają się sytuacje, gdy nazwa zawodu wskazuje na przynależność do średniego personelu technicznego, podczas gdy bardziej szczegółowy opis sugeruje jednakowoż zakres obowiązków charakterystyczny bardziej dla specjalistów – przykładem niech tutaj będzie technik jakości, inżynier-technik, czy też technik utrzymania ruchu.

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

Najwięcej modyfikacji w nazewnictwie stanowisk wprowadzanych jest w grupie zawodów związanych z biznesem i finansami. Zabiegi wykonywane w tej grupie mają znaczenie stricte marketingowe – zarówno dla osób, które będą obsługiwane, jak również dla samych kandydatów, ze względu na podniesienie prestiżu

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

stanowiska. Szczególnie problematyczne są tutaj stanowiska „doradców”, stosowane bardzo szeroko. Sama nazwa stanowiska nawet rozbudowana o np. rodzaj klienta, czy też produktu nie świadczy jeszcze o zakresie obowiązków. Osoby, które pracują na stanowiskach doradców mogą wykonywać zarówno pracę specjalistyczną, pracę personelu średniego szczebla, jak również pracę sprzedawców. Stąd istotne jest powiązanie stanowiska z wykonywaną rzeczywiście pracą.

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

Aktualnie poszukujemy dla spółki Warbud Vinci Facilities kandydatów do pracy na następujące stanowisko:

TECHNIK SERWISU

Miejsce pracy: Łódź

Zatrudnione osoby będą odpowiedzialne za:

- codzienna obsługa techniczna nieruchomości,
- wykonywanie planowych inspekcji i nadzór nad realizacją harmonogramów przeglądów urządzeń i instalacji w obiektach,
- tworzenie raportów z inspekcji oraz raportów serwisowych z prac serwisowych i dodatkowych
- reprezentowanie interesów pracodawcy w kontaktach z klientami wewnętrznymi i zewnętrznymi,
- bezpośrednia współpraca z przełożonym przy realizacji zadań związanych z utrzymaniem infrastruktury technicznej obiektów,
- współpraca z Kierownikiem Projektów w realizacji zadań związanych z utrzymaniem infrastruktury technicznej obiektów,

Od kandydatów oczekujemy:

- uprawnienia SEP warunek konieczny
- minimum 2-letnie doświadczenie w obsłudze technicznej nieruchomości warunek konieczny
- wykształcenie techniczne
- praktyczna znajomość pakietu MS Office
- znajomość języka obcego będzie dodatkowym atutem,
- dobra organizacja pracy, komunikatywność, elastyczność, dyspozycyjność, mobilność.

Oferujemy:

- stabilne warunki zatrudnienia,
- przyjazną atmosferę,
- pełną wyzwań pracę w międzynarodowym środowisku.

technika dentystycznego w Tomaszowie Maz.

Branża: Inne

Typ stanowiska: Inne

Region: łódzkie

Miejsce: Tomaszów Mazowiecki

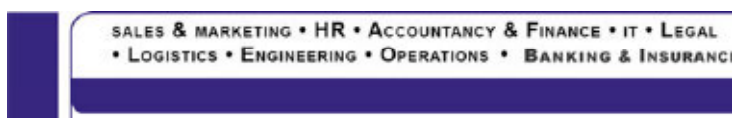
Kraj: Polska

Treść ogłoszenia

technika dentystycznego w Tomaszowie Maz.

Kontakt

tel.: 44-719-78-11



Dla naszego Klienta centrum finansowo - księgowego poszukujemy osób na stanowisko:

Accounting Specialist/Analyst with English

Osoby zainteresowane rozwojem w międzynarodowym środowisku zapraszam do wysyłania aplikacji

Accounting Specialist/Analyst with English

Miejsce pracy: Łódź
AS/ŁÓD

Zakres zadań :

Praca w obszarze rzetelnej i terminowej realizacji standardowych procesów księgowych w oparciu o obowiązujące procedury i politykę

Terminowe wprowadzanie danych finansowych do systemu

Przygotowywanie miesięcznych, kwartalnych i rocznych raportów finansowych

Monitorowanie, analiza danych finansowych

Zapewnienie ciągłości i efektywności procesów księgowych

Udoskonalanie i poprawa jakości i wydajności procesów księgowych

Wymagania :

Wykształcenie wyższe, (ekonomia, finanse, rachunkowość)

Doświadczenie w obszarze księgowości

Bardzo dobra znajomość języka angielskiego - warunek konieczny

Mile widziane doświadczenie w pracy w centrum usług finansowo – księgowych

Znajomość pakietu MS Office

Bardzo dobre umiejętności komunikacyjne i organizacyjne

Umiejętność analitycznego myślenia i rozwiązywania problemów

Oferujemy :

Możliwość rozwoju zawodowego w międzynarodowym środowisku,

Ciekawą i pełną wyzwań pracę

Pakiet socjalny

Atrakcyjne wynagrodzenie



Osoby zainteresowane prosimy o przesyłanie aplikacji na
adres: akulawiak@antal.com

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 dwóch poprzednich pomiarach, oferty, w których stanowisko to nie było już tak jednoznacznie określone lub posiadało dodatkowe przymioty. Przedstawiciele handlowi dodatkowo byli określani poprzez:

- rodzaj obsługiwanego klienta – np. przedstawiciel handlowy - doradca klienta biznesowego, przedstawiciel handlowy ds. kluczowych klientów, przedstawiciel handlowy B2B - nowe technologie, przedstawiciel ds. szkół;
- rodzaj wykonywanych zadań – przedstawiciel handlowy ds. detalu, przedstawiciel handlowy ds. rozwoju rynku detalicznego, przedstawiciel handlowy ds. hurtu, specjalista ds. pozyskiwania kluczowych klientów, przedstawiciel Handlowy ds. sieci;
- branżę, w której będzie działał np. przedstawiciel handlowy - branża poligraficzna, przedstawiciel handlowy - branża TSL, przedstawiciel handlowy w branży opakowań;
- podział zadań np. przedstawiciel handlowo-techniczny, przedstawiciel - konsultant edukacyjny, przedstawiciel/doradca finansowy;
- produkty, usługi jakimi będzie się zajmował: przedstawiciel handlowy ds. sprzedaży materiałów budowlanych, przedstawiciel ds. odszkodowań, przedstawiciel handlowy - sprzedawca maszyn rolniczych;
- ze względu na zajmowane stanowisko: młodszy przedstawiciel handlowy, przedstawiciel handlowy - Account Manager, Przedstawiciel Handlowy - Menadżer Rynku Klientów Biznesowych;
- ze względu na obszar działania: przedstawiciel regionalny, przedstawiciel handlowy na rynki wschodnie.

W niektórych ofertach używano również sformułowania „reprezentant”, „agent” lub „doradca” zamiast „przedstawiciel”, a przymiotnik „handlowy” zastępowano np. branżą – przedstawiciel bankowy, przedstawiciel oświatowy. 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”, „partner ds. ekspansji”, „partner regionalny” lub „partner handlowy”, sugerującą tym samym, że oferta pracy raczej nie będzie dotyczyła pracy etatowej, ale współpracy w oparciu o umowę cywilnoprawną lub konieczność założenia własnej działalności gospodarczej.



ANDRZEJEWSKI – Automatyizacja i Wyposażenie Produkcji Sp. z o.o.

Jest firmą oferującą kompleksową obsługę wielu gałęzi przemysłu w oparciu o produkty BOSCH REXROTH.

W związku z nowymi projektami poszukujemy kandydatów na następujące stanowisko:

PRZEDSTAWICIEL TECHNICZNO-HANDLOWY

Miejsce pracy: Łódź

Obowiązki

- Opieka nad Klientami firmy,
- Rozwijanie relacji handlowych z nowymi oraz dotychczasowymi Klientami,
- Doradztwo techniczne w zakresie oferowanych produktów,

Wymagania:

- Wykształcenie min. średnie,
- Wysoka kultura osobista,
- Skuteczna umiejętność nawiązywania kontaktów interpersonalnych,
- Zaangażowanie i samodzielność w działaniu,
- Bardzo dobre zdolności komunikacyjne,
- Umiejętność organizowania własnej pracy,
- Prawo jazdy kategorii B,
- Mile widziane doświadczenie w sprzedaży maszyn oraz elementów wyposażenia przemysłu,

Oferujemy:

- Ciekawą i stabilną pracę w nowocześnie zarządzanej firmie,
- Cykl szkoleń w Polsce i za granicą,
- Możliwość awansu i rozwoju zawodowego,
- Do dyspozycji narzędzia niezbędne do wykonywania pracy na powyższym stanowisku,

Kompletne aplikacje zawierające życiorys, list motywacyjny prosimy przelać klikając APLIKUJ w ogłoszeniu

lub faxem: 042 663 12 69 lub pod adres:
91-205 Łódź, Aleksandrowska 67/93

11 PRACOWNICY BIUROWI

11.1 Podstawowe informacje na temat grupy zawodowej

Zgodnie z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności grupa ta obejmuje zawody wymagające wiedzy, umiejętności i doświadczenia niezbędne do zapisywania, organizowania, przechowywania i wyszukiwania informacji, obliczania danych liczbowych, finansowych i statystycznych oraz wykonywania obowiązków wobec klientów, szczególnie związanych z operacjami pieniężnymi, organizowaniem podróży, informacjami i spotkaniami w zakresie biznesu. Do zadań wykonywanych przez pracowników biurowych zaliczają się zazwyczaj: stenografia, sporządzanie dokumentów w edytorze tekstu lub za pomocą innych urządzeń biurowych; wprowadzanie danych do komputera; wykonywanie obowiązków sekretarskich; zapisywanie i przetwarzanie danych numerycznych; zarządzanie danymi dotyczącymi księgowości, produkcji, transportu (osobowego i towarowego); wykonywanie obowiązków biurowych w bibliotekach; zarządzanie dokumentami i ich archiwizacja; wykonywanie obowiązków związanych z usługami pocztowymi; przygotowywanie i weryfikacja materiałów przeznaczonych do druku; przeprowadzanie operacji finansowych; organizacja podróży; udostępnianie informacji wnioskowanych przez klientów, organizacja spotkań; obsługa centrali teleinformatycznej. W zakres obowiązków może wchodzić także sprawowanie nadzoru nad innymi pracownikami.

W analizowanym okresie pojawiły się 704 oferty pracy dla pracowników biurowych, co stanowiło niemal 7% wszystkich ofert. Najwięcej z nich skierowanych było do pracowników obsługi klienta (39,8%), w szczególności pracowników centrów obsługi telefonicznej (*call center*) oraz do pracowników do spraw finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej (25,4%), a zwłaszcza magazynierów, asystentów ds. księgowości oraz pracowników ds. rachunkowości i księgowości. 18,6% ofert dotyczyło stanowisk z grupy sekretarek, operatorów urządzeń biurowych i pokrewnych, zaś 16,2% – pracowników obsługi biurowej.

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

Grupa zawodowa	N=	%
[400000] PRACOWNICY BIUROWI	704	100%
[410000] - SEKRETARKI, OPERATORZY URZĄDZEŃ BIUROWYCH I POKREWNI	131	18,6%
[411090] --- Pozostali pracownicy obsługi biurowej	89	12,6%
[412001] --- Sekretarka	28	4,0%
[411003] --- Pracownik kancelaryjny	8	1,1%
[413201] --- Operator wprowadzania danych	4	0,6%
[411001] --- Administrator nieruchomości	2	0,3%
[420000] - PRACOWNICY OBSŁUGI KLIENTA	280	39,8%
[422201] --- Pracownik centrum obsługi telefonicznej (pracownik <i>call center</i>)	173	24,6%
[422602] --- Recepcjonista	26	3,7%
[421403] --- Windykator	21	3,0%
[422603] --- Rejestratorka medyczna	5	0,7%
[422401] --- Recepcjonista hotelowy	4	0,6%
[422701] --- Ankieter	4	0,6%
[421106] --- Kontroler rozliczeń pieniężnych	3	0,4%
[421490] --- Pozostali windykatorzy i pokrewni	3	0,4%
[430000] - PRACOWNICY DO SPRAW FINANSOWO-STATYSTYCZNYCH I EWIDENCJI MATERIAŁOWEJ	179	25,4%
[432103] --- Magazynier	65	9,2%
[431101] --- Asystent do spraw księgowości	41	5,8%
[431100] --- Pracownicy do spraw rachunkowości i księgowości	31	4,4%
[432102] --- Inwentaryzator	9	1,3%
[431290] --- Pozostali pracownicy do spraw statystyki, finansów i ubezpieczeń	7	1,0%
[432201] --- Planista produkcyjny	7	1,0%
[431202] --- Pracownik do spraw ubezpieczeń	4	0,6%
[432302] --- Dyspozytor transportu samochodowego	3	0,4%

Grupa zawodowa	N=	%
[432390] --- Pozostali pracownicy do spraw transportu	3	0,4%
[440000] - POZOSTALI PRACOWNICY OBSŁUGI BIURA	114	16,2%
[441990] --- Pozostali pracownicy obsługi biura gdzie indziej niesklasyfikowani	70	9,9%
[441500] --- Pracownicy działów kadr	20	2,8%
[441202] --- Kurier	15	2,1%
[441490] --- Pozostali technicy archiwiści i pokrewni	4	0,6%
[441203] --- Listonosz	3	0,4%

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

W stosunku do poprzednich dwóch pomiarów liczba ofert pracy w kategorii PRACOWNICY BIUROWI systematycznie się zwiększała – o 7% w odniesieniu do wiosny 2012 – z 658 do 704 ofert.

W największym stopniu wzrosło zapotrzebowanie na pracowników obsługi klienta (o 36% - z 206 do 280 ofert) oraz na pozostałych pracowników obsługi biura (o 30% - z 88 do 114 ofert). Ponadto o 15% wzrosła liczba ogłoszeń skierowanych do pracowników ds. finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej (z 156 do 179 ofert). Tymczasem w przypadku grupy sekretarek, operatorów urządzeń biurowych i pokrewnych zanotowano duży spadek liczby ofert – o 37%, z 208 ofert wiosną 2012 do 131 ofert wiosną 2013.

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

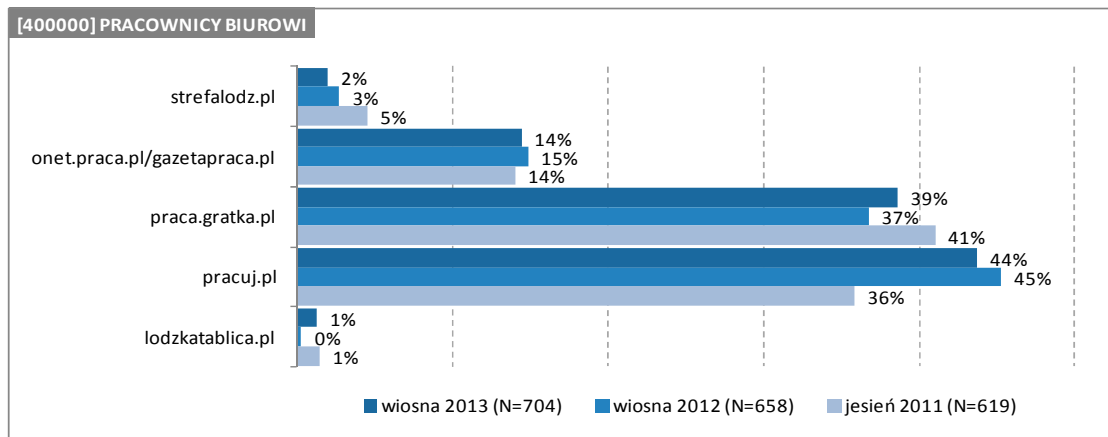
	[A] wiosna 2013	[B] wiosna 2012	[C] jesień 2011	Indeks zmiany [A/B]	Indeks zmiany [A/C]
[400000] PRACOWNICY BIUROWI	704	658	619	7%	14%
[420000] - PRACOWNICY OBSŁUGI KLIENTA	280	206	237	36%	18%
[430000] - PRACOWNICY DO SPRAW FINANSOWO-STATYSTYCZNYCH I EWIDENCJI MATERIAŁOWEJ	179	156	161	15%	11%
[410000] - SEKRETARKI, OPERATORZY URZĄDZEŃ BIUROWYCH I POKREWNI	131	208	171	-37%	-23%
[440000] - POZOSTALI PRACOWNICY OBSŁUGI BIURA	114	88	50	30%	128%

11.2 Sposób zamieszczenia oferty

Dwa główne portale, na których zamieszczano oferty pracy z grupy pracowników biurowych, to pracuj.pl (44% ofert) oraz praca.gratka.pl (39%) ofert. 14% ofert pracy odnotowano na połączonych portalach onet.praca.pl/gazetapraca.pl. W porównaniu do poprzedniego okresu sprawozdawczego odnotowano nieznaczne wahania tych odsetków.

Większość (88%) ofert pracy dla pracowników biurowych zamieszczono w języku polskim, 12% posiadało treść w języku angielskim.

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

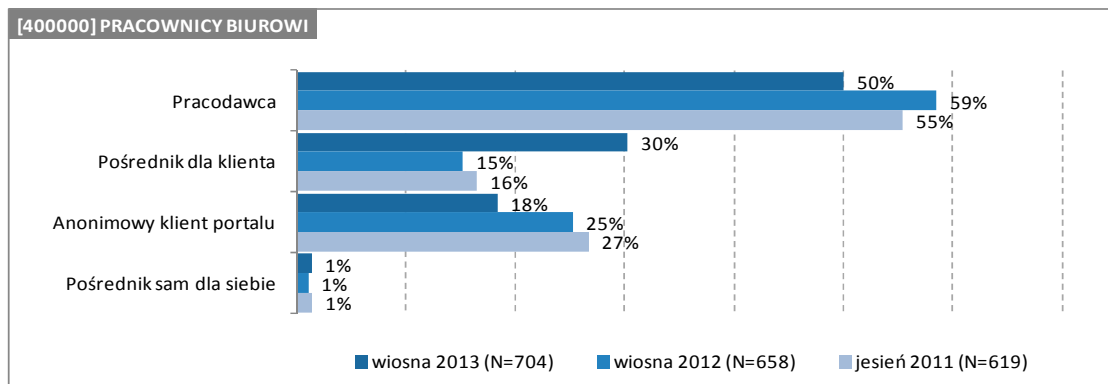


11.3 Oferenci oraz branża

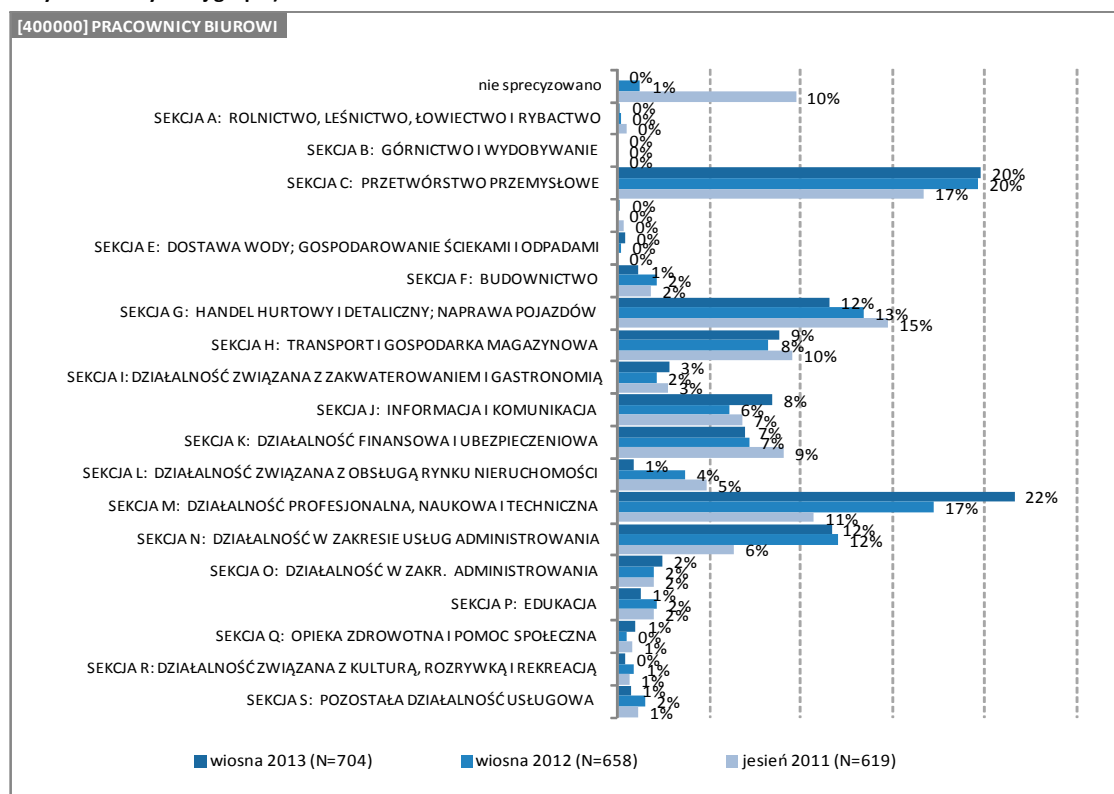
Popyt miejsc pracy w grupie stanowisk biurowych jest bardzo zróżnicowany ze względu na branżę. Relatywnie najczęściej oferty dla tej grupy składane były przez pracodawców z branży produkcyjnej (20%), przez firmy prowadzące działalność profesjonalną, naukową i techniczną (22%), a także przedsiębiorstwa z sekcji handel i naprawa pojazdów (12%) oraz prowadzące działalność w zakresie administrowania (12%). W porównaniu do poprzednich okresów sprawozdawczych obserwowany jest systematyczny wzrost liczby ogłoszeń pochodzących od firm z branży działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej, zaś spadek w przypadku sektora handlu i napraw.

W stosunku do ubiegłego roku zmalał odsetek ofert zamieszczanych bezpośrednio przez pracodawców (50%, spadek o 9 pkt procentowych w stosunku do wiosny 2012). Spadła również liczba ogłoszeń pochodzących od anonimowych klientów portalu (18% w porównaniu z 25% przed rokiem). Zaobserwowano natomiast blisko dwukrotny wzrost odsetka ogłoszeń zamieszczanych przez pośredników.

Rysunek 77 Zamieszczający oferty pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY BIUROWI



Rysunek 78 Oferty pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY BIUROWI ze względu na branżę pracodawcy (N=704 – wszystkie oferty w tej grupie)



Relatywnie największą liczbę ofert w badanym okresie zgłosiły firmy produkcyjne – Japan Tobacco International Polska, Eco-Vital, FUJITSU Technology Solutions czy GILLETTE Poland International. Wśród pośredników najwięcej ofert zamieściły firmy REED, Manpower i Grafton Recruitment Polska.

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
JTI Polska sp. z o.o.	10
Eco-Vital Sp. z o. o. Sp. k	8
FUJITSU TECHNOLOGY SOLUTIONS SP. Z O.O	8
GILLETTE POLAND INTERNATIONAL SP. Z O.O	8
Infosys BPO Poland Sp. z o.o.	7
Xerox	7
Reckitt Benckiser Production	7
SouthWestern	6
PMI Service Center Europe Sp. z o.o.	5
Komenda Miejska Policji w Łodzi	4
Spedimex Sp. z o.o.	4
T-Mobile	4
Rafkom	4
UNIQA Centrum Obsługi Świadczeń	3
Hotel Ambasador	3
OPEK Sp. z o.o.	3

PRACODAWCA	LICZBA OFERT PRACY
Rossmann SDP	3
Siódemka S.A.	3
ColTel Sp. z o.o S.K.A.	3
Tesco Polska	3

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

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

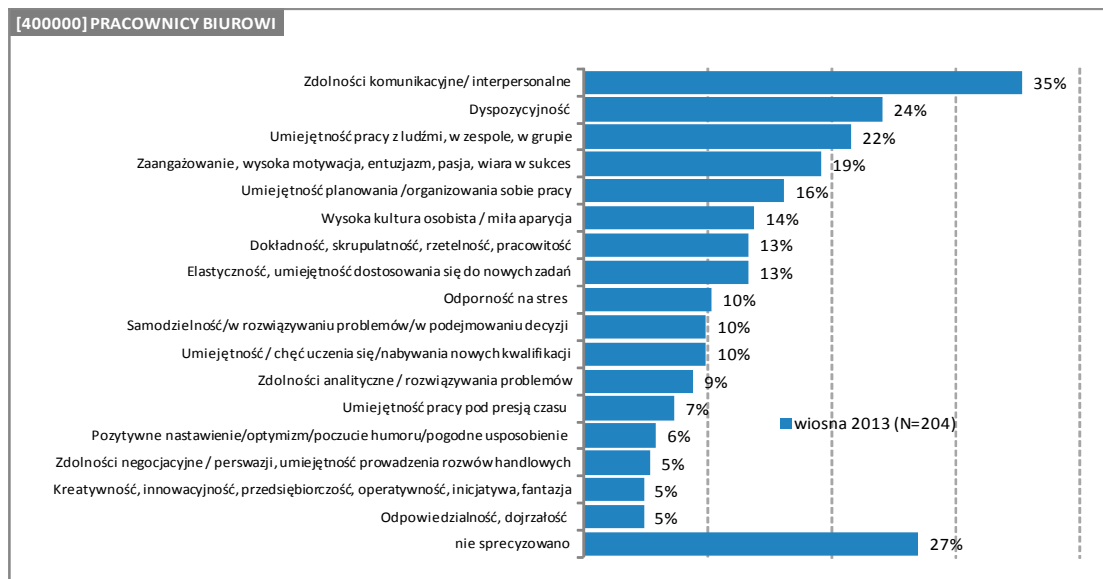
POŚREDNICY	LICZBA OFERT PRACY
REED	20
MANPOWER GROUP SP Z O.O.	20
GRAFTON RECRUITMENT POLSKA SP. Z O.O.	18
ANTAL SSC/BPO	14
MOST WANTED! HR CONSULTIG GROUP	12
MANPOWER POLSKA SP. Z O. O. CENTRUM	10
START PEOPLE IMAGE	9
FLEXIDEA SP. Z O. O	8
HAYS POLAND SP. Z O.O.	7
RANDSTAD SP. Z O.O. (ODDZIAŁ ŁÓDŹ)	7
WORK SERVICE S. A	6
OBIETTIVO LAVORO ŁÓDŹ	5
APT WTS	5
CPL JOBS	4
G-FORCE SP. Z O.O.	4
MANPOWER ŁÓDŹ	4
LEASINGTEAM SP. Z O. O.	4
PRZEDSTAWICIELE.PL	3
ADECCO POLAND SP. Z O.O	3
START PEOPLE IMAGE ŁÓDŹ	3
OTTO POLSKA SP. Z O.O.	3
ISSP SP. Z O.O. AGENCJA PRACY TYMCZASOWEJ	3
MKM SUPPORT	3
CPL JOBS SP. Z O.O. ASCOPOL BUSINESS CENTRE	3

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

11.4 Wymagania wobec pracowników

Kandydatom do pracy na stanowiska pracowników biurowych nie stawiono zbyt wygórowanych wymagań dotyczących doświadczenia, czy też wykształcenia. Oczekiwano raczej predyspozycji osobowych, ewentualnie "miękkich" umiejętności. Oczekiwano w pierwszej kolejności zdolności komunikacyjnych, dyspozycyjności, umiejętności pracy w grupie i zaangażowania. Wymagania te w stosunku do poprzedniego pomiaru nie uległy zasadniczym zmianom.

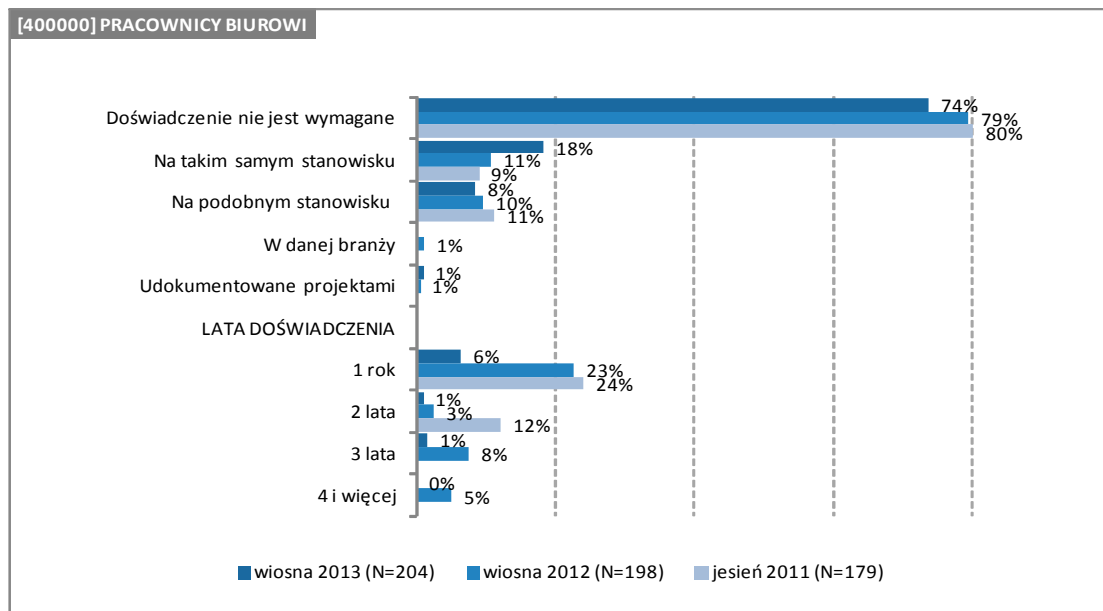
Rysunek 79 Wymagane cechy osobowe. PRACOWNICY BIUROWI



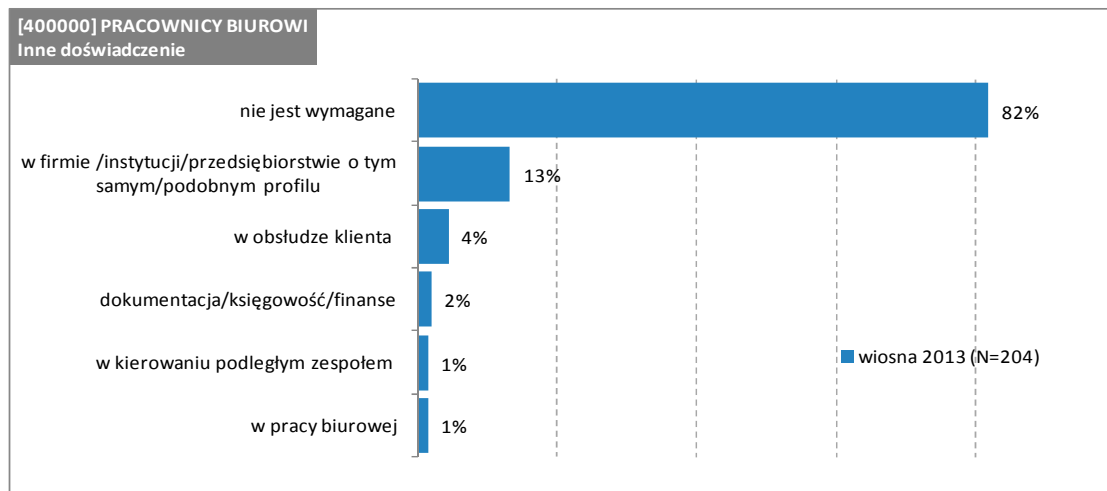
Wskazania od 5%

W zdecydowanej większości ofert (74%) pracodawcy na stanowiska biurowe nie wymagali doświadczenia w pracy. Jedynie w przypadku 18% oczekiwano doświadczenia na takim samym stanowisku, zaś w przypadku 8% - na podobnym. Bardzo rzadko formułowano oczekiwania co do stażu pracy oraz dodatkowe oczekiwania wobec posiadanego doświadczenia.

Rysunek 80 Wymagane doświadczenie. PRACOWNICY BIUROWI



Rysunek 81 Wymagane dodatkowe doświadczenie PRACOWNICY BIUROWI

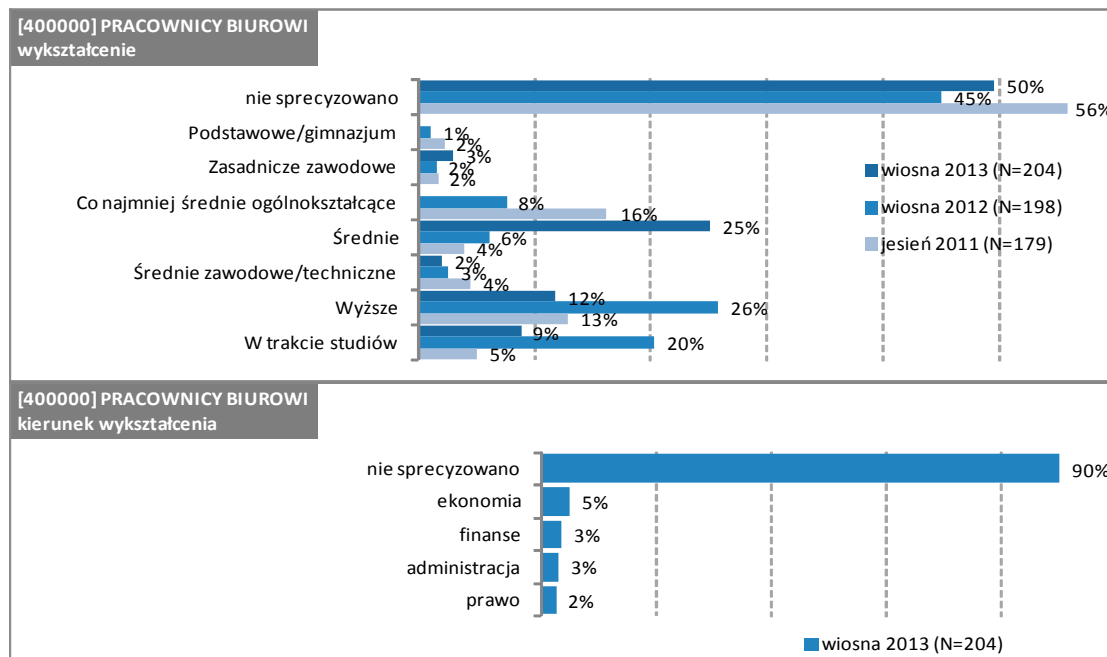


Wskazania od 1%

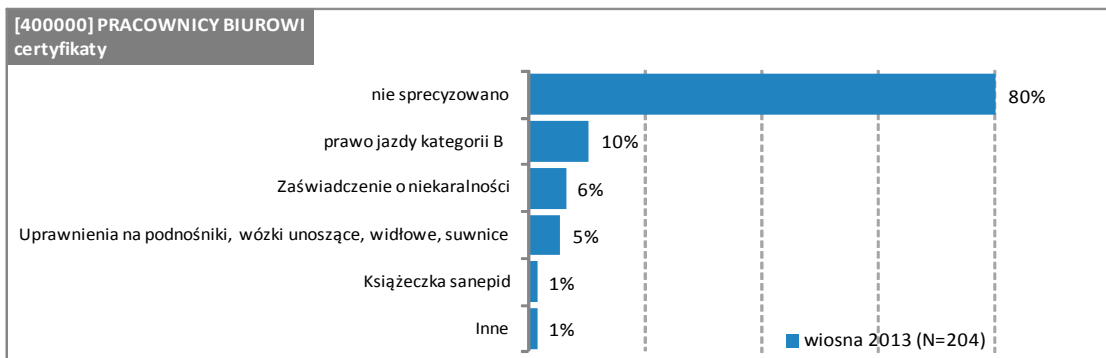
W stosunku do poprzedniego okresu sprawozdawczego zaobserwowano nieznaczny spadek znaczenia formalnego wykształcenia. Wymóg ten został sformułowany w 50% ofert pracy w porównaniu do 55% wiosną 2012. Wykształcenie wyższe straciło na znaczeniu na rzecz wykształcenia średniego. W przypadku 12% analizowanych ofert oczekiwano wykształcenia wyższego (w porównaniu z 26% wiosną 2012), podczas gdy w 25% ofert poszukiwano pracowników z wykształceniem średnim (wzrost o 19 punktów procentowych w porównaniu z wiosną 2012). W ogromnej większości ofert nie sprecyzowano kierunku wykształcenia (90%).

80% ofert nie zawierała wymagań co do dodatkowych uprawnień. W co dziesiątej oczekiwano prawa jazdy kategorii B, zaś w 6% ofert – zaświadczenia o niekaralności.

Rysunek 82 Wymagane wykształcenie PRACOWNICY BIUROWI



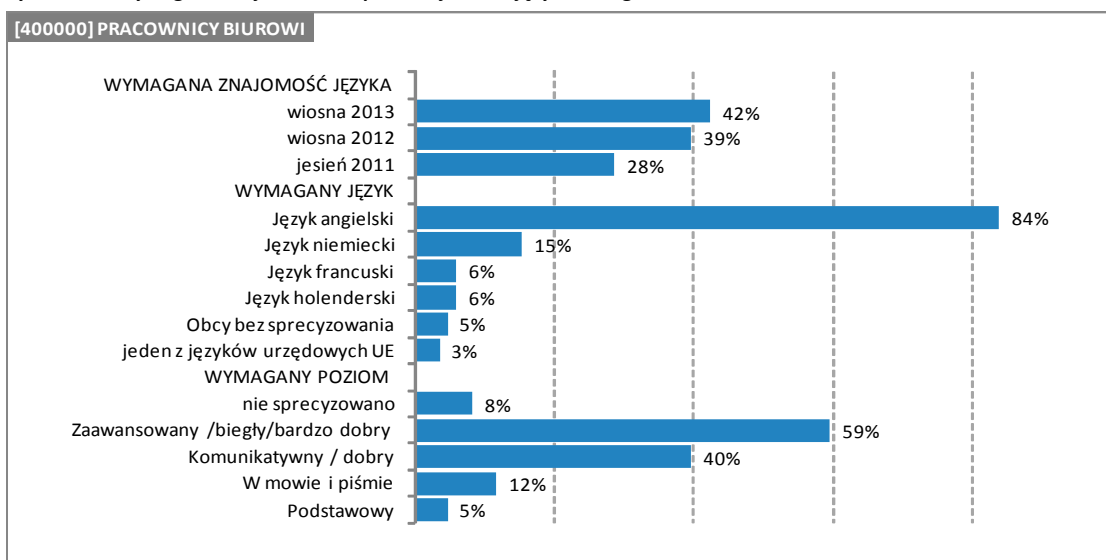
Rysunek 83 Wymagane uprawnienia - certyfikaty PRACOWNICY BIUROWI



Wskazania od 1%

W stosunku do poprzednich pomiarów wzrosła także liczba ofert, w których od pracowników biurowych wymagano znajomości języka, z 28% w 2011 roku i 39% w 2012 do 42% w 2013 roku. Najczęściej w tym kontekście wymieniano język angielski i oczekiwano jego bardzo dobrej/zaawansowanej znajomości.

Rysunek 84 Wymagana znajomość i stopień znajomości języka obcego PRACOWNICY BIUROWI



Wskazania pow. 3%

45% szczegółowo analizowanych ofert pracy stawiało także pracownikom biurowym wymogi w zakresie obsługi komputera. Oczekiwano tu głównie znajomości środowiska MS OFFICE (24%), ewentualnie ogólnie dobrej, praktycznej znajomości obsługi komputera i programów (23%).

Tabela 46. Wymagana znajomość komputera i programów komputerowych PRACOWNICY BIUROWI

RAZEM	wiosna 2013 (N=204)
nie sprecyzowano	55%
MS Office	24%
Dobra/Praktyczna/bardzo dobra znajomość obsługi komputera	23%
Znajomość systemu SAP (m.in. BASIS, BI, BO, BW, CO, EDI, FI, HR, IS- Banking, MDM, MM, PP, PI, SCM, SD, WM, XI)	4%
przeglądarki/wyszukiwarki/poruszanie się po internecie: MERLIN X, SYCOM, BLUE VEMDO	2%

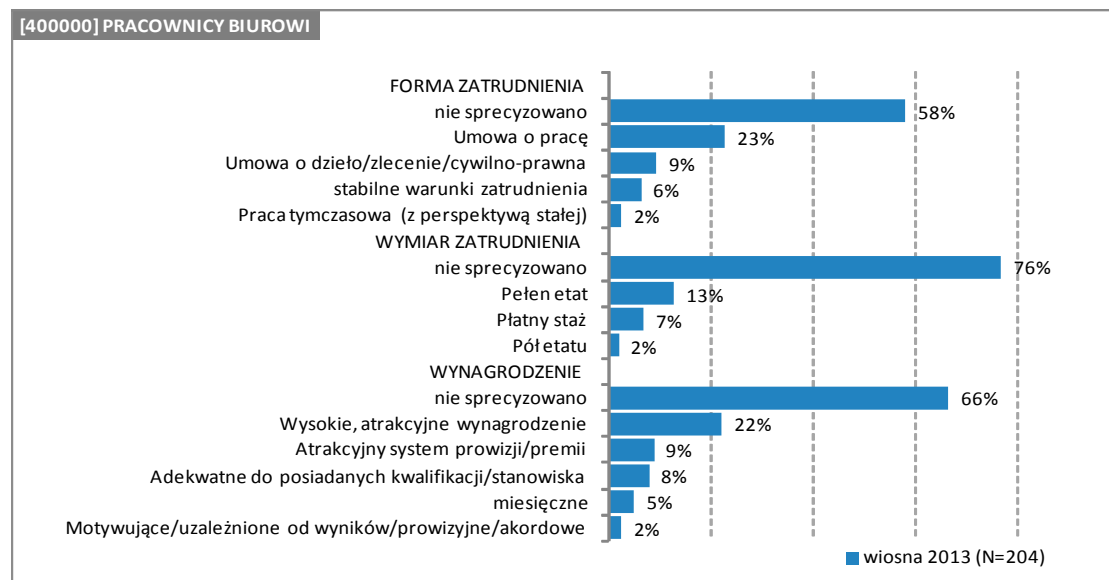
Wskazania od 2%

Pracodawcy poszukujący osób na stanowiska pracowników biurowych w znacznej większości nie stawiali przed kandydatami wymogów dotyczących wieku, czy też niepełnosprawności. Jednak warto zauważyć, że 3% szczegółowo analizowanych ofert skierowanych było do kobiet. Warto też zaznaczyć, iż zauważalna liczba ofert skierowana była do osób młodych (6%) lub studentów, osób uczących się (14%).

11.5 Oferta pracodawców

Większość oferentów nie precyzowała w ogłoszeniach warunków zatrudnienia – jego formy, wymiary czy wynagrodzenia. Wśród ofert, gdzie informacje te się pojawiły, najczęściej dotyczyło posad z umową o pracę (23% szczegółowo analizowanych ofert) lub umową cywilnoprawną (9%). 13% ofert mówiło o pracy na pełen etat, zaś 7% dotyczyło płatnego stażu. W zdecydowanej większości ofert pracodawcy nie precyzowali wynagrodzenia – w 22% ofert była mowa 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 wspominano o szkoleniach i rozwoju zawodowym (56% ofert). Ponadto w 8% oferowano narzędzia pracy, głównie służbowy samochód, również w 17% dofinansowanie lub refundację pakietów socjalnych, a w 8% 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	35%
SZKOLENIA/ROZWÓJ	56%
- możliwość awansu/kariera/rozwój zawodowy	33%
- szkolenia/możliwość podwyższania kwalifikacji, uzyskania certyfikatów / kursy/warsztaty	31%
- zdobywanie wiedzy / doświadczenia w międzynarodowej przedsiębiorstwie / firmie / instytucji/środowisku	18%
- zdobycie doświadczenia	16%
ŚRODOWISKO PRACY	22%
- miły zespół/przyjazna/miła/otwarta/przyjacielska atmosfera (w) pracy	13%
- dynamiczny, ambitny zespół / środowisko	7%
- młody zespół	7%
WARUNKI/ZALETY PRACY	17%
- interesująca praca/ciekawa praca/atrakcyjna praca/satysfakcjonująca praca	7%
- udział we wdrażaniu ciekawych/prestiżowych/zaawansowanych projektów/produktów/z produktem	4%
- bardzo dobre / dobre warunki w pracy	3%
REFUNDACJA/DOFINANSOWANIE	17%
- pakiet socjalny	17%
FIRMA/INSTYTUCJA	12%
- stabilna firma/praca/miejsce pracy/odporna na kryzys	7%
- innowacyjna/duża/nowoczesna organizacja	5%
NARZĘDZIA PRACY	8%
- niezbędne narzędzia pracy (m.in. baza firm, narzędzia sprzedażowe, materiały reklamowe itd.)	7%
OPIEKA MEDYCZNA/UEZPIECZENIE	8%
- prywatna opieka medyczna dla pracownika/pakiet medyczny	7%
- ubezpieczenie na życie/fundusz emerytalny/ubezpieczenie grupowe	5%
WYŻYWIENIE/ZAKWATEROWANIA/DOWÓZ/ODZIEŻ	6%
- dowóz do/z miejsca pracy/zwrot kosztu podróży/przejazdu/wsparcie w relokacji	5%
POMOC/WSPARCIE	4%
- (kompleksowa) pomoc od (samego) początku współpracy / wsparcie metodyczne; merytoryczne; finansowe	3%
INNE	3%

Wskazania pow. 1%

11.6 Lokalizacja

Większość ofert pracy w zakresie stanowisk biurowych dotyczyła krajowego rynku pracy. Oferty „zagraniczne” stanowiły jedynie 2%.

Warto zwrócić uwagę na ogromną koncentrację ofert w zakresie pracy biurowej w aglomeracji łódzkiej. Ogółem ponad 70% analizowanych ofert przypadło na ten region (Łódź oraz podregion łódzki). Pozostałych regionów dotyczyło co najwyżej 6% ofert – jak w przypadku podregionu skierniewickiego oraz piotrkowskiego. 4% ofert dotyczyło podregionu sieradzkiego. Oprócz Łodzi najwięcej ofert na poziomie powiatowym odnotowano w powiecie piotrkowskim (17 ofert), kutnowskim (22 oferty) oraz zgierskim (20 ofert).

W stosunku do poprzedniego okresu sprawozdawczego wzrosła liczba zidentyfikowanych ofert na poziomie konkretnych lokalizacji. Ogółem liczba ofert pracy dedykowanych do województwa łódzkiego w kategorii pracowników biurowych wzrosła o 12%. Dla Łodzi liczba ofert wzrosła o 17% (z 398 do 466), zaś dla otaczających ją powiatów spadła o 26% (z 47 ofert do 35 ofert) – jest to spadek notowany już w kolejnym pomiarze. Spadek liczby ofert poza Łodzią odnotowano we wszystkich pozostałych podregionach – w największym stopniu w podregionie piotrkowskim (o 41%), w mniejszym zaś w podregionach sieradzkim (o 16%) oraz skierniewickim (o 5%).

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

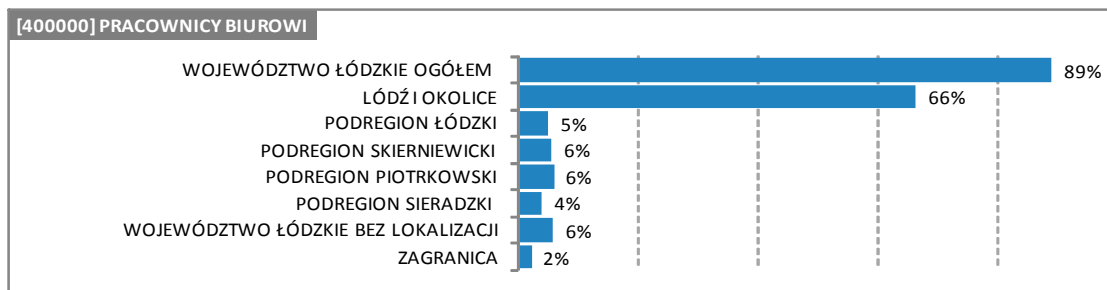


Tabela 48. Oferty pracy ze względu na lokalizację – indeks zmiany. PRACOWNICY BIUROWI

	[A] wiosna 2013	[B] wiosna 2012	[C] jesień 2011	Indeks zmiany [A/B]	Indeks zmiany [A/C]
OGÓŁEM	704	658	619	7%	14%
WOJEWÓDZTWO ŁÓDZKIE OGÓŁEM	626	561	527	12%	19%
ŁÓDŹ I OKOLICE	466	398	356	17%	31%
PODREGION ŁÓDZKI	35	47	67	-26%	-48%
PODREGION SKIERNIEWICKI	39	41	21	-5%	86%
PODREGION PIOTRKOWSKI	41	70	42	-41%	-2%
PODREGION SIERADZKI	27	32	18	-16%	50%
WOJEWÓDZTWO ŁÓDZKIE BEZ LOKALIZACJI	40	44	23	-9%	74%
ZAGRANICA	15	8	18	88%	-17%

W przypadku zaś sekretarek powszechne było zjawisko łączenia funkcji sekretarki z funkcją recepcjonistki, co nie uaktywniło się w poprzednich pomiarach. Rzadziej oczekiwano by sekretarki pełniły również funkcje asystentek.

Utrzymało się zjawisko łączenia kompetencji w zawodzie magazyniera np. magazynier–sprzedawca, magazynier-konwojent, magazynier-pakowacz, magazynier-kierowca, czy też magazynier-operator wózka widłowego. Pojawiło się również w przypadku tego zawodu doprecyzowanie miejsca pracy poprzez formułowanie branżowe: magazynier – wysoki skład.

W obecnym pomiarze zwiększeniu uległa skala ofert pracy na pomocnicze stanowiska biurowe. Poszukiwano różnego rodzaju asystentów – z jednej strony precyzując zakres ich obowiązków na poziomie nazwy stanowiska np. asystent w określonym dziale, asystent osoby na wyższym, samodzielnym stanowisku np. kierownika budowy, projektanta lub asystent ogólnie w biurze (w domyśle sekretarka/sekretarz), z drugiej zaś wymagania związane ze znajomością określonego języka obcego. Oprócz stanowisk asystenckich pojawiało się wiele ofert dla stażystów oraz praktykantów.

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

sekretarka

Branża: Inne

Typ stanowiska: Sekretarka / Asystent

Region: łódzkie

Miejsce: Łódź

Kraj: Polska

Treść ogłoszenia

Zatrudnimy dyspozycyjną sekretarkę, najchętniej tegoroczną absolwentkę szkoły średniej z dobrą znajomością obsługi komputera. Oferty składać: CE Noum, ul. Sienkiewicza 117, 90-301 Łódź

Kontakt

tel.: 000-000-000

Magazynier

Pracodawca: DELKOR SP. Z O.O.

Branża: Logistyka, Zakupy, Transport

Typ stanowiska: Pracownik fizyczny

Region: łódzkie

Miejsce: ŁÓDŹ

Kraj: Polska

Rodzaj pracy: Stała

Forma zatrudnienia: Umowa o pracę

Minimalne wykształcenie: Zasadnicze zawodowe

Treść ogłoszenia

Dystrybutor chemii i kosmetyków zatrudni magazyniera do kompletowania zamówień. Praca w systemie trzymianowym

Kontakt

DELKOR SP. Z O.O. SZCZECIŃSKA 61/67 91-222 Łódź email:
krzysztof.dankowski@delkor.pl



Grafton Recruitment jest częścią **Grafton Employment Group**, która działa w ramach stale rosnącej sieci biur na całym świecie. Jesteśmy jedną z wiodących firm rekrutacyjnych na terenie Europy, prężnie rozwijamy się na pozostałych kontynentach. Wśród naszych Klientów są najbardziej znane międzynarodowe oraz polskie firmy.

Budujemy długotrwałe relacje z naszymi kandydatami i staramy się opierać współpracę na partnerskich kontaktach. Kandydaci mają możliwość współpracy z wyspecjalizowanym zespołem konsultantów pracujących dla wszystkich branż.

Customer Service Advisor- dla pasjonatów języka niemieckiego

9-10-21943

Biegłe posługujesz się językiem **niemieckim**? Szukasz pracy na stałe z wykorzystaniem swoich językowych zdolności, ale nie widzisz dla siebie miejsca na rynku pracy?

Zapraszamy do złożenia aplikacji do nas!

Naszym Klientem jest międzynarodowa firma, która dostarcza kompleksowe rozwiązania dla Klientów z różnych branż.

Poszukujemy osób ambitnych, dynamicznych oraz znających języki. W zamian nasz Klient oferuje możliwość zdobycia pierwszego doświadczenia w działach Wsparcia oraz Obsługi Klienta zagranicznego i przede wszystkim możliwości wykorzystania zdolności językowych w codziennej pracy.

Aby ubiegać się o to stanowisko **nie** musisz posiadać doświadczenia zawodowego. Chęć pracy z językiem niemieckim w międzynarodowym, młodym i dynamicznym zespole jest kluczowa!

Siedziba firmy mieści się w województwie KUJAWSKO-POMORSKIM - niezbędna jest relokacja (firma zapewnia wsparcie).

Zadania:

- Kontakt z niemieckojęzycznymi Klientami z takich krajów jak Niemcy, Szwajcaria, Austria
- Wsparcie Klienta zagranicznego w rozwiązywaniu problemów, wyjaśnianiu wątpliwości związanych z obsługą komputera
- Opieka nad użytkownikami w sposób jakościowy, poszukiwanie nowych rozwiązań w kontekście Obsługi Klienta
- Przygotowywanie dokumentacji i niezbędnych materiałów

Wymagania:

- Mile widziane pierwsze doświadczenie w Customer Service (**nie jest to warunek konieczny**)
- Dobra znajomość języka niemieckiego
- Znajomość dodatkowego języka obcego będzie atutem
- Wysokie zdolności interpersonalne, cierpliwość, umiejętność tłumaczenia, empatia
- Team spirit!
- Chęć do pracy w międzykulturowym środowisku, otwartość i szacunek dla innych kultur
- Inicjatywa, dynamizm, pozytywne nastawienie;)

Firma oferuje:

pracę w międzynarodowym środowisku pozwalającym na codzienną komunikację w językach obcych

pakiet relokacyjny

prywatną opiekę medyczną

prywatne ubezpieczenie na życie

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 modelu 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 13% wszystkich zebranych ofert pracy w badanym okresie (o 1 punkt procentowy mniej niż wiosną 2012 r. i o 1 punkt procentowy mniej niż na jesieni 2011 roku). Łącznie zgłoszono 1452 oferty z tej grupy zawodowej. A zatem skala popytu na pracę w grupie pracowników usług i sprzedawców nie zmienia się, natomiast następuje systematyczny spadek udziału ofert pracy dla tej grupy wynikający ze wzrostu popytu w innych grupach. Najczęściej w tej grupie poszukiwano sprzedawców i pokrewnych (72% ofert pracy w tej grupie, podczas gdy w analogicznym okresie 2012 r. było to 66,4%), także nominalnie liczba ofert dla sprzedawców wzrosła: z 992 do 1044). Wśród pracowników sprzedaży poszukiwano przede wszystkim doradców klienta, konsultantów/ agentów sprzedaży bezpośredniej i sprzedawców w branży przemysłowej. Blisko jedna czwarta ofert skierowana była do pracowników usług osobistych, w tym najczęściej fryzjerów, kucharzy, kelnerów, kosmetyczek i robotników gospodarczych. Nieliczne ogłoszenia dotyczyły pracy dla pracowników ochrony (4,3%) i opieki osobistej (0,3%).

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

Grupa zawodowa	N=	%
[500000] PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY	1452	100%
[510000] - PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH	341	23,5%
[514101] --- Fryzjer	90	6,2%
[512001] --- Kucharz	74	5,1%
[513101] --- Kelner	39	2,7%
[514202] --- Kosmetyczka	30	2,1%
[512002] --- Kucharz małej gastronomii	27	1,9%
[515303] --- Robotnik gospodarczy	24	1,7%
[513202] --- Barman	12	0,8%
[515190] --- Pozostali pracownicy obsługi technicznej biur, hoteli i innych obiektów	8	0,6%
[514103] --- Fryzjer męski	5	0,3%
[514203] --- Manikiurzystka	5	0,3%
[515201] --- Gospodyni	5	0,3%
[516502] --- Instruktor nauki jazdy	4	0,3%
[520000] - SPRZEDAWCY I POKREWNI	1044	71,9%
[524902] --- Doradca klienta	307	21,1%
[524302] --- Konsultant / agent sprzedaży bezpośredniej	157	10,8%
[522303] --- Sprzedawca w branży przemysłowej	127	8,7%
[522301] --- Sprzedawca	63	4,3%
[522304] --- Sprzedawca w branży spożywczej	60	4,1%
[524990] --- Pozostali pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	47	3,2%

Grupa zawodowa	N=	%
[524403] --- Sprzedawca na telefon	45	3,1%
[524404] --- Telemarketer	42	2,9%
[523002] --- Kasjer handlowy	40	2,8%
[524301] --- Akwizytor	37	2,5%
[524102] --- Modelka / model twórczości reklamowej i artystycznej	17	1,2%
[522302] --- Sprzedawca w branży mięsnej	15	1,0%
[524400] --- Sprzedawcy (konsultanci) w centrach sprzedaży telefonicznej / internetowej	13	0,9%
[524904] --- Hostessa	13	0,9%
[524502] --- Sprzedawca w stacji paliw	12	0,8%
[524401] --- Ekspedytor sprzedaży wysyłkowej / internetowej	11	0,8%
[524903] --- Ekspedient w punkcie usługowym	8	0,6%
[524901] --- Bukieciarz	6	0,4%
[521102] --- Sprzedawca obwoźny z samochodu (vanseller)	5	0,3%
[530000] - PRACOWNICY OPIEKI OSOBISTEJ I POKREWNI	4	0,3%
[531104] --- Opiekunka dziecięca domowa	1	0,1%
[532100] --- Pomocniczy personel medyczny	1	0,1%
[532102] --- Opiekun medyczny	1	0,1%
[532190] --- Pozostały pomocniczy personel medyczny	1	0,1%
[540000] - PRACOWNICY USŁUG OCHRONY	63	4,3%
[541307] --- Pracownik ochrony fizycznej bez licencji	45	3,1%
[541306] --- Portier	8	0,6%
[541300] --- Pracownicy ochrony osób i mienia	3	0,2%

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 PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY zmniejszyła się z 1667 do 1493, natomiast w kolejnym okresie była zbliżona – zmniejszyła się do 1452 ofert, tj. o 3% w porównaniu do wiosny ubiegłego roku. Wahania popytu na sprzedawców wydają się sezonowe (odpowiednio 1103, 992 i 1044 ofert), obserwowany jest też niewielki wzrost. Natomiast nadal zmniejszało się zapotrzebowanie na pracowników usług, w tym szczególnie opieki osobistej: z 36 ofert jesienią 2011 do 4 wiosną 2013), ale także usług osobistych (o 14% w porównaniu z analogicznym okresem ubiegłego roku) i ochrony (spadek o 24%).

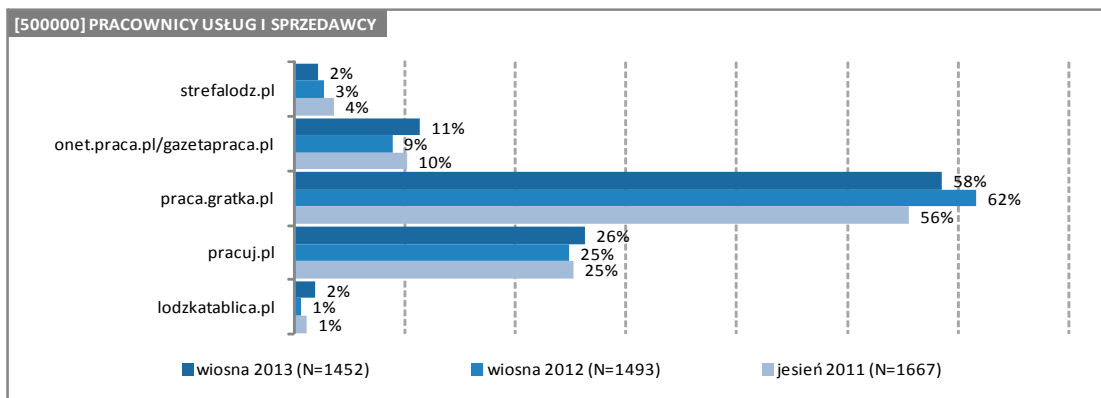
Tabela 50 Liczba ofert pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY – indeks zmiany

	[A] wiosna 2013	[B] wiosna 2012	[C] jesień 2011	Indeks zmiany [A/B]	Indeks zmiany [A/C]
[500000] PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY	1452	1493	1667	-3%	-13%
[520000] - SPRZEDAWCY I POKREWNI	1044	992	1103	5%	-5%
[510000] - PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH	341	397	434	-14%	-21%
[540000] - PRACOWNICY USŁUG OCHRONY	63	95	94	-34%	-33%
[530000] - PRACOWNICY OPIEKI OSOBISTEJ I POKREWNI	4	9	36	-56%	-89%

12.2 Sposób zamieszczenia oferty

Udział portalu praca.gratka.pl wśród ofert na stanowiska pracowników usługowo-handlowych, który wzrósł w poprzednim okresie, ponownie spadł od wiosny 2012 do wiosny 2013 r., ale nadal większość ofert dla grupy pracowników usług i sprzedawców zarejestrowanych było na tym portalu. Na podobnym jak wcześniej poziomie utrzymało się znaczenie portalu pracuj.pl (obecnie 26% ofert) oraz połączonych portali gazetapraca.pl/onet.praca.pl (11%). Dalej zmniejszała się liczba ofert na portalu strefalodz.pl, podczas gdy udział ofert na lodzkatablica.pl wzrósł nieznacznie, jednak znaczenie obu portali pozostało marginalne. Nadal większość ofert (99%) zamieszczana była w języku polskim.

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

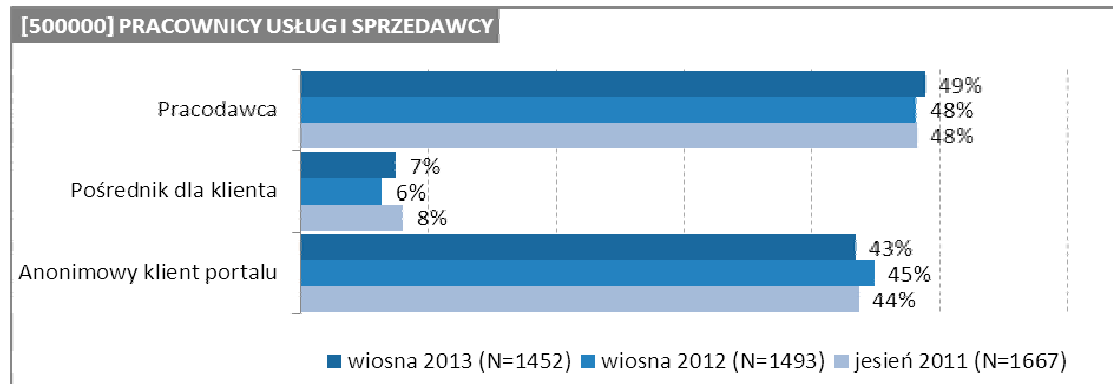


12.3 Oferenci oraz branża

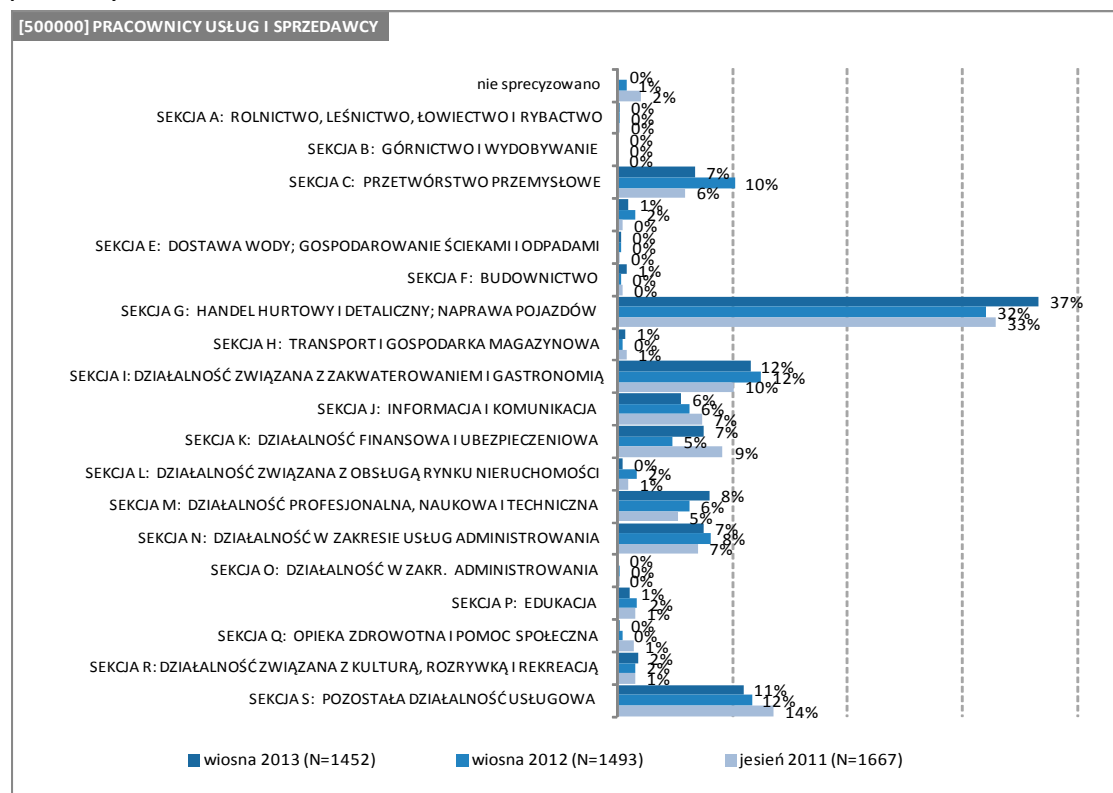
W badanym okresie wszystkie oferty pracy na stanowiska pracowników usług i sprzedawców zawierały informacje o branży pracodawcy. Nadal najczęściej zatrudnienie w tej grupie zawodowej oferowały firmy z sektora handlowego, przy czym ich udział wzrósł (do 37%), w dalszej kolejności firmy zajmujące się zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (12%) oraz pozostałą działalnością usługową (11%). Popyt na pracowników usług finansowych i ubezpieczeniowych ustabilizował się, natomiast na w branży przemysłowej – zmniejszył się do poziomu z jesieni 2011 r.

Oferty pracy na stanowiska pracowników usług osobistych i sprzedawców nadal najczęściej zamieszczali sami pracodawcy (49% ofert). Nieznacznie ponownie wzrósł udział pośredników – o 1 p.p. Oferty pracy dla pracowników usług osobistych i sprzedawców charakteryzuje, podobnie jak w poprzednim pomiarze, również znaczący odsetek ogłoszeń zamieszczanych przez anonimowych klientów portalu, bez wskazania czy jest to pracodawca, czy też pośrednik, chociaż udział ofert tego typu nieznacznie zmniejszył się (42%).

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



Wśród pracodawców zamieszczających znaczną (więcej niż 3) liczbę ofert pojawiło się wiele nowych firm – jedynie 4 firmy najczęściej rekrutujące wiosną 2013 r. rekrutowały na podobnym poziomie rok wcześniej – były to PLAY, Stokrotka, Intercam i Gwarant Poznań. Dane te nie wystarczają jednak by uznać, że te firmy najsilniej się rozwijają i że są stabilnymi pracodawcami, ponieważ charakterystyczna dla branży handlowo-usługowej jest duża rotacja kadr. Na pierwszych miejscach sytuują się dwie firmy działające w internecie – internetowy sklep RTV-AGD (kolejna firma z tej branży także poszukiwała wielu pracowników), oraz firma dostarczająca informacji i danych, a także sieci marketów spożywczych. Natomiast sieci bezpośredniej dystrybucji kosmetyków przestały rekrutować, z kolei banki wznowiły rekrutację. Liczba i rozkład ofert wydają się świadczyć o stopniowym wychodzeniu branży z kryzysu.

Wśród pośredników w ciągu ostatniego roku zdecydowanie spadła pozycja firmy INTERKADRA (z 15 do 3 ofert pracy dla pracowników usług lub sprzedawców w analogicznym okresie), a także firm HAYS i GRUPY PRACUJ SOLUTIONS. Oferty najczęściej zamieszczali PGB Human Resources, Biuro Promo - Jobman.pl i Przedstawiciele.pl (po 10 ofert), tj. firmy które nie były wcześniej widoczne w tym segmencie ofert.

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

PRACODAWCA	LICZBA OFERT PRACY
NEONET S.A.	10
Eniro Polska Sp. z o.o.	9
Żabka Polska sp. z o.o.	9
DINO POLSKA SPÓŁKA AKCYJNA	7
SANMAR SP. Z O.O.	7
Hotel Ambassador	6
Stokrotka Sp. z o.o.	6
AUXILIA sp. z o.o.	5
AVANS Sp. z o.o.	5
Lidl Polska Sklepy Spożywcze sp. z o.o. sp. k.	5
AGORA S.A.	4
Citi Handlowy	4
Da Grasso	4
Hotel Boss	4
Hoven sp. z o.o.	4
Idea Bank SA	4
Intercam	4
Ochrona Juventus	4
Oriflame	4
Sephora Polska Sp. z o.o.	4
Konsalnet	4
Hotel YUCA	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
PGB Human Resources	10
Biuro Promo - Jobman.pl	10
Przedstawiciele.pl	10
Adecco Poland Sp. z o.o	6
Randstad Sp. z o.o. (Oddział Łódź)	4
Agencja Pracy Koncepcja	4
HAYS Poland Sp. z o.o.	3
InterKadra Sp z o.o.	3
LeasingTeam Sp. z o. o.	3
Obiettivo Lavoro Łódź	3
JOBMAN.pl Łódź	3

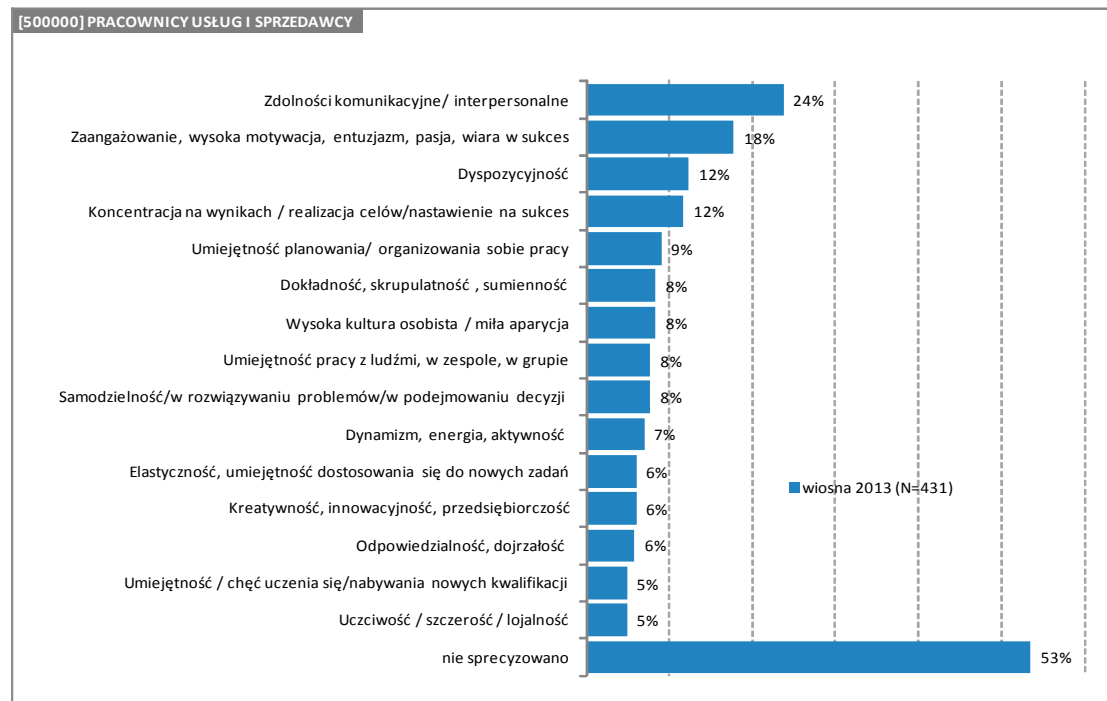
Pośrednicy, którzy podali swoją nazwę i zamieścili co najmniej 3 oferty.

12.4 Wymagania wobec pracowników

Od wiosny 2012 r. hierarchia oczekiwań pracodawców wobec pracowników branży handlowo-usługowej nie zmieniła się. Nadal pracodawcy najczęściej oczekują kompetencji psychospołecznych stanowiących atut w kontakcie z klientem, czyli zdolności interpersonalnych, w tym komunikacyjnych, przy czym częstość tego

wymogu wzrosła z 18% do 24% ofert. Kolejne pozycje w rankingu zajmują, w niezmienionej kolejności: zaangażowanie, a także dyspozycyjność oraz koncentracja na wynikach. W stosunku do ubiegłego roku częściej oczekiwano koncentracji na wynikach (nastawienia na sukces – wzrost z 10% do 12%). Różnice w częstości wskazań pozostałych cech oscylują wokół 1 punktu procentowego.

Rysunek 91 Wymagane cechy osobowe PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY

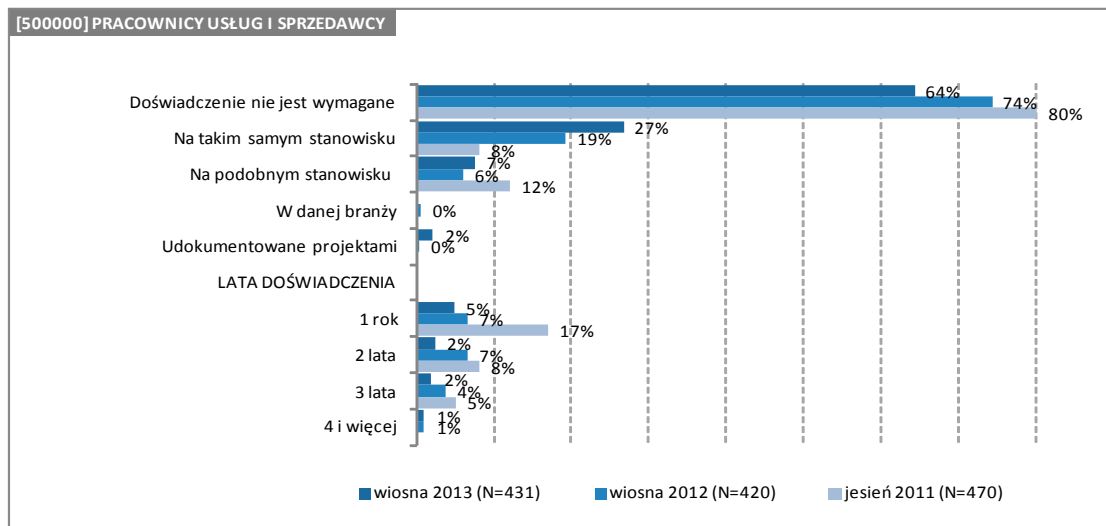


Wskazania pow. 2%

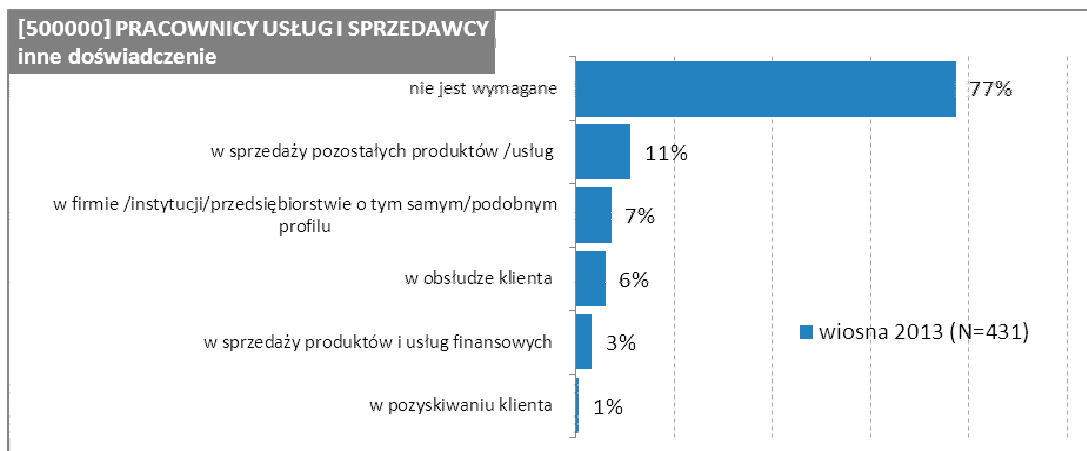
W przypadku ofert pracy na stanowiska pracowników usług i sprzedawców doświadczenie zawodowe nadal miało niewielkie znaczenie – jednak już tylko w 64% ofert analizowanych szczegółowo w ogóle nie pojawił się ten wymóg (w 2012 r. – 74%), ponadto wzrosła częstość oczekiwania doświadczenia na takim samym stanowisku (z 8% jesienią 2011 r. poprzez 19% wiosną 2012 r. do 27% wiosną 2013 r.). Co więcej, w porównaniu z wiosną 2012 r. w ogłoszeniach częściej doprecyzowano, że wymagane jest doświadczenie w sprzedaży (wzrost z 5% do 2013 r.). A zatem wymagania wobec kandydatów nadal wzrastają i wydają się koncentrować na umiejętnościach praktycznych – tych, które zdobywa się w danym zawodzie.

Z drugiej jednak strony maleją oczekiwania co do stażu pracy, często w ogóle się go nie oczekuje. Jedynie w 5% ofert oczekiwano roku doświadczenia, zaś kolejne 5% - co najmniej 2 lat.

Rysunek 92 Wymagane doświadczenie PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY



Rysunek 93 Wymagane dodatkowe doświadczenie PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY

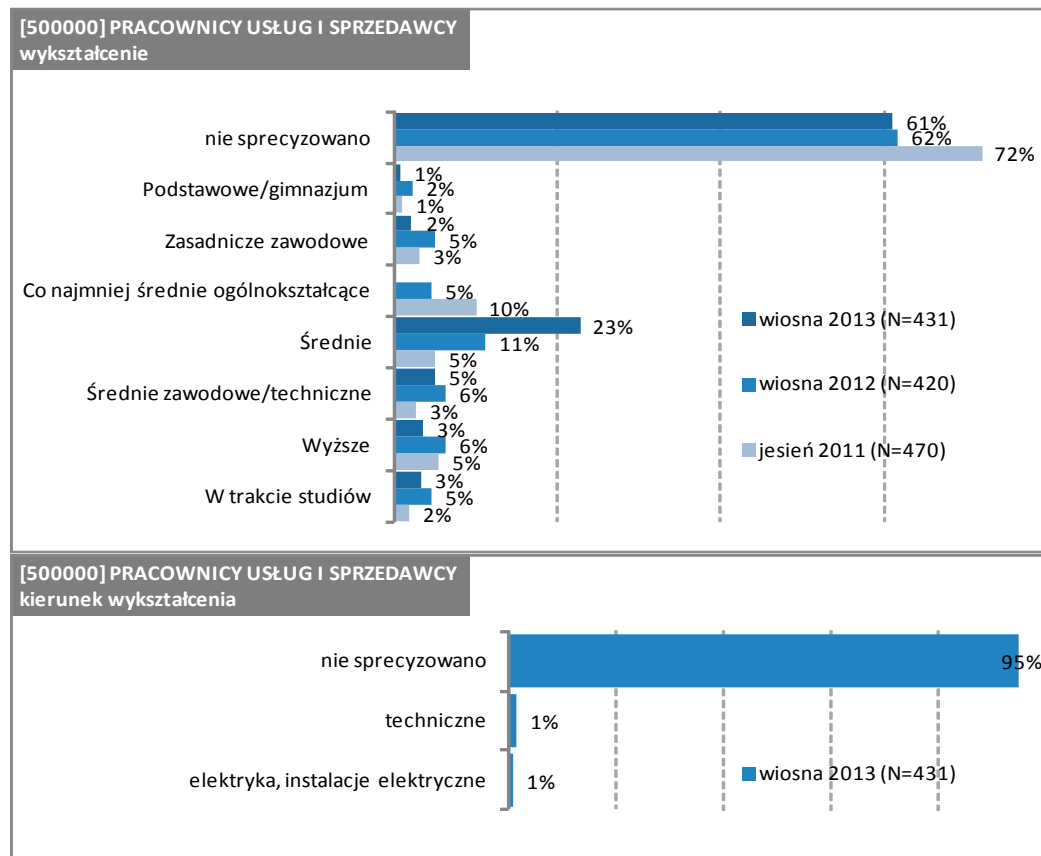


Wskazania od 1%

W porównaniu do poprzednich pomiarów, utrzymało się znaczenie wykształcenia kandydatów na stanowiska w tej grupie zawodowej, przy czym częstość oczekiwania wykształcenia ustabilizowała się. W 2011 roku w przypadku aż 72% ofert analizowanych szczegółowo nie wymagano wykształcenia, na wiosnę 2012 - 62% a na wiosnę 2013 r. – 61%. Wzrastają też wymagania dotyczące poziomu wykształcenia – w aż 23% przypadków oczekiwano wykształcenia średniego (w 2011 r. tylko 5%, a w 2012 r. 11%), nie precyzowano natomiast częściej niż dawniej, czy ma to być wykształcenie średnie techniczne, czy ogólne.

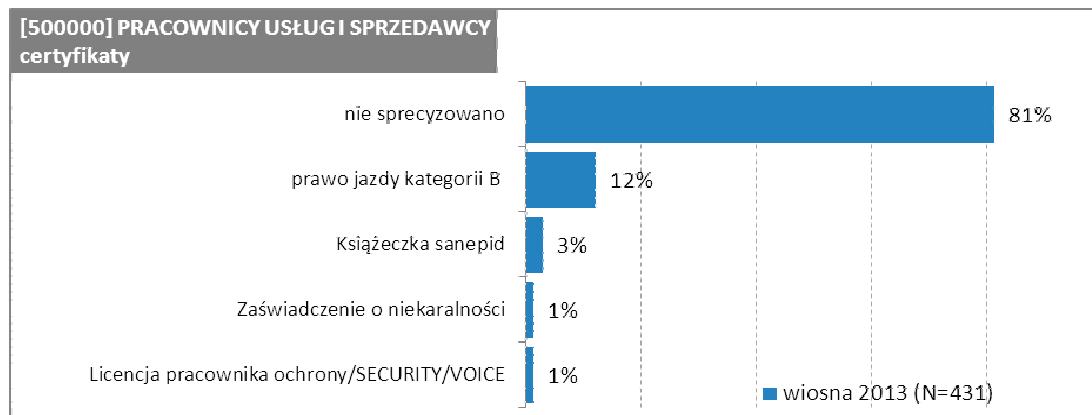
Oferenci w większości szczegółowo analizowanych przypadków, podobnie jak w zeszłym pomiarze nie oczekiwali od kandydatów na stanowiska pracowników usług i sprzedawców posiadania certyfikatów, czy też specjalnych uprawnień, jednak brak oczekiwań występował rzadziej (81%, w porównaniu do 86% wiosną 2012 r.). Nadal wzrastała częstość wymogu prawa jazdy do 12%, co stanowi wzrost o 5 punktów procentowych w stosunku do pomiaru z jesieni 2011), natomiast podobnie jak rok wcześniej w 3% ofert oczekiwano książki Sanepidu.

Rysunek 94 Wymagane wykształcenie PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY



Wskazania od 1%

Rysunek 95 Wymagane uprawnienia - certyfikaty PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY

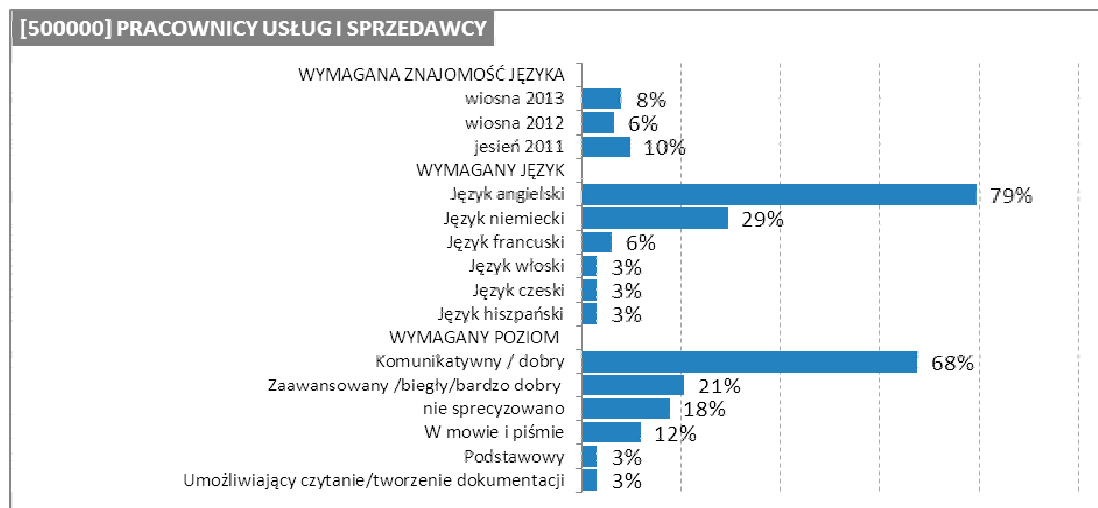


Wskazania od 1%

Nadal rzadko oczekiwano umiejętności obsługi komputera (tylko w 13% ofert, podobnie jak wiosną 2012 r. – 14%), przy czym jedynie w 8% ofert wymagano dobrej, praktycznej obsługi komputera, a w 6% przypadków – znajomości MS Office. Nieznacznie wzrosła częstość oczekiwania znajomości języka obcego: z 6% do 8%, ale nie osiągnęła poziomu z jesieni 2011 r. (10%). Na pierwszych miejscach nadal sytuowały się angielski i niemiecki

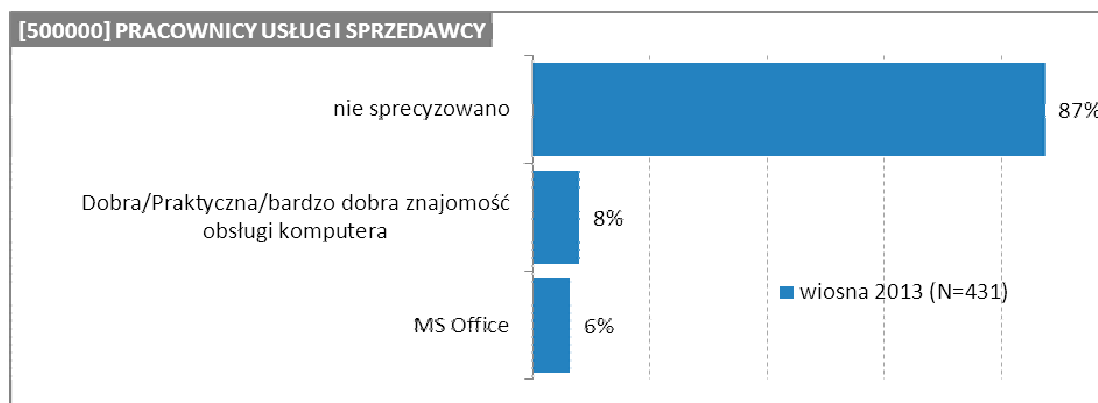
(wzrost odpowiednio o 1 i 3 p.p.). Natomiast urealnione zostały oczekiwania dotyczące znajomości języka – ponownie, jak w 2011 r., tylko w 21% ofert oczekiwano znajomości na poziomie zaawansowanym, a częściej (wzrost z 22% do 68% w ciągu roku) znajomości na poziomie komunikatywnym / dobrym.

Rysunek 96 Wymagana znajomość i stopień znajomości języka obcego PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY (N=431, oferty analizowane szczegółowo)



Wskazania od 1%

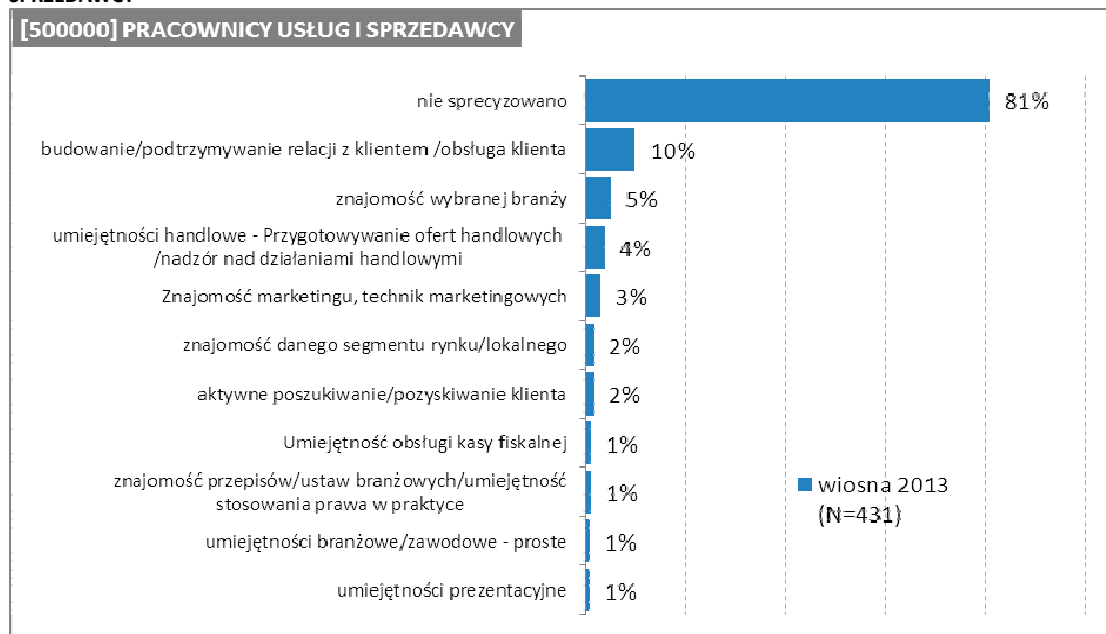
Rysunek 97 Wymagana znajomość komputera i programów komputerowych PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY



Wskazania od 1%

W ofertach nadal rzadko wymagano innych, niepotwierdzonych egzaminami kompetencji, jednak częstość takich wymagań nieznacznie wzrosła w porównaniu do wiosny 2012 r. Znacznie częściej była wymagana umiejętność budowania relacji z klientem i obsługi klienta (wzrost z 4% do 10%, tj. powrót do poziomu z 2011 r.), natomiast równie rzadko jak rok wcześniej oczekiwano umiejętności pozyskiwania klienta, podczas gdy w 2011 r. było to najpopularniejsze wymaganie (11%). Jest zatem możliwe, że w firmach z branży częściej pojawia się długofalowe myślenie o rozwoju biznesu. Wzrosła także częstość oczekiwania znajomości branży oraz umiejętności handlowych. Podobnie często, jak rok wcześniej, oczekiwano znajomości marketingu, ponadto w pojedynczych przypadkach pojawiły się nowe wymagania. A zatem od zeszłego roku nadal większość ofert dla sprzedawców i pracowników usług nie precyzuje kompetencji. Równolegle jednak istnieje grupa ofert dla osób o wyższym poziomie kwalifikacji, której znaczenie wzrasta.

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



Wskazania od 1%

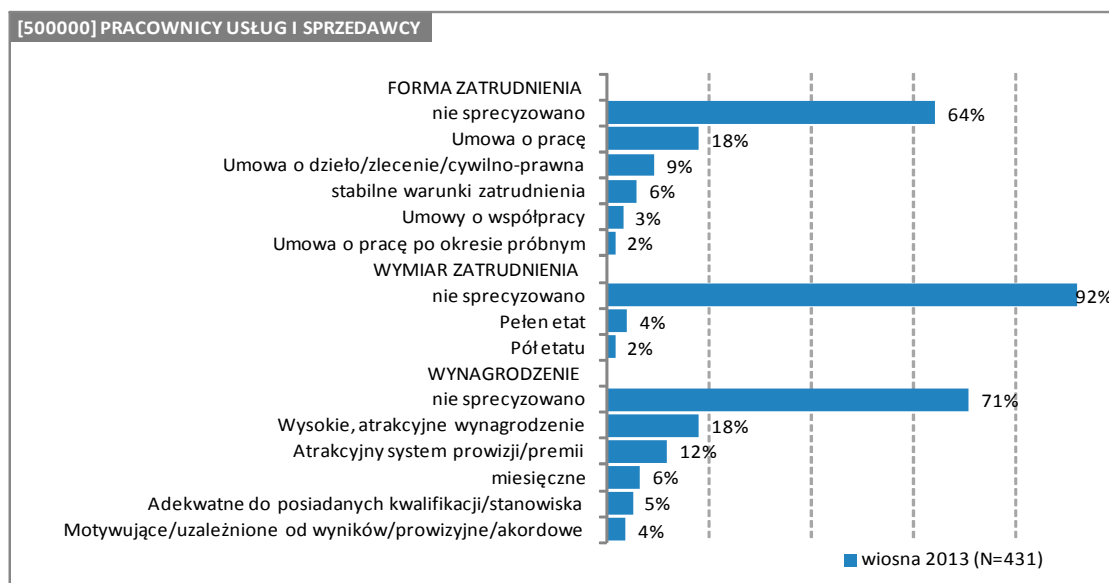
Podobnie jak wcześniej, w przypadku większości ofert nie występowały wymogi dotyczące wieku (88%). W przypadku 8% szczegółowo analizowanych ofert oczekiwano studentów, w 2% przypadków emerytów i rencistów, a 3% ofert było skierowane do osób niepełnosprawnych, co mogą tłumaczyć korzystne dla pracodawcy uprawnienia tych grup. W większości analizowanych szczegółowo ofert nie wskazywano również konieczności posiadania narzędzi pracy, jedynie w przypadku 3% wymagany był własny samochód, a w 15% przypadków dostęp do internetu.

Częściej natomiast pojawiały się wymagania dyskryminujące. W aż 16% ofert wystąpiła dyskryminacja ze względu na płeć, w tym w 13% przypadków oczekiwano kobiet, a w 3% mężczyzn. Pojawiały się też wymagania dotyczące wyglądu „Osoba atrakcyjna, odpowiednie wymiary, odpowiedni wzrost” (2%), oraz wymóg potencjalnie, choć nie jednoznacznie dyskryminujący „wysoka kultura osobista / miła aparycja”(8%), ponadto pojawił się wymóg dobrej dykcji i miłego tembru głosu (2%).

12.5 Oferta pracodawców

Podobnie jak wcześniej, pracodawcy nie mieli bardzo wysokich wymagań względem kandydatów do pracy w usługach osobistych i sprzedaży, a jednocześnie sami nie udzielali im zbyt wielu informacji o swojej ofercie. W porównaniu do analogicznego okresu w 2012 r., rzadziej informowano o formie umowy (spadek z 43% do 36%), przy czym nadal najczęściej oferowano umowę o pracę (18%). Także rzadziej informowano o wymiarze czasu pracy (jedynie w 8% ofert) oraz równie rzadko jak rok wcześniej proponowano pełen etat (4%). Oferenci nadal rzadko informowali o spodziewanych zarobkach, nawet używając popularnych w innych grupach zawodowych określeń opisowych (wysokie, atrakcyjne itp.) – tego typu informacje zamieszczono w 29% ogłoszeń.

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



Wskazania od 2%

Podobnie jak rok wcześniej, 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. Tak jak rok temu, jedynie niespełna połowa (46%) analizowanych ofert zawierała sprecyzowane zachęty dla kandydatów. Podobnie, jak w poprzednim okresie sprawozdawczym, zwracano uwagę głównie na możliwość szkoleń i rozwoju zawodowego, przy czym jest to jedyny obszar, w którym częstość szczegółowych zachęt wzrosła. Oferowano także 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 kompleksową pomoc i wsparcie dla przyszłego pracownika. Różnice w częstościach wskazań poszczególnych korzyści, w porównaniu z poprzednim okresem, były marginalne. Dokładny katalog oferowanych korzyści przedstawia tabela poniżej.

Tabela 53. Oferowane dodatkowe korzyści PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY (N=431 - oferty analizowane szczegółowo)

SKOLENIA/ROZWÓJ	37%
- szkolenia/ możliwość podwyższania kwalifikacji, uzyskania certyfikatów	29%
- możliwość awansu/kariera/rozwój zawodowy/zdefiniowane ścieżki kariery	23%
- zdobycie doświadczenia	4%
- zdobywanie doświadczenia w międzynarodowej firmie / środowisku	4%
ŚRODOWISKO PRACY	16%
- miły zespół/przyjazna/miła/otwarta/przyjacielska atmosfera (w) pracy	10%
- dynamiczny, ambitny zespół / środowisko	6%
- młody zespół	5%
- doświadczony/profesjonalny zespół / zespół specjalistów/ekspertów	2%
FIRMA/INSTYTUCJA	14%
- stabilna firma/praca / miejsce pracy/odporna na kryzys	10%
- innowacyjna/duża/nowoczesna organizacja	5%
WARUNKI/ZALETY PRACY	13%
- interesująca praca/ciekawa praca/atrakcyjna praca/satysfakcjonująca praca	6%
- bardzo dobre / dobre warunki w pracy	1%

- samodzielność/swoboda w podejmowaniu decyzji/możliwość wdrażania własnych pomysłów	4%
- pracę w systemie "home office"/praca w domu	1%
- udział we wdrażaniu ciekawych /prestiżowych /zaawansowanych /różnorodnych projektów/ zadań/ produktów	2%
- tworzenie / współtworzenie wysokiej pozycji/nowej organizacji/oddziału/zespołu	1%
NARZĘDZIA PRACY	13%
- niezbędne narzędzia pracy (m.in. baza firm, narzędzia sprzedażowe)	11%
- samochód służbowy	4%
- telefon komórkowy/smarthphone	4%
- laptop/komputer/tablet/ palm top	5%
POMOC/WSPARCIE	7%
- (kompleksowa) pomoc od (samego) początku współpracy / wsparcie metodyczne; merytoryczne; finansowe	7%
REFUNDACJA/DOFINANSOWANIE	5%
- pakiet socjalny	5%
- pakiet sportowy/zajęcia sportowe	1%
OPIEKA MEDYCZNA/UBEZPIECZENIE	3%
- prywatna opieka medyczna dla pracownika/pakiet medyczny	2%
- ubezpieczenie na życie/fundusz emerytalny/ubezpieczenie grupowe	1%
WYŻYWIENIE/ZAKWATEROWANIA/DOWÓZ/ODZIEŻ	2%
- darmowe/bezpłatne zakwaterowanie	1%
- dowóz do/z miejsca pracy/zwrot kosztu podróży/przejazdu/wsparcie w relokacji	1%
INNE	3%
- możliwość podjęcia pracy natychmiast	2%

Wskazania od 1%

12.6 Lokalizacja

Tak jak w poprzednich okresach, większość ofert zatrudnienia na stanowiskach pracowników usług i sprzedawców dotyczyła krajowego rynku pracy. Jedynie 1% oferowało zatrudnienie poza granicami Polski.

W przypadku ofert krajowych dominowały lokalizacje z terenu województwa łódzkiego – 94% ofert. Jedna czwarta wszystkich ofert (74%) przypadła na m. Łódź (65%) i podregion łódzki (9%), a więc w porównaniu do zeszłej wiosny wzrósł udział ofert w Łodzi (z 57% do 65%) W dalszej kolejności pracę oferowały podregiony piotrkowski i skierniewicki (po 8%) oraz sieradzki (6%). W Łodzi liczba ofert była znacznie wyższa niż wiosną 2012 r. (wzrost z 851 do 940 ofert), podobnie w podregionie skierniewickim (z 75 do 109 ofert), natomiast nadal spadał popyt na pracowników usług i sprzedawców w podregionie piotrkowskim (ze 131 do 116 ofert).

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

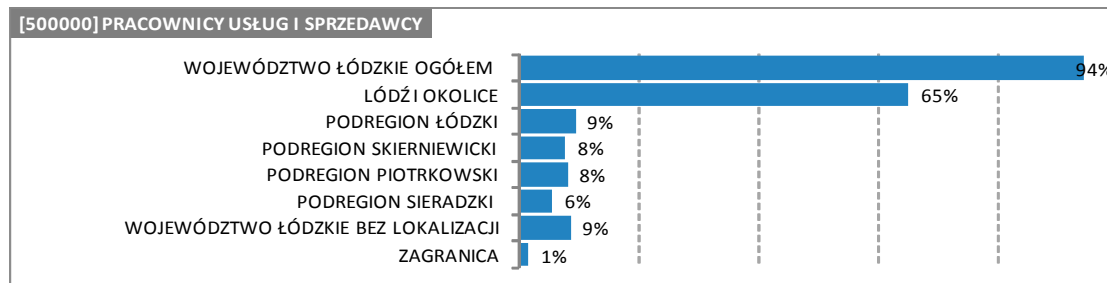
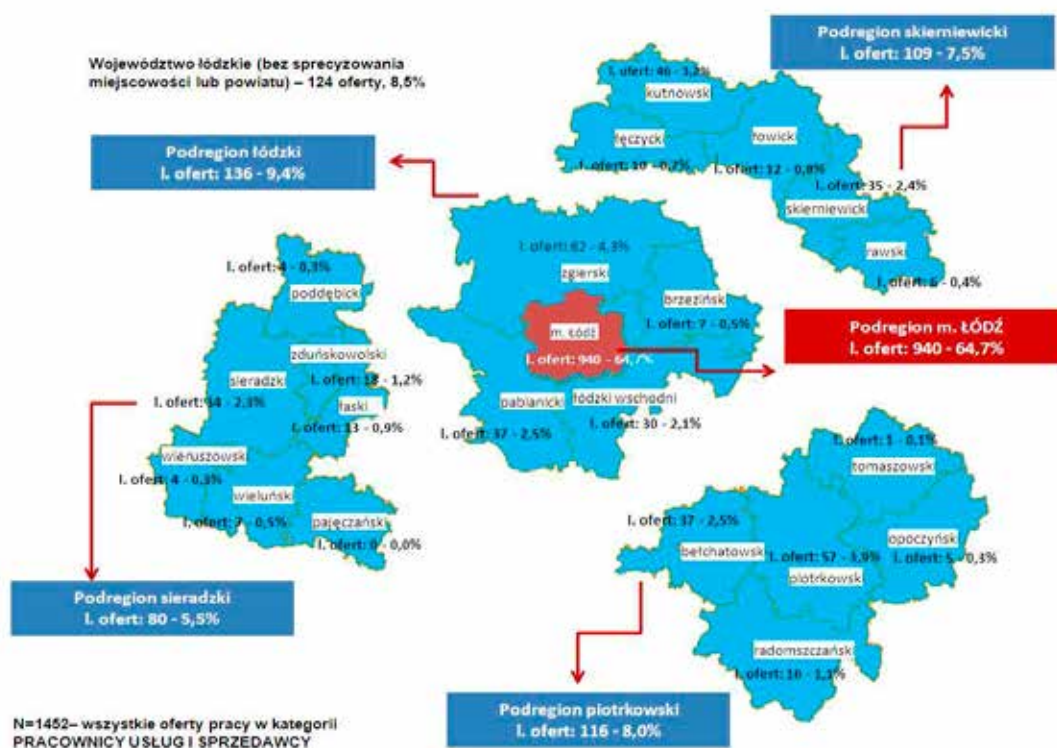


Tabela 54. Oferty pracy ze względu na lokalizację – indeks zmiany. PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY

	[A] wiosna 2013	[B] wiosna 2012	[C] jesień 2011	Indeks zmiany [A/B]	Indeks zmiany [A/C]
OGÓŁEM	1452	1493	1667	-3%	-13%
WOJEWÓDZTWO ŁÓDZKIE OGÓŁEM	1365	1258	1476	9%	-8%
ŁÓDŹ I OKOLICE	940	851	896	10%	5%
PODREGION ŁÓDZKI	136	134	119	1%	14%
PODREGION SKIERNIEWICKI	109	75	88	45%	24%
PODREGION PIOTRKOWSKI	116	131	148	-11%	-22%
PODREGION SIERADZKI	80	81	88	-1%	-9%
WOJEWÓDZTWO ŁÓDZKIE BEZ LOKALIZACJI	124	131	137	-5%	-9%
ZAGRANICA	20	14	31	43%	-35%

Rysunek 101 Rozmieszczenie na terenie województwa łódzkiego ofert pracy dla PRACOWNIKÓW USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCÓW²²



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

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

Z drugiej strony pojawiają się stanowiska, których nazwa nie świadczy jednoznacznie o zakresie wykonywanych obowiązków i często wprowadza w błąd oraz sugeruje, że jest to stanowisko wyższego lub niższego szczebla. W tym przypadku trudniej jest po samej nazwie zaklasyfikować zawód do odpowiedniej grupy KSiZ i konieczne staje się rozbudowywanie oferty i określanie zakresu wykonywanych obowiązków. Proceder ten jest szczególnie widoczny w branży handlowej, gdzie oprócz tradycyjnych sprzedawców pojawiają się np. konsultanci handlowi/ds. sprzedaży, specjaliści ds. sprzedaży, czy też menadżerowie, liderzy sprzedaży, agenci, mobilni doradcy klienta, marketing assistant, sprzedaż i marketing, kampanie marketingowe, sprzedawcy-prezenterzy handlowi będący de facto agentami sprzedaży bezpośredniej (nie tylko firm oferujących sprzedaż kosmetyków, ale również usług finansowych – głównie branża odszkodowań, czy też innych produktów). W obecnym pomiarze ujawnił się nowy zawód pod względem językowym – męski odpowiednik hostess zwany w ofertach pracy hostem.

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

- Ekspedientka
- Sprzedawca-doradca
- Pracownik hali-sprzedawca,
- Pracownik działu,
- Panią do warzywniaka,
- 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-monter, sprzedawca-magazynier, sprzedawca-kasjer, sprzedawca-konsultant, sprzedawca-doradca klienta. W ten sposób pracodawcy starają się tak naprawdę pogodzić kilka stanowisk i zwiększyć kompetencje i zakres obowiązków jednej osoby, by nie zatrudniać kilku pracowników.

W obecnym pomiarze zaznacza się w branży usługowej wymiar doradzania klientowi. Oprócz klasycznego doradcy klienta, pojawiają się takie stanowiska jak: sprzedawca-konsultant mody, sprzedawca-wizażysta, czy też sprzedawca doradca wizerunkowy-klienta.

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 pojawiał się zawód „dermokonsultantki”, który może podnosić prestiż wykonywanej pracy.

🍷Poszukiwani Panowie Gości !

Potrzebni Gości na konferencję w Łodzi

Agencja reklamowa, na konferencję w maju (23-25.05), poszukuje hostów (koniecznie mężczyzn) z Łodzi do akcji marketingowych. Poszukujemy osób komunikatywnych, o wysokiej kulturze osobistej, otwartych na kontakt z klientem. Osoby zainteresowane proszę o przesłanie zdjęcia twarzy oraz sylwetki wraz z CV na poniższy adres mail:

elzbieta.kalejta [at] wp.pl lub 664 728 371

Skontaktujemy się z wybranymi osobami.

Kucharz

Branża: Inne

Typ stanowiska: Inne

Region: łódzkie

Miejsce: Łódź

Kraj: Polska

Treść ogłoszenia

Kucharza/kę od czerwca sezon, zakwaterowanie nad morzem 503-350-188.

Kontakt

tel.: 503-350-188

Firma ASM GROUP specjalizuje się we wszystkich formach wsparcia sprzedaży. Merchandising, promocje sprzedaży, leasing pracowniczy, outsourcing sił sprzedaży, dystrybucja materiałów POS, monitoring cen, jak również wsparcie w procesie wprowadzania nowych produktów, to główny zakres usług.

W związku z dynamicznym rozwojem firmy poszukujemy Kandydata/ki na stanowisko:

Aktywny Sprzedawca

Miejsce pracy: Belchatów, Łódź

Region: łódzkie

Opis stanowiska:

- realizacja celów sprzedażowych poprzez aktywne promowanie produktów na hali
- stałe poszerzanie wiedzy dot. produktów oraz umiejętności sprzedażowych
- promowanie produktów przy pomocy mikrofonu

Wymagania:

- doświadczenie w pracy w sprzedaży bezpośredniej
- wysoki poziom umiejętności komunikacyjnych i interpersonalnych
- przebojowość
- wysoki poziom obsługi klienta
- odpowiednia dykcja (praca z mikrofonem)
- śmiałość w kontakcie z Klientem
- kreatywność
- przebojowość, optymistyczne nastawienie, charyzma w działaniu, komunikatywność – warunki niezbędne
- dobra prezencja

Oferujemy:

- atrakcyjne wynagrodzenie godzinowe oraz premia uzależniona od efektów pracy
- możliwość długofalowej współpracy
- szkolenia produktowe i sprzedażowe
- praca w weekendy

umowa zlecenie lub działalność gospodarcza (zwracamy koszty prowadzenia działalności)



W związku z dynamicznym rozwojem Firmy, poszukujemy do naszego zespołu osób na stanowisko:

SPRZEDAWCA / KONSULTANT MODY

Uważamy, że to ludzie tworzą firmę dlatego poszukujemy kandydatów:

- o wysokim poziomie umiejętności interpersonalnych
- o nienagannej kulturze osobistej
- o doświadczeniu w obsłudze klienta
- z nastawieniem na realizację celów
- znajomość języka angielskiego mile widziana
- znajomość obsługi komputera

Od kandydata oczekujemy również:

- stażu pracy na podobnym stanowisku
- umiejętności pracy w zespole
- zaangażowania
- dyscypliny

Do zadań sprzedawcy / konsultanta mody będzie należeć:

- profesjonalna, zgodna ze standardami firmy obsługa klienta
- obsługa kasy fiskalnej
- realizacja planów sprzedaży
- budowanie długofalowych relacji z klientem
- prawidłowa ekspozycja towaru i dbanie o estetykę salonu

Oferujemy:

- pracę w stabilnej i dynamicznie rozwijającej się firmie
- atrakcyjny system premiowania, uzależniony od osiągniętych wyników

Osoby zainteresowane prosimy o przesłanie życiorysu i listu motywacyjnego wraz z aktualnym zdjęciem. Informujemy, iż będziemy kontaktować się tylko z wybranymi kandydatami. W tytule wiadomości prosimy umieścić wpis "Rekrutacja - Salony, Sprzedawca" i podać nazwę miasta.

13 ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY

13.1 Podstawowe informacje na temat grupy zawodowej

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

Oferty pracy dla robotników przemysłowych i rzemieślników stanowiły 13% wszystkich ofert zebranych w pomiarze w 2013 roku (o 2 punkty procentowe mniej w stosunku do pomiaru na jesieni 2011 i o 1 p.p. więcej niż wiosną zeszłego roku). Łącznie w analizowanym okresie pojawiło się ich 1442. Aż 40,6% ofert było skierowanych do robotników w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewnych (głównie szwaczki), podczas gdy wiosną 2012 r. te oferty stanowiły 33,1%. Liczba ofert dla tych zawodów wzrosła też nominalnie z 410 do 586. Nieznacznie wzrosła liczba ogłoszeń dla robotników budowlanych i pokrewnych (z 320 do 337), ale udział tych ofert spadł z 25,9% do 23,4%. Nadal najczęściej poszukiwano murarzy, tynkarzy, glazurników i hydraulików, przybyło ponadto ofert dla malarzy budowlanych. Odnotowano także niewielki wzrost liczby ofert dla robotników obróbki metali, mechaników maszyn i urządzeń oraz pokrewnych (z 316 do 328 w analogicznym okresie). Podobnie jak rok temu, najczęściej poszukiwano mechaników pojazdów samochodowych i ślusarzy). Podobnie jak w poprzednim pomiarze nieliczne oferty dotyczyły pracy dla elektryków i elektroników. W tej grupie przybyło ofert dla elektryków i elektromechaników, a ubyło dla elektromonterów instalacji elektrycznych i elektromechaników pojazdów samochodowych. Także nieliczne były oferty skierowane do 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	1442	100,0%
[710000] - ROBOTNICY BUDOWLANI I POKREWNI (Z WYŁĄCZENIEM ELEKTRYKÓW)	337	23,4%
[711202] --- Murarz	43	3,0%
[712303] --- Tynkarz	34	2,4%
[712601] --- Hydraulik	25	1,7%
[713102] --- Malarz budowlany	21	1,5%
[712202] --- Glazurnik	18	1,2%
[713203] --- Lakiernik samochodowy	17	1,2%
[720000] - ROBOTNICY OBRÓBKİ METALI, MECHANICY MASZYN I URZĄDZEŃ I POKREWNI	328	22,7%
[723103] --- Mechanik pojazdów samochodowych	42	2,9%
[722204] --- Ślusarz	34	2,4%
[723307] --- Mechanik maszyn i urządzeń przemysłowych	33	2,3%
[722313] --- Tokarz / frezer obrabiarek sterowanych numerycznie	28	1,9%

Grupa zawodowa	N=	%
[721290] --- Pozostali spawacze i pokrewni	27	1,9%
[722308] --- Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	22	1,5%
[723104] --- Mechanik samochodów ciężarowych	20	1,4%
[730000] - RZEMIEŚLNICY I ROBOTNICZY POLIGRAFICZNI	55	3,8%
[731802] --- Dzielniarz	13	0,9%
[732202] --- Drukarz sitodrukowy	8	0,6%
[732301] --- Introligator	6	0,4%
[732290] --- Pozostali drukarze	4	0,3%
[731602] --- Galwanizer	3	0,2%
[731805] --- Przędzacz	3	0,2%
[740000] - ELEKTRYCY I ELEKTRONICY	136	9,4%
[741103] --- Elektryk	52	3,6%
[741201] --- Elektromechanik	21	1,5%
[741101] --- Elektromonter instalacji elektrycznych	15	1,0%
[741203] --- Elektromechanik pojazdów samochodowych	10	0,7%
[742100] --- Monterzy i serwisanci urządzeń elektronicznych	7	0,5%
[742190] --- Pozostali monterzy elektronicy i serwisanci urządzeń elektronicznych	6	0,4%
[741290] --- Pozostali elektromechanicy i elektromonterzy	4	0,3%
[742201] --- Monter instalacji i urządzeń telekomunikacyjnych (telemonter)	4	0,3%
[741104] --- Elektryk budowlany	3	0,2%
[742114] --- Monter mechatronik	3	0,2%
[750000] - ROBOTNICZY W PRZETWÓRSTWIE SPOŻYWCZYM, OBRÓBCE DREWNA, PRODUKCJI WYROBÓW TEKSTYLNICH I POKREWNI	586	40,6%
[753303] --- Szwaczka	394	27,3%
[751201] --- Cukiernik	22	1,5%
[753202] --- Krojczy	22	1,5%
[753201] --- Konstruktor odzieży	21	1,5%
[752205] --- Stolarz	16	1,1%
[752208] --- Stolarz meblowy	15	1,0%
[753105] --- Krawiec	15	1,0%
[751204] --- Piekarz	14	1,0%

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

Podczas gdy w stosunku do jesieni 2011 liczba ofert pracy w kategorii ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY zmniejszyła się aż z 1667 do 1237 ofert, to wiosną 2013 r. wzrosła do 1442 ofert, można więc oczekiwać odwrócenia negatywnych tendencji w przemyśle związanych ze spowolnieniem gospodarczym. W szczególności w stosunku do analogicznego okresu w 2012 r., znacząco wzrosła liczba ofert dla robotników w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewnych, ale odnotowano także niewielkie ożywienie w branży budowlanej, której jednak daleko, pod względem popytu na pracę, do sytuacji z 2011 r. – podobna sytuacja dotyczy ofert dla robotników obróbki metali i mechaników. Nadal zmniejsza się zapotrzebowanie na elektryków i elektroników, chociaż dynamika spadku popytu zmniejszyła się.

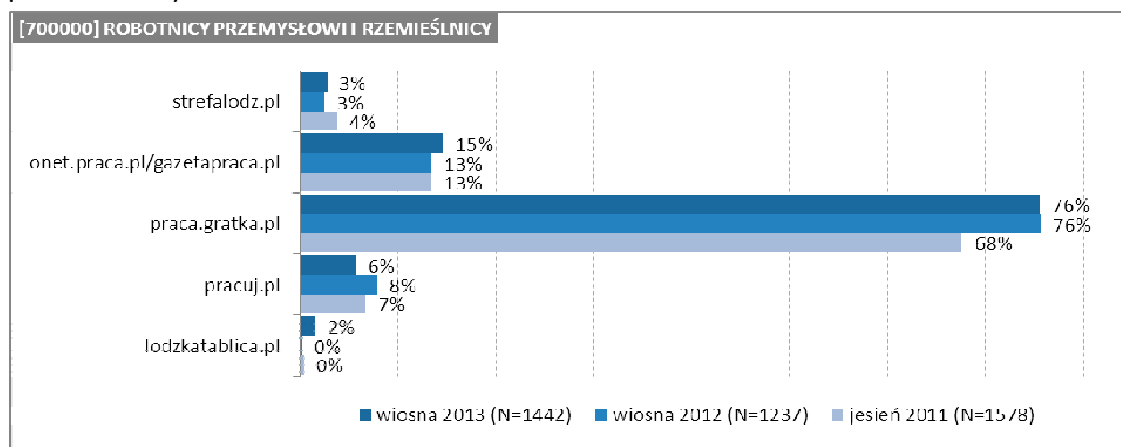
Tabela 56 Liczba ofert pracy w grupie zawodowej ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY – indeks zmiany

	[A] wiosna 2013	[B] wiosna 2012	[C] jesień 2011	Indeks zmiany [A/B]	Indeks zmiany [A/C]
[700000] ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	1442	1237	1578	17%	-9%
[750000] - ROBOTNICZY W PRZETWÓRSTWIE SPOŻYWCZYM, OBRÓBCE DREWNA, PRODUKCJI WYROBÓW TEKSTYLNICH I POKREWNI	586	410	402	43%	46%
[710000] - ROBOTNICZY BUDOWLANI I POKREWNI (Z WYŁĄCZENIEM ELEKTRYKÓW)	337	320	494	5%	-32%
[720000] - ROBOTNICZY OBRÓBKI METALI, MECHANICY MASZYN I URZĄDZEŃ I POKREWNI	328	316	414	4%	-21%
[740000] - ELEKTRYCY I ELEKTRONICY	136	146	211	-7%	-36%
[730000] - RZEMIEŚLNICY I ROBOTNICZY POLIGRAFICZNI	55	45	57	22%	-4%

13.2 Sposób zamieszczenia oferty

W stosunku do poprzedniego pomiaru najważniejszy portal, na którym publikowane są oferty pracy dla robotników przemysłowych i rzemieślników – praca.gratka.pl – utrzymał swoją pozycję z 76% ogłoszeń, tj. bez zmian w stosunku do wiosny 2012 r. W tym okresie wzrosło znaczenie portalu onet.praca.pl/gazetapraca.pl w segmencie ofert dla robotników – udział ofert wzrósł o 2 p.p. Równoległe o tę samą wielkość zmniejszył się udział ofert na portalu pracuj.pl. Tak jak wcześniej, oferty dla robotników publikowano na lokalnych portalach. 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 ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY ze względu na portal internetowy

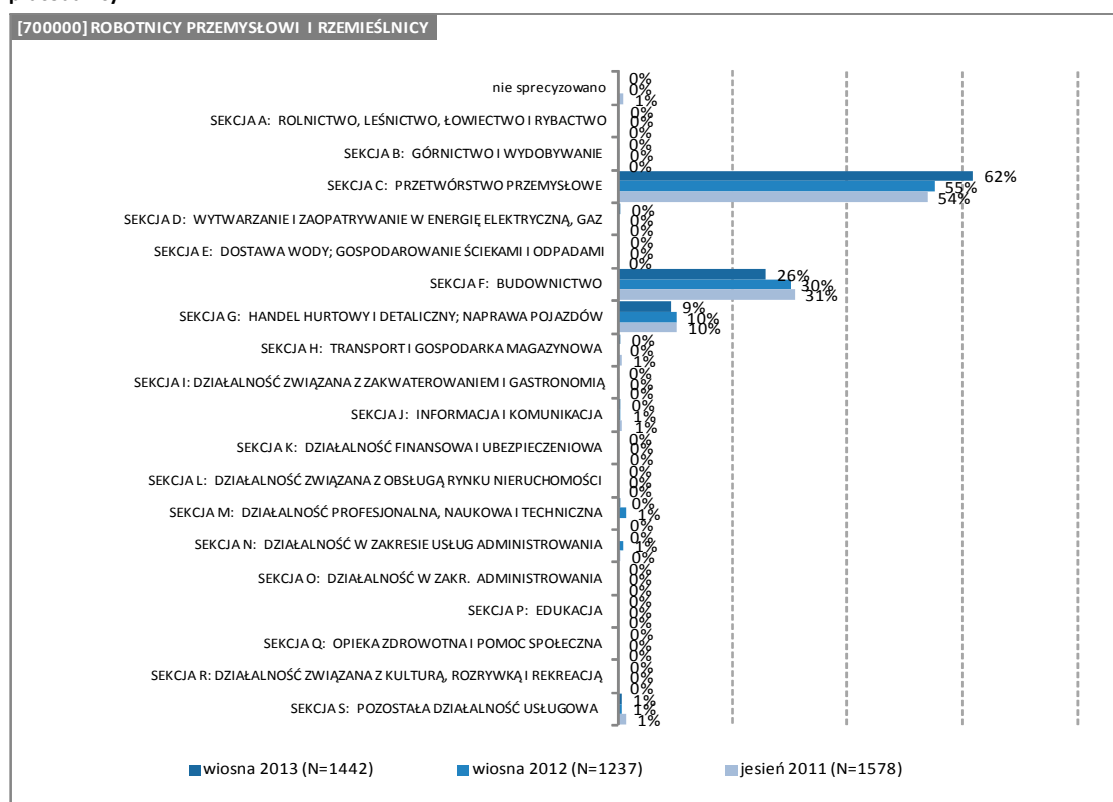


13.3 Oferenci oraz branża

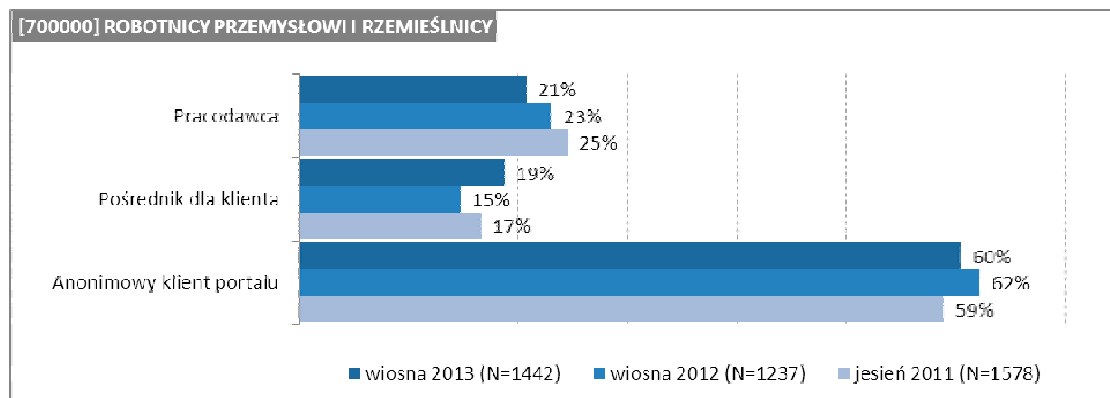
Tradycyjnie robotników przemysłowych i rzemieślników zatrudniają trzy branże: najczęściej przetwórstwo przemysłowe, a w dalszej kolejności budownictwo oraz handel hurtowy i naprawa pojazdów (ze względu na analizowane zawody można oczekiwać, że jest to głównie naprawa pojazdów). W porównaniu z analogicznym okresem z 2012 r., struktura ofert zmieniała się znacząco: aż o 7 p.p. wzrósł udział przetwórstwa przemysłowego, podczas gdy udział dwóch pozostałych branż uległ zmniejszeniu. Wiosną 2013 r. aż 33% ofert dla robotników i rzemieślników pochodziło z branży „Produkcja odzieży, z wyłączeniem wyrobów futrzarskich”. Udział pozostałych branż w zatrudnieniu analizowanej grupy zawodowej pozostał marginalny.

Głównymi oferentami zamieszczającymi oferty pracy dla robotników przemysłowych i rzemieślników nadal byli anonimowi klienci danego portalu. Porównanie trzech pomiarów wykazuje, że udział pośredników i klientów anonimowych waha się w czasie, jedynie sami pracodawcy coraz rzadziej zamieszczają oferty.

Rysunek 103 Oferty pracy w grupie zawodowej **ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY** ze względu na branżę pracodawcy



Rysunek 104 Zamieszczający oferty pracy w grupie zawodowej ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY



Podobnie, jak w poprzednim pomiarze, nazwa pracodawcy zazwyczaj nie jest podawana. Większość (91%) pracodawców, którzy podali swoją nazwę, zamieściła jedno, ewentualnie dwa ogłoszenia. Podobnie jak w poprzednim pomiarze, lista najbardziej aktywnych pracodawców zmieniła się. Najwięcej ogłoszeń dla robotników przemysłowych i rzemieślników opublikowały Fabryka Pierścieni Tłokowych PRIMA SA i DAP AUTO-SERWIS

Tabela 57 Pracodawcy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY

PRACODAWCA	LICZBA OFERT PRACY
FABRYKA PIERŚCIENI TŁOKOWYCH PRIMA SA	9
DAP AUTO-SERWIS	6
ANSTYL	4
COATS POLSKA SP. Z O.O.	4
ARISTO JEANS	4
SUPERDROB SA	4
PLAN&BUD	3
VW AUDI SKODA BURSIK	3
COLEP POLSKA SP. Z O.O.	3
EJSMONT SP.ZO.O.	3
FELDER GROUP POLSKA SP. Z O.O.	3
RENA SP. Z O.O	3
REZAL	3
DAJUMEX SP. Z O.O.	3
IZOLER SP. Z O.O. SP. KOMANDYTOWA	3
DUET	3
SMG/KRC	3
IZANEX P.W. MACIEJ WIECZOREK	3
SERWIS TIR	3

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

Rynek pośredników pracy w rekrutacji do zawodów robotników przemysłowych i rzemieślników pozostał rozdrobniony. Podobnie jak w dwóch poprzednich pomiarach, znaczącą liczbę ofert zamieściła AHEAD PERSONAL MANAGEMENT GMBH & CO. K (27 ofert, tj. o 10 mniej niż rok wcześniej), ale liderem okazała się – mało aktywna rok wcześniej - Flexidea. Jest to rynek wyspecjalizowany, na którym mniejszą rolę odgrywają największe i najpopularniejsze firmy rekrutacyjne – ponad 3 oferty, ale mniej niż 10 zamieściły tylko: GRAFTON RECRUITMENT POLSKA SP. Z O.O., Manpower Group Sp z o.o., Randstad Sp. z o.o. i Most Wanted! HR Consulting Group.

Tabela 58 Pośrednicy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY

POŚREDNICY	LICZBA OFERT PRACY
FLEXIDEA SP. Z O. O.	47
AHEAD PERSONAL MANAGEMENT GMBH & CO. K	27
ADECCO POLAND SP. Z O. O.	22
ZEITMANN	22
AGENCJA PRACY KONCEPCJA	20
HUMANEO	8
SOLID SERVICE SP. Z O.O.	7
ALPHACONSULT KG	7
BUSINESS & WORK CONSULTING	6
INTERIMAX	6
PGB HUMAN RESOURCES	5
GRAFTON RECRUITMENT POLSKA SP. Z O.O.	5
JOBS PLUS	5
TRENKWALDER & PARTNER SP. Z O.O.	5
APT WORK SYSTEM	4
ARGO PERSONEL SP. Z O.O.	4
MANPOWER GROUP SP Z O.O.	4
VON CAPRIVI GMBH	4
PROFIS-AUS-POLEN	4
START PEOPLE IMAGE	4

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

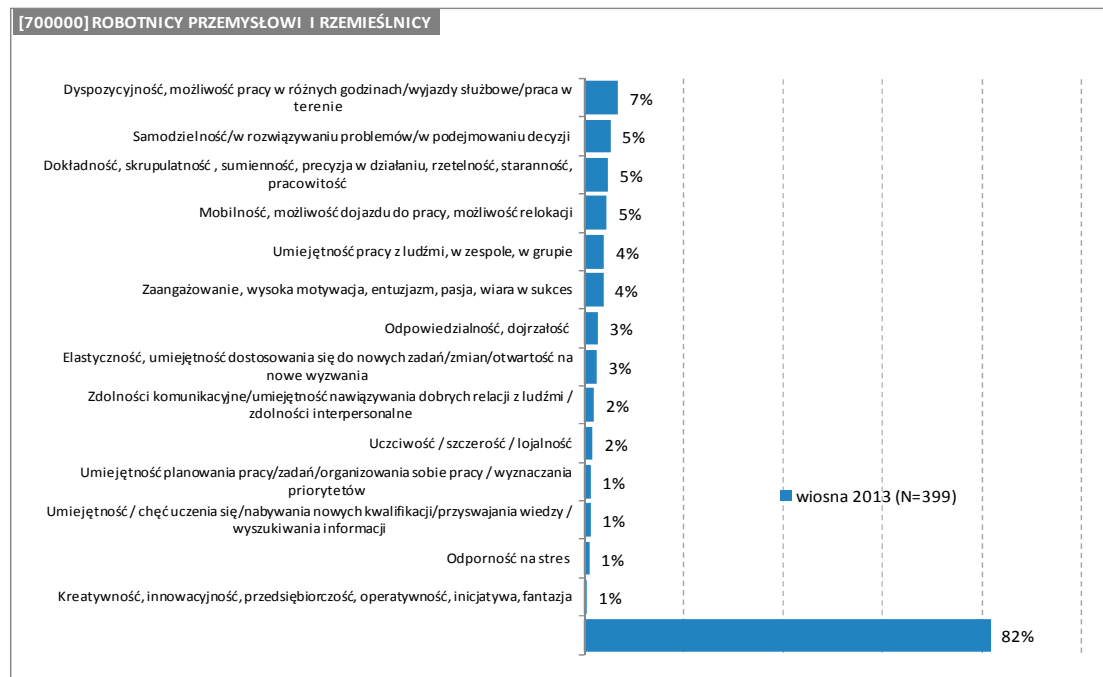
13.4 Wymagania wobec pracowników

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

W większości szczegółowo analizowanych ofert (82%) nie wyszczególniono cech osobowych jakimi powinni charakteryzować się kandydaci – wartość ta nie zmieniła się od wiosny 2012 r. Wśród wskazanych oczekiwań co do kompetencji psychospołecznych wiodące w rankingu pozostały: dyspozycyjność oraz sumienność, a więc cechy ściśle związane ze specyfiką wielu zawodów robotniczych i rzemieślniczych. Z 3% do 5% wzrosło oczekiwanie mobilności (gotowości do dojazdów lub relokacji), co może świadczyć o tym, że firmy rozszerzają obszar działań. W dalszej kolejności pożądane pozostały zaangażowanie, odpowiedzialność, umiejętność współpracy w zespole i elastyczność.

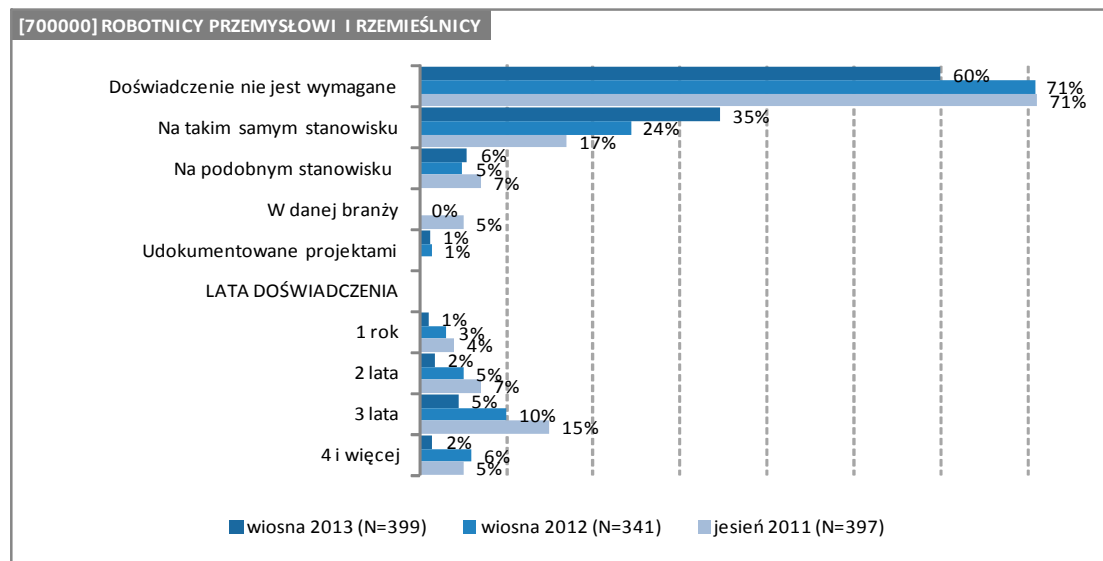
W porównaniu do poprzednich pomiarów zdecydowanie spadł poziom wymagań dotyczących doświadczenia – w aż 60% ofert nie było ono wymagane. Jednak jeżeli już ten wymóg jest formułowany, to znacznie częściej (35%, podczas gdy rok temu – 24%) oczekiwano doświadczenia na takim samym stanowisku, ponadto wydłużył się okres oczekiwanego doświadczenia. Powyższe różnicowania sugerują postępującą segmentację ofert pracy dla robotników i rzemieślników – w podgrupie tej znajdują się oferty wymagające wysokich kwalifikacji i te, w przypadku których znaczące przygotowanie jest zbędne.

Rysunek 105 Wymagane cechy osobowe ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY



Wskazania od 1%

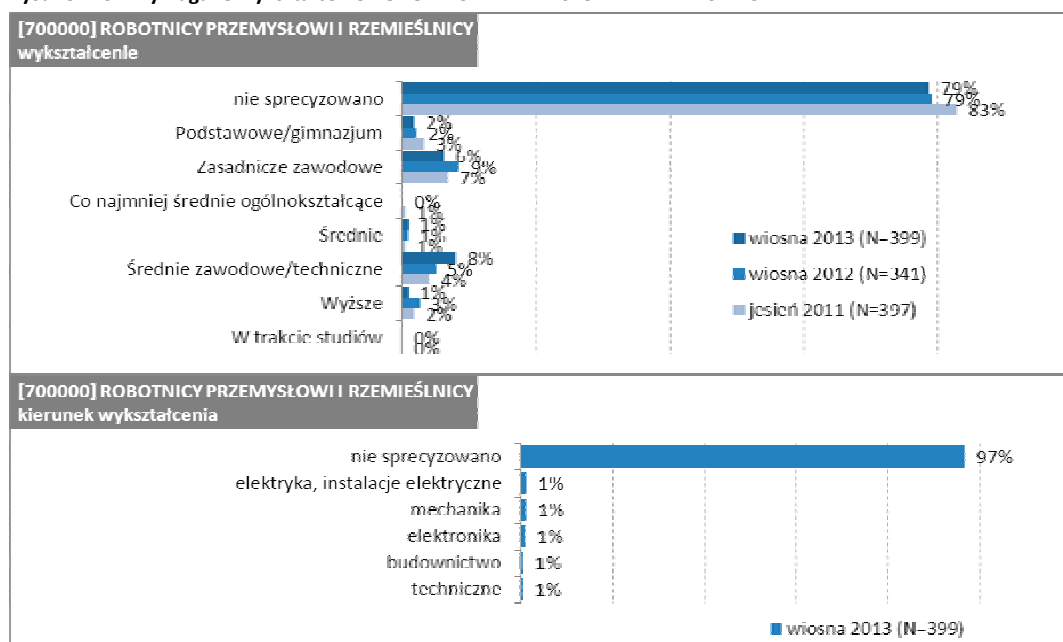
Rysunek 106 Wymagane doświadczenie ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY



Wyszktałenie przyszłych pracowników na stanowiskach robotniczych i rzemieślniczych nadal nie było dla oferentów ważnym czynnikiem, przy czym częstość jego oczekiwania ustabilizowała się. Tak jak rok wcześniej, jedynie 21% szczegółowo analizowanych ogłoszeń zawierało sprecyzowane wymagania odnośnie wykształcenia. Jeżeli jednak wykształcenie jest wymagane, wzrastają oczekiwania z nim związane – systematycznie częściej pracodawcy wymagają wykształcenia średniego technicznego i rzadziej zasadniczego zawodowego. Tendencja ta jest zgodna z danymi o oczekiwaniach dotyczących doświadczenia zawodowego i wskazuje na ogólny wzrost wymagań w stanowiącym mniejszość segmencie ofert. Wymóg wykształcenia

wyduje się jednak nie tyle powiązany z zawodem, ile ma uprawdopodobniać ogólne zdolności pracownika, ponieważ nadal oferenci w większości nie precyzowali kierunku wykształcenia.

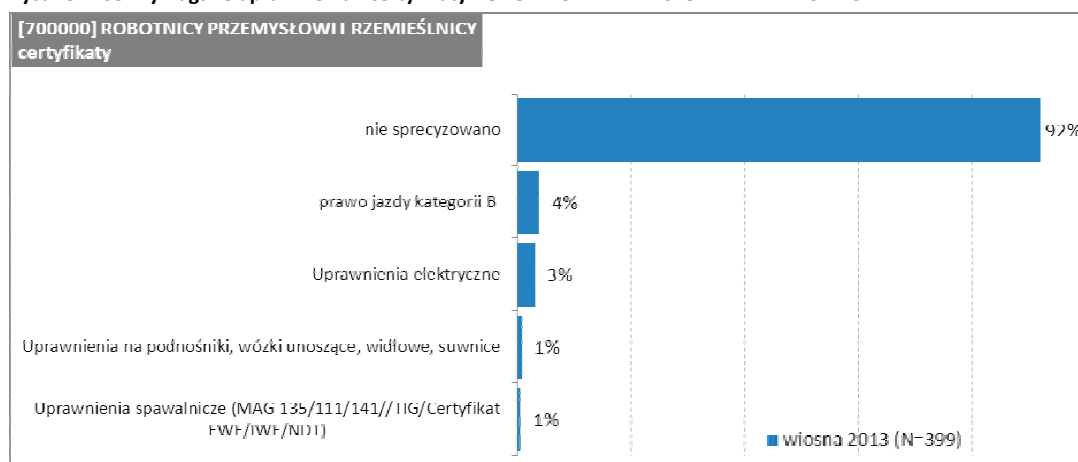
Rysunek 107 Wymagane wykształcenie ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY



Wskazania od 1%

Dodatkowych uprawnień oczekiwano rzadziej niż rok wcześniej (spadek z 15% do 8% ofert). Jeżeli jednak były wymagane, to ich charakter nie zmienił się w porównaniu z wiosną 2012 r. – nadal wymagane były: prawo jazdy kategorii B, uprawnienia elektryczne spawalnicze, i uprawnienia na podnośniki.

Rysunek 108 Wymagane uprawnienia - certyfikaty ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY

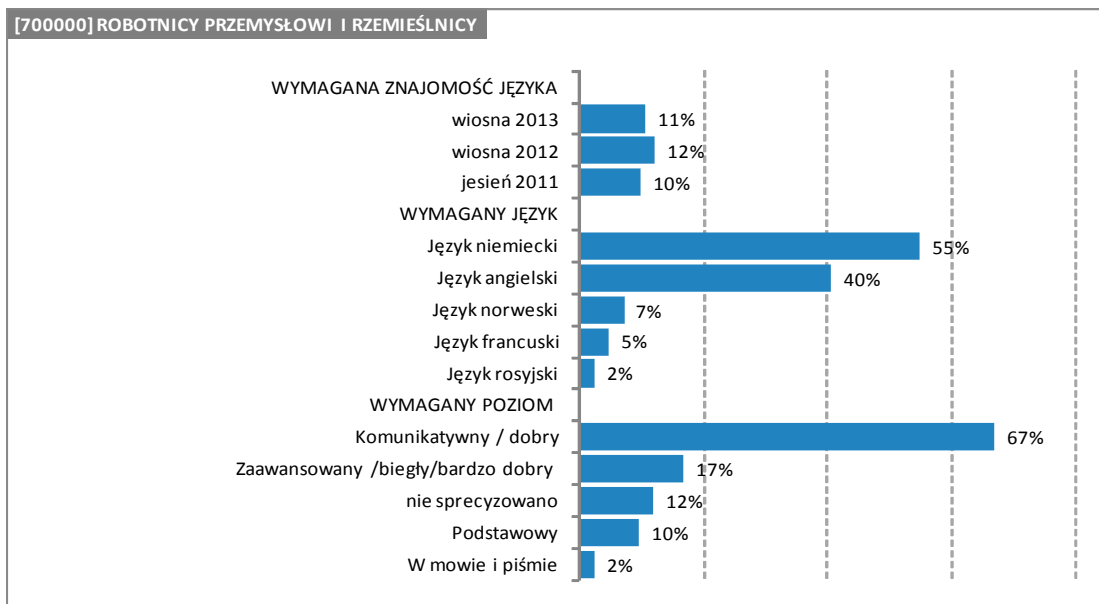


Wskazania od 1%

Znajomości języka obcego oczekiwano podobnie często jak rok wcześniej (wzrost z 10% do 11%), a w czołówce pozostały języki niemiecki i angielski, nowością okazała się rekrutacja na rynek norweski (7%). Równocześnie

11,4% ofert z wiosny 2013 r. dotyczyło pracy za granicą. Wymagania dotyczące poziomu znajomości języka nie zmieniły się – w 67% przypadków była wymagana znajomość komunikatywna lub dobra. Podobnie jak rok wcześniej, większość ofert nie stawiała warunków dotyczących znajomości obsługi komputera – tylko w 2% z nich pojawiało się wymaganie praktycznej lub dobrej znajomości obsługi, a w 1% - znajomości MS Office.

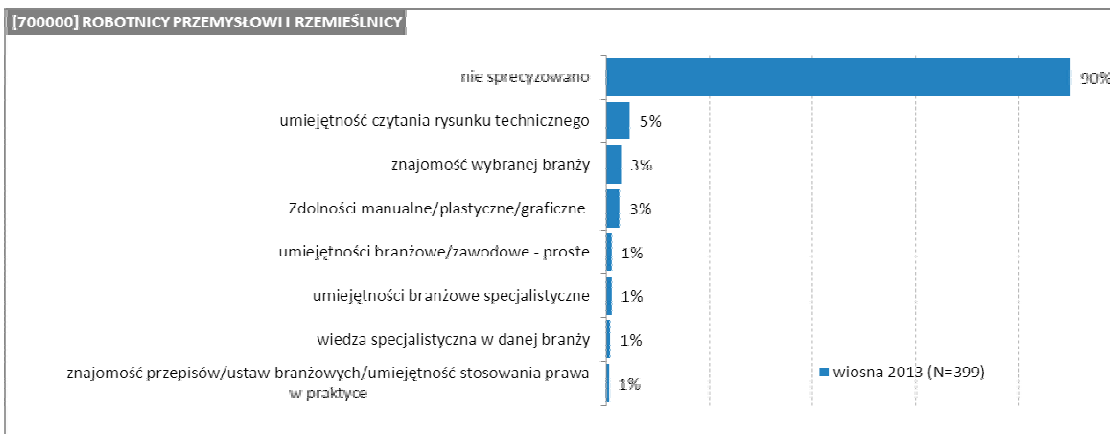
Rysunek 109 Wymagana znajomość i stopień znajomości języka obcego ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY (N=339, oferty analizowane szczegółowo)



Wskazania od 1%

Wymagania dotyczące kwalifikacji niepotwierdzonych egzaminami pojawiały się rzadziej niż rok temu (spadek z 13% do 10%). Do najczęściej oczekiwanych należały: umiejętność czytania rysunku technicznego, znajomość branży i zdolności manualne.

Rysunek 110 Inne wymagania/kwalifikacje niepotwierdzone egzaminami ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY



Wskazania od 1%

Tak jak rok wcześniej, w większości ofert nie stawiano przed kandydatami wymogów dotyczących wieku, czy też niepełnosprawności. Tylko w 1% przypadków poszukiwano osób młodych, w 1% studentów i w 15% osób niepełnosprawnych. Znacząca jest natomiast skala dyskryminacji ze względu na płeć: w aż 25% ofert oczekiwano kobiet (w 2% ofert – mężczyzn). Jest to jednak wytłumaczalne, ponieważ nazwa zawodu którego dotyczyło aż 27,3% ofert – szwaczka – ma formę żeńską.

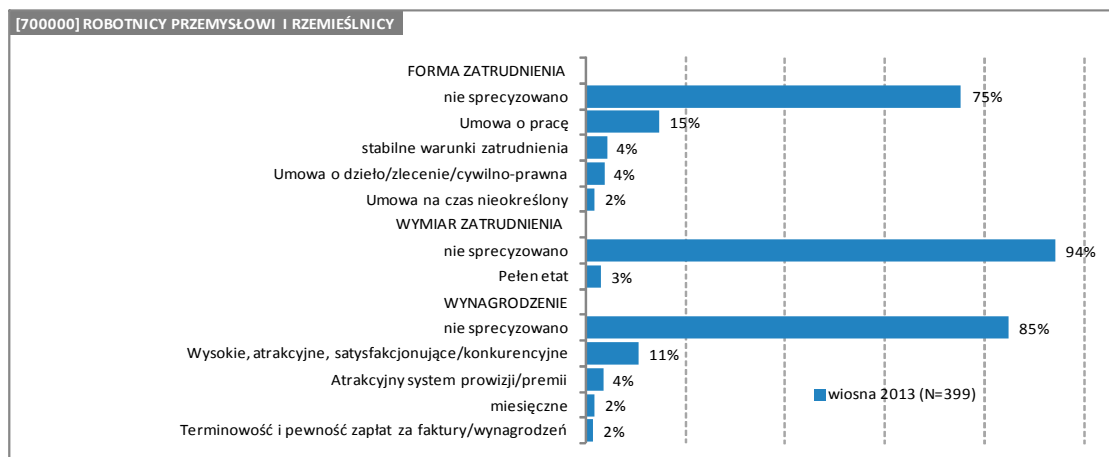
Tak jak rok wcześniej, w większości analizowanych szczegółowo ofert nie wskazywano konieczności posiadania narzędzi pracy. Jeżeli takie wymaganie się pojawiało, to dotyczyło posiadania samochodu (2%).

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. W trzech na cztery oferty nie precyzowano formy zatrudnienia, a w 15% była mowa o umowie o pracę. Niemal w ogóle nie podawano informacji o wymiarze zatrudnienia (94%).

Oferenci w szczegółowo analizowanych ogłoszeniach nie informowali też o spodziewanych zarobkach – jeszcze częściej niż rok temu nie podano informacji na ten temat (wzrost z 83% do 85%). Jeżeli taka informacja się pojawiała, zachęty formułowano w bardzo zróżnicowany sposób. Nadal popularne było określanie wynagrodzenia jako „atrakcyjne” lub „wysokie”, ale odnotowano także nowe zachęty taki jak system prowizyjny, oraz obietnica terminowych płatności (świadcząca o kryzysie, który dotykał rynek).

Rysunek 111 Oferowana forma zatrudnienia, godziny pracy i wynagrodzenie ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY



Wskazania powyżej 1%

W zakresie dodatkowych korzyści pracodawcy udzielali stosunkowo mało informacji – 76% ofert (o 3 p.p. mniej niż rok wcześniej) w ogóle nie zawierało tego typu informacji. Najczęściej wskazywano na różne możliwości szkolenia i rozwój zawodowy (9%) oraz korzyści w postaci zakwaterowania, dowozu do miejsca pracy lub zwrotu kosztów dojazdu (10%). W niektórych ofertach pojawiały się również korzyści związane z warunkami pracy (5%). Podobnie rzadko jak rok wcześniej oferowano dostęp do dodatkowej opieki medycznej lub ubezpieczeń (6%), czy możliwość uzyskania wsparcia czy pomocy od pracodawcy (3%). Wskazywano również na korzyści związane z samą firmą i środowiskiem pracy. Dokładny katalog oferowanych korzyści przedstawia tabela niżej.

Tabela 59. Oferowane dodatkowe korzyści ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY (N=339 - oferty analizowane szczegółowo)

WYŻYWIENIE/ZAKWATEROWANIA/DOWÓZ/ODZIEŻ	10%
- darmowe/bezpłatne zakwaterowanie	6%
- dowóz do/z miejsca pracy/zwrot kosztu podróży/przejazdu/możliwość łączenia podróży zaw. z prywatnymi	6%
- odzież służbowa	
- wyżywienie/posiłki/dotowane/darmowe posiłki	1%
SZKOLENIA/ROZWÓJ	9%
- możliwość awansu/kariera/rozwój zawodowy/zdefiniowane ścieżki kariery	4%
- szkolenia/możliwość podwyższania kwalifikacji, uzyskania certyfikatów / kursy/warsztaty	
- zdobywanie wiedzy / doświadczenia w międzynarodowej przedsiębiorstwie / firmie / instytucji/ środowisku	4%
- zdobycie doświadczenia	1%
- kursy językowe	1%
OPIEKA MEDYCZNA/UEZPIECZENIE	6%
- ubezpieczenie w systemie socjalnym danego/obcego kraju (Niemcy, Holandia)	5%
- prywatna opieka medyczna dla pracownika/pakiet medyczny	1%
- ubezpieczenie na życie/fundusz emerytalny/ubezpieczenie grupowe	
WARUNKI/ZAŁĘTY PRACY	5%
- bardzo dobre / dobre warunki w pracy	3%
- interesująca praca/ciekawa praca/atrakcyjna praca/satysfakcjonująca praca	1%
- pracę w systemie "home office"/praca w domu	1%
FIRMA/INSTYTUCJA	5%
- stabilna firma/praca / miejsce pracy/odporna na kryzys	4%
- innowacyjna/duża/nowoczesna organizacja	1%
REFUNDACJA/DOFINANSOWANIE	3%
- pakiet socjalny	3%
POMOC/WSPARCIE	3%
- pomoc w dopełnieniu formalności wyjazdowych	2%
- (kompleksowa) pomoc od (samego) początku współpracy / wsparcie metodyczne; merytoryczne; finansowe	
- opieka (polskiego) koordynatora na terenie obcego kraju/państwa	2%
NARZĘDZIA PRACY	2%
- niezbędne narzędzia pracy (m.in. baza firm, narzędzia sprzedażowe, materiały reklamowe itd.	1%
- samochód służbowy	1%
- laptop/komputer/tablet/ palm top	1%
ŚRODOWISKO PRACY	2%
- miły zespół/przyjazna/miła/otwarta/przyjacielska atmosfera (w) pracy	2%
- dynamiczny, ambitny zespół / środowisko	1%
INNE	4%
- praca legalna	3%
- możliwość podjęcia pracy natychmiast	2%

Wskazania od 1%

13.6 Lokalizacja

Większość ogłoszeń (88,6%) oferujących zatrudnienie na stanowiskach robotników przemysłowych i rzemieślników dotyczyła krajowego rynku pracy. Jednak 11,4% oferowało zatrudnienie poza granicami Polski – najwięcej ze wszystkich grup zawodowych (częstość ofert zagranicznych utrzymała się w porównaniu z wiosną 2012 r., gdy stanowiły one 12%).

W przypadku ofert krajowych dominowały lokalizacje z terenu województwa łódzkiego – 87% ofert. Aż 64% wszystkich ofert przypadało na Łódź i okolice, a 11% na podregion łódzki (wzrost odpowiednio o 15 p.p. i 3 p.p.

w stosunku do wiosny 2012 r.). Na podobnym poziomie jak rok wcześniej utrzymał się natomiast udział ofert w pozostałych podregionach i ofert zagranicznych.

Ogółem liczba ofert pracy dedykowanych do województwa łódzkiego w kategorii robotników przemysłowych i rzemieślników wzrosła o 17% w stosunku do wiosny 2012 r. Wzrost liczby ofert odnotowano jednak tylko w podregionach łódzkim, skierniewickim, wzrosła też liczba ofert zagranicznych. Natomiast w podregionach piotrkowskim i sieradzkim korzystne tendencje uległy odwróceniu.

Rysunek 112. Struktura ofert pracy ze względu na lokalizację. ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY

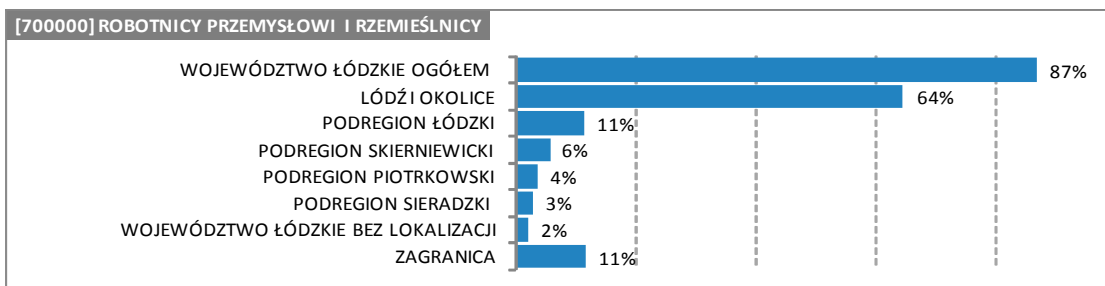
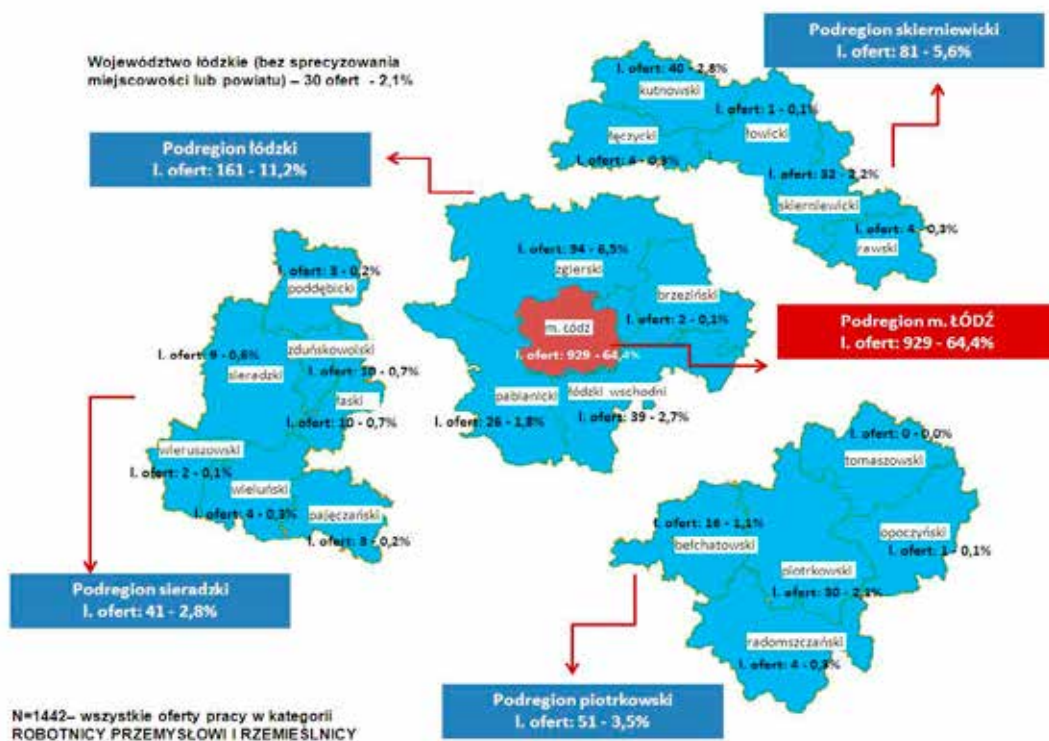


Tabela 60. Oferty pracy ze względu na lokalizację – indeks zmiany. ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY

	[A] wiosna 2013	[B] wiosna 2012	[C] jesień 2011	Indeks zmiany [A/B]	Indeks zmiany [A/C]
OGÓŁEM	1442	1237	1578	17%	-9%
WOJEWÓDZTWO ŁÓDZKIE OGÓŁEM	1251	909	1092	38%	15%
ŁÓDŹ I OKOLICE	929	601	659	55%	41%
PODREGION ŁÓDZKI	161	94	133	71%	21%
PODREGION SKIERNIEWICKI	81	37	47	119%	72%
PODREGION PIOTRKOWSKI	51	61	32	-16%	59%
PODREGION SIERADZKI	41	45	33	-9%	24%
WOJEWÓDZTWO ŁÓDZKIE BEZ LOKALIZACJI	30	100	188	-70%	-84%
ZAGRANICA	165	151	242	9%	-32%

Rysunek 113 Rozmieszczenie na terenie województwa łódzkiego ofert pracy dla ROBOTNIKÓW PRZEMYSŁOWYCH I RZEMIEŚNIKÓW²³



13.7 Jakościowy obraz grupy

W obecnym pomiarze utrzymały się tendencje obserwowane w dwóch poprzednich pomiarach. Oferty skierowane do pracowników przemysłowych oraz robotników to zwykle oferty drobne, nie zawierające wielu informacji na temat wykonywanych obowiązków, spełniania określonych wymogów, czy też warunków pracy oferowanych przez pracodawcę. Związane jest to po części z faktem, że stosowane dla stanowisk nazewnictwo jest jednoznaczne i niesie samo w sobie podstawową wartość informacyjną, która nie wymaga koniecznego uzupełnienia w treści oferty np. szwaczka, 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. tpeciarnz-malarz, tynkarz maszynowy, blacharz-dekarz, dekarz-cieśla, tokarz/frezer CNC czy też ślusarz mechanik. Doprecyzowana jest także niekiedy znajomość konkretnych czynności, np. u szwaczek: szwaczka – overlock, szwaczka-stębnówka, szwaczka dwuigłówka, lamowarka. W przypadku szwaczek często doprecyzowany jest przy nazwie stanowiska rodzaj materiału lub

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

typ odzieży, którą będzie produkować np. szwaczka dzianina, tkanina, jeans, szwaczka – bluzki, rajstopy, czapki, sukienki, spodnie, , a także forma zatrudnienia – praca chałupnicza, dzień lub noc. Zakres doprecyzowania rodzaju pracy szwaczki uległ nieznacznemu natężeniu w stosunku do poprzednich pomiarów.

Dodatkowo w obecnym pomiarze na znaczeniu zyskały oferty pracy dla robotników i rzemieślników poza granicami kraju. Zamieszczane są przez agencje rekrutacyjne. Oferty te wyróżniają się na tle ofert krajowych rozbudowaną treścią, precyzującą obowiązki, wymagania oraz warunki pracy – formę zatrudnienia, wymiar czasu pracy, czy też wynagrodzenie oraz dodatkowe benefity.



SPOTKANIE Z PRACODAWCĄ NORWESKIM W WARSZAWIE

15 marca 2013

DLA Cieśli szalunkowych /zbrojarzy betoniarzy OSTATNIE DWA WOLNE MIEJSCA!!!!
Koncepcja jest Agencją Pośrednictwa Pracy w kraju i za granicą. Posiadamy Certyfikat Ministerstwa Gospodarki i Pracy nr 1926. Od ponad 8 lat organizujemy legalne i bezpieczne zatrudnienie. Dla Norweskich pracodawcy poszukujemy kandydatów na stanowisko:

Cieśla szalunkowy z doświadczeniem w zbrojeniu i betonowaniu

Miejsce pracy : Bergen

Rozpoczęcie pracy : 15 marca 2013 odbędzie się spotkanie z norweskim pracodawcą w Warszawie, możliwość rozpoczęcia pracy od razu po spotkaniu.

Obowiązki: Szalunki głównie tradycyjne, ale także systemowe Peri, Doka, Ulma, Hunnebeck etc. Zbrojenie i betonowanie

Wymagania:

Komunikatywna znajomość j. norweskiego LUB BIEGŁA znajomość j. angielskiego, język będzie weryfikowany podczas rozmowy telefonicznej

Doświadczenie zawodowe min. 5 lat , znajomość szalunków tradycyjnych i systemowych.

Doświadczenie w zbrojeniu i betonowaniu

Preferowani kandydaci, którzy posiadają doświadczenie w pracy w Norwegii lub innym kraju skandynawskim

Norweski pracodawca oferuje:

Umowę o pracę z pracodawcą norweskim,

Praca na pełny etat plus nadgodziny,

Czas pracy: min. 37,5 max 48 godzin w tygodniu,

Dodatki rodzinne na wychowanie dzieci oraz na niepracujących członków rodziny mieszkających w Norwegii lub Polsce,

Oплаcane składki ubezpieczeniowe i emerytalne,

Płatny urlop,

Pracodawca zapewnia pomoc w znalezieniu mieszkania oraz kwestiach związanych ze sprowadzeniem rodziny

Sposób aplikowania: CV w języku angielskim, wraz z klauzulą dotyczącą przetwarzania danych osobowych, Kopie dokumentów potwierdzających wykształcenie, umiejętności i doświadczenie zawodowe

norwegia@koncepcja.eu

Konieczne z adnotacją w temacie maila: 'SPOTKANIE WARSZAWA C.SZALUNKI/ ZBROJENIE/ BETONOWANIE'

mechanik samochodowy

Branża: Motoryzacja

Typ stanowiska: Pracownik fizyczny

Region: Łódzkie

Miejsce: Łódź

Kraj: Polska

Treść ogłoszenia

mechanika samodzielny z doświadczeniem - osobowe, dostawcze

Kontakt

tel.: 501-773-061

szwaczka

Branża: Inne

Typ stanowiska: Pracownik fizyczny

Region: łódzkie

Miejsce: Łódź

Kraj: Polska

Treść ogłoszenia

szwaczki - dwuigłówka, lamowarka

Kontakt

tel.: 600-996-567 608182615

MURARZ

Pracodawca: Marek Cylke

Branża: Budownictwo, Geodezja

Typ stanowiska: Pracownik fizyczny

Region: łódzkie

Miejsce: Łódź, Zgierz i okolice

Kraj: Polska

Rodzaj pracy: Stała

Forma zatrudnienia: Umowa o pracę

Treść ogłoszenia

Zatrudnię murarzy, posiadających doświadczenie z zakresu murowania z bloczka YTONG

Kontakt

Marek Cylke 92-220 Łódź tel.: 507002068 email: marekcylke@gmail.com

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 operatorów i monterów maszyn i urządzeń stanowiły 5% wszystkich zamieszczonych w analizowanym okresie ofert (tyle samo co w 2012 roku, ale o 2 punkty procentowe mniej niż na jesieni 2011 r.). Łącznie było ich 535. Najczęściej szukano pracowników na stanowiska kierowców i operatorów pojazdów (69%), w tym przede wszystkim: kierowców samochodów ciężarowych, a także kierowców samochodów osobowych, kierowców operatorów wózków jezdniowych oraz kierowców ciągników siodłowych. Zmniejszyło się z kolei znaczenie kierowców samochodu dostawczego.

W dalszej kolejności oferty skierowane były do operatorów maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych – 23% ofert (w pierwszej kolejności operatorów koparkoładowarek, wulkanizatorów i operatorów koparek). Stosunkowo niewiele było ofert dla monterów (38 ofert, 7,1%).

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	535	100,0%
[810000] - OPERATORZY MASZYN I URZĄDZEŃ WYDOBYWCZYCH I PRZETWÓRCZYCH	124	23,2%
[811105] --- Operator koparkoładowarki	15	2,8%
[814104] --- Wulkanizator	13	2,4%
[811104] --- Operator koparki	12	2,2%
[814208] --- Operator wtryskarki	10	1,9%
[818990] --- Pozostali operatorzy stacjonarnych maszyn i urządzeń gdzie indziej niesklasyfikowani	8	1,5%
[812190] --- Pozostali operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji i przetwórstwa metali	7	1,3%
[813126] --- Operator urządzeń do produkcji wyrobów farmaceutycznych	6	1,1%
[815702] --- Pracownik pralni chemicznej	6	1,1%
[811106] --- Operator ładowarki	5	0,9%
[811407] --- Operator urządzeń wytwórczych mieszanek betonowych	5	0,9%
[815201] --- Operator maszyn dziewiarskich	5	0,9%
[814301] --- Operator maszyn do lakierowania i laminowania przetworów papierowych	4	0,7%
[818303] --- Operator urządzeń pakujących	4	0,7%
[811110] --- Operator spycharki	3	0,6%
[814206] --- Operator urządzeń do formowania wyrobów z tworzyw sztucznych	2	0,4%
[815190] --- Pozostali operatorzy maszyn przędzalniczych i pokrewni	2	0,4%
[816003] --- Operator maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego	2	0,4%
[811302] --- Operator urządzeń do obróbki odwiertów wydobywczych	1	0,2%

Grupa zawodowa	N=	%
[811303] --- Wiertacz odwiertów eksploatacyjnych i geofizycznych	1	0,2%
[811490] --- Pozostali operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów cementowych, kamiennych i pokrewni	1	0,2%
[812104] --- Operator maszyn do produkcji drutów i prętów	1	0,2%
[812106] --- Operator maszyn i urządzeń metalurgicznych	1	0,2%
[812107] --- Operator maszyn i urządzeń odlewniczych	1	0,2%
[813116] --- Operator urządzeń do produkcji mas bitumicznych	1	0,2%
[814102] --- Operator urządzeń do wulkanizacji	1	0,2%
[814307] --- Operator maszyn krojących i wykrawających do papieru	1	0,2%
[815401] --- Operator maszyn wykończalniczych wyrobów włókienniczych	1	0,2%
[815990] --- Pozostali operatorzy maszyn do produkcji wyrobów włókienniczych, futrzarskich i skórzanych	1	0,2%
[817102] --- Operator linii do belowania makulatury	1	0,2%
[818106] --- Operator urządzeń do formowania wyrobów ceramicznych	1	0,2%
[820000] - MONTERZY	38	7,1%
[821990] --- Pozostali monterzy gdzie indziej niesklasyfikowani	14	2,6%
[821302] --- Monter elektronicznego wyposażenia maszyn i urządzeń	7	1,3%
[821105] --- Monter maszyn i urządzeń przemysłowych	4	0,7%
[821902] --- Monter mebli	3	0,6%
[821111] --- Monter sprzętu gospodarstwa domowego	2	0,4%
[821200] --- Monterzy sprzętu elektrycznego	2	0,4%
[821100] --- Monterzy maszyn i urządzeń mechanicznych	1	0,2%
[821116] --- Monter urządzeń sterowania ruchem kolejowym	1	0,2%
[821201] --- Monter aparatury rozdzielczej i kontrolnej energii elektrycznej	1	0,2%
[821205] --- Monter osprzętu elektrotechnicznego	1	0,2%
[821903] --- Monter rowerów i wózków	1	0,2%
[821906] --- Monter wyrobów z tworzyw sztucznych	1	0,2%
[830000] - KIEROWCY I OPERATORZY POJAZDÓW	370	69,2%
[833203] --- Kierowca samochodu ciężarowego	206	38,5%
[832203] --- Kierowca samochodu osobowego	37	6,9%
[834401] --- Kierowca operator wózków jezdniowych	29	5,4%
[833202] --- Kierowca ciągnika siodłowego	26	4,9%
[832202] --- Kierowca samochodu dostawczego	23	4,3%
[833101] --- Kierowca autobusu	9	1,7%
[832205] --- Taksówkarz	7	1,3%
[831104] --- Maszynista pojazdu trakcyjnego	6	1,1%
[834101] --- Kierowca ciągnika rolniczego	6	1,1%
[833201] --- Kierowca autocysterny	5	0,9%
[831210] --- Ustawiacz	4	0,7%
[832201] --- Kierowca mechanik	4	0,7%
[832200] --- Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	3	0,6%
[834300] --- Maszyniści i operatorzy maszyn i urządzeń dźwigowo-transportowych i pokrewni	2	0,4%
[834311] --- Operator suwnic (suwnicowy)	2	0,4%
[834202] --- Operator maszyn drogowych	1	0,2%

W stosunku do wiosny 2012 liczba ofert pracy w kategorii OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ nieznacznie zwiększyła się - ogółem z 510 do 535 ofert. W analizowanym okresie wzrosło przede wszystkim zapotrzebowanie na monterów – ponad trzykrotnie w stosunku do wiosny 2012 (o 322%, z 9 do 38 ofert). Jednak w stosunku do jesieni 2011 jest ono i tak niższe o 27%. Niewielki wzrost od wiosny 2012 zauważalny jest w grupie operatorów maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych (o 4%, z 119 do 124 ofert). Jedyna grupa, w której liczba ofert pracy zmniejszyła się zarówno w stosunku do 2012 r. jak i 2011 r. są kierowcy i operatorzy pojazdów (spadek o 3% w stosunku do roku 2012 oraz o 33% w stosunku do roku 2011).

Tabela 62 Liczba ofert pracy w grupie zawodowej OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ– indeks zmiany

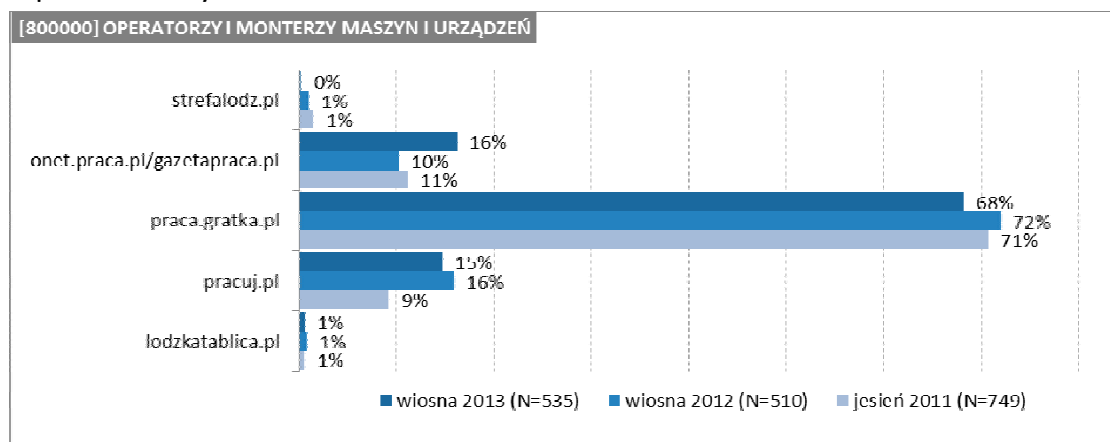
	[A] wiosna 2013	[B] wiosna 2012	[C] jesień 2011	Indeks zmiany [A/B]	Indeks zmiany [A/C]
[800000] OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	535	510	749	5%	-29%
[830000] - KIEROWCY I OPERATORZY POJAZDÓW	370	382	556	-3%	-33%
[810000] - OPERATORZY MASZYN I URZĄDZEŃ WYDOBYWCZYCH I PRZETWÓRCZYCH	124	119	140	4%	-11%
[820000] - MONTERZY	38	9	52	322%	-27%

14.2 Sposób zamieszczenia oferty

Zdecydowanie najwięcej ofert pracy na stanowiskach operatorów i monterów maszyn i urządzeń zamieszczono na portalu praca.gratka.pl (68%), chociaż znaczenie tego portalu nieznacznie zmalało w porównaniu do poprzednich pomiarów (72% w 2012 r. i 71% w 2011 r.). Znaczny wzrost z kolei odnotowany został w przypadku połączonego portalu onet.praca.pl/gazetapraca.pl (z 10% w 2012 i 11% w 2011 do 16% w aktualnym pomiarze). Zmniejszyło się natomiast i tak niewielkie znaczenie lokalnego łódzkiego portalu – strefalodz.pl (z 1% w 2011 i 2012 roku do 0% obecnie). O 1 p.p. zmalało również znaczenie portalu pracuj.pl, natomiast portal lodzkatablica.pl utrzymał się na poziomie z 2011 i 2012 roku.

Większość zamieszczonych ofert w aktualnym pomiarze posiadała treść w języku polskim, dwie w języku angielskim.

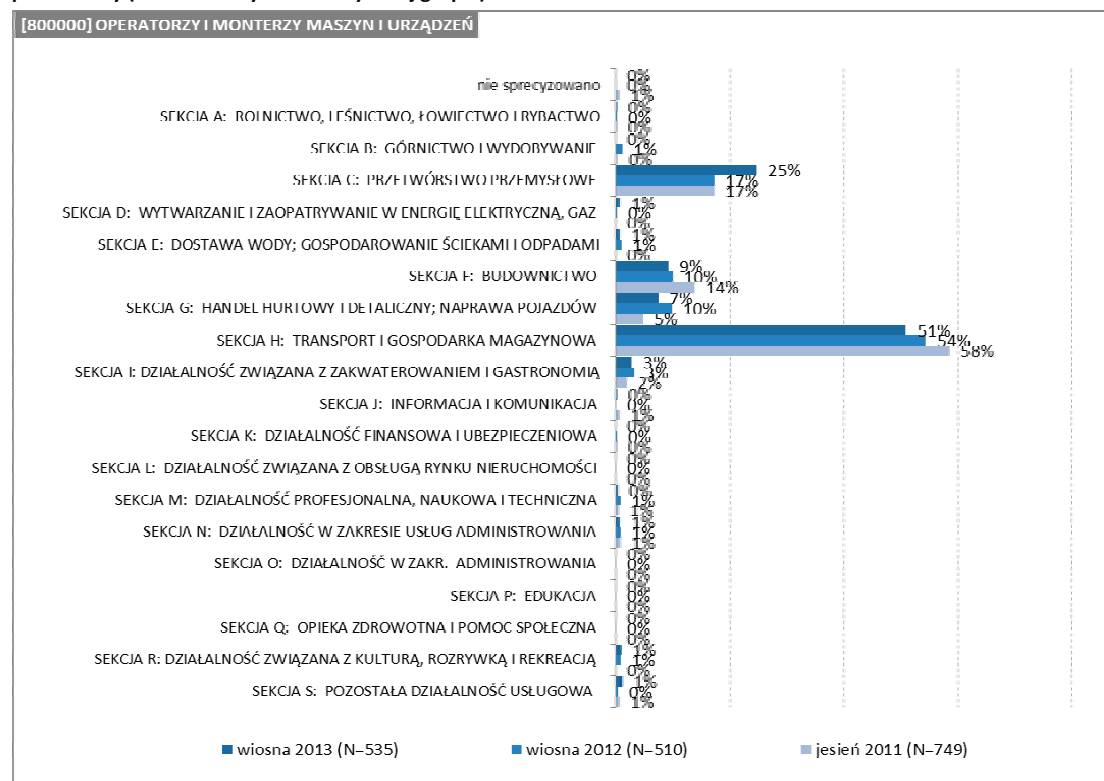
Rysunek 114 Zróżnicowanie ofert pracy w grupie zawodowej OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ ze względu na portal internetowy



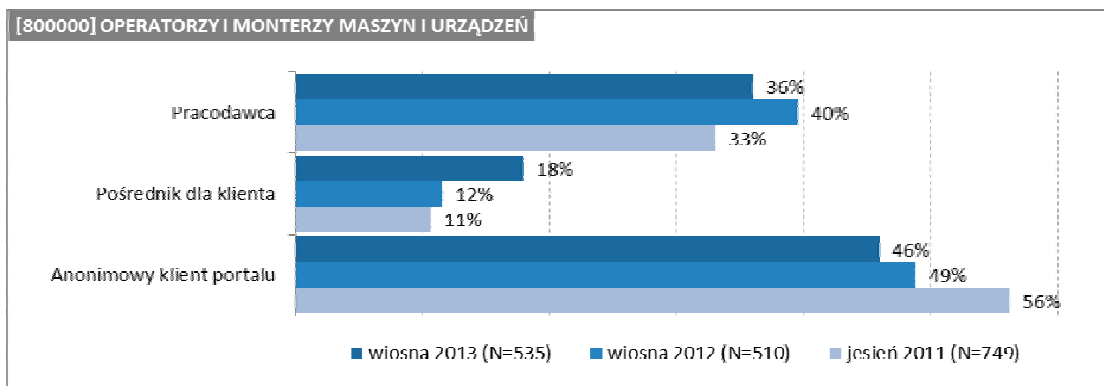
Zatrudnienie w grupie zawodowej operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń w większości oferowały firmy z branży transport i gospodarka magazynowa (51%). Jednak zauważalny jest sukcesywny spadek znaczenia tej branży na przestrzeni trzech ostatnich lat - z 58% w 2011 roku, poprzez 54% w 2012 roku do 51% w obecnym pomiarze. Maleje również sukcesywnie waga budownictwa – odsetek ofert w tej branży spadł z 14% w 2011 r., poprzez z 10% w 2012 r. do 9% obecnie. Wzrosła natomiast liczba ofert pracy od firm działających w sektorze przetwórstwa przemysłowego (z 17% w latach 2011 – 2012 do 25% w 2013 r.). Ponadto w aktualnym pomiarze rzadziej niż w 2012 r. oferowano zatrudnienie w firmach z branży handlowej (spadek o 3 punkty procentowe – z 10% do 7%).

Oferty pracy na stanowiska operatorów i monterów maszyn i urządzeń najczęściej, podobnie jak w ubiegłych dwóch latach, zamieszczali anonimowi klienci portali, chociaż obserwowana jest tendencja do zmniejszania się tej frakcji (46% ofert, spadek o 3 pkt w stosunku do wiosny 2012 i o 10 pkt w stosunku do jesieni 2011). Nie jest to co prawda efekt ujawniania się pracodawców, ale istotnego wzrostu udziału ofert pracy złożonych przez pośredników dla klienta – z 11% w 2011 roku, poprzez 12% w 2012 r. do 18% w aktualnym pomiarze.

Rysunek 115 Oferty pracy w grupie zawodowej OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ ze względu na branżę pracodawcy (N=535 – wszystkie oferty w tej grupie)



Rysunek 116 Zamieszczający oferty pracy w grupie zawodowej OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ



W przypadku pracodawców bezpośrednio składających oferty zatrudnienia widoczne jest znaczące rozdrobnienie i brak dominacji jakiegos przedsiębiorstwa – kilka firm umieściło po 3 oferty pracy. Jednak większość z tych, które podały swoją nazwę zamieściła jedno, ewentualnie dwa ogłoszenia. Ponadto w stosunku do poprzednich pomiarów nastąpiła całkowita zmiana pracodawców, którzy umieścili najwięcej ofert pracy. Najbardziej aktywna w poprzednich pomiarach firma - DE ROOY POLAND Sp. z o.o. zamieściła obecnie tylko jedną ofertę.

Tabela 63 Pracodawcy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ

PRACODAWCA	LICZBA OFERT PRACY
PODANE SAME NAZWISKO	3
CTL Logistics	3
SKAT TRANSPORT SP. ZO.O.	3
ZRK SANTEX s.c.	3
SIGNALCO Ltd. Sp. z o.o.	3

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

Operatorów i monterów maszyn i urządzeń, tak jak w ubiegłych dwóch pomiarach, raczej nie poszukiwano poprzez agencje rekrutacyjne. Chociaż i tak w aktualnym pomiarze miało to miejsce częściej niż w ostatnim - z 2012 roku. Wśród samych pośredników również są widoczne zmiany w porównaniu do wiosny 2012. W obecnie analizowanym okresie najwięcej ofert opublikowała firma Flexidea Sp. z o.o (29 ofert). Kolejne miejsca zajęły Trenkwald & Partner Sp. z o.o (15 ofert) oraz ZEITMANN (5 ofert). Grupa ARGO PERSONEL Sp. z o.o. dominująca w zeszłym pomiarze, obecnie nie zamieściła żadnej oferty dla tej grupy.

Największe i najpopularniejsze firmy rekrutacyjne nie poszukują raczej tego typu pracowników – przykładowo grupa ANTAL czy HAYS nie zamieściły żadnej oferty dla tej grupy zawodowej. Pozostałe np. grupa MANPOWER, RANDSTAD Sp. z o.o. czy ADECCO POLAND opublikowały jedynie kilka ogłoszeń.

Tabela 64 Pośrednicy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ

POŚREDNICY	LICZBA OFERT PRACY
FLEXIDEA SP. Z O. O	29
TRENKWALDER & PARTNER SP. Z O.O	15
ZEITMANN	5
ADECCO POLAND SP. Z O.O	4
RANDSTAD SP. Z O.O.	4
ALPHACONSULT KG	4
GRAFTON RECRUITMENT POLSKA SP. Z O.O.	3
OTTO POLSKA SP. Z O.O.	3
RANDSTAD SP. Z O.O. (ODDZIAŁ ŁÓDŹ)	3
AHEAD PERSONAL MANAGEMENT GMBH & CO. K	2

MANPOWER GROUP SP Z O.O.	2
MOST WANTED! HR CONSULTIG GROUP	2
TRENKWALDER BENEFIT SP. Z O.O.	2
AUDIT DORADZTWO PERSONALNE	2

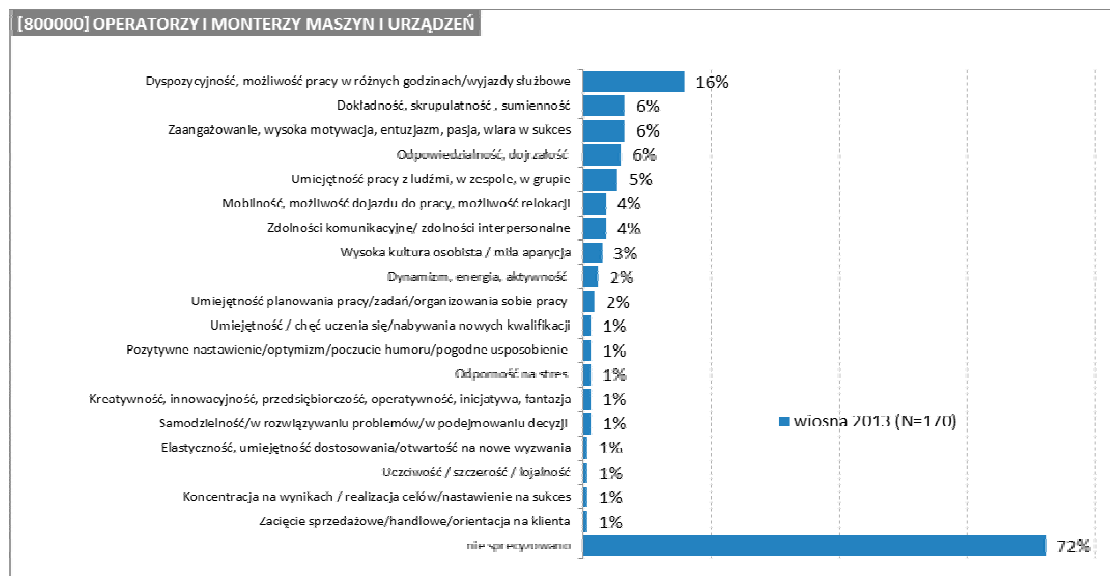
Pośrednicy, którzy podali swoją nazwę i zamieścili co najmniej 2 oferty.

14.4 Wymagania wobec pracowników

W ofertach pracy skierowanych do operatorów i monterów maszyn i urządzeń na ogół nie precyzowano wymagań odnośnie wykształcenia, czy też umiejętności językowych lub związanych z obsługą komputera. Natomiast wymagano na ogół dodatkowych uprawnień, co wiąże się z charakterem tej grupy, a także doświadczenia.

W większości szczegółowo analizowanych przypadków w ofertach nie pojawiały się wymagania odnośnie cech osobowych przyszłych pracowników (72%), chociaż tendencja ta uległa nieznacznemu zmniejszeniu od poprzedniego pomiaru. Pracodawcy oczekiwali od kandydatów na stanowiska operatorów i monterów maszyn i urządzeń przede wszystkim dyspozycyjności, możliwości pracy w różnych godzinach i wyjazdów służbowych (16%, wzrost o 5 punktów procentowych podług roku 2012 i o 8 punktów procentowych podług roku 2011), ale również takich cech jak: zaangażowanie i motywacja, dokładność, a także odpowiedzialność (po 6%) oraz umiejętność pracy w zespole (5%).

Rysunek 117 Wymagane cechy osobowe OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ



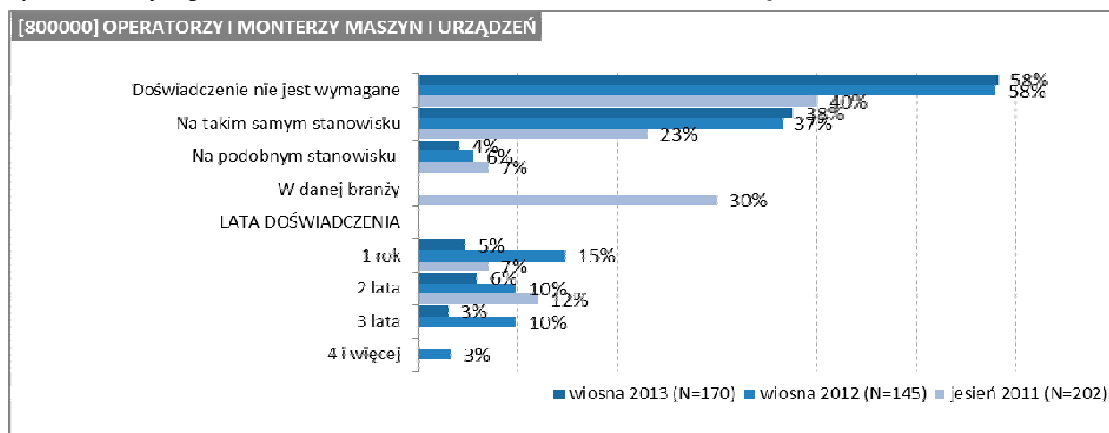
Wskazania od 1%

Ze względu na charakter pracy, wymagający przygotowania do obsługi konkretnych urządzeń, relatywnie dużą wagę powinno się przykładac do doświadczenia. Wyniki analiz pokazują, że aspekt ten na tle pozostałych grup zawodowych wymagany był relatywnie często. 38% ofert wymagało przeszłej pracy na takim samym stanowisku (w domyśle z taką samą maszyną), a 4% na podobnym. Od pomiaru w 2011 roku odnotowano znaczący wzrost odsetka ofert, w których wymagano doświadczenia na takim samym stanowisku - o 15 pkt. Jednak z drugiej strony zarówno w 2012 r. jak i w 2013 r. w przypadku 58% ofert nie wymagano w ogóle doświadczenia (o 18 pkt więcej niż w 2011 r.). W ostatnich dwóch pomiarach pracodawcy nie oczekiwali

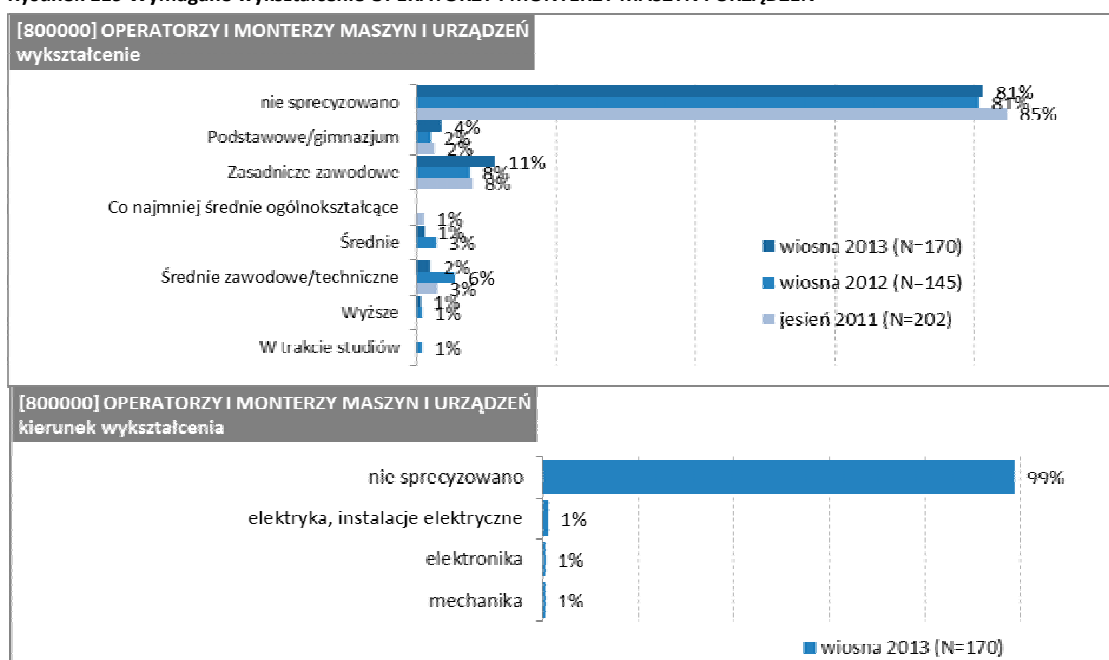
posiadania doświadczenia w danej branży. Obecnie rzadko również zwracano uwagę na liczbę lat doświadczenia – w 5% ofert oczekiwano co najmniej roku pracy, w 6% dwóch zaś w 3% trzech lat.

Charakter wykonywanej przez operatorów i monterów maszyn i urządzeń pracy nie wymaga zazwyczaj posiadania konkretnych umiejętności nabywanych w systemie kształcenia formalnego (w 81% taki wymóg w ogóle nie był sformułowany i jak widać stan ten utrzymuje się od 2012 r.). W porównaniu do pomiaru z 2012 r. warto zwrócić uwagę na wzrost znaczenia wykształcenia zasadniczego zawodowego (o 3 pkt) oraz podstawowego/gimnazjalnego (o połowę) kosztem wykształcenia średniego zawodowego/technicznego (spadek o 4 pkt).

Rysunek 118 Wymagane doświadczenie OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ



Rysunek 119 Wymagane wykształcenie OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ

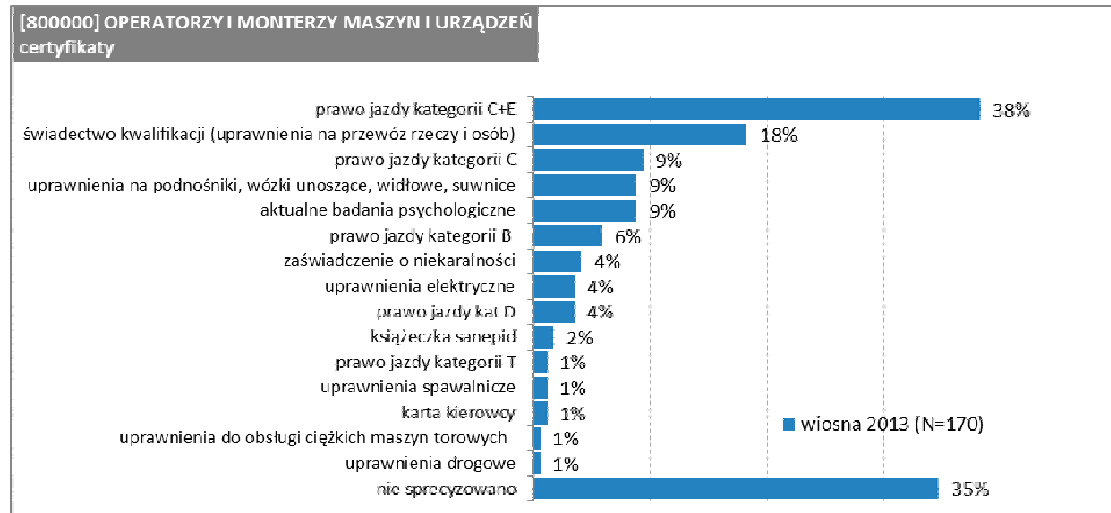


Wskazania od 1%

Znacznie ważniejsze są dla pracodawców dodatkowe uprawnienia i certyfikaty przyszłych pracowników – takie wymogi zawarte były w 65% ofert – odsetek ten wzrósł od ostatniego pomiaru (o 6 pkt) i jest najwyższy na tle pozostałych grup zawodowych.

Aktualnie pracodawcy oczekiwali przede wszystkim prawa jazdy kategorii C+E (38% ofert, wzrost o 6 pkt w stosunku do wiosny 2012), świadectw kwalifikacji i uprawnień na przewóz rzeczy, osób lub ładunków niebezpiecznych (18%, spadek o 3 pkt), prawa jazdy kat. C, uprawnień na podnośniki, wózki unoszące, widłowe i suwnice, a także aktualnych badań psychologicznych (po 9%) oraz prawa jazdy kategorii B (6% - ten sam poziom co w 2012 r.).

Rysunek 120 Wymagane uprawnienia - certyfikaty OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ

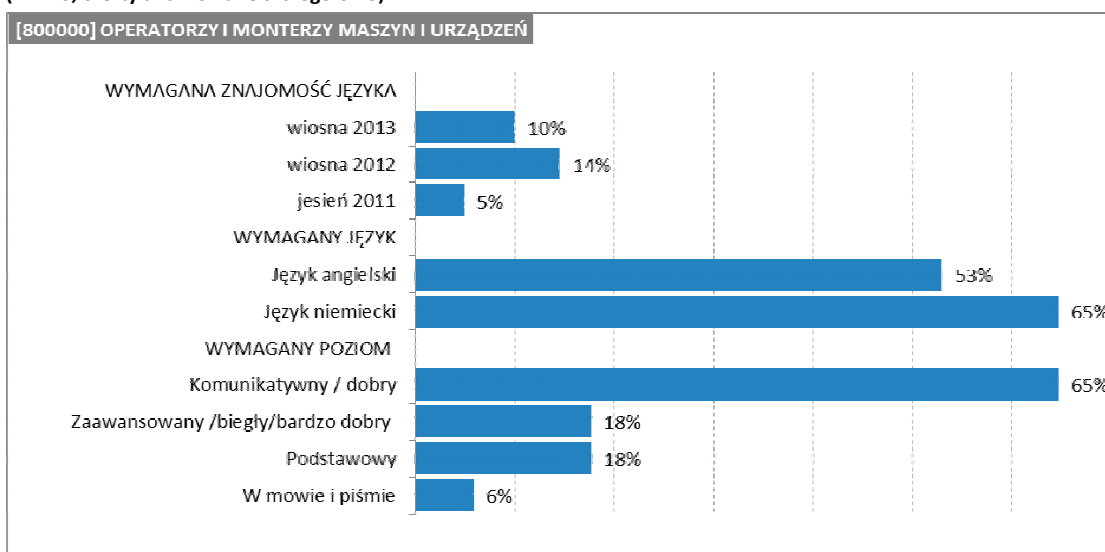


Wskazania pow. 1%

W 90% szczegółowo analizowanych ofert nie precyzowano wymagań dotyczących znajomości języka. Oczekiwania w tym zakresie uległy zmniejszeniu w porównaniu do poprzedniego okresu sprawozdawczego, ale wciąż są większe niż w roku 2011 (na jesieni 2011 znajomości języka obcego oczekiwano jedynie w 5% szczegółowo analizowanych ofert, a na wiosnę 2012 w 14%). Przede wszystkim oczekiwano znajomości języka niemieckiego lub angielskiego, w stopniu co najmniej komunikatywnym.

Nie stawiano wymagań również odnośnie znajomości obsługi komputera (99%). Wynika to z faktu, że operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń raczej nie będą korzystać z tych kompetencji w swojej pracy. Jedynie w 1% ofert poddanych szczegółowym analizom pojawiło się oczekiwanie posiadania przez kandydatów umiejętności dobrej, praktycznej bądź podstawowej obsługi komputera.

Rysunek 121 Wymagana znajomość i stopień znajomości języka obcego OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ (N=170, oferty analizowane szczegółowo)



Wskazania od 1%

Sporadycznie oczekiwano w szczegółowo analizowanych ofertach pracy dla operatorów i monterów maszyn i urządzeń kwalifikacji niepotwierdzonych egzaminami i były to zdolności manualne, plastyczne, graficzne (6%), umiejętność czytania rysunku technicznego (4%) lub umiejętności branżowe, zawodowe – proste (2%).

Rysunek 122 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). Wśród innych wymagań w 4% ofert oczekiwano prowadzenia własnej działalności.

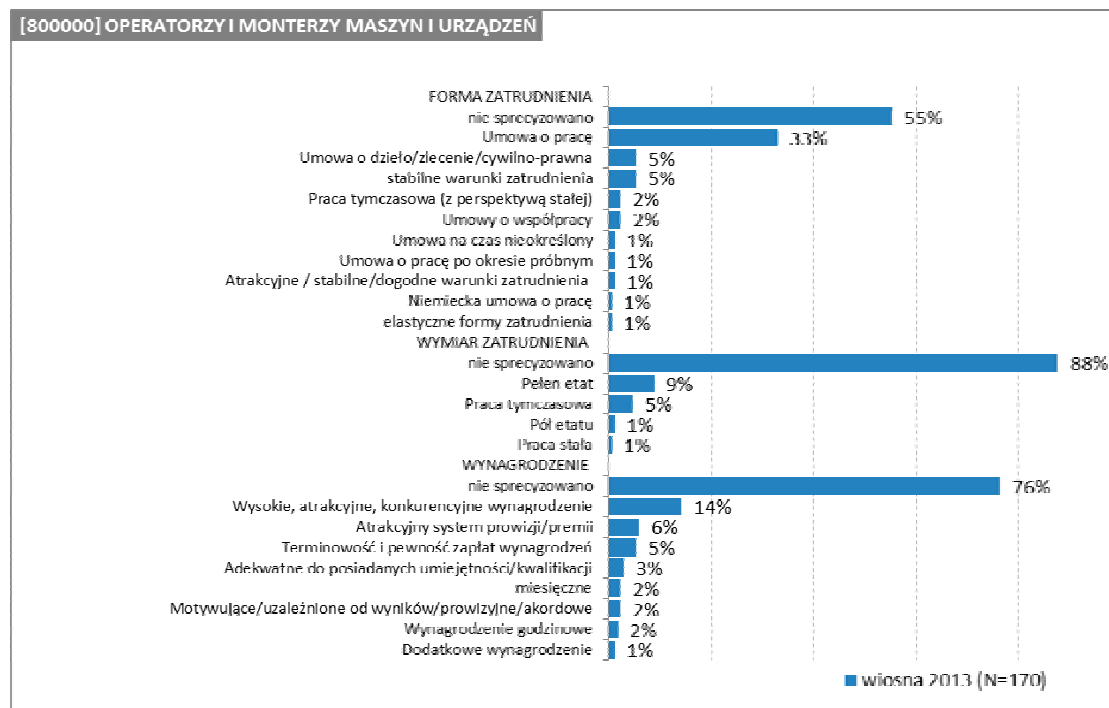
14.5 Oferta pracodawców

Analizowane szczegółowo oferty pracy, podobnie jak w poprzednich pomiarach, nie udzielały wielu informacji na temat warunków zatrudnienia. Należy jednak zaznaczyć, że na tle innych grup zawodowych ogłoszenia

skierowane do operatorów i monterów maszyn i urządzeń zawierały informacje na temat formy zatrudnienia – precyzowano, że będzie to zatrudnienie w oparciu o umowę o pracę (33%) lub umowę cywilnoprawną (5%). Może z tego wynikać, iż aspekt ten jest szczególnie ważny z punktu widzenia kandydatów.

Z drugiej strony pracodawcy rzadko umieszczali w ofertach informacje dotyczące pozostałych kwestii związanych z zatrudnieniem. Raczej nie wspominali o wysokości oferowanego wynagrodzenia. Jeżeli już to robili, to używali opisowych i ogólnych określeń – „atrakcyjne, wysokie, satysfakcjonujące”, zwracano także uwagę na atrakcyjny system prowizji/premii oraz terminowość wypłat. Ponadto nie precyzowali zazwyczaj wymiaru zatrudnienia (9% ofert dotyczyło pracy na pełen etat, a 5% pracy tymczasowej), a także godzin pracy – jedynie w 8% ofert wskazano, że będzie to praca zmianowa.

Rysunek 123 Oferowana forma zatrudnienia, godziny pracy i wynagrodzenie OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ



Wskazania pow. 1%

W większości przypadków (74%) oferenci nie wymieniali dodatkowych korzyści, jakie mogą się wiązać z oferowaną pracą na stanowiskach operatorów i monterów maszyn i urządzeń. Najczęściej zachęcano potencjalnych kandydatów pracą w stabilnej, odpornej na kryzys i dużej, innowacyjnej (10%). Zwracano również uwagę na szkolenia i rozwój (8%) oraz na opłacanie przez pracodawcę zakwaterowania, wyżywienia, czy też dowozu do pracy (6%). Wśród korzyści wskazywanych przez oferentów w dalszej kolejności pojawiły się: dodatkowa opieka medyczna i ubezpieczenie (5%), refundacja i dofinansowanie oraz ogólne warunki, zalety pracy (po 4%), a także narzędzia pracy (3%).

Dokładny katalog oferowanych korzyści przedstawia tabela niżej.

Tabela 65. Oferowane dodatkowe korzyści OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ (N=170 - oferty analizowane szczegółowo)

SZKOLENIA/ROZWÓJ	
OGÓŁEM	8%
- szkolenia/możliwość podwyższania kwalifikacji, uzyskania certyfikatów / kursy/warsztaty	4%
- możliwość awansu/kariera/rozwój zawodowy	3%
- zdobycie doświadczenia	2%
- zdobywanie wiedzy / doświadczenia w międzynarodowej przedsiębiorstwie / firmie / instytucji/środowisku	1%
- możliwość zdobywania uprawnień, certyfikatów (budowlanych, EFPA)	1%
WARUNKI/ZALETY PRACY	
OGÓŁEM	4%
- bardzo dobre / dobre warunki w pracy	4%
NARZĘDZIA PRACY	
OGÓŁEM	3%
- niezbędne narzędzia pracy	2%
- telefon komórkowy/smarthphone	1%
- laptop/komputer/tablet/ palm top	1%
FIRMA/INSTYTUCJA	
OGÓŁEM	10%
- stabilna firma/praca / miejsce pracy/odporna na kryzys	8%
- innowacyjna/duża/nowoczesna organizacja	2%
ŚRODOWISKO PRACY	
OGÓŁEM	1%
- miły zespół/przyjazna/miła/otwarta/przyjacielska atmosfera (w) pracy	1%
- dynamiczny, ambitny zespół / środowisko	1%
REFUNDACJA/DOFINANSOWANIE	
OGÓŁEM	4%
- pakiet socjalny	4%
OPIEKA MEDYCZNA/UEZPIECZENIE	
OGÓŁEM	5%
- prywatna opieka medyczna dla pracownika/pakiet medyczny	3%
- ubezpieczenie na życie/fundusz emerytalny/ubezpieczenie grupowe	2%
- ubezpieczenie w systemie socjalnym danego/obcego kraju (Niemcy, Holandia)	1%
WYŻYWIENIE/ZAKWATEROWANIA/DOWÓZ/ODZIEŻ	
OGÓŁEM	6%
- darmowe/bezpłatne zakwaterowanie	3%
- dowóz do/z miejsca pracy/zwrot kosztu podróży/przejazdu/wsparcie w relokacji	2%
- odzież służbowa	2%
INNE	
OGÓŁEM	7%
- możliwość podjęcia pracy natychmiast	5%
- brak opłaty za przystąpienie do sieci	1%
- praca legalna	1%

Wskazania od 1%

14.6 Lokalizacja

Większość ofert (85%), oferujących zatrudnienie na stanowiskach operatorów i monterów maszyn i urządzeń, dotyczyła krajowego rynku pracy. 15% ogłoszeń dotyczyło 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 – 407 na 535 ofert. Ponad połowa ze wszystkich ofert przypadła na m. Łódź (43%) i podregion łódzki (12%). Ponadto 8% ofert dotyczyło podregionu skierniewickiego, po 7% ofert przypadło zaś na podregiony piotrkowski i sieradzki. Oprócz łodzi najwięcej ofert na poziomie powiatowym odnotowano w powiecie zgierskim (41 ofert), kutnowskim (20), skierniewickim, piotrkowskim i sieradzkim (po 17 ofert).

Liczba ofert pracy w tej grupie zawodowej nieznacznie wzrosła (o 5% w stosunku do 2012 r.), ale już w stosunku do jesieni 2011 r. wciąż jest mniejsza (o 29%), co wynika z istotnego spadku, jaki odnotowano na przestrzeni 2011 i 2012 roku. Zdecydowany wzrost nastąpił w podregionie sieradzkim, w którym liczba ofert pracy zwiększyła się o 80% w stosunku do jesieni 2011 i o 140% w stosunku do wiosny 2012. Na przestrzeni badanego okresu zwraca uwagę również sukcesywny wzrost ofert pracy w podregionie skierniewickim (2011 r. – o 5%, 2012 r. – o 45%), a także ofert pracy dla operatorów i monterów urządzeń za granicą (o 23% w stosunku do roku 2011, oraz o 50% do 2012). Zwiększyła się o 22% w stosunku do 2012 r. liczba ofert pracy w Łodzi, jednak w stosunku do 2011 r. jest ich mniej o 2%. Sukcesywny spadek liczby ofert pracy odnotowywany jest w podregionie łódzkim (o 33% w stosunku do 2011 r. oraz 6% w stosunku do 2012 r.), a także w podregionie piotrkowskim (o 22% w stosunku do jesieni 2011 oraz o 3% w stosunku do wiosny 2012).

Rysunek 124. Struktura ofert pracy ze względu na lokalizację. OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ

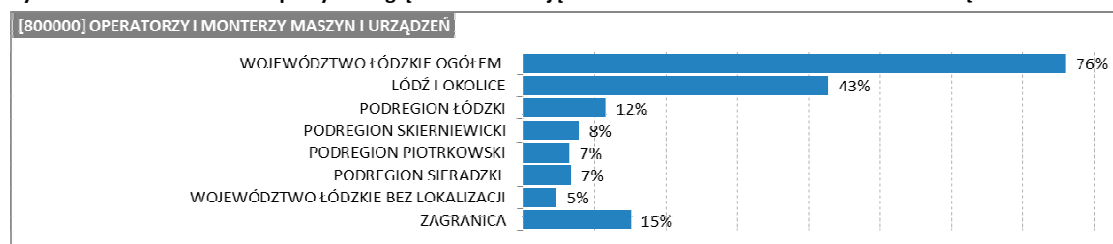
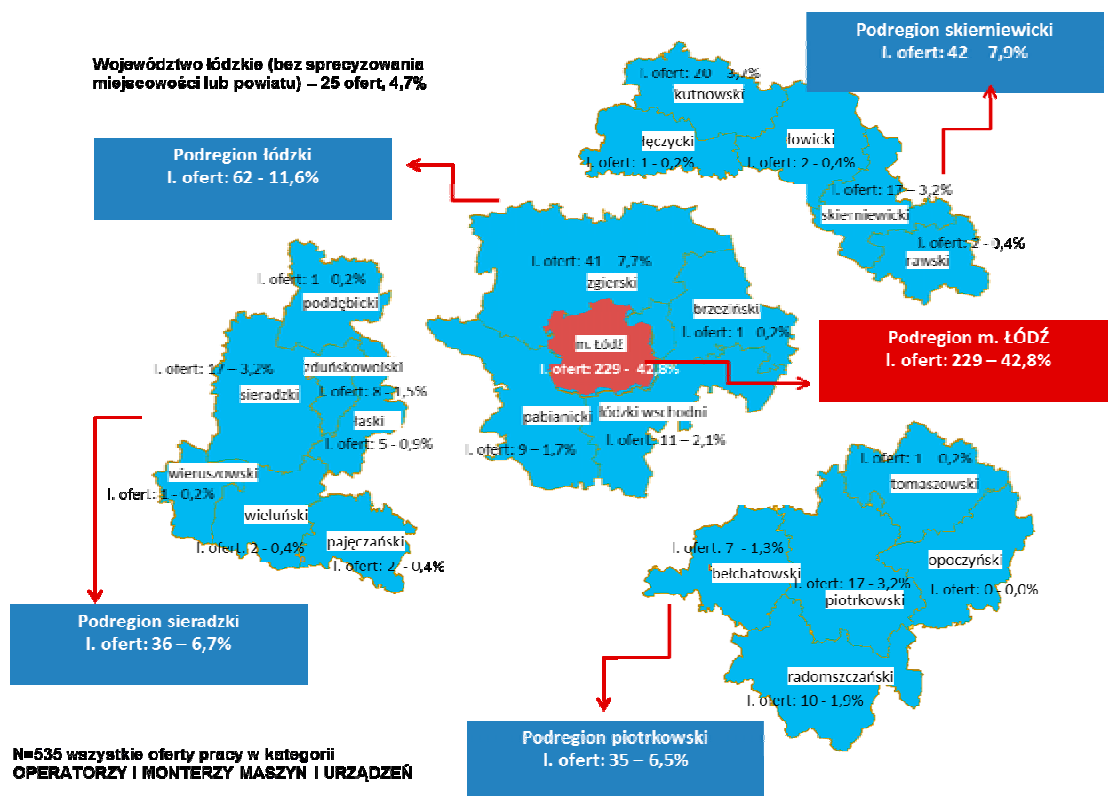


Tabela 66. Oferty pracy ze względu na lokalizację – indeks zmiany. OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ

	[A] wiosna 2013	[B] wiosna 2012	[C] jesień 2011	Indeks zmiany [A/B]	Indeks zmiany [A/C]
OGÓŁEM	535	510	749	5%	-29%
WOJEWÓDZTWO ŁÓDZKIE OGÓŁEM	407	368	525	11%	-22%
ŁÓDŹ I OKOLICE	229	187	234	22%	-2%
PODREGION ŁÓDZKI	62	66	92	-6%	-33%
PODREGION SKIERNIEWICKI	42	29	40	45%	5%
PODREGION PIOTRKOWSKI	35	36	45	-3%	-22%
PODREGION SIERADZKI	36	15	20	140%	80%
WOJEWÓDZTWO ŁÓDZKIE BEZ LOKALIZACJI	25	50	94	-50%	-73%
ZAGRANICA	81	54	66	50%	23%

Rysunek 125 Rozmieszczenie na terenie województwa łódzkiego ofert pracy dla OPERATORÓW I MONTERÓW MASZYN I URZĄDZEŃ²⁴



14.7 Jakościowy obraz grupy

Oferty skierowane do operatorów i monterów maszyn i urządzeń to raczej drobne ogłoszenia, które nie zawierają zbyt wielu szczegółowych informacji na temat wykonywanej pracy, wymagań oraz oferty pracodawców. Wynika to z faktu, że nazewnictwo stanowisk jest jednoznaczne i niesie ze sobą informacje na temat pełnionych obowiązków i posiadania odpowiednich umiejętności, czy też uprawnień np. kierowca samochodu ciężarowego. Stosowane nazwy stanowisk w łatwy sposób przekładają się również na kategorie i zawody uwzględnione w Klasyfikacji Zawodów i Specjalności.

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

Mimo to pojawiają się również oferty, w których nie jest doprecyzowane konkretne urządzenie, lecz wskazana ogólna kategoria maszyn np. operator maszyny produkcyjnej, czy też operator lub operator maszyn bez sprecyzowania lub z podaniem branży produkcyjnej. Sytuacja ta dotyczy głównie branży budowlanej oraz produkcyjnej. Wynika to z jednej strony z potrzeby znalezienia jednego pracownika, posiadającego szerokie doświadczenie i uprawnienia do obsługi wielu maszyn. Z drugiej zaś strony poprzez jedno ogłoszenie jest

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

poszukiwanych kilku operatorów do różnych maszyn, nie wykluczając oczywiście osoby, która może obsługiwać różne urządzenia.

Główną grupę w tej kategorii zawodowej stanowią kierowcy. Stosowane tutaj jest różnorodne nazewnictwo stanowisk. Z jednej strony wskazuje się jednoznacznie na rodzaj posiadanych uprawnień, co przekłada się na możliwość obsługi odpowiednich typów pojazdów – kierowca C, Kierowca C + E, Kierowca B, kierowca kat. D. Z drugiej strony stanowisko określane jest poprzez obsługę typu pojazdu, co z kolei determinuje posiadanie odpowiednich uprawnień – kierowca wywrotki, kierowca betonomieszarki, kierowca taksówki, kierowca samochodu ciężarowego, kierowca ciągnika siodłowego, kierowca autokaru/autobusu. Oferty dla kierowców używają również slangowego słownictwa, którego znajomość mogą posiadać jedynie osoby, które dysponują już doświadczeniem w tym zakresie np. Kierowca kat C+E pefen ADR, LKW kierowcy, kierowca silosów, kierowca C+E Autotransporter (Przewóz aut), Kierowca samochodu asenizacyjnego. Zakres wykonywanej pracy kierowcy definiowany jest również przez nazwę stanowiska zawierającą informacje o rodzaju obowiązków – np. kierowca w transporcie międzynarodowym, kierowca w transporcie krajowym, kierowca konwojent, kierowca do rozwożenia posiłków, kierowca-dostawca pizzy. Odrębną grupę stanowią kierowcy, którzy według nazwy stanowiska muszą również łączyć inne funkcje np. kierowca-magazynier, kierowca – montażysta sprzętu RTV / AGD, dostawca-kierowca, kierowca-mechanik.

Obecny pomiar nie przyniósł znaczących zmian w obserwowanych tendencjach na jesieni 2011 i wiosną 2012.

KIEROWCĘ C+E z ADR - cysterny do 45 lat z ok. Strykowa, Głowna, Koluszek CV na maila: rdz@vp.pl, 606-155-155

Branża: Inne

Typ stanowiska: Inne

Region: łódzkie

Miejsce: Łódź

Kraj: Polska

Treść ogłoszenia

KIEROWCĘ C+E z ADR - cysterny do 45 lat z ok. Strykowa, Głowna, Koluszek CV na maila: rdz@vp.pl, 606-155-155

Kontakt

tel.: 665-099-192

Operator Maszyn Produkcyjnych

dodaj **ofertę** do ulubionych

Flexidea Sp. z o.o.
(Nr wpisu do Rejestru Agencji Zatrudnienia: 2591)
poszukuje osób do pracy w nowej fabryce, na nowo powstałych liniach
produkcyjnych w charakterze:

OPERATOR MASZYN PRODUKCYJNYCH

w szczególności:

OPERATOR WTRYSKARKI

OPERATOR TAMPODRUKARKI

OPERATOR ZGRZEWARKI

Łódź - Widzew
nr ref. OM/AW/PR

Do **obowiązków** osoby na tym stanowisku należeć będzie obsługa maszyn produkcyjnych oraz kontrola jakościowa produktu w każdej fazie produkcji.

Wymagania:

- doświadczenie w pracy przy wtryskarkach, zgrzewarkach lub tampodruku – warunek konieczny;
- doświadczenie w pracy przy kontroli jakościowej – mile widziane;
- gotowość do pracy w systemie 3-zmianowym;
- zdolności manualne;
- umiejętność pracy zgodnie z procedurami.

Oferujemy:

- stabilne zatrudnienia na pełen etat na podstawie umowy o pracę;
- wynagrodzenie oparte na stawce zasadniczej i premii;
- możliwość rozwoju zawodowego, udział w szkoleniach.

Osoby zainteresowane proszone są o wysłanie e-maila ze swoim CV z nr referencyjnym **OM/AW/PR** w temacie na adres mailowy: rekrutacja@flexidea.pl.

kierowca

Branża: Logistyka, Zakupy, Transport

Typ stanowiska: Inne

Region: łódzkie

Miejsce: Tomaszów Mazowiecki

Kraj: Polska

Treść ogłoszenia

Kierowcę kat. T

Kontakt

tel.: 501-550-449

15 PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH

15.1 Podstawowe informacje na temat grupy zawodowej

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

Oferty pracy dla pracowników przy pracach prostych stanowiły w aktualnym pomiarze 6% wszystkich opublikowanych w analizowanym okresie ofert (wzrost o 1 punkt procentowy od wiosny 2012). Łącznie w analizowanym okresie zgłoszono 615 takich ofert. Najczęściej poszukiwano pracowników na stanowiska robotników pomocniczych w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie (35%), przede wszystkim robotników budowlanych, pakowaczy, robotników magazynowych, pomoc krawiecką oraz pozostałych robotników przy pracach prostych w przemyśle. W dalszej kolejności poszukiwano pomocy domowych i sprzątaczek – 29% (w szczególności prasowaczek ręcznych oraz pozostałych pomocy i sprzątaczek biurowych, hotelowych) oraz ładowaczy nieczystości i innych pracowników przy pracach prostych (22%), głównie pracowników gdzie indziej niesklasyfikowanych i pracowników dorywczych. 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 17 ofert, 2,8%).

Tabela 67 Liczba ofert pracy w poszczególnych zawodach w grupie zawodowej PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH

Grupa zawodowa	N=	%
[900000] PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	615	100,0%
[910000] - POMOC DOMOWE I SPRZĄTACZKI	179	29,1%
[912103] --- Prasowaczka ręczna	67	10,9%
[911290] --- Pozostałe pomoce i sprzątaczk biurowe, hotelowe i podobne	42	6,8%
[912202] --- Operator myjni	21	3,4%
[911207] --- Sprzątaczk biurowa	17	2,8%
[911203] --- Pokojowa	15	2,4%
[912900] --- Pozostali pracownicy zajmujący się sprzątaniem	6	1,0%
[911101] --- Pomoc domowa	3	0,5%
[911206] --- Salowa	1	0,2%
[911208] --- Sprzątaczk pojazdów	1	0,2%
[912201] --- Czyściciel pojazdów	1	0,2%
[920000] - ROBOTNICZY POMOCNICZY W ROLNICTWIE, LEŚNICTWIE I RYBOŁÓWSTWIE	31	5%
[921400] --- Robotnicy pomocniczy w ogrodnictwie i sadownictwie	10	1,6%
[921402] --- Pomocniczy robotnik szklarniowy	7	1,1%
[921201] --- Pomocniczy robotnik przy hodowli zwierząt	4	0,7%
[921401] --- Pomocniczy robotnik przy konserwacji terenów zieleni	4	0,7%

Grupa zawodowa	N=	%
[921100] --- Robotnicy pomocniczy przy pracach polowych	1	0,2%
[921301] --- Pomocniczy robotnik przy uprawie roślin i hodowli zwierząt	1	0,2%
[921501] --- Pomocniczy robotnik leśny	1	0,2%
[930000] - ROBOTNICZY POMOCNICZY W GÓRNICTWIE, PRZEMYSŁE, BUDOWNICTWIE I TRANSPORCIE	217	35,3%
[931301] --- Robotnik budowlany	58	9,4%
[932101] --- Pakowacz	42	6,8%
[933304] --- Robotnik magazynowy	40	6,5%
[932905] --- Pomoc krawiecka	25	4,1%
[932990] --- Pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle	24	3,9%
[932913] --- Sortowacz	7	1,1%
[932910] --- Pomocnik piekarza	6	1,0%
[932906] --- Pomocnik ciastkarza	2	0,3%
[932907] --- Pomocnik lakiernika	2	0,3%
[932908] --- Pomocnik mechanika	2	0,3%
[933303] --- Pracownik przeprowadzkowy	2	0,3%
[931203] --- Meliorant	1	0,2%
[931290] --- Pozostali robotnicy pomocniczy w budownictwie drogowym, wodnym i pokrewni	1	0,2%
[932902] --- Lagowacz	1	0,2%
[932903] --- Liczacz	1	0,2%
[933101] --- Rykszarz	1	0,2%
[933306] --- Robotnik portowy (doker)	1	0,2%
[933309] --- Wagowy	1	0,2%
[940000] - PRACOWNICY POMOCNICZY PRZYGOTOWUJĄCY POSIŁKI	36	5,9%
[941201] --- Pomoc kuchenna	29	4,7%
[941101] --- Pracownik przygotowujący posiłki typu fast food	4	0,7%
[950000] - SPRZEDAWCY ULICZNI I PRACOWNICY ŚWIADCZĄCY USŁUGI NA ULICACH	17	2,8%
[951002] --- Dystrybutor ulotek	15	2,4%
[951090] --- Pozostali pracownicy świadczący usługi na ulicach	1	0,2%
[952001] --- Sprzedawca uliczny produktów nieżywnościowych	1	0,2%
[960000] - ŁADOWACZE NIECZYSTOŚCI I INNI PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	135	22%
[962990] --- Pozostali pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani	100	16,3%
[962201] --- Pracownik prac dorywczych	16	2,6%
[962903] --- Parkingowy	9	1,5%
[962902] --- Dozorca	7	1,1%
[962302] --- Wybieracz monet / żetonów z automatów	2	0,3%
[962103] --- Dostawca potraw	1	0,2%

W stosunku do wiosny 2012 liczba ofert pracy w kategorii PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH zwiększyła się z 568 do 615 ofert, ale w stosunku do jesieni 2011 r. wciąż jest niższa (o 211 ofert). W analizowanym okresie największy wzrost odnotowano w najmniej licznych grupach – robotnicy pomocniczy w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie (wzrost o 48%, z 21 do 31 ofert w stosunku do 2012 roku a w stosunku do 2011 roku wzrost aż o 244%), pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki (wzrost o 57%, z 23 do 36 ofert w stosunku do roku 2012, zaś w stosunku do roku 2011 wzrost o 3%). Od 2011 roku następuje również systematyczny wzrost ofert w grupie pomocy domowe i sprzątaczkę (wzrost o 26% w stosunku do roku 2012 i wzrost o 11% do roku 2011). Do grup, w których w roku 2012 nastąpił spadek liczby ofert pracy, natomiast w roku 2013 notują wzrost należą: ładowacze nieczystości i inni pracownicy przy pracach prostych oraz sprzedawcy uliczni i pracownicy świadczący usługi na ulicach. Jediną grupą, w przypadku której obserwujemy sukcesywny spadek liczby ofert pracy są robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie (spadek o 15%, z 255 do 217 ofert w stosunku do 2012 roku i spadek o 49% w stosunku do roku 2011).

Tabela 68 Liczba ofert pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH – indeks zmiany

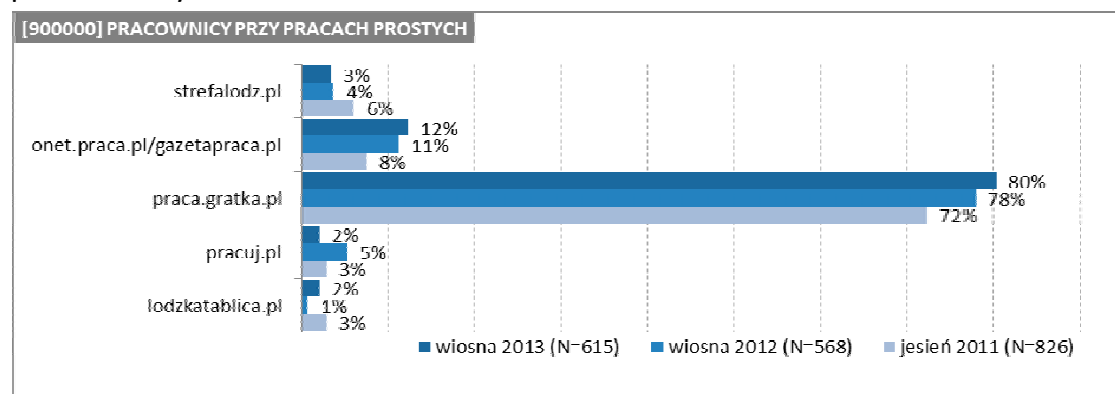
	[A] wiosna 2013	[B] wiosna 2012	[C] jesień 2011	Indeks zmiany [A/B]	Indeks zmiany [A/C]
[900000] PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	615	568	826	8%	-26%
[930000] - ROBOTNICZY POMOCNICZY W GÓRNICTWIE, PRZEMYŚLE, BUDOWNICTWIE I TRANSPORCIE	217	255	426	-15%	-49%
[910000] - POMOCY DOMOWE I SPRZĄTACZKI	179	142	161	26%	11%
[960000] - ŁADOWACZE NIECZYSTOŚCI I INNI PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	135	114	158	18%	-15%
[940000] - PRACOWNICY POMOCNICZY PRZYGOTOWUJĄCY POSIŁKI	36	23	35	57%	3%
[920000] - ROBOTNICZY POMOCNICZY W ROLNICTWIE, LEŚNICTWIE I RYBOŁÓWSTWIE	31	21	9	48%	244%
[950000] - SPRZEDAWCY ULICZNI I PRACOWNICY ŚWIADCZĄCY USŁUGI NA ULICACH	17	13	35	31%	-51%

15.2 Sposób zamieszczenia oferty

Większość ofert dla pracowników przy pracach prostych zamieszczona została na portalu praca.gratka.pl (80%), który w stosunku do poprzednich pomiarów zwiększył jeszcze swoje znaczenie. W analizowanym okresie nieznacznie wzrastało również znaczenie połączonego portalu onet.praca.pl/gazetapraca.pl. Z kolei sukcesywny spadek widoczny jest w przypadku portalu strefalodz.pl (z 6% w roku 2011, poprzez 4% w roku 2012, do 3% w roku 2013).

Większość zamieszczonych ofert posiadała treść w języku polskim, trzy w języku angielskim i jedna w języku niemieckim.

Rysunek 126 Różnicowanie ofert pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH ze względu na portal internetowy



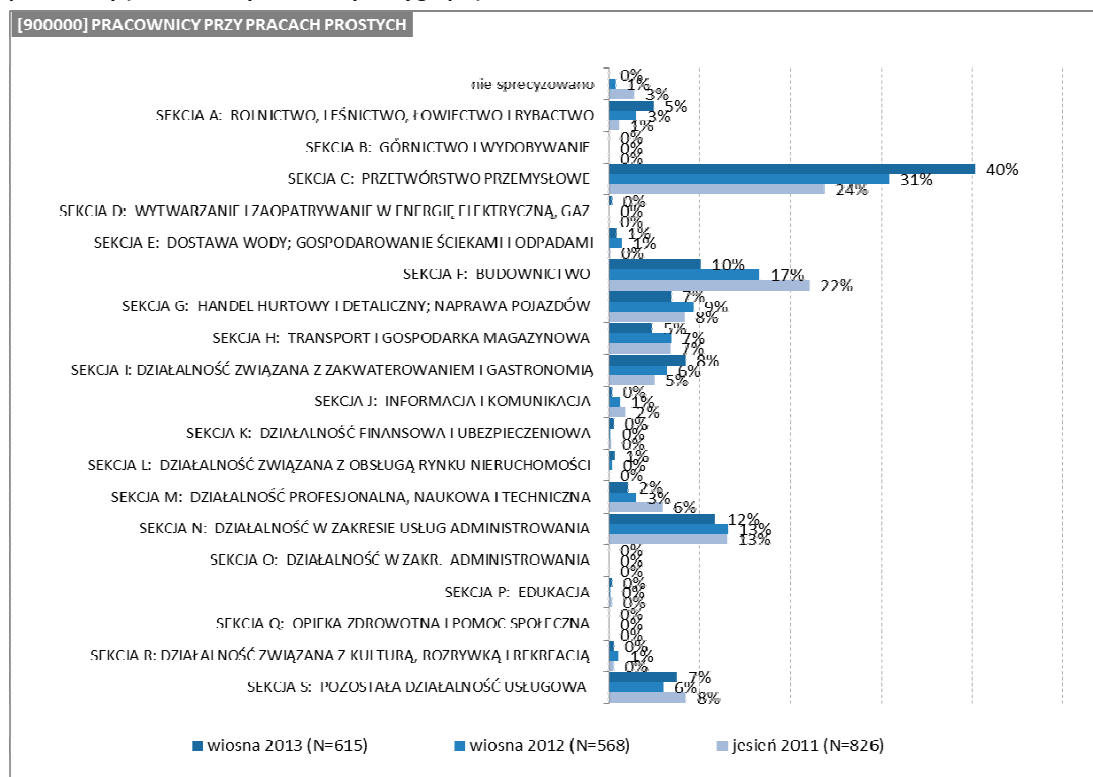
15.3 Oferenci oraz branża

W porównaniu do pomiarów z jesieni 2011 oraz wiosny 2012 nastąpiły nieznaczne zmiany w kluczowych branżach oferujących zatrudnienie dla pracowników przy pracach prostych. Zwiększeniu uległ udział branży przemysłowej (z 24% w roku 2011, poprzez 31% w roku 2012, do 40% w obecnym pomiarze), kosztem branży budowlanej (spadek z 22% w roku 2011 i 17% w roku 2012 do 10% w roku 2013). Widoczny jest również spadek

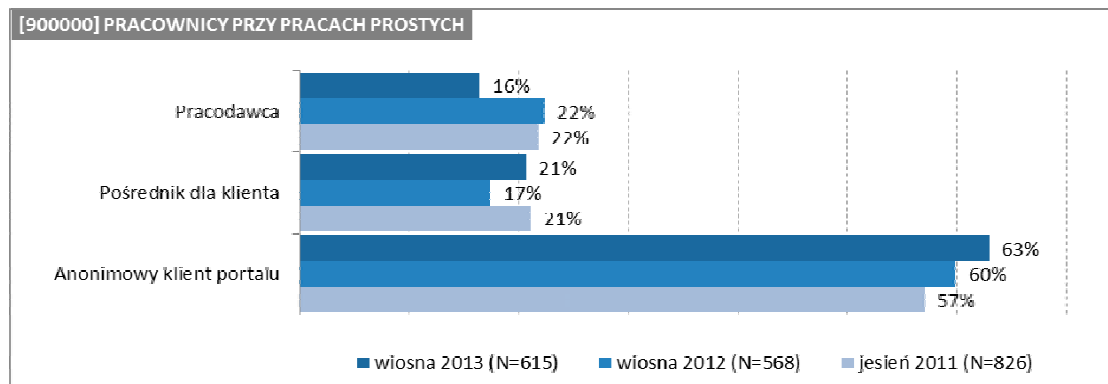
zatrudnienia w transporcie i gospodarce magazynowej, w działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej, działalności w zakresie usług administrowania oraz handlu. Niewielki, ale sukcesywny wzrost, widoczny jest w działalności związanej z zakwaterowaniem i gastronomią.

Oferty pracy na stanowiska pracowników przy pracach prostych najczęściej, podobnie jak w dwóch ubiegłych latach, zamieszczali anonimowi klienci portali (63%, wzrost o 3 pkt w porównaniu do wiosny 2012 i o 6 pkt w porównaniu do jesieni 2011). 16% ofert zostało zamieszczonych bezpośrednio przez pracodawców (spadek o 6 p.p. do 2012 roku), zaś 21% przez pośredników dla klienta (wzrost o 4 p.p. od 2012 roku).

Rysunek 127 Oferty pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH ze względu na branżę pracodawcy (N=615 – wszystkie oferty w tej grupie)



Rysunek 128 Zamieszczający oferty pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH



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 w 2012 roku. Aktualnie najwięcej ofert zamieścili ELAN NOCLEGI oraz Agencja Reklamowa AK Media (po 3 oferty).

Tabela 69 Pracodawcy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH

PRACODAWCA	LICZBA OFERT PRACY
podane same nazwisko oferenta	4
ELAN NOCLEGI	3
AGENCJA REKLAMOWA AK MEDIA	3
ART DRESS	2
CLAUDIA POLAND PPH	2
HOTEL AMBASADOR	2
MOJE BAMBINO SP. Z O.O.	2
TOPCLEANER	2
EURO-EKOL	2
ARCOMP	2
NASTAPOL	2
GAZ-SERWIS	2

Pracodawcy, którzy podali swoją nazwę i zamieścili co najmniej 2 oferty.

Rzadko korzystano też przy poszukiwaniu pracowników z tej kategorii zawodowej z pośrednictwa agencji rekrutacyjnych. Najbardziej aktywne w tym zakresie okazały się w obecnym pomiarze FLEXIDEA SP. Z O. O. (15 ofert) oraz TRENKWALDER & PARTNER SP. Z O. O. (12 ofert), które również zajmowały wysokie w poprzednich dwóch pomiarach. Zmniejszyło się znaczenie takich agencji, jak INTERKADRA SP Z O. O. oraz BALANS POLSKA SP. Z O. O., które dominowały w ubiegłym roku – aktualnie nie zamieściły nawet 3 ofert (poprzednio pierwsza zamieściła 10 ofert, druga zaś 8).

Największe i najpopularniejsze firmy rekrutacyjne nie poszukują raczej tego typu pracowników – przykładowo grupa ANTAL, HAYS, RANDSTAD czy MOST WANTED! nie zamieściły żadnej oferty dla tej grupy zawodowej. Jedynie grupa MANPOWER zamieściła 10 ogłoszeń, a GRAFTON RECRUITMENT 4 oferty.

Tabela 70 Pośrednicy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH

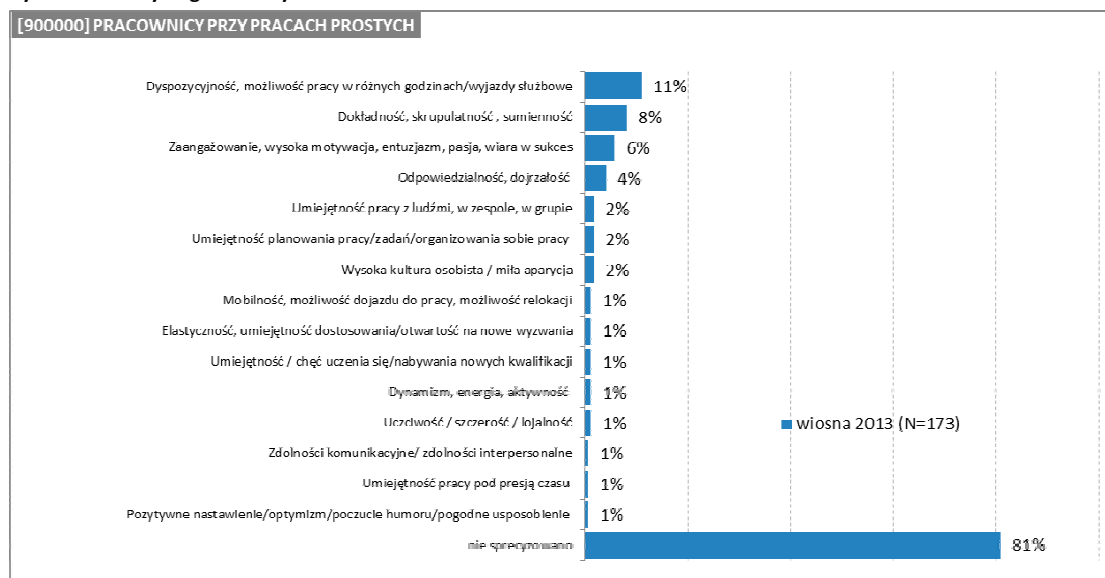
POŚREDNICY	LICZBA OFERT PRACY
FLEXIDEA SP. Z O. O.	15
TRENKWALDER & PARTNER SP. Z O. O.	12
MANPOWER GROUP SP Z O.O.	10
TEMPUS A	9
ZEITMANN	9
GRAFTON RECRUITMENT POLSKA SP. Z O.O.	4
INTERIMAX	4
AGENCJA PRACY KONCEPCJA	4
APT WTS	3
APT WORK SYSTEM	3
ARGO PERSONEL SP. Z O.O	3
BIZNES PARTNER SP. Z O.O.	3
WORK WONDERS	3
FLEXBASE GMBH	3
FULL JOB	3

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

15.4 Wymagania wobec pracowników

Wymagania pracodawców wobec pracowników przy pracach prostych były bardzo niewielkie, co nie uległo zmianie od poprzednich pomiarów. Najbardziej pożądaną cechą, która pojawiła się w 11% szczegółowo analizowanych ofert była dyspozycyjność do pracy w różnych godzinach i do wyjazdów służbowych, w dalszej kolejności wskazywano na dokładność, skrupulatność i sumienność (8%), zaangażowanie, wysoką motywację, entuzjazm, pasję, wiarę w sukces (6%), odpowiedzialność, dojrzałość (4%). Pozostałe cechy miały już mniejsze znaczenie.

Rysunek 129 Wymagane cechy osobowe PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH

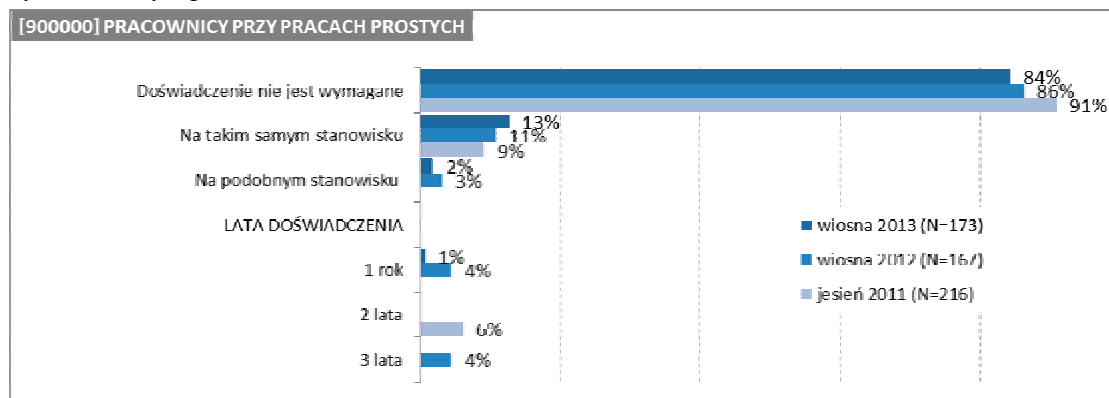


Wskazania od 1%

Pracodawcy nie wymagali wcześniejszego doświadczenia zawodowego – w 84% szczegółowo przeanalizowanych ofertach nie wskazano rodzaju wymaganego doświadczenia. Należy jednak zauważyć, że od 2011 roku oczekiwania w tym zakresie zwiększają się – odsetek ofert, gdzie nie sprecyzowano wymogów w stosunku do doświadczenia zmniejszył się w ciągu ostatnich trzech lat o 7 punktów procentowych.

Jedynie 13% ofert wymagało wcześniejszej pracy na takim samym stanowisku jak to, którego dotyczyła oferta (sukcesywny wzrost od 2011 roku), a 2% na podobnym. Tylko w jednej ofercie wskazano wymagano rocznego doświadczenia – pozostałe nie precyzowały informacji w tym zakresie.

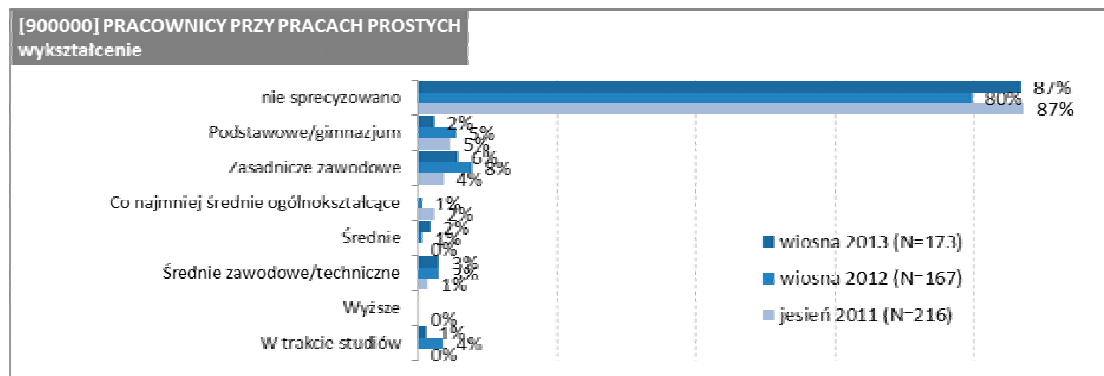
Rysunek 130 Wymagane doświadczenie PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH



Na znaczeniu straciło, w porównaniu do pomiaru z 2012 r., wykształcenie. 87% szczegółowo analizowanych ofert nie precyzowało pożądanego wykształcenia - nastąpił w tym zakresie wzrost o 7 pkt w stosunku do ubiegłego pomiaru, wracając tym samym do poziomu z pomiaru na jesieni 2011 roku. Za wyjątkiem wykształcenia średniego zawodowego/ technicznego, którego znaczenie utrzymało się na tym samym poziomie co w roku 2012, zmniejszyły się wymagania w stosunku do pozostałych typów wykształcenia. Ponadto w żadnej ofercie nie sprecyzowano preferowanego kierunku wykształcenia.

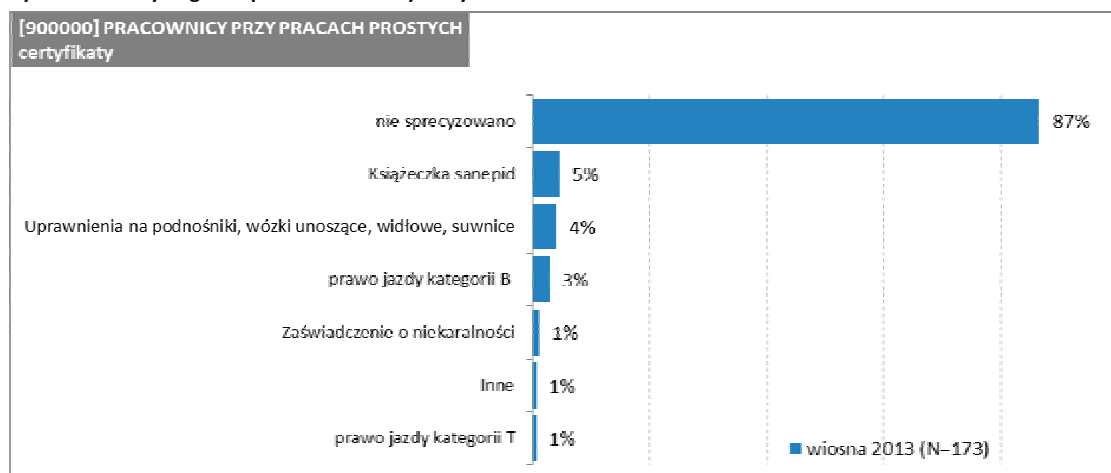
Dodatkowym wymogiem, który pojawił się w 5% ofert, było posiadanie „książeczki Sanepidu”. Oczekiwano również sporadycznie uprawnień na podnośniki, prawa jazdy kategorii B, czy też zaświadczenia o niekaralności lub prawa jazdy kategorii T.

Rysunek 131 Wymagane wykształcenie PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH



Wskazania od 1%

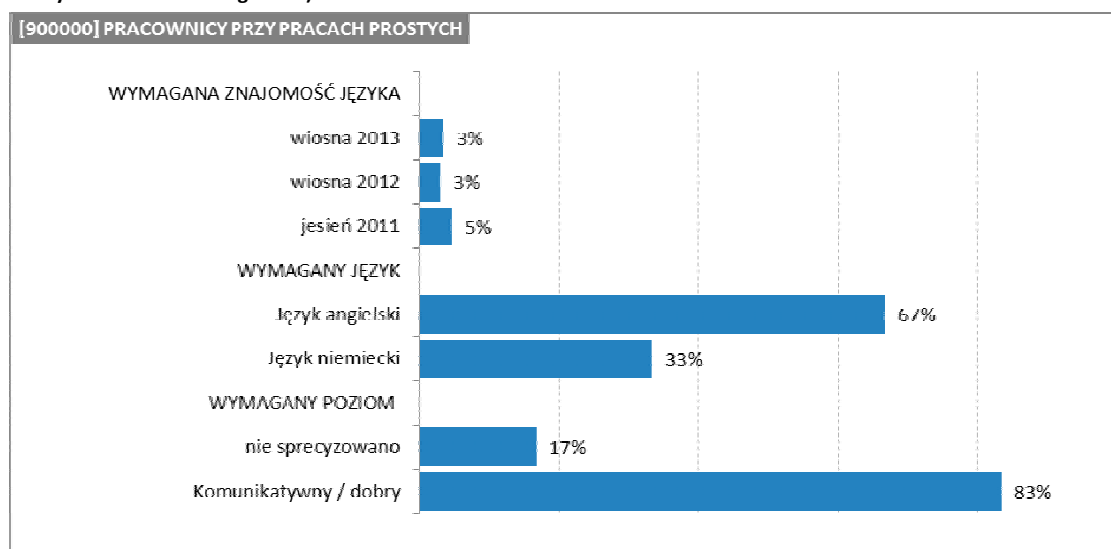
Rysunek 132 Wymagane uprawnienia - certyfikaty PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH



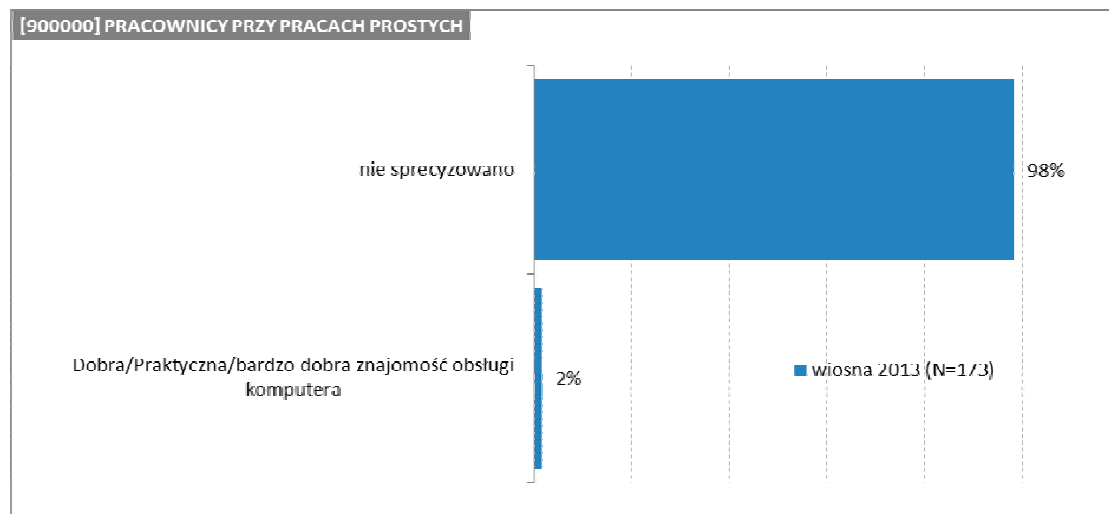
Wskazania od 1%

Pracodawcy, podobnie jak w poprzednich pomiarach, 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 2% ofert – głównie dobra, praktyczna obsługa komputera). Tak niewielkie wymagania związane są z charakterem zawodów należących do tej kategorii, które, jak wskazuje sama jej nazwa, nie wymagają posiadania konkretnych kompetencji.

Rysunek 133 Wymagana znajomość i stopień znajomości języka obcego PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH (N=173, oferty analizowane szczegółowo)



Rysunek 134 Wymagana znajomość komputera i programów komputerowych PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH



Wskazania od 1%

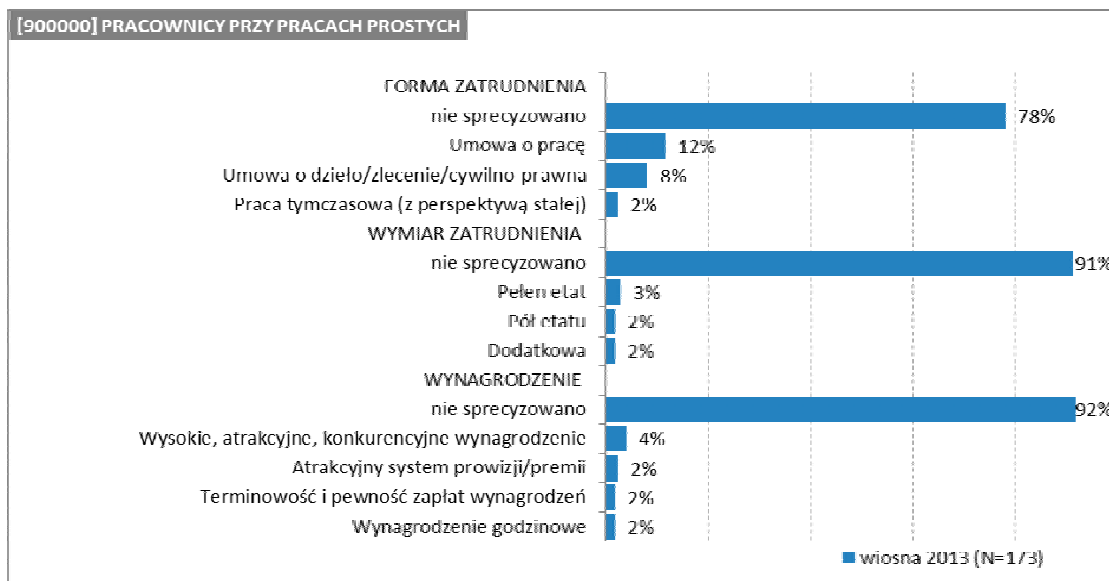
Co prawda w 68% ofert płeć nie miała znaczenia, jednakże w 21% poszukiwano kobiet, a w co dziesiątej poszukiwano mężczyzn. Należy odnotować, że preferencje dotyczące płci pojawiały się w tej grupie najczęściej w porównaniu do pozostałych grup zawodowych. Dodatkowo w 5% pracodawcy widzieliby na stanowiskach osoby młode, a w 6% studentów. W 7% (wzrost o 3 p.p. w stosunku do roku ubiegłego) analizowanych szczegółowo ofertach preferowano osoby niepełnosprawne (przeważnie z II grupą) – najczęściej na tle pozostałych grup zawodowych. W żadnej z analizowanych szczegółowo ofert nie wskazywano natomiast konieczności posiadania narzędzi do pracy. W kategorii innych wymagań wspomniano jedynie o osobach bez nałogów, niepalących (w 2% szczegółowo analizowanych ofert), o osobach atrakcyjnych (1%). W 1% szczegółowo analizowanych ofert oczekiwano również chęci do pracy, zainteresowania pracą.

15.5 Oferta pracodawców

W parze z niskimi wymaganiami wobec pracowników idzie również niski poziom informacji o warunkach zatrudnienia. Oferenci w szczegółowo analizowanych ogłoszeniach praktycznie nie informowali o spodziewanych zarobkach, nawet używając popularnych w innych grupach zawodowych określeń opisowych (wysokie, atrakcyjne itp.). W przeanalizowanych szczegółowo ofertach wspomniano zazwyczaj o zatrudnieniu na umowę o pracę (12%) lub umowę cywilnoprawną (8%), chociaż informacje takie pojawiały się rzadziej niż miało to miejsce w poprzednich pomiarach. Rzadko precyzowano godziny pracy. Sporadycznie oferty jasno wskazywały, że będzie to praca zmianowa.

Samodzielne stanowiska pracy były przedmiotem 87% ofert, pozostałe dotyczyły stanowisk pomocniczych i asystenckich, a także praktykanta lub stażysty.

Rysunek 135 Oferowana forma zatrudnienia, godziny pracy i wynagrodzenie PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH



Wskazania pow. 1%

W przypadku prac prostych najrzadziej, w porównaniu do pozostałych kategorii zawodowych, wspomniano w ofertach o dodatkowych korzyściach. Najczęściej pracodawcy zachęcali pokryciem kosztów zakwaterowania lub dojazdu do pracy, a także wyżywienia (łącznie 5%), czy też możliwością szkolenia i rozwoju zawodowego (4%). Zwracano także uwagę na zalety samej firmy (3%), czy też dostęp do dodatkowej opieki medycznej (3%). Pozostałe korzyści wymieniano sporadycznie.

Dokładny katalog oferowanych korzyści przedstawia tabela niżej.

Tabela 71. Oferowane dodatkowe korzyści PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH (N=173 - oferty analizowane szczegółowo)

SZKOLENIA/ROZWÓJ	
OGÓŁEM	4%
- Możliwość awansu/kariera/rozwój zawodowy	2%
- Zdobyć doświadczenia	2%
- Zdobywanie wiedzy / doświadczenia w międzynarodowym przedsiębiorstwie / firmie / instytucji/środowisku	1%
- Szkolenia/możliwość podwyższania kwalifikacji, uzyskania certyfikatów / kursy/warsztaty	1%
WARUNKI/ZALETY PRACY	
OGÓŁEM	2%
- Pracę w systemie "home office"/praca w domu	2%
- Bardzo dobre / dobre warunki w pracy	1%
FIRMA/INSTYTUCJA	
OGÓŁEM	3%
- Stabilna firma/praca / miejsce pracy/odporna na kryzys	2%
- Innowacyjna/duża/nawoczesna organizacja	1%
ŚRODOWISKO PRACY	
OGÓŁEM	2%
- Miły zespół/przyjazna/miła/otwarta/przyjacielska atmosfera (w) pracy	1%
- Dynamiczny, ambitny zespół / środowisko	1%
- Młody zespół	1%
- Doświadczony/profesjonalny zespół / zespół specjalistów/ekspertów	1%
REFUNDACJA/DOFINANSOWANIE	

OGÓŁEM	2%
- Pakiet socjalny	2%
OPIEKA MEDYCZNA/UEZPIECZENIE	
OGÓŁEM	3%
- Ubezpieczenie w systemie socjalnym danego/obcego kraju (Niemcy, Holandia)	2%
- Prywatna opieka medyczna dla pracownika/pakiet medyczny	1%
POMOC/WSPARCIE	
OGÓŁEM	2%
- Opieka (polskiego) koordynatora na terenie obcego kraju/państwa	2%
WYŻYWIENIE/ZAKWATEROWANIA/DOWÓZ/ODZIEŻ	
OGÓŁEM	5%
- Darmowe/bezpłatne zakwaterowanie	3%
- Dowóz do/z miejsca pracy/zwrot kosztu podróży/przejazdu/wsparcie w relokacji	3%
- Odzież służbowa	1%
INNE	
OGÓŁEM	2%
- Możliwość podjęcia pracy natychmiast	1%
- Praca legalna	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 Niemczech, Holandii i Anglii.

W przypadku ofert krajowych dominowały lokalizacje z terenu województwa łódzkiego – 561 na 615 ofert. Większość ofert (79%) przypadła na m. Łódź (71%) i podregion łódzki (8%). Ponadto 7% ofert dotyczyło podregionu skierniewickiego, odpowiednio 6% i 2% ofert przypadło zaś na podregiony piotrkowski i sieradzki. Oprócz Łodzi najwięcej ofert na poziomie powiatowym odnotowano w powiecie zgierskim (32 oferty), powiecie skierniewickim (22 oferty), powiecie piotrkowskim (20 ofert), powiecie kutnowskim (20 ofert) oraz łódzkim wschodnim (11 ofert). Żadna oferta nie dotyczyła pracy na terenie powiatów: brzeziński, łowicki, tomaszowski, wieruszowski, poddębicki, wieluński oraz pajęczarski.

W stosunku do poprzedniego okresu sprawozdawczego liczba ofert pracy dedykowanych do województwa łódzkiego w kategorii najniższych stanowisk zwiększyła się prawie o jedną trzecią (29%), co związane było ze wzrostem znaczenia m. Łodzi i okolic (wzrost liczby ofert o 51% w stosunku do roku 2012). Widać zatem, że miasto Łódź po dość znacznym spadku w 2012 roku wraca do poziomu z 2011 roku. Pracownicy przy pracach prostych mogli również częściej znaleźć zatrudnienie w podregionie skierniewickim, w którym na przestrzeni lat 2011 – 2013 odnotowano znaczny wzrost (liczba ofert w 2013 r. wzrosła o 114% w stosunku do jesieni 2011 r. i o 67% w stosunku do wiosny 2012 r.).

Więcej ofert w porównaniu do poprzedniego okresu sprawozdawczego dla pracowników przy pracach prostych dotyczyło pracy za granicą (wzrost o 11%), przy czym w porównaniu do roku 2011, stan ten jest i tak niższy (o 22%). Według roku 2012 spadła natomiast liczba ofert pracy w pozostałych podregionach województwa łódzkiego: podregion piotrkowski (spadek o 28%) oraz podregion sieradzki (spadek o 17%),

Rysunek 136. Struktura ofert pracy ze względu na lokalizację. PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH

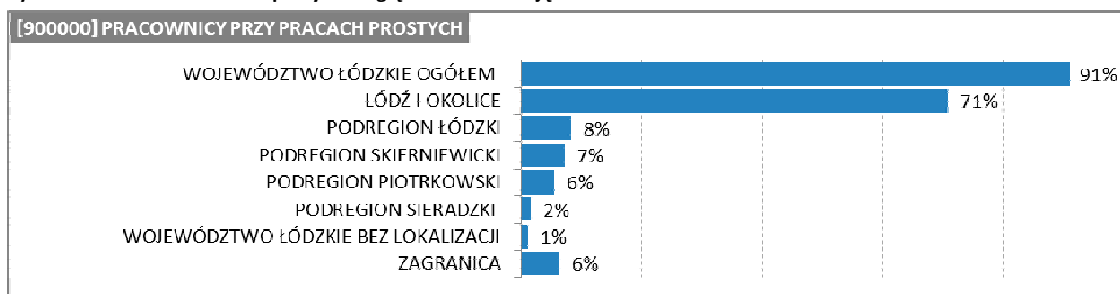
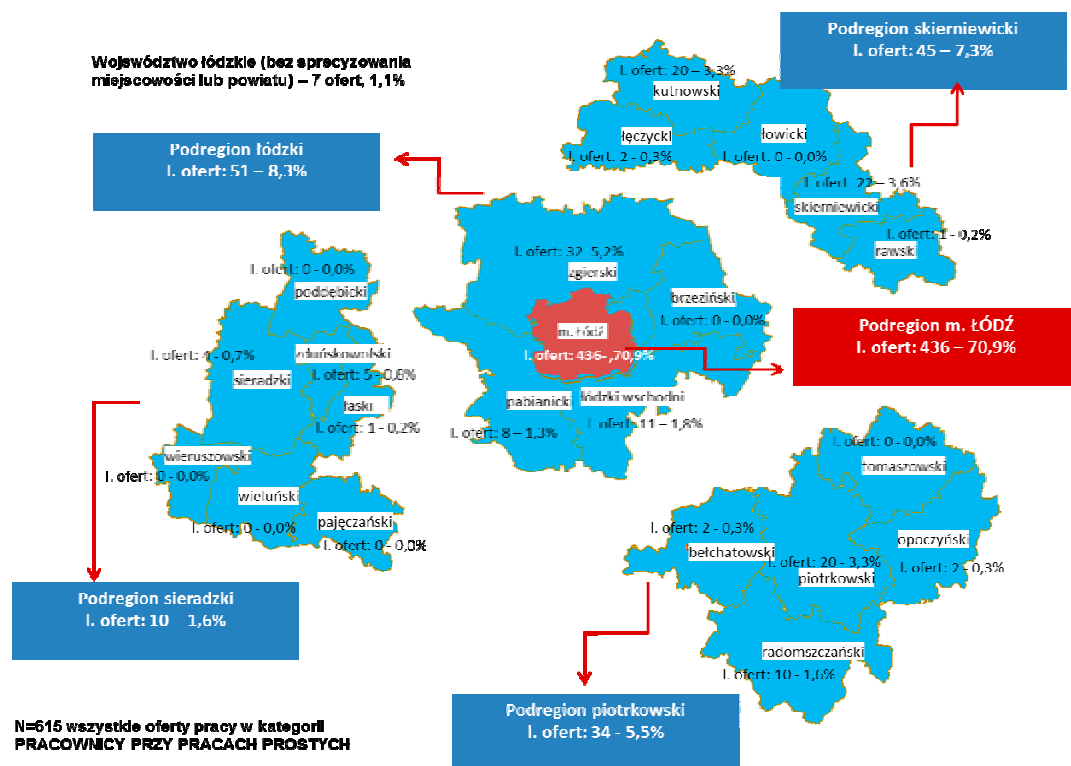


Tabela 72. Oferty pracy ze względu na lokalizację – indeks zmiany. PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH

	[A] wiosna 2013	[B] wiosna 2012	[C] jesień 2011	Indeks zmiany [A/B]	Indeks zmiany [A/C]
OGÓŁEM	615	568	826	8%	-26%
WOJEWÓDZTWO ŁÓDZKIE OGÓŁEM	561	435	657	29%	-15%
ŁÓDŹ I OKOLICE	436	289	429	51%	2%
PODREGION ŁÓDZKI	51	70	105	-27%	-51%
PODREGION SKIERNIEWICKI	45	27	21	67%	114%
PODREGION PIOTRKOWSKI	34	47	38	-28%	-11%
PODREGION SIERADZKI	10	12	6	-17%	67%
WOJEWÓDZTWO ŁÓDZKIE BEZ LOKALIZACJI	7	32	58	-78%	-88%
ZAGRANICA	39	35	50	11%	-22%

Rysunek 137 Rozmieszczenie na terenie województwa łódzkiego ofert pracy dla PRACOWNIKÓW PRZY PRACACH PROSTYCH²⁵



15.7 Jakościowy obraz grupy

Oferty pracy dla pracowników przy pracach prostych, to zwykle drobne ogłoszenia, które nie zawierają wielu informacji, nie tylko o wymaganiach, ale również o ofercie i warunkach pracy. Często ograniczają się jedynie do podania stanowiska i danych kontaktowych. Wynikać to może z faktu, że od osób, które zatrudniane są na tych stanowiskach nie oczekuje się specjalnego przygotowania. Pracę taką może w zasadzie po krótkim przyuczeniu wykonywać każdy. Dodatkowo ze względu na wysokie i stale rosnące bezrobocie, szczególnie w grupie osób z niższymi kwalifikacjami, sama oferta pracy postrzegana jest już jako duża wartość, stąd oferta pracodawcy nie jest tak istotna. Można również przypuszczać, że lakoniczność oferty wynikać może z nie do końca jasnych warunków zatrudnienia pracownika np. praca „na czarno”.

W grupie robotników przy pracach prostych stosowane jest w ofertach proste nazewnictwo stanowisk, wpisujące się w kategorie wyróżnione w Klasyfikacji Zawodów i Specjalności. Jednocześnie nazwa stanowiska jednoznacznie wskazuje na zakres wykonywanych czynności np. pokojówka, sprzątacza, pakowacz, pracownik myjni, dozorca, czy też pomoc kuchenna, więc nie trzeba go wyrażać explicite w treści ogłoszenia.

Innym zjawiskiem jest stosowanie dość ogólnych nazw dla pracowników przy pracach prostych, bez wymienienia konkretnego zawodu – zwłaszcza w branży przemysłowej, budowlanej i rolniczo-ogrodniczej np. robotnik/pracownik budowlany, pracownik ogólnobudowlany, pracownik remontowo-budowlany, pracownik produkcji, praca na produkcji, pracownik fizyczny, czy też do gospodarstwa. Może to świadczyć o braku

²⁵ W prezentacji potraktowano łącznie powiat miejski Piotrków Trybunalski i powiat piotrkowski oraz powiat miasto Skierniewice i powiat skierniewicki.

specjalizacji tego pracownika, który w założeniu ma być pracownikiem „do wszystkiego” – szczególnie w branży budowlanej lub rolniczo-ogrodniczej. 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 produkcji na dział pras, pracowników do elewacji z doświadczeniem, pracownik produkcji-montażu, pracownik produkcji – pakowanie.

Niektóre ogłoszenia nie precyzowały nawet stanowiska, ale rodzaj wykonywanej czynności np. do dociepleń, do odśnieżania, do roznoszenia ulotek itp. lub grupę do której są skierowane np. emerytów, rencistów (z treści ogłoszenia wynikało, że jest to praca parkingowych).

W grupie tej pojawia się również kategoria pracy dodatkowej. Ogólnie praca dodatkowa jest wykonywana głównie w domu, chałupniczo – w ofertach, które precyzują zakres czynności do wykonania pojawiało się składanie długopisów, pakowanie ulotek, lub montaż biżuterii. Pojawiały się również ogłoszenia pracy dodatkowej bliżej nieokreślonej na poziomie oferty, co może sugerować, iż jest to oferta z pogranicza legalności lub grożąca oszustwem. W pracy tego typu często oczekiwane jest posiadanie komputera oraz dostępu do Internetu, chociaż niewskazane są konkretne obowiązki lub zadania. Ogłoszenia dotyczące pracy dodatkowej skierowane były głównie do osób nieaktywnych zawodowo np. studentów/maturzystów, niepracujących matek, emerytów.

Tendencje w aktualnym pomiarze nie uległy zmianie w porównaniu do poprzednich dwóch okresów sprawozdawczych.

Pracownik fizyczny

Pracodawca: Damian Miejsce pracy: [Łódź](#) Data publikacji: 2013-04-19

- [Poprzednie](#)
- [Lista ofert](#)
- [Następne](#)

Pracownik fizyczny

Pracodawca: Damian

Branża: Budownictwo, Geodezja

Typ stanowiska: Pracownik fizyczny

Region: łódzkie

Miejsce: Łódź

Kraj: Polska

Rodzaj pracy: Stała

Forma zatrudnienia: Umowa o pracę

Minimalne wykształcenie: Podstawowe

Treść ogłoszenia

Firma budowlana zatrudni pracowników fizycznych do pracy przy budowie autostrady. CV proszę przysyłać na adres: autostradaa1budowa@gmail.com

Kontakt

Damian email: autostradaa1budowa@gmail.com

Agencja Zatrudnienia Flexidea Sp. z o.o.

(Nr wpisu do Rejestru Agencji Zatrudnienia: 2591) dla swojego Klienta, firmy działającej w branży produkcyjnej, poszukuje Kandydatów na stanowisko:

PRACOWNIK PRODUKCJI na DZIAŁ PRAS

lokalizacja: **Łódź - Widzew**

nr ref. PP/AW/GP

Do obowiązków osoby na tym stanowisku należeć będzie praca na produkcji przy obsłudze pras.

Oferujemy:

Możliwość zdobycia doświadczenia zawodowego w Firmie o ugruntowanej pozycji na rynku;

Pewne i terminowe wynagrodzenie godzinowe + premia;

Zatrudnienie na podstawie umowy o pracę z ubezpieczeniem zdrowotnym i socjalnym

Pracę na pełen etat.

Wymagania:

Doświadczenie w pracy na produkcji przy prasach - warunek konieczny;

Gotowość do używania siły fizycznej;

Gotowość do pracy w pozycji stojącej przez 8 godzin;

Gotowość do pracy w systemie 3 zmianowym;

Umiejętność pracy pod presją czasu.

PRACA W DOMOWYM ZACISZU - Łódź



[Powiększ zdjęcie](#)

Dodatkowy zarobek w domu.

Bez znaczenia na miejsce zamieszkania.

Firma oferuje stały kontakt.

Zainteresowani proszeni są o kontakt,
w celu otrzymania bezpłatnych informacji.

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 2013.....	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, wiosna 2012, wiosna 2013 – porównanie.	37
Rysunek 7. Oferty pracy za granicą według portali. Jesień 2011, wiosna 2012, wiosna 2013 – porównanie.....	38
Rysunek 8. Oferty pracy za granicą według grup zawodów. Jesień 2011, wiosna 2012, wiosna 2013 – porównanie.	38
Rysunek 9. Oferty pracy za granicą według kraju. Jesień 2011, wiosna 2012, wiosna 2013 – porównanie (zaprezentowano kraje wskazane w przynajmniej jednym z pomiarów w co najmniej 0,5% ofert).	39
Rysunek 10. Rozmieszczenie ofert pracy w województwie łódzkim wg podregionów i powiatów - wiosna 2013r.	40
Rysunek 11. Rozmieszczenie ofert pracy poza województwem łódzkim. Jesień 2011, wiosna 2012, wiosna 2013 – porównanie.	42
Rysunek 12. Struktura ofert ze względu na typ oferenta. Jesień 2011, wiosna 2012, wiosna 2013 – porównanie.	44
Rysunek 13. Charakterystyka ofert zamieszczanych przez anonimowych oferentów. Jesień 2011, wiosna 2012, wiosna 2013 – porównanie.	46
Rysunek 14. Charakterystyka ofert składanych przez pośredników. Jesień 2011, wiosna 2012, wiosna 2013 – porównanie.	48
Rysunek 15. Oferta największych pośredników ze względu na miejsce pracy – Polska vs. poza granicami Polski. Wiosna 2013r.	61
Rysunek 16. Pośrednicy oferujący najwyższy odsetek ofert pracy w Polsce. Wiosna 2013r.	62
Rysunek 17. Pośrednicy oferujący najwyższy odsetek ofert pracy poza granicami Polski. Wiosna 2013r.....	62
Rysunek 18. Oferta pośredników ze względu na pracowników o określonych kwalifikacjach. Wiosna 2013r.....	63
Rysunek 19. Charakterystyka ofert składanych przez przedstawiających się pracodawców. Jesień 2011, wiosna 2012, wiosna 2013 – porównanie.	66
Rysunek 20. Zapotrzebowanie na określonego typu pracowników – ogółem i w ramach poszczególnych portali – duże grupy zawodowe. Wiosna 2013 r.	89
Rysunek 21. Zapotrzebowanie na określonego typu pracowników – duże grupy zawodowe. Lata 2009-2013 – porównanie.	90
Rysunek 22. Analiza branżowa – lata 2009-2013 porównanie	99
Rysunek 23. Zawartość informacyjna ofert – WYMAGANIA PRACODAWCY (odsetek ofert precyzujących jakiegokolwiek elementy danego rodzaju). Wiosna 2013 r.	112
Rysunek 24. Zawartość informacyjna ofert – OFERTA PRACODAWCY (odsetek ofert precyzujących jakiegokolwiek elementy danego rodzaju). Wiosna 2013 r.	112
Rysunek 25. Zawartość informacyjna ofert – WYMAGANIA PRACODAWCY (odsetek ofert precyzujących jakiegokolwiek elementy danego rodzaju w ofertach kierowanych do różnych grup zawodowych). Wiosna 2013 r.	113
Rysunek 26. Zawartość informacyjna ofert – WYMAGANIA PRACODAWCY (odsetek ofert precyzujących jakiegokolwiek elementy danego rodzaju w ofertach kierowanych do różnych grup zawodowych c.d.). Wiosna 2013 r.	113

Rysunek 27. Zawartość informacyjna ofert – warunki oferowane przez pracodawcę (odsetek ofert precyzujących jakiegokolwiek elementy danego rodzaju w ofertach kierowanych do różnych grup zawodowych). Wiosna 2013 r.	114
Rysunek 28. Określona PŁEĆ wśród wymagań pracodawcy. Wiosna 2013 r.	116
Rysunek 29. OKREŚLONY WIEK wśród wymagań pracodawcy. Wiosna 2013 r.	116
Rysunek 30. POZIOM I KIERUNEK WYKSZTAŁCENIA wśród wymagań pracodawcy. Wiosna 2013 r.	117
Rysunek 31. POSIADANIE DOŚWIADCZENIA wśród wymagań pracodawcy. Wiosna 2013 r.	117
Rysunek 32. WYMAGANY JĘZYK. Wiosna 2013 r.	119
Rysunek 33. Proponowana FORMA ZATRUDNIENIA. Wiosna 2013.	123
Rysunek 34. Proponowany WYMIAR ZATRUDNIENIA. Wiosna 2013.	124
Rysunek 35. OPIS WYNAGRODZENIA. Wiosna 2013.	124
Rysunek 36. DODATKOWE KORZYŚCI w ofercie pracodawcy. Wiosna 2013 – ogółem i w ramach poszczególnych grup zawodowych	125
Rysunek 37 Zróżnicowanie ofert pracy w grupie zawodowej PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY ze względu na portal internetowy	131
Rysunek 38 Zamieszczający oferty pracy w grupie zawodowej PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY	131
Rysunek 39 Oferty pracy w grupie zawodowej PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY ze względu na branżę pracodawcy (N=1176 – wszystkie oferty w tej grupie)	132
Rysunek 40 Wymagane cechy osobowe PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY.....	134
Rysunek 41 Wymagane doświadczenie PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY.....	134
Rysunek 42 Wymagane dodatkowe doświadczenie PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY.....	135
Rysunek 43 Wymagane wykształcenie PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY.....	135
Rysunek 44 Wymagane uprawnienia - certyfikaty PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY.....	136
Rysunek 45 Wymagana znajomość i stopień znajomości języka obcego PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY.....	136
Rysunek 46 Inne wymagania/kwalifikacje niepotwierdzone egzaminami PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY.....	137
Rysunek 47 Oferowana forma zatrudnienia, wymiar pracy i wynagrodzenie PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY.....	138
Rysunek 48. Struktura ofert pracy ze względu na lokalizację. PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY	140
Rysunek 49 Rozmieszczenie na terenie województwa łódzkiego ofert pracy dla PRZEDSTAWICIELI WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSZYCH URZĘDNIKÓW I KIEROWNIKÓW	141
Rysunek 50 Zróżnicowanie ofert pracy w grupie zawodowej SPECJALIŚCI ze względu na portal internetowy ..	149
Rysunek 51 Zamieszczający oferty pracy w grupie zawodowej SPECJALIŚCI	149
Rysunek 52 Oferty pracy w grupie zawodowej SPECJALIŚCI ze względu na branżę pracodawcy	150
Rysunek 53 Wymagane cechy osobowe w grupie SPECJALIŚCI	153
Rysunek 54 Wymagane doświadczenie SPECJALIŚCI	153
Rysunek 55 Wymagane dodatkowe doświadczenie SPECJALIŚCI	154
Rysunek 56 Wymagane wykształcenie SPECJALIŚCI.....	154
Rysunek 57 Wymagane uprawnienia - certyfikaty SPECJALIŚCI.....	155
Rysunek 58 Wymagana znajomość i stopień znajomości języka obcego SPECJALIŚCI.....	155
Rysunek 59 Inne wymagania/kwalifikacje niepotwierdzone egzaminami SPECJALIŚCI	156

Rysunek 60 Oferowana forma zatrudnienia, wymiar pracy i wynagrodzenie. SPECJALIŚCI	157
Rysunek 61. Struktura ofert pracy ze względu na lokalizację. SPECJALIŚCI	159
Rysunek 62 Rozmieszczenie na terenie województwa łódzkiego ofert pracy dla SPECJALISTÓW	160
Rysunek 63 Zróżnicowanie ofert pracy w grupie zawodowej TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL ze względu na portal internetowy.....	165
Rysunek 64 Zamieszczający oferty pracy w grupie zawodowej TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL.....	166
Rysunek 65 Oferty pracy w grupie zawodowej TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL ze względu na branżę pracodawcy	166
Rysunek 66 Wymagane cechy osobowe. TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL.....	168
Rysunek 67 Wymagane doświadczenie. TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL	169
Rysunek 68 Wymagane dodatkowe doświadczenie. TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL	169
Rysunek 69 Wymagane wykształcenie. TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL	170
Rysunek 70 Wymagane uprawnienia – certyfikaty. TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL.....	170
Rysunek 71 Wymagana znajomość i stopień znajomości języka obcego TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL	171
Rysunek 72 Inne wymagania/kwalifikacje niepotwierdzone egzaminami. TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL	172
Rysunek 73 Oferowana forma zatrudnienia, godziny pracy i wynagrodzenie. TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL..	172
Rysunek 74. Struktura ofert pracy ze względu na lokalizację. TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL.....	174
Rysunek 75 Rozmieszczenie na terenie województwa łódzkiego ofert pracy dla TECHNIKÓW I ŚREDNIEGO PERSONELU	175
Rysunek 76 Zróżnicowanie ofert pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY BIUROWI ze względu na portal internetowy.....	182
Rysunek 77 Zamieszczający oferty pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY BIUROWI.....	182
Rysunek 78 Oferty pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY BIUROWI ze względu na branżę pracodawcy (N=704 – wszystkie oferty w tej grupie).....	183
Rysunek 79 Wymagane cechy osobowe. PRACOWNICY BIUROWI.....	185
Rysunek 80 Wymagane doświadczenie. PRACOWNICY BIUROWI	185
Rysunek 81 Wymagane dodatkowe doświadczenie PRACOWNICY BIUROWI	186
Rysunek 82 Wymagane wykształcenie PRACOWNICY BIUROWI	186
Rysunek 83 Wymagane uprawnienia - certyfikaty PRACOWNICY BIUROWI.....	187
Rysunek 84 Wymagana znajomość i stopień znajomości języka obcego PRACOWNICY BIUROWI.....	187
Rysunek 85 Oferowana forma zatrudnienia, godziny pracy i wynagrodzenie PRACOWNICY BIUROWI.....	188
Rysunek 86. Struktura ofert pracy ze względu na lokalizację PRACOWNICY BIUROWI	190
Rysunek 87 Rozmieszczenie na terenie województwa łódzkiego ofert pracy dla PRACOWNIKÓW BIUROWYCH	191
Rysunek 88 Zróżnicowanie ofert pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY ze względu na portal internetowy	197
Rysunek 89 Zamieszczający oferty pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY	198
Rysunek 90 Oferty pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY ze względu na branżę pracodawcy	198
Rysunek 91 Wymagane cechy osobowe PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY.....	200
Rysunek 92 Wymagane doświadczenie PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY.....	201
Rysunek 93 Wymagane dodatkowe doświadczenie PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY.....	201
Rysunek 94 Wymagane wykształcenie PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY	202
Rysunek 95 Wymagane uprawnienia - certyfikaty PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY	202
Rysunek 96 Wymagana znajomość i stopień znajomości języka obcego PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY (N=431, oferty analizowane szczegółowo).....	203

Rysunek 97 Wymagana znajomość komputera i programów komputerowych PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY	203
Rysunek 98 Inne wymagania/kwalifikacje niepotwierdzone egzaminami PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY	204
Rysunek 99 Oferowana forma zatrudnienia, godziny pracy i wynagrodzenie PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY	205
Rysunek 100. Struktura ofert pracy ze względu na lokalizację. PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY	206
Rysunek 101 Rozmieszczenie na terenie województwa łódzkiego ofert pracy dla PRACOWNIKÓW USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCÓW.....	207
Rysunek 102 Zróżnicowanie ofert pracy w grupie zawodowej ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY ze względu na portal internetowy.....	214
Rysunek 103 Oferty pracy w grupie zawodowej ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY ze względu na branżę pracodawcy	215
Rysunek 104 Zamieszczający oferty pracy w grupie zawodowej ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY .	216
Rysunek 105 Wymagane cechy osobowe ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	218
Rysunek 106 Wymagane doświadczenie ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	218
Rysunek 107 Wymagane wykształcenie ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY.....	219
Rysunek 108 Wymagane uprawnienia - certyfikaty ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY.....	219
Rysunek 109 Wymagana znajomość i stopień znajomości języka obcego ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY (N=339, oferty analizowane szczegółowo)	220
Rysunek 110 Inne wymagania/kwalifikacje niepotwierdzone egzaminami ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	220
Rysunek 111 Oferowana forma zatrudnienia, godziny pracy i wynagrodzenie ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	221
Rysunek 112. Struktura ofert pracy ze względu na lokalizację. ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY ...	223
Rysunek 113 Rozmieszczenie na terenie województwa łódzkiego ofert pracy dla ROBOTNIKÓW PRZEMYSŁOWYCH I RZEMIEŚLNIKÓW.....	224
Rysunek 114 Zróżnicowanie ofert pracy w grupie zawodowej OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ ze względu na portal internetowy	229
Rysunek 115 Oferty pracy w grupie zawodowej OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ ze względu na branżę pracodawcy (N=535 – wszystkie oferty w tej grupie)	230
Rysunek 116 Zamieszczający oferty pracy w grupie zawodowej OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	231
Rysunek 117 Wymagane cechy osobowe OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	232
Rysunek 118 Wymagane doświadczenie OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	233
Rysunek 119 Wymagane wykształcenie OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ.....	233
Rysunek 120 Wymagane uprawnienia - certyfikaty OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ.....	234
Rysunek 121 Wymagana znajomość i stopień znajomości języka obcego OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ (N=170, oferty analizowane szczegółowo)	235
Rysunek 122 Inne wymagania/kwalifikacje niepotwierdzone egzaminami OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ.....	235
Rysunek 123 Oferowana forma zatrudnienia, godziny pracy i wynagrodzenie OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	236
Rysunek 124. Struktura ofert pracy ze względu na lokalizację. OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	238
Rysunek 125 Rozmieszczenie na terenie województwa łódzkiego ofert pracy dla OPERATORÓW I MONTERÓW MASZYN I URZĄDZEŃ	239
Rysunek 126 Zróżnicowanie ofert pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH ze względu na portal internetowy.....	244

Rysunek 127 Oferty pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH ze względu na branżę pracodawcy (N=615 – wszystkie oferty w tej grupie)	245
Rysunek 128 Zamieszczający oferty pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH.....	245
Rysunek 129 Wymagane cechy osobowe PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH.....	247
Rysunek 130 Wymagane doświadczenie PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH.....	248
Rysunek 131 Wymagane wykształcenie PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	248
Rysunek 132 Wymagane uprawnienia - certyfikaty PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	249
Rysunek 133 Wymagana znajomość i stopień znajomości języka obcego PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH (N=173, oferty analizowane szczegółowo).....	249
Rysunek 134 Wymagana znajomość komputera i programów komputerowych PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	250
Rysunek 135 Oferowana forma zatrudnienia, godziny pracy i wynagrodzenie PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	251
Rysunek 136. Struktura ofert pracy ze względu na lokalizację. PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH.....	253
Rysunek 137 Rozmieszczenie na terenie województwa łódzkiego ofert pracy dla PRACOWNIKÓW PRZY PRACACH PROSTYCH	254

SPIS TABEL

Tabela 1. Struktura ofert w podziale na portale – pomiary 2009, 2010, 2011, 2012, 2013r. - porównanie.....	19
Tabela 2: Oferty pracy wg miejscowości w województwie łódzkim – uwzględniono lokalizację, do których odnosiło się co najmniej 10 ofert. Wiosna 2013r.	41
Tabela 3: Lokalizacja miejsca pracy – lata 2009-2013 - porównanie. Kolorem zielonym zaznaczono te lokalizacje, w których odnotowano istotny wzrost w stosunku do poprzedniego pomiaru, kolorem czerwonym – spadek.	43
Tabela 4: Struktura ofert ze względu na typ oferenta – lata 2009-2013 - porównanie	45
Tabela 5: Pośrednicy, którzy złożyli co najmniej 10 ofert – ogółem oraz ze względu na portal. Wiosna 2013r. .	58
Tabela 6: Liczba ofert złożona przez poszczególnych pośredników. Lata 2009-2013 porównanie.....	63
Tabela 7: Liczba ofert złożona przez poszczególnych pracodawców. Lata 2009-2013 porównanie – firmy, które w analizowanym okresie złożyły przynajmniej 20 ofert pracy	79
Tabela 8: Liczba ofert złożona przez poszczególnych pracodawców lata 2009-2012 porównanie – firmy, które w analizowanym okresie złożyły przynajmniej 10-19 ofert pracy	81
Tabela 9: Rok 2013 – najbardziej poszukiwani pracownicy.	86
Tabela 10: Ranking zawodów – jesień 2011 r., wiosna 2012 r. – wiosna 2013 r. - porównanie.....	88
Tabela 11. Zapotrzebowanie na określonego typu pracowników – duże grupy zawodowe. Lata 2009-2013 – porównanie.	91
Tabela 12: Zapotrzebowanie na określonego typu pracowników – kody 2 – cyfrowe. Lata 2009 -2013 – porównanie.	93
Tabela 13: Struktura ofert pracy pod względem branż – lata 2009-2013 - porównanie.	100
Tabela 14: Charakterystyka ofert o charakterze erotycznym – wiosna 2013 r.....	109
Tabela 15. Zawartość informacyjna ofert – WYMAGANIA I OFERTA PRACODAWCY (odsetek ofert precyzujących jakiegokolwiek elementy danego rodzaju w ofertach kierowanych do poszczególnych grup zawodowych). Wiosna 2013 r.	115
Tabela 16: Wymagane CERTYFIKATY/UPRAWNIENIA/DOKUMENTY. Wiosna 2013 r.....	118
Tabela 17 UMIEJĘTNOŚCI/KWALIFIKACJE nie potwierdzone certyfikatami/egzaminami wśród wymagań pracodawcy. Wiosna 2013	119
Tabela 18 PREDYSPOZYCJE/CECHY CHARAKTERU wśród wymagań pracodawcy. Wiosna 2013	120

Tabela 19. PREDYSPOZYCJE/CECHY CHARAKTERU – w wymaganiach pracodawcy w odniesieniu do dużych grup zawodowych. Wiosna 2013 r.	122
Tabela 20 DODATKOWE KORZYŚCI w ofercie pracodawcy. Wiosna 2013	126
Tabela 21 Liczba ofert pracy w poszczególnych zawodach w grupie zawodowej PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY.....	128
Tabela 22 Liczba ofert pracy w grupie zawodowej PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY – indeks zmiany.....	130
Tabela 23 Pracodawcy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY.....	132
Tabela 24 Pośrednicy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY	133
Tabela 25. Wymagana znajomość komputera i programów komputerowych PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY.....	137
Tabela 26. Oferowane dodatkowe korzyści. PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY.....	138
Tabela 27. Oferty pracy ze względu na lokalizację – indeks zmiany. PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY	140
Tabela 28 Liczba ofert pracy w poszczególnych zawodach w grupie zawodowej SPECJALIŚCI.....	146
Tabela 29 Liczba ofert pracy w grupie zawodowej SPECJALIŚCI	148
Tabela 30 Pracodawcy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie SPECJALIŚCI	150
Tabela 31 Pośrednicy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie SPECJALIŚCI.....	151
Tabela 32. Wymagana znajomość komputera i programów komputerowych SPECJALIŚCI	156
Tabela 33. Oferowane dodatkowe korzyści. SPECJALIŚCI	158
Tabela 34. Oferty pracy ze względu na lokalizację – indeks zmiany. SPECJALIŚCI	159
Tabela 35 Liczba ofert pracy w poszczególnych zawodach w grupie zawodowej TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL	163
Tabela 36 Liczba ofert pracy w grupie zawodowej TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL – indeks zmiany	164
Tabela 37 Pracodawcy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL.....	167
Tabela 38 Pośrednicy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL	167
Tabela 39. Wymagana znajomość komputera i programów komputerowych TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL..	171
Tabela 40. Oferowane dodatkowe korzyści. TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL.....	173
Tabela 41. Oferty pracy ze względu na lokalizację – indeks zmiany. TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL	174
Tabela 42 Liczba ofert pracy w poszczególnych zawodach w grupie zawodowej PRACOWNICY BIUROWI	180
Tabela 43 Liczba ofert pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY BIUROWI– indeks zmiany	181
Tabela 44 Pracodawcy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie PRACOWNICY BIUROWI.....	183
Tabela 45 Pośrednicy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie PRACOWNICY BIUROWI	184
Tabela 46. Wymagana znajomość komputera i programów komputerowych PRACOWNICY BIUROWI	188
Tabela 47. Oferowane dodatkowe korzyści. PRACOWNICY BIUROWI.....	189
Tabela 48. Oferty pracy ze względu na lokalizację – indeks zmiany. PRACOWNICY BIUROWI	190
Tabela 49 Liczba ofert pracy w poszczególnych zawodach w grupie zawodowej PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY	195
Tabela 50 Liczba ofert pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY – indeks zmiany	196
Tabela 51 Pracodawcy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY	199
Tabela 52 Pośrednicy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY	199

Tabela 53. Oferowane dodatkowe korzyści PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY (N=431 - oferty analizowane szczegółowo).....	205
Tabela 54. Oferty pracy ze względu na lokalizację – indeks zmiany. PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY	207
Tabela 55 Liczba ofert pracy w poszczególnych zawodach w grupie zawodowej ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	212
Tabela 56 Liczba ofert pracy w grupie zawodowej ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY – indeks zmiany	214
Tabela 57 Pracodawcy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	216
Tabela 58 Pośrednicy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	217
Tabela 59. Oferowane dodatkowe korzyści ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY (N=339 - oferty analizowane szczegółowo).....	222
Tabela 60. Oferty pracy ze względu na lokalizację – indeks zmiany. ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	223
Tabela 61 Liczba ofert pracy w poszczególnych zawodach w grupie zawodowej OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	227
Tabela 62 Liczba ofert pracy w grupie zawodowej OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ– indeks zmiany	229
Tabela 63 Pracodawcy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ.....	231
Tabela 64 Pośrednicy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ.....	231
Tabela 65. Oferowane dodatkowe korzyści OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ (N=170 - oferty analizowane szczegółowo).....	237
Tabela 66. Oferty pracy ze względu na lokalizację – indeks zmiany. OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ.....	238
Tabela 67 Liczba ofert pracy w poszczególnych zawodach w grupie zawodowej PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	242
Tabela 68 Liczba ofert pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH – indeks zmiany	244
Tabela 69 Pracodawcy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	246
Tabela 70 Pośrednicy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	246
Tabela 71. Oferowane dodatkowe korzyści PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH (N=173 - oferty analizowane szczegółowo).....	251
Tabela 72. Oferty pracy ze względu na lokalizację – indeks zmiany. PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	253

