

POSZUKIWANY PRACOWNIK
w świetle ofert pracy publikowanych
w prasie i Internecie





POSZUKIWANY PRACOWNIK w świetle ofert pracy publikowanych w prasie i Internecie

analiza treści



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



Praca zbiorowa
przygotowana przez

zespół **Regionalnego Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi**
w składzie:

Anna Bruzda, Joanna Jonczyk, Justyna Kaczmarzyk, Marcin Karolak

REDAKCJA:
Justyna Kaczmarzyk

POD KIERUNKIEM:
Katarzyny Pawlata

Na podstawie danych opracowanych przez
Fundację CBOS w Warszawie na zlecenie
WOJEWÓDZKIEGO URZĘDU PRACY W ŁODZI
oraz badań własnych

opracowanie bezpłatnie



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Spis treści

Wstęp	5
Informacja o badaniu	6
Wyniki badań	10
Struktura ofert pracy według zawodów	10
Struktura ofert pracy według branż	19
Wymagania wobec pracownika	21
Oferta pracodawcy	25
Podsumowanie	28
 Aneks	
Zestawienie nazw zawodów występujących w ogłoszeniach o pracę	

Wstęp

Jednym z narzędzi systematycznego obserwowania zjawisk zachodzących na rynku pracy jakim dysponują publiczne służby zatrudnienia jest *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych*. Dostarczane w jego ramach dane pozwalają odpowiedzieć na ważne, z punktu widzenia formułowania założeń dla systemu edukacji i szkolenia bezrobotnych, pytanie: na jakie zawody istnieje zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy? Korzystając ze zbioru zawodów osób ujmowanych w rejestrach bezrobotnych oraz zgłaszanych do powiatowych urzędów pracy ofertach pracy *Monitoring* nie uwzględnia innych istotnych źródeł informacji jakimi niewątpliwie są oferty pracy zamieszczane w Internecie czy prasie. Próbując odpowiedzieć na pytanie jakiego pracownika poszukują pracodawcy w województwie łódzkim poniższe opracowanie oparte zostało na danych dostarczanych przez te dwa media.

Informacja o badaniu

Pytania problemowe

Niniejsze opracowanie stanowi próbę odpowiedzi na następujące pytania problemowe:

1. W jakich **zawodach** poszukiwani są pracownicy w województwie łódzkim?
2. W jakich **branżach** poszukiwani są pracownicy w województwie łódzkim?
3. Jakich umiejętności/kwalifikacji oczekują pracodawcy od kandydatów do pracy?
4. Co pracodawca oferuje nowozatrudnionym pracownikom?

Podstawą do udzielenia odpowiedzi na postawione powyżej pytania były wyniki dwóch badań: analizy treści ofert pracy zamieszczonych w Internecie oraz analizy treści ofert pracy publikowanych w prasie.

Pierwsze ze wskazanych badań oparte jest na analizie ofert publikowanych na przestrzeni dwóch dwumiesięcznych okresów w 2009 oraz 2010 roku. Na potrzeby poniższego raportu wykorzystane zostały dane z pierwszego pomiaru, który został zrealizowany w okresie 1 września – 30 października 2009 r.¹

Z kolei analiza treści ofert prasowych stanowi cykliczne badanie dla uzupełnienia danych z *Monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych*. Materiał badawczy zbierany jest w odstępie kwartalnym z dwóch gazet: Gazeta Wyborcza (poniedziałkowy dodatek „Praca” do Gazety Łódzkiej) oraz Dziennik Łódzki (również poniedziałkowy dodatek „Praca”). W tym opracowaniu uwzględnione zostały wyniki z trzeciego kwartału (materiał badawczy stanowiły ogłoszenia, które ukazały się 7 września 2009 r.) co było podyktowane potrzebą uzyskania materiału z możliwie najbardziej zbieżnych momentów czasowych obu badań.

¹ Realizatorem badania jest Centrum Badania Opinii Społecznej w siedzibą w Warszawie

Technika badawcza i metoda zbierania danych

W przypadku obu badań zastosowaną techniką badawczą była ilościowa analiza treści.

Na potrzeby analizy ofert internetowych została specjalnie przygotowana aplikacja internetowa, do której zapisywane były linki URL do oferty. Aplikacja przyspieszała i standaryzowała proces analizy treści, automatycznie wprowadzała do elektronicznego formularza kodowania danych: nazwę firmy/pośrednika oraz nazwę zawodu/stanowiska na które szukano pracownika.

W aplikacji zastosowano procedurę eliminacji tych samych ofert w różnych portalach oraz tych samych ofert powtarzanych w tym samym portalu. We wszystkich przypadkach dokonywana była analiza podobieństwa całej treści ogłoszenia z wykorzystaniem algorytmów porównywania tekstu, tzw. n-gramów. Analiza za pomocą n-gramów pozwalała na ocenę podobieństwa treści ofert poprzez obliczanie liczby wspólnych podciągów wyrazowych. Kodowano wyłącznie nowe/unikalne ogłoszenia.

Analiza ilościowa wykonana została przy użyciu programu SPSS.

W przypadku badania ogłoszeń prasowych również zbudowano bazę w programie SPSS. Analizie zostały poddane ogłoszenia przeznaczone na krajowy rynek pracy, a powtarzające się oferty pracy zostały pominięte. Przy konstruowaniu klasyfikacji zawodów i branż oparto się w głównej mierze na pojęciach występujących w badanych mediach.

Należy zauważyć, iż oba badania prowadzone były w oparciu o odmienne założenia badawcze dotyczące m.in. rodzaju rejestrowanych zmiennych, sposobu ich kodowania, czasu trwania pomiaru.

Nie ma więc metodologicznych podstaw do bezpośredniego, ilościowego porównywania uzyskanych wyników, a tym bardziej do ich zbiorczego analizowania. Dlatego też wszelkie zestawienia wyników obu badań dokonane są w oparciu o analizy jakościowe.

Material źródłowy

W monitorowanym okresie zakodowano 9160 niepowtarzających się internetowych ofert pracy zamieszczonych na 4 portalach rekrutacyjnych. Szczegółowe dane liczbowe zawarte są w poniższej tabeli.

Tabela 1. Struktura ofert pracy w podziale na portale (N=9160)

Portal	N	%
gazetapraca.pl	1717	18,7%
praca.gratka.pl	3783	41,3%
praca.onet.pl	1487	16,2%
pracuj.pl	2173	23,7%
ogółem	9160	100%

Źródło: Analiza treści ofert pracy dla mieszkańców województwa łódzkiego zamieszczonych w Internecie

Zamieszczane w analizowanych portalach internetowych oferty pracy były kodowane na bieżąco, ale specyfika źródła powodowała, że część ofert bardzo szybko dezaktualizowała się (znikała w ciągu jednego dnia), zanim została zakodowana. Takich nieaktualnych ofert jest łącznie 13,3%. W ich przypadku aplikacja zapisała w bazie danych nazwę podmiotu publikującego ofertę, nazwę stanowiska pracy na które poszukiwano pracownika oraz nazwę portalu. Ostatecznie więc analiza oparta została na podstawie 7760 obserwacji. Szczegółowe dane zawarte zostały w poniższej tabeli.

Tabela 2. Struktura ofert pracy wg portali w podziale na aktualne i nieaktualne (N=9160)

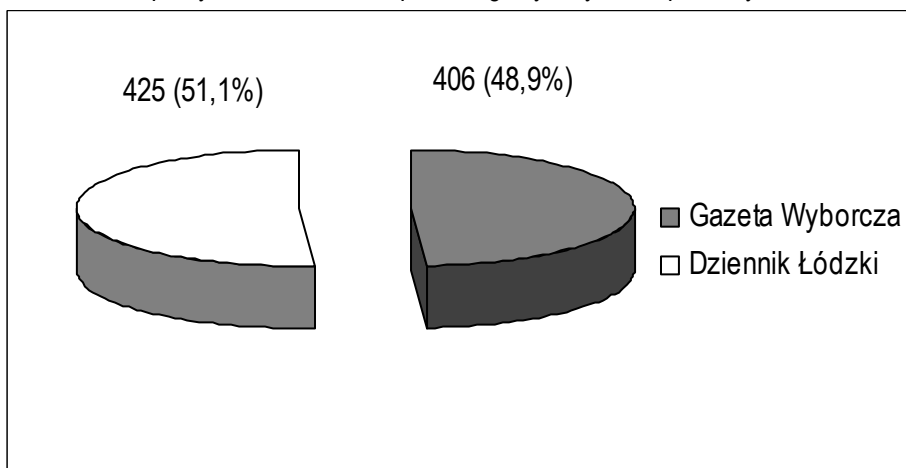
Portal	nieaktualne	aktualne	ogółem
gazetapraca.pl	3,0%	15,7%	18,7%
praca.gratka.pl	6,4%	34,9%	41,3%
praca.onet.pl	1,4%	14,8%	16,2%
pracuj.pl	2,4%	21,4%	23,7%
ogółem	13,3%	86,7%	100,0%

Źródło: Analiza treści ofert pracy dla mieszkańców województwa łódzkiego zamieszczonych w Internecie

Analiza ofert prasowych oparta jest, jak już wcześniej wspomniano, na ogłoszeniach zamieszczanych w dodatkach „Praca” do Gazety Wyborczej i Dziennika Łódzkiego.

Zbiór ofert prasowych z badania z 2009 r. liczy 2 318 ogłoszeń. Natomiast w wybranym do opracowania okresie (trzeci kwartał 2009 r.) zakodowano 831 ogłoszeń. Strukturę ofert według tytułów prasowych przedstawia poniższy wykres.

Wykres 1. Liczba ofert pracy zamieszczona w poszczególnych tytułach prasowych.



Źródło: Opracowanie własne

Wyniki badań

Struktura ofert pracy według zawodów

Oferta zamieszczona w mediach to przede wszystkim produkt, który musi znaleźć nabywcę. By mógł się „dobrze sprzedać” musi być atrakcyjny; interesujący przede wszystkim dla nabywcy, czyli przyszłego pracownika. Ogłoszenie o pracę to krótka forma przekazu, w której pakiet informacji powinien przyciągnąć uwagę odbiorcy. Formuła taka niejednokrotnie wymusza na ogłoszeniodawcy, by komunikat łączył w sobie wiele informacji jednocześnie. W pierwszej odsłonie potencjalny zainteresowany widzi nazwę **zawodu**.

W przypadku wszelkiego rodzaju opracowań dotyczących zapotrzebowania na poszczególne zawody pojawia się problem związany z obowiązującą KLASYFIKACJI ZAWODÓW², która porządkuje nazewnictwo zawodów, jak też definiuje obowiązki i wymagania przypisane poszczególnym zawodom. Próba uporządkowania treści ogłoszeń wg wytycznych obowiązującej klasyfikacji jest nie lada wyzwaniem. Liczba ofert, którymi dysponują oba analizowane źródła jest ogromna, a gama zawodów równie szeroka. Szczególną uwagę skupia nie tyle liczba pojawiających się tu zawodów, co zakres semantyczny prezentowanych specjalności, czy kwalifikacji zawodowych. Tego też dotyczyć będzie poniższa część raportu.

Już tutaj można zauważyć, że umieszczający ogłoszenie starają się przekazać, iż poszukują nie tylko określonego zawodu, ale nawet grupy zawodów łączących w sobie kilka specjalności.

² Od 1 stycznia 2005 r. obowiązuje klasyfikacja wprowadzona rozporządzeniem Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 8 grudnia 2004 r. (Dz.U Nr 265, poz. 2644) oraz rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 1 czerwca 2007 r. zmieniającym rozporządzenie w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz. U Nr 106, poz. 728).

Zawody i specjalności

Listę zawodów, które najczęściej pojawiały się w **internetowej bazie** ofert pracy rozpoczyna przedstawiciel handlowy. Należy zaznaczyć, że zawód ten występuje w analizowanym pomiarze prawie dwukrotnie częściej niż inne, równie licznie wskazywane specjalności. Często poszukiwanym zawodem okazuje się również sprzedawca, szwaczka, kierowca, handlowiec, fryzjer, farmaceuta, czy kasjer.

Natomiast w **prasowej bazie** ofert pracy najczęściej występującymi zawodami są: szwaczka, farmaceuta, kierowca, przedstawiciel handlowy, sprzedawca, kucharz, i fryzjer.

Zestawienie najczęściej poszukiwanych zawodów w obu mediach zawarto w poniższej tabeli³

Jak widać, zaprezentowane zestawienia (w oparciu o roboczą klasyfikację stworzoną na podstawie posiadanego materiału badawczego) krążą wokół tych samych zawodów. Potwierdza to tym samym fakt istnienia stałego zapotrzebowania na ww. zawody. Warto również zwrócić uwagę, że zaprezentowane, krótkie zestawienia zawierają w sobie specjalności głównie z dziedziny handlu i usług.

Tabela 3. Lista najczęściej poszukiwanych zawodów w Internecie i prasie.

INTERNET	PRASA
specjalista	szwaczka
przedstawiciel handlowy	farmaceuta/technik farmacji
kierownik	kierowca
doradca	przedstawiciel handlowy
sprzedawca	sprzedawca handlowiec
szwacz	kucharz
konsultant	pozostałe zawody budowlane
kierowca	monter/serwisant
handlowiec	referent/pracownik administracyjny/inspektor
operator	kelner; barman
magazynier	fryzjer
inżynier	pracownik produkcji
asystent	mechanik
fryzjer	lektor tłumacz
technik	sekretarka/asystent/pracownik biurowy
farmaceuta	murarz; tynkarz
dyrektor	doradca fin/ubezpieczeniowy/agent/sprzedawca usług finansowych ubezpieczeniowych
manager	lekarz
kasjer	technik elektryk elektronik
hostessa	sprzątaczk/pokojowa
koordynator	pracownik fizyczny robotnik

³ Powyższy ranking sporządzony na podstawie liczby wskazań w poszczególnych kategoriach wymusza komentarz do zebranego materiału badawczego. Trzeba podkreślić, iż sporządzanych na potrzeby raportu zestawień (obu baz) nie należy porównywać wprost. Ze względów metodologicznych, o których mowa była w pierwszej części opracowania, w zaprezentowanym porządku nie uwzględniono liczby wskazań, jak też udziału procentowego poszczególnych zawodów w całej puli ofert dostępnych w bazach.

przedstawiciel medyczny	prasowacz/parowacz
księgowa	opiekunka
kucharka	cieśla dekarz blacharz
telemarketer	specjalista ds. sprzedaży; eksportu
agenci	dziewiarz
sprzątacze	telemarketer/teleoperator
kelner	brukarz betoniarz robotnik drogowy
inspektor	lakiernik; inni w motoryzacji
sekretarka	kierownik

Źródło: Opracowanie własne

Poczynioną obserwację fragmentu popytu na pracę można określić raczej jako zbiór trzydziestu zawodów o największej popularności. Sukces „rynkowy” tychże zawodów na rodzimym rynku pracy nie budzi wątpliwości.

Gwoli ścisłości zaprezentowaną roboczą klasyfikację powinno się uściślić do podstawowych nazw zawodów, anulując w niej wszelkie niedokładności, czy nieudomówienia w nazwach zawodów, grup zawodów, czy stanowisk pracy bliżej niesprecyzowanych. Przy czym próba zniwelowania wymienionych błędów semantycznych - to jedynie próba wcielenia teorii w praktykę. A zatem działanie całkiem niemożliwe i niezgodne z regułami jakimi kieruje się popyt i podaż pracy w rzeczywistości. Prowadzone badania i analizy potwierdzają jedynie dużą rozbieżność obowiązującej KLASYFIKACJI ZAWODÓW z faktycznym rozumieniem i użytkowaniem nazw zawodów.

Grupy zawodów

W przypadku omawianych powyżej specjalności i zawodów należy zauważyć, iż stosowane nazewnictwo w obu badaniach jest podobne. Zupełnie inaczej sytuacja wygląda, gdy pod uwagę weźmiemy nazwy grup zawodów. Tutaj pojawiają się znaczące różnice. Wynikają one z faktu, iż kategorie do bazy prasowej tworzone były wg skonstruowanego klucza kodowego w oparciu o szereg powtarzających się w ogłoszeniach określeń. Pogrupowanie wynika zatem z dogłębnej i mozolnej analizy materiału badawczego. Natomiast w internetowych ogłoszeniach pojawiające się grupy zawodów to bezpośrednio skopiowane z portalu połączenia wyrazów, układające się w nazwy zawodów, grup zawodów, czy stanowisk. W tym miejscu warto zaznaczyć, że grupowanie nazw w przypadku bazy prasowej następowało wielostopniowo, zaś baza internetowa przyjęła nazwy grup zawodów z pierwszego poziomu, jakim była treść ogłoszenia w Internecie, a dokładnie jego nagłówek.

Dostrzeżone na podstawie analizy zebranego materiału empirycznego tendencje w kierunku kategoryzacji nazw zawodów potwierdzają tezę o kumulowaniu umiejętności, bądź kwalifikacji zawodowych w obrębie kilku specjalności, mieszczących się pod szyldem pojedynczych ofert pracy.

Próba wytłumaczenia zjawiska grupowania zawodów wydaje się być prosta, jednak należy zaznaczyć, iż są to jedynie przypuszczenia lub potocznie przekazywane, nieformalne zasady obowiązujące na rynku pracy. Z informacji pozyskanych z obu baz ofert pracy wynika, że np. szwaczka bywa równocześnie krawcem; magazynier – logistyk, piekarz – cukiernikiem, a sekretarka – asystentką. Łączenie zawodów bierze się zapewne z konkretnych potrzeb pracodawców, którzy zakładają, iż w ich firmach najlepiej sprawdzają się osoby o elastycznych kwalifikacjach. Takie zacieranie tradycyjnie rozumianego podziału pracy należy traktować jako charakterystyczne przede wszystkim dla przedsiębiorstw sektora MŚP, w których stosowanie ścisłej specjalizacji pracowników jest często niemożliwe ze względu na ograniczoną wielkość zatrudnienia. W poniższej tabeli zawarte zostały wybrane grupy zawodów.

Tabela 4. Grupy zawodów występujące w ogłoszeniach internetowych i prasowych.

INTERNET	PRASA
animador / promotor	brukarz, betoniarz, robotnik drogowy
ankieter, audytor	cieśla, dekarz
architekt-projektant wnętrz	doradca fin./ubezpieczeniowy/agent ubezpieczeniowy/sprzedawca usług finansowych
blacharz, mechanik	drukarz/sitodrukarz/operator maszyn poligraficznych
blacharz, zbrojarz samochodowy	kelner, barman
blacharzy, dekarzy, pomocnik	konsultant ds. obsługi klienta/k. handlowy/doradca
brygadzysta / technik / automatyk / operator	logistyk/spedytor
cieśla/dekarz	monter/instalator/serwisant
drukarz, krajacz	murarz; tynkarz
elektromonter urządzeń, ślusarz-spawacz	pracownik administracyjny/referent/inspektor
elektryk, automatyk	prasowacz/parowacz
fryzjer, kosmetyczka-manicurzystka	psycholog/socjolog/pedagog
glazurnik, gipsiarz	referent/pracownik administracyjny/inspektor
grafik komputerowy, fotograf	sekretarka/asystent/pracownik biurowy
grafik-informatyk	specjalista ds. zakupów, eksportu, importu/sprzedaży
handlowiec - magazynier	sprzątaczką/pokojowa
krawiec /szwaczka	sprzedawca handlowiec/ekspedientka
kucharz / sushi man	telemarketer/teleoperator/konsultant telesprzedaży
magazynier / ślusarz	
magazynier-logistyk	
marketing i sprzedaż /przedstawiciel medyczny	
murarz, cieśla, zbrojarz	
operator maszyn-pracownik produkcji	
operator wtryskarki	
kontroler jakości	
pizzerman, kelnerka	
pomoc kuchni, kierowca	
prasowacz/ka, szwaczka	
psycholog, pedagog	
spawacz /ślusarz	
ślusarz tokarz / frezer	

Źródło: Opracowanie własne

Stanowiska pracy

Przypadek łączenia zawodów w ogłoszeniu to jeden z wielu wybiegów stosowanych w ofertach pracy umieszczanych w prasie, czy Internecie. Kolejną często obserwowaną cechą tych ofert jest nabór na stanowiska pracy, bez wskazania zawodu, czy specjalności poszukiwanych osób. I tak np. trudno określić jaki zawód powinien posiadać kierownik, czy zastępca kierownika sklepu; oddziału, grupy sprzedażowej, czy salonu. Sytuacja powtarza się w przypadku dyrektora bądź zastępcy dyrektora. Wymienione stanowiska pracy obejmują w nomenklaturze zawodowej nadzorowanie jakichś działań, czy organizację pracy w firmie. Niełatwo jednak jasno określić jakie zawody przypisać można tymże stanowiskom. Nawet opis wymagań pracodawcy nie rozstrzyga kwestii. Wnioskując z powyższego, oferty pracy skategoryzowane jako stanowiska pracy określają przede wszystkim następujące elementy:

- zespół czynności,
- zakres usługi, jaką ma wykonać przyszły pracownik,
- stopień zaangażowania w wykonywanych obowiązkach.

W tej grupie prócz wyżej wymienionych znaleźli się wszelkiej „maści” specjaliści, doradcy, konsultanci, sprzedawcy; ale też asystenci, trenerzy, instruktorzy, agenci, administratorzy, a także pomocnicy, czy wreszcie pracownicy.

Samych specjalistów na podstawie obu baz wyodrębniono aż jedenastu. I tu wymienić można: specjalistę ds. eksportu, specjalistę ds. funduszy unijnych, specjalistę ds. importu, specjalistę ds. jakości, specjalistę ds. marketingu, specjalistę ds. personalnych, PR, specjalistę ds. reklamy, specjalistę ds. sprzedaży, specjalistę ds. zakupów, specjalistę ds. BHP, specjalistę finansowego.

Wśród doradców pojawił się m.in.: doradca biznesowy, doradca finansowy, doradca ds. kredytów, doradca ubezpieczeniowo-finansowy, doradca ds. sprzedaży, doradca klienta, doradca serwisowy, doradca techniczno-handlowy.

Dość różnorodną grupę tworzą stanowiska pomocnicze. Można rzec, że stanowisko pomocnika koreluje z większością zawodów pojawiających się w bazach, z tymże w przewadze są specjalności z grupy zawodów robotniczych, bądź innych, niewymagających wyższych kwalifikacji. I tu znaleźć możemy m.in. pomocnika budowlanego, pomocnika kuchni, pomocnika w sklepie, pomocnika diagnosty, pomocnika lakiernika, a także chyba najczęściej poszukiwanego w tejże grupie - pomocnika produkcji.

Podobną pracę – której zakres obejmuje czynności wspomagające, czy pomocnicze wykonuje też asystent, z tą jednak różnicą, że o ile wspomniany już pracownik pomocniczy przyporządkowany jest

raczej do zawodów prostych, o tyle asystent aspiruje do wykonywania pracy w obrębie zawodów o wyższych kwalifikacjach, czy umiejętnościach zawodowych.

Ciekawą i całkiem niemożliwą do skategoryzowania grupą stanowisk są pracownicy. Stanowisko pracownika w odróżnieniu od pomocników, czy asystentów można połączyć z przeróżnymi zawodami o różnym poziomie wykształcenia. Stanowisko „pracownika” wskazuje treść i zakres czynności, które tenże pracownik będzie wykonywał w obrębie danego zawodu, nie uściśla jednak stopnia zaangażowania w wykonywaną pracę. W tej grupie znalazły się takie określenia jak: pracownik działu, pracownik ochrony, pracownik biurowy, pracownik administracyjny, pracownik ds. obsługi klienta, czy pracownik fizyczny, pracownik produkcji, pracownik budowlany, pracownik linii, pracownik pomocniczy, pracownik magazynu.

Stopień zaangażowania w wykonywaną pracę przejawia się w określeniach typu: „wykwalifikowany”, „starszy”, „z doświadczeniem”, „możliwość przyuczenia”, „staż”.

Różne nazwy tych samych zawodów

W obu bazach pojawiają się te same zawody, którym przyporządkowuje się różne nazwy. Trudno jest uporządkować nomenklaturę w pozyskanym materiale badawczym, pomijając ten mało znaczący fakt. I tak bukieciarka jest jednocześnie florystką, czy kwiaciarką; fryzjer – stylistą; barman – kelnerem; trener – wykładowcą, bądź nauczycielem; manicurzystka - stylistą paznokci, stomatolog – dentystą, kolporter ulotek – ulotkarzem, kolporter – doręczycielem; modelka - fotomodelką, promotorką, hostessą; gospodyni - pomocą domową.

Obco brzmiące nazwy zawodów

Wśród nazw zawodów bądź stanowisk poszukiwanych w ogłoszeniach zarówno w prasie, jak i Internecie pojawiają się obco brzmiące nazwy. Analizowane nazwy w dużej mierze dotyczą stanowisk z dziedziny zarządzania, czy specjalistów na poziomie wykształcenia wyższego. Niektóre tego rodzaju oferty niosą ze sobą wymagania pracodawcy, dotyczące znajomości języków obcych u potencjalnego kandydata do pracy.

Oferty w języku obcym skierowane są przede wszystkim do menadżerów, inżynierów, czy księgowych. W polskich odpowiednikach obcojęzycznych nazw znaleźli się m.in. regionalni kierownicy sprzedaży, kierownicy produktu, kierownicy ds. zakupów, menadżerowie ds. kluczowych klientów, menadżerowie ds. jakości, księgowi. Należy wspomnieć, iż wyrazy obco brzmiące nagminnie wykorzystują w swej składni oferty pracy z dziedziny informatyki.

Ogłoszenia w języku obcym nie były przedmiotem zainteresowania badacza, zostały umieszczone w bazach, lecz nie podjęto głębszej analizy zjawiska, poza ogólnym pogrupowaniem nazw zawodów.

- regional visual merchandiser
- regional sales manager
- purchasing manager
- quality and engineering manager
- quality manager
- r&d engineer
- project engineer
- project engineer-electrical & automation
- project manager
- product development manager
- product manager
- accountant
- accounting specialist
- account coordinator
- pizzerman
- merchandiser
- supervisor
- clerk
- country sales representative
- future trader
- international forwarder
- linux software developer
- flash/flex developer
- network administrator
- network field planner

Zawody – ciekawostki

Wśród zawodów, które budzą zainteresowanie, a które wyłonić można z szerszej bazy internetowych ofert pracy pojawiły się oferty rzadkie, niespotykane, w ciekawych połączeniach semantycznych, czy zwyczajnie intrygujące.

W katalogu „zawodów - ciekawostek” znalazły się oferty podążające za wyżej przedstawioną charakterystyką. W zestawieniu zatem odnaleźć można oferty dla:

- klucznika,
- moderatora czatu,
- miłośnika Excela,
- kelnera - recepcjonisty,
- wzorcowej modelki,
- bufetowej/kasjerki,
- chłodniarza,
- deseranta,
- egzekutora terenowego,
- likwidatora mobilnego,
- łowcy,
- specjalisty ds. wsparcia operacyjnego,
- housekeeper'a (opiekuna domu),
- izolera / blacharza,
- kompetentnego pracownika,
- parowaczki swetrów,
- pomiarowca,
- pracy z przyszłością,
- rzecznika patentowego-chemika,
- złotej rączki,
- łaciarza,
- klawiszowa grającego na saksofonie.

W kontekście ciekawostek z dziedziny popytu na prace, należy też wspomnieć o formie oferty pracy zamykającej się w słowach: „praca/ prace [...]” np. praca dodatkowa, praca chałupnicza, praca w kawiarni, praca w sklepie; „osoba do [...]” np. osoba do dzieci, osoba do prac remontowych; „zatrudnię [...]” np. zatrudnię pracowników, zatrudnię fryzjerkę; czy potoczne „do [...]” np. do prac biurowych, do prac remontowych, do kawiarni, do salonu, do remontów, wykończeń.

Wśród ofert pracy w obu bazach internetowej i prasowej pojawiły się też anonse o charakterze erotycznym. I tak niemały odsetek stanowią tu ogłoszenia, gdzie poszukuje się do pracy „dziewczyn” lub „pań” a nawet „panów”.

Struktura ofert pracy według branż

Kolejnym celem niniejszego opracowania było wskazanie branż, w jakich poszukiwani są pracownicy w województwie łódzkim.

Cechą różniącą oba źródła danych (bazę internetową i prasową) jest fakt, że w mniejszym stopniu w przypadku ogłoszeń prasowych udało się zidentyfikować branżę pracodawcy. Wynika to z faktu, że rzadziej w przypadku ofert prasowych zostały podane dane adresowe przedsiębiorstwa. Precyzując: w 44,6% spośród prasowych ofert pracy nie zidentyfikowano jakiego typu działalność prowadzą przedsiębiorcy poszukujący pracowników. Branże nieokreślone (braki danych), gdzie w ogłoszeniach pojawia się jedynie poszukiwany przez pracodawcę zawód, dotyczyły zawodów: szwaczka, murarz, zbrojarz, kierowca, pozostałe zawody budowlane, stolarz oraz opiekunka/pomoc domowa. Generalnie można stwierdzić, że w większości ogłoszeń internetowych znajduje się więcej informacji o firmie poszukującej pracowników.

Obraz branż, w jakich poszukiwano pracowników za pomocą ogłoszeń internetowych i prasowych przedstawiono w poniższej tabeli.

Tabela 5. Zestawienie branż, w jakich najczęściej poszukiwano pracowników w województwie łódzkim.

INTERNET	PRASA
sprzedaż	farmacja/medycyna
produkcja	sprzedaż/handel
usługi	produkcja
finanse	budownictwo
budownictwo	tekstylna
transport/ logistyka	administracja publiczna
ubezpieczenia	gastronomia/hotelarstwo
reklamowa	szkolenia/edukacja/doradztwo
gastronomia	transport/logistyka
edukacja	serwis/naprawy/instalacje
telekomunikacja	spożywcza
farmacja	prawo i ubezpieczenia
informatyka	motoryzacja
księgowość	inne
hotelarstwo	inne usługi
marketing	bankowość/ finanse
IT	informatyka/telekomunikacja
doradztwo	marketing, reklama, PR
motoryzacja	pomoc w domu/ opieka
ochrona	ochrona
administracja	media/rozrywka

Źródło: Opracowanie własne

Zdecydowanie przodującymi branżami zarówno w zestawieniu internetowym i prasowym są branże: sprzedaż, produkcja, budownictwo, gastronomia, transport/ logistyka, farmacja.

Wysoka pozycja branży produkcyjnej wiąże się z większą liczbą ofert kierowanych m.in. do pracowników produkcyjnych, monterów.

Dla zachowania przystępności prezentowanego materiału oraz ułatwienia porównywalności obu zestawień oparto się na pojęciach występujących w badanych mediach. Próba posłużenia się w tym miejscu klasyfikacją branż zawartą w PKD spowodowałaby dysonans w katalogowaniu informacji o branżach pozyskanych z analizowanych źródeł. Niemniej jednak dla zobrazowania tego problemu przedstawiono, na podstawie bazy ofert internetowych, ranking branż, w których poszukiwano najwięcej pracowników według kodu dwu- cyfrowego PKD (uporządkowane ze względu na odsetek):

Tabela 6. Ranking branż wg kodu PKD

Branża	Odsetek	Kod PKD
Handel detaliczny z wyłączeniem handlu pojazdami samochodowymi	10,6	47
Sprzedaż hurtowa z wyłączeniem handlu pojazdami samochodowymi	6,2	46
Finansowa działalność usługowa, z wyłączeniem ubezpieczeń i funduszów emerytalnych	5,9	64
Roboty budowlane specjalistyczne	2,8	43
Produkcja odzieży	2,2	14
Działalność usługowa związana z żywnością	2,2	56
Magazynowanie i działalność usługowa wspomagająca transport	2,1	52
Oprogramowanie i doradztwo w zakresie informatyki oraz działalność powiązana	2,1	62
Działalność związana z administracyjną obsługą biura, wspomaganie prowadzenia działalności gospodarczej	2,0	82
Edukacja	2,0	85
Pozostała produkcja wyrobów	1,8	32
Telekomunikacja	1,8	61
Pozostała indywidualna działalność usługowa	1,7	96
Reklama/ Badanie rynku i opinii publicznej	1,6	73
Transport lądowy oraz rurociągowy	1,5	49
Ubezpieczenia/ Reasekuracja /Fundusze emerytalne z wyłączeniem obowiązkowego ubezpieczenia	1,4	65
Produkcja leków/ wyrobów farmaceutycznych	1,3	21
Działalność usługowa w zakresie informacji	1,3	63
Sprzedaż hurtowa/ detaliczna pojazdów samochodowych/akcesoriów, konserwacja i naprawa	1,2	45
Opieka zdrowotna	1,2	86
Roboty budowlane związane ze wznoszeniem budynków	1,1	41

Źródło: Opracowanie własne

Wymagania wobec pracowników.

Pozycję pracownika na rynku pracy konstituuje zasób jego wiedzy, umiejętności i doświadczenia zawodowego. Wszystkie wymienione czynniki składają się na poziom kompetencji. Im wyższe kompetencje danej osoby, tym większa jej wartość dla potencjalnego pracodawcy.

Osoby odpowiedzialne za rekrutację korzystając z tej wiedzy dość szczegółowo konkretyzują wymagania wobec kandydatów, wśród których na pierwszym miejscu zamieszczane są wymagania formalne, dotyczące wykształcenia czy przygotowania merytorycznego do wykonywania zawodu. To elementy, które określa się zazwyczaj mianem kompetencji/umiejętności twardych. Druga część katalogu predyspozycji kandydata formułuje cechy psychospołeczne (tzw. kompetencje/umiejętności miękkie), związane ze sprawnym zarządzaniem własną osobą i wysoką skutecznością interpersonalną.

W takim podziale też zaprezentowane zostaną wyniki badań. Ponieważ dotyczą one dwóch oddzielnych badań, prowadzonych według odmiennych założeń metodologicznych prezentacja danych z analizy treści ogłoszeń internetowych będzie miała bardziej rozbudowaną strukturę.

Profil pracownika poszukiwanego przez Internet

Konkretne wymagania wobec pracowników znalazły się w 5 817 ofertach pracy (74,9%).

Pierwsza część ofert koncentruje się wokół poziomu i rodzaju wykształcenia, doświadczenia zawodowego, umiejętności twardych takich jak: obsługa programów komputerowych, urządzeń biurowych, posiadania uprawnień i certyfikatów oraz znajomości języków obcych.

Biorąc pod uwagę wszystkie wymienione powyżej elementy należy zauważyć, iż pracodawcy najczęściej poszukują osób z wykształceniem wyższym i średnim oraz doświadczeniem na podobnym do oferowanego stanowisku lub w podobnej branży. Szczegółowe dane dotyczące tych dwóch kategorii znalazły się w poniższych tabelach.

Tabela 7. Wykształcenie wymagane przez pracodawców.

Wykształcenie	
wyższe	20,7%
średnie	19,8%
wykształcenie kierunkowe	9,7%
wyższe lub średnie	4,3%
zasadnicze zawodowe	3,6%
podstawowe	1,8%
zasadnicze zawodowe lub średnie zawodowe	1,0%
bez konkretnego kierunku (ogólnokształcące, po maturze)	0,8%

inne określenia	0,5%
<i>Ogółem</i>	<i>62,20%</i>

Źródło: Analiza treści ofert pracy dla mieszkańców województwa łódzkiego zamieszczonych w Internecie

Tabela 8. Doświadczenie wymagane przez pracodawców

Doświadczenie	
doświadczenie na podobnym stanowisku	28,1%
doświadczenie branżowe	25,1%
doświadczenie - min. 2 lata	7,6%
doświadczenie - min. 1 rok	6,7%
doświadczenie 3-5 lat	6,1%
doświadczenie w kierowaniu ludźmi	3,1%
doświadczenie 6+ lat	1,1%
doświadczenie krótsze niż 1 rok	0,9%
<i>Ogółem</i>	<i>78,70%</i>

Źródło: Analiza treści ofert pracy dla mieszkańców województwa łódzkiego zamieszczonych w Internecie

Spośród umiejętności miękkich pracodawcy najbardziej cenią **zdolności komunikacyjne** (30,8%). Listę formułowanych wymagań tworzą następujące cechy: ⁴

• zdolności komunikacyjne	30,8%
• zaangażowanie/motywacja	15,9%
• zdolności organizacyjne	14,7%
• samodzielność	13,1%
• umiejętność pracy w zespole	11,2%
• wytrwałość/sumienność/dokładność/cierpliwość	9,1%
• kultura osobista	8,7%
• kreatywność	7,3%
• nastawienie na wyniki	7,2%
• odpowiedzialność	7,0%
• zdolności negocjacyjne	5,0%
• zdolności analityczne	4,6%
• chęć podnoszenia kwalifikacji, uczenia się	4,6%
• odporność na stres	3,5%
• odpowiednia prezencja/dobra dykcja/miły głos	3,3%
• umiejętność pracy pod presją czasu	3,0%
• zdolności kierownicze	2,9%
• zdolności sprzedażowe	2,7%

⁴ Suma przekracza 100%, co powodowane było możliwością wielokrotnego wyboru.

• dynamizm	2,4%
• zdolności przywódcze	1,1%
• zdolności podejmowania decyzji	0,9%
• inne	0,6%

Profil pracownika poszukiwanego w prasie

Wymagania dotyczące przyszłych pracowników znalazły się w 22,4% ogłoszeń.

Wśród ogłoszeń, w których pracodawca określa wykształcenie poszukiwanych pracowników (17,9% analizowanego zbioru) dominują oferty dla osób z wykształceniem wyższym (69,8%), najczęściej farmaceutycznym i medycznym. Pracowników z wykształceniem średnim lub „przynajmniej średnim” poszukiwano w 30,2% ogłoszeń. W tym przypadku najczęściej poszukiwany był technik farmacji.

Kolejnym pod względem ilości wskazań, formułowanym przez pracodawców wymaganiem było doświadczenie zawodowe potencjalnych pracowników. Stanowiło ono warunek w co 10 ogłoszeniu – najczęściej w ofertach pracy dla przedstawicieli handlowych.

Katalog wymaganych umiejętności twardych przedstawiamy poniżej:

1. Prawo jazdy – wymaganie posiadania prawa jazdy jest ściśle związane ze stanowiskiem i dotyczy przedstawicieli handlowych i kierowców – stanowiska te znalazły się w grupie pięciu najbardziej poszukiwanych.
2. Znajomość języków obcych (głównie angielskiego) – ta umiejętność, w przeciwieństwie do legitymowania się prawem jazdy nie jest związana z konkretnymi stanowiskami i wydaje się być traktowana jako ogólna kompetencja pracownika. Konieczność posługiwania się językiem obcym pojawia się więc w różnych zawodach (choć oczywiście najliczniej w ofertach dla lektorów).
3. Umiejętność obsługi komputera (przeważa znajomość MS Office) – wymaganie to dotyczy najczęściej pracy na stanowiskach typowo biurowych (sekretarka/asystent/pracownik biurowy).
4. Inne (obsługa kas, licencje, uprawnienia)

Dane obrazujące udział w analizowanym zbiorze wskazań poszczególnych umiejętności wymaganych przez pracodawców przedstawia poniższa tabela.

Tabela 9. Wymagania formalne stawiane przyszłym pracownikom.

Prawo jazdy	
Kategoria b	9,9%
Kategoria ce	4,9%
Obsługa komputera	
Obsługa MS Office	4,1%
Obsługa specjalistycznych programów	0,6%
Znajomość języków obcych	
Język angielski	4,2%
Język niemiecki	1,0%
Język rosyjski	0,1%
Inne	
Uprawnienia certyfikaty	1,0%
Znajomość prawa/wiedza branżowa	2,9%

Źródło: Opracowanie własne

Wymagania dotyczące cech psychospołecznych poszukiwanych pracowników umieściło w ofertach 8,2% pracodawców. Najczęściej poszukiwane cechy to „komunikatywność i umiejętności interpersonalne” (4,9%).

W dalszej kolejności znalazły się następujące wymagania:

- motywacja w działaniu / zorientowanie na sukces – (4,2%)
- odpowiedzialność, rzetelność – (2,0%)
- samodzielność - (1,9%)
- praca z zespołem - (1,4%)
- umiejętność zarządzania pracą– (1,2%)
- odporność na stres / umiejętność rozwiązywania problemów – (1,1%)
- umiejętności analityczne – (1,0%)
- kreatywność – (0,5%)

Cztery pierwsze, z wymienionych cech najczęściej formułowane były w ofertach pracy dla przedstawicieli handlowych, natomiast „umiejętność zarządzania pracą” to cecha pożądana najczęściej u przyszłych dyrektorów lub kierowników. Często formułowanym wymaganiem (2,8%), stawianym głównie pracownikom handlowym i przedstawicielom handlowym, była dyspozycyjność.

Znikomy odsetek ogłoszeń zawiera zapisy o dodatkowych wymaganiach np. posiadanie samochodu, komputera, dostępu do Internetu. Pojawiły się również oferty definiujące wymagania związane z płcią i wiekiem. Ich udział w ogólnej liczbie był niewielki i ukształtował się na poziomie 0,6%.

Oferta pracodawcy

Oferta pracodawcy na podstawie ogłoszeń internetowych.⁵

Na pytanie „Co firmy proponują chcąc zainteresować swoją ofertą potencjalnych pracowników?” można odpowiedzieć na podstawie 40,2% ogłoszeń (N = 3683). W ponad połowie ogłoszeń w ogóle nie informuje się o tym, co firma ma do zaoferowania pracownikowi (59,8%).

Jedną z najbardziej istotnych dla kandydata informacji wydaje się być poziom wynagrodzenia. Natomiast ogłoszenia z reguły nie przynoszą tego typu wiedzy. Informacja o wynagrodzeniu minimalnym znalazła się tylko w 4% (N=314) ogłoszeń, a 3,7% (N=287) ogłoszeń podaje dane o wynagrodzeniu maksymalnym. Poziom wynagrodzenia określany jest najczęściej (42,5%) jako „atrakcyjny”, co dla potencjalnych zainteresowanych stanowi niewielką wartość informacyjną.

To, co ma w największym stopniu ma zachęcić do aplikowania to możliwość rozwoju i szkolenia. Taką ofertę zawierała blisko $\frac{2}{3}$ ogłoszeń (63,4%).

Opisując środowisko pracy pracodawcy chętniej korzystają z ogólnych i enigmatycznych określeń jak: stabilność zatrudnienia; praca w młodym, dynamicznym zespole⁶; miła atmosfera w pracy; ciekawa praca; możliwość awansu. Szczegóły zamieszczone zostały w poniższej tabeli.

Tabela 10. Oferta firmy dotycząca warunków pracy

Warunki zatrudnienia	
Możliwość rozwoju, szkolenia	63,4%
Stabilność zatrudnienia/stałe zlecenia	26,4%
Młody, dynamiczny zespół	15,3%
Miła atmosfera pracy	14,6%
Ciekawa praca	13,8%

⁵ Dane dotyczą wyłącznie ofert w języku polskim, które nie zostały uznane za „dziwaczne” (N=7760).

⁶ „Ciekawostką jest, że np. w ofertach pracy ukazujących się w prasie, dotyczących zawodu konsultanta ds. obsługi klienta, czy przedstawiciela handlowego, znajdują się informacje dla przyszłego pracownika, w których co prawda nie wymaga się wspomnianego młodego wieku, lecz oferuje m.in. „ciekawą pracę w młodym, nowoczesnie zarządzanym zespole”; „miłą atmosferę w pracy z młodym zespołem”, czy „ciekawą pracę w młodym i dynamicznym zespole”. Można zatem przypuszczać, że przedstawione tu oferty pracy, skierowane są do osób w młodym wieku. Trudno też określić jaki jest odsetek firm na rynku pracy, które dysponują tzw. „młodym zespołem”. Niewątpliwie podział taki wydaje się rysować, sądząc po wypowiedziach samych pracodawców. Pracodawcy doskonale wiedzą jacy pracownicy i na jakich stanowiskach sprawdzają się najlepiej: „w pewnych branżach firmy wolą młodszych pracowników, [...] w branżach, takich typowo usługowych, które mają bezpośredni kontakt z klientem”. Potwierdzają też, że w dziedzinie handlu, sprzedaży, mile widziani są młodzi ludzie, z uwagi chociażby na większą motywację, odporność psychiczną, ale też młody, bardziej atrakcyjny wygląd. „młodszy łatwiej znosi porażki”; „aparycję mają”; „ta młodzież to jest teraz taka pięknie wyeksponowana” - cytowany fragment pochodzi z badania przeprowadzonego, na zlecenie WUP w Łodzi w listopadzie 2008r., dotyczącego sytuacji na rynku pracy osób powyżej 45 roku życia

Możliwość awansu	11,6%
Atrakcyjne warunki pracy	9,6%
Międzynarodowe otoczenie	8,2%
Elastyczne godziny pracy	7,4%
Wyzwania, ambitne projekty	6,9%
Samodzielność	5,9%
Praca w renomowanej firmie	5,5%
Zdobycie doświadczenia/praktyki	2,7%
Szkolenie za granicą	1,4%
Profesjonalny zespół	0,6%
Korzystne warunki współpracy	0,2%

Źródło: Analiza treści ofert pracy dla mieszkańców województwa łódzkiego zamieszczonych w Internecie

Niektóre elementy oferty wyłonione podczas analizy przedmiotu możemy określić łącznie jako pozafinansowe bodźce motywacyjne, spośród których najbardziej popularne są „dodatkowe narzędzia pracy” oraz „pakiet socjalny”.

Jak wynika z danych liczbowych uzyskanych w trakcie badania, w ramach dodatkowych narzędzi pracy kandydatom najczęściej oferuje się samochód służbowy (10,2%). W dalszej kolejności jest to telefon komórkowy (7,8%) oraz laptop/ komputer (4,8%). Dość często (8,6%) pojawiają się określenia „niezbędne”, „nowoczesne” nie dające jednak możliwości zweryfikowania, co się za nimi kryje.

Kolejną zachętą dla kandydatów jest pakiet socjalny. Podobnie jak w przypadku poziomu wynagrodzenia pojawiło się określenie „atrakcyjny” (3,9%). Nieco częściej (4,4%) pracodawcy proponowali prywatną opiekę medyczną. Najmniej popularne są wczasy pracownicze (0,4%). Szczegółowe dane zawarte zostały w poniższej tabeli.

Tabela 11. Oferta firmy dotycząca pakietu socjalnego

Elementy pakietu socjalnego	
atrakcyjny	3,9%
prywatna opieka medyczna	4,4%
ubezpieczenie na życie	0,5%
darmowe/dotowane posiłki	0,5%
wczasy pracownicze	0,1%
kupony rabatowe/na zakupy	0,4%
inne (np. bezpłatny dojazd)	0,03%
darmowe zakwaterowanie/mieszkanie służbowe	1,1%
pakiet sportowy	0,4%
Ogółem	11,33%

Źródło: Analiza treści ofert pracy dla mieszkańców województwa łódzkiego zamieszczonych w Internecie

Oferta pracodawcy na podstawie ogłoszeń prasowych

W przeciwieństwie do ogłoszeń internetowych, gdzie głównym motywatorem do aplikowania na dane stanowisko była możliwość rozwoju zawodowego, w ogłoszeniach prasowych dominuje wabik w postaci „atrakcyjnych warunków finansowych” (taki zapis występuje w co dziesiątym ogłoszeniu).

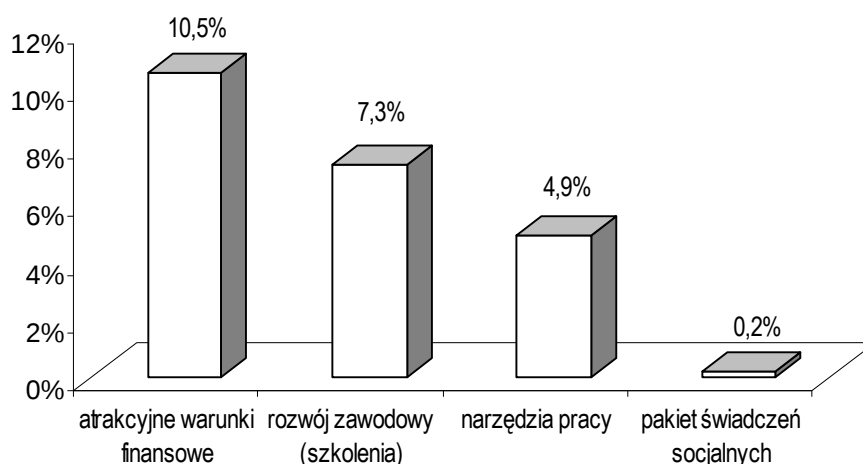
Drugie miejsce zajmuje „ciekawa praca, praca w młodym zespole”. Jako trzeci z kolei najczęściej występujący element oferty jest rozwój zawodowy, szkolenia.

Pracodawcy proponują również narzędzia niezbędne do pracy (samochód służbowy, telefon komórkowy).

Natomiast pakiet socjalny (dość często pojawiający się w ogłoszeniach internetowych) proponowany jest w znikomej części ofert.

Rozkład odpowiedzi dotyczący tych zmiennych zamieszczony został na poniższym wykresie.

Wykres 2. Elementy oferty firmy w ogłoszeniach prasowych.



Źródło: Opracowanie własne

W niewielu przypadkach (3,6% ogółu ogłoszeń) pracodawcy podają formę zatrudnienia:

- Umowa o pracę (1,7%)
- Działalność gospodarcza (1,1%)
- Praca dorywcza (czasowa) (0,8%)

Podsumowanie

W tym miejscu pragniemy odnieść się do postawionych pytań problemowych. W przypadku pierwszego z nich „*W jakich **zawodach** poszukiwani są pracownicy w województwie łódzkim?*” na podstawie uzyskanych danych możemy stwierdzić, iż w analizowanych mediach najczęściej poszukiwani w województwie łódzkim pracownicy to:

- przedstawiciel handlowy
- szwaczka
- sprzedawca
- kierowca
- farmaceuta
- kucharz
- fryzjer
- sprzątaczką
- telemarketer
- doradca finansowy/ubezpieczeniowy

Należy zauważyć, iż obie bazy (internetowych i prasowych ogłoszeń) w określaniu zawodu posługują się podobną nomenklaturą. Analizowane źródła ofert łączy również występowanie:

- niezrozumiałych nazw zawodów,
- nazw zawodów mieszczących w sobie wiele pokrewnych specjalności,
- różnych nazw zawodów, które dotyczą jednej specjalności czy zawodu,
- zjawiska do grupowania bądź łączenia zawodów,
- nazw dotyczących stanowisk pracy,
- ogłoszeń w języku obcym,
- ofert pracy trudnych do klasyfikacji, (na potrzeby powyższej analizy zamknięte w zbiorze zawodów „dziwnych”.)

Do powyższej analizy dołączono (w aneksie) materiał będący próbą sklasyfikowania najliczniej powtarzających się zawodów w obu bazach ofert pracy. Zaprezentowany materiał został uporządkowany alfabetycznie.

Drugie pytanie, na które poszukiwano odpowiedzi dotyczyło branż, w jakich poszukiwani byli pracownicy. Z uwagi na fakt, iż powyższe opracowanie miało charakter analizy danych zastanych oparto się na siatce pojęciowej narzuconej przez badane media.

Spoglądając na poniższą listę branż, czy też obszarów działalności w jakich najczęściej poszukiwani są pracownicy możemy zauważyć, iż koresponduje ona z poszukiwanymi zawodami.

- Sprzedaż/ handel
- Produkcja
- Budownictwo
- Farmacja/medycyna
- Transport/logistyka
- Gastronomia/hotelarstwo

Można się również spodziewać, iż rozwój branż w regionie łódzkim będzie w kolejnych latach silnie naznaczony przez działalność Łódzkiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej, w której obecnie najsilniej reprezentowanymi są przemysł: AGD, budowlany, farmaceutyczny. Jak wykazały badania przeprowadzone wśród przedsiębiorstw ulokowanych w ŁSSE i ich kooperantów, firmy te odczuły skutki kryzysu w mniejszym stopniu niż cały regionalny rynek pracy, jednocześnie wykazując w perspektywie kolejnych 2 – 3 lat wzrost zatrudnienia. Można przypuszczać, iż dalszy rozwój firm w strefie będzie generować popyt na pracę w reprezentowanych przez nich branżach.⁷

Udzielając odpowiedzi na trzecie z postawionych na wstępie pytań problemowych: *Jakich umiejętności/kwalifikacji oczekują pracodawcy od kandydatów do pracy?* należy zauważyć, iż jedynie co czwarte ogłoszenie prasowe zawiera katalog wymagań wobec pracownika, w przypadku ogłoszeń internetowych odsetek ten jest wyższy.

Uzyskane wyniki pozwalają wskazać najczęściej formułowane w ogłoszeniach o pracę wymagania, co przedstawia poniższa tabela.

⁷ Badanie pt: „Branże przyszłości. Perspektywy rozwoju zasobów pracy w regionie łódzkim” zrealizowano w ramach Regionalnego Obserwatorium Rynku Pracy wśród 10 Inwestorów ŁSSE i ich 40 korporantów.

Wymagania formułowane w ogłoszeniach	Wymagania najczęściej występujące
Wykształcenie	wyższe lub średnie – należy zauważyć, iż słabnie etos wyższego wykształcenia, różnica procentowa pomiędzy ofertami dla osób z wykształceniem wyższym a osób z wykształceniem średnim jest niewielka. Szczególnie widoczne jest to w ofertach zamieszczonych w Internecie. Wydaje się, iż zmienia się nastawienie nastawienia pracodawców, którym w coraz większym stopniu zależy na pracownikach wykwalifikowanych, fachowcach w danej dziedzinie, czy też osobach o konkretnym profilu osobowym niż na konkretnym poziomie wykształcenia
Doświadczenie	branżowe/ na podobnym stanowisku
Znajomość języka obcego	język angielski
Umiejętności miękkie	umiejętności komunikacyjne
Dodatkowe uprawnienia	prawo jazdy – należy jednak pamiętać, iż wymóg ten jest ściśle związany z rodzajem stanowiska, a jedni z najczęściej poszukiwanych pracowników to przedstawiciele handlowi i kierowcy dla których prawo jazdy jest niezbędne w wykonywaniu obowiązków zawodowych

Wymagania związane z umiejętnościami twardymi wpisują się w tzw. kompetencje kluczowe, bez których trudno mówić o aktywnym (sprawnym) funkcjonowaniu na rynku pracy. Mowa tu o umiejętności obsługi komputera czy też znajomości języków obcych.

Jednocześnie katalog wymagań stawianych potencjalnym pracownikom jest bardziej rozbudowany niż sama oferta firmy. Potwierdza to, iż obecny rynek pracy jest rynkiem pracodawcy. Ta sytuacja dotyczy zarówno ofert internetowych, jak tych zamieszczonych w prasie.

Odnosząc się do ostatniego z pytań problemowych „Co pracodawca oferuje nowozatrudnionym pracownikom?” przeprowadzona analiza pozwoliła na sformułowanie następujących wniosków:

- Oferta firmy zarówno w ogłoszeniach prasowych, jak i internetowych przedstawiana jest w sposób bardzo ogólny, przy użyciu enigmatycznych określeń; najczęściej pojawia się przymiotnik „atrakcyjny”, „ciekawny”.
- Najbardziej eksponowanym elementem oferty firmy w przypadku ogłoszeń internetowych jest możliwość rozwoju poprzez uczestniczenie w szkoleniach, zdobycie doświadczenia. Można przypuszczać, iż pracodawcy korzystają z ogólnej tendencji czy też mody na ulepszanie swojego cv, co wydaje się być charakterystyczne szczególnie dla osób młodych, absolwentów z brakiem lub minimalnym doświadczeniem, dla których w przypadku pierwszej pracy poziom wynagrodzenia jest mniej ważny (a bynajmniej nie najważniejszy). Natomiast ogłoszenia prasowe w pierwszej kolejności zawierają ofertę „atrakcyjnego” wynagrodzenia.
- Najmniej w ogłoszeniach mówi się o poziomie wynagrodzenia, ale jednocześnie częstym sformułowaniem jest „atrakcyjne wynagrodzenie.”

Aneks. Zestawienie nazw zawodów występujących w ogłoszeniach o pracę

A

account manager
administrator
administrator budynków
administrator it
administrator nieruchomości
administrator sieci
agent celny
agent handlowy
agent nieruchomości
agent ochrony
agent ubezpieczeniowy
agent
akwizytor
analityk
animator
ankieter
architekt
artysta
asystent
automatyk

B

bankier
barman
betoniarz
biegły
blacharz
brakarka
brand manager
brukarz
brygadzysta
budowlaniec
bufetowa
bukieciarka
business development manager
buyer

C

call center
chemik

chłodniarz

cieśla

cukiernik

D

dekarz
demonstrator
diagnosta samochodowy
doradca
doradca biznesowy
doradca ds. kredytów
doradca ds. sprzedaży
doradca finansowy
doradca klienta
doradca serwisowy
doradca techniczno-handlowy
doradca ubezpieczeniowo-finansowy
doradca ubezpieczeniowy
doręczyciel
dostawca
dozorca
drukarnia
drwal
dyrektor
dyspozytor
dyspozytor
dziennikarz
dziewczyny
dziewiarz

E

ekspedient
elektroinstalator
elektromechanik
elektromonter
elektronik
elektronik samochodowy
elektryk
elektryk automatyk
elektryk instalator

elektryk mechanik
elektryk samochodowy
elektryk teletechnik
elektryk utrzymania ruchu
elektryk z grupą SEP

F

farmaceuta
fizjoterapeuta
flash / flex developer
florystka
fotograf
frezer
fryzjer

G

geodeta
gipsiarz
glazurnik
główny księgowy
główny technolog
gospodyni
grafik

H

hafciarka
hafciarz
handlowiec
hostessa
hydraulik

I

informatyk
inspektor
instalator
instruktor
instruktor fitness
instruktor nauki jazdy
instruktor sportowy
introligator
inżynier
inżynier budowy

inżynier drogowy
inżynier ds. jakości
inżynier ds. utrzymania sieci
inżynier elektryk
inżynier mechanik
inżynier ochrony środowiska
inżynier procesów
inżynier przemysłowy
inżynier sprzedaży
inżynier włókiennictwa

IT

K

kaletnik
kasjer
kelner
key account manager
kierowca
kierownik
kierownik apteki
kierownik budowy
kierownik działu
kierownik magazynu
kierownik produkcji
kierownik salonu
kierownik sklepu
kierownik sprzedaży
kierownik zespołu
kierownik zmiany
kolporter
kolporter ulotek
konfekcjoner
konserwator
konstruktor
konstruktor budowlany
konstruktor projektant
konsultant
konsultant ds. obsługi klienta
konsultant handlowy
konsultant telesprzedaży
kontroler

kontroler biletów
kontroler jakości
koordynator
korepetytor
kosmetyczka
kosztorysant
krawiec
krojczy
księgowa
księgowy
kucharz
kucharz/kucharka
kurier

L

laborant
lakiernik
lekarz
lektor
licencjonowany pracownik ochrony
lider
likwidator
logistyk

M

magazynier
magister farmacji
majster
malarz
manager
manager fabryki
marketing
mechanik
mechanik maszyn
mechanik samochodowy
mechatronik
merchandiser
modelka
monter
murarz

N

nauczyciel

negocjator

O

obsługa
ochrona
ochroniarz
ogrodnik
operator
operator koparek
operator koparki
operator koparko-ładowarki
operator maszyn
operator maszyn CNC
operator maszyn poligraficznych
operator prasy
operator produkcji
operator wózka widłowego
operator wózków
operator wtryskarki
operator wycinarki
operator żurawia dźwigowego
opiekunka

P

pakowacz
parowacz
partner
partner handlowy
pedagog
piekarz
pielęgniarka
pilarz
pilot wycieczek
pizzerman
planista
plastyk
płytkarz
pokojowa
pomiarowiec
pomoc
pomoc domowa
pomocnik

portier
posadzkarz
pośrednik
pozycjoner stron www.
praca
praca chałupnicza
pracownik
pracownik administracyjny
pracownik biurowy
pracownik budowlany
pracownik działu
pracownik fizyczny
pracownik linii
pracownik magazynu
pracownik ochrony
pracownik pomocniczy
pracownik produkcji
pracownik przetwórstwa
pracownik socjalny
prasowacz
prawnik
prezenter
product manager
programista
programista cad/cam/cnc
project
projektant
projektant drogowy
projektant mostowy
promotor
protetyk
przedstawiciel
przedstawiciel handlowy
przedstawiciel medyczny
przewoźnik
psycholog
R
radca prawny
ratownik
repcjonista

referent
regionalny kierownik sprzedaży
rehabilitant
robotnik budowlany
robotnik drogowy
rolnik
rzeźnik
S
sales manager
samodzielna księgowa
sekretarka
serwisant
sitodrukarz
socjolog
spawacz
specjalista
specjalista ds. eksportu
specjalista ds. funduszy unijnych
specjalista ds. importu
specjalista ds. jakości
specjalista ds. marketingu
specjalista ds. personalnych
specjalista ds. PR
specjalista ds. reklamy
specjalista ds. sprzedaży
specjalista ds. zakupów
specjalista finansowy
spedytor
sprzątaczk
sprzedawca
sprzedawca bezpośredni
sprzedawca usług finansowych
stażysta
stewardessa
stolarz
stomatolog
student
szef kuchni
szewc
szwaczka

ślusarz
T
tapicer
team leader
technik
technik dentystyczny
technik druku
technik elektroniki
technik elektryk
technik farmacji
technik produkcji
technolog
technolog żywności
telefoniczny doradca klienta
telemarketer
teleoperator
tłumacz
tokarz
trener
tynkarz
U
ulotkarz
W
wdrożeńowiec
windykator
wolny zawód
wulkanizator
wykładowca
Z
zastępca dyrektora
zastępca kierownika
zbrojarz
złota rączka
zootechnik

