

REGIONALNE OBSERWATORIUM
RYNKU PRACY W ŁÓDZI



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

RAPORT KOŃCOWY

CZERWIEC, 2015



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Wojewódzki Urząd
Pracy w Łodzi



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Zamawiający

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

Wykonawca

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

Termin realizacji projektu

- Badanie zrealizowano w okresie wrzesień – listopad 2014 r.

Autorzy raportu

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

Publikacja bezpłatna

Copyright © Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Łódź 2013
ISBN: 978 – 83 – 62527 – 81 – 6.
Nakład: 150 egz.

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

Kopiowanie i rozpowszechnianie tylko z podaniem źródła.

Druk: Drukarnia Braci Grodzickich Sp.J.
05-500 Piaseczno, ul. Geodetów 47a

1	PODSUMOWANIE ORAZ GŁÓWNE WNIOSKI PŁYNĄCE Z BADANIA	6
2	METODOLOGIA BADANIA	13
2.1	Analizowane portale internetowe.....	13
2.2	Koncepcja i schemat badania.....	15
2.3	Dobór i wielkość prób badawczych – liczba analizowanych ofert w poszczególnych etapach badania.....	17
2.4	Selekcja ofert i kontrola procesu analizy.....	19
2.5	Czynniki i okoliczności mające wpływ na porównywalność wyników pomiędzy pomiarami.....	20
2.6	Zasady przyjęte przy kodowaniu zawodów.....	20
3	CHARAKTERYSTYKA ANALIZOWANYCH PORTALI INTERNETOWYCH	22
3.1	Pracuj.pl.....	22
3.2	Gazetapraca.pl oraz praca.onet.pl	27
3.3	Praca.gratka.pl	30
3.4	LodzStrefa.pl.....	33
3.5	Lodzkatablica.pl.....	36
4	LOKALIZACJA OFEROWANEJ PRACY	39
5	CHARAKTERYSTYKA TYPÓW OFERTODAWCÓW	47
5.1	Charakterystyka ofert anonimowych	48
5.2	Charakterystyka pośredników oraz złożonych przez nich ofert	50
5.3	Charakterystyka pracodawców oraz zamieszczanych przez nich ofert	67
6	POSZUKIWANI PRACOWNICY ORAZ ANALIZA BRANŻOWA.....	86
6.1	Poszukiwani pracownicy	86
6.2	Poszukiwani pracownicy – prognoza.....	99
6.2.1	Stanowiska	99
6.3	Analiza branżowa	102
6.3.1	Prognoza zatrudnienia w branżach	113
6.4	Oferty o charakterze erotycznym.....	114
7	ZAWARTOŚĆ INFORMACYJNA OFERT – POMIAR 2015 R.	115
7.1	Zawartość informacyjna ofert	115
7.2	Wymagania pracodawców – ogólna charakterystyka.....	120
7.3	Oferta pracodawców – ogólna charakterystyka	127
8	PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIKI I KIEROWNICY	132
8.1	Podstawowe informacje na temat grupy zawodowej.....	132
8.2	Sposób zamieszczenia oferty	134
8.3	Oferenci oraz branża	134
8.4	Wymagania wobec pracowników	137
8.5	Oferta pracodawców.....	141
8.6	Lokalizacja	143
8.7	Jakościowy obraz grupy.....	144
9	SPECJALIŚCI	148
9.1	Podstawowe informacje na temat grupy zawodowej.....	148
9.2	Sposób zamieszczenia oferty	151
9.3	Oferenci oraz branża	151

9.4	Wymagania wobec pracowników	154
9.5	Oferta pracodawców	159
9.6	Lokalizacja	161
9.7	Jakościowy obraz grupy.....	162
10	TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL	164
10.1	Podstawowe informacje na temat grupy zawodowej.....	164
10.2	Sposób zamieszczenia oferty	166
10.3	Oferenci oraz branża	167
10.4	Wymagania wobec pracowników	169
10.5	Oferta pracodawców.....	174
10.6	Lokalizacja	176
10.7	Jakościowy obraz grupy.....	178
11	PRACOWNICY BIUROWI.....	183
11.1	Podstawowe informacje na temat grupy zawodowej.....	183
11.2	Sposób zamieszczenia oferty	185
11.3	Oferenci oraz branża	185
11.4	Wymagania wobec pracowników	187
11.5	Oferta pracodawców.....	192
11.6	Lokalizacja	194
11.7	Jakościowy obraz grupy.....	195
12	PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY	197
12.1	Podstawowe informacje na temat grupy zawodowej.....	197
12.2	Sposób zamieszczenia oferty	199
12.3	Oferenci oraz branża	199
12.4	Wymagania wobec pracowników	202
12.5	Oferta pracodawców.....	206
12.6	Lokalizacja	208
12.7	Jakościowy obraz grupy.....	210
13	ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	213
13.1	Podstawowe informacje na temat grupy zawodowej.....	213
13.2	Sposób zamieszczenia oferty	215
13.3	Oferenci oraz branża	216
13.4	Wymagania wobec pracowników	219
13.5	Oferta pracodawców.....	223
13.6	Lokalizacja	225
13.7	Jakościowy obraz grupy.....	227
14	OPERATORZY MASZYN I URZĄDZEŃ	229
14.1	Podstawowe informacje na temat grupy zawodowej.....	229
14.2	Sposób zamieszczenia oferty	231
14.3	Oferenci oraz branża	231
14.4	Wymagania wobec pracowników	233
14.5	Oferta pracodawców.....	237
14.6	Lokalizacja	240
14.7	Jakościowy obraz grupy.....	241

15 PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH.....	244
15.1 Podstawowe informacje na temat grupy zawodowej.....	244
15.2 Sposób zamieszczenia oferty	245
15.3 Oferenci oraz branża	246
15.4 Wymagania wobec pracowników	248
15.5 Oferta pracodawców.....	252
15.6 Lokalizacja	255
15.7 Jakościowy obraz grupy.....	256
SPIS RYSUNKÓW	260
SPIS TABEL	264

NA RAPORT SKŁADAJĄ SIĘ 3 CZĘŚCI:

CZĘŚĆ 1 – METODOLOGIA ORAZ INFORMACJE DOTYCZĄCE ANALIZOWANYCH PORTALI

CZĘŚĆ 2 – GLOBALNA ANALIZA OFERT PRACY

CZĘŚĆ 3 – ANALIZA SZCZEGÓŁOWA W RAMACH POSZCZEGÓLNYCH GRUP ZAWODOWYCH

GLOBALNY OBRAZ RYNKU PRACY NA PODSTAWIE ANALIZOWANYCH OFERT

Wyniki obecnego pomiaru przyniosły potwierdzenie większości prawidłowości zdiagnozowanych w pomiarach z lat 2014, 2013, 2012 i 2011. Obraz rynku ofert pracy w województwie łódzkim jest raczej stabilny, zmiany są niewielkie i w ogromnej większości dotyczą niuansów.

Pewne różnice zachodzą w kwestii zapotrzebowania na pracowników, jednakże należy mieć na uwadze, że od 2012 roku struktura poszukiwanych pracowników, utrzymuje w kolejnych pomiarach te same tendencje, podlegając tylko niewielkim zmianom, nieistotnym statystycznie. **Na przestrzeni dzielącej dwa ostatnie pomiary (jesień 2014 – wiosna 2015), odnotowano niewielki wzrost ofert dla techników i średniego personelu oraz robotników przemysłowych i rzemieślników.** Zmiana ta wynika ze wzrostu ofert do pracy poza granicami kraju, właśnie skierowanych głównie do tych dwóch grup zawodowych. **Maleje w dalszym ciągu sukcesywnie od 2011 roku zapotrzebowanie na pracowników usług osobistych i sprzedawców.** Co ważne w obecnym pomiarze zmniejszyła się liczba ofert skierowanych do specjalistów, tym samym odwracając dotychczasową tendencję wzrostową w tej grupie.

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 szczególnie zwrócić uwagę na podwojenie się w obecnym pomiarze odsetka ofert pracy za granicą (wzrost z 6% do 11% ogółu ofert).** Jest to istotna kwestia, bowiem tak duży udział ofert zagranicznych nie był obserwowany w dotychczasowych pomiarach. Działa to również z niekorzyścią dla ogólnego obrazu łódzkiego rynku pracy, szczególnie w zakresie odpływu doświadczonych fachowców głównie do Niemiec.

Praca za granicą oferowana była najczęściej w ramach łódzkich portali lokalnych (istotny wzrost w porównaniu do poprzedniego pomiaru) oraz portalu onet.praca.pl/gazeta.praca.pl (istotny wzrost po sukcesywnym spadku na przestrzeni lat 2011-2014). Oferty pracy zlokalizowanej poza granicami Polski dotyczyły w obecnym pomiarze najczęściej robotników przemysłowych i rzemieślników oraz techników i średniego personelu (opiekunowie osób starszych). Wzrosło również zapotrzebowanie na pracowników przy pracach prostych, ale również specjalistów. Ponad 60% ogłoszeń pracy za granicą dotyczyła pracy w Niemczech.

W przypadku ofert, w których praca zlokalizowana była na terenie województwa łódzkiego, podobnie jak w poprzednim pomiarze, **widać ogromną przewagę Łodzi i podregionu łódzkiego,** w którym koncentruje się prawie 80% wszystkich ofert zlokalizowanych w województwie (wzrost w porównaniu do 2014 roku), a przede wszystkim miasta Łodzi – 66,2% (rok 2014 – 65,7%, rok 2013 – 65,3%; rok 2012 – 61,6%; rok 2011 – 59,2% ofert). Pozostałe podregiony pozostają pod tym względem znacznie w tyle.

Powiaty, w których na tle województwa odnotowano stosunkowo dużą liczbę ofert to ponadto: powiat zgierski, kutnowski, skierniewicki, łódzki wschodni, pabianicki, piotrkowski, bełchatowski, radomszczański i sieradzki. Powiaty, do których odnosiło się najmniej ofert (0,6% lub mniej) to: powiat brzeziński (podregion łódzki), rawski (podregion skierniewicki), poddębicki, pajęczański, wieruszowski (podregion sieradzki) oraz tomaszowski i opoczyński (podregion piotrkowski).

Odnosząc uzyskane w obecnym pomiarze wyniki do wyników pomiarów poprzednich (lata 2009 – 2014) widać wyraźnie, że pod względem lokalizacyjnym, popyt na pracę jest w województwie łódzkim raczej stabilny. I tak we wszystkich pięciu pomiarach zaznacza się wyraźna dominacja Łodzi, a wśród pozostałych powiatów – powiatu zgierskiego. Przesunięcia pozycji w strukturze lokalizacji dotyczą przede wszystkim powiatów o mniejszym znaczeniu. W porównaniu do wiosny 2013 należy odnotować relatywnie duży spadek liczby ofert z terenu Łodzi, a nieznaczny wzrost w przypadku powiatu zgierskiego.

W obecnym pomiarze w analizowanym zbiorze 11 876 ofert pracy niespełna połowa (48,1%) to oferty pracodawców, którzy podali nazwę firmy, a 35,4% ofert to oferty pośredników pracy, którzy szukają pracowników dla swych klientów. Około 1% stanowią oferty pośredników, którzy jako pracodawcy poszukują pracowników dla siebie. 15% ogłoszeń ma charakter anonimowy – poszukujący pracownika nie podał nazwy firmy.

Odnosząc strukturę ofert ze względu na typ oferenta do wyników uzyskanych w poprzednich pomiarach, widać wyraźny wzrost znaczenia ofert zamieszczanych przez pośredników poszukujących pracowników dla swoich klientów (o około 17 p.p. w latach 2011-2015) kosztem przede wszystkim sukcesywnego spadku w analizowanym okresie ofert anonimowych.

Oferty anonimowe, podobnie jak w poprzednim pomiarze, są to najczęściej oferty bardzo lakoniczne, 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 sukcesywne istotne zmniejszenie się tego typu ogłoszeń w tych serwisach). Najczęściej oferty te są skierowane do pracowników niższego szczebla – robotników przemysłowych i rzemieślników, operatorów maszyn i urządzeń oraz pracowników przy pracach prostych. 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 37% analizowanej populacji ofert. Od 2011 roku następuje sukcesywny wzrost aktywności tej grupy oferentów – obecny pomiar przyniósł ustabilizowanie tego trendu i nieznaczny już wzrost, w przeciwieństwie do poprzedniego pomiaru (pomiędzy latami 2013-20154 wzrost o 9 p.p.). Podobnie jak w poprzednich pomiarach pośrednicy zamieszczali swoje oferty na wszystkich portalach, przy czym najczęściej na połączonym portalu onet.praca.pl/gazeta.praca.pl (ustabilizowanie sytuacji po sukcesywnym wzroście od 2011 roku) oraz lokalnych portalach łódzkich (nieznaczny wzrost w stosunku do pomiaru na jesieni 2014). Najrzadszym miejscem umieszczania ofert pośredników był portal praca.gratka.pl – po wzroście znaczenia tego portalu w 2014 r. obecnie jego udział w strukturze utrzymał się na tym samym poziomie co w zeszłym pomiarze. Również pośrednicy poszukiwali pracy dla przedstawicieli wszystkich grup zawodowych, jednak częściej niż zawodów pozostałych oferty te dotyczyły stanowisk najwyższych (37% wszystkich ofert dotyczących tej grupy to oferty pośredników), średniego szczebla (techników i średniego personelu – 47% oraz pracowników biurowych – 37%), ale również pracowników przy pracach prostych (41%), czy robotników przemysłowych i rzemieślników (42%). Przy czym w przypadku techników i średniego personelu oraz robotników przemysłowych i rzemieślników czy pracowników przy pracach prostych, należy wziąć pod uwagę, że wiele ofert pośredników dotyczy pracy poza granicami kraju. 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 (86% ofert oferujących pracę za granicą pochodziła od pośredników – w 2014 r – 83%, w 2013 roku 73%, w 2012 roku 60%, w 2011 70%). Stosunkowo często były też formułowane w języku obcym (48% ofert w języku obcym to oferty pośredników – jednakże rzadziej niż w poprzednim pomiarze).

Rynek pośredników pracy dla mieszkańców województwa łódzkiego jest bardzo rozdrobniony – w obecnym pomiarze oferty zgłosiło 193 pośredników. Sytuacja na rynku pośredników wydaje się ulegać wahaniom pomiędzy kolejnymi latami. 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), a od 2012 roku ich liczba malała (2012 – 221 pośredników, 2013 – 214), by w pomiarze na jesieni 2014 znowu wzrosnąć (232 pośredników), a obecnie ulec zmniejszeniu.

Warto jednak zauważyć, że wytworzyła się grupa liderów, głównych graczy na tym rynku – 60 pośredników oferujących najwięcej (10 ofert i więcej) generuje około 85% wszystkich ofert tego segmentu, a 22 największych graczy (50 ofert i więcej) niespełna 2/3 ofert – 63%. Sytuacja pod tym względem nie odbiega od poziomu z zeszłego pomiaru.

Obecny pomiar przyniósł pewne zmiany w stosunku do jesieni 2014 w grupie pośredników, którzy opublikowali najwięcej ofert pracy. Wśród pośredników, którzy w analizowanym okresie zamieścili najwięcej ogłoszeń zdecydowanie wybijają się następujące firmy: **MANPOWER** (461 ofert, 11% ofert pośredników), **GOWORK.PL** (191 ofert, 4% ofert pośredników), **GRAFTON RECRUITMENT** (188 ofert, 4% ofert pośredników), **WORK SERVICE** (159 ofert, 4% ofert pośredników) oraz **PGB HUMAN RESOURCES SP Z O.O** (155 ofert, 4% ofert pośredników). Należy zauważyć zmniejszenie się aktywności trzech kluczowych pośredników z poprzedniego pomiaru – **RANDSTAD**, **GOLDMAN RECRUITMENT** oraz **REED**.

Oferty przedstawiających się pracodawców stanowią 48% analizowanego zbioru – zatem nastąpił nieznaczny wzrost pomiaru na jesieni 2014.

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/gazetapraca.pl i portalu praca.gratka.pl. Najrzadszym miejscem umieszczania ofert przez ujawniających swą nazwę pracodawców były łódzkie portale lokalne. Należy przy tym podkreślić, że w przypadku tych ostatnich odsetek ofert przedstawiających się pracodawców wzrósł od poprzedniego pomiaru.

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

Rynek pracodawców składających oferty dla mieszkańców województwa łódzkiego jest znacznie bardziej rozdrobniony niż rynek pośredników. W trakcie badanego okresu odnotowano 2440 (w roku 2014 – 2492) aplikujących firm, przy czym przynajmniej 3 oferty złożyło 490 firm, generując tym samym 56% wszystkich ofert złożonych przez przedstawiających się pracodawców (w poprzednim pomiarze odsetek ten wyniósł 59%). 1494 pracodawców złożyło tylko jedną ofertę (w 2014 roku 1464).

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

Analiza porównawcza wyników pięciu analizowanych pomiarów wskazuje, że aktualnie wykrystalizowała się grupa kilku wiodących pracodawców, którzy utrzymują się w czołówce od kilku pomiarów. Czołowa trójka pracodawców nie uległa zmianie od poprzedniego pomiaru. Są to firmy **ACCENTURE**, **CAPGEMINI POLSKA SP. Z O.O.**, **SII SP. Z O.O.** oraz **INFOSYS BPO POLAND SP. Z O.O.** Istotnie zmniejszyła się natomiast aktywność firmy **SII SP. Z O.O.**, zajmującej w 2014 roku czwartą pozycję. Jej miejsce zajęła firma **TOMTOM**.

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

W przypadku przetwórstwa przemysłowego na przestrzeni siedmiu ostatnich lat po okresie systematycznego wzrostu (lata 2009-2013), w roku 2014 nastąpił znaczny spadek odsetka. Obecny pomiar przyniósł ponowny wzrost i ustabilizowanie się udziału ofert z branży przemysłowej na poziomie z lat 2012-2013.

Od 2010 roku notowany jest systematyczny wzrost znaczenia branży działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, chociaż obecny pomiar wydaje się być pewnym ustabilizowaniem sytuacji (wcześniej przeciętnie co roku następował wzrost o 2-3 p.p.) W efekcie w aktualnym pomiarze 16,5% ofert dotyczyło pracy w firmach z tego sektora (na jesieni 2014 15,6%). W efekcie w obecnym pomiarze branża ta wyprzedziła sektora handlu, który do tej pory utrzymywał się na drugiej pozycji.

Branża handlowa w latach 2011-2014 prezentowała dość stabilną sytuację. Obecny pomiar przyniósł nieznaczny spadek o 1 p.p., więc trudno stwierdzić, czy to początek trwałej tendencji.

Zawodem, który bije wszelkie rekordy popularności jest przedstawiciel handlowy – 6% ofert dotyczyło właśnie tego zawodu. W stosunku do poprzedniego pomiaru liczba tego typu ofert uległa nawet zwiększeniu (obecnie 681 ofert, na jesieni 2014 644 ofert). Na drugiej pozycji, podobnie, jak w poprzednim pomiarze znaleźli się księgowi, chociaż w stosunku do jesieni 2014 zmniejszyła się liczba ofert poszukujących tego typu pracowników (360 obecnie i 445 na jesieni 2014 r.).

Ponadto, co najmniej 3% wszystkich ofert stanowiły oferty skierowane do kierowców samochodów ciężarowych, a powyżej 2% do doradców klienta oraz pracowników centrum elektronicznej obsługi klienta, opiekunów osób starszych, pozostałych pracowników obsługi biurowej lub 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 robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (14%) oraz pracownicy usług i sprzedawcy (10%). W przypadku 21% ofert poszukiwani byli technicy i inny średni personel. Struktura zapotrzebowania na różnego typu pracowników w stosunku do poprzednich pomiarów nie uległa istotnym zmianom. Podobnie, jak na jesieni 2014 roku przeważają oferty dla pracowników średniego i wyższego szczebla (kierownicy, specjaliści, technicy i średni personel oraz pracownicy biurowi – 62% ofert, tak jak w poprzednim pomiarze).

Ścisła czołówka najbardziej poszukiwanych pracowników utrzymuje się od pięciu pomiarów na takim samym poziomie. Obecnie (podobnie jak w czterech poprzednich pomiarach) najbardziej poszukiwani pracownicy to pracownicy należący do grupy średniego personelu do spraw biznesu i administracji (14,8%; w roku 2014 – 13,3%, 2013 – 15,1%, 2012 – 15,9%, 2011 – 13,2%) oraz specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania (10,3%; w roku 2014 – 10,8%, 2013 – 10,3%, 2012 – 12,6%, 2011 – 10,1%). Na kolejnych pozycjach znaleźli się specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych, którzy w obecnym pomiarze uplasowali się na trzeciej pozycji (8,0%; 1 roku 2014 – 10,5%, 2013 – 9,2%, 2012 – 6,8%, 2011 – 6,1%) oraz sprzedawcy i pokrewni (7,8%; w roku 2014 – 9,5%, 2013 – 9,7%, 2012 – 9,5%, 2011 – 10,1%). Należy jednak odnotować, że od poprzedniego pomiaru tracą oni na znaczeniu.

Obecny pomiar przyniósł dalszy spadek ofert dla grupy robotników w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni (3,2%; w roku 2014 – 3,4%; 2013 – 5,4%, 2012 – 3,9%, 2011 – 3,7%). Natomiast wzrost odsetka ofert nastąpił w stosunku do grupy specjalistów nauk fizycznych, matematycznych i technicznych (4,3% – w poprzednim pomiarze 3,3%), robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni (4,3% – w poprzednim pomiarze 3,1%). Na podobnym poziomie i wysoko w hierarchii utrzymali się kierowcy i operatorzy pojazdów (4,6%) oraz robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków) (4,1%). Na znaczeniu stracili również robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie (3,2% – w poprzednim pomiarze 4,3%)

Zawody najmniej poszukiwane (odsetek ofert w żadnym z nich nie przekroczył 0,3% wskazań), to podobnie jak w pomiarze ubiegłym: rolnicy i rybacy pracujący na własne potrzeby, pracownicy opieki osobistej i pokrewni, rolnicy produkcji towarowej oraz sprzedawcy uliczni i pracownicy świadczący usługi na ulicach.

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

W obecnym pomiarze utrzymał się ogólny trend zaobserwowany w latach 2011-2014, że im niższa grupa zawodowa tym rzadziej oferty były zamieszczane na ogólnopolskim portalu pracuj.pl. Wzrastało wtedy natomiast znaczenie przede wszystkim portalu praca.gratka.pl. oraz portali lokalnych. Portal pracuj.pl służył przede wszystkim poszukiwaniu kadry wyższego szczebla oraz specjalistów, ale także techników i średniego personelu.

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

Istotne różnice w ofertach pracy pomiędzy grupami zawodowymi dotyczą przede wszystkim ich zawartości informacyjnej. W obecnym pomiarze również utrzymuje się wyraźna tendencja – im niższe stanowisko, tym oferta krótsza i zawierająca mniej informacji. Oczywiście od tej tendencji są wyjątki – zdarzały się, choć rzadko, bogate w informacje oferty skierowane do pracowników o niskich kwalifikacjach, natomiast do rzadkości należały lakoniczne oferty poszukujące stanowisk najwyższych. Tendencja ta w sposób niemal niezakłócony widoczna jest w przypadku takich grup informacji jak: poziom wykształcenia, posiadanie określonych kwalifikacji i umiejętności lub predyspozycji charakteru, a także znajomość obsługi komputera lub języków obcych. Natomiast w przypadku wymagań dotyczących doświadczenia zawodowego oraz posiadania certyfikatów/uprawnień tendencja ta nie jest tak jednoznaczna – 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 urzędów lub robotników). Z drugiej strony mogą to być specjalne zabiegi oferentów, które w przypadku stanowisk wyższego szczebla są zabiegami „marketingowymi”, mającymi na celu przyciągnięcie najlepszych kandydatów, przy jednoczesnym jak najlepszym przedstawieniu pracodawcy, jako firmy oferującej atrakcyjne warunki pracy, w której warto pracować. W przypadku niższych stanowisk, nie ma już konieczności „ubarwiania” rzeczywistości i przez to oferta jest bardziej konkretna. Oferenci mogą również uznawać, iż ze względu na zagrożenie bezrobociem w grupie osób o niższych kwalifikacjach, sama oferta pracy staje się już zaletą i kuszenie dodatkowymi korzyściami nie są już konieczne.

Analiza jakościowa ofert pracy pod względem zawartości i stosowanego nazewnictwa pokazała, że warstwa informacyjna (zwłaszcza w obszarze wymagań i wykonywanych zadań) może być związana z próbą doprecyzowania niejednoznacznie brzmiących stanowisk. Im niższy poziom w klasyfikacji KSIZ, tym mniej problemów z używaniem przez oferentów nazewnictwem stanowisk pracy – częściej używa się nazewnictwa zgodnego z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności, czy też nazewnictwem używanym dla zawodów, w jakich kształcą szkoły zawodowe np. fryzjer, kucharz, murarz. Nazwa samego stanowiska niesie już zatem ze sobą podstawowe informacje na temat wymagań, jakie trzeba spełnić, umiejętności i doświadczenia, jakie trzeba posiadać, a także wykonywanych obowiązków. Pracodawcy chcąc doprecyzować lub uszczegółwić jakiś element po prostu dodają to do nazwy stanowiska, a nie uwzględniają tego w treści oferty np. spawacz metodą TIG, kierowca C+E.

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

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 urzędów – firmy z branży transportowej, zaś na stanowiska pracowników usług i sprzedawców – firmy z branży handlowej). Większa dywersyfikacja sektorów, w jakich oferowane jest zatrudnienie dotyczy wyższych stanowisk, które siłą rzeczy są obecne w różnych branżach.

Oferty dla pracowników niższego szczebla częściej dotyczyły pracy poza województwem łódzkim, w tym poza granicami kraju. W przypadku lokalizacji na terenie województwa łódzkiego (podobnie jak w poprzednim pomiarze) w każdej grupie zawodowej dominowała Łódź. Koncentracja ofert w Łodzi i okolicach (podregion łódzki) szczególnie widoczna jest w grupie pracowników biurowych – 71% ofert dotyczyło właśnie ofert pracy na tym terenie oraz pracowników usług i sprzedawców (63% ofert). W stosunku do poprzedniego pomiaru zmniejszyło się znaczenie Łodzi i okolic w grupie pracowników przy pracach prostych, ale głównie ze względu na wzrost liczby ofert zagranicznych w tej grupie.



Część 1 – Metodologia oraz informacje dotyczące analizowanych portali

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

Analiza obejmowała następujące obszary:

- 1) struktura ofert pracy według zawodów;
- 2) struktura ofert pracy według obszaru terytorialnego, którego oferta dotyczy (zakłada się, że będą to powiaty);
- 3) branże, w których poszukiwani są pracownicy;
- 4) oczekiwania pracodawców – poziom i kierunek wykształcenia, umiejętności, posiadane certyfikaty;
- 5) oferta pracodawcy – pakiet od firmy;
- 6) podmiot publikujący ogłoszenie (pracodawca/pośrednik pracy).





Dodatkowo wśród celów badania było odniesienie obecnych analiz do wyników uzyskanych w poprzednich sześciu pomiarach: w okresie 1 września – 30 października 2009 roku, 1 kwietnia – 31 maja 2010 roku, 1 września – 15 listopada 2011 roku, 6 marca – 21 maja 2012 roku, 6 marca – 21 maja 2013 roku oraz w okresie 1 września – 15 listopada 2014 roku. Ze względu jednak na różnice w stosowanych metodologiach, a także ze względu na okoliczności towarzyszące pomiarom, porównywalność otrzymanych wyników w ostatnich pięciu pomiarach w stosunku do pomiarów z lat 2009-2010 jest ograniczona. Szerzej o różnicach w stosowanej metodologii piszemy poniżej.

Natomiast w pomiarach z lat 2011, 2012, 2013, 2014 i 2015 zastosowano identyczną metodologię, co daje możliwość pełnej porównywalności wyników tych pomiarów.

Obecny pomiar objął oferty, które pojawiły się na wybranych portalach (zarówno ogólnopolskich jak i lokalnych) w okresie 1 marca – 15 maja 2015 roku.

2.1 Analizowane portale internetowe

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

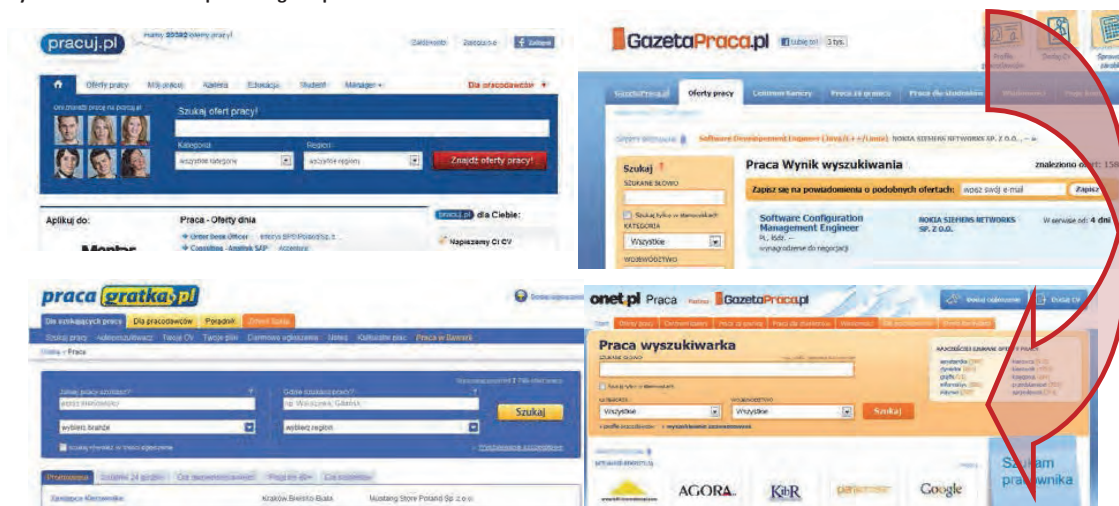
-  gazetapraca.pl
-  praca.gratka.pl
-  praca.onet.pl
-  pracuj.pl

W pomiarach z lat 2011-2014 oraz w pomiarze obecnym, którego dotyczy niniejsze opracowanie, analizą (z przyczyn obiektywnych) objęto oferty publikowane na 3 ogólnopolskich portalach. Spowodowane to było tym, że portale gazetapraca.pl oraz praca.onet.pl od momentu pomiaru w roku 2011 były tożsame tj. dysponowały tym samym zbiorem ofert. Ponadto w 2013 roku okazało się, iż portal praca.onet.pl uległ likwidacji. Niestety mimo prób kontaktu z przedstawicielami serwisu onet.pl, nie udało się uzyskać dokładnych informacji o dacie zakończenia funkcjonowania tego portalu. Z racji zachowania możliwości odniesienia do

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

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

Rysunek 1. Analizowane portale ogólnopolskie



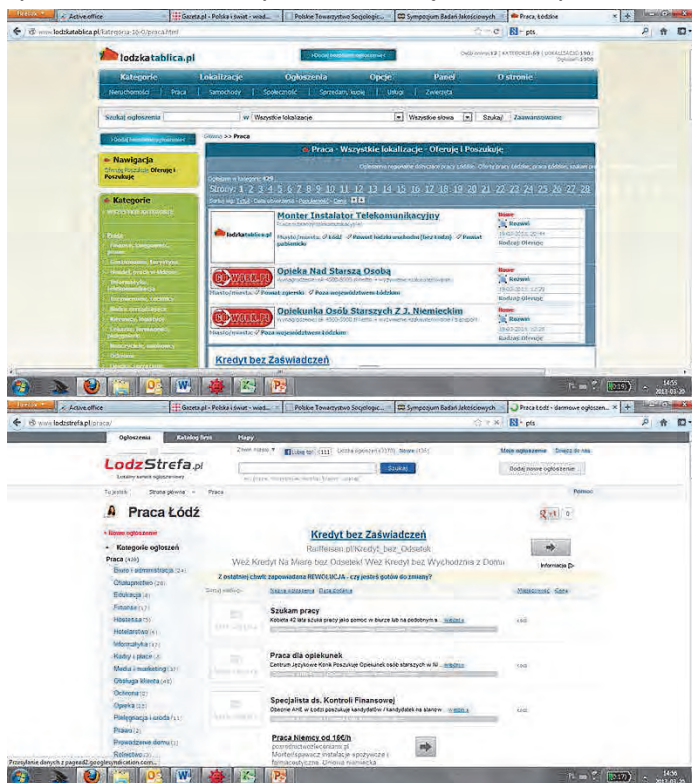
Dodatkowo w obecnym pomiarze, podobnie jak w pomiarach z lat 2011-2014, uwzględniono łódzkie portale lokalne. Tak jak w pomiarach z 2013-2014 roku, a w przeciwieństwie do pomiarów w latach 2011-2012 analiza objęto dwa lokalne portale internetowe: lodzkatablica.pl oraz lodzstrefa.pl. Rekonesans przeprowadzony przed przystąpieniem do realizacji badania potwierdził, iż trzeci portal lokalny – ilodz.pl, z którego archiwizowano oferty pracy w pomiarach w 2011 i 2012 r., nie funkcjonuje, podobnie jak w 2013 i 2014 roku. Ograniczono zatem obszar archiwizacji do dwóch pozostałych lokalnych portali. Ze względu na marginalny udział ofert portalu ilodz.pl w populacji, brak tego serwisu w aktualnym pomiarze nie wpływa istotnie na kwestie porównywalności wyników. Z tego również względu uznano za niewskazane od strony metodologicznej zastąpienie zlikwidowanego portalu innym portalem lokalnym, co mogłoby negatywnie wpłynąć na możliwość odniesienia wyników do poprzednich pomiarów.

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

Zmiany, które nastąpiły w stosunku do poprzednich pomiarów, uwarunkowane obiektywnie przez zmieniającą się rzeczywistość przedmiotu analizy mają z pewnością wpływ na porównywalność otrzymanych wyników pomiędzy pomiarami z lata 2009-2010 a 2011-2015, w mniejszym zakresie pomiędzy pomiarami w latach 2011-2015 – 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 2 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 2009-2014.

Wstępna analiza i wybór próby. Po zakończeniu cyklu (po 30 dniach w marcu, kwietniu oraz 15 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.

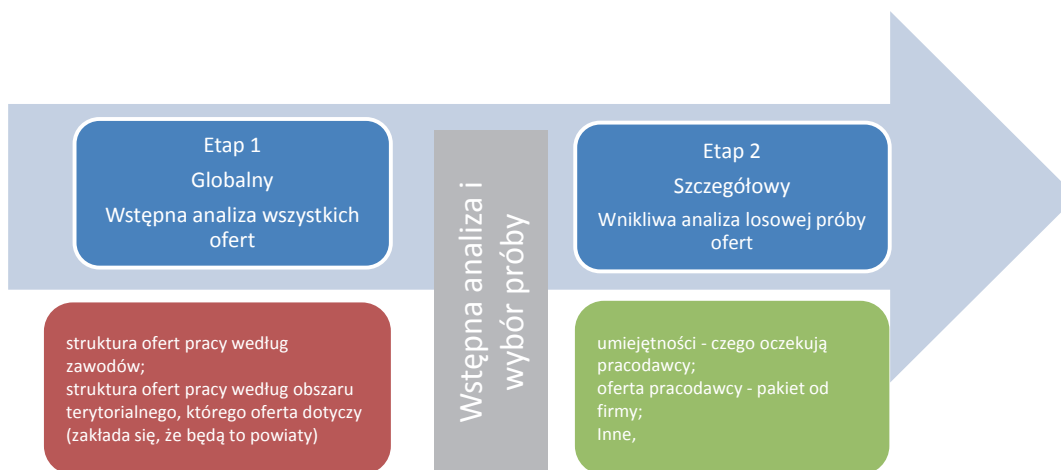
Kolejnym krokiem był losowy wybór ofert, które były przedmiotem analizy szczegółowej w Etapie 2 badania.

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, 2012, 2013 i 2014 roku wszystkie czynności, zarówno przy archiwizacji, eliminacji ofert powtarzających się, jak również przy analizie i kodowaniu, wykonywane były ręcznie. Różnica w sposobie zbierania, przygotowywania i analizowania danych z pewnością nie pozostaje bez wpływu na porównywalność uzyskanych wyników.

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.

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. Nieco mniej ofert pracy dostępnych jest natomiast na wspólnym portalu Onet oraz Gazety Wyborczej: gazetapraca.pl/praca.onet.pl. Na wybranych portalach lokalnych ukazuje się zdecydowanie najmniej ofert – przeważnie po kilka dziennie. Najwięcej ofert posiada w obecnym pomiarze portal lodzstrefa.pl – około 30 unikalnych ofert w ciągu tygodnia, mniej portal lodzkatablica.pl – około 20 niepowtarzających się ofert w ciągu tygodnia.

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

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

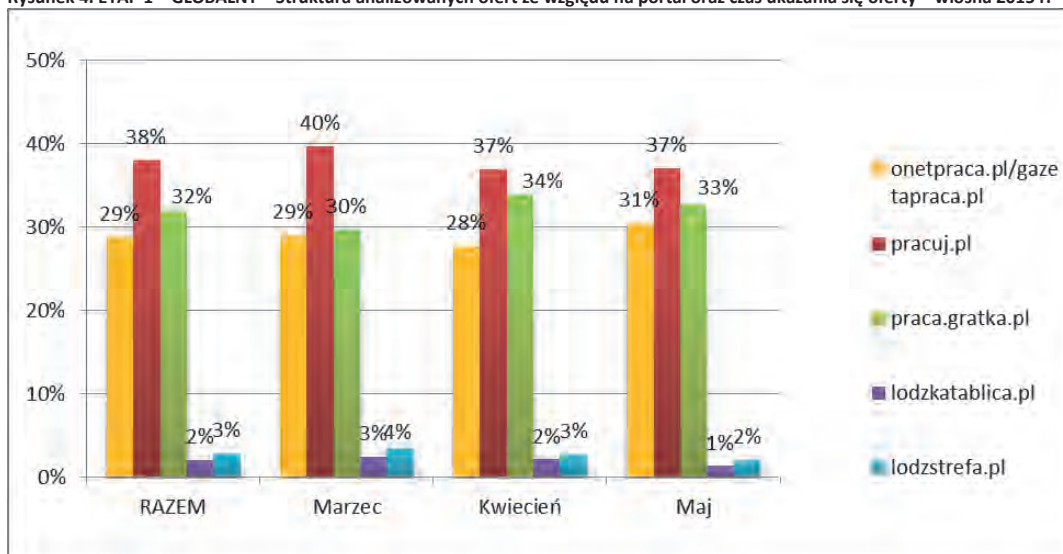
W sumie w pomiarze w 2015 roku do analizy włączono 11876 niepowtarzalnych ofert, co stanowi spadek w stosunku do poprzedniego pomiaru o około 4% (jesień 2014 roku – 12423). W tym 38% ofert to oferty publikowane na portalu pracuj.pl. Drugą pod względem liczebności grupę stanowią oferty publikowane na portalu praca.gratka.pl (32%). Wśród trzech portali ogólnopolskich najmniejszy odsetek ofert pracy odnotowano na portalu onet.praca.pl/gazetapraca.pl (29%).

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

Struktura liczbowa ofert pracy ze względu na portal utrzymywała się przez cały okres badania. Przy czym obserwujemy nieznaczny wzrost ofert na portalu onet.praca.pl/gazetapraca.pl (z 29% w marcu do 31% w maju) oraz praca.gratka.pl (z 30% w marcu do 33% w maju), przy jednoczesnym niewielkim spadku odnotowanym na portalu pracuj.pl (z 40% w marcu do 37% w maju).

W przypadku obydwu portali lokalnych odsetek ofert malał wraz z upływem czasu pomiaru (por. Rysunek 4).

Rysunek 4. ETAP 1 – GLOBALNY – Struktura analizowanych ofert ze względu na portal oraz czas ukazania się oferty – wiosna 2015 r.



Jak prezentuje Tabela 1, wyhamowaniu uległ zaobserwowany w poprzednim pomiarze znaczący wzrost udziału połączonych portali gazetapraca.pl oraz praca.onet.pl. W przypadku tego portalu po sukcesywnym spadku, jaki następował do 2012 roku, w 2013 roku odnotowano nieznaczny wzrost, zaś w 2014 roku już istotne zwiększenie rzędu 10 p.p., by obecnie znowu obniżyć poziom wzrostu do 1 p.p.. W pomiarze w roku 2009 oferty z tego portalu stanowiły ponad 34% wszystkich analizowanych ofert pracy, w roku 2010 – 27%, w roku 2011 – 16%, w roku 2012 – 15%, w roku 2013 – 18%, w 2014 28% wszystkich analizowanych ofert, a obecnie 29%.

Na znaczeniu w dalszym ciągu traci portal praca.gratka.pl. W 2012 roku stracił pozycję lidera i obecnie dzieli go nieznaczna tylko przewaga nad portalem gazetapraca.pl. Aktualny pomiar przyniósł dalszy spadek udziału ofert publikowanych na tym portalu w analizowanej populacji ofert. W stosunku do roku 2010 notuje się ciągły spadek odsetka ofert umieszczanych na tym portalu z 51% w roku 2010, 41% w roku 2011, 37% w latach 2012, 2013, 34% w 2014 roku i 32% w pomiarze obecnym.

Po zahamowaniu w 2014 roku tendencji sukcesywnego wzrostu znaczenia portalu pracuj.pl odnotowywanej w latach 2011-2012, w obecnym pomiarze nastąpił wzrost udziału w strukturze ofert o 1 p.p. Portal ten w dalszym ciągu utrzymuje pozycję lidera (por. Tabela 1).

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

Tabela 1. Struktura ofert w podziale na portale – pomiary 2009 r., 2010 r., 2011 r., 2012 r., 2013 r., 2014 r. – porównanie

STRUKTURA OFERT W PODZIALE NA PORTALE														
Portal	2009 (jesień)		2010 (wiosna)		2011 (jesień)		2012 (wiosna)		2013 (wiosna)		2014 (jesień)		2015 (wiosna)	
	Wszystkie oferty N=9160		Wszystkie oferty N=10286		Wszystkie oferty N=10934		Wszystkie oferty N=10472		Wszystkie oferty N=10792		Wszystkie oferty N=12423		Wszystkie oferty N=11876	
	Liczba ofert	%	Liczba ofert	%	Liczba ofert	%	Liczba ofert	%	Liczba ofert	%	Liczba ofert	%	Liczba ofert	%
gazetapraca.pl	1717	18,7%	1170	11,4%										
praca.onet.pl	1487	16,2%	1625	15,8%										

STRUKTURA OFERT W PODZIALE NA PORTALE

Razem: Gazeta praca.pl/onet. praca.pl	3204	34,9%	2795	27,2%	1762	16%	1597	15%	1965	18%	3426	28%	3431	29%
praca.gratka.pl	3783	41,3%	5247	51%	4462	41%	3883	37%	3949	37%	4 222	34%	3803	32%
pracuj.pl	2173	23,7%	2244	21,8%	3848	35%	4760	45%	4493	42%	4632	37%	4519	38%
Razem	9160	100%	10286	100%	10072	92% ⁴	10240	97%	10407	96%	12280	99% ⁵	11753	99%

ETAP 2: SZCZEGÓŁOWY

Szczegółową analizą, obejmującą wymagania wobec potencjalnych kandydatów do pracy, propozycje pracodawców odnośnie oferowanych warunków zatrudnienia oraz dodatkowych benefitów, objętych zostało w obecnym pomiarze **3053 ofert** o pracę, co stanowi 25,7% 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 $p < 0,05$.

2.4 Selekcja ofert i kontrola procesu analizy

Identycznie, jak w pomiarach w roku 2011, 2012, 2013 i 2014, 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);

⁴ W pomiarze z 2011 8%, z 2012 3%, z 2013 4%, z 2014 5,2%, zaś w pomiarze obecnym 5% analizowanych ofert stanowiły oferty portali lokalnych, które nie były analizowane w poprzednich pomiarach.

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

- odrzucania ofert niewiarygodnych (sprawdzone 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 2009-2014.

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

- 1) **Różnica w badanych populacjach** – w pomiarach z lat 2009 i 2010 badaniem objęte były oferty pojawiające się na 4 portalach ogólnopolskich: pracuj.pl, onet.praca.pl, gazeta.praca.pl, praca.gratka.pl. W 2011 roku rzeczywistość uległa zmianie – portale onet.praca.pl oraz gazeta.praca.pl połączyły się tworząc jeden portal. W pomiarach w latach 2011, 2012, 2013 i 2014 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 2011-2015 proces archiwizowania, zbierania, kodowania i kontroli jakości danych odbywał się ręcznie.
- 4) **Różnica w metodzie analizy** – część analiz w pomiarach 2011-2015 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 2011-2015 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 skutkowało by 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, 2013 i 2014 r. W obecnym pomiarze wykorzystano klucze kodowe z pomiarów w latach 2011-2014.
- 7) **W 2009 i 2010 roku kodowano nazwy zawodów korzystając z Klasyfikacji Zawodów i Specjalności z 2004 roku,** w pomiarach 2011-2015 użyto klasyfikacji z roku 2010 – jako lepiej przystającej do rzeczywistości.

2.6 Zasady przyjęte przy kodowaniu zawodów

W pomiarach z lat 2011-2015 do kodowania zawodów używano Klasyfikacji Zawodów i Specjalności z roku 2010. Jak każda klasyfikacja, również i ta, nakłada pewne ograniczające ramy na rzeczywistość, której dotyczy. Przy kodowaniu zawodów zespół badawczy natrafił na szereg problemów i stanął przed szeregiem decyzji, które musiały zostać podjęte.

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

Problemy wynikały z następujących zdiagnozowanych w trakcie procesu badawczego faktów:

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

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

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

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

- podstawą kodowania była zawsze definicja grup stosowana w KZiS;
- przyjęto zasadę postępowania zmierzającego do jak najpełniejszego zakodowania populacji – w sytuacji, gdy zawód nie był wymieniony w klasyfikacji na poziomie kodów szczegółowych, wykorzystywano kody wyższego rzędu. Oczywiście zasadą nadrzędną było tu wykorzystanie jak najbardziej szczegółowego dostępnego kodu.
- Dokonując kodowania (szczególnie w przypadku zawodów z usytuowanych wyżej w hierarchii grup zawodowych), nie kierowano się jedynie nazwą zawodu podaną przez oferenta. Brano pod uwagę szereg czynników – przede wszystkim zakres obowiązków, a także wymagania w stosunku do pracownika, w tym poziom wykształcenia.
- W sytuacji, gdy nie było dostatecznych informacji, aby zdementować „nadmuchanego specjalistę” przyjmowano interpretację zaliczającą go do niższej z rozważanych grup zawodowych – np. specjalista do spraw sprzedaży, w stosunku do którego w ofercie nie było sprecyzowanych żadnych wymagań, nie było podanego żadnego zakresu obowiązków nie był klasyfikowany jako specjalista, a w zależności od innych dostępnych informacji – jako akwizytor, czy też agent/konsultant sprzedaży bezpośredniej (Avon, czy Oriflame).

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

Zasady funkcjonowania oraz charakterystyka analizowanych portali ogólnopolskich oraz lokalnych łódzkich na ogół nie uległy istotnym zmianom od poprzednich pomiarów. Zaobserwowane na jesieni 2014 roku prawidłowości również miały miejsce w obecnym pomiarze. W stosunku do zeszłego roku nie uległa zmianie szata graficzna portali.

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 najniższych grup zawodowych w KSiZ, czy też oferty pracy za granicą.

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

Charakter niniejszego portalu i zjawiska na nim zachodzące nie uległy istotnej zmianie od poprzedniego pomiaru. Utrzymana została bardziej nowoczesna szata graficzna zaobserwowana w pomiarze na jesieni 2014 r.

Portal pracuj.pl stosuje następujący schemat podawania informacji:

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

Portal ten, podobnie jak pozostałe badane portale, daje możliwość aktualizowania ofert. W efekcie dana oferta może pojawić się ponownie na portalu 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. Szczególne natężenie tego zjawiska przypadało na okres weekendowy, podczas którego portal głównie „odświeżał” oferty zamieszczone w ciągu ostatniego tygodnia lub tygodni.

Omawiany portal wyróżnia się także pod względem treści oraz wyglądu zamieszczanych ofert pracy, które są przygotowywane w sposób jak najbardziej atrakcyjny, by przyciągnąć uwagę osób poszukujących pracy. Widoczne jest, że oferenci tego portalu wychodzą z założenia, że na poziomie kadry menadżerskiej czy specjalistycznej podstawowe informacje na temat stanowiska pracy nie są wystarczająco zachęcające. Wyróżniająca się oferta pracy, nie tylko kieruje zainteresowanie osoby aplikującej na treść oferty, ale również

⁶ Informacje zaczerpnięte ze strony portalu pracuj.pl.

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 poważnego oferenta.

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

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.



Barry Callebaut is the world's leading manufacturer of high-quality chocolate and cocoa products. Barry Callebaut represents more than 8,500 employees operating out of more than 30 countries in 50 production facilities, comprehensive competency in the art of making chocolate and cocoa products.

We are the global leader in chocolate and cocoa innovations and provide a comprehensive range of services in the fields of product development, processing, training and marketing.

Barry Callebaut has been producing chocolate and cocoa products for more than 150 years. We are a fully integrated company that masters every step from the sourcing of cocoa beans to the finest chocolate product. We are proud to serve the entire food industry, whether it be industrial food manufacturers or artisans and professional users of our products.

Buyer Indirect Spend – Poland

Indirect Spend Western Europe

Miejsce pracy: Łódź

Within the Indirect Spend team for Western-Europe, the challenge is to continuously find solutions (alternative suppliers, systems) in order to ensure business continuity and deliver savings to the business, in a strong and conservative (risk averse) technical environment.

Within the local company strategy you operationally manage part of the outgoing indirect technical spend for Poland.

Responsibilities:

- Operationally manage purchases for Indirect Spend within the local organizations in Poland (Lodz) (including MRO-Capex – Opex –LAB –R&D- Marketing – Consultancy- Facility management services) providing full service to internal customers (engineering and maintenance organization and internal departments).
- Analyze historical spend data and budgets to define category strategies.
- Communicate, liaise, and negotiate internally and externally using appropriate methods to meet local business needs.
- Implement purchasing and contract management instructions, policies, procedures and strategies.
- Monitor and report results and KPI's periodically to the management.
- Responsibility to negotiate with local suppliers to ensure optimum price, quality and service levels. This includes supplier selection, defining TCO (Total Cost of Ownership), market analysis, cost benchmarking, complaint handling.
- Improve local sourcing level working on standardization, supplier rationalization, spend control.
- Support strategic sourcing initiatives to deliver long range programs for MRO (Maintenance, Repair and Operations) and related capital services.
- Facilitate information gathering / exchange between other sites and/ or Strategic buyers.

Profile:

- You hold at least a bachelor's degree, preferably in a technical field and/or ideally a certificate or degree in Purchasing
- You have relevant work experience in food, chemical or pharma industrie
- Experience with MS Office, you have an excellent Excel, SAP and/or Maximo knowledge
- Languages: English and Polish
- 3 – 5 year experience with Purchasing in an industrial/technical environment

Skills:

- Analytical capabilities
- Negotiation
- Technical knowledge
- Customer focus
- Purchasing process

We offer:

- Interesting work in an international environment in a dynamically developing company,
- Stable employment in the company with an established position in the market
- Full-time contract,
- Trainings to improve qualifications,
- Knowledge of the cocoa market from the production and consumption side,
- Benefits package.

Please send ENG CV via APLIKUJ button:



Please attach a statement:

"I consent to the processing of my personal data for the purposes of the recruitment process in accordance with the Act on Personal Data Protection dated 29.08.1997 (Journal of Laws No. 133, item. 883, as amended)."

We reserve the right to contact only selected candidates



Bank BPH oferuje swoje produkty i usługi Klientom indywidualnym, małym i średnim przedsiębiorstwom oraz Klientom korporacyjnym. Bogata oferta Banku zawiera m.in.: kredyty, w tym gotówkowe i hipoteczne, konta osobiste, rachunki oszczędnościowe i depozytowe oraz karty kredytowe. Bank BPH prowadzi również działalność w zakresie zintegrowanych usług maklerskich, bankowości skarbowej oraz zarządzania aktywami poprzez spółkę zależną BPH TFI.



Bank BPH jest obecny na polskim rynku od ponad 20 lat. Jest spółką publiczną notowaną na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie. Od 2009 roku jest Laureatem prestiżowego Programu Inwestor w Kapitał Ludzki – wyróżnienia dla wiodących firm w zakresie zarządzania i inwestowania w kapitał ludzki.

Bank BPH wchodzi w skład GE Capital EMEA, jednej z największych w regionie instytucji finansowych obsługujących klientów korporacyjnych i detalicznych w ramach światowej korporacji General Electric, która zatrudnia około 300 000 osób w ponad 100 krajach. Stanowimy globalny i zróżnicowany zespół, wyróżniający się pasją i chęcią podejmowania największych wyzwań. Obecność GE w wielu dziedzinach gospodarki oraz dostęp do najnowocześniejszych technologii sprawia, że pracownicy GE mogą zrealizować w naszej organizacji karierę, o jakiej zawsze marzyli.

W naszej codziennej pracy kierujemy się zasadami fair play. Chcemy być postrzegani jako Bank nr 1 pod względem zaufania i fair play w stosunku do Klientów, Pracowników, Interesariuszy i Społeczności, wśród których działamy.

GE przykładą ogromną wagę do Różnorodności. Chcemy zatrudniać najwybitniejsze umysły, by tworzyć niewyczerpalne źródło pomysłów i możliwości. Wierzymy w zatrudnianie utalentowanych ludzi z różnych środowisk, z różnymi doświadczeniami i stylami – ludzi takich, jak Ty...

Aktualnie do Banku BPH poszukujemy kandydatów na stanowisko:

Doradca Klienta Biznesowego w Centrum Biznesowym

Miejsce pracy: Łódź,



Osoba zatrudniona na tym stanowisku odpowiedzialna będzie m.in. za:

- Pozyskiwanie Klientów z segmentu SME i budowanie z nimi trwałych relacji biznesowych,
- Utrzymywanie i rozwijanie relacji z dotychczasowymi Klientami,
- Ocenę kondycji finansowej Klientów Banku wraz z przygotowaniem dokumentacji kredytowej i współdziałanie w przygotowywaniu ofert finansowania przedsiębiorstw,
- Samodzielną realizację planów sprzedażowych, aktywną sprzedaż produktów z zakresu finansowania handlu, produktów kredytowych, skarbowych i bankowości transakcyjnej oraz usług bankowych dla Klientów Biznesowych,
- Rozpoznawanie potrzeb finansowych Klienta oraz określanie wynikających z nich możliwości sprzedaży innych usług i produktów bankowych,
- Prowadzenie działań marketingowych mających na celu zapoznanie Klientów z ofertą Banku,
- Sporządzanie analiz i kalkulacji Klientów Biznesowych oraz stały monitoring sytuacji w segmencie SME na rynku lokalnym.

Wymagania:

- Min. 2 – letnie doświadczenie w aktywnym pozyskiwaniu i obsłudze Klienta oraz w sprzedaży, z uwzględnieniem produktów kredytowych,
- Wysoko rozwinięte zdolności sprzedażowe,
- Umiejętność pracy w zespole, inicjatywa i samodzielność w działaniu,
- Praktyczna znajomość analizy finansowej przedsiębiorstw z obszaru SME,
- Wykształcenie wyższe (preferowane kierunki: bankowość, finanse, ekonomia),
- Umiejętność obsługi komputera w zakresie MS Office,
- Prawo jazdy kat. B,
- Komunikatywność, łatwość w nawiązywaniu kontaktów, wysoka kultura osobista.

Wybranych osobom oferujemy:

- Możliwość rozwoju zawodowego w ramach globalnej, dynamicznie rozwijającej się organizacji,
- Bogaty pakiet szkoleń,
- Atrakcyjny pakiet socjalny,
- Przejrzysty system wynagrodzeń.

Osoby zainteresowane prosimy o przesłanie aplikacji klikając w nazwę miasta.

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

Portale te wyróżniają się i promują ofertą ogłoszeń dwumediálních – 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. jobleer.pl, money.pl, jobrapido.pl. Oferty pracy mogą docierać do 1,1 miliona użytkowników miesięcznie, zaś oferta prasowa do 1,2 mln czytelników⁷.

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

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

Portal ten, podobnie jak pozostałe badane portale, daje możliwość aktualizowania ofert. W efekcie 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 równie często pojawiają się na nich ogłoszenia dla pracowników niższego szczebla, przede wszystkim robotników, ale również operatorów maszyn i urządzeń oraz pracowników przy pracach prostych.

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

Oferenci również zamieszczają informacje na swój temat, które podkreślają ich pozycję na rynku i mają zwiększać wartość treści ogłoszenia. Podobnie jak na portalu pracuj.pl, pojawia się wiele ofert operujących anglojęzyczną nazwą stanowiska, ale również same oferty w języku angielskim. Dodatkowo portal ten publikuje relatywnie dużo ofert pracy za granicą, w przeciwieństwie do portalu pracuj.pl.

Na połączonym portalu gazetapraca.pl/praca.onet.pl aktywne są również w dużym stopniu agencje rekrutacyjne poszukujące pracowników zarówno do pracy w Polsce, jak i za granicą.

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

⁷ Informacje zaczerpnięte ze strony na portalu gazetapraca.pl.

Dla naszych Klientów w Niemczech poszukujemy kandydatów
na stanowisko:

MECHANIK

Miejsce pracy: Niemcy / Monachium

Wymagania:

- wykształcenie: mechanik
- bardzo dobra znajomość języka niemieckiego
- doświadczenie w zawodzie

Oferujemy:

- legalną pracę
- atrakcyjne wynagrodzenie i system premiowy
- pracę w systemie zmianowym
- zorganizowanie zakwaterowania
- umowę także na czas nieokreślony

Zainteresowane osoby prosimy o przesyłanie CV w języku niemieckim na adres:

[Aplikuj](#)



Agencja Pracy POLONICA wpisana do krajowego rejestru agencji pośrednictwa pracy pod numerem 7442 prowadzi rekrutację dla firm z Niemiec, Austrii oraz Szwajcarii. Na chwilę obecną poszukujemy dla naszego niemieckiego Kontrahenta Kandydatów na następującym stanowisku pracy:

Automatyk z j. niemieckim

Praca na terenie Niemiec

Ogólny zakres obowiązków:

- nadzór nad urządzeniami przemysłowymi,
- analiza i usuwanie awarii, instalowanie

Wymagamy:

- komunikatywnej znajomości języka niemieckiego,
- wykształcenia zawodowego w kierunku Elektryk/Elektrotechnik
- doświadczenia zawodowego min. 2 lata na stanowisku pracy Elektryk/Automatyk (mile widziane za granicą)
- znajomość i doświadczenie w oprogramowaniu systemów sterowania SPS: S5 i S7
- prawo jazdy kat. B oraz samochód

Oferujemy:

- atrakcyjna stawka godzinowa + diety za przepracowany dzień,
- praca na umowę o pracę z niemieckim Pracodawcą,
- cotygodniowe zaliczki na konto polskie lub niemieckie,
- możliwość pracy w nadgodzinach oraz weekendy (10-12 h),
- świadczenia pracownicze (ubezpieczenie, Kindergeld ect.),
- zakwaterowanie zorganizowane przez Pracodawcę

Osoby zainteresowane i spełniające powyższe wymagania prosimy o nadsyłanie CV wraz z klauzulą o zgodzie na przetwarzanie danych osobowych oraz zdjęciem na nasz adres mailowy [Aplikuj](#)

W tytule wiadomości proszę wpisać: "Automatyk/Niemcy".

Kontakt telefoniczny: 607 649 466

Oferowane przez nas zatrudnienie jest legalne, nasze usługi dla Kandydatów są bezpłatne. Informujemy, że skontaktujemy się tylko z wybranymi Kandydatami.

Aplikuj



LEBO recruitment – łowcy doskonali – dla swojego Klienta Lidera w branży usług w zakresie klimatyzacji, chłodnictwa, wentylacji, oraz pomp ciepła.

Samodzielny serwisant urządzeń chłodniczych

Nr ref (SER/02/15)

Zadania:

- Samodzielny Serwis urządzeń chłodniczych
- Samodzielne diagnozowanie awarii oraz ich usuwanie
- Montaż i uruchomienie nowych urządzeń chłodniczych
- Serwisy konserwacyjne

Wymagania:

- Min. 3 letnie doświadczenie w serwisowaniu urządzeń chłodniczych i klimatyzacyjnych
- Mile widziane wykształcenie techniczne
- Umiejętność samodzielnego diagnozowania awarii oraz ich usuwania
- Umiejętność obsługi sterowników i automatyki chłodniczej
- Umiejętność montażu oraz uruchomienia nowych urządzeń chłodniczych
- Prawo jazdy kat. B
- Uprawnienia SAP do 1 kV

Oferujemy:

- Pracę w rozwijającej się firmie o ugruntowanej pozycji
- Możliwość podnoszenia kwalifikacji
- Atrakcyjne warunki pracy
- Umowa o pracę

Zainteresowane osoby prosimy o przesyłanie dokumentów aplikacyjnych na poniższy adres emailowy oraz klauzulą o przetwarzaniu danych osobowych.

e-mail [Aplikuj](mailto:lebo@lebo-hr.pl)

LEBO recruitment – łowcy doskonali

www.lebo-hr.pl

nr certyfikatu 4287

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

Portal praca.gratka.pl charakteryzuje się dominacją ofert w postaci drobnych ogłoszeń, najczęściej dla osób z niższych grup zawodowych – głównie pracowników usługowych, robotników przemysłowych, operatorów maszyn i urządzeń czy pracowników przy pracach prostych. Oferty dla pracowników na stanowiskach menadżerskich oraz specjalistów, które dominowały na analizowanych poprzednio portalach tutaj występują relatywnie rzadko. Należy odnotować, iż elementy wyróżniające ten serwis na tle innych badanych portali, nie uległy zmianie w stosunku do poprzednich lat. Modyfikacja szaty graficznej odnotowana w pomiarze z 2014 roku została utrzymana.

Sam portal pozycjonuje się jako portal, który dociera w całej Polsce do 3 milionów osób, a do 1,4 mln osób ogłoszenie może zostać wysłane również drogą mailową⁸. Szeroka oferta portalu wynika z różnych trybów umieszczania i promowania ofert pracy, związanych też z różną stawką opłat za publikację ogłoszenia.

Oferty SuperPremium i Premium umieszczone są zawsze w pierwszej kolejności listy ofert i dodatkowo wyróżnione zakładką z napisem „Super Premium” lub „Premium”. W grupie tej znajdują się ogłoszenia większych ofertodawców – bezpośrednio samych pracodawców (dużych, znanych firm) lub dużych pośredników, poszukujących pilnie pracowników dla swoich klientów. Ogłoszenia te nie tylko dotyczą pracowników wyższego szczebla, ale również pracowników na stanowiska robotnicze lub pracowników przy pracach prostych. Bardziej decyduje tutaj, kim jest ogłoszeniodawca, gdyż koszt tych ogłoszeń jest znacząco wyższy i zapewne nie atrakcyjny pod względem finansowym dla dominujących w serwisie ogłoszeń drobnych. Zdarzały się przypadki, że oferty „Super Premium” lub „Premium” to oferty zamieszczane również na portalu pracuj.pl lub gazetapraca/praca.onet.pl. Ofert w tych kategoriach jest relatywnie najmniej na portalu. Ponadto są na ogół pod względem treści i wizualizacji rozbudowane, zbliżone stylem do ofert zamieszczonych na powyżej analizowanych portalach. Jednak zdarza się, że także te oferty, które można nazwać ofertami „z wyższej półki” są dość enigmatyczne. W przypadku ofert SuperPremium możliwe jest publikowanie ogłoszeń w indywidualnej szacie graficznej, zaś w ofercie Premium oferent musi już wykorzystać szatę graficzną portalu. Może natomiast dodać własne logo lub zdjęcia.

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

⁸ Informacje ze strony internetowej praca.gratka.pl

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. 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.

Podobnie jak na jesieni 2014 roku na portalu pojawiają się ogłoszenia drobne będące przedrukiem z lokalnych gazet, zapewne partnerów serwisu np. Dziennik Łódzki. Ponadto portal promuje możliwość publikacji ogłoszeń w internetowych serwisach partnerskich np. jobrapido.pl, money.pl, gowork.pl, jobleer itp., zwiększając tym samym oglądalność oferty wśród Internautów.

Lakoniczność ofert pracy 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 oni 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 nieznanostwo firmy powoduje, że oferty te stają się mało wiarygodne, być może również kryją się tutaj oferty pracy na czarno. Należy także zwrócić uwagę, że pojawiały się na tym portalu oferty o wątpliwej treści – o charakterze erotycznym, towarzyskim, czy też dwuznacznym – głównie dotyczące zatrudnienia videomodelek.

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.

Spedytor Międzynarodowy Drogowy Tomaszów Mazowiecki

- **Branża Logistyka, Zakupy, Transport**
- **Typ stanowiska Pracownik umysłowy / Specjalista**
- **Forma zatrudnienia Umowa o pracę**
- **Wymiar zatrudnienia Pełny etat**
- **Region Łódzkie**
- **Miejsce Tomaszów Mazowiecki**

Dla naszego Klienta, firmy spedycyjnej, realizującej usługi transportu drogowego na terenie całej Unii Europejskiej, poszukujemy osoby na stanowisko:

Spedytor Międzynarodowy

miejsce pracy: Tomaszów Mazowiecki

Zakres obowiązków:

- obsługa obecnych klientów firmy,
- pozyskiwanie nowych zleceń transportowych na rynku międzynarodowym,
- organizacji obsługi transportowej i logistycznej w transporcie drogowym międzynarodowym,
- dysponowanie pracą na 10 pojazdów,

- przygotowywanie dokumentacji spedycyjnej,
- nadzór nad pracą kierowców.

Wymagania:

- wykształcenie kierunkowe min. średnie,
- min. 2 lata doświadczenia na podobnym stanowisku,
- komunikatywność,
- umiejętność pracy w grupie,
- znajomość języka angielskiego, niemieckiego lub francuskiego na poziomie komunikatywnym,
- znajomość drugiego języka obcego będzie atutem,
- mile widziana znajomość obsługi giełd transportowych.

Oferta:

- stabilne zatrudnienie w firmie o ugruntowanej pozycji,
- możliwość zatrudnienia na umowę o pracę lub współpraca oparta na własnej działalności gospodarczej,
- wynagrodzenie podstawowe plus wysoka premia od wypracowanego obrotu,
- wyjazdy integracyjne,
- praca w profesjonalnym zespole,
- możliwość rozwoju zawodowego, praca pełna wyzwań i satysfakcji.

Zainteresowane osoby prosimy o przesłanie CV.

Uprzejmie informujemy, że kontaktujemy się tylko z wybranymi Kandydatami.

szwaczki

Kraj:

Polska

Region:

łódzkie

Lokalizacja:

[Łódź](#)

Data ogłoszenia:

20/03/2015

Branża:

Inne

Typ stanowiska:

Pracownik fizyczny

Ogłoszenie z gazety:



Treść ogłoszenia

SZWACZKI chałupniczo doświadczone (spodnie damskie, i nie tylko, kieszenie cięte) stała współpraca, Górna Chojny również zespoły, 605-369-915

Sprzedawca

Kraj:

Polska

Region:

łódzkie

Lokalizacja:

[Łódź](#)

Data ogłoszenia:

19/03/2015

Pracodawca:

Delikatesy Alma

Branża:

Sprzedaż, Handel, Franczyza

Typ stanowiska:

Inne

Forma zatrudnienia:

Umowa o pracę

Rodzaj pracy:

Stała

Minimalne wykształcenie:

Średnie zawodowe

Treść ogłoszenia

Poszukujemy Kandydatów do pracy w Delikatesach ALMA w Łodzi ul. Kilińskiego na stanowisko sprzedawca na dziale nabiał oraz ogólnospożywczym.

Wymagana aktualna książeczka SANEPID, rzetelność.

Kontakt

Delikatesy Alma ul. Kilińskiego 122/128 90-316 Łódź

email: nabial.kilinskiego@almamarket.pl *Powołaj się na praca.gratka.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. Zmiany szaty graficznej zaobserwowane w poprzednim pomiarze utrzymały się również w 2015 roku. Nadal w samym ogłoszeniu o pracę widoczny jest pewien chaos, spowodowany zamieszczeniem odnośników do reklam, które zaburzają czytelność ogłoszenia i jego odbiór.

Zwiększona aktywność ogłoszeniodawców na tym portalu zaobserwowana w poprzednim pomiarze, została utrzymana. Na jesieni 2014 roku zamieszczono w tym serwisie 358 ofert, a na wiosnę 2015 – 344. W efekcie w obecnym pomiarze portal ten stał się bardziej popularny niż drugi analizowany łódzki serwis ogłoszeniowy – lodzkatablica.pl

Aktualnie ogłoszenia na portalu mają następujący schemat informacyjny:

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

Portal ten cechuje znaczna różnorodność zamieszczanych ofert, zarówno pod względem treści i wizualizacji, jak również oferowanych stanowisk pracy. Jednakże należy zauważyć, że zmniejszyła się znacząco liczba ofert enigmatycznych typu „dodatkowe dla osób ze stałym dostępem do Internetu”, sugerującymi wątpliwą treść i zamiary ogłoszeniodawcy. Zmniejszeniu w stosunku do pomiarów z lat 2012-2012 uległa również liczba ofert poszukujących pracowników do celów erotycznych lub towarzyskich np. tancerki w klubie go-go, tancerki w nocnym klubie – w obecnym pomiarze nie odnotowano tego typu ofert. W stosunku do lat 2011-2012 nadal odnotowano zmniejszoną skalę ogłoszeń dla konsultantów, dystrybutorów firm kosmetycznych – Avon czy Oriflame oraz ogłoszeń firm prowadzących castingi do reklam lub filmów.

W obecnym pomiarze również odnotowano znaczący udział ofert pracy za granicą skierowanych do robotników przemysłowych i rzemieślników, obserwowany już od wiosny 2013 roku. Do pracy za granicą poszukiwani są również opiekunowie osób starszych. Skala ofert zagranicznych uległa istotnemu zwiększeniu w stosunku do poprzedniego pomiaru, osiągając wysoki poziom z 2013 roku – połowa publikowanych na portalu ofert to oferty pracy poza Polską. Są to ogłoszenia zamieszczane przez pośredników, cechujące się relatywnie rozbudowaną treścią.

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

Podobnie, jak w poprzednich pomiarach, portal ten charakteryzuje rozpowszechnione zjawisko „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.

Opiekun(ka) osób starszych z j. niemieckim. Atrakcyjne oferty na kwiecień!

Łódź – Dodane przez [ATERIMA MED](#) (firma) – około 6 dni temu



ŁódźStreet.pl

Forma zatrudnienia	Umowa zlecenie	Wymiar zatrudnienia	Inne	Typ oferty	Oferta pracy
---------------------------	----------------	----------------------------	------	-------------------	--------------

Pełna treść ogłoszenia Opiekun(ka) osób starszych z j. niemieckim. Atrakcyjne oferty na kwiecień!

ATERIMA MED świadczy usługi opieki domowej dla osób niesamodzielnych w Polsce i w Niemczech. Zapewniamy bezpieczne zatrudnienie, kierując pracowników jedynie do sprawdzonych i pewnych miejsc pracy. Starannie dobieramy personel opiekuńczy, dzięki któremu nasi podopieczni otrzymują wsparcie i fachową pomoc w codziennych czynnościach.

Atrakcyjne oferty na kwiecień wyjazd zaraz po świętach wielkanocnych!

Poszukujemy osób na stanowisko:

Opiekun(ka) osób starszych z językiem niemieckim i doświadczeniem w opiece
Miejsce pracy: Niemcy/ Różne miejscowości/ domy prywatne

Zapewniamy:

- legalne i bezpieczne zatrudnienie,
- atrakcyjne wynagrodzenie (nawet do 1350 euro),
- sprawdzone i pewne miejsca pracy,
- pakiet prywatnego ubezpieczenia zdrowotnego,
- ofertę dopasowaną do doświadczenia, stopnia znajomości języka oraz oczekiwań opiekuna,
- stałą opiekę ze strony zespołu naszych Koordynatorów,
- organizację podróży,
- zakwaterowanie i wyżywienie w miejscu pracy,
- narzędzia umożliwiające stałe podnoszenie kwalifikacji językowych (zajęcia stacjonarne, kursy internetowe).

Opis pracy:

- sprawowanie podstawowej opieki oraz wsparcie podopiecznego w codziennych czynnościach,
- proste prace domowe,
- dotrzymanie towarzystwa i aktywizacja podopiecznego.

Wymagania:

- znajomość języka niemieckiego w stopniu komunikatywnym,

- doświadczenie w opiece nad osobą chorą lub w podeszłym wieku.

Gdzie możesz nas znaleźć?

- zadzwoń 12 297 66 55, 12 297 66 59,

- wyślij sms o treści: OPIEKA na nr: 668 898 940 oddzwonimy na pewno,

- wejdź na naszą stronę internetową i odwiedź jedno z naszych biur rekrutacyjnych.

NOWOŚĆ! Teraz możliwość spotkania także w Warszawie i w Rzeszowie!

ATERIMA MED (nr certyfikatu KRAZ: 7085)

ul. Puskarska 7f

30-644 Kraków

tel.: 12 297 66 55

fax: 12 297 66 99

Więcej szczegółów dostępne na stronie: www.opiekunki.aterima.pl Telefon kontaktowy: [122976655](tel:122976655)

3.5 Lodzkatablica.pl

Lodzkatabela.pl to również lokalny internetowy serwis ogłoszeniowy umożliwiający bezpłatne zamieszczanie ogłoszeń, w tym ofert pracy. Portal ten zmniejsza swój poziom ofertowania od wiosny 2013 roku (wiosna 2013 r. – 304 oferty, jesień 2014 – 291 ofert, wiosna 2015 – 253 oferty)

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

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

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

Przeważająca część ofert zamieszczanych w obecnym pomiarze (podobnie jak na jesieni 2014 roku) dotyczy pracy za granicą. Zamieszczają je agencje pośredniczące. Szczególnie poszukiwano opiekunów osób starszych lub pomocy domowych, ewentualnie robotników przemysłowych i rzemieślników czy pracowników przy pracach prostych. Oferowano zatrudnienie przede wszystkim w Niemczech.

Jeżeli chodzi o oferty pracy na terenie kraju, to przede wszystkim pojawiały się ogłoszenia dla pracowników niższego szczebla – robotników, czy pracowników przy pracach prostych. Zdarzały się jednak i oferty pracy dla osób z grupy specjalistów np. nauczyciele.

Oferty na tym portalu raczej rzadko się powtarzają.

[Sprzedawca-prezenter Handlowy](#)

[szczegóły »](#)

Sprzedawca

Miejsce pracy: Zgierz Sprzedawca – Prezenter Handlowy odpowiedzialny jest za:

- kompleksową obsługę Klienta według standardów firmy
- realizację planu sprzedaży na jak najwyższym poziomie
- fachowe doradztwo Klientom w wyborze odpowiedniego sprzętu
- dbanie o odpowiednie zatowarowanie salonu
- pomoc Klientom w załadunku towaru

Od kandydatów oczekujemy:

- chęci poszerzania wiedzy z zakresu technik sprzedaży oraz wiedzy produktowej
- umiejętności pracy w zespole
- łatwości w nawiązywaniu kontaktów

- umiejętność radzenia sobie ze stresem
- niekaralności Twoimi dodatkowymi atutami będą:
 - zainteresowanie branżą RTV, AGD, IT/MM
 - doświadczenie w sprzedaży usług telekomunikacyjnych
 - doświadczenia w sprzedaży, bezpośredniej obsłudze Klienta

Naszemu pracownikom oferujemy:

- umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu

- stabilną pracę w dużej firmie o ugruntowanej pozycji na rynku
- atrakcyjne wynagrodzenie
- możliwość doskonalenia zawodowego poprzez system szkoleń

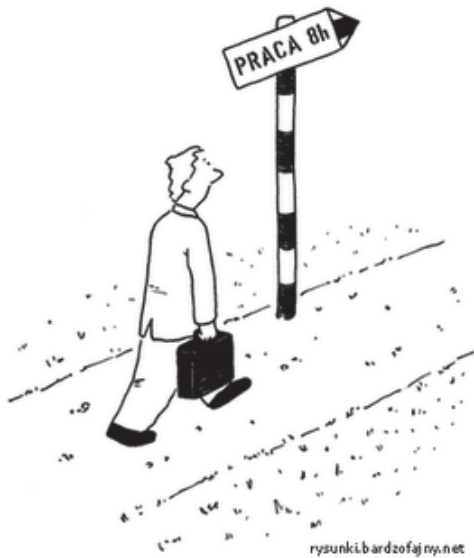
Prosimy o składanie swojej aplikacji (CV i listu motywacyjnego) poprzez stronę www.mediaexpert.pl. W zakładce INFORMACJE- PRACA (zamieszczona na dole strony internetowej) proszę o wybranie interesującej Państwa oferty i zaaplikowanie na nią za pomocą przycisku „Aplikuj”.

Miasto/miasta:  [Zgierz](#)

Utworzone: 13-05-2015, 14:34 :: Odłony: 7

Tagi:  [Sprzedawca-prezenter Handlowy](#)





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.

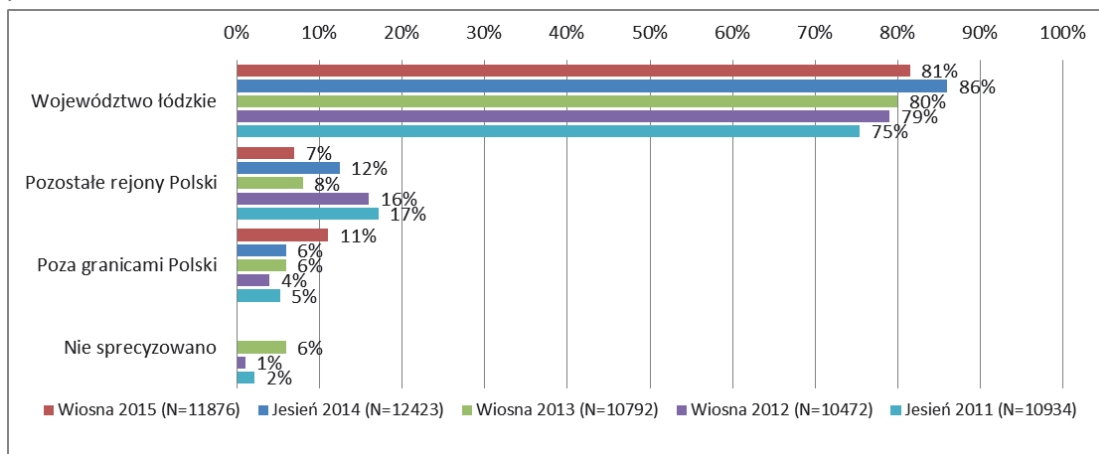
Zanim przejdziemy do prezentacji danych dotyczących lokalizacji analizowanych ofert pracy, należy wskazać na problemy, jakie zespół koderów napotkał przy analizie lokalizacji⁹. Otóż, podobnie jak w poprzednich pomiarach, w znacznym odsetku ofert lokalizacja w ogóle nie była podana – można ją było ustalić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

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

Jak pokazuje Rysunek 5 większość (81%) analizowanych ofert odnosiła się do pracy w województwie łódzkim. Pracę w pozostałych rejonach Polski oferowało 7%, zaś poza granicami kraju – 11% analizowanych ogłoszeń¹⁰.

W obecnym pomiarze należy zwrócić uwagę na wysoki odsetek ofert zatrudnienia poza granicami kraju – jest to najwyższy odsetek na przestrzeni analizowanych lat 2011-2015.

Rysunek 5. Lokalizacja oferowanej pracy w analizowanych ofertach. Jesień 2011, wiosna 2012, wiosna 2013, jesień 2014, wiosna 2015 – porównanie

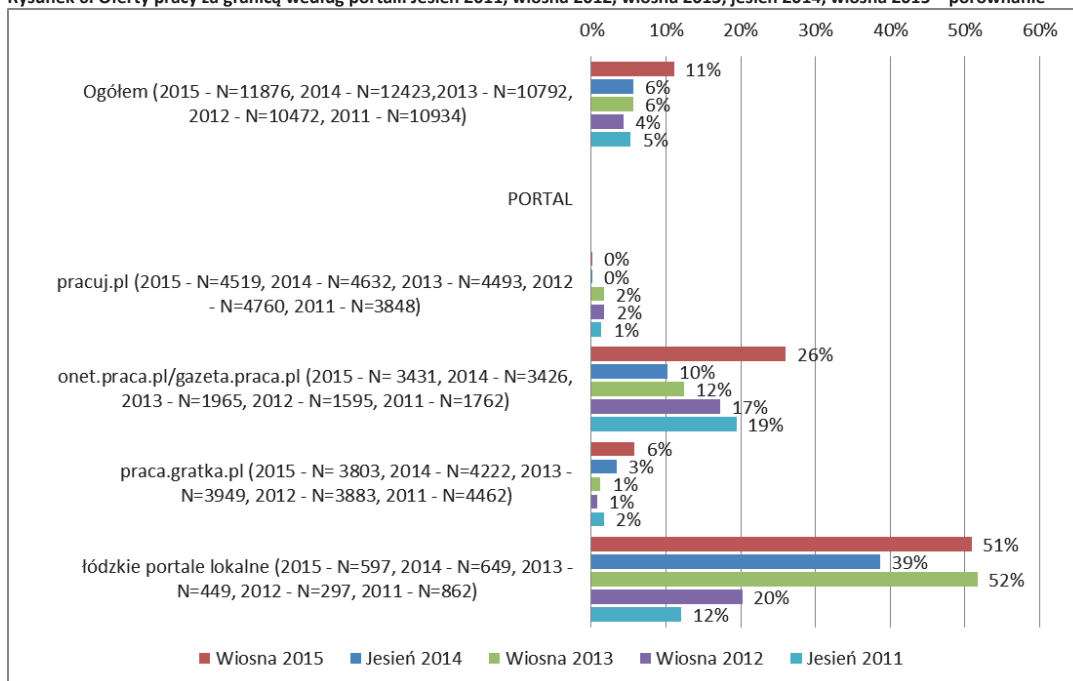


Podobnie jak w ubiegłorocznym pomiarze, praca za granicą oferowana była najczęściej w ramach połączonego portalu onet.praca.pl/gazetapraca.pl (26% ofert tego portalu) oraz w ramach łódzkich portali lokalnych (51% ofert tych portali). Na pozostałych portalach takie oferty zdarzały się znacznie rzadziej. Należy zauważyć, że obecny pomiar przyniósł istotny wzrost tego typu ofert na obydwu portalach w stosunku do jesieni 2014 r. W przypadku portalu onet.praca.pl/gazetapraca.pl od 2011 roku następował systematyczny spadek odsetka ofert pracy za granicą, by w obecnym pomiarze wzrosnąć aż o 16 p.p. W przypadku łódzkich portali lokalnych po spadku odsetka ofert zagranicznych na jesieni 2014 roku, nastąpił ponowny wzrost do poziomu z wiosny 2013 roku (por. Rysunek 6).

⁹ Przy rozwiązywaniu tych problemów podjęto środki, których skuteczność została sprawdzona w pomiarach z lat 2011, 2012, 2013 i 2014.

¹⁰ Odsetki nie sumują się do 100%, gdyż w przypadku niektórych ofert podawano więcej niż jedną lokalizację.

Rysunek 6. Oferty pracy za granicą według portali. Jesień 2011, wiosna 2012, wiosna 2013, jesień 2014, wiosna 2015 – porównanie

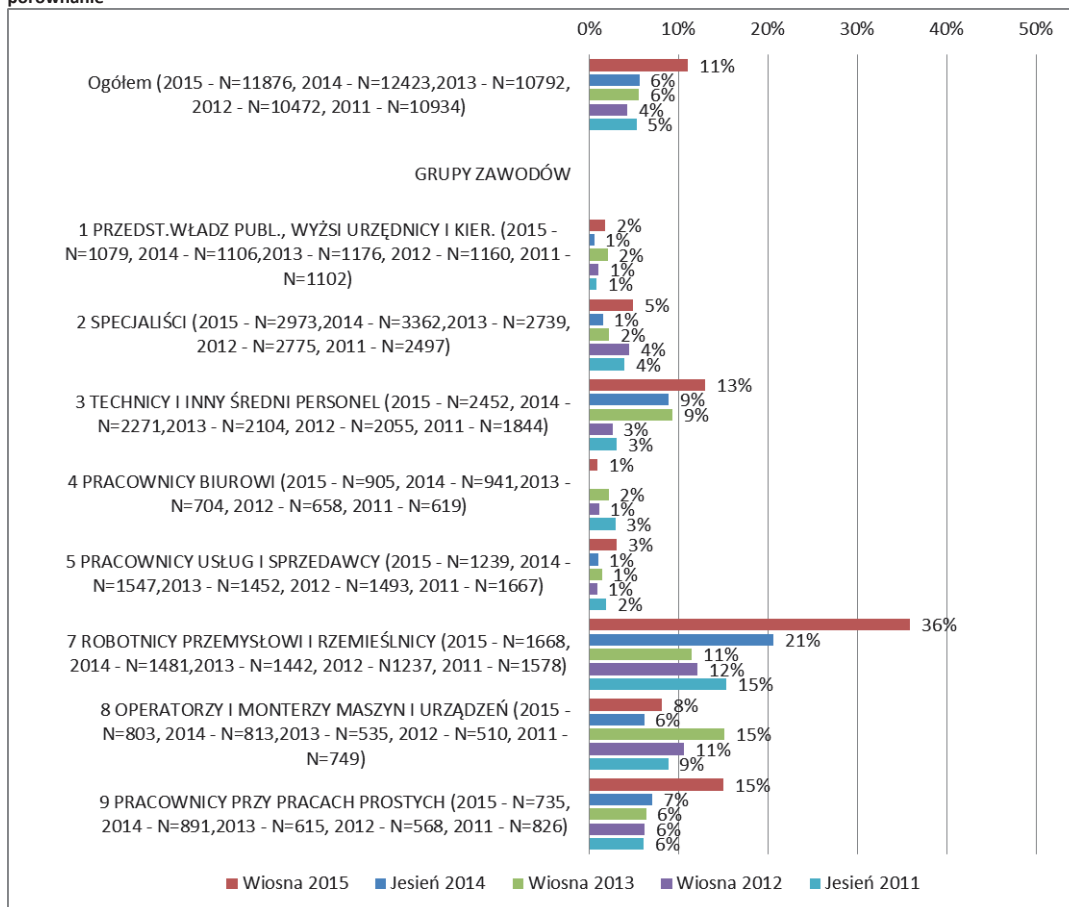


W obecnym pomiarze nastąpił wzrost udziału ofert pracy poza granicami Polski w każdej grupie zawodowej. Jednakże należy zwrócić uwagę na istotny wzrost odsetka ofert w przypadku grupy robotników przemysłowych i rzemieślników – w stosunku do jesieni 2014 r. nastąpił wzrost aż o 15 p.p. Tak jak w poprzednim pomiarze, była to grupa zawodowa, w której najczęściej oferowano zatrudnienie za granicą – w obecnym pomiarze 36% ofert pracy skierowanych do tej grupy związanych było z zatrudnieniem poza Polską.

Dodatkowo w obecnym pomiarze znacząco wzrósł udział ofert zagranicznych w przypadku pracowników przy pracach prostych (z 7% w 2014 r. na 15% obecnie) oraz w przypadku techników i średniego personelu (z 9% na 13% obecnie). Po spadkach ofert pracy notowanych w 2014 roku, wzrósł udział ofert zagranicznych w grupie operatorów i monterów maszyn i urządzeń (grupa o największym udziale ofert zagranicznych w 2-13 roku) oraz specjalistów.

Najbardziej oferty pracy za granicą, tak jak w poprzednich pomiarach dotyczyły pracowników biurowych, pracowników usług i sprzedawców, a także kierowników (por. Rysunek 7).

Rysunek 7. Oferty pracy za granicą według grup zawodów. Jesień 2011, wiosna 2012, wiosna 2013, jesień 2014, wiosna 2015 – porównanie



W sumie odnotowano 26 różnych zagranicznych lokalizacji, w których oferowana była praca. Jednak mimo tak dużego rozdrobnienia, podobnie jak w poprzednich pomiarach, oferty dotyczyły na ogół pracy w Niemczech (63,6%). Do pracy w tym kraju poszukiwano głównie robotników przemysłowych i rzemieślników, techników i średni personel.

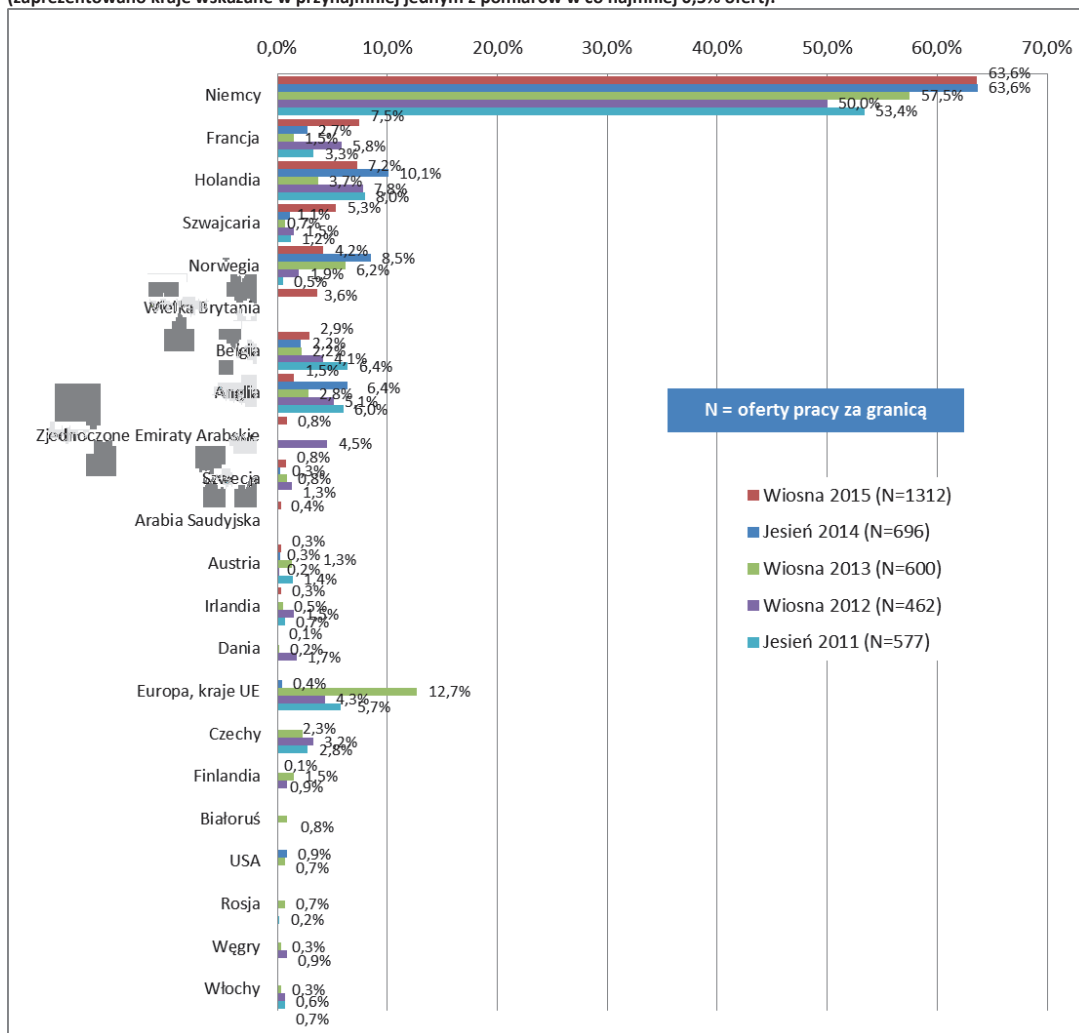
Pozostałe kraje wymieniano zdecydowanie rzadziej – przede wszystkim Francję (7,5%), Holandię (7,2%), Szwajcarię (5,3%), Norwegię (4,2%) oraz Wielką Brytanię (3,6%).

Wśród lokalizacji, choć znacznie rzadziej, pojawiły się także Belgia, Anglia, Zjednoczone Emiraty Arabskie, Szwecja, Arabia Saudyjska, Austria, Irlandia oraz Dania.

Odnosząc dane uzyskane w obecnym pomiarze do wyników pomiaru poprzedniego, widać pewne zmiany w strukturze ofert zagranicznych ze względu na kraj oferowanej pracy. Popularne na jesieni 2014 r. Holandia oraz Norwegia, czy Anglia w obecnym pomiarze zmniejszyły swoje udziały. Po dwóch latach istotnego spadku do czołówki krajów oferujących pracę za granicą powróciła Francja. W obecnym pomiarze istotne miejsce zajmowały także oferty pracy w Szwajcarii, która w dotychczasowych pomiarach zwykle obejmowała około 1% ofert zagranicznych.

W obecnym pomiarze znowu pojawiły się oferty pracy dotyczące wyjazdu do popularnych w 2012 roku Zjednoczonych Emiratów Arabskich, a dodatkowo oferowano również zatrudnienie w Arabii Saudyjskiej (por. Rysunek 8).

Rysunek 8. Oferty pracy za granicą według kraju. Jesień 2011, wiosna 2012, wiosna 2013, jesień 2014, wiosna 2015 – porównanie (zaprezentowano kraje wskazane w przynajmniej jednym z pomiarów w co najmniej 0,5% ofert).



Pracę w województwie łódzkim oferowano w 9674 ogłoszeniach, przy czym w 8450 ofertach podano lokalizację pozwalającą na przyporządkowanie jej do określonego powiatu. Natomiast w przypadku 1224 ofert wskazano ogólnie na województwo łódzkie.

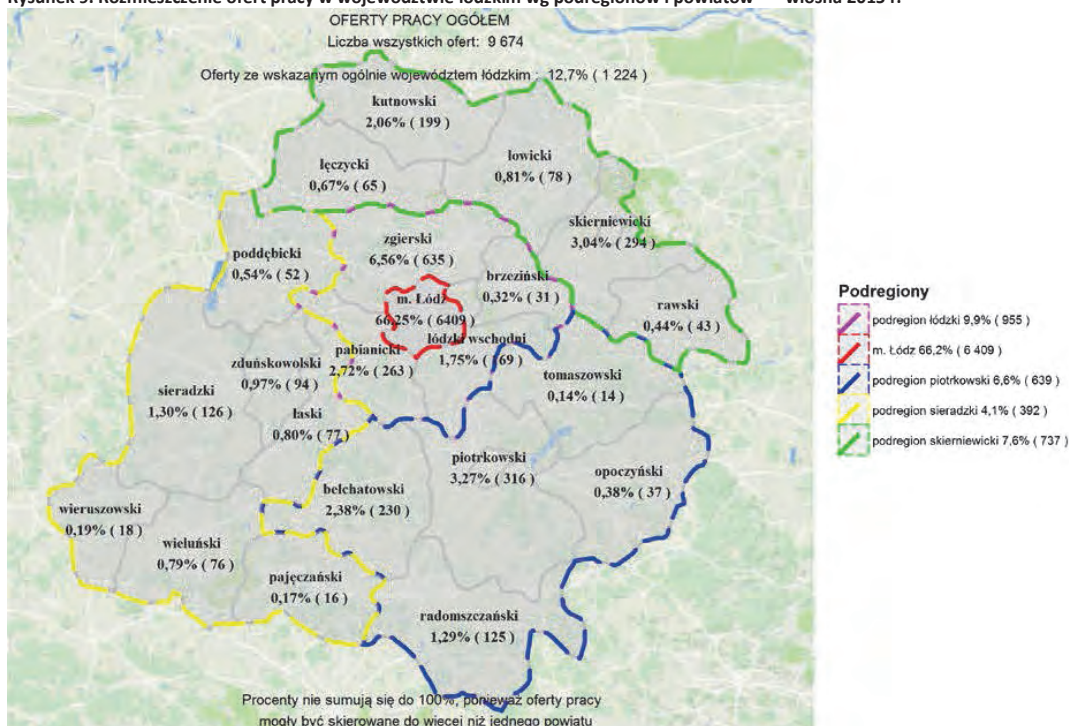
Analizując oferty, w których została wskazana konkretna lokalizacja, należy zwrócić uwagę na ogromną przewagę miasta Łodzi, w którym koncentruje się 2/3 wszystkich ofert zlokalizowanych w województwie. Pozostałe podregiony pozostają pod tym względem znacznie w tyle. Na ich tle pozytywnie wyróżnia się podregion łódzki (9,9% ofert), zawdzięczający swoją pozycję powiatowi zgierskiemu (6,6%) ofert, a także podregion skierniewicki (7,6% ofert) – dzięki powiatowi skierniewickiemu (3,0%) i kutnowskiemu (2,1%). Należy podkreślić, że tendencje te nie uległy istotnym zmianom od poprzedniego pomiaru.

Na tle województwa powyżej 200 ofert odnotowano także w powiecie pabianickim (265 ofert, 2,7%), piotrkowskim (316 ofert, 3,3%), bełchatowskim (230 ofert, 2,4%), a powyżej 100 ofert w powiatach: kutnowskim, łódzkim wschodnim, sieradzkim oraz radomszczańskim.

Powiaty, do których odnosiło się najmniej ofert (0,6% lub mniej): powiat brzeziński (podregion łódzki), rawski (podregion skierniewicki), poddębicki, pajęczański, wieruszowski (podregion sieradzki) oraz tomaszowski i opoczyński (podregion piotrkowski).

Rozmieszczenie ofert w województwie łódzkim w pomiarze z 2015 roku prezentuje Rysunek 9.

Rysunek 9. Rozmieszczenie ofert pracy w województwie łódzkim wg podregionów i powiatów¹¹ – wiosna 2015 r.



W poniższej tabeli zawarto te lokalizacje, do których odnosiło się co najmniej 10 ofert pracy. Oczywiście na pierwszym miejscu znajduje się Łódź (6409 ofert), dystansując kilkunastokrotnie następną lokalizację – Piotrków Trybunalski, do którego odnosiło się 291 ofert. Powyżej 200 ofert odnotowano w takich lokalizacjach jak: Pabianice, Zgierz i Bełchatów, zaś powyżej 100 ofert pracy oferowało zatrudnienie w takich miejscowościach jak: Stryków, Tomaszów Maz., Aleksandrów Łódzki, Kutno, Skierniewice, Radomsko oraz Sieradz (por. Tabela 2).

Tabela 2. Oferty pracy wg miejscowości w województwie łódzkim – uwzględniono lokalizacje, do których odnosiło się co najmniej 10 ofert. Wiosna 2015 r.

LOKALIZACJA	LICZBA OFERT	% (N=9674, oferty zlokalizowane w woj. łódzkim)
Łódź	6 409	66,2%
Piotrków Tryb.	291	3,0%
Pabianice	244	2,5%
Zgierz	240	2,5%
Bełchatów	202	2,1%
Stryków	178	1,8%
Tomaszów Maz.	162	1,7%
Aleksandrów Łódzki	154	1,6%
Kutno	133	1,4%
Skierniewice	133	1,4%
Radomsko	115	1,2%

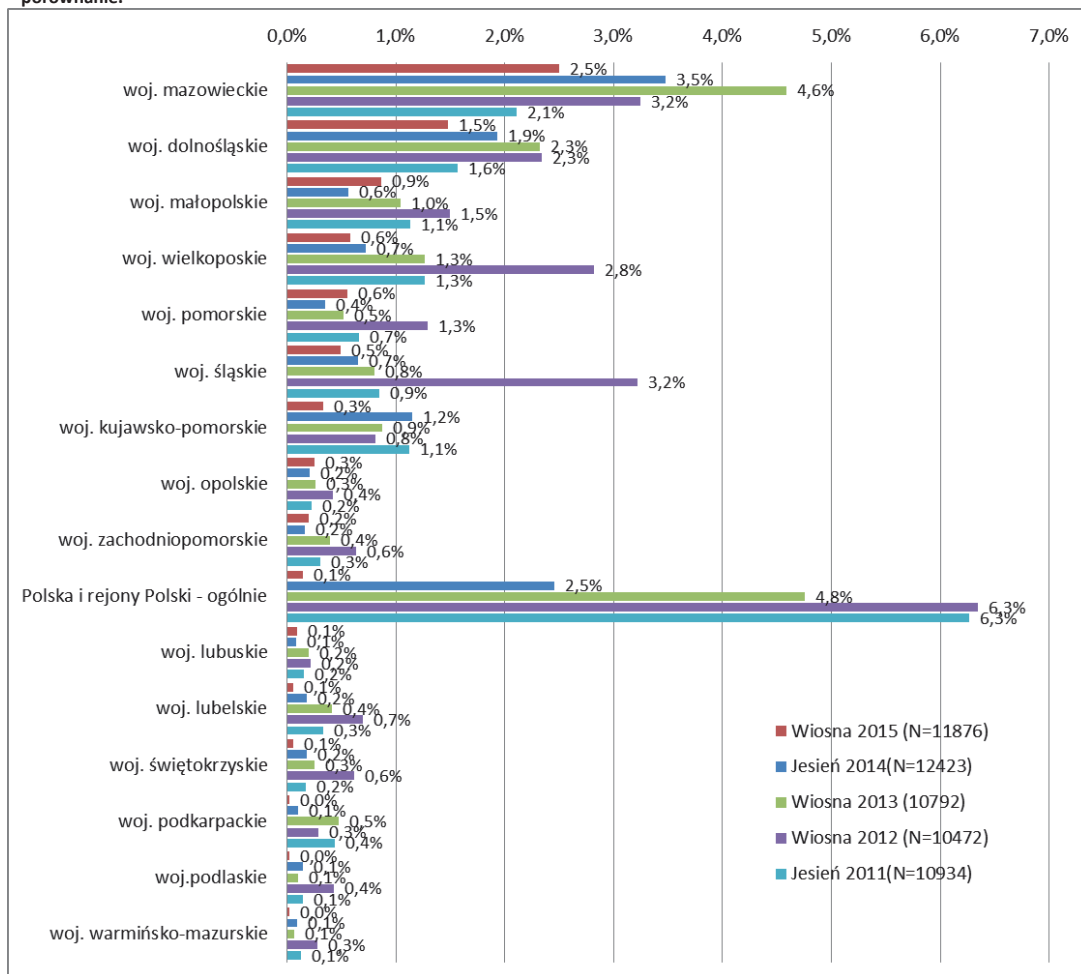
¹¹ W prezentacji potraktowano łącznie powiat miejski Piotrków Trybunalski i powiat piotrkowski oraz powiat miasto Skierniewice i powiat skierniewicki.

LOKALIZACJA	LICZBA OFERT	% (N=9674, oferty zlokalizowane w woj. łódzkim)
Sieradz	107	1,1%
Zduńska Wola	91	0,9%
Wieluń	72	0,7%
Łowicz	68	0,7%
Łask	68	0,7%
Konstantynów Łódzki	58	0,6%
Rzgów	56	0,6%
Łęczyca	56	0,6%
Ozorków	43	0,4%
Rawa Mazowiecka	42	0,4%
Opoczno	35	0,4%
Poddębice	31	0,3%
Brzeziny	25	0,3%
Głowno	22	0,2%
Tuszyn	19	0,2%
Koluszki	18	0,2%
Ksawerów	16	0,2%
Andrespol (pow. łódzki wschodni)	16	0,2%
Kleszczów	14	0,1%
Wieruszów	14	0,1%
Pajęczno	13	0,1%
Rąbień	13	0,1%
Bukowiec (k. Łodzi)	12	0,1%
RAZEM – OFERTY DOTYCZĄCE KONKRETNICH LOKALIZACJI W WOJEWÓDZTWIE ŁÓDZKIM	10 044	94,3%

Niespełna 900 ofert (7% wszystkich analizowanych ofert) odnosiło się do pracy w Polsce, ale poza granicami województwa łódzkiego. Wśród ofert tych wyraźną przewagę miały oferty oferujące zatrudnienie na terenie województwa mazowieckiego (2,5%) oraz województwa dolnośląskiego (1,5%).

Wśród pozostałych województw, najwięcej ofert dotyczyło lokalizacji w województwach: małopolskim (0,9%), wielkopolskim (0,6%), pomorskim (0,6%) oraz śląskim (0,5%). Na przestrzeni czterech ostatnich pomiarów odnotowano istotny spadek ofert pracy na terenie Polski, poza województwem łódzkim (z 17%-16% do 7% w 2015 r.). W efekcie zmniejszyła się liczba ofert w przypadku większości województw (Rysunek 10).

Rysunek 10. Rozmieszczenie ofert pracy poza województwem łódzkim. Jesień 2011, wiosna 2012, wiosna 2013, jesień 2014, wiosna 2015 – 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 sześciu 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 stabilizację odsetka ofert. Najwyższy spadek miał miejsce w przypadku Łodzi (2,4 p.p.), województwa łódzkiego bez sprecyzowania konkretnej lokalizacji (o 1 p.p.). Spadła również liczba ofert pracy na terenie Polski poza województwem łódzkim (o 5,5 p.p.). W to miejsce odnotowano wzrost odsetka ofert pracy za granicą (o 5,5 p.p.).

Dokładne zestawienie porównawcze lokalizacji analizowanych ofert w latach 2009-2015 zawiera Tabela 3.

Tabela 3. Lokalizacja miejsca pracy – lata 2009-2015 – porównanie. Kolorem zielonym zaznaczono te lokalizacje, w których odnotowano wzrost w stosunku do poprzedniego pomiaru o co najmniej 1 p.p., kolorem czerwonym – spadek o co najmniej 1 p.p.

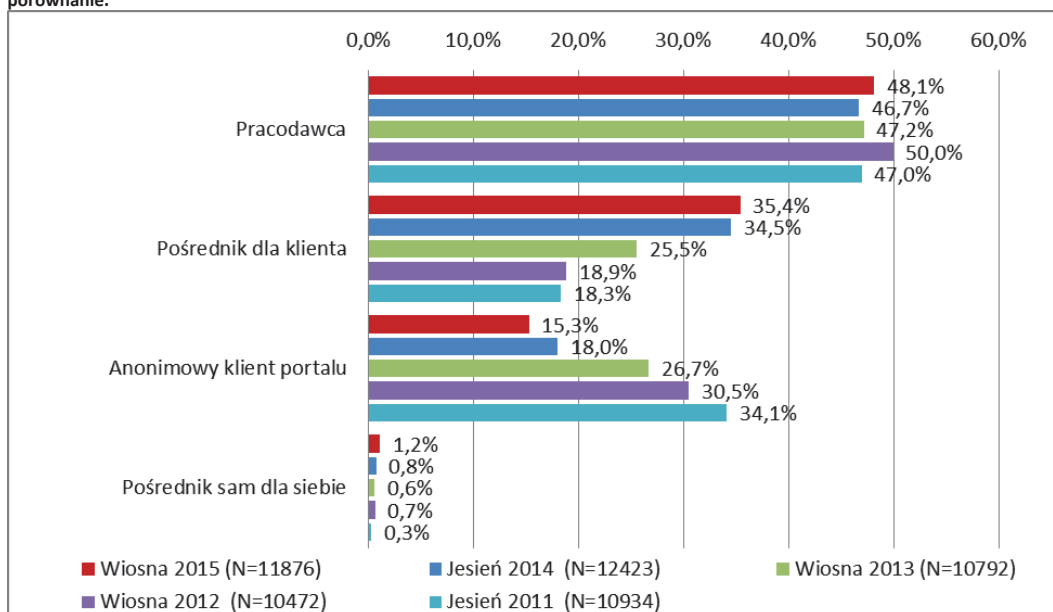
	LOKALIZACJA MIEJSCA PRACY							
	2009 N=7589	2010 N=8362	2011, N=10934	2012, N=10472	2013, N=10792	2014, N=12423	2015, N=11863	Indeks Zmiany 2015-2014 (p.p)
Łódź	46,10%	44,20%	44,67%	48,28%	52,53%	56,36%	53,97%	-2,39%
woj. łódzkie – bez sprecyzowania	27,50%	31,50%	10,12%	14,15%	11,68%	11,32%	10,31%	-1,01%
zgierski	2%	2,10%	4,90%	4,07%	3,37%	4,66%	5,35%	0,69%
kutnowski	1%	1,10%	1,35%	2,00%	2,94%	1,85%	1,68%	-0,17%
piotrkowski	4,90%	2,90%	3,00%	3,38%	2,84%	3,19%	2,66%	-0,53%
skierniewicki	1,40%	1,30%	1,11%	1,30%	2,44%	2,70%	2,48%	-0,22%
bełchatowski	1,60%	1,50%	1,50%	2,07%	1,69%	2,06%	1,94%	-0,12%
pabianicki	1,60%	1,60%	1,21%	1,71%	1,63%	2,31%	2,21%	-0,10%
łódzki wschodni	1,60%	0,40%	0,65%	1,06%	1,41%	1,77%	1,42%	-0,35%
radomszczański	1,10%	1%	1,01%	1,24%	1,25%	1,19%	1,05%	-0,14%
sieradzki	0,90%	0,70%	1,20%	1,69%	1,17%	1,18%	1,06%	-0,12%
zduńskowolski	0,60%	0,80%	0,57%	1,14%	0,86%	0,64%	0,79%	0,15%
łowicki	0,60%	0,60%	0,51%	0,77%	0,48%	1,08%	0,66%	-0,42%
łaski	0,30%	0,30%	0,34%	0,50%	0,47%	0,44%	0,65%	0,21%
wieluński	0,70%	0,50%	0,76%	0,62%	0,38%	0,66%	0,64%	-0,02%
poddębicki	0,40%	0,10%	0,22%	0,35%	0,38%	0,25%	0,44%	0,19%
rawski	0,50%	0,70%	0,48%	0,37%	0,33%	0,47%	0,36%	-0,11%
łęczycki	0,40%	0,20%	0,34%	0,59%	0,32%	0,47%	0,55%	0,08%
opoczyński	0,20%	0,20%	0,11%	0,31%	0,27%	0,41%	0,31%	-0,10%
brzeziński	0,10%	0,20%	0,15%	0,23%	0,19%	0,25%	0,26%	0,01%
pajęczański	0,10%	0,10%	0,25%	0,20%	0,17%	0,06%	0,13%	0,07%
wieruszowski	0,20%	0,10%	0,15%	0,17%	0,14%	0,25%	0,15%	-0,10%
tomaszowski	0,70%	1,20%	0,82%	1,38%	0,09%	0,24%	0,12%	-0,12%
w Polsce ale poza granicami woj. łódzkiego	8,80%	13,10%	17,11%	16,20%	8,42%	12,48%	7,00%	-5,48%
inny kraj/zagranica	0,60%	0,60%	5,28%	4,41%	5,56%	5,59%	11,05%	5,46%
nie podano	5,80%	5%	2,19%	0,68%	5,62%	0,00%	0,00%	0,00%

5 CHARAKTERYSTYKA TYPÓW OFERTODAWCÓW

W obecnym pomiarze w analizowanym zbiorze 11 876 ofert pracy niespełna połowa (48,1%) to oferty pracodawców, którzy podali nazwę firmy, a 35,4% ofert to oferty pośredników pracy, którzy szukają pracowników dla swych klientów. Około 1% stanowią oferty pośredników, którzy jako pracodawcy poszukują pracowników dla siebie. 15% ogłoszeń ma charakter anonimowy – poszukujący pracownika nie podał nazwy firmy.

Odnosząc strukturę ofert ze względu na typ oferenta do wyników uzyskanych w poprzednim pomiarze na jesieni 2014, widać nieznaczny wzrost ofert przedstawiających się pracodawców oraz pośredników. W przypadku tych ostatnich od 2011 roku obserwujemy wyraźny wzrost odsetka zamieszczanych ofert (o około 17 p.p. w latach 2011-2015) kosztem przede wszystkim sukcesywnego spadku w analizowanym okresie ofert anonimowych (por. Rysunek 11).

Rysunek 11. Struktura ofert ze względu na typ oferenta. Jesień 2011, wiosna 2012, wiosna 2013, jesień 2014, wiosna 2015 – porównanie.



Możliwość odniesienia wyników pomiarów realizowanych w 2015, 2014, 2013, 2012 i 2011 roku do wyników uzyskanych w poprzednich pomiarach jest ograniczona i możliwa jedynie w przypadku frakcji pracodawców¹². Na przestrzeni lat 2009-2011 odnotowano niewielką tendencję do kurczenia się tej grupy, jednakże w pomiarze z 2012 roku tendencja ta została zahamowana, by powrócić w latach 2013-2014. W obecnym pomiarze frakcja pracodawców ponownie zwiększyła nieznacznie swój udział w strukturze oferentów. Aktualnie w stosunku do pomiarów poprzednich istotnie zwiększyło się znaczenie pośredników. W obecnym pomiarze firmy pośredniczące w poszukiwaniu pracowników zamieściły 36,6% ofert, podczas gdy w 2014 roku odsetek ten wyniósł 35,3%, w 2013 – 25,3%, w 2012 roku – 19%, a w 2011 roku – 18%. Od 2011 roku obserwujemy ciągły, sukcesywny spadek odsetka ofert anonimowych.

¹² Pomiedzy pomiarami 2011-2015, 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 2009-2015 – porównanie

TYP PODMIOTU ZGŁASZAJĄCEGO OFERTĘ							
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
	Wszystkie oferty N=9160	Wszystkie oferty N=10286	Wszystkie oferty N=10934	Wszystkie oferty N=10472	Wszystkie oferty N=10792	Wszystkie oferty N=12423	Wszystkie oferty N=
Pracodawca	53,5%	51,3%	47,3%	50,0%	47,2%	46,7%	48,1%
Pośrednik	33,2%	46,8%	18,3%	18,9%	25,5%	35,3%	36,6%
Nie podano (anonimowy klient portalu)	13,2%	2,0%	34,1%	30,5%	26,7%	18%	15,3%

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.

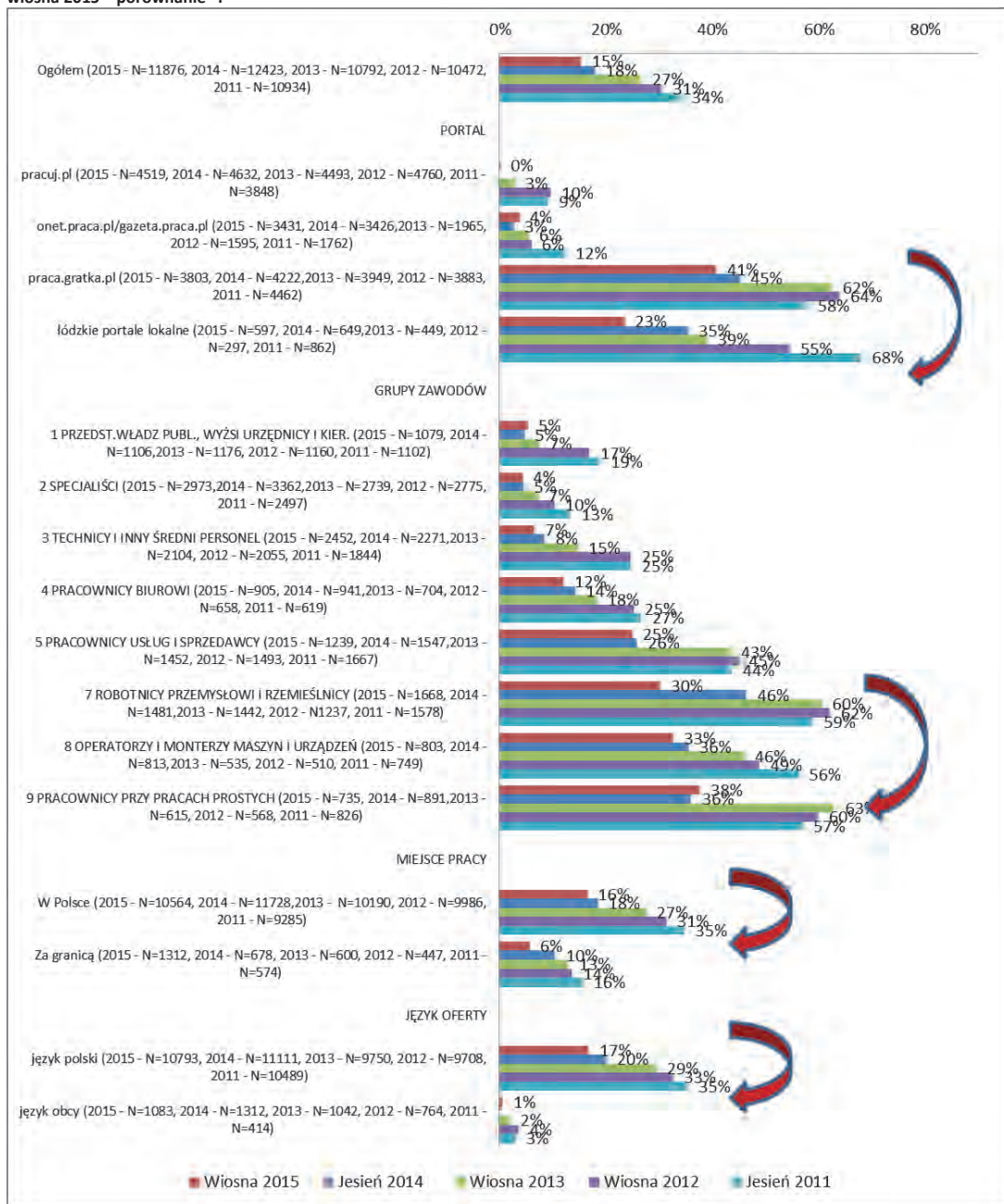
Oferty anonimowe, tak jak w poprzednich pomiarach, są to najczęściej oferty bardzo lakoniczne – często krótkie z niewielką liczbą informacji. Zdecydowanie częściej niż oferty pośredników nie precyzują żadnych wymagań w stosunku do pracownika, ani też nie opisują charakteru pracy i oferty pracodawcy.

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 pięciu pomiarów zachowuje stabilność pod względem głównych tendencji – odnotowano jedynie niewielkie zmiany, nie mające wpływu na jej ogólny obraz. Kluczową tendencją jest zmniejszanie się z pomiaru na pomiar od 2011 roku udziału tego typu ofert.

Podobnie jak w poprzednich pomiarach, oferty anonimowe najczęściej pochodzą z portali praca.gratka.pl (41% ofert tego portalu to oferty anonimowe) oraz portali łódzkich (23% 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 pięciu analizowanych lat istotnie zmalał (o 45 p.p.). Najczęściej oferty anonimowe skierowane są do pracowników przy pracach prostych (38% – nieznaczny wzrost od poprzedniego pomiaru), operatorów maszyn i urzędzeń (33% – nieznaczny spadek od poprzedniego pomiaru) oraz robotników przemysłowych i rzemieślników (30% – znaczący spadek od poprzedniego pomiaru). Stosunkowo wysoki odsetek ofert anonimowych odnotowano też w stosunku do pracowników usług i sprzedawców (25% – na poziomie poprzedniego pomiaru). Najrzadziej z anonimowymi ofertami mamy do czynienia przy poszukiwaniu specjalistów oraz kierowników (po 4-5% ofert – podobnie jak w poprzednim pomiarze). Podobnie, jak we wcześniejszych czterech pomiarach, oferty anonimowe częściej można spotkać wśród ogłoszeń oferujących zatrudnienie w Polsce niż za granicą oraz wśród ofert formułowanych w języku polskim niż obcym.

Rysunek 12. Charakterystyka ofert zamieszczanych przez anonimowych oferentów. Jesień 2011, wiosna 2012, wiosna 2013, jesień 2014, wiosna 2015 – porównanie¹³.



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

5.2 Charakterystyka pośredników oraz złożonych przez nich ofert

Oferty pośredników stanowią 37% analizowanego zbioru ogłoszeń – udział ofert uległ nieznacznemu wzrostowi w stosunku do poprzedniego pomiaru.

Podobnie jak w roku ubiegłym, pośrednicy zamieszczali swoje oferty na wszystkich portalach – przy czym struktura miejsca zamieszczenia oferty utrzymała tendencję z poprzedniego pomiaru. Obecnie oferty pośredników, podobnie jak na jesieni 2014, najczęściej można było znaleźć wśród ogłoszeń na połączonym portalu onet.praca.pl/gazetapraca.pl (65% wszystkich ofert tego portalu to oferty pośredników). W przypadku tego portalu na przestrzeni analizowanych czterech pomiarów odnotowano wzrost odsetka ofert pośredników o 33 punkty procentowe.

Na drugiej pozycji pod względem odsetka ofert pośredników znajdują się łódzkie portale lokalne (54%) – w obecnym pomiarze udział ofert pośredników wzrósł w stosunku do poprzedniego pomiaru.

Natomiast podobnie, jak w poprzednich pomiarach, najrzadszym miejscem umieszczania ofert pośredników był portal praca.gratka.pl – tendencja wzrostowa zaobserwowana w poprzednim pomiarze, obecnie uległa wyhamowaniu.

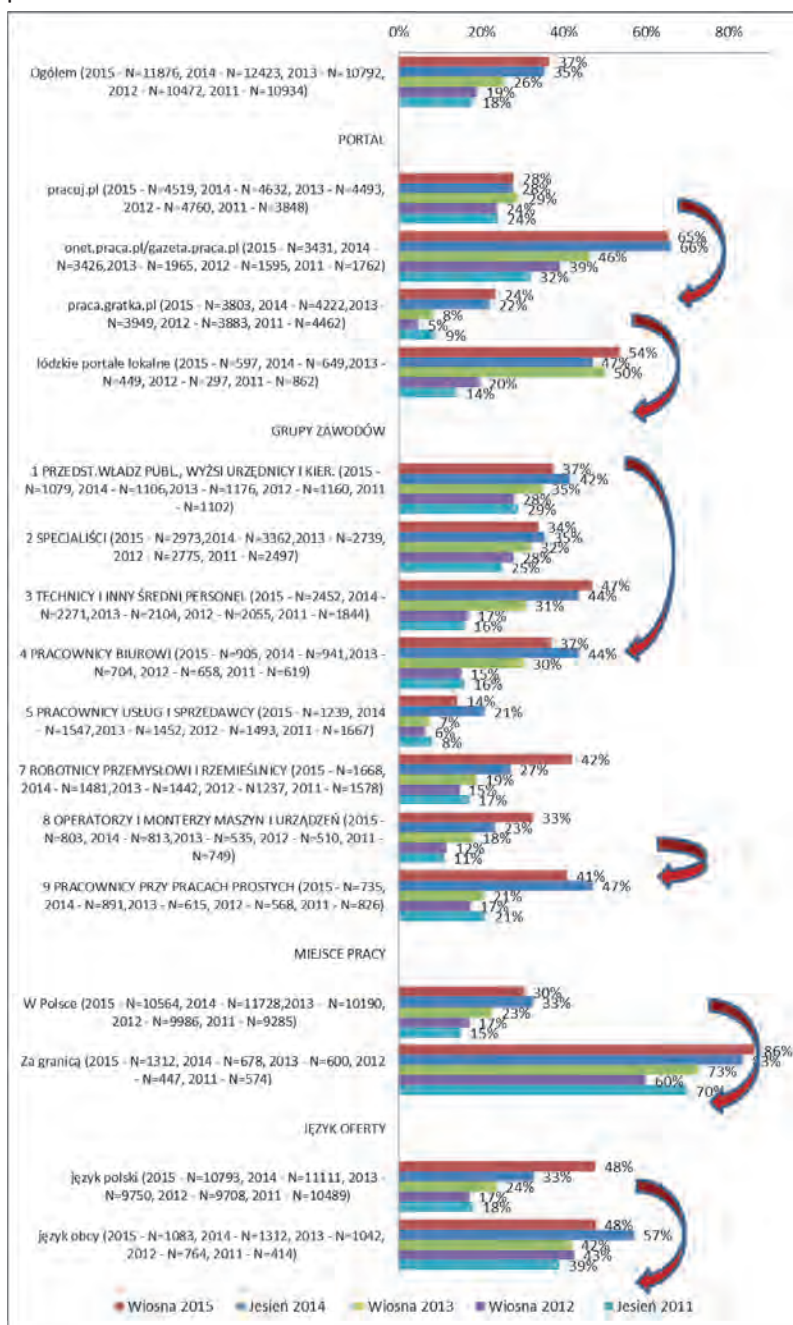
Podobnie jak w latach 2011-2014, pośrednicy poszukiwali kandydatów do pracy we wszystkich grupach zawodowych. Obecny pomiar przyniósł istotne zmiany w strukturze ofert pośredników. Udział ofert pochodzących od tego rodzaju ofertodawcy w większości grup zawodowych uległ wyrównaniu. Zanotowano istotny wzrost udziału ofert pośredników wśród ogłoszeń poszukujących robotników przemysłowych i rzemieślników oraz operatorów i monterów maszyn i urządzeń. Najczęściej pośrednicy poszukiwali techników (47%), kierowników (37%) oraz pracowników biurowych. Podobnie jak w poprzednim pomiarze najrzadziej pośrednicy poszukiwali dla swych klientów pracowników usług i sprzedawców (21%).

Oferty pośredników bardzo często dotyczyły pracy poza granicami Polski (86% ogłoszeń oferujących pracę za granicą pochodziło od pośredników). Rzadziej niż w poprzednim pomiarze formułowane były w języku obcym – 48% ofert w języku obcym to oferty pośredników, w poprzednim pomiarze odsetek ten wyniósł 57% (por. Rysunek 13).

Rynek pośredników pracy dla mieszkańców województwa łódzkiego jest bardzo rozdrobniony – w obecnym pomiarze oferty zgłosiło 193 pośredników. Sytuacja na rynku pośredników wydaje się ulegać wahaniom pomiędzy kolejnymi latami. 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), a od 2012 roku ich liczba malała (2012 – 221 pośredników, 2013 – 214), by w pomiarze na jesieni 2014 znowu wzrosnąć (232 pośredników), a obecnie ulec zmniejszeniu.

Warto jednak zauważyć, że wytworzyła się grupa liderów, głównych graczy na tym rynku – 60 pośredników oferujących najwięcej (10 ofert i więcej) generuje około 85% wszystkich ofert tego segmentu, a 22 największych graczy (50 ofert i więcej) niespełna 2/3 ofert – 63%. Sytuacja pod tym względem nie odbiega od poziomu z zeszłego pomiaru.

Rysunek 13. Charakterystyka ofert składanych przez pośredników. Jesień 2011, wiosna 2012, wiosna 2013, jesień 2014, wiosna 2015 – porównanie¹⁴.



Obecny pomiar przyniósł pewne zmiany w stosunku do jesieni 2014 w grupie pośredników, którzy opublikowali najwięcej ofert pracy. Wśród pośredników, którzy w analizowanym okresie zamieścili najwięcej ogłoszeń

¹⁴ W przypadku wartości każdej z przedstawionych zmiennych w nawiasie podano podstawę procentowania. Strzałkami zaznaczono wartości najwyższe.

zdecydowanie wybijają się następujące firmy: **MANPOWER** (461 ofert, 11% ofert pośredników), **GOWORK.PL** (191 ofert, 4% ofert pośredników), **GRAFTON RECRUITMENT** (188 ofert, 4% ofert pośredników), **WORK SERVICE** (159 ofert, 4% ofert pośredników) oraz **PGB HUMAN RESOURCES SP Z O.O** (155 ofert, 4% ofert pośredników).

Należy zauważyć zmniejszenie się aktywności trzech kluczowych pośredników z poprzedniego pomiaru – **RANDSTAD**, **GOLDMAN RECRUITMENT** oraz **REED**.



Firma **MANPOWER** utrzymała pozycję lidera z jesieni 2014. Firma ta w poprzednim pomiarze została liderem po istotnym spadku aktywności w latach 2012-2013 (zamieściła wtedy około 80-90 ogłoszeń, podczas gdy na jesieni 2014 już 329). Obecny pomiar ugruntował pozycję lidera wśród pośredników, gdyż firma ta zwiększyła liczbę zamieszczonych ofert (obecnie 461).

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

Firma ta w obecnym pomiarze zwiększyła swoją aktywność na portalu onet.praca.pl/gazetapraca.pl. W efekcie w serwisie tym oraz w dominującym dotychczas źródle publikowania portalu – praca.gratka.pl zamieściła zbliżoną liczbę ofert.

Poszukiwano kandydatów na stanowiska różnego szczebla, ale najczęściej przedstawiciele grupy zawodowej techników i średniego personelu, pracowników biurowych, a także specjalistów.

Wśród ofert dominowały oferty w języku polskim. Prawie wszystkie ogłoszenia dotyczyły pracy w kraju. W zakresie treści ofert nie odbiega od pozostałych kluczowych pośredników. Oferty są relatywnie rozbudowane, precyzując obowiązki pracownika, wymagania, jakie powinien spełnić oraz ofertę pracodawcy – głównie w zakresie dodatkowych korzyści.

Agencja rekrutacyjna w swoich ogłoszeniach zamieszcza również na początku pewne informacje na swój temat, co może służyć podkreśleniu wiarygodności pośrednika.

Poniżej zostało zamieszczone przykładowe ogłoszenie tego pośrednika.



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

Operator Wytłaczarki – (Łódź – Nowy Józefów)

Praca Tymczasowa

Miejsce pracy: Konstantynów Łódzki

Nr Ref.: OWY/056/SCZ

Zadania:

- obsługa maszyn produkcyjnych typu wytłaczarki
- układanie na paletach gotowego produktu
- realizowanie określonych norm jakościowych i ilościowych
- praca w systemie 3 – zmianowym

Wymagania:

- wykształcenie średnie lub zawodowe
- doświadczenie w pracy na produkcji
- dobra kondycja fizyczna
- uprawnienia do obsługi wózków widłowych będą dodatkowym atutem

Oferujemy:

- atrakcyjne wynagrodzenia
- pracę w stabilnej firmie (brak przestołów)
- zatrudnienie w oparciu o umowę o pracę na czas określony
- zatrudnienie w firmie o ugruntowanej pozycji na rynku
- możliwość korzystania z programu Manpower Premium (m.in.: karta Multisport, dodatkowe ubezpieczenie, abonament medyczny, program rabatowy)



Do czołówki po roku nieobecności powróciła firma **GOWORK.PL**. W obecnym pomiarze zajęła drugą pozycję z liczbą 191 ofert, podobnie jak to miało miejsce na wiosnę 2013 roku (132 ofert). W ubiegłorocznym pomiarze zamieściła jedynie 87 ofert.

Firma ta działa na rynku od 1990 roku. Reklamuje się jako jedna z najprężniej rozwijających się firm rekrutacyjnych i szkoleniowych w Polsce. Posiada 10 oddziałów w największych miastach w kraju, takich jak: Warszawa, Wrocław, Poznań, Gdańsk, Olsztyn, Katowice, Kraków, Łódź, Lublin, Szczecin. Oprócz wspierania procesu rekrutacji, firma prowadzi serwis pracy, organizuje szkolenia dla kadry managerskiej, specjalistycznej, oświaty, wspiera Klientów w działaniach Employer Brandingowych oraz prowadzi szkołę policealną.

Agencja GOWORK.PL ofertuje jedynie na dwóch portalach: praca.gratka.pl oraz lodzkatablica.pl. W obecnym pomiarze wszystkie jej oferty pracy dotyczyły zatrudnienia poza granicami kraju – w Niemczech.

Zdecydowana większość ofert dotyczyła pracy dla opiekunów osób starszych w domach prywatnych. Pozostałe zaś skierowane były dla pomocy domowych. Firma nie poszukiwała w analizowanym okresie w województwie łódzkim innego typu pracowników.

Oferty sformułowane w języku polskim. Oferty mają zblizoną formę. Zachęta dla kandydata jest rodzinne przybliżenie podopiecznego, którym należy się opiekować. Jest podane imię, wiek, płeć podopiecznego, rodzaj schorzeń. Ponadto informuje się o zakresie obowiązków, wymaganiach (głównie mowa o znajomości języka

niemieckiego oraz posiadaniu doświadczenia) oraz ofercie zatrudnienia – podkreślana jest legalność zatrudnienia.

- **Branża Sprzątaczkki, Opiekunki, Gosposie**
- **Typ stanowiska Inne**
- **Forma zatrudnienia Umowa zlecenie**
- **Wymiar zatrudnienia Pełny etat**
- **Region łódzkie**
- **Miejsce Piotrków Trybunalski**

Pilnie poszukujemy opiekunki dla Pana Paula

Data wyjazdu: 09.04.2015

Miejsce zlecenia: Bassum

Pan Paul ma 81 lat, mieszka z córką, zięciem i wnuczką. Wstaje bardzo wcześnie bo o 4 – 5 rano. Lubi spacerować i rozmowy. Choruje na demencję, więc często zapomina o różnych rzeczach. Opiekunka musi mu przypominać o zażyciu tabletek oraz kąpielach. Ogólnie jest samodzielny, czynności toaletowe robi sam. Choruje również na nadciśnienie tętnicze i niewydolność serca.

Obowiązki:

Głównymi obowiązkami będzie pomoc podopiecznemu przy ubieraniu, kąpielach oraz będzie musiała czuwać przy nim w nocy. Dodatkowo opiekunka będzie przygotowywać posiłki, prasować, prać, sprzątać mieszkanie oraz robić zakupy. Oprócz tego wozić Pana Paula na różne codzienne terapie.

Wymagania:

Wymagamy dobrej znajomości języka, czynnego prawa jazdy, doświadczenia w opiece.

Zapewniamy:

Kandydatom zapewniamy przejazd do i z Niemiec, własny pokój z TV i internetem, legalne zatrudnienie, odprowadzane składki ZUS.

http://www.gowork.pl/niemcy_aplikuj,3

grafton
recruitment

Trzecią pozycję w pomiarze w 2015 roku zajęła firma **GRAFTON RECRUITMENT** z liczbą 188 ofert. Co ciekawe w stosunku do jesieni 2014 roku firma zgłosiła mniej ofert (196 w 2014 r.), jednak pozwoliło jej to na awans z piątej na trzecią pozycję. Warto zauważyć, że firma ta od 2013 roku utrzymuje się w czołówce najczęściej ofertujących agencji.

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.

Firma, podobnie jak przed rokiem, ofertuje głównie na połączonym portalu praca.onet.pl/gazetapraca.pl, rządziej na pracuj.pl. Oferuje pracę głównie w Polsce (jedynie 3 oferty dotyczyły pracy za granicą), najczęściej dla specjalistów, ale również w mniejszym zakresie na stanowiska personelu kierowniczego, średniego szczebla, czy też pracowników biurowych. W obecnym pomiarze firma właściwie nie oferowała zatrudnienia dla pracowników niższego szczebla – zgłoszono jedynie 3 oferty dla pracowników usług i sprzedawców.

Oferty zamieszczane przez tę agencję najczęściej są formułowane w języku polskim. W porównaniu z poprzednim pomiarem zmniejszył się w ofertach nacisk na promowanie aspektów niematerialnych

zatrudnienia. Obecnie ogłoszenia skupiają się przede wszystkim na obowiązkach i wymaganiach w stosunku do pracowników.

Zgodnie z trendem panującym wśród dużych agencji pracy, również GRAFTON RECRUITMENT zawiera w ogłoszeniach informacje ma swój temat, mające uwiarygodnić go jako pośrednika. Stara się również przybliżyć kandydatom profil i branżę pracodawcy.

Poniżej została zamieszczona przykładowa oferta w języku polskim.

Grafton Recruitment, firma założona w 1982 roku w Irlandii, to wiodąca agencja rekrutacyjna z ponad 30 letnim doświadczeniem. Grafton Recruitment jest jedną z największych niezależnych firm rekrutacyjnych w Europie, wyspecjalizowaną w rekrutacji profesjonalistów średniego i wyższego szczebla we wszystkich sektorach. Poprzez sieć 30 biur w Europie i ponad 650 pracowników skutecznie odpowiadamy na potrzeby Klientów i Kandydatów w następujących krajach: Czechy | Węgry | Irlandia | Litwa | Polska | Rumunia | Słowacja | Turcja. Gwarancją wysokiej jakości naszych usług jest posiadany certyfikat ISO 9001

Inżynier ds. sprzedaży komponentów elektrycznych
Łódź

Dla naszego Klienta, stabilnej firmy specjalizującej się w dystrybucji automatyki i elektroniki przemysłowej, która dynamicznie się rozwija, obecnie poszukujemy osoby na stanowisko:

Inżynier ds. sprzedaży komponentów elektrycznych

Do głównych obowiązków należą:

- aktywne pozyskiwanie nowych klientów i utrzymywanie relacji z istniejącymi
- doradztwo techniczne i produktowe w branży podzespołów elektronicznych i automatyki przemysłowej
- realizacja planu sprzedaży
- badanie i analiza rynku w zakresie potrzeb klientów
- ewidencjonowanie i raportowanie realizowanych zadań

Wymagania:

- wykształcenie techniczne
- praktyczna wiedza z obszaru elektryki (szafy sterownicze, przekaźniki)
- minimum 2 lata doświadczenia zawodowego
- znajomość języka angielskiego
- czynne prawo jazdy kat. B
- gotowość do podróży służbowych (kilka w miesiącu)





Czwartą pozycję w rankingu najczęściej ofertujących pośredników w obecnym pomiarze zajęła firma **WORK SERVICE** (159 ofert). Liczba ofert w obecnym pomiarze jest zbliżona do jesieni 2014 r. (162 oferty), jednakże pozwoliła awansować do ścisłej czołówki z 7 pozycji zajmowanej rok wcześniej.

Jest to firma, która została założona w 1999 roku w Polsce, we Wrocławiu. Obecnie poza Polską działa na terenie 11 innych krajów europejskich: Niemcy, Rosja, Czechy, Turcja, Rumunia, Węgry, Słowacja, Wielka Brytania, Belgia, Francja, Szwajcaria poprzez sieć lokalnych biur oraz 300 mobilnych doradców personalnych. Dla prestiżowych klientów firma każdego dnia zatrudnia średnio 50

000 pracowników, a rocznie zapewnia stanowiska pracy dla ponad 300 000 osób.

Work Service jest pierwszą spółką z sektora usług personalnych notowaną na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie. Na stronie internetowej przedstawia się jako największa w Polsce firma HR dostarczająca innowacyjne rozwiązania z zakresu zasobów ludzkich. Agencja specjalizuje się w usługach z zakresu doradztwa personalnego, jak i restrukturyzacji w obszarze HR, rekrutacji i outsourcingu pracowniczym.

Pośrednik ten ofertował obecnie na trzech portalach ogólnopolskich, z czego najwięcej ofert zamieścił w serwisie pracuj.pl.

Oferty dotyczą pracy na terenie kraju. WORK SERVICE nie jest agencją sprofilowaną na określoną branżę, czy też typ pracownika. Poszukują kandydatów na różne stanowiska, chociaż przeważają oferty pracy dla pracowników wyższego szczebla – głównie specjalistów.

Swoje ogłoszenia agencja zamieszcza głównie w języku polski, chociaż na uwagę zasługują pojedyncze ogłoszenia w mniej popularnych językach jak niemiecki, czy włoski.

W stosunku do innych wiodących agencji rekrutacyjnych WORK SERVICE w swoich ogłoszeniach nie reklamuje samego siebie, czy też swojego pracodawcy. Zawiera natomiast informacje na temat zakresu obowiązków, wymagań oraz oferty pracodawcy, różnicując je w zależności od rodzaju stanowiska.

Przyciągamy najlepszych



Pracownik restauracji McDonald's
Miejsce pracy: Łowicz, Rawa Mazowiecka

Osoby zatrudnione na tym stanowisku będą odpowiedzialne za:

- Przygotowywanie produktów restauracji,
- Doradztwo i sprzedaż produktów
- czynności magazynowe oraz prace przygotowawcze

Od kandydatów oczekujemy:

- Dyspozycyjność do pracy zmianowej,
- Komunikatywności
- książeczki do celów sanitarno-epidemiologicznych


Oferujemy:

- Pracę w firmie stabilnej i o ugruntowanej pozycji na rynku, z branży gastronomicznej
- Szkolenia oraz możliwość rozwoju
- Stałą pracę
- Zatrudnienie w oparciu o umowę o pracę

- Atrakcyjne wynagrodzenie: 11,5 zł brutto/h
- Nagrody uznaniowe
- Możliwość korzystania z Bonifikarty

***GWARANTUJEMY DOWÓZ DO PRACY**

Osoby zainteresowane prosimy o przesyłanie aplikacji klikając w przycisk aplikowania.

**REKRUTACJA
SPECJALISTÓW
Z DOŚWIADCZENIEM**

W pierwszej piątce w obecnym pomiarze znalazła się również agencja pracy **PGB HUMAN RESOURCES SP Z O.O** (155 ofert), która dotychczas plasowała się w dalszej części rankingu. W stosunku do poprzedniego pomiaru istotnie zwiększyła swoją aktywność (prawie dwukrotnie – na jesieni 2014 roku zamieściła 87 ofert), co pozwoliło jej na awans z 15 na 5 miejsce.

Firma PGB Human Resources powstała na bazie Poznańskiej Grupy Biznesu nieformalnego stowarzyszenia pracowników akademickich oraz studentów Akademii Ekonomicznej w Poznaniu w 2004 r. Agencja poszukuje pracowników na stanowiska średniego i wyższego szczebla, specjalistów o unikalnych umiejętnościach i bogatym doświadczeniu. Agencja posiada sześć biur w Polsce: Poznań, Warszawa, Gdańsk, Kraków, Wrocław oraz Gliwice, a także siedzibę w Niemczech i Wielkiej Brytanii.

W obecnym pomiarze agencja ofertowała głównie na połączonym portalu gazetapraca.pl/onet.praca.pl, rzadko w serwisie pracuj.pl. Firma PGB Human Resources poszukuje pracowników głównie do pracy w kraju. Swoje oferty zamieszcza przede wszystkim w języku polskim, kierując je najczęściej do różnego rodzaju specjalistów, ewentualnie kierowników czy pracowników średniego szczebla. Pojedyncze jedynie oferty poszukiwały pracowników na stanowiska niższego szczebla – pracowników usług, czy robotników przemysłowych. W żadnej ofercie nie poszukiwano osób do wykonywania prac prostych. Widać zatem, że profil zarchiwizowanych ogłoszeń wpisuje się w profil firmy przedstawiony na jej stronie internetowej (poszukiwanie pracowników średniego i wyższego szczebla)

Pod względem zawartości treści oferty tego pośrednika zachowują trend wiodących agencji rekrutacyjnych – są to oferty zawierające informacje na temat wymagań, pełnionych obowiązków oraz oferty pracodawcy. Agencja nie stosuje zabiegu uwiarygodniania się poprzez włączanie do ogłoszenia informacji na temat siebie, ale przedstawia profil pracodawcy.



Numer ref. PDN_0315_WLKP_I2/II

Dla naszego Klienta, który jest prężnie rozwijającą się, powszechnie cenioną, szwajcarską firmą z branży IT, dostarczającą innowacyjne produkty automatyzujące raportowanie danych biznesowych dla międzynarodowych przedsiębiorców z listy Forbesa, obecnie do poznańskiego oddziału poszukujemy osoby na stanowisko:

Programista .NET

Opis stanowiska:

- praca nad rozwojem zindywidualizowanych rozwiązań dostarczanych dla klientów,
- współpraca z innymi członkami zespołu,
- praca w szybko zmieniającym się środowisku technologicznym.

Wymagania:

- umiejętność programowania w języku C#,
- znajomość JavaScript (wraz z frameworkami),
- szybkie uczenie się,
- komunikatywność,
- umiejętność pracy w grupie,
- dobra znajomość języka angielskiego.

Pracodawca oferuje:

- umowę o pracę na pełen etat,
- profesjonalne szkolenia oraz kursy językowe,
- ponadprzeciętne wynagrodzenie,
- bonusy: kartę sportową oraz prywatną opiekę medyczną,
- coroczne wyjazdy integracyjne,
- nowoczesne przestrzenie biurowe.

[Aplikuj](#)

Następny w hierarchii pośrednik **G-FORCE SP. Z O.O.** (141ofert) publikuje głównie na portalu pracagazeta.pl/onet.praca.pl, podobnie jak **HAYS POLAND SP. Z O.O.** (134 ofert) oraz **LIMNUSWORK** (132 oferty), zajmujących kolejne pozycje. Pośrednik zajmujący 9 pozycję **RANDSTAD** ofertuje w zbliżonym zakresie na portalu 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 2015 r. (N=oferty pracy złożone przez pośredników)¹⁵

	RAZEM (N=4336)		onet.praca.pl/gazeta.praca.pl (N=2243)		pracuj.pl (N=1252)		praca-gratka.pl (N=895)		fódkie portale lokalne (N=320)	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
1) MANPOWER	461	10,6%	256	11,4%	89	7,1%	271	30,3%	1	0,3%
2) GOWORK.PL	191	4,4%	0	0,0%	0	0,0%	153	17,1%	131	40,9%
3) GRAFTON RECRUITMENT	188	4,3%	142	6,3%	50	4,0%	0	0,0%	0	0,0%
4) WORK SERVICE	159	3,7%	66	2,9%	82	6,5%	29	3,2%	1	0,3%
5) PGB HUMAN RESOURCES Sp. z o.o.	155	3,6%	145	6,5%	11	0,9%	0	0,0%	0	0,0%
6) G-FORCE Sp. z o.o.	141	3,3%	122	5,4%	20	1,6%	0	0,0%	0	0,0%
7) HAYS POLAND Sp. z o.o.	134	3,1%	131	5,8%	6	0,5%	0	0,0%	0	0,0%
8) LIMNUSWORK	132	3,0%	132	5,9%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
9) RANDSTAD	129	3,0%	0	0,0%	67	5,4%	82	9,2%	0	0,0%
10) PARETTI DORADZTWO PERSONALNE	124	2,9%	124	5,5%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
11) KANCELARIA PRAWNO FINANSOWA POLONICA Sp. z o.o.	109	2,5%	109	4,9%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
12) AGENCJA PRACY TYMCZASOWEJ TRENKWALDER BENEFIT Sp. z o.o.	94	2,2%	70	3,1%	8	0,6%	40	4,5%	0	0,0%
13) ANTAL	94	2,2%	0	0,0%	94	7,5%	0	0,0%	0	0,0%
14) ADECCO POLAND Sp. z o.o.	92	2,1%	3	0,1%	70	5,6%	3	0,3%	17	5,3%
15) P2 RECRUITMENT	84	1,9%	84	3,7%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%

¹⁵ Kolorem zaznaczono te portale, na których dany pośrednik publikował najwięcej.

	RAZEM (N=4336)	onet.praca.pl/gazeta.praca.pl (N=2243)	pracuj.pl (N=1252)	praca.gratka.pl (N=895)	łódzkie portale lokalne (N=320)			
16) IPF Sp. z o.o. SPÓŁKA KOMANDYTOWA	82	1,9%	82	3,7%	0	0,0%	0	0,0%
17) GOLDMAN RECRUITMENT	79	1,8%	0	0,0%	79	6,3%	0	0,0%
18) REED	74	1,7%	0	0,0%	74	5,9%	0	0,0%
19) CPL JOBS	68	1,6%	62	2,8%	14	1,1%	1	0,1%
20) LOBO Sp. z o.o. Sp. K.	53	1,2%	47	2,1%	6	0,5%	0	0,0%
21) INTERIMAX INTERNATIONAL Sp. z o.o. S.K.A.	52	1,2%	47	2,1%	0	0,0%	2	0,2%
22) KS PERSONAL SERVICE	51	1,2%	41	1,8%	2	0,2%	8	0,9%
23) IDES CONSULTANTS POLSKA Sp. z o.o.	44	1,0%	36	1,6%	3	0,2%	7	0,8%
24) PEOPLE Sp. z o.o.	43	1,0%	41	1,8%	1	0,1%	0	0,0%
25) PAGE PERSONNEL	42	1,0%	10	0,4%	34	2,7%	0	0,0%
26) GI GROUP Sp. z o.o.	40	0,9%	35	1,6%	3	0,2%	2	0,2%
27) INTERKADRA	40	0,9%	18	0,8%	2	0,2%	10	1,1%
28) JOBMAN.PL ŁÓDŹ	38	0,9%	38	1,7%	0	0,0%	0	0,0%
29) MICHAEL PAGE	36	0,8%	19	0,8%	21	1,7%	0	0,0%
30) AGENCJA PRACY TYMCZASOWEJ FENIX POLAND Sp. z o.o.	35	0,8%	0	0,0%	4	0,3%	27	3,0%
31) GERMAN-POLISH JOB CENTER MASTALERZ & CO. Sp. J.	34	0,8%	33	1,5%	0	0,0%	2	0,2%
32) W&BS DORADZTWO PERSONALNE	33	0,8%	33	1,5%	0	0,0%	0	0,0%
33) HRK S.A.	32	0,7%	0	0,0%	17	1,4%	19	2,1%
34) WALTER-FACH-KRAFT	32	0,7%	32	1,4%	0	0,0%	0	0,0%

RAZEM (N=4336)		onet.praca.pl/gazeta.praca.pl (N=2243)		pracuj.pl (N=1252)		praca.gratka.pl (N=895)		fódkie portale lokalne (N=320)			
PERSONAL GMBH											
35)	AGENCJA PRACY TYMCZASOWEJ/SELECT	25	0,6%	0	0,0%	0	0,0%	25	2,8%	0	0,0%
36)	KS SERVICE Sp. z o.o.	25	0,6%	19	0,8%	2	0,2%	9	1,0%	0	0,0%
37)	DEKRA PRACA Sp. z o.o.	25	0,6%	20	0,9%	5	0,4%	0	0,0%	0	0,0%
38)	ARCHE CONSULTING Sp. z o.o.	23	0,5%	0	0,0%	23	1,8%	0	0,0%	0	0,0%
39)	GRUPA PROGRES	23	0,5%	0	0,0%	22	1,8%	1	0,1%	1	0,3%
40)	MGSOLUTIONS Sp. z o.o.	23	0,5%	23	1,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
41)	SILVERHAND	23	0,5%	19	0,8%	0	0,0%	0	0,0%	14	4,4%
42)	AGENCJA PRACY CZASOWEJ/TEMPUS A	21	0,5%	0	0,0%	0	0,0%	21	2,3%	0	0,0%
43)	GRUPA DORADCZA PROFESJA S.C. P. GUNIA, G. BALAK	21	0,5%	21	0,9%	0	0,0%	2	0,2%	0	0,0%
44)	IPK Sp. z o.o.	21	0,5%	1	0,0%	13	1,0%	11	1,2%	0	0,0%
45)	HUMAN & HUNTER	20	0,5%	0	0,0%	2	0,2%	17	1,9%	2	0,6%
46)	JOB IMPULSE POLSKA	20	0,5%	0	0,0%	15	1,2%	5	0,6%	0	0,0%
47)	OTTO POLSKA Sp. z o.o.	20	0,5%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	20	6,3%
48)	BNS PERSONALMANAGEME NT Sp. z o.o.	19	0,4%	19	0,8%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
49)	ACROBAT PERSONALDIENSTLEIST UNGEN GMBH	19	0,4%	18	0,8%	1	0,1%	0	0,0%	0	0,0%
50)	BANK DANYCH O INŻYNIERACH	18	0,4%	18	0,8%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
51)	EXPERIS	18	0,4%	0	0,0%	18	1,4%	0	0,0%	0	0,0%
52)	PRZEDSTAWICIELE.PL	16	0,4%	0	0,0%	1	0,1%	15	1,7%	0	0,0%

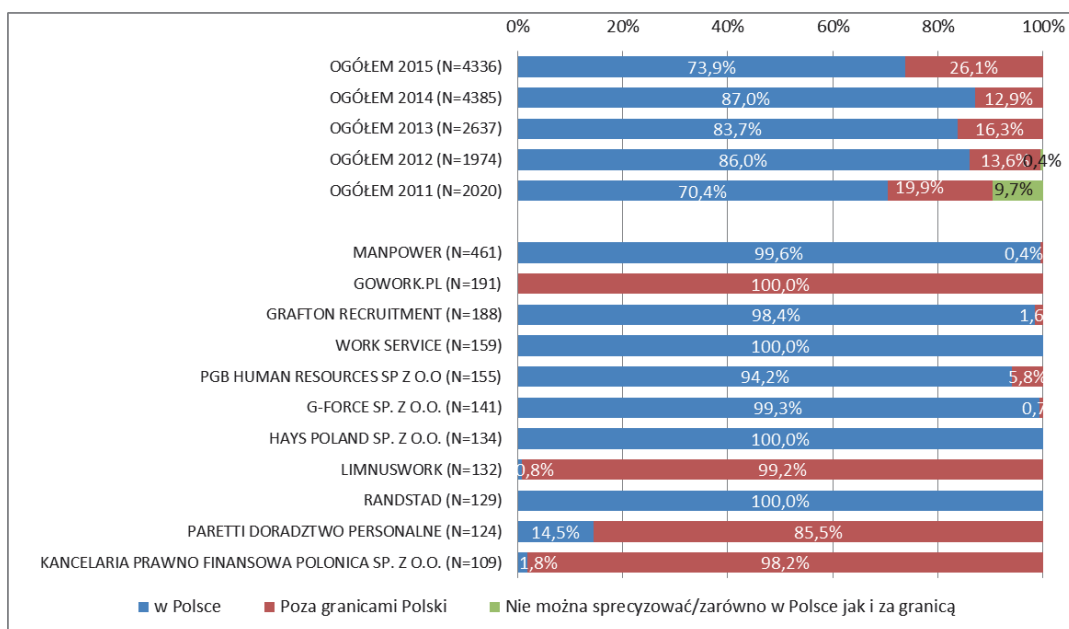
	RAZEM (N=4336)	onet.praca.pl/gazeta.praca.pl (N=2243)	pracuj.pl (N=1252)	praca.gratka.pl (N=895)	łódzkie portale lokalne (N=320)
53) PROGRES Sp. z o.o. SPÓŁKA KOMANDYTOWA	15	13	0	3	0
	0,3%	0,6%	0,0%	0,3%	0,0%
54) WORK TEMP SERVICE	15	0	0	13	2
	0,3%	0,0%	0,0%	1,5%	0,6%
55) HRW POLSKA	13	0	0	10	3
	0,3%	0,0%	0,0%	1,1%	0,9%
56) ATERIMA	12	6	1	0	6
	0,3%	0,3%	0,1%	0,0%	1,9%
57) ALPHACONSULT KG	11	11	0	0	0
	0,3%	0,5%	0,0%	0,0%	0,0%
58) PFLEGE MIT HERZEN Z4 Sp. z o.o. Sp. K	11	0	0	0	11
	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%	3,4%
59) SIGMAR RECRUITMENT POLAND Sp. z o.o.	11	0	11	0	0
	0,3%	0,0%	0,9%	0,0%	0,0%
60) HR PARTNERS	10	0	1	0	9
	0,2%	0,0%	0,1%	0,0%	2,8%

Biorąc pod uwagę lokalizację miejsca pracy oferowanego w ogłoszeniach zamieszczanych przez pośredników widać, że przeważa zatrudnienie na terenie kraju, tak jak we wcześniejszych pomiarach. Obecnie jednak należy zaznaczyć istotny wzrost w stosunku do poprzedniego pomiaru udziału ofert zagranicznych z 13% w 2014 roku do 26% obecnie.

Patrząc na pośredników oferujących w badanym okresie największą liczbę ofert widać, że cztery firmy: GOWORK.PL, LIMNUSWORK, PARETTI DORADZTWO PERSONALNE oraz KANCELARIA PRAWNO FINANSOWA POLONICA SP. Z O.O. są firmami sprofilowanymi na rynek zagraniczny. Wszystkie oferty agencji pracy GOWORK.PL dotyczą Niemiec i oferują pracę dla opiekunów osób starszych do domów prywatnych lub pracę pomocy domowej w domach prywatnych. LIMNUSWORK również działa na rynku niemieckim, ale oferty tej agencji dotyczą najczęściej zawodów z grupy robotników przemysłowych i rzemieślników, operatorów i monterów maszyn i urządzeń oraz pracowników przy pracach prostych. Z kolei KANCELARIA PRAWNO FINANSOWA POLONICA poszukiwała kandydatów do pracy w Niemczech oraz Szwajcarii – głównie robotników przemysłowych i rzemieślników.

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

Rysunek 14. Oferta największych pośredników ze względu na miejsce pracy – Polska vs. poza granicami Polski. Wiosna 2015 r.



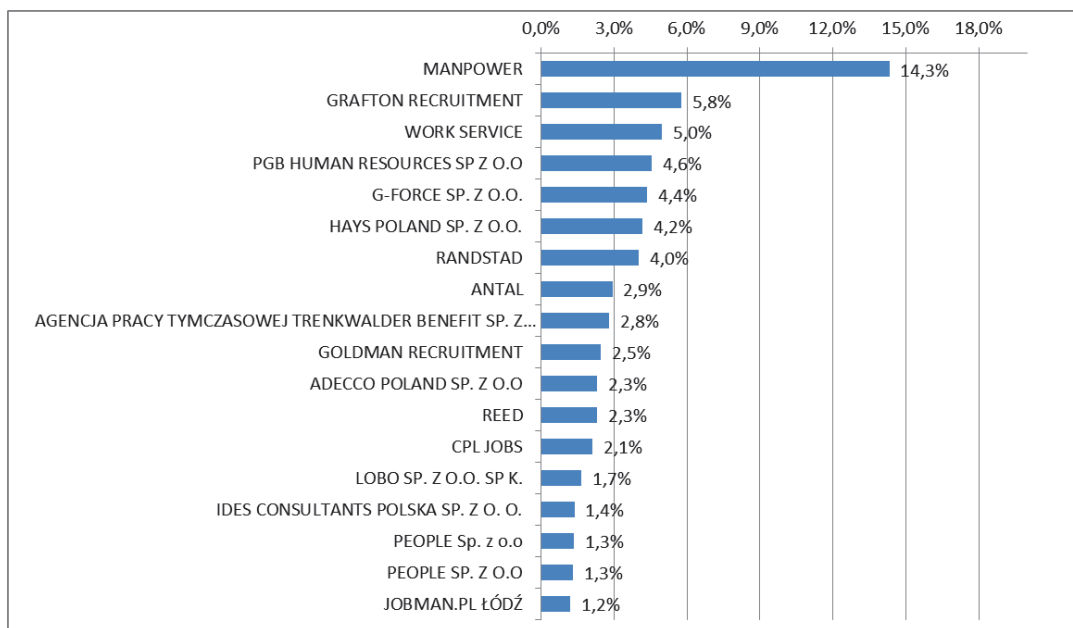
Biorąc pod uwagę tylko rynek Polski sytuacja na przestrzeni lat 2011-2015 ulegała zmianom. W 2011 roku zdecydowanym liderem był MANPOWER (10%), zaś w następnej kolejności HAYS oraz GRAFTON (obydwie agencje ponad 5% ofert). W 2012 roku z kolei na pierwszym miejscu plasował się HAYS – 8,7% ofert, zaś zaraz za nim RANDSTAD (7,7%), a na trzeciej pozycji agencja MOST WANTED (5%).

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

W roku 2014 liderem był (podobnie jak w 2011 roku) MANPOWER (8,6% ofert pośredników odnoszących się do rynku polskiego), a tuż za nim uplasował się GOLDEN RECRUITMENT (7,5%). Powyżej 5% ofert odnotowano także w przypadku agencji RANDSTAD, REED oraz GRAFTON RECRUITMENT.

W obecnym pomiarze na pozycji lidera utrzymała się firma MANPOWER, zwiększając swój udział do 14% ofert pośredników odnoszących się do polskiego rynku. Poza liderem czołówka uległa zmianie w stosunku do jesieni 2014 r. Na drugiej pozycji uplasowała się firma GRAFTON RECRUITMENT (5,8%), a dalej WORK SERVICE, PGB HUMAN RESOURCES SP Z O.O, G-FORCE SP. Z O.O. oraz HAYS POLAND SP. Z O.O. (por. Rysunek 15).

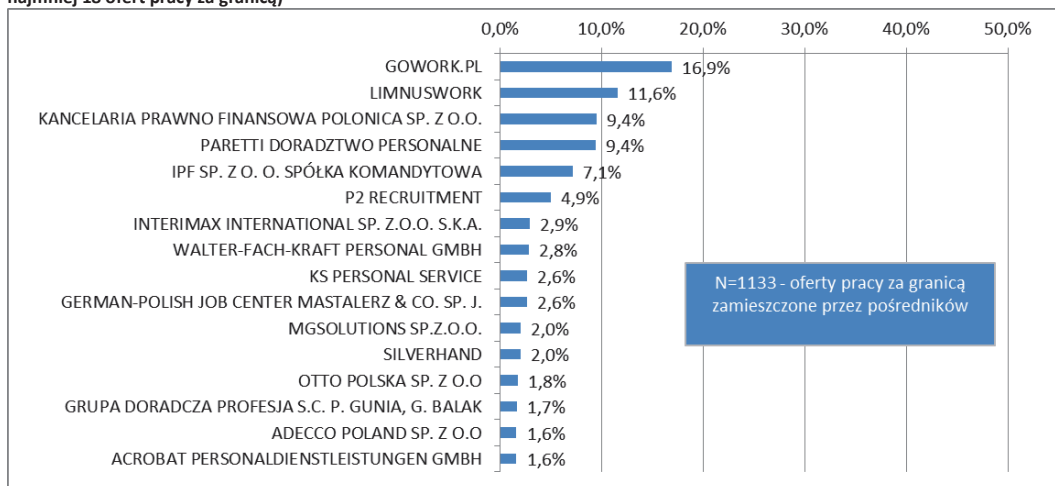
Rysunek 15. Pośrednicy oferujący najwyższy odsetek ofert pracy w Polsce. Wiosna 2015 r. (pośrednicy, którzy oferowali co najmniej 38 ofert pracy w Polsce)



W obecnym pomiarze nastąpiła istotna zmiana na pozycji głównej agencji oferującej pracę poza granicami Polski. Na pozycję lidera wróciła firma GOWORK.PL, która na jesieni 2014 r. została zepchnięta przez firmę AGENCJA PRACY KONCEPCJA (obecnie firma ta nie znalazła się w czołówce oferentów)

Wśród liderów oferujących pracę poza granicami Polski znajdują się także: LIMNUSWORK (11,6%), KANCELARIA PRAWNO FINANSOWA POLONICA SP. Z O.O. (9,4%) oraz PARETTI DORADZTWO PERSONALNE (9,4%) (por. Rysunek 16).

Rysunek 16. Pośrednicy oferujący najwyższy odsetek ofert pracy poza granicami Polski. Wiosna 2015 r. (pośrednicy, którzy oferowali co najmniej 18 ofert pracy za granicą)

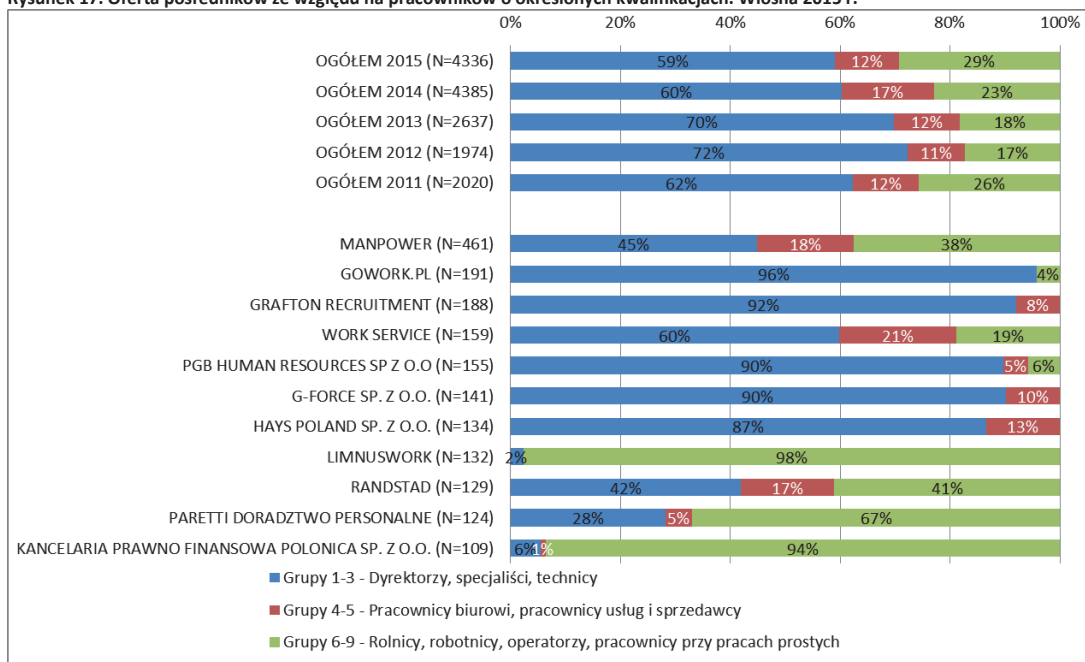


Większość pośredników poszukuje pracowników wysoko wykwalifikowanych – dyrektorów, kierowników oraz specjalistów i techników. Jednak obecny pomiar przyniósł kontynuację tendencji odnotowanej w 2013 roku – zahamowania wzrostu odsetka ofert w tych grupach. Oferty pracy odnoszące się do 3 najwyższych grup zawodowych obecnie stanowią 59% wszystkich ofert pośredników (w roku 2014 – 60%, 2013 – 70%, w 2012 – 72%, zaś w 2011 roku 62%). W obecnym pomiarze wzrósł w stosunku do 2014 roku (o 5 p.p.) wśród ogłoszeń

pośredników udział ofert poszukujących pracowników na stanowiska niższego szczebla – w dużej mierze odpowiadają za to ogłoszenia pośredników poszukujące pracowników do pracy poza granicami Polski np. 98% pracowników poszukiwanych przez firmę LIMNUSWORK oraz 94% przez KANCELARIA PRAWNO FINANSOWA POLONICA SP. Z O.O. to pracownicy niższego szczebla. Jak zostało wspomniane wcześniej pośrednicy ci w większości oferowali zatrudnienie za granicą. Wśród firm rekrutujących do pracy za granicą wyjątek stanowi firma GOWORK.PL, która w większości poszukiwała pracowników na stanowiska wyższego lub średniego szczebla.

Takie firmy jak MANPOWER, WORK SERVICE oraz RANDSTAD relatywnie najczęściej poszukiwały pracowników biurowych oraz usługowych (por. Rysunek 17).

Rysunek 17. Oferta pośredników ze względu na pracowników o określonych kwalifikacjach. Wiosna 2015 r.



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. Dodatkowo obecny pomiar przyniósł znaczne zwiększenie tego rynku – pojawiło się wielu nowych graczy, zaś wielu obecnych już na rynku znacznie zwiększyło w nim swój udział.

Na pierwszej pozycji w obecnym pomiarze uplasowała się firma MANPOWER, która nie tylko utrzymała pozycję lidera, ale również dalej zwiększała swoją aktywność w zakresie ofertowania w stosunku do poprzedniego pomiaru (z 329 ofert w 2013 roku do 461 obecnie).

Drugą pozycję z 191 ofertami zajęła firma GOWORK.PL, która w roku 2014 złożyła 87 ofert.

W czołówce znalazły się również firmy GRAFTON RECRUITMENT, WORK SERVICE, PGB HUMAN RESOURCES SP Z O.O oraz G-FORCE SP. Z O.O., z których dwie pierwsze zmniejszyły swoją aktywność w stosunku do poprzedniego pomiaru, a dwie ostatnie zwiększyły.

W pierwszej dziesiątce pośredników znalazła się obecnie firma LIMNUSWORK, która do tej pory nie była notowana.

Ponadto warto zwrócić uwagę, że znacznie swoją aktywność zwiększyła agencja ADECCO POLAND SP. Z O.O (z 33 ofert w 2013 roku na 92 w obecnym pomiarze). Z drugiej strony istotnie mniej ofertowały czołowe agencje z poprzedniego pomiaru jak GOLDMAN RECRUITMENT, REED, czy CPL JOBS (por. Tabela 6).

Tabela 6. Liczba ofert złożona przez poszczególnych pośredników. Lata 2009-2015 porównanie¹⁶.

	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009
MANPOWER	461	329	95	78	149	197	208
GOWORK.PL	191	87	132				
GRAFTON RECRUITMENT	188	196	166	19	88	41	30
WORK SERVICE	159	162	30	27	14		
PGB HUMAN RESOURCES Sp. z o.o.	155	87	96	4			
G-FORCE Sp. z o.o.	141	106	31	26	11		
HAYS POLAND Sp. z o.o.	134	133	110	152	86	35	43
LIMNUSWORK	132						
RANDSTAD	129	211	82	131	60	82	80
PARETTI DORADZTWO PERSONALNE	124	75					
AGENCJA PRACY TYMCZASOWEJ TRENKWALDER BENEFIT Sp. z o.o.	94	117	64	17	35	19	
ANTAL	94	176	131	77	86	35	3
ADECCO POLAND Sp. z o.o.	92	33	81	75	11	81	134
P2 RECRUITMENT	84						
IPF Sp. z o.o. SPÓŁKA KOMANDYTOWA	82						
GOLDMAN RECRUITMENT	79	287					
REED	74	206	105	26	15		
CPL JOBS	68	130	87	41	80		
LOBO Sp. z o.o. Sp. K.	53	35					
INTERIMAX INTERNATIONAL Sp. z o.o. S.K.A.	52	37					
KS PERSONAL SERVICE	51	37					
IDES CONSULTANTS POLSKA Sp. z o.o.	44						
PEOPLE Sp. z o.o.	43	47	77	42	47	73	90
PAGE PERSONNEL	42						
GI GROUP Sp. z o.o.	40	58	41	41	52		
INTERKADRA	40		50	57			
JOBMAN.PL ŁÓDŹ	38	103					
MICHAEL PAGE	36						
AGENCJA PRACY TYMCZASOWEJ FENIX POLAND Sp. z o.o.	35						
GERMAN-POLISH JOB CENTER MASTALERZ & CO. Sp. J.	34						
W&BS DORADZTWO PERSONALNE	33	22					
HRK S.A.	32	29	24	40	27	392	62
WALTER-FACH-KRAFT PERSONAL GMBH	32						
AGENCJA PRACY TYMCZASOWEJ SELECT	25	44					
KS SERVICE Sp. z o.o.	25						
DEKRA PRACA Sp. z o.o.	25						
ARCHE CONSULTING Sp. z o.o.	23	19					
GRUPA PROGRES	23						

¹⁶ W tabeli zamieszczono pośredników, którzy w 2015 roku w badanym okresie zamieścili co najmniej 19 ofert. Brak wartości w kolumnie dotyczącej roku 2014 i 2013 oznacza, że pośrednik złożył w tym roku mniej niż 19 ofert, w latach 2012 i 2011 oznacza, że pośrednik ten złożył mniej niż 10 ofert lub nie złożył ich wcale. W przypadku pomiarów z lat 2009-2010 brak danych w odpowiednich kolumnach oznacza, że agencja nie była uwzględniona w raporcie z badań – w tych przypadkach nie jesteśmy w stanie stwierdzić, czy agencje te były w ogóle nieobecne, czy też miały małe znaczenie.

	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009
MGSOLUTIONS Sp. z o.o.	23						
SILVERHAND	23						
AGENCJA PRACY CZASOWEJ TEMPUS A	21	32					
GRUPA DORADCZA PROFESJA S.C. P. GUNIA, G. BALAK	21						
IPK Sp. z o.o.	21						
HUMAN & HUNTER	20						
JOB IMPULSE POLSKA	20	21					
OTTO POLSKA Sp. z o.o.	20	42					
BNS PERSONALMANAGEMENT Sp. z o.o.	19						

5.3 Charakterystyka pracodawców oraz zamieszczanych przez nich ofert

Oferty przedstawiających się pracodawców stanowią w obecnym pomiarze 48% analizowanego zbioru – zatem nastąpił nieznaczny wzrost pomiaru na jesieni 2014.

Przedstawiający się pracodawcy zamieszczali swoje oferty na wszystkich portalach – przy czym (podobnie jak w pomiarach poprzednich) najczęściej na portalu pracuj.pl (72% ofert tego portalu – tak jak w pomiarze na jesieni 2014) oraz rzadziej na pozostałych dwóch ogólnopolskich portalach – na połączonym portalu onet.praca.pl/gazetapraca.pl (31% – tak jak w poprzednim pomiarze i istotnie mniej, niż w pomiarach w latach 2013-2011) oraz praca.gratka.pl (33% – poziom utrzymany w stosunku do pomiaru z jesieni 2014 i pomiarów z lat 2013-2011). Najrzadszym miejscem umieszczania ofert przez ujawniających swą nazwę pracodawców były łódzkie portale lokalne (23%). Należy przy tym podkreślić, że w tym przypadku odsetek ofert przedstawiających się pracodawców w stosunku do ostatniego pomiaru wzrósł o 5 p.p. i utrzymuje tendencję wzrostową od 2013 roku.

Podobnie jak na jesieni 2014, ujawniający swą nazwę pracodawcy poszukiwali pracowników we wszystkich grupach zawodowych. Najczęściej oferty dotyczyły pracy dla specjalistów (62%, podobnie jak w poprzednich pomiarach), a także pracowników usług i sprzedawców (61% – wzrost o 8 p.p. w stosunku do poprzedniego pomiaru), kierowników (57% – wzrost o 3 p.p. w stosunku do poprzedniego pomiaru), pracowników biurowych (51% – wzrost o 9 p.p. w stosunku do jesieni 2014 r.), a także techników i średniego personelu (47% – sukcesywny spadek od 2011 roku). Pracodawcy, którzy podawali swoją nazwę, najrzadziej poszukiwali pracowników o najniższych kwalifikacjach (tendencja ta została utrzymana w stosunku do wcześniejszych pomiarów) – wśród ofert skierowanych do pracowników przy pracach prostych nazwę pracodawca ujawniał w około co piątej ofercie (nieco częściej niż w poprzednim pomiarze), podczas gdy w stosunku do specjalistów w ponad 60%.

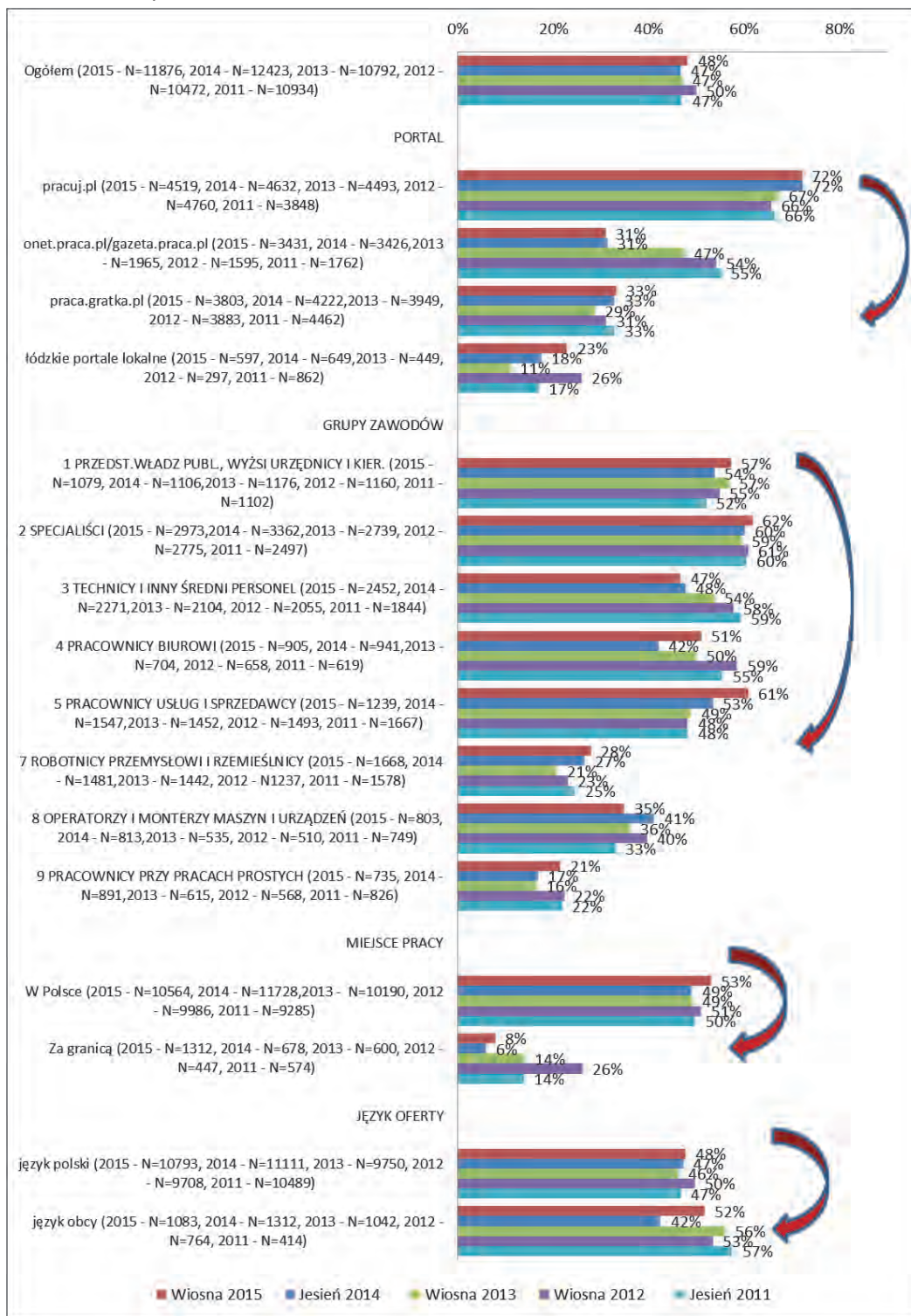
Podobnie jak w poprzednich pomiarach, przedstawiający się pracodawca znacznie częściej poszukiwał pracownika do pracy w Polsce (53%) niż za granicą (8%). Co ciekawe, jednocześnie oferty pracodawców często formułowane były w języku obcym, i na dodatek odsetek ten wzrósł w stosunku do poprzedniego pomiaru (52%, 2014 r. – 42%). Obecnie (inaczej niż w pomiarze na jesieni 2014, ale podobnie jak w latach 2013-2011) oferty przedstawiających się pracodawców częściej znajdują się wśród ofert w języku obcym niż wśród ofert w języku polskim (por. Rysunek 18).

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

W trakcie badanego okresu odnotowano 2440 (w roku 2014 – 2492) aplikujących firm, przy czym przynajmniej 3 oferty złożyło 490 firm, generując tym samym 56% wszystkich ofert złożonych przez przedstawiających się pracodawców (w poprzednim pomiarze odsetek ten wyniósł 59%). 1494 pracodawców złożyło tylko jedną ofertę (w 2014 roku 1464).

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

Rysunek 18. Charakterystyka ofert składanych przez przedstawiających się pracodawców. Jesień 2011, wiosna 2012, wiosna 2013, jesień 2014, wiosna 2015 – porównanie.



Analiza porównawcza wyników pięciu analizowanych pomiarów wskazuje, że aktualnie wykrystalizowała się grupa kilku wiodących pracodawców, którzy utrzymują się w czołówce od kilku pomiarów. Czołowa trójka

pracodawców nie uległa zmianie od poprzedniego pomiaru. Są to firmy **ACCENTURE, CAPGEMINI POLSKA SP. Z O.O, SII SP. Z O.O. oraz INFOSYS BPO POLAND SP. Z O.O.** Istotnie zmniejszyła się natomiast aktywność firmy **SII SP. Z O.O.**, zajmującej w 2014 roku czwartą pozycję. Jej miejsce zajęła firma **TOMTOM**.



W obecnym pomiarze na pierwszym miejscu ponownie znalazła się firma **ACCENTURE**, utrzymująca się od 2011 roku w czołówce pracodawców, a od 2013 roku na pozycji lidera. Należy jednak zauważyć, że liczba zamieszczonych przez tę firmę ofert uległa istotnemu zmniejszeniu w stosunku do poprzedniego pomiaru (o ponad połowę) – obecnie jest to 108 ofert, a na jesieni 2014 r. było to 236. Widać zatem, że po latach wzrostu (2013-2014), firma mogła już nasycić swoje potrzeby w obszarze zasobów ludzkich.

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

Firma ta poszukiwała głównie specjalistów – analityków systemowych i programistów. Zaledwie jedna oferta skierowana była do kierowników i kilkanaście do techników i średniego personelu oraz pracowników biurowych, a żadna do pozostałych grup zawodowych. Około co trzecia oferta pracy tej firmy publikowana była w języku angielskim – rzadziej stosowano ten proceder niż w poprzednim pomiarze. Oferty zwykle były rozbudowane, szczegółowo precyzując przede wszystkim wymagania wobec kandydatów, ale również obowiązki, czy ofertę firmy (ale w obszarze dodatkowych korzyści). W porównaniu do poprzedniego pomiaru na znaczeniu zyskały oferty pracy w Łodzi. Rzadziej oferowano natomiast zatrudnienie w Warszawie. Co ciekawe oferty pracy w Warszawie publikowane były na ogół na portalu onet.praca.pl/gazetapraca.pl, zaś oferty pracy w Łodzi na portalu pracuj.pl,

Poniżej została zamieszczona przykładowa oferta pracy tego pracodawcy.

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



ERP Consultant in Retail

Charakterystyka pracy:

Praca w grupie doradztwa biznesowego charakteryzuje się tworzeniem strategii, projektowaniem modeli operacyjnych, modelowaniem procesów biznesowych, analizą wymagań biznesowych dla rozwiązań informatycznych. Praca u Klientów z sektorów FMCG/Retail w zespołach projektowych Analiza i ocena procesów łańcucha dostaw oraz procesów produkcyjnych klientów jak również ich optymalizacja przy wykorzystaniu doświadczeń, wiedzy oraz najlepszych praktyk rynkowych Accenture.

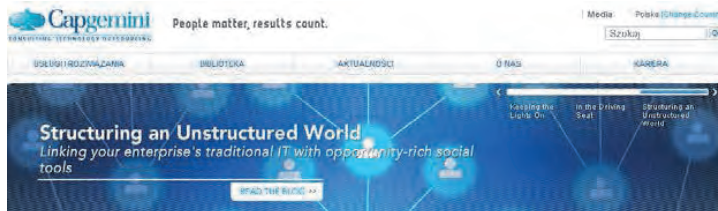
Wymagania:

- Wykształcenie wyższe – preferowane kierunki ekonomiczne lub pokrewne
- Min. 3 lata doświadczenia w zakresie doradztwa biznesowego lub technologicznego dla firm z branży FMCG, Retail, Fashion
- Oczekiwana znajomość zagadnień wybranych systemów ERP/POS dla branży Retail: SAP Retail, Oracle Retail, Micros, Gold, Axapta for Retail
- Umiejętność wykonania analizy biznesowo-finansowej lub znajomość systemów informatycznych wykorzystywanych w tych obszarach
- Doświadczenie w pracy o charakterze projektowym
- Bardzo dobra znajomość języka angielskiego jak i języka polskiego
- Doskonała znajomość oprogramowania biurowego (MS Word, MS Excel, MS Power Point, MS Access)
- Wysoce rozwinięte umiejętności interpersonalne
- Zdolność analitycznego myślenia
- Samodzielność i kreatywność
- Dyspozycyjność oraz mobilność w zakresie realizacji projektów na terenie całej Polski jak i możliwości realizacji projektów 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 zarządzającym 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) i certyfikacji (również technologicznych)

CAPGEMINI w obecnym pomiarze ustabilizowało swoją pozycję w zakresie ofertowania. Z liczbą 101 ofert utrzymało się na poziomie ofertowania z jesieni 2014 r. (100 ofert), plasując się ponownie na drugiej pozycji.



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. Większość ofert Capgemini stanowiły w badanym okresie oferty dla specjalistów – informatyków oraz specjalistów w dziedzinie IT. W porównaniu do poprzedniego pomiaru pojawiło się jednak kilkanaście ofert skierowanych do pracowników średniego szczebla – techników i pracowników biurowych. Ponadto wszystkie

oferty dotyczyły pracy poza województwem łódzkim – we Wrocławiu, co wymagałoby relokacji. Podobnie jak w poprzednim pomiarze firma ta zamieszczała swoje oferty tylko na portalu onet.praca.pl/gazetapraca.pl. W przeciwieństwie do poprzedniego pomiaru Capgemini umieściło pojedyncze oferty pracy w języku obcym – angielskim oraz niemieckim. Poniżej zamieszczono przykładową ofertę firmy.



Software Solutions Center
in Wrocław since 2004
600+ employees
Software development
Mobile solutions
Application Management
Software Architecture
Top International Clients
Technology
Great workplace

Upgrade Your Career
Capgemini Experts Community
Join. Share. Add to favourites.

Capgemini
CONSULTING. TECHNOLOGY. BUSINESS.

Przeprowadź się do Wrocławia
by budować swoją karierę
razem z nami i odbierz...

10.000PLN*

AKCJA
RELOKACJA

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

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

W naszym wrocławskim biurze pracuje już ponad 600 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 SD

Opis stanowiska:

Konsultant SAP SD świadczy usługi konsultingowe dla Klientów międzynarodowych w zakresie wsparcia modułu SAP SD. Do jego głównych zadań należy przede wszystkim obsługa zgłoszeń Klienta zgodnie z dobrymi praktykami ITIL. Jest osobą reprezentującą zespół przed Klientem. Omawia z nim wszystkie zaistniałe problemy oraz proponuje, projektuje i wdraża możliwe rozwiązania tych problemów. Przygotowuje niezbędne dokumentacje projektowe: dokumentacje własnych rozwiązań, procesów biznesowych oraz specyfikacje dla programistów. Jest odpowiedzialny za jakość i terminowość usług świadczonych przez zespół dla Klienta zdefiniowanych w jego SLA.

Profil idealnego kandydata:

- Minimum **2 lata doświadczenia we wsparciu Klienta w obszarze SAP SD** lub udział w projektach wdrożeniowych
- Mile widziana znajomość innych modułów logistycznych
- **Co najmniej dobra znajomość języka niemieckiego i mile widziana dobra znajomość języka angielskiego**
- Wykształcenie wyższe
- Komunikatywność
- Zdolność analitycznego myślenia
- Umiejętność pracy w zespole

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**
- Prywatną opiekę medyczną
- Pakiet ubezpieczeniowy
- Dodatkowe świadczenia w ramach pakietu socjalnego, w tym m.in. **kartę Multisport, dofinansowanie zajęć sportowych** (koszykówka, siatkówka, piłka nożna, kickboxing), **bilety do kina** i inne
- Wyjazdy integracyjne
- **Szkolenia** zawodowe i językowe
- Możliwość elastycznego dostosowania czasu pracy
- **Przyjazną atmosferę w pracy**
- Wsparcie w relokacji*

[Aplikuj](#)

www.pl.capgemini-sdm.com/kariera

*Akcja Relokacja obejmuje aplikacje złożone w terminie 8.09.2014 – 30.06.2015. Pracownik otrzyma pakiet, jeżeli spełnia wszystkie, następujące warunki:

- zostanie zatrudniony na umowę o pracę na czas nieokreślony
- siedziba oddziału pracodawcy, w której ostatnio świadczył pracę (pracował przez co najmniej rok) lub w przypadku kandydatów, którzy ukończyli studia, uczelnia, na której studiował w trybie dziennym, znajdowały się poza województwem dolnośląskim lub w odległości min. 70 km od naszego biura (odległość mierzona w linii prostej)
- zakończył pracę lub studia w okresie nie dłuższym niż 4 miesiące przed podjęciem pracy w naszej firmie

Infosys®

Wśród kluczowych pracodawców znalazła się również firma **INFOSYS BPO POLAND Sp. z o.o.** Podobnie, jak w poprzednim pomiarze zajęła ona trzecią pozycję, jednakże zwiększyła liczbę zgłoszonych ofert. W 2015 roku zamieściła ich 83, a w 2014 roku 56 ofert. Widać zatem, że firma zdecydowanie z pomiaru na pomiar zwiększa swoją aktywność. W 2013 roku zamieściła 24 oferty, w 2012 – 48 ofert, w 2011 – 14 ofert, zaś w 2010 – 21.

Infosys BPO (Business Process Outsourcing) powstał w 2002 roku jako filia firmy Infosys Technologies, zajmującej się technologiami komputerowymi. Dostarcza rozwiązania outsourcingowe w obszarach takich usług jak: finanse, księgowość, zakupy, zarządzanie personelem, obsługa klienta, zarządzanie zamówieniami. W Polsce firma ma swoją siedzibę oraz centrum usług w Łodzi. Polskie centrum Infosys z siedzibą w Łodzi

zatrudnia ponad 2000 specjalistów, świadczących usługi BPO i ITO dla klientów z 48 krajów świata w 24 językach.

Podobnie, jak w poprzednim pomiarze, wszystkie oferty tej firmy zostały opublikowane na portal pracuj.pl. Na 83 oferty tylko 2 były zamieszczone w języku polskim, a pozostałe w angielskim. Firma poszukiwała przede wszystkim specjalistów, ale również techników i średniego personelu (księgowi). Oferty pracy są zbliżone do siebie pod względem wizualnym. Jasno określone są w nich obowiązki i wymagania oraz przedstawiona oferta pracodawcy. Cechą charakterystyczną ofert tego pracodawcy są wymagania dotyczące bardzo dobrej znajomości języka angielskiego.



Infosys BPO Poland is one of the biggest players in the outsourcing market, offering advanced and innovative services to its clients worldwide in the field of Finance and Accounting, Purchasing, IT and Consultancy. We are among the largest employers in the Lodz region and employ around 2500 specialists that provide services in nearly 30 languages.

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

**Finance & Accounting Officer
with Romanian language**

Location: Łódź

Key responsibilities:

- Transition of high end processes in area of General Ledger, Accounts Receivable and Accounts Payable activities from one of client's location to Infosys in Lodz
- Transition & Knowledge Management documentation preparation
- Interaction with local F&A team, Controllers, external stakeholders and Infosys transition team
- After transition continuation of work in Lodz

Requirements:

- Very good command of English and Romanian language
- Knowledge of accounting principles as well as experience in General Ledger, Accounts Receivable and Accounts Payable would be an asset
- Experience in SAP/BCS knowledge is a plus
- Flexibility – 1 month at client location, afterwards work to be delivered out of Lodz
- Very good communication skills

- Customer orientation
- Eagerness to learn & develop
- High level of pro-activeness and independency
- Very good teamwork skills

We offer to the candidates:

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



pracodawców w 2014 roku z liczbą 30 ofert.

Czwartą pozycję w aktualnym pomiarze zajęła firma **TOMTOM** z liczbą 50 ofert. Firma ta zbliżyła się do czołówki

TOMTOM to holenderski producent samochodowych systemów nawigacyjnych, w tym zarówno urządzeń indywidualnych jak i dla telefonów komórkowych. Jest wiodącym producentem systemów nawigacyjnych w Europie. Zatrudnia 4 tysiące pracowników. Posiada 56 biur w 37 krajach.

Pracodawca ten swoje oferty zamieszczał wyłącznie na portalu pracuj.pl. Wszystkie oferty zamieszczono w języku angielskim. Poszukiwano prawie wyłącznie specjalistów– zgodnie z profilem firmy przede wszystkim specjalistów w obszarze IT. 3 oferty skierowano do pracowników średniego szczebla i pracowników biurowych.

Firma ta poszukiwała wyłącznie specjalistów. Wszystkie oferty dotyczyły pracy na terenie Łodzi.

Firma wobec przyszłych kandydatów pozycjonuje się jako organizacja sukcesu – z jej produktów korzystają ludzie na całym świecie. Oferty tego pracodawcy wpisują się w ogólny szablon ofert pracy dla pracowników na wyższych stanowiskach – zawierają szczegółowy opis wymagań, ale również precyzują zadania oraz benefitsy.

Poniżej przykładowe ogłoszenie tej firmy sformułowane w języku angielskim.



Your journey begins here!

Senior Process Engineer

Location: Łódź

'Five years from now we'll be active in areas we haven't yet dreamed of.'
Harold Goddijn, CEO TomTom

Did you know that on a European map exist over 800 sextillion routes? That's an '8' with 23 zeros. At TomTom we developed a solution to pre-calculate all of the 800 sextillion routes and store the relevant information together with your TomTom map and navigation application. Our solution makes it possible that our customers can really fast calculate their best possible route at any point in time from this universe of possible routes.

Would you like to move into an agile team and work on building the world's greatest map database

Where do you want to be?

We are looking for the best and brightest minds in engineering that will analyse the as-is state of existing production process and find opportunities for improvement

As the Process Engineer you will:

- Work in a global team of process engineers.
- Be part of a cross functional team including software engineers, testers,... in an Agile environment.
- Work in a result-oriented way, which means we try to optimize our efforts to bring most value in given timeline. To achieve that all team members must play together, performing various roles depending on current needs.
- Be exposed to many challenges and opportunities to learn and gain valuable experience.
- Analyze the as-is state of existing production processes and find opportunities for improvement.
- Design the to be state, taking into account state of the art tools and techniques.
- Define validation criteria to allow processes to be validated before going into production.
- Help roll out and follow up processes while they are live.

What do we expect from you?

You are an experienced Senior Process Engineer with 5+ years of relevant work experience. To be successful in this role, this is the kind of profile we have in mind:

- Master in Geography, Engineering, ICT, Topography or equivalent by experience;
- Ability of analysing problems and decomposing it into logical parts;
- Experienced in using process engineering tools and techniques such as Six Sigma, FMEA, BPM;
- Knowledge of GIS tooling, statistics, process mining;
- Good communications skills – you should be able to communicate in English with colleagues from other locations on a daily basis.

What do we offer?

- The chance to work in a dynamic team with a world-class brand in agile environment;
- Market rate salary & benefits (depending on experience);
- A challenging, fast moving and innovate work environment

Our Organisation

TomTom empowers movement. Every day millions of people around the world depend on TomTom to make smarter decisions. We design and develop innovative products that make it easy for people to keep moving towards their goals. Our map-based components include map content, online map-based services, real-time traffic, and navigation software. Our consumer products include PNDs, navigation apps, and GPS sports watches. Our main business products are custom in-dash navigation systems and a fleet management system, which is offered to fleet owners as an online service with integrated in-vehicle cellular devices. Our business consists of four customer facing business units: Consumer, Automotive, Licensing and Tomtom Telematics. Founded in 1991 and headquartered in Amsterdam, we have 3,600 employees worldwide and sell our products in over 35 countries. For further information, please visit www.tomtom.com

Interested?

For the full story about the vacancy or procedure, please check in via www.tomtom.jobs (ref nr: 22488)

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

Tabela 7. Liczba ofert złożona przez poszczególnych pracodawców. Lata 2010-2015 porównanie – firmy, które w analizowanym okresie złożyły przynajmniej 20 ofert pracy

		Firmy, które w analizowanym okresie złożyły przynajmniej 20 ofert pracy															
		2010 N=5274	2011 N=5153	2012 N=5377	2013 N=5132	2014 N= 5813	2015 N=5743										
ENIRO POLSKA	78	1,5%	CAPGEMINI POLSKA Sp. z o.o.	74	1,4%	ABB Sp. z o.o.	65	1,2%	ACCENTURE SERVICES Sp. z o.o.	258	2,4%	ACCENTURE SERVICES Sp. z o.o.	236	4,1%	ACCENTURE SERVICES Sp. z o.o.	108	1,9%
AVIVA	61	1%	ABB Sp. z o.o.	63	1,2%	ACCENTURE SERVICES Sp. z o.o.	62	1,2%	NOKIA SIEMENS NETWORKS Sp. z o.o.	58	0,5%	CAPGEMINI POLSKA Sp. z o.o.	100	1,7%	CAPGEMINI POLSKA Sp. z o.o.	101	1,8%
SZWALNIA	51	1%	ACCENTURE	56	1,1%	NOKIA SIEMENS NETWORKS Sp. z o.o.	56	1,0%	SII Sp. z o.o.	55	0,5%	INFOSYS BPO POLAND Sp. z o.o.	56	1,0%	INFOSYS BPO POLAND Sp. z o.o.	83	1,4%
CAPGEMINI POLSKA	29	0,5%	ENIRO POLSKA Sp. z o.o.	49	1,0%	CONNECTIS	50	0,9%	CAPGEMINI POLSKA Sp. z o.o.	44	0,5%	SII Sp. z o.o.	38	0,7%	TOMTOM	50	0,9%
RECTA	28	0,5%	NOKIA SIEMENS NETWORKS Sp. z o.o.	43	0,8%	INFOSYS BPO POLAND Sp. z o.o.	48	0,9%	ECO-VITAL Sp. z o.o.	31	0,4%	MBANK S.A.	37	0,6%	ALDI Sp. z o.o.	39	0,7%
MTM	27	0,5%	PÖYRY POLAND Sp. z o.o.	38	0,7%	CAPGEMINI POLSKA Sp. z o.o.	41	0,8%	JTI POLSKA Sp. z o.o.	25	0,3%	FUJITSU TECHNOLOGY SOLUTIONS Sp. z o.o.	30	0,5%	MBANK S.A.	39	0,7%
MARKETI NG CENTEM S.C	25	0,5%	CONNECTIS	32	0,6%	CIBER POLSKA Sp. z o.o.	31	0,6%	INFOSYS BPO POLAND Sp. z o.o.	24	0,2%	TOMTOM	30	0,5%	FUJITSU TECHNOLOGY SOLUTIONS Sp. z o.o.	36	0,6%
SW'S BPO POLAND	23	0,4%	MULTIBANK	27	0,5%	EURO BANK S.A	29	0,5%	DINO POLSKA SPÓŁKA AKCYJNA	22	0,2%	EURO BANK S.A	29	0,5%	NOKIA SIEMENS NETWORKS	35	0,6%

Firmy, które w analizowanym okresie złożyły przynajmniej 20 ofert pracy						
2010 N=5274	2011 N=5153	2012 N=5377	2013 N=5132	2014 N= 5813	2015 N=5743	
BOH SPRZĘT GOSPODARSTWA DOMOWEGO	21 0,4% AMG.NET S.A.	25 0,5% BRE BANK S.A.	22 0,2% ABB Sp. z o.o.	29 0,5% NOKIA SOLUTIONS AND NETWORKS	35 0,6% SII Sp. z o.o.	SP. Z.O.O.
INFOSYS BPO POLAND	21 0,4% BRE BANK S.A.	26 0,5% JERONIMO MARTINS	21 0,2% IBM GSDC POLSKA	27 0,5% BANK ZACHODNI WBK S.A.	31 0,5% AMG.NET S.A.	
	ŻABKA POLSKA S.A.	26 0,5% KRONOSPAN	20 0,2% EURO BANK S.A.	27 0,5% MEDIAEXPERT	31 0,5% INTEL TECHNOLOGY POLAND Sp. z o.o.	
	CIBER POLSKA Sp. z o.o.	23 0,4% ING BANK ŚLĄSKI	20 0,2% ORBILUM	27 0,5% ROSSMANN SDP	31 0,5% RELYON RECRUITMENT Sp. z o.o.	
	RULE FINANCIAL Sp. z o.o.	23 0,4% MEDIA EXPERT	26 0,4% ABB Sp. z o.o.	26 0,4% ABB Sp. z o.o.	29 0,5% BSH SPRZĘT GOSPODARSTWA DOMOWEGO Sp. z o.o.	
	HUTCHINSON POLAND Sp. z o.o.	22 0,4% PZU SA	22 0,4% PZU SA	26 0,4% AMG.NET S.A.	29 0,5% MEDIA EXPERT	
		22 0,4% PZU SA	24 0,4% ERICPOL Sp. z o.o.	24 0,4% ERICPOL Sp. z o.o.	28 0,5% ABB Sp. z o.o.	
		23 0,4% BSH SPRZĘT GOSPODARSTWA DOMOWEGO Sp. z o.o.	23 0,4% BSH SPRZĘT GOSPODARSTWA DOMOWEGO Sp. z o.o.	23 0,4% BSH SPRZĘT GOSPODARSTWA DOMOWEGO Sp. z o.o.	26 0,5% TOP SECRET	

Firmy, które w analizowanym okresie złożyły przynajmniej 20 ofert pracy

2010 N=5274	2011 N=5153	2012 N=5377	2013 N=5132	2014 N= 5813	2015 N=5743
		NEONET S.A	23	0,4%	HUTCHINSON POLAND Sp. z o.o. – ZAKŁAD ŁÓDŹ 1
		PZU SA	23	0,4%	TRANSITION TECHNOLO- -GIES S.A.
		ALDI Sp. z o.o.	22	0,4%	GFT POLSKA (DAWNIEJ RULE FINANCIAL)
		HEWLETT – PACKARD POLSKA	22	0,4%	BANK POCZTOWY S.A.
		EXACT SYSTEMS Sp. z o.o.	20	0,3%	SOUTHWES TERN BPS POLAND Sp. z o.o.
		MAKOLAB S.A.	20	0,3%	CLARIANT POLSKA Sp. z o.o.

Tabela 8. Liczba ofert złożona przez poszczególnych pracodawców lata 2010-2015 porównanie – firmy, które w analizowanym okresie złożyły przynajmniej 10-19 ofert pracy

2010 N=5274		2011 N=5153		2012 N=5377		2013 N=5132		2014 N= 5813		2015 = 5743					
Firmy, które w analizowanym okresie złożyły przynajmniej 10-19 ofert pracy															
MULTIBANK	19	0,4%	EURO BANK S.A.	18	0,3%	EDF POLSKA Sp. z o.o.	18	0,3%	ENIRO POLSKA Sp. z o.o.	19	0,2%	SONOCO POLAND PACKAGING SERVICES Sp. z o.o.	19	0,3%	CORNING CABLE SYSTEMS POLSKA Sp. z o.o.
IDEIS	18	0,3%	CORNING CABLE SYSTEMS POLSKA	17	0,3%	GETIN NOBLE BANK S.A.	17	0,3%	JERONIMO MARTINS POLSKA S.A.	18	0,2%	MOBICA LTD	19	0,3%	GRUPA PZU
PRO-INVEST	18	0,3%	GETIN NOBLE BANK S.A.	17	0,3%	BOURGE COMPANY	16	0,3%	TELIT MANAGEMENT Sp. z o.o.	18	0,2%	TAX CARE S.A	18	0,3%	EURO BANK S.A
TELECOM CONSULTING	18	0,3%	PROFESJA CENTRUM KSZTAŁCENIA KADR Sp. z o.o.	17	0,3%	CORNING CABLE SYSTEMS POLSKA	16	0,3%	GETIN NOBLE BANK S.A.	17	0,2%	CENTRUM EDUKACJI I PRAWA EURO WIEDZA	18	0,3%	SAMSUNG R&D INSTITUTE POLAND
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%	AGROS-NOVA SP. Z O.O.	17	0,3%	POLBUD-POMORZE
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%	AGENCJA OCHRONY JUWENTUS	17	0,3%	TAX CARE S.A.
MT MARKETING	16	0,3%	HUTCHINSON POLAND Sp. z o.o. – ZAKŁAD ŁÓDŹ 1	16	0,3%	FUJITSU TECHNOLOGY SOLUTIONS Sp. z o.o.	15	0,3%	FABRYKA PIERŚCIENI TŁOKOWYCH PRIMA SA	16	0,1%	POLCODE SA	17	0,3%	TELIT MANAGEMENT Sp. z o.o.

Firmy, które w analizowanym okresie złożyły przynajmniej 10-19 ofert pracy						
2010 N=5274	2011 N=5153	2012 N=5377	2013 N=5132	2014 N= 5813	2015 = 5743	
NORDEA BANK POLSKA	16 0,3% MYDEAL.PL Sp. z o.o.	16 0,3% FINANCIAL Sp. z o.o.	15 0,3% RULE POLAND Sp. z o.o.	16 0,1% STOKROTKA Sp. z o.o.	17 0,3%	15 0,3% MAKOLAB SA
GETIN NOBLE BANK	15 0,3% BANK BPH S.A.	15 0,3% ŻABKA POLSKA Sp. z o.o.	15 0,3% PKO BANK POLSKI SA	16 0,1% TRANSFER MULTISORT ELEKTRONIK Sp. z o.o.	17 0,3%	HUTCHINSON POLAND Sp. z o.o.- ZAKŁAD ŁÓDŹ 2
ABB	14 0,3% INDESIT COMPANY POLSKA Sp. z o.o.	15 0,3% ALIOR BANK	14 0,3% ŻABKA POLSKA Sp. z o.o.	16 0,1% JERONIMO MARTINS POLSKA S.A.	16 0,3%	X-KOM Sp. z o.o.
OSOBA PRYWATNA	14 0,3% INSTYTUT NAUK SPOŁECZNO-EKONOMICZNYCH	15 0,3% CERN	14 0,3% SAMSUNG ELECTRONICS R&D POLAND	16 0,1% TOP SECRET	16 0,3%	DUON SPRZEDAŻ Sp. z o.o.
SPÓŁDZIELNIA OSÓB NIEPEŁNO-SPRAWNYCH SYNERGIA	14 0,3% KRONOSPAN BS Sp. z o.o. Sp. K.	15 0,3% ERICPOL TELECOM	14 0,3% ING BANK ŚLĄSKI S.A.	15 0,1% ING BANK ŚLĄSKI S.A.	15 0,3%	AFLOFARM FARMACJA POLSKA Sp. z o.o.
FIRMA HANDLOWA	13 0,2% ORIFLAME	15 0,3% JTI POLSKA	14 0,3% BRE BANK S.A.	15 0,1% CITI HANDLOWY	15 0,3%	BANK ZACHODNI WBK S.A.
POLSKA TELEFONIA CYFROWA	13 0,2% PPHU ADWA Sp. z o.o.	15 0,3% KILARGO Sp. z o.o.	14 0,3% 7N Sp. z o.o.	13 0,1% TRANSITION TECHNOLOGIES S.A.	15 0,3%	PKO BANK POLSKI SA
PROJEKT PRODUCTION	13 0,2% BCS Sp. z o.o.	14 0,3% NORDEA BANK AB	14 0,3% CORNING CABLE SYSTEMS POLSKA	13 0,1% SPARTEZ Sp. z o.o.	15 0,3%	ROSSMANN SDP

Firmy, które w analizowanym okresie złożyły przynajmniej 10-19 ofert pracy

2010 N=5274	2011 N=5153	2012 N=5377	2013 N=5132	2014 N= 5813	2015 = 5743
DIVES FINANCE & INSURANCE	12 0,2% INFOSYS BPO POLAND Sp. z o.o.	14 0,3% RAIFFEISEN BANK POLSKA S.A.	13 0,1% TRANSITION TECHNOLOGIES S.A.	14 0,2% COLEP POLSKA Sp. z o.o.	13 0,2% AVIVA Sp. z o.o.
DKM IMPRESJA	12 0,2% SII Sp. z o.o.	13 0,2% INDESIT COMPANY POLSKA Sp. z o.o.	13 0,1% BORGWARNER POLAND Sp. z o.o.	13 0,2% AFLOFARM FARMACJA POLSKA Sp. z o.o.	13 0,2% ING BANK ŚLAŃSKI S.A.
FIRMA TRANSPORT -OWA	12 0,2% WIELTON S.A.	13 0,2% SIEMENS Sp. z o.o.	13 0,1% XEROX	13 0,2% ŻABKA POLSKA Sp. z o.o.	13 0,2% JERONIMO MARTINS POLSKA S.A.
MAGICZNA Sp. z o.o.	12 0,2% ANTRA KLUB	13 0,2% SII Sp. z o.o.	12 0,1% ALIOR BANK	13 0,2% TAKEDA SCE Sp. z o.o.	13 0,2% MINOL Sp. z o.o.
ABATEX	11 0,2% CITI HANDLOWY	13 0,2% SW PRESS Sp. z o.o. S.K	12 0,1% CITI HANDLOWY	13 0,2% EC1 ŁÓDŹ- MIASTO KULTURY INSTYTUCJA KULTURY	13 0,2% TRANSFER MULTISORT ELEKTRONIK Sp. z o.o.
COMPLEX S.A.	11 0,2% JERONIMO MARTINS DYSTRYBUCJA	12 0,2% CENTRUM NAUKI I BIZNESU "ŻAK"	12 0,1% HOTEL AMBASADOR	12 0,2% HUTCHINSON POLAND Sp. z o.o.- ZAKŁAD ŁÓDŹ Z	12 0,2% AGORA S.A.
KULA	11 0,2% RABEN POLSKA Sp. z o.o.	12 0,2% CREDIT AGRICOLE BANK POLSKA S.A.	12 0,1% MERSERVICE Sp. z o.o.	12 0,2% IDEA BANK SA	12 0,2% CITI HANDLOWY
OGÓLNO- POLSKA SZKOŁA BARMANÓW	11 0,2% SMT SOFTWARE S.A.	12 0,2% DEUTSCHE BANK PBC S.A	12 0,1% TAX CARE S.A.	12 0,2% PROFI CREDIT POLAND Sp. z o.o.	12 0,2% ENIRO POLSKA Sp. z o.o.

Firmy, które w analizowanym okresie złożyły przynajmniej 10-19 ofert pracy						
2010 N=5274	2011 N=5153	2012 N=5377	2013 N=5132	2014 N= 5813	2015 = 5743	
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% GLOBAL TURKNEY SOLUTIONS Sp. z o.o.	12 0,2%	OCHRONA JUWENTUS
AMG.NET	10 0,2% GOOGLE POLAND Sp. z o.o.	12 0,2% MANBASE S.A.	12 0,2% STEF CZYK FINANSE	12 0,1% T-MOBILE	12 0,2%	SKANSKA S.A.
AMII Sp. z o.o.	10 0,2% ING BANK ŚLAŃSKI S.A.	12 0,2% MULTIMEDIA POLSKA S.A.	12 0,2% BSH SPRZĘT GOSPODARSTWA DOMOWEGO Sp. z o.o.	11 0,1% CORPO Sp. z o.o. S.K.A.	12 0,2%	CORPO Sp. z o.o. S.K.A.
GANDALF TRAVEL	10 0,2% SZKOŁA OTWARTYCH UMYSŁÓW BREJNIAK	12 0,2% ORIFLAME	12 0,2% FUJITSU TECHNOLOGY SOLUTIONS Sp. z o.o.	11 0,1% EY (DAWNIEJ) ERNST & YOUNG)	12 0,2%	DRAHTZUG STEIN ŁÓDŹ Sp. z o.o.
INDESIT COMPANY POLSKA	10 0,2% ZEPTER INTERNATION AL POLAND	12 0,2% PPHTU ADWA Sp. z o.o. Z.P.CH	12 0,2% MEDIA4U Sp. z o.o.	11 0,1% PTAK SA.	12 0,2%	IDEA BANK S.A.
INFERRAINVEST Sp. z o.o.	10 0,2% BSH SPRZĘT GOSPODARSTWA DOMOWEGO Sp. z o.o.	11 0,2% BSH SPRZĘT GOSPODARST - WA DOMOWEGO Sp. z o.o.	11 0,2% MOBICA LTD	11 0,1% PPH I U KORMAL Sp. z o.o.	12 0,2%	MABION S.A.
WYDAWNI -CTWO	10 0,2% ERICPOL TELECOM	11 0,2% CKM TECHNOLOGIE Sp. z o.o.	11 0,2% NEONET S.A.	11 0,1% ALREC	12 0,2%	MARCPOL S.A.
	11 0,2% IDEA BANK S.A.	11 0,2% MARCPOL S.A.	11 0,2% PROFI CREDIT POLAND	11 0,1% DINO POLSKA S.A.	11 0,2%	OPEN FINANCE S.A.

Firmy, które w analizowanym okresie złożyły przynajmniej 10-19 ofert pracy															
2010 N=5274	2011 N=5153	2012 N=5377	2013 N=5132	2014 N= 5813	2015 = 5743										
	KULA Sp. z o.o.	11	0,2%	SKANSKA S.A.	11	0,2%	ROSSMANN SDP	11	0,1%	ABRA S.A.	11	0,2%	SONOCO POLAND PACKAGING SERVICES Sp. z o.o.	11	0,2%
	POL-AQUA S.A.	11	0,2%	ZEPTEK INTERNATIO NAL POLAND Sp. z o.o.	11	0,2%	GILLETTE POLAND INTERNATIONAL Sp. z o.o.	10	0,1%	ATOS IT SERVICES Sp. z o.o.	11	0,2%	SPEDIMEX Sp. z o.o.	11	0,2%
	PRZEDSIĘBIOR -STWO ROBOT DROGOWO- MOSTOWYCH Sp. z o.o.	11	0,2%	BANK POCZTOWY S.A.	10	0,2%	IDEA BANK SA	10	0,1%	BANK BPH S.A.	11	0,2%	STAN-MAL R. MALICKI Sp.J.	11	0,2%
	COMPLEX S.A.	10	0,2%	KAN Sp. z o.o.	10	0,2%	KOMENDA WOJEWÓDZKA POLICJI W ŁODZI	10	0,1%	BANK POCZTOWY S.A.	11	0,2%	CE LINGUA	11	0,2%
	FUJITSU TECHNOLOGY SOLUTIONS Sp. z o.o.	10	0,2%	OBI – SUPERHOBBY MARKET BUDOWLANY Sp. z o.o.	10	0,2%	KORPORACJA PRAWNO FINANSOWA FENIKS SPÓŁKA KOMANDYTOWO AKCYJNA	10	0,1%	CORNING OPTICAL COMMUNICATI ONS POLSKA Sp. z o.o.	11	0,2%	ASPIRO S.A.	10	0,2%
	HOME BROKER S.A.	10	0,2%	OPTIMA S.A.	10	0,2%	KRONOSPAN	10	0,1%	MOJE BAMBINO Sp. z o.o.	11	0,2%	EXACT SYSTEMS Sp. z o.o.	10	0,2%

Firmy, które w analizowanym okresie złożyły przynajmniej 10-19 ofert pracy															
2010 N=5274	2011 N=5153	2012 N=5377	2013 N=5132	2014 N= 5813	2015 = 5743										
	MARC – BUD Sp. z o.o.	10	0,2%	PIFO EKO STREFA Sp. z o.o.	10	0,2%	LEK S.A.	10	0,1%	AUCHAN POLSKA Sp. z o.o.	11	0,2%	GETIN NOBLE BANK S.A.	10	0,2%
	POLSKA TELEFONIA CYFROWA S.A.	10	0,2%	RABEN POLSKA Sp. z o.o.	10	0,2%	LIDL POLSKA SKLEPY SPOŻYWCZE Sp. z o.o. Sp. K.	10	0,1%	BUDIMEX SA	11	0,2%	SIEMENS 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%	SANMAR Sp. z o.o.	10	0,1%	AGORA S.A.	10	0,2%	ERICPOL Sp. z o.o.	10	0,2%
	SWM- POLAND Sp. z o.o.	10	0,2%	STOKROTKA Sp. z o.o.	10	0,2%	VIENNA FINANSE Sp. z o.o.	10	0,1%	ASPIRO S.A.	10	0,2%	HEWLETT – PACKARD POLSKA	10	0,2%
				TUIR/TUNZ WARTA S.A.	10	0,2%	MCKINSEY KNOWLEDGE CENTER POLAND Sp. z o.o.	10	0,1%	AVIVA Sp. z o.o.	10	0,2%	XEROX	10	0,2%
				WESTCON TECHNOLOGY AS	10	0,2%	SAD Sp. z o.o.	10	0,1%	CARREFOUR POLSKA Sp. z o.o.	10	0,2%	CORNING CABLE SYSTEMS POLSKA Sp. z o.o.	19	0,3%
										GE ENERGY MANAGEMENT	10	0,2%	GRUPA PZU	19	0,3%
										GETIN NOBLE BANK S.A.	10	0,2%			
										HEXELINE	10	0,2%			

Firmy, które w analizowanym okresie złożyły przynajmniej 10-19 ofert pracy					
2010 N=5274	2011 N=5153	2012 N=5377	2013 N=5132	2014 N= 5813	2015 = 5743
				ING USŁUGI FINANSOWE S.A.	10 0,2%
				PPHU"BATIS" Sp. z o.o.	10 0,2%
				PROVIDENT POLSKA S.A.	10 0,2%
				RTV EURO AGD	10 0,2%
				SIEMENS Sp. z o.o.	10 0,2%

6.1 Poszukiwani pracownicy

Podobnie, jak na jesieni 2014 r. zawodem, który bije wszelkie rekordy popularności, jest przedstawiciel handlowy – 6% wszystkich analizowanych ofert dotyczyło tego właśnie zawodu. W stosunku do poprzedniego pomiaru liczba tego typu ofert uległa nawet zwiększeniu (obecnie 681 ofert, na jesieni 2014 644 ofert). Na drugiej pozycji, podobnie, jak w poprzednim pomiarze znaleźli się księgowi, chociaż w stosunku do jesieni 2014 zmniejszyła się liczba ofert poszukujących tego typu pracowników (360 obecnie i 445 na jesieni 2014 r.).

Ponadto, co najmniej 3% wszystkich ofert stanowiły oferty skierowane do kierowców samochodów ciężarowych, a powyżej 2% do doradców klienta oraz pracowników centrum elektronicznej obsługi klienta, opiekunów osób starszych, pozostałych pracowników obsługi biurowej lub programistów aplikacji. Kolejne zawody w hierarchii popularności mierzonej odsetkiem ofert to: specjalista do spraw sprzedaży, Szwaczka, pracownik centrum obsługi telefonicznej (pracownik call center), kierownik działu sprzedaży, magazynier, sprzedawca, inżynier systemów i sieci komputerowych oraz kasjer handlowy (przedstawiciele tych zawodów poszukiwano w ponad 1% ofert).

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

Tabela 9. Najbardziej poszukiwani pracownicy. Wiosna 2015 r.

Nazwa/kod zawodu	Liczba ofert	% ofert (N=11166)
1) 332203 Przedstawiciel handlowy	681	6,1%
2) 331301 Księgowy	360	3,2%
3) 833203 Kierowca samochodu ciężarowego	336	3,0%
4) 524902 Doradca klienta	318	2,8%
5) 332202 Pracownik centrum elektronicznej obsługi klienta	303	2,7%
6) 341202 Opiekun osoby starszej s	290	2,6%
7) 411090 Pozostali pracownicy obsługi biurowej	254	2,3%
8) 251401 Programista aplikacji	248	2,2%
9) 243305 Specjalista do spraw sprzedaży	202	1,8%
10) 753303 Szwaczka	192	1,7%
11) 422201 Pracownik centrum obsługi telefonicznej (pracownik call center)	166	1,5%
12) 122102 Kierownik działu sprzedaży	165	1,5%
13) 432103 Magazynier	150	1,3%
14) 522301 Sprzedawca s	147	1,3%
15) 252302 Inżynier systemów i sieci komputerowych	138	1,2%
16) 523002 Kasjer handlowy	123	1,1%
17) 932990 Pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle	107	1,0%
18) 933304 Robotnik magazynowy	96	0,9%
19) 431101 Asystent do spraw księgowości	89	0,8%
20) 243303 Przedstawiciel medyczny	86	0,8%
21) 214109 Specjalista kontroli jakości	85	0,8%
22) 243106 Specjalista do spraw marketingu i handlu	83	0,7%
23) 121101 Główny księgowy	79	0,7%
24) 251202 Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych	78	0,7%
25) 332301 Agent do spraw zakupów	77	0,7%

Nazwa/kod zawodu	Liczba ofert	% ofert (N=11166)
26) 723307 Mechanik maszyn i urządzeń przemysłowych	71	0,6%
27) 834401 Kierowca operator wózków jezdniowych	70	0,6%
28) 252301 Administrator sieci informatycznej	69	0,6%
29) 243304 Specjalista do spraw kluczowych klientów (key account manager)	68	0,6%
30) 243301 Inżynier sprzedaży	67	0,6%
31) 932101 Pakowacz	67	0,6%
32) 132103 Kierownik działu produkcji	66	0,6%
33) 741103 Elektryk s	65	0,6%
34) 251201 Specjalista do spraw doskonalenia i rozwoju aplikacji	64	0,6%
35) 512001 Kucharz s	64	0,6%
36) 723105 Mechanik samochodów osobowych	63	0,6%
37) 132301 Kierownik budowy	59	0,5%
38) 242307 Specjalista do spraw kadr	59	0,5%
39) 522304 Sprzedawca w branży spożywczej	59	0,5%
40) 333105 Spedytor	58	0,5%
41) 931301 Robotnik budowlany	57	0,5%
42) 214102 Inżynier organizacji i planowania produkcji	56	0,5%
43) 222101 Pielęgniarka	56	0,5%
44) 241202 Doradca finansowy	56	0,5%
45) 121990 Pozostali kierownicy do spraw obsługi biznesu i zarządzania gdzie indziej	54	0,5%
46) 243302 Opiekun klienta (account Manager)	53	0,5%
47) 524990 Pozostali pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	52	0,5%
48) 833202 Kierowca ciągnika siodłowego	51	0,5%

Porównując ranking zawodów utworzony na podstawie analizy ofert z lat 2011, 2012, 2013 i 2014 należy zauważyć, że stabilną niezagrożoną pozycję lidera ma zawód: przedstawiciel handlowy. Obecny pomiar przyniósł wzrost ofert pracy dla przedstawicieli tego zawodu, co stanowiło odwrócenie spadkowego trendu obserwowanego od 2012 roku. Jest to co prawda niewielki wzrost, ale również należy odnotować w stosunku do poprzedniego pomiaru wzrost ofert dla innych zawodów związanych ze sprzedażą – sprzedawca (wzrost o 14 pozycji w rankingu), czy też kierownik działu sprzedaży (wzrost o 12 pozycji w rankingu).

Należy z kolei zauważyć, że w stosunku do poprzedniego pomiaru zmniejszyło się znaczenie zawodów związanych z księgowością. Co prawda księgowy utrzymał swoją drugą pozycję w rankingu, ale odnotował spadek ofert). Natomiast znaczny popyt na głównych księgowych na jesieni 2014 roku uległ wyhamowaniu i obecnie zawód ten uplasował się na 23 pozycji w rankingu, podczas gdy w zeszłym pomiarze był na 12 miejscu.

W obecnym pomiarze zmniejszyło się znaczenie programistów aplikacji (spadek o 5 pozycji). W dalszym ciągu w dół hierarchii zawodów przesuwa się również szwaczka (o kolejne 3 pozycje w stosunku do jesieni 2014).

W roku 2015 natomiast zdecydowanie na znaczeniu zyskali pracownicy centrum elektronicznej obsługi klienta (wzrost o 10 pozycji w rankingu), co zapewne należy wiązać z rozwojem wykorzystania Internetu w komunikacji między dostawcą usług lub produktów a klientem.

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

2015		2014		2013							
Nazwa zawodu	Zmiana w rankingu	liczba	%	Nazwa zawodu	Zmiana w rankingu	liczba	%	Nazwa zawodu	Zmiana w rankingu	liczba	%
1. Przedstawiciel handlowy	0	681	6,1%	1. Przedstawiciel handlowy	0	644	5,6%	1. Przedstawiciel handlowy	0	779	7,2%
2. Księgowy	0	360	3,2%	2. Księgowy	+3	445	3,9%	2. Szwaczka	0	394	3,7%
3. Kierowca samochodu ciężarowego	+1	336	3,0%	3. Programista aplikacji	+1	383	3,3%	3. Doradca klienta	+4	307	2,8%
4. Doradca klienta	+1	318	2,8%	4. Kierowca samochodu ciężarowego	+2	379	3,3%	4. Programista aplikacji	+2	293	2,7%
5. Pracownik centrum elektronicznej obsługi klienta	+10	303	2,7%	5. Doradca klienta	-2	298	2,6%	5. Księgowy	0	251	2,3%
6. Opiekun osoby starszej s	+4	290	2,6%	6. Specjalista do spraw sprzedaży	+1	248	2,2%	6. Kierowca samochodu ciężarowego	-3	206	1,9%
7. Pozostali pracownicy obsługi biurowej	+1	254	2,3%	7. Szwaczka	-5	207	1,8%	7. Specjalista do spraw sprzedaży	-3	197	1,8%
8. Programista aplikacji	-5	248	2,2%	8. Pozostali pracownicy obsługi biurowej	+13	204	1,8%	8. Opiekun osoby starszej	+55	194	1,8%
9. Specjalista do spraw sprzedaży	-3	202	1,8%	9. Opiekun osoby starszej s	-1	193	1,7%	9. Pracownik centrum obsługi telefonicznej (pracownik call center)	+6	173	1,6%
10. Szwaczka	-3	192	1,7%	10. Pracownik centrum obsługi telefonicznej (pracownik call center)	-1	181	1,6%	10. Pozostali kierownicy do spraw obsługi biznesu i zarządzania	-1	171	1,6%
11. Pracownik centrum obsługi telefonicznej (pracownik call center)	-1	166	1,5%	11. Magazynier	+18	156	1,4%	11. Konsultant / agent sprzedaży bezpośredniej	-3	157	1,5%

2015			2014			2013					
Nazwa zawodu	Zmiana w rankingu	liczba	%	Nazwa zawodu	Zmiana w rankingu	liczba	%	Nazwa zawodu	Zmiana w rankingu	liczba	%
12. Kierownik działu sprzedaży	+12	165	1,5%	12. Główny księgowy	+22	155	1,3%	12. Konsultant do spraw systemów teleinformatycznych	0	146	1,4%
13. Magazynier	-2	150	1,3%	13. Sprzedawca w branży przemysłowej	0	154	1,3%	13. Sprzedawca w branży przemysłowej	0	127	1,2%
14. Sprzedawca s	+14	147	1,3%	14. Inżynier systemów i sieci komputerowych	+3	147	1,3%	14. Kierownik działu sprzedaży	+3	109	1,0%
15. Inżynier systemów i sieci komputerowych	-1	138	1,2%	15. Pracownik centrum elektronicznej obsługi klienta	Debiut	144	1,3%	15. Pozostali pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowan	+18	100	0,9%

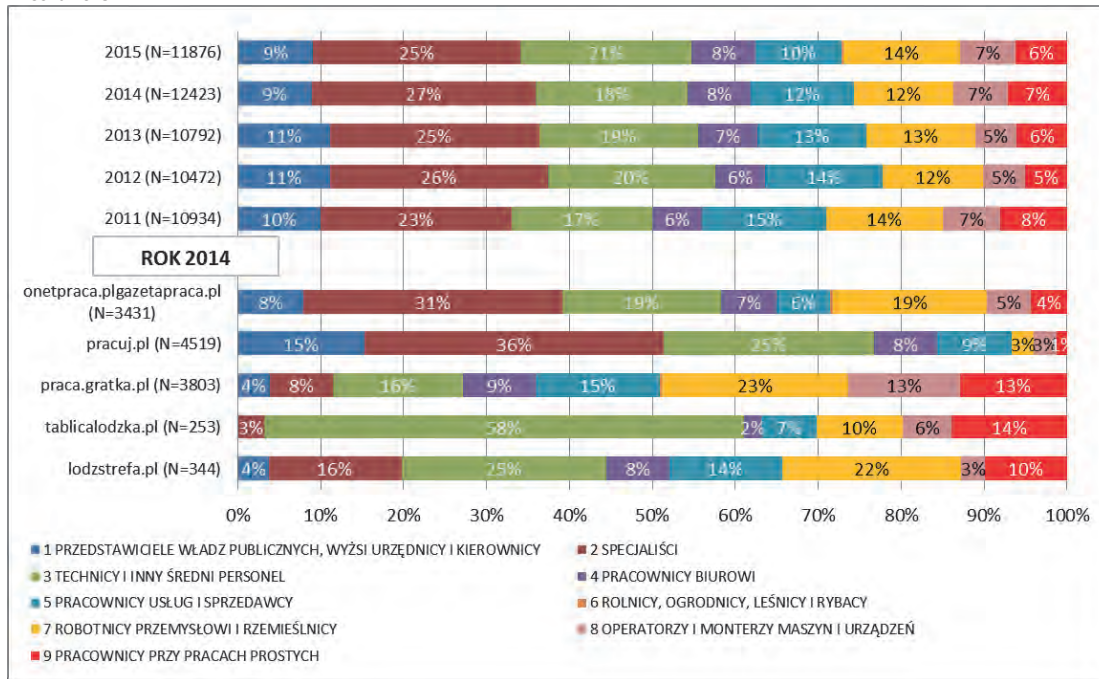
Analizując zapotrzebowanie na pracowników reprezentujących określone zawody na poziomie dużych grup zawodowych, widać wyraźnie, że w badanym zbiorze ofert najbardziej poszukiwanymi pracownikami byli specjaliści (25% ofert dotyczyło właśnie tej grupy zawodowej). Oferty pracy dotyczące tej grupy szczególnie silnie obecne były na portalu pracuj.pl (36% ofert portalu) oraz na wspólnym portalu onet.praca.pl/gazetapraca.pl (31%).

Również stosunkowo dużą grupę wśród poszukiwanych pracowników stanowili robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (14%) oraz pracownicy usług i sprzedawcy (10%). Oferty dotyczące tych grup szczególnie silnie reprezentowane były na portalu praca.gratka.pl, a także na łódzkich portalach lokalnych.

W przypadku 21% ofert poszukiwani byli technicy i inny średni personel – frakcja ta największa jest na łódzkich portalach lokalnych, a także na portalu pracuj.pl oraz onet.praca.pl/gazetapraca.pl. Warto zauważyć, że co dziesiąta 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 zaś na portalach praca.gratka.pl oraz łódzkich portalach lokalnych.

Struktura zapotrzebowania na różnego typu pracowników w stosunku do poprzednich pomiarów nie uległa istotnym zmianom. Podobnie, jak na jesieni 2014 roku przeważają oferty dla pracowników średniego i wyższego szczebla (kierownicy, specjaliści, technicy i średni personel oraz pracownicy biurowi – 62% ofert, tak jak w poprzednim pomiarze) (por. Rysunek 19).

Rysunek 19. Zapotrzebowanie na określonego typu pracowników – ogółem i w ramach poszczególnych portali – duże grupy zawodowe. Wiosna 2015 r.



Patrząc na dynamikę zmian pomiędzy siedmioma pomiarami realizowanymi na przestrzeni lat 2009-2015 widać wyraźnie, że ogólny obraz pozostaje stabilny (por. Tabela 11, Rysunek 20).

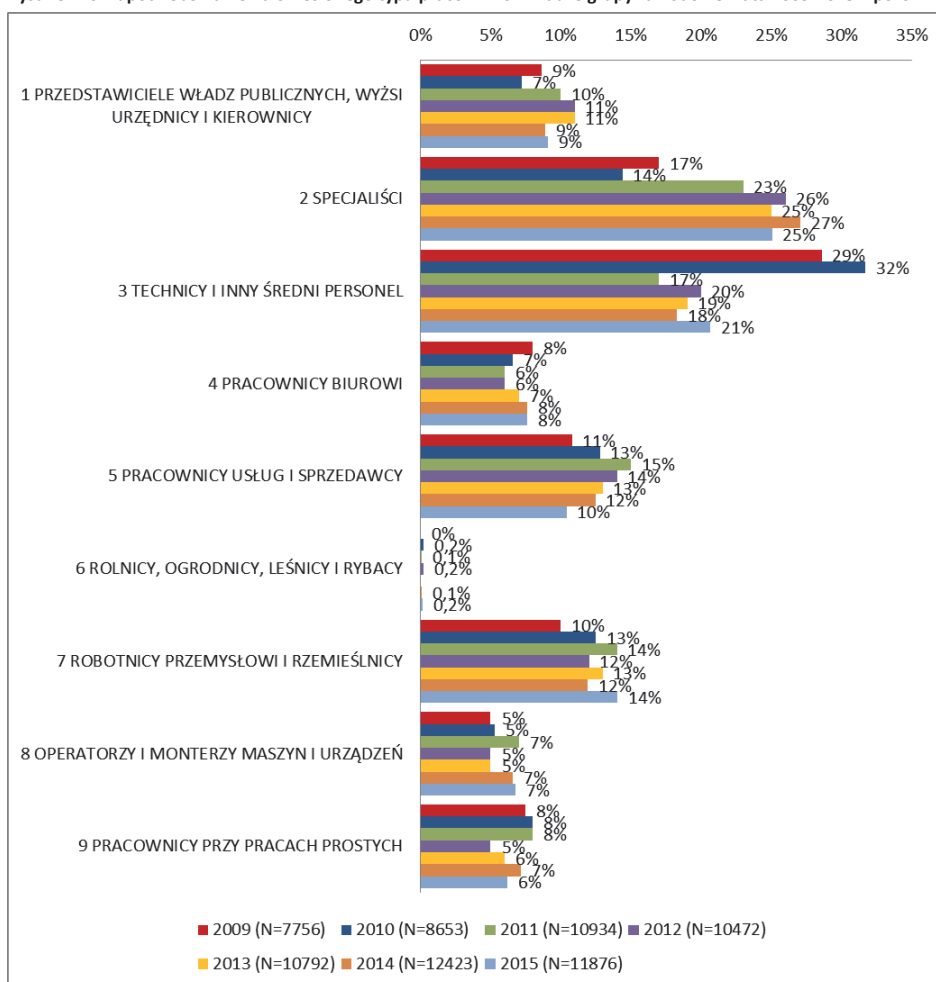
Obserwowane są tylko nieznaczne wahania udziału poszczególnych. Przykładowo wyhamowaniu w obecnym pomiarze uległ spadkowy trend w grupie techników i innego średniego personelu obserwowany od 2012 roku. W porównaniu do jesieni 2014 udział ofert dla tej grupy wzrósł o 3 p.p.

Do 2012 roku systematycznie wzrastała liczba ofert dla specjalistów – z 14,4% w roku 2010 do 26% w 2012 roku¹⁷. Rok 2013 przyniósł jednak nieznacznie odwrócenie tego trendu, gdyż odsetek ofert skierowanych do tej grupy zmalał o 1 p.p. W pomiarze na jesieni 2014 r. odsetek ofert skierowanych do specjalistów ponownie wzrósł osiągając wartość 27,6%, by w obecnym pomiarze ponownie spaść do poziomu 25%.

Obecny pomiar przyniósł dalszy spadek odsetka ofert skierowanych do pracowników usług osobistych i sprzedawców obserwowany do 2011 roku. Tendencja wzrostu ofert pracy w grupie pracowników biurowych obserwowana od 2012 roku, uległa w obecnym pomiarze zastopowaniu.

Należy zwrócić uwagę na wzrost ofert w obecnym pomiarze skierowanych do robotników przemysłowych i rzemieślników. Duży wpływ na sytuację w tej grupie mają oferty pracy za granicą – pracowników z tej grupy zawodowej poszukiwała prawie połowa ofert pracy za granicą. Zauważalnym w obecnym pomiarze jest właśnie trend zwiększenia ofert dla tej grupy zawodowej poza granicami Polski – głównie na terenie Niemiec.

Rysunek 20. Zapotrzebowanie na określonego typu pracowników – duże grupy zawodowe. Lata 2009-2015 – porównanie.



¹⁷ Jednak analizując dane porównawcze dotyczące tej grupy należy pamiętać, że wzrost pomiędzy pomiarami z lat 2010 i 2011, przynajmniej w części może być spowodowany faktem, że w 2010 r. z analizy zostały wyłączone oferty w językach obcych, które w ogromnej większości skierowane są właśnie do specjalistów. W latach 2011-2015 analiza obejmowała także oferty w językach obcych.

Tabela 11. Zapotrzebowanie na określonego typu pracowników – duże grupy zawodowe. Lata 2009-2015 – porównanie.

OFEROWANE STANOWISKA – KOD 1 CYFROWY														
	2009, N=7756		2010, N=8653		2011, N=10934		2012, N=10472		2013, N=10792		2014, N=12423		2015, N=11876	
1 PRZEDSTAW. WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY	668	9%	625	7,2%	1102	10,1%	1160	11,1%	1176	10,9%	8,9%	1 106	1 079	9%
2 SPECJALIŚCI	1321	17%	1248	14,4%	2494	22,8%	2775	26,5%	2739	25,4%	27,1%	3 362	2 973	25%
3 TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL	2221	29%	2743	31,7%	1838	16,8%	2055	19,6%	2104	19,5%	18,3%	2 271	2 452	21%
4 PRACOWNICY BIUROWI	624	8%	571	6,6%	619	5,7%	658	6,3%	704	6,5%	7,6%	941	905	8%
5 PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY	834	11%	1104	12,8%	1663	15,2%	1493	14,3%	1452	13,5%	12,5%	1 547	1 239	10%
6 ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY, RYBACY	3	,0	15	0,2%	11	0,1%	16	0,2%	12	0,1%	0,1%	11	22	0,2%
7 ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	775	10%	1082	12,5%	1577	14,4%	1237	11,8%	1442	13,4%	11,9%	1 481	1 668	14%
8 OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	384	5%	455	5,3%	749	6,9%	510	4,9%	535	5,0%	6,5%	813	803	7%
9 PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	582	8%	695	8%	824	7,5%	568	5,4%	615	5,7%	7,2%	891	735	6%
Brak danych/brak możliwości identyfikacji	344	4%	115	1,3%	57	0,5%								

Porównanie wyników pomiędzy pomiarami z lat 2009-2010 i 2011-2015 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, 2013 i pomiarze obecnym klasyfikacji z 2010 roku. Stąd też w czterech ostatnich pomiarach dysponujemy większą paletą kategorii¹⁸.

¹⁸ 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.

Ściśta czołówka najbardziej poszukiwanych pracowników utrzymuje się od pięciu pomiarów na takim samym poziomie. Obecnie (podobnie jak w czterech poprzednich pomiarach) najbardziej poszukiwani pracownicy to pracownicy należący do grupy średniego personelu do spraw biznesu i administracji (14,8%; w roku 2014 – 13,3%, 2013 – 15,1%, 2012 – 15,9%, 2011 – 13,2%) oraz specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania (10,3%; w roku 2014 – 10,8%, 2013 – 10,3%, 2012 – 12,6%, 2011 – 10,1%). Na kolejnych pozycjach znaleźli się specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych, którzy w obecnym pomiarze uplasowali się na trzeciej pozycji (8,0%; 1 roku 2014 – 10,5%, 2013 – 9,2%, 2012 – 6,8%, 2011 – 6,1%) oraz sprzedawcy i pokrewni (7,8%; w roku 2014 – 9,5%, 2013 – 9,7%, 2012 – 9,5%, 2011 – 10,1%). Należy jednak odnotować, że od poprzedniego pomiaru tracą oni na znaczeniu.

Obecny pomiar przyniósł dalszy spadek ofert dla grupy robotników w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni (3,2%; w roku 2014 – 3,4%; 2013 – 5,4%, 2012 – 3,9%, 2011 – 3,7%). Natomiast wzrost odsetka ofert nastąpił w stosunku do grupy specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych (4,3% – w poprzednim pomiarze 3,3%), robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni (4,3% – w poprzednim pomiarze 3,1%).

Na podobnym poziomie i wysoko w hierarchii utrzymali się kierowcy i operatorzy pojazdów (4,6%) oraz robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków) (4,1%).

Na znaczeniu stracili również robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie (3,2% – w poprzednim pomiarze 4,3%)

Zawody najmniej poszukiwane (odsetek ofert w żadnym z nich nie przekroczył 0,3% wskazań), to podobnie jak w pomiarze ubiegłym: rolnicy i rybacy pracujący na własne potrzeby, pracownicy opieki osobistej i pokrewni rolnicy produkcji towarowej oraz sprzedawcy uliczni i pracownicy świadczący usługi na ulicach.

Tabela 12 zawiera dane dotyczące odsetka ofert w ramach każdej z grup zawodowych wyznaczonych przez kody dwucyfrowe dla sześciu pomiarów – rok 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015.

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

Tabela 12. Zapotrzebowanie na określonego typu pracowników – kody 2 – cyfrowe. Lata 2010-2015 – porównanie.

OFEROWANE STANOWISKA – KOD 2 CYFROWY									
2010 N=8653	2011; N=10934	2012; N=10472	2013, N=10792	2014, N=10792	2015, N=11876				
34 PRACOWNICY POZOSTAŁYCH SPECJALNOŚCI	27,8%	33 – ŚREDNI PERSONEL DO SPRAW BIZNESU I ADMINISTRACJI	15,9%	33 – ŚREDNI PERSONEL DO SPRAW BIZNESU I ADMINISTRACJI	15,1%	33 Średni personel do spraw biznesu i administracji	13,3%	33 Średni personel do spraw biznesu i administracji	14,8%
21 SPECJALIŚCI NAUK FIZYCZNYCH, MATEMATYCZNYCH I TECHNICZNYCH	6,5%	24 – SPECJALIŚCI DO SPRAW EKONOMICZNYCH I ZARZĄDZANIA	10,1%	24 – SPECJALIŚCI DO SPRAW EKONOMICZNYCH I ZARZĄDZANIA	10,3%	24 Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania	10,8%	24 Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania	10,3%
51 PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I OCHRONY	6,4%	52 – SPRZEDAWCY I POKREWNI	10,1%	52 – SPRZEDAWCY I POKREWNI	9,7%	25 Specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych	10,5%	25 Specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych	8,0%
52 MODELKI, SPRZEDAWCY I DEMONSTRATORZY	6,3%	25 – SPECJALIŚCI DO SPRAW TECHNOLOGII INFORMACYJNO-KOMUNIKACYJNYCH	6,1%	25 – SPECJALIŚCI DO SPRAW TECHNOLOGII INFORMACYJNO-KOMUNIKACYJNYCH	6,8%	52 Sprzedawcy i pokrewni	9,5%	52 Sprzedawcy i pokrewni	7,8%
24 POZOSTAŁE SPECJALNOŚCI	6,1%	83 – KIEROWCY I OPERATORZY POJAZDÓW	5,1%	21 – SPECJALIŚCI NAUK FIZYCZNYCH, MATEMATYCZNYCH I TECHNICZNYCH	4,6%	75 – ROBOTNICZY W PRZETWÓRSTWIE SPOŻYWCZYM, OBRÓBCE DREWNA, PRODUKCJI WYROBÓW TEKSTYLNICH	4,7%	83 Kierowcy i operatorzy pojazdów	4,6%
74 POZOSTALI ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	5,9%	71 – ROBOTNICZY BUDOWLANI I POKREWNI (Z WYŁĄCZENIEM ELEKTRYKÓW)	4,5%	12 – KIEROWNICY DO SPRAW ZARZĄDZANIA I HANDLU	4,3%	93 ROBOTNICZY POMOCNICZY W GÓRNICTWIE, PRZEMYSŁIE, BUDOWNICTWIE I TRANSPORTIE	4,3%	21 Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	4,3%
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	3,9%	21 – SPECJALIŚCI NAUK FIZYCZNYCH, MATEMATYCZNYCH I TECHNICZNYCH	3,8%	72 Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń	4,3%
41 PRACOWNICY USŁUGI BIUROWEJ	4,8%	51 – PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH	4,0%	83 – KIEROWCY I OPERATORZY POJAZDÓW	3,8%	71 ROBOTNICZY BUDOWLANI I POKREWNI (Z WYŁĄCZENIEM ELEKTRYKÓW)	3,8%	71 Robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)	4,1%

OFEROWANE STANOWISKA – KOD 2 CYFROWY

2010 N=8653

2011; N=10934

2012; N=10472

2013; N=10792

2014; N=10792

2015; N=11876

73 ROBOTNICY ZAWODÓW PRECYZYJNYCH, CERAMICY, WYTW. WYROBÓW GALANTERYJNYCH, ROBOTNICY POLIGRAFICZNI	0,3%	81 – OPERATORZY MASZYN I URZĄDZEŃ WYDOBYWCZYCH I PRZETWORCZYCH	1,3%	96 – ŁADOWACZE NIECZYSTOŚCI I INNI PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	1,1%	41 – SEKRETARKI, OPERATORZY URZĄDZEŃ BIUROWYCH I POKREWNI	1,2%	44 Pozostali pracownicy obsługi biura	1,2%	81 Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych
40 PRACOWNICY BIUROWI	0,2%	14 – KIEROWNICY W BRANŻY HOTELARSKIEJ, HANDLU I BRANŻACH USŁUGOWYCH	1,2%	22 – SPECJALIŚCI DO SPRAW ZDROWIA	1,0%	81 – OPERATORZY MASZYN I URZĄDZEŃ WYDOBYWCZYCH I PRZETWORCZYCH	1,1%	96 Ładowacze nieczystości i inni pracownicy przy pracach prostych	1,1%	91 Pomoce domowe i sprzątaczk
62 OGRODNICY	0,2%	23 – SPECJALIŚCI NAUCZANIA I WYCHOWANIA	1,2%	54 – PRACOWNICY USŁUG OCHRONY	0,9%	44 – POZOSTALI PRACOWNICY OBSŁUGI BIURA	1,1%	11 Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i dyrektorzy generalni	0,9%	96 Ładowacze nieczystości i inni pracownicy przy pracach prostych
92 ROBOTNICY 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%	35 Technicy informatycy	0,8%	82 Monterzy
20 SPECJALIŚCI	0,1%	35 – TECHNICY INFORMATYCY	0,8%	26 – SPECJALIŚCI Z DZIEDZINY PRAWA, DZIEDZIN SPOŁECZNYCH I KULTURY	0,8%	26 – SPECJALIŚCI Z DZIEDZINY PRAWA, DZIEDZIN SPOŁECZNYCH I KULTURY	0,7%	91 Pomoce domowe i sprzątaczk	0,7%	35 Technicy informatycy
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%	22 Specjaliści do spraw zdrowia	0,7%	26 Specjaliści z dziedziny prawa, dziedziny społ. i kultury
70 ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	0,1%	26 – SPECJALIŚCI Z DZIEDZINY PRAWA, DZIEDZIN SPOŁECZNYCH I KULTURY	0,6%	23 – SPECJALIŚCI NAUCZANIA I WYCHOWANIA	0,7%	54 – PRACOWNICY USŁUG OCHRONY	0,6%	54 Pracownicy usług ochrony	0,6%	23 Specjaliści nauczania i wychowania
80 OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	0,1%	73 – RZEMIEŚLNICY I ROBOTNICY POLIGRAFICZNI	0,5%	35 – TECHNICY INFORMATYCY	0,5%	35 – TECHNICY INFORMATYCY	0,6%	26 Specjaliści z dziedziny prawa, dziedziny społecznych i kultury	0,6%	44 Pozostali pracownicy obsługi biura

2010 N=8653		2011; N=10934		2012; N=10472		2013; N=10792		2014; N=10792		2015; N=11876	
OFEROWANE STANOWISKA – KOD 2 CYFROWY											
50 PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY	,0	32 – ŚREDNI PERSONEL DO SPRAW ZDROWIA	0,5%	32 – ŚREDNI PERSONEL DO SPRAW ZDROWIA	0,5%	73 – RZEMIEŚLNICY I ROBOTNICZY POLIGRAFICZNI	0,5%	82 Monterzy	0,5%	54 Pracownicy usług ochrony	0,5%
61 ROLNICY	,0	82 – MONTERZY	0,5%	73 – RZEMIEŚLNICY I ROBOTNICZY POLIGRAFICZNI	0,4%	32 – ŚREDNI PERSONEL DO SPRAW ZDROWIA	0,4%	94 Pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki	0,5%	32 Średni personel do spraw zdrowia	0,4%
		44 – POZOSTALI PRACOWNICY OBSŁUGI BIURA	0,5%	94 – PRACOWNICY POMOCNICZY PRZYGOTOWUJĄCY POSIŁKI	0,2%	82 – MONTERZY	0,4%	73 Rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni	0,4%	73 Rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni	0,4%
		53 – PRACOWNICY OPIEKI OSOBISTEJ I POKREWNI	0,3%	92 – ROBOTNICZY POMOCNICZY W ROLNICTWIE, LEŚNICTWIE I RYBOŁÓWSTWIE	0,2%	94 – PRACOWNICY POMOCNICZY PRZYGOTOWUJĄCY POSIŁKI	0,3%	32 Średni personel do spraw zdrowia	0,4%	92 Robotnicy pomocniczy w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie	0,4%
		95 – SPRZEDAWCY ULICZNI I PRACOWNICY ŚWIADCZĄCY USŁUGI NA ULICACH	0,3%	61 – ROLNICY PRODUKCJI TOWAROWEJ	0,2%	92 – ROBOTNICZY POMOCNICZY W ROLNICTWIE, LEŚNICTWIE I RYBOŁÓWSTWIE	0,3%	95 Sprzedawcy uliczni i pracownicy świadczący usługi na ulicach	0,3%	94 Pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki	0,4%
		94 – PRACOWNICY POMOCNICZY PRZYGOTOWUJĄCY POSIŁKI	0,3%	95 – SPRZEDAWCY ULICZNI I PRACOWNICY ŚWIADCZĄCY USŁUGI NA ULICACH	0,1%	95 – SPRZEDAWCY ULICZNI I PRACOWNICY ŚWIADCZĄCY USŁUGI NA ULICACH	0,2%	92 Robotnicy pomocniczy w rolnictwie, leśnictwie i rybołów.	0,2%	95 Sprzedawcy uliczni i pracownicy świadczący usługi na ulicach	0,2%
		61 – ROLNICY PRODUKCJI TOWAROWEJ	0,1%	53 – PRACOWNICY OPIEKI OSOBISTEJ I POKREWNI	0,1%	61 – ROLNICY PRODUKCJI TOWAROWEJ	0,1%	53 Pracownicy opieki osobistej i pokrewni	0,2%	61 Rolnicy produkcji towarowej	0,1%
		92 – ROBOTNICZY POMOCNICZY W ROLNICTWIE, LEŚNICTWIE I RYBOL.	0,1%	82 – MONTERZY	0,1%	53 – PRACOWNICY OPIEKI OSOBISTEJ I POKREWNI	0,0%	61 Rolnicy produkcji towarowej	0,0%	53 Pracownicy opieki osobistej i pokrewni	0,1%
		62 – LEŚNICY I RYBACY	0,0%	63 Rolnicy i rybacy pracujący na własne potrzeby	0,0%	63 Rolnicy i rybacy pracujący na własne potrzeby	0,0%	63 Rolnicy i rybacy pracujący na własne potrzeby	0,0%	63 Rolnicy i rybacy pracujący na własne potrzeby	0,0%
Brak danych/brak możliwości identyfikacji	1,3%	Brak danych/brak możliwości identyfikacji	0,01%	62 Leśnicy i rybacy	0,0%	62 Leśnicy i rybacy	0,0%	62 Leśnicy i rybacy	0,0%	62 Leśnicy i rybacy	0,0%

6.2 Poszukiwani pracownicy – prognoza

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

Prognoza trendu – NOTA METODOLOGICZNA

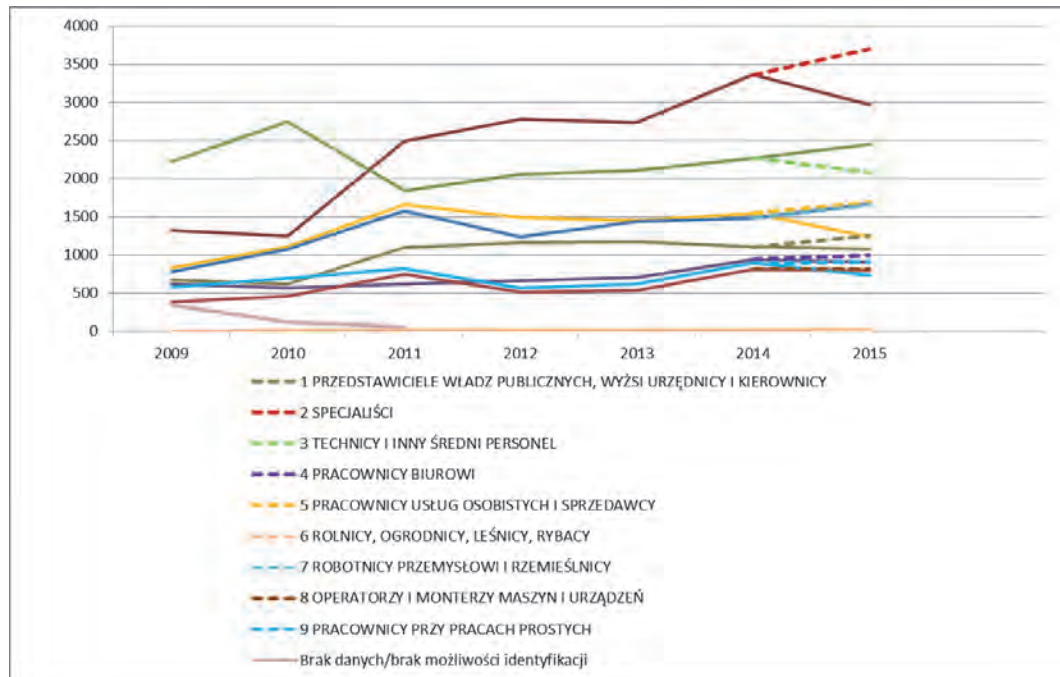
Prognozę wykonano z wykorzystaniem modelu statystycznego ARIMA. ARIMA (*Autoregressive integrated moving average*) jest metodą analizy szeregów czasowych. Model ten polega na wyjaśnianiu danego pomiaru przez pomiary poprzedzające. Model ARIMA posiada różne warianty, które mogą uwzględniać wahania badanego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

6.2.1 Stanowiska

WERYFIKACJA WCZEŚNIEJSZEJ PROGNOZY

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

Rysunek 21. Przewidywanie wyników aktualnego pomiaru z wykorzystaniem danych z poprzednich pomiarów-stanowiska



W poprzednim pomiarze predykcja charakteryzowała się dość dużą trafnością. Obecnie mamy do czynienia ze sporymi zmianami i mniejszą trafnością. Predykcja wykonywana przy okazji pomiaru z jesieni 2014 w wielu przypadkach wyraźnie odbiega od aktualnie obserwowanych wartości:

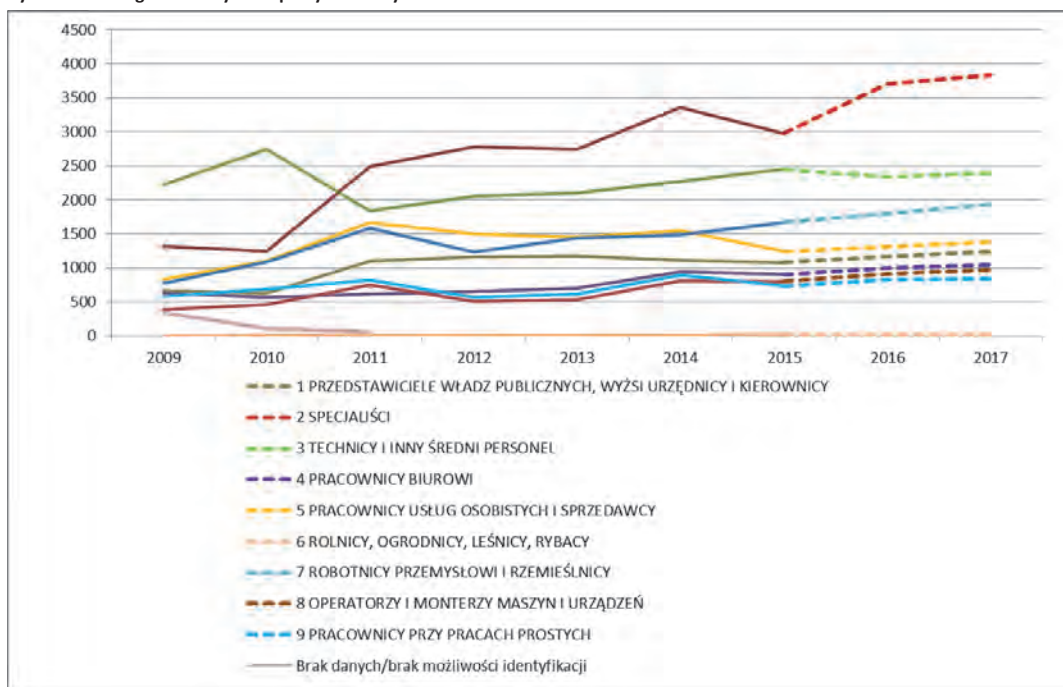
- W obecnym pomiarze zanotowano ogólnie mniejszą liczbę ofert niż w przypadku poprzedniego pomiaru. Za tę negatywną zmianę zdaje się odpowiadać przede wszystkim mniejsza liczba ofert pracy skierowana do specjalistów oraz pracowników usług i sprzedawców. Szczególnie w przypadku ofert dla specjalistów po wcześniejszych dynamicznych wzrostach tym razem odnotowano dość duży i nieoczekiwany spadek liczby ofert (nieoczekiwany ze względu na fakt, że wcześniej nie notowano właściwie spadku tego wskaźnika).
- Odmienna sytuacja ma miejsce w przypadku ofert skierowanych do techników i średniego personelu. Poprzednio prognozowano raczej spadek liczby ofert dla tej grupy, podczas gdy faktycznie odnotowano teraz niewielki wzrost. Warto zauważyć, że jest to czwarty kolejny pomiar ze wzrostem liczby ofert pracy skierowanej do tej grupy, co może oznaczać, że mamy do czynienia z pewnym utrwalającym się trendem.
- Liczba ofert pracy skierowana do pozostałych grup była na przestrzeni wcześniejszych pomiarów dość stabilna, stąd też nie prognozowano szczególnych zmian i jak wskazują wyniki obecnego pomiaru szczególnych zmian faktycznie nie odnotowano.

PROGNOZA NA KOLEJNE LATA

Prognoza dla kolejnych lat wskazuje, że w kolejnym pomiarze można oczekiwać:

- Dalszego wzrostu zapotrzebowania na specjalistów. Z jednej strony aktualny nieoczekiwany spadek liczby ofert pracy dla tej grupy sprawia, że kierunek dalszych zmian związany jest z dużą niepewnością. Z drugiej strony niski poziom z lat 2009-2010 i silne wzrosty w kolejnych latach każą sądzić, że wskaźnik ten będzie jednak w dalszym ciągu rósł, chociaż wzrosty te mogą nie być tak dynamiczne jak można było oczekiwać przy okazji poprzedniego pomiaru.
- Stabilizacji liczby ofert pracy skierowanej do techników i średniego personelu. Co prawda wskaźnik ten niezbyt gwałtownie, ale stabilnie rośnie od czterech pomiarów to jednak wysoki punkt odniesienia z lat 2009-2010 na ten moment nie pozwala jeszcze jednoznacznie stwierdzić, że mamy do czynienia z trwałym trendem wzrostowym.
- Kontynuacji wzrostu liczby ofert pracy dla robotników przemysłowych i rzemieślników. W tym przypadku, z wyjątkiem kryzysowego roku 2012, mamy do czynienia z ciągłym wzrostem liczby ofert.
- Niewielkiego wzrostu liczby ofert pracy skierowanych do pozostałych grup.

Rysunek 22. Prognoza liczby ofert pracy dla różnych stanowisk

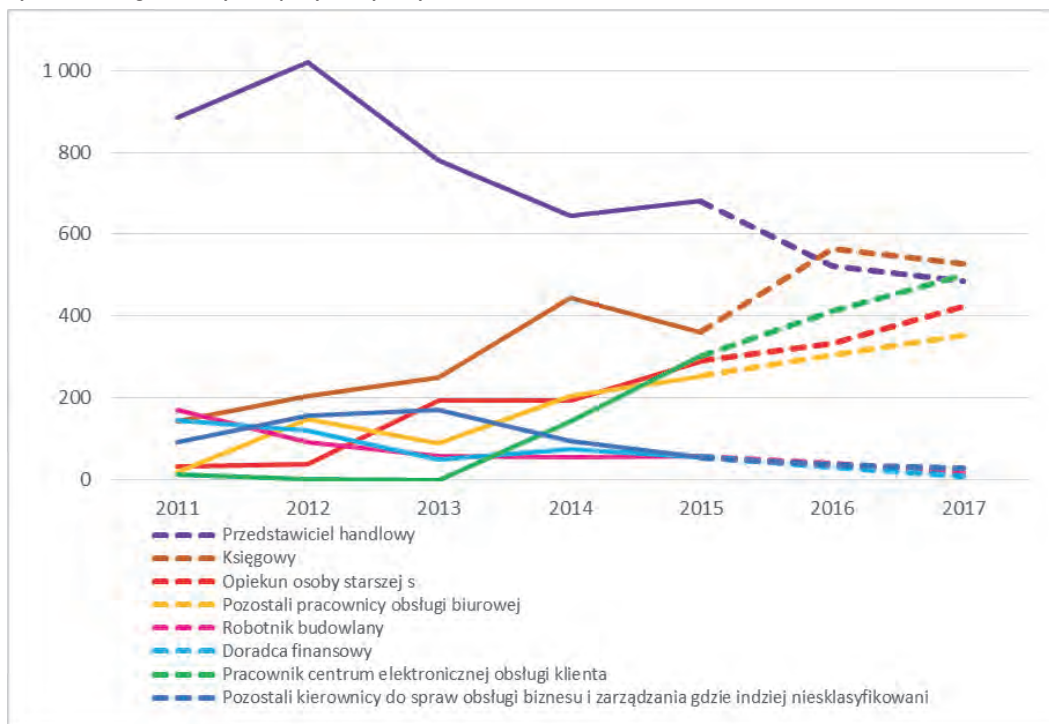


WYBRANE ZAWODY

Analizie poddano także konkretne zawody. W przypadku kilku z nich zaobserwowano dość wyraźne trendy na przestrzeni ostatnich lat (tylko takie zawody przedstawiono na wykresie):

- Od 2011 obserwujemy wyraźny trend spadkowy w liczbie ofert dla przedstawicieli handlowych. W 2011 roku zanotowano blisko 900 ofert skierowanych do tej grupy, w 2012 roku ponad 1000, jednak od 2013 liczba ofert utrzymuje się na poziomie poniżej 800.
- Ze spadkami mamy do czynienia także w przypadku ofert dla robotników budowlanych, doradców finansowych oraz pozostałych kierowników do spraw obsługi biznesu i zarządzania. W tych trzech przypadkach mamy do czynienia ze spadkami z poziomu około 200 ofert do poziomu 50 ofert.
- Wyraźne tendencje wzrostowe zaobserwowano w przypadku czterech zawodów: księgowych, opiekunów osób starszych, pozostałych pracowników obsługi biurowej oraz pracowników elektronicznej obsługi klienta. W przypadku ofert dla księgowych ich liczba w latach 2011-2012 oscylowała w okolicach 200, podczas gdy obecnie jest to poziom około 400 ofert. Liczba ofert dla opiekunów osób starszych jeszcze w 2011 roku nie przekraczała 50, by rosnąć przez kolejne lata do obecnego poziomu blisko 300 (należy jednak mieć na uwadze, że są to oferty pracy za granicą). Podobną sytuację mamy w przypadku pracowników obsługi biurowej, gdzie także liczba ofert wzrosła z niecałych 50 do ponad 250. Interesująco wygląda sytuacja ofert dla pracowników elektronicznej obsługi klienta – jeszcze do 2013 właściwie nie notowano ofert pracy tego typu, w 2014 odnotowano ich 144 a obecnie aż 303.

Rysunek 23. Prognoza liczby ofert pracy dla wybranych zawodów



6.3 Analiza branżowa

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

W przypadku przetwórstwa przemysłowego na przestrzeni siedmiu ostatnich lat po okresie systematycznego wzrostu (lata 2009-2013), w roku 2014 nastąpił znaczny spadek odsetka. Obecny pomiar przyniósł ponowny wzrost i ustabilizowanie się udziału ofert z branży przemysłowej na poziomie z lat 2012-2013.

Od 2010 roku notowany jest systematyczny wzrost znaczenia branży działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, chociaż obecny pomiar wydaje się być pewnym ustabilizowaniem sytuacji (wcześniej przeciętnie co roku następował wzrost o 2-3 p.p.) W efekcie w aktualnym pomiarze 16,5% ofert dotyczyło pracy w firmach z tego sektora (na jesieni 2014 15,6%). W efekcie w obecnym pomiarze branża ta wyprzedziła sektora handlu, który do tej pory utrzymywał się na drugiej pozycji.

Branża handlowa w latach 2011-2014 prezentowała dość stabilną sytuację. Obecny pomiar przyniósł nieznaczny spadek o 1 p.p., więc trudno stwierdzić, czy to początek trwałej tendencji.

Druga grupa branż pod względem znaczenia dla rynku pracy to budownictwo, którego waga po spadku w latach 2012-2014, obecnie nieznacznie wzrosła (rok 2009 – 5%, rok 2011 – 11%, rok 2012 – 7%, rok 2013 – 6%, rok 2014 – 6,6%, rok 2015 – 7,8%), transport i gospodarka magazynowa (rok 2009 – 4%, rok 2011 – 5%, rok 2010 – 2%, rok 2012 – 5%, rok 2013 – 5%, rok 2014 – 8%, rok 2015 – 7%) oraz informacja i komunikacja w przypadku której obecny pomiar przyniósł znaczący spadek (rok 2009 – 6%, rok 2012 – 8%, rok 2013 – 9%, 2014 – 10,1%, 2015 – 6%).

Dalszy spadek znaczenia dotyczy branży usług finansowych i ubezpieczenia (w obecnym pomiarze 3%).

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

Rysunek 24. Analiza branżowa – lata 2009-2015 porównanie

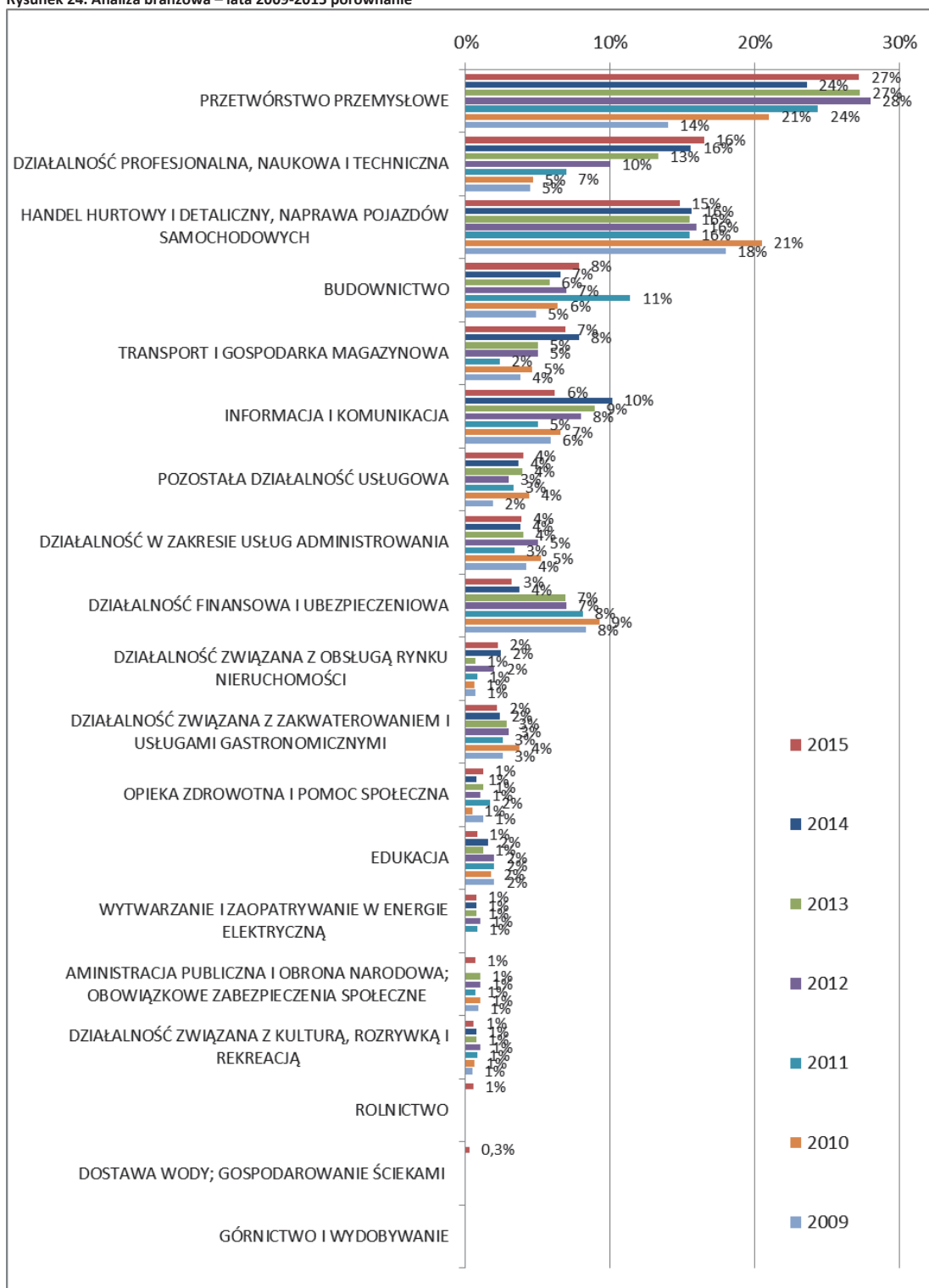


Tabela 13. Struktura ofert pracy pod względem branż – lata 2009-2015 – porównanie¹⁹.

ROLNICTWO														
	2009		2010		2011		2012		2013		2014		2015	
	N=7756		N=8653		N=10934		N=10472		N=10792		N=12423		N=11876	
01 Rolnictwo	14	0,2%	37	0,4%	29	0,3%	36	0,3%	36	0,3%	42	0,3%	61	0,5%
02 Leśnictwo i pozyskiwanie drewna	1	,0	1	,0	2	,0%		,0%	3	,0%	1	0,0%	1	0,0%
03 Rybołówstwo	1	,0			1	,0%		,0%		,0%		,0%		
Ogółem	16	0,2%	38	0,4%	32	0,3%	36	0,2%	39	0,4%	43	0,3%	62	0,5%

GÓRNICTWO I WYDOBYWANIE														
	2009		2010		2011		2012		2013		2014		2015	
	N=7756		N=8653		N=10934		N=10472		N=10792		N=12423		N=11876	
05 Wydobyw. węgla kamiennego i węgla brunatnego (lignitu)									2	0,0%			3	0,0%
06 Górnictwo ropy naftowej i gazu ziemnego			2	,0	2	,0%	5	0,1%						
07 Górnictwo rud metali											2	0,0%		
08 Pozostałe górnictwo i wydobywanie			2	,0	3	,0%	2	0,0%	1	0,0%	1	0,0%	1	0,0%
09 Działalność usługowa wspomagająca eksploatację złóż/ pozostałe górnictwo	4	0,1%			1	,0%	5	0,1%			2	0,0%	1	0,0%
Ogółem	4	0,1%	4	0,1%	6	0,1%	12	0,1%	3	0,0%	5	0,0%	5	0,0%

PRZETWÓRSTWO PRZEMYSŁOWE														
	2009		2010		2011		2012		2013		2014		2015	
	N=7756		N=8653		N=10934		N=10472		N=10792		N=12423		N=11876	
10 Produkcja artykułów spożywczych	64	0,8%	152	1,8%	189	1,7%	239	2,3%	216	2,0%	268	2,2%	285	2,4%
11 Produkcja napojów	17	0,2%	27	0,3%	27	0,2%	29	0,3%	11	0,1%	50	0,4%	43	0,4%
12 Produkcja wyrobów tytoniowych	17	0,2%	8	0,1%	9	0,1%	26	0,2%	55	0,5%	5	0,0%	8	0,1%
13 Produkcja wyrobów tekstylnych	66	0,9%	125	1,4%	22	0,2%	61	0,6%	26	0,2%	27	0,2%	61	0,5%

¹⁹ Kolorem zielonym zaznaczono te klasy branż, w których w stosunku do ubiegłorocznego pomiaru odnotowano wzrost odsetka ofert, zaś różowym – te, gdzie odnotowano spadek.

14 Produkcja odzieży	172	2,2%	424	4,9%	432	4,0%	465	4,4%	717	6,6%	448	3,6%	375	3,2%
15 Produkcja skór i produkcja ze skór wyprawionych	8	0,1%	5	0,1%	4	0,0%	8	0,1%	2	0,0%	4	0,0%	9	0,1%
16 Produkcja wyrobów tartacznych/ wyrobów z drewna, korka	8	0,1%	9	0,1%	54	0,5%	56	0,5%	22	0,2%	30	0,2%	16	0,1%
17 Produkcja papieru i wyrobów z papieru	25	0,3%	35	0,4%	21	0,2%	18	0,2%	12	0,1%	17	0,1%	5	0,0%
18 Drukowanie i działalność usługowa związana z poligrafia	32	0,4%	38	0,4%	39	0,4%	52	0,5%	48	0,4%	60	0,5%	69	0,6%
19 Wytwarzanie i przetwarzanie koksu/ produktów rafinacji ropy naftowej	2	,0	2	,0	8	0,1%		,0%	2	0,0%	2	0,0%	0	0,0%
20 Produkcja chemikaliów i wyrobów chemicznych	61	0,8%	82	0,9%	140	1,3%	187	1,8%	124	1,1%	133	1,1%	175	1,5%
21 Produkcja leków/ wyrobów farmaceutycznych	101	1,3%	128	1,5%	143	1,3%	148	1,4%	144	1,3%	152	1,2%	132	1,1%
22 Produkcja wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych	52	0,7%	85	1%	75	0,7%	128	1,2%	83	0,8%	96	0,8%	108	0,9%
23 Produkcja wyrobów z pozostałych niemetalicznych surowców niemetalicznych (szkło itp.)	32	0,4%	45	0,5%	53	0,5%	93	0,9%	66	0,6%	64	0,5%	91	0,8%
24 Produkcja metali	17	0,2%	7	0,1%	27	0,2%	46	0,4%	29	0,3%	18	0,1%	9	0,1%
25 Produkcja metalowych wyrobów gotowych z wyłączeniem maszyn i urządzeń	47	0,6%	56	0,6%	58	0,5%	140	1,3%	59	0,5%	121	1,0%	267	2,2%
26 Produkcja komputerów, wyrobów elektronicznych i optycznych	45	0,6%	61	0,7%	107	1,0%	159	1,5%	132	1,2%	172	1,4%	186	1,6%

27 Produkcja urządzeń elektrycznych	61	0,8%	79	0,9%	184	1,7%	219	2,1%	128	1,2%	143	1,2%	191	1,6%
28 Produkcja maszyn i urządzeń gdzie indziej niesklasyfikow.	54	0,7%	83	1%	121	1,1%	157	1,5%	52	0,5%	59	0,5%	72	0,6%
29 Produkcja pojazdów samochod. naczep, przyczep z wyłączeniem motocykli	18	0,2%	17	0,2%	72	0,7%	121	1,2%	107	1,0%	92	0,7%	130	1,1%
30 Produkcja pozostałego sprzętu transport.	6	0,1%	2	,0	6	0,1%	20	0,2%	9	0,1%	4	0,0%	21	0,2%
31 Produkcja mebli	30	0,4%	27	0,3%	70	0,6%	79	0,8%	80	0,7%	96	0,8%	78	0,7%
32 Pozostała produkcja wyrobów	138	1,8%	317	3,7%	626	5,7%	421	4,0%	762	7,1%	822	6,6%	874	7,4%
33 Naprawa, konserwacja i instalowanie maszyn i urządzeń	13	0,2%	9	0,1%	184	1,7%	58	0,6%	61	0,6%	53	0,4%	28	0,2%
Ogółem	1086	14%	1823	21%	2671	24,4%	2930	28,0%	2947	27,3%	2936	24%	3233	27%

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	2014 N=12423	2015 N=11876							
35 Wytwarzanie, zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę	11	0,1%	6	0,1%	88	0,8%	130	1,2%	84	0,8%	96	0,8%	92	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	2014 N=12423	2015 N=11876							
36 Pobór i uzdatnianie wody			4	0,0%	9	0,1%	1	0,0%	5	0,0%	0	0,0%		
37 Odprowadzanie i oczyszczanie ścieków	1	,0			2	0,0%	2	0,0%	2	0,0%	2	0,0%		
38 Zbieranie, przetwarzanie, unieszkodliw. opadów/odzysk surowców	8	0,1%	4	,0	5	0,0%	29	0,3%	31	0,3%	23	0,2%	27	0,2%

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%		0,0%	1	0,0%
Ogółem	10	0,1%	9	0,1%	20	0,2%	41	0,4%	37	0,3%	37	0,3%	30	0,3%

BUDOWNICTWO

	2009 N=7756	2010 N=8653	2011 N=10934	2012 N=10472	2013 N=10792	2014 N=12423	2015 N=11876							
41 Roboty budowlane związane z wnoszeniem budyneków	84	1,1%	186	2,1%	444	4,1%	229	2,2%	280	2,6%	297	2,4%	429	3,6%
42 Roboty związane z budową obiektów inżynierii lądowej i wodnej	78	1%	75	0,9%	177	1,6%	110	1,1%	61	0,6%	120	1,0%	71	0,6%
43 Roboty budowlane specjali- styczne	217	2,8%	296	3,4%	394	5,7%	354	3,4%	284	2,6%	402	3,2%	433	3,6%
Ogółem	379	4,9%	557	6,4%	1242	11,4%	693	6,6%	625	5,8%	819	7,2%	933	7,9%

HANDEL HURTOWY I DETALICZNY, NAPRAWA POJAZDÓW SAMOCHODOWYCH, WŁĄCZAJĄC MOTOCYKLE

	2009 N=7756	2010 N=8653	2011 N=10934	2012 N=10472	2013 N=10792	2014 N=12423	2015 N=11876							
45 Sprzedaż hurtowa/ detaliczna pojazdów samochodo- wych /akcesoriów, konserwacja i naprawa	96	1,2%	190	2,2%	271	2,5%	236	2,3%	230	2,1%	271	2,2%	299	2,5%
46 Sprzedaż hurtowa z wyłączeniem handlu pojazdami samochodo- wymi	482	6,2%	451	5,2%	520	4,8%	597	5,7%	688	6,4%	661	5,3%	724	6,1%
47 Handel detaliczny z wyłączeniem handlu pojazdami samochodo- wymi	823	10,6%	1136	13,1%	905	8,3%	796	7,6%	756	7,0%	1015	8,2%	738	6,2%
Ogółem	1401	18%	1777	20,5%	1696	15,5%	1629	15,6%	1674	15,5%	1947	15,7%	1761	14,8%

TRANSPORT I GOSPODARKA MAGAZYNOWA														
	2009		2010		2011		2012		2013		2014		2015	
	N=7756		N=8653		N=10934		N=10472		N=10792		N=12423		N=11876	
49 Transport lądowy oraz rurociągowy	117	1,5%	224	2,6%	461	4,2%	324	3,1%	362	3,4%	529	4,3%	470	4,0%
50 Transport wodny	3	,0	4	,0		0,0%		,0%	3	0,0%	1	0,0%	3	0,0%
51 transport lotniczy	1	,0	6	0,1%	16	0,1%		,0%	8	0,1%	8	0,1%	7	0,1%
52 magazynowanie i działalność usługowa wspomagająca transport	163	2,1%	130	1,5%	212	1,9%	154	1,5%	117	1,1%	341	2,7%	263	2,2%
53 działalność pocztowa i kurierska	16	0,2%	32	0,4%	38	0,3%	36	0,3%	52	0,5%	99	0,8%	79	0,7%
Ogółem	300	3,8%	396	4,6%	727	6,6%	514	4,9%	542	5,0%	978	7,9%	822	6,9%

DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z ZAKWATEROWANIEM I USŁUGAMI GASTRONOMICZNYMI														
	2009		2010		2011		2012		2013		2014		2015	
	N=7756		N=8653		N=10934		N=10472		N=10792		N=12423		N=11876	
55 Zakwaterowanie (hotele, obiekty noclegowe, pola kempingowe)	32	0,4%	52	0,6%	59	0,5%	80	0,8%	108	1,0%	64	0,5%	74	0,6%
56 Działalność usługowa związana z wyżywieniem	174	2,2%	270	3,1%	225	2,1%	235	2,2%	202	1,9%	233	1,9%	188	1,6%
Ogółem	206	2,6%	322	3,7%	284	2,6%	315	4,9%	310	2,9%	297	2,4%	262	2,2%

INFORMACJA I KOMUNIKACJA														
	2009		2010		2011		2012		2013		2014		2015	
	N=7756		N=8653		N=10934		N=10472		N=10792		N=12423		N=11876	
58 Działalność wydawnicza	42	0,5%	83	1%	135	1,2%	73	0,7%	46	0,4%	46	0,4%	40	0,3%
59 Produkcja filmów, nagrań video, programów TV, nagrań dźwiękowych i muzycznych	4	0,1%	3	,0	13	0,1%	10	0,1%	2	0,0%	5	0,0%	6	0,1%
60 Nadawanie programów ogólnodostępnych i abonament.	7	0,1%	1	,0	9	0,1%	11	0,1%	9	0,1%	13	0,1%	12	0,1%
61 Telekomunikacja	139	1,8%	172	2%	205	1,9%	201	1,9%	161	1,5%	119	1,0%	85	0,7%

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%	1070	8,6%	593	5,0%
63 Działalność usługowa w zakresie informacji	101	1,3%	65	0,8%	70	0,6%	48	0,5%	55	0,5%	6	0,0%	0	0,0%
Ogółem	453	5,9%	567	6,6%	984	9,0%	874	8,3%	964	8,9%	1259	10,1%	736	6,2%

DZIAŁALNOŚĆ FINANSOWA I UBEZPIECZENIOWA

	2009 N=7756	2010 N=8653	2011 N=10934	2012 N=10472	2013 N=10792	2014 N=12423	2015 N=11876							
64 Finansowa działalność usługowa, z wyłączeniem ubezpieczeń i funduszy emerytalnych	456	5,9%	566	6,5%	609	5,6%	586	5,6%	374	3,5%	348	2,8%	263	2,2%
65 Ubezpieczenia /reasekuracja /fundusze emerytalne z wyłączeniem obowiązkowego ubezpieczenia	111	1,4%	153	1,8%	180	1,6%	123	1,2%	131	1,2%	114	0,9%	117	1,0%
66 Działalność wspomagająca usługi finansowe oraz ubezpieczenia i fundusze emerytalne	79	1%	89	1%	97	0,9%	175	1,7%	239	2,2%	208	1,7%	184	1,5%
Ogółem	646	8,3%	808	9,3%	886	8,1%	884	8,4%	744	6,9%	670	5,39%	564	4,7%

DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z OBSŁUGĄ RYNKU NIERUCHOMOŚCI

	2009 N=7756	2010 N=8653	2011 N=10934	2012 N=10472	2013 N=10792	2014 N=12423	2015 N=11876							
68 dział. związana z obsługą rynku nieruchomości	56	0,7%	48	0,6%	84	0,8%	81	0,8%	77	0,7%	98	0,8%	82	0,7%

DZIAŁALNOŚĆ PROFESJONALNA, NAUKOWA I TECHNICZNA

	2009 N=7756	2010 N=8653	2011 N=10934	2012 N=10472	2013 N=10792	2014 N=12423	2015 N=11876							
69 działalność prawnicza/rachunkowo-księgowo-doradztwo podatkowe	81	1%	90	1%	131	1,2%	200	1,9%	410	3,8%	862	6,9%	519	4,4%

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%	852	6,9%	1 216	10,2%
71 Działalność w zakresie architektury i inżynierii/badania i analizy techniczne	16	0,2%	14	0,2%	15	0,1%	119	1,1%	32	0,3%	17	0,1%	19	0,2%
72 Badania naukowe i prace rozwojowe	11	0,1%	5	0,1%	13	0,1%	4	0,0%	6	0,1%	27	0,2%	18	0,2%
73 Reklama/Badanie rynku i opinii publicznej	126	1,6%	131	1,5%	275	2,5%	272	2,6%	200	1,9%	136	1,1%	140	1,2%
74 Pozostała działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	80	1%	145	1,7%	50	0,5%	18	0,2%	49	0,5%	41	0,3%	44	0,4%
75 Działalność weterynaryjna	10	0,1%	1	,0			1	0,0%	1	0,0%	2	0,0%	2	0,0%
Ogółem	363	4,5%	401	4,7%	768	7,0%	1053	10,1%	1440	13,3%	1937	15,6%	1 958	16,5%

DZIAŁALNOŚĆ W ZAKRESIE USŁUG ADMINISTROWANIA I DZIAŁALNOŚĆ WSPIERAJĄCA

	2009 N=7756		2010 N=8653		2011 N=10934		2012 N=10472		2013 N=10792		2014 N=12423		2015 N=11876	
77 Wynajem i dzierżawa	2	,0	4	,0	21	0,2%	41	0,4%	29	0,3%	24	0,2%	18	0,2%
78 Działalność związana z zatrudnieniem	57	0,7	73	0,8%	43	0,4%	128	1,2%	80	0,7%	110	0,9%	137	1,2%
79 Działalność agentów/pośredników turystycznych/organizatorów turystyki	8	0,1	29	0,3%	18	0,2%	21	0,2%	13	0,1%	22	0,2%	25	0,2%
80 Działalność detektywistyczna i ochroniarska	74	1%	109	1,3%	113	1,0%	137	1,3%	87	0,8%	99	0,8%	81	0,7%
81 Utrzymanie porządku w budynkach, zagospodarowanie terenów zieleni	32	0,4%	47	0,5%	106	1,0%	74	0,7%	91	0,8%	64	0,5%	86	0,7%

DZIAŁALNOŚĆ W ZAKRESIE USŁUG ADMINISTROWANIA I DZIAŁALNOŚĆ WSPIERAJĄCA

82 Działalność związana z administrac. obsługą biura, wspomaganie prowadzenia działalności gospodarczej	156	2%	199	2,3%	67	0,6%	93	0,9%	132	1,2%	150	1,2%	114	1,0%
Ogółem	329	4,2%	461	5,2%	368	3,4%	453	4,3%	432	4,0%	469	3,8%	461	3,9%

ADMINISTRACJA PUBLICZNA I OBRONA NARODOWA; OBOWIĄZKOWE ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNE

	2009 N=7756	2010 N=8653	2011 N=10934	2012 N=10472	2013 N=10792	2014 N=12423	2015 N=11876							
84 Administracja publiczna/ obrona narodowa/ obowiązkowe zabezpieczenie społeczne	72	0,9%	88	1%	74	0,7%	74	0,7%	107	1,0%	6	0%	78	0,7%

EDUKACJA

	2009 N=7756	2010 N=8653	2011 N=10934	2012 N=10472	2013 N=10792	2014 N=12423	2015 N=11876							
85 Edukacja	158	2%	158	1,8%	221	2%	195	1,9%	134	1,2%	192	1,5%	99	0,8%

OPIEKA ZDROWOTNA I POMOC SPOŁECZNA

	2009 N=7756	2010 N=8653	2011 N=10934	2012 N=10472	2013 N=10792	2014 N=12423	2015 N=11876							
86 Opieka zdrowotna	93	1,2%	36	0,4	153	1,4%	98	0,9%	81	0,8%	83	0,7%	124	1,0%
87 Pomoc społeczna z zakwaterowaniem	1	,0	5	0,1	10	0,1%		,0%	50	0,5%	11	0,1%	25	0,2%
88 Pomoc społeczna bez zakwaterowania	3	,0	3	,0	18	0,2%		,0%	2	0,0%		0,0%	3	0,0%
Ogółem	97	1,2%	44	0,5%	181	1,7%	98	0,9%	133	1,2%	94	0,8%	152	1,3%

DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z KULTURĄ, ROZRYWKĄ I REKREACJĄ

	2009 N=7756	2010 N=8653	2011 N=10934	2012 N=10472	2013 N=10792	2014 N=12423	2015 N=11876							
90 Działalność twórcza związana z kulturą i rozrywką	11	0,1%	10	0,1%	3	0,0%	5	0,0%	2	0,0%	17	0,1%	7	0,1%
91 Działalność bibliotek, archiwów, muzeów oraz pozostała związana z kulturą			1	0	3	0,0%	8	0,1%	3	0,0%	2	0,0%	4	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%	9	0,1%	5	0,0%
93 działalność sportowa, rozrywkowa i rekreacyjna	28	0,4%	42	0,5%	83	0,8%	54	0,5%	69	0,6%	66	0,5%	49	0,4%
Ogółem	41	0,5%	53	0,6%	90	0,8%	71	0,7%	78	0,7%	94	0,8%	65	0,5%

POZOSTAŁA DZIAŁALNOŚĆ USŁUGOWA

	2009 N=7756		2010 N=8653		2011 N=10934		2012 N=10472		2013 N=10792		2014 N=12423		2015 N=11876	
94 Działalność organizacji członkowskich	7	0,1%	9	0,1%	10	0,1%	26	0,2%	6	0,1%	11	0,1%	17	0,1%
95 Naprawa i konserwacja komputerów / artykułów użytku osobistego i domowego	7	0,1%	4	,0	7	0,1%	11	0,1%	2	0,0%	2	0,0%	11	0,1%
96 Pozostała indywidualna działalność usługowa	129	1,7%	370	4,3%	349	3,2%	227	2,2%	232	2,1%	180	1,4%	121	1,0%
Ogółem	143	1,9%	383	4,4%	366	3,3%	264	2,5%	240	2,2%	193	1,55%	149	1,3%

POZOSTAŁE BRANŻE

	2009 N=7756		2010 N=8653		2011 N=10934		2012 N=10472		2013 N=10792		2014 N=12423		2015 N=11876	
97 Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników	3	,0	9	1,0%	55	0,5%	42	0,4%	169	1,6%	245	2,0%	329	2,8%
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%	15	0,1%		
Brak danych/brak możliwości identyfikacji	1397	18%	543	6,3%	318	2,9%	38	0,4%	2	0,0%	0	0,0%	329	2,8%

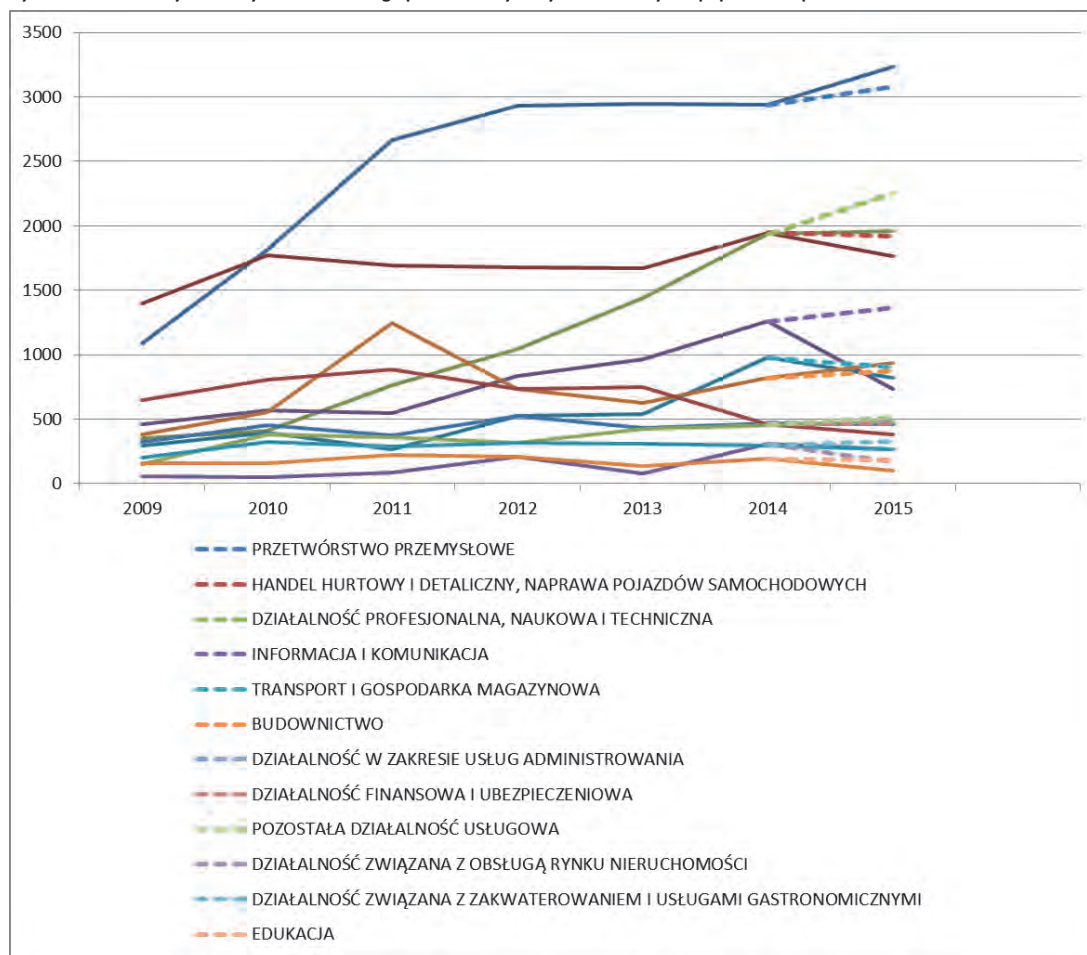
6.3.1 Prognoza zatrudnienia w branżach

WERYFIKACJA WCZEŚNIEJSZEJ PROGNOZY

Weryfikacja prognoz wykonanych przy okazji pomiaru z jesieni 2014 roku wiąże się z interesującymi wnioskami:

- Obecnie mamy do czynienia z kontynuacją trendów wzrostowych w przypadku przetwórstwa przemysłowego. Po okresie 2012-2014 kiedy wskaźnik ten ustabilizował swój poziom wydaje się, że następuje powrót do wzrostów tak jak to miało miejsce w okresie 2009-2012.
- Odmienna sytuacja ma miejsce w przypadku działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej. Wskaźnik ten bardzo dynamicznie rósł od 2009 roku i na tej podstawie oczekiwano wzrostu także obecnie. Taki wzrost jednak nie nastąpił a liczba ofert skierowana do tej grupy utrzymała się na poziomie z pomiaru z jesieni 2014.
- Widoczny jest bardzo wyraźny i niepokojący spadek liczby ofert pracy w branży informacyjnej i komunikacyjnej. Dotychczas wskaźnik ten systematycznie rósł, więc obecnie oczekiwano kontynuacji wzrostu. Stąd też spadek jest dosyć zaskakujący, szczególnie, że jest on dosyć gwałtowny.
- W przypadku pozostałych branż nie były notowane wcześniej szczególnie wyraźne zmiany w liczbie ofert pracy stąd też prognozy nie przewidywały szczególnych wahań i jak pokazują wyniki aktualnego pomiaru przewidywania te się sprawdziły.

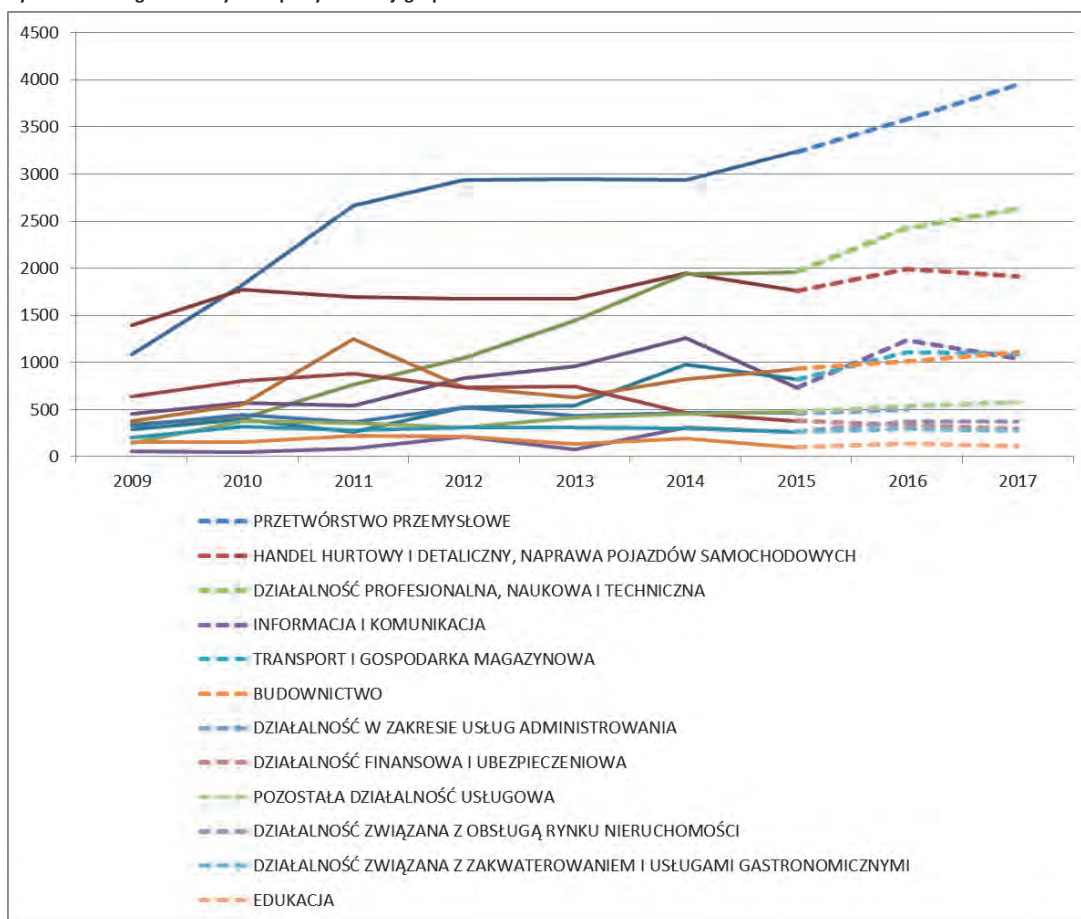
Rysunek 25. Przewidywanie wyników aktualnego pomiaru z wykorzystaniem danych z poprzednich pomiarów-branże



Uwzględniając wyniki aktualnej fali w prognozie przyszłych trendów można sprecyzować następujące wnioski:

- Liczba ofert w przetwórstwie zdaje się wracać do trendu wzrostowego stąd też w kolejnych latach można oczekiwać dalszych wzrostów liczby ofert pracy.
- W przypadku działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej, co prawda mamy obecnie do czynienia z utrzymaniem wcześniejszego poziomu liczby ofert pracy, ale na tę chwilę można oczekiwać kontynuacji dłuższego trendu wzrostowego.
- W pozostałych branżach liczba ofert pracy utrzymuje się na dość stabilnym poziomie stąd też w najbliższym okresie nie należy oczekiwać szczególnych zmian.

Rysunek 26. Prognoza liczby ofert pracy dla sekcji gospodarki



6.4 Oferty o charakterze erotycznym

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

Oferty takie zdarzały się sporadycznie – jeszcze rzadziej niż w pomiarze na jesieni 2014 r. Wszystkie tego typu ogłoszenia zamieszczane były na portalu praca.gratka.pl.

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

Tabela 14. Charakterystyka ofert o charakterze erotycznym – wiosna 2015 r.

PORTAL	TREŚĆ OFERTY
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	Dziewczyny oraz panie do pracy przez internet. Komfortowo i anonimowo. Praca w domu. Elastyczny grafik, bez znajomości języków.
praca.gratka.pl	Praca dodatkowa z domu na linii rozrywkowej 0700. Zatrudnimy od teraz osoby, chętnie emerytki i rencistki do pracy na linii 0700, zarobki do nawet 3000 PLN miesięcznie. Wymagane: komputer z internetem
praca.gratka.pl	Jeśli lubisz przyciągać męską uwagę, być w centrum zainteresowania i flirtować ta praca jest dla Ciebie! Zapraszamy do współpracy uśmiechnięte, zadbane, świadome swojego seksapilu kobiety. Praca zdalna – aby podjąć z nami współpracę niezbędny jest komputer z dostępem do internetu. Znajomość języków obcych nie jest wymagana. Elastyczny grafik pozwoli dopasować czas pracy do pozostałych obowiązków. Dołącz do nas!
praca.gratka.pl	Jeśli lubisz przyciągać męską uwagę, być w centrum zainteresowania i flirtować ta praca jest dla Ciebie! Zostań videomodelką na czatach zagranicznych! Pracuj zdalnie i zarabiaj!

7 ZAWARTOŚĆ INFORMACYJNA OFERT – POMIAR 2015 R.

Dokładna analiza zawartości informacyjnej ofert przeprowadzona była na losowo-warstwowej próbie o liczebności N=3053. Próba losowana była w sposób prosty z warstw wyróżnionych ze względu na miesiąc publikacji oferty.

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

7.1 Zawartość informacyjna ofert

Analizowane oferty pod względem zawartości informacyjnej zawierały pełną paletę treści. W próbie znajdowały się oferty bardzo obszerne, 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.: „emerytkę do szatni”, „emeryta, rencistę na parking” 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 (66%). W ponad połowie ofert wskazano na posiadanie doświadczenia (57%), a w niespełna połowie precyzowano oczekiwany poziom wykształcenia (42%). W około co trzeciej ofercie wskazywano znajomość języka obcego (36%), posiadanie uprawnień/certyfikatów (32%), określonych kwalifikacji (31%) oraz znajomość obsługi komputera (30%).

W co piątej ofercie zaś poszukujący pracowników wśród wymagań zamieszczał posiadanie odpowiedniego profilu wykształcenia (18%). Stosunkowo rzadko pisano wprost o preferowaniu jakiejś płci, wieku, a także o konieczności posiadania niezbędnych narzędzi do pracy, czy też o posiadaniu grupy inwalidzkiej.

W stosunku do jesieni 2014 istotnie zwiększył się poziom oczekiwań względem doświadczenia, a także w nieco mniejszym stopniu posiadania certyfikatów/uprawnień, ale również określonej płci, czy też innych wymagań. Z drugiej strony zmniejszyło się oczekiwanie względem znajomości języka obcego oraz obsługi komputera (por. Rysunek 27).

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

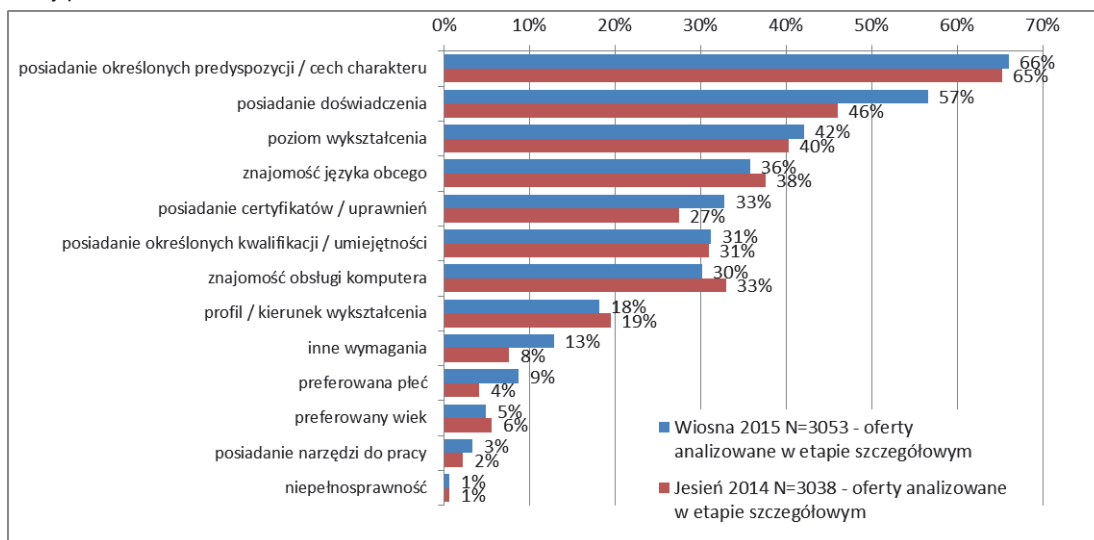
Jedynie w 5% analizowanych ofert zawarta była kwota wynagrodzenia, natomiast opis wynagrodzenia (najczęściej w superlatywach) zawierało 45% ofert.

Warto podkreślić, że w 46% ofert pracodawcy zawarli informacje dotyczące proponowanej formy zatrudnienia, zaś w 12% jego wymiaru.

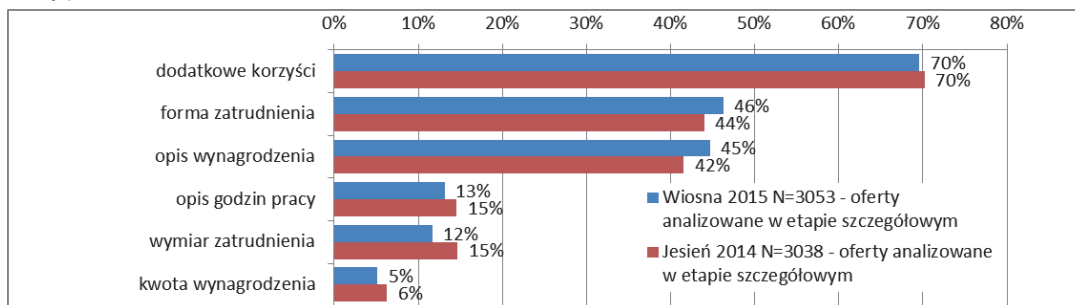
W 13% ofert podany był opis godzin pracy (najczęściej w sytuacjach gdy praca dotyczyła godzin niestandardowych).

W stosunku do pomiaru z jesieni 2014 nie odnotowano istotnych zmian w tym obszarze. Można jedynie zwrócić uwagę, że nieco częściej wskazywano wynagrodzenie w sposób opisowy, a rzadziej precyzowano wymiar zatrudnienia (por. Rysunek 28).

Rysunek 27. Zawartość informacyjna ofert – WYMAGANIA PRACODAWCY (odsetek ofert precyzujących jakiegokolwiek elementy danego rodzaju). Jesień 2014 i wiosna 2015 r.



Rysunek 28. Zawartość informacyjna ofert – OFERTA PRACODAWCY (odsetek ofert precyzujących jakiegokolwiek elementy danego rodzaju). Jesień 2014 i wiosna 2015 r.

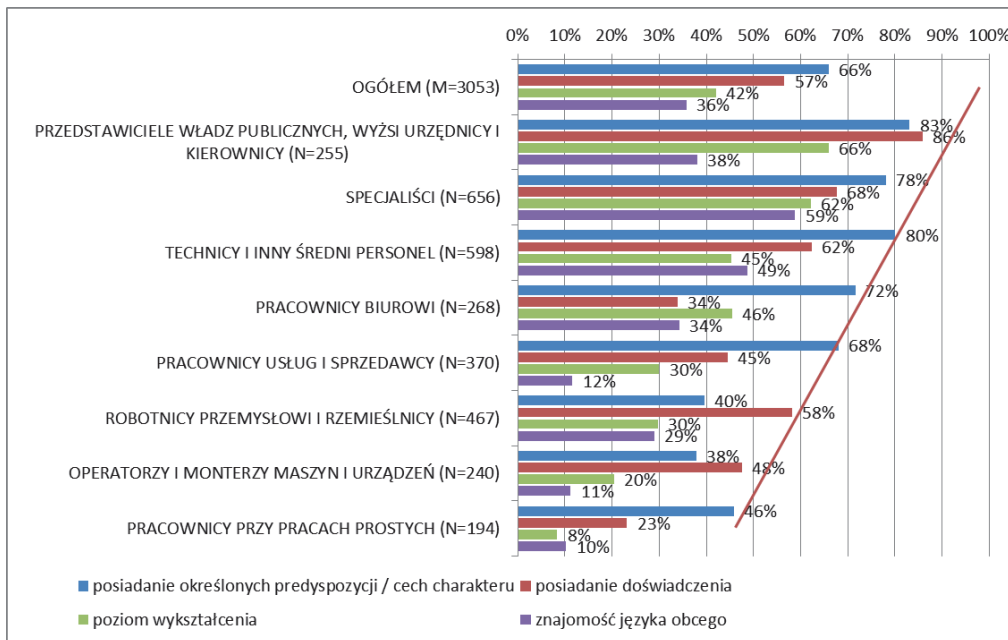


Jak już wspomniano powyżej, widać wyraźną tendencję ubożenia zawartości informacyjnej ofert wraz z przesuwaniami się w dół Klasyfikacji Zawodów i Specjalności. Tendencja ta jest szczególnie widoczna w

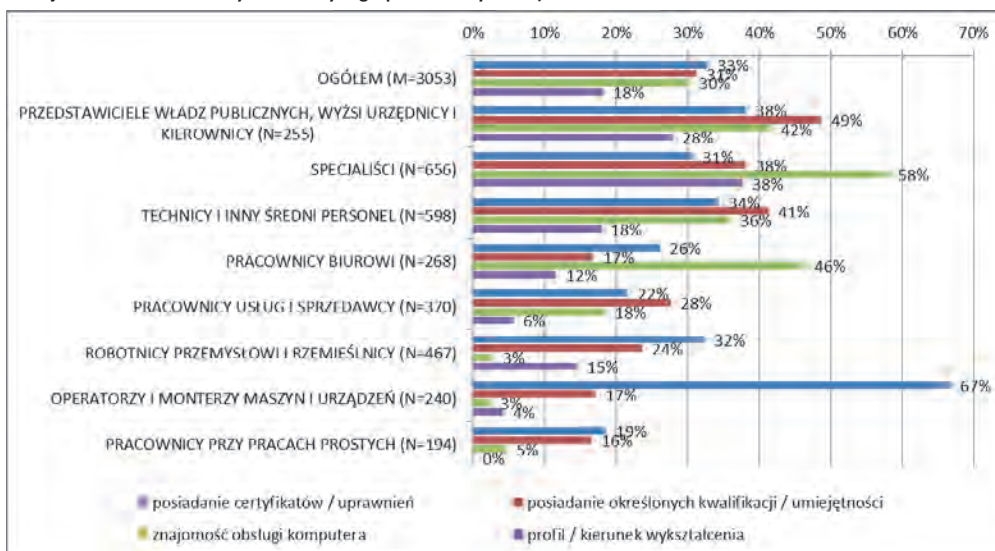
przypadku takich grup informacji jak: poziom wykształcenia, posiadanie określonych kwalifikacji i umiejętności lub predyspozycji charakteru, a także znajomość obsługi komputera lub języków obcych. Natomiast w przypadku wymagań dotyczących doświadczenia zawodowego oraz posiadania certyfikatów/uprawnień tendencja ta nie jest tak jednoznaczna.

Doświadczenie zawodowe najrzadziej wymagane było w stosunku do pracowników przy pracach prostych oraz pracowników biurowych. W przypadku operatorów i monterów maszyn i urządzeń zdecydowanie najczęściej wymagano dodatkowych uprawnień lub certyfikatów. Wymóg doświadczenia co prawda dotyczył w największym stopniu pracowników z wyższych kategorii zawodowych, ale pojawiał się także często w przypadku robotników przemysłowych i rzemieślników oraz operatorów i monterów (por. Rysunek 29, Rysunek 30).

Rysunek 29. Zawartość informacyjna ofert – WYMAGANIA PRACODAWCY (odsetek ofert precyzujących jakiegokolwiek elementu danego rodzaju w ofertach kierowanych do różnych grup zawodowych). Wiosna 2015 r.



Rysunek 30. Zawartość informacyjna ofert – WYMAGANIA PRACODAWCY (odsetek ofert precyzujących jakiegokolwiek elementu danego rodzaju w ofertach kierowanych do różnych grup zawodowych c.d.). Wiosna 2015 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. Natomiast jeżeli chodzi o opis godzin pracy, to częściej występują one w grupach niższych stanowisk (por. Rysunek 31).

Rysunek 31. Zawartość informacyjna ofert – warunki oferowane przez pracodawcę (odsetek ofert precyzujących jakiegokolwiek elementy danego rodzaju w ofertach kierowanych do różnych grup zawodowych). Wiosna 2015 r.

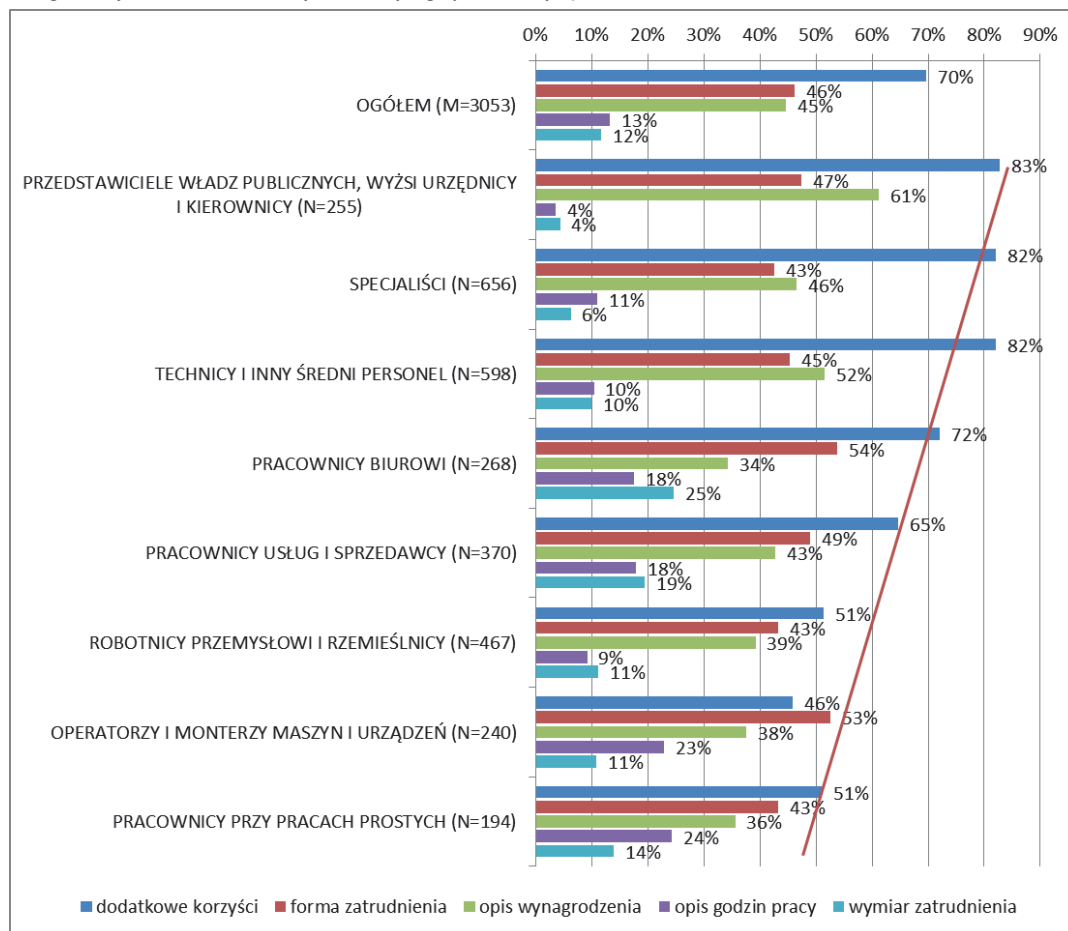


Tabela 15 zawiera odsetek wskazań na poszczególne rodzaje informacji w ofertach skierowanych do każdej z 8 dużych grup zawodowych. Z tabeli tej wykluczono rolników, gdyż do grupy tej skierowane były jedynie pojedyncze oferty. W przypadku każdej z grup kolorem zaznaczono te grupy informacji, które w ofertach 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 2015 r.

	PRZEDSTAWICIELE							OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ (N=240)	PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH (N=194)
	OGÓŁEM (M=3053)	WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIKI I KIEROWNICY (N=255)	SPECJALIŚCI (N=656)	TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL (N=598)	PRACOWNICY BIUROWI (N=268)	PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY (N=370)	ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLICY (N=467)		
WYMAGANIA									
posiadanie określonych predyspozycji/cech charakteru	66%	83%	78%	80%	72%	68%	38%	46%	
posiadanie doświadczenia	57%	86%	68%	62%	34%	45%	48%	23%	
poziom wykształcenia	42%	66%	62%	45%	46%	30%	20%	8%	
znajomość języka obcego	36%	38%	59%	49%	34%	12%	11%	10%	
posiadanie certyfikatów/uprawnień	33%	38%	31%	34%	26%	22%	67%	19%	
posiadanie określonych kwalifikacji/umiejętności	31%	49%	38%	41%	17%	28%	17%	16%	
znajomość obsługi komputera	30%	42%	58%	36%	46%	18%	3%	5%	
profil/kierunek wykształcenia	18%	28%	38%	18%	12%	6%	4%	0%	
inne wymagania	13%	16%	8%	11%	17%	16%	13%	11%	
preferowana płeć	9%	1%	2%	13%	2%	15%	1%	19%	
preferowany wiek	5%	1%	5%	4%	15%	8%	0%	7%	
posiadanie narzędzi do pracy	3%	2%	2%	3%	2%	2%	10%	3%	
niepełnosprawność	1%	0%	0%	0%	1%	3%	0%	1%	
OFERTA PRACODAWCY									
dodatkové korzyści	70%	83%	82%	82%	72%	65%	46%	51%	
forma zatrudnienia	46%	47%	43%	45%	54%	49%	53%	43%	
opis wynagrodzenia	45%	61%	46%	52%	34%	43%	38%	36%	
opis godzin pracy	13%	4%	11%	10%	18%	18%	23%	24%	
wymiar zatrudnienia	12%	4%	6%	10%	25%	19%	11%	14%	
kwota wynagrodzenia	5%	0%	4%	4%	4%	7%	5%	11%	

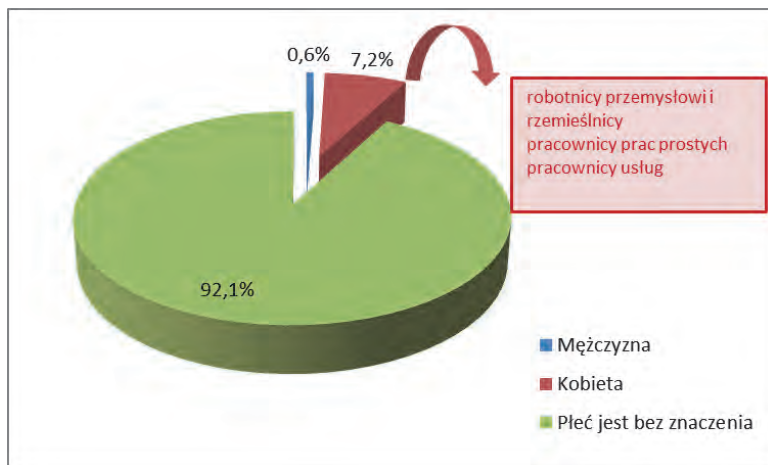
7.2 Wymagania pracodawców – ogólna charakterystyka

Blizszą charakterystykę wymagań pracodawców rozpoczniemy od przyjrzenia się zmiennym demograficznym – płeć i wiek. Zmienne te wśród wymagań ofertodawców pojawiają się relatywnie rzadko.

Na płeć wskazywano w 8% ofert, przy czym jeżeli już taką informację podawano, to z reguły preferowano kobiety. Częściej niż w przypadku innych grup zawodowych wymóg określonej płci pojawiał się w stosunku do robotników przemysłowych i rzemieślników, pracowników przy pracach prostych oraz pracowników usług i sprzedawców – w tych przypadkach właśnie preferowano przede wszystkim kobiety.

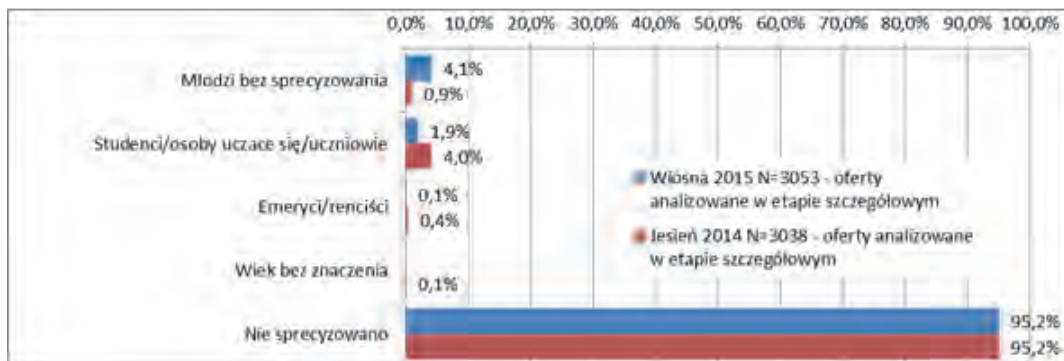
Należy jednak zauważyć, że w obecnym pomiarze częściej niż to miało miejsce w poprzednim pomiarze wskazywano, że preferowane są kobiety – obecnie 7%, na jesieni 2014 – 3%.

Rysunek 32. Określona PŁEĆ wśród wymagań pracodawcy. Wiosna 2015 r. (N=3053 – oferty analizowane w etapie szczegółowym)



Wiek wśród wymagań pojawiał się dość rzadko. Aż 95,2% ofert nie posiadało tego typu informacji (podobnie jak na jesieni 2014 r.). W stosunku do poprzedniego pomiaru, nieco uległy zmianie konkretne wymagania w tym obszarze. Jeżeli już pracodawcy stawiali wymóg wieku, to najczęściej podkreślano, by było to osoby młode (4,1%), rzadziej poszukiwano konkretnie studentów lub osób uczących się. Sporadycznie poszukiwano również emerytów czy rencistów (por. Rysunek 33).

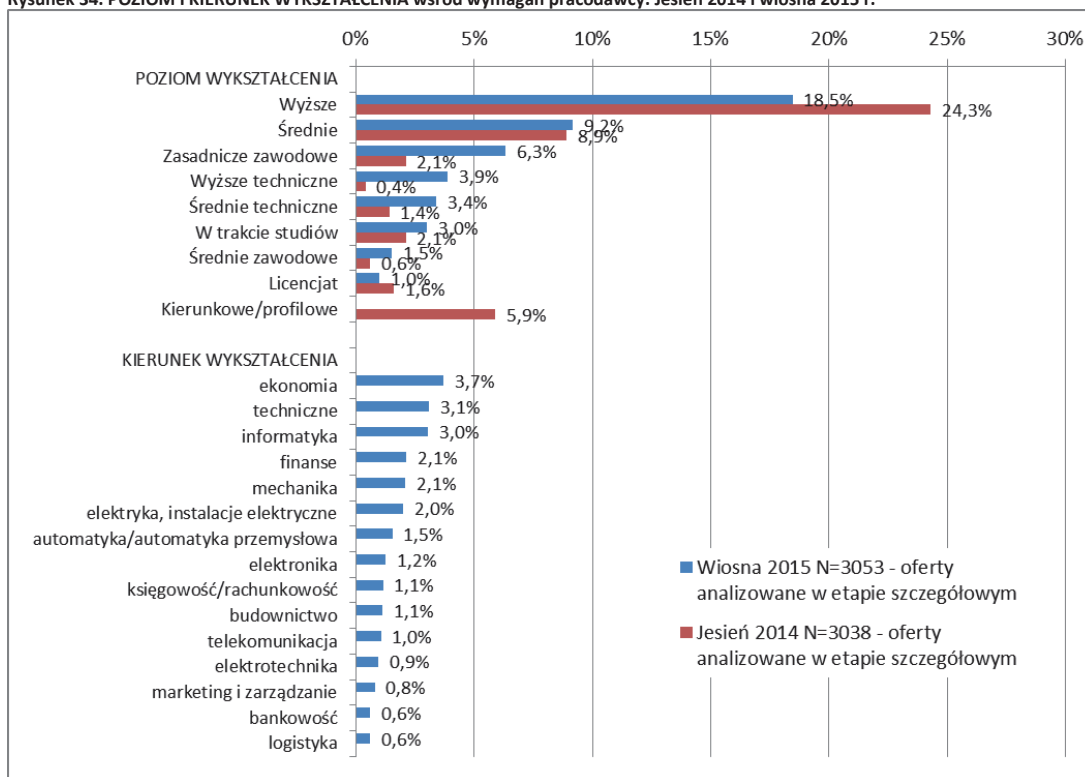
Rysunek 33. Określony WIEK wśród wymagań pracodawcy. Jesień 2014 i wiosna 2015 r.



Większość szczegółowo analizowanych ofert preferowała wykształcenie wyższe (18,5%). Wykształcenie średnie uplasowało się na miejscu drugim (9%), natomiast na trzecim zasadnicze zawodowe (6,3% – pożądane przede wszystkim w przypadku ofert poszukujących pracowników do pracy poza granicami kraju). W stosunku do poprzedniego pomiaru należy zwrócić uwagę na wzrost udziału ofert pracy oczekujących wykształcenia technicznego i zawodowego na poziomie zasadniczym, średnim oraz wyższym. Spadło natomiast istotnie zapotrzebowanie na osoby ogólnie z wyższym wykształceniem, jeżeli to nie było wykształcenie techniczne.

Jeżeli chodzi o kierunek wykształcenia, to oprócz ekonomii (3,7%) lub finansów (2,1%), preferowano kierunki techniczne (3,1%), informatykę (3,0%), czy mechanikę (2,1%) (por. Rysunek 34).

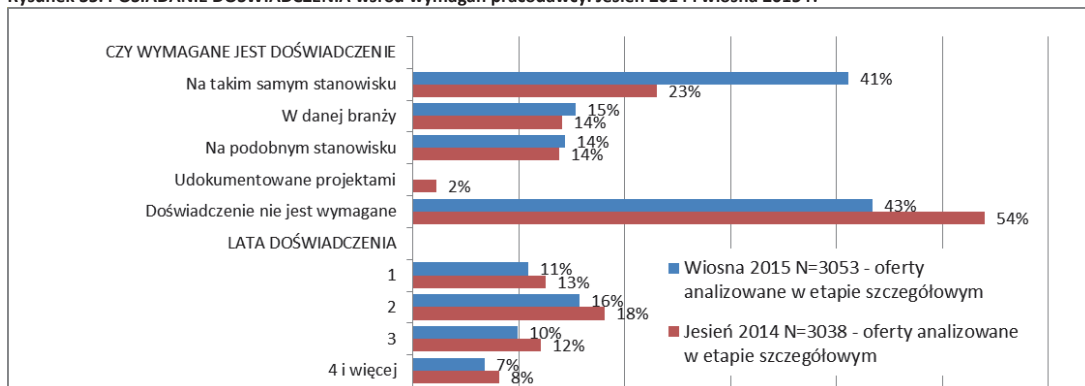
Rysunek 34. POZIOM I KIERUNEK WYKSZTAŁCENIA wśród wymagań pracodawcy. Jesień 2014 i wiosna 2015 r.



Jeżeli chodzi o doświadczenie to w obecnym pomiarze było ono istotnie częściej wymagane od kandydatów niż to miało miejsce na jesieni 2014 r. Przede wszystkim oczekiwano doświadczenia w pracy na takim samym stanowisku (41%). Wymóg ten wskazywany był najczęściej w ofertach pracy poza granicami kraju (74%). W mniejszym zakresie wymagano doświadczenia w danej branży lub na podobnym stanowisku (14-15% – odsetki te utrzymały się na poziomie jesieni 2014 r.).

Analizując wymaganą liczbę lat doświadczenia widzimy, że rzadziej wskazywano takie wymogi, niż to miało miejsce na jesieni 2014 r. (43% w stosunku do 51% w poprzednim pomiarze). Utrzymało się natomiast dość równomierne rozłożenie zapotrzebowania pomiędzy pracowników z rocznym, dwuletnim, trzyletnim i dłuższym stażem pracy z niewielką przewagą doświadczenia dwuletniego (por. Rysunek 35).

Rysunek 35. POSIADANIE DOŚWIADCZENIA wśród wymagań pracodawcy. Jesień 2014 i wiosna 2015 r.



W większości ofert poddanych szczegółowym analizom nie wymagano posiadania dodatkowych certyfikatów oraz uprawnień (67%). Należy jednak zauważyć, że w obecnym pomiarze częściej zamieszczano tego typu oczekiwania niż to miało miejsce w 2014 r.

Przed wszystkim wymagano posiadania prawa jazdy kat. B (19,6%) lub kategorii C+E (3,2%) – częściej niż to miało miejsce na jesieni 2014 r. Należy zwrócić uwagę również na wzrost zainteresowania pracodawców posiadaniem przez kandydata zaświadczenia o niekaralności (2,8%). Z drugiej strony w stosunku do jesieni 2014 r. zmalało zapotrzebowanie na pracowników z książeczką sanepidowską (z 3,9% na 2,2% w obecnym pomiarze).

Pozostałe rodzaje certyfikatów i uprawnień nie miały aż takiego znaczenia – pojawiały się one w mniej niż 3% zamieszczanych ogłoszeń.

Należy natomiast wspomnieć o ofertach poszukujących pracowników do pracy za granicą (głównie na terenie Niemiec). Znaczną część tych ofert stanowiły ogłoszenia, które poszukiwały do pracy tzw. fachowców. W ofertach tych liczyło się posiadanie wcześniejszego doświadczenia na danym stanowisku pracy, ale również posiadanie odpowiednich certyfikatów i uprawnień – np. prawa jazdy kategorii B, uprawnień elektrycznych, spawalniczych, czy też dyplomu uznawanego za granicą.

Tabela 16 zawiera wykaz uprawnień/certyfikatów lub dokumentów, które pojawiły się w analizowanym materiale. W tabeli zawarto pozycje, które wskazano w przynajmniej 0,2% ofert. Kolorem zielonym zaznaczono pozycje, których udział wzrósł od ostatniego pomiaru, zaś kolorem czerwonym te, których udział zmalał.

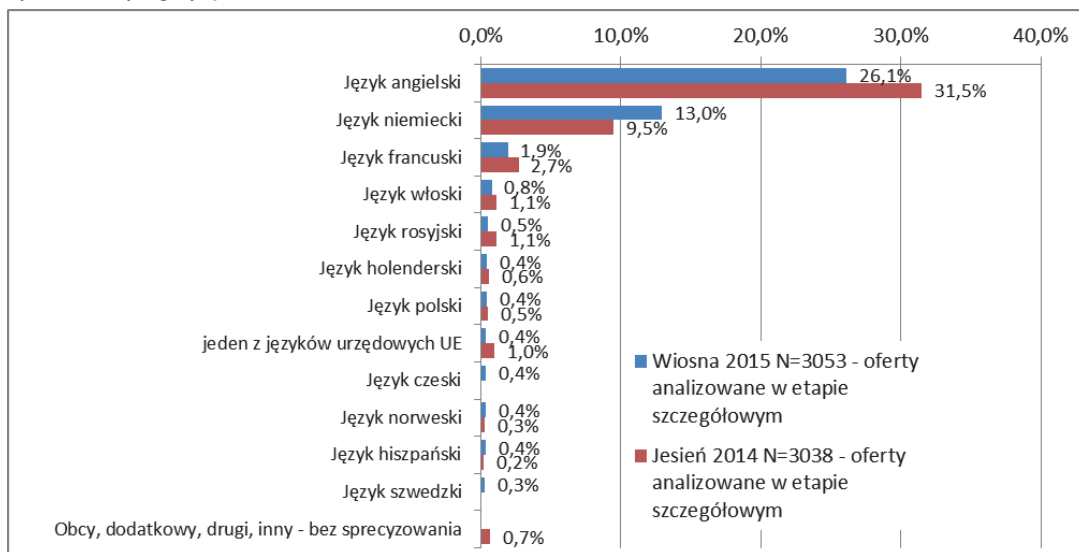
Tabela 16. Wymagane CERTYFIKATY/UPRAWNIENIA/DOKUMENTY. Jesień 2014 i wiosna 2015 r.

RODZAJ CERTYFIKATU/UPRAWNIENIA/DOKUMENTU	Wiosna 2015 (N=3053)	Jesień 2014 (N=3038)
Nie sprecyzowano	67,2%	72,5%
Prawo jazdy kategorii B	19,6%	15,1%
Prawo jazdy kategorii C+E	3,2%	2,5%
Zaświadczenie o niekaralności	2,8%	1,7%
Uprawnienia na podnośniki, wózki unoszące, widłowe, suwnice	2,8%	2,8%
Książeczka sanepid	2,2%	3,9%
Uprawnienia elektryczne	2,2%	1,3%
Świadectwo kwalifikacji (uprawnienia na przewóz rzeczy i/lub osób)/ładunków niebezpiecznych	1,6%	1,5%
Aktualne badania psychologiczne	1,4%	1,4%
Karta kierowcy	1,2%	
Uprawnienia spawalnicze (MAG 135/111/141//TIG/Certyfikat EWE/IWE/NDT)	0,9%	0,3%
Uprawnienia budowlane	0,7%	0,3%
Prawo jazdy kategorii C	0,5%	0,3%
Prawo wykonywania zawodu	0,5%	
uprawnienia do wykonywania prac na wysokości	0,4%	
Uprawnienia audytorskie/uprawnienia audytora ISO 900A/ISO:22000	0,3%	0,2%
Uprawnienia obsługi maszyn budowlanych: np. koparko-ładowarki, maszyny budowlane, montaż rusztowań, maszyny bitumiczne, m	0,2%	0,2%
Uprawnienia informatyczne, IT: sprzęt i systemy operacyjne/MCP/AIX/MCP/MCSA/OCA/OCPI/ISEB/ISTQB/Cisco/CCNA/EMC	0,2%	0,4%
Uprawnienia do prowadzenia ksiąg finansowych/ACCA/rewidenta/rachunkowości	0,2%	0,2%
Prawo jazdy kategorii D	0,1%	0,2%

Wskazania powyżej 0,2% ofert.

W nieco ponad co trzeciej ofercie wśród wymagań znalazła się znajomość języka obcego (36%). Oczywiście zdecydowanie najczęściej wymagano znajomości języka angielskiego (26,1%), jednakże istotnie rzadziej niż to miało miejsce na jesieni 2014 r. Wzrosły natomiast oczekiwania znajomości języka niemieckiego (z 9,5% w 2014 r. do 13% w pomiarze obecnym), co należy wiązać ze wzrostem udziału ofert do pracy w Niemczech. Pozostałe języki pojawiały się w nikłej ilości ogłoszeń i nie miały dużego znaczenia. (por. Rysunek 36).

Rysunek 36. Wymagany JĘZYK OBCY. Jesień 2014 i wiosna 2015 r.



W co dziesiątej ofercie w cenie była umiejętność budowania i podtrzymywania relacji z klientem (10,4%). Ważna była też znajomość wybranej branży (8,9%) oraz umiejętności handlowe (6,2%). W tych trzech przypadkach nastąpił wzrost znaczenia w stosunku do pomiaru z jesieni 2014 r.

Częściej niż w poprzednim pomiarze oczekiwano również umiejętności czytania rysunku technicznego (4,7%), zdolności manualnych (3,6%), ale również aktywnego poszukiwania klienta (3,5%).

Zmniejszyło się natomiast zapotrzebowanie na umiejętności i wiedzę specjalistyczną z danej branży oraz umiejętności prezentacyjne.

Tabela 17 zawiera wykaz umiejętności/kwalifikacji, które pojawiły się w analizowanym materiale. W tabeli zawarto pozycje, które wskazano w przynajmniej 0,1% ofert. Kolorem zielonym zaznaczono pozycje, których udział wzrósł od ostatniego pomiaru, zaś kolorem czerwonym te, których udział zmalał.

Tabela 17. UMIEJĘTNOŚCI/KWALIFIKACJE nie potwierdzone certyfikatami/egzaminami wśród wymagań pracodawcy. Jesień 2014 i wiosna 2015 r.

UMIEJĘTNOŚCI/UPRAWNIENIA	Wiosna 2015 (N=3053)	Jesień 2014 (N=3038)
Nie sprecyzowano	68,8%	69,0%
Budowanie/podtrzymywanie relacji z klientem/obsługa klienta	10,4%	8,5%
Znajomość wybranej branży	8,9%	7,2%
Umiejętności handlowe, przygotowywanie ofert handlowych odpowiadających indywidualnym potrzebom klienta/nadzór nad dział	6,2%	5,8%
Umiejętność czytania rysunku technicznego	4,7%	2,7%
Zdolności manualne/plastyczne/graficzne	3,6%	2,0%
Aktywne poszukiwanie/pozyskiwanie klienta	3,5%	0,2%
Znajomość przepisów/ustaw branżowych/umiejętność stosowania prawa w praktyce	3,3%	2,6%
Znajomość danego segmentu rynku/lokalnego	2,9%	1,3%
Znajomość marketingu, technik marketingowych	2,3%	1,8%
Sprawność fizyczna/dobry stan zdrowia	2,0%	1,3%
Umiejętności branżowe specjalistyczne	1,1%	2,2%
Umiejętności prezentacyjne	1,1%	1,6%
Wiedza specjalistyczna w danej branży	1,0%	3,7%
Umiejętność pisania opracowań/analiz/raportów	0,6%	0,4%

UMIĘTNOŚCI/UPRAWNIENIA	Wiosna 2015 (N=3053)	Jesień 2014 (N=3038)
Umiejętność interpretacji sprawozdań finansowych	0,6%	0,8%
Umiejętność analizy firm, rynku, strategii firmowych, finansów	0,6%	0,6%
Umiejętność obsługi kasy fiskalnej	0,5%	0,4%
Kosztorys/wycena/budżet	0,4%	0,4%
umiejętności branżowe/zawodowe – proste	0,4%	0,6%
Znajomość zasad gramatyki i ortografii języka polskiego	0,4%	0,0%
Umiejętność pisanie/redagowania: pism/instrukcji/dokumentacji	0,3%	0,4%
Znajomość zasad/przepisów BHP i PPOŻ	0,1%	0,0%
Wiedza dotycząca otoczenia branży	0,0%	1,0%
Wiedza z zakresu projektowania procesów/i ich uruchamiania/zarządzania procesami/zarządzania/zarządzania zmianą	0,0%	0,8%
Zdolność w zakresie postrzegania barw	0,0%	0,1%

Wskazania w przynajmniej 0,1% ofert.

Określone predyspozycje i cechy charakteru to wymagania pojawiające się w ofertach najczęściej. Wskazywano je szczególnie często w odniesieniu do czterech najwyższej 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 co czwartej ofercie (podobnie jak w poprzednim pomiarze). Oczekiwano również dyspozycyjności oraz zaangażowania i wysokiej motywacji – w obu przypadkach częściej niż to miało miejsce w poprzednim pomiarze.

Cenione przez pracodawców są również takie cechy jak: umiejętność planowania pracy, pracy z ludźmi/ w zespole, samodzielność w rozwiązywaniu problemów/w podejmowaniu decyzji, czy dokładność, skrupulatność, sumiennosc. W co dziesiątej ofercie pojawiły się wymagania odnośnie elastyczności, umiejętność dostosowania się do zmian, odpowiedzialności, dojrzałości, ale również koncentracja na wynikach.

Tabela 18 zawiera wykaz predyspozycji, cech charakteru, które pojawiły się w analizowanym materiale. W tabeli zawarto pozycje, które wskazano w przynajmniej 0,7% ofert. Kolorem zielonym zaznaczono pozycje, których udział wzrósł od ostatniego pomiaru, zaś kolorem czerwonym te, których udział zmalał.

Tabela 18. PREDYSPOZYCJE/CECHY CHARAKTERU wśród wymagań pracodawcy. Jesień 2014 i wiosna 2015 r.

PREDYSPOZYCJE/CECHY CHARAKTERU	Wiosna 2015 (N=3053)	Jesień 2014 (N=3038)
Zdolności komunikacyjne/umiejętność nawiązywania dobrych relacji z ludźmi / zdolności interpersonalne	25,3%	26,5%
Dyspozycyjność, możliwość pracy w różnych godzinach/wyjazdy służbowe/praca w terenie	21,7%	17,2%
Zaangażowanie, wysoka motywacja, entuzjazm, pasja, wiara w sukces	20,6%	18,7%
Umiejętność planowania pracy/zadań/organizowania sobie pracy / wyznaczania priorytetów	18,7%	17,0%
Umiejętność pracy z ludźmi, w zespole, w grupie	18,0%	17,2%
Samodzielność/w rozwiązywaniu problemów/w podejmowaniu decyzji	15,4%	12,2%
Dokładność, skrupulatność, sumiennosc, precyzja w działaniu, rzetelność, staranność, pracowitość	13,7%	12,6%
Elastyczność, umiejętność dostosowania się do nowych zadań/zmian/otwartość na nowe wyzwania	11,1%	10,9%
Odpowiedzialność, dojrzałość	10,4%	8,6%
Koncentracja na wynikach / realizacja celów/nastawienie na sukces	9,9%	10,4%
Skuteczność / efektywność / wydajność	9,4%	1,3%
Zdolności analityczne / logiczne/rozwiązywania problemów i zagadnień/strategiczne myślenie	8,9%	10,9%
Kreatywność, innowacyjność, przedsiębiorczość, operatywność, inicjatywa, fantazja	8,8%	7,7%
Umiejętność / chęć uczenia się/nabywania nowych kwalifikacji/przyswajania wiedzy /	7,9%	1,6%

PREDYSPOZYCJE/CECHY CHARAKTERU	Wiosna 2015 (N=3053)	Jesień 2014 (N=3038)
wyszukiwania informacji		
Systematyczność, konsekwencja, determinacja, wytrwałość, upór w działaniu	7,8%	7,1%
Dynamizm, energia, aktywność	7,2%	2,7%
Wysoka kultura osobista / miła aparycja	6,8%	6,3%
Mobilność, możliwość dojazdu do pracy, możliwość relokacji	6,5%	6,4%
Zdolności negocjacyjne / perswazji, umiejętność prowadzenia rozmów handlowych	5,1%	3,9%
Umiejętność pracy pod presją czasu	4,7%	3,7%
Odporność na stres	4,0%	3,7%
Zdolności przywódcze/umiejętność kierowania; motywowania ludźmi(i)/ umiejętności, zdolności menedżerskie	4,0%	4,2%
Pozytywne nastawienie/optymizm/poczucie humoru/pogodne usposobienie	4,0%	3,8%
Uczciwość/ szczerość/ lojalność	3,2%	3,1%
Umiejętność rozwiązywania konfliktów	1,2%	2,4%
Empatia, wyrozumiałość, ciepło	1,0%	0,0%
Asertywność/pewność siebie/odwaga	0,9%	1,0%
Zdolność do postępowania zgodnie z poleceniami, wymogami, procedurami	0,7%	0,7%
Zacięcie sprzedażowe/handlowe/orientacja na klienta	0,1%	2,2%
Spokój i opanowanie, umiejętność zapanowania nad emocjami, cierpliwość, umiejętność koncentracji	0,0%	0,7%
Zdolności komunikacyjne/umiejętność nawiązywania dobrych relacji z ludźmi / zdolności interpersonalne	25,3%	26,5%
Dyspozycyjność, możliwość pracy w różnych godzinach/wyjazdy służbowe/praca w terenie	21,7%	17,2%

Wskazania od 0,7% ofert.

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

Odsetek ofert w ramach każdej z dużych grup zawodowych zawierających jakieś cechy w ramach utworzonych kategorii zawiera Tabela 19. W stosunku do każdej z grup kolorem zielonym zaznaczono 3 najczęściej wymagane w stosunku do niej grupy cech. Tak więc na przykład: nadzór kierowniczy oraz specjaliści powinni, zgodnie z wymaganiami zawartymi w ofertach, posiadać przede wszystkim: umiejętności managerskie, kierownicze, zdolności interpersonalne oraz systematyczność, uporządkowanie i konsekwencję. Średni personel oraz pracownicy usług oprócz zdolności interpersonalnych i systematyczności powinni cechować się nastawieniem na sukces, zaś pracownicy biurowy mobilnością czasową lub przestrzenną. Popularnych zdolności interpersonalnych rzadko oczekuje się od robotników przemysłowych i rzemieślników oraz operatorów i monterów maszyn i urządzeń.

Porównawczą charakterystykę poszczególnych grup zawodowych zawiera tabela poniżej.

Tabela 19. PREDYSPOZYCJE/CECHY CHARAKTERU – w wymaganiach pracodawcy w odniesieniu do dużych grup zawodowych. Wiosna 2015 r.

	PRZEDSTAWICIELE								
	OGÓŁEM (N=3053)	WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY (N=255)	SPECJALIŚCI (N=656)	TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL (N=598)	PRACOWNICY BIUROWI (N=268)	PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY (N=370)	ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚNICZY (N=467)	OPERATORZY I MONTYZY MASZYN I URZĄDZEŃ (N=240)	PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH (N=194)
ZDOLNOŚCI INTERPERSONALNE	34%	47%	48%	43%	45%	43%	6%	8%	11%
SYSTEMATYCZNOŚĆ/ UPORZĄDKOWANIE/ KONSEKWENCJA	33%	53%	39%	41%	38%	30%	16%	13%	24%
MOBILNOŚĆ/ELASTYCZNOŚĆ	31%	35%	35%	37%	33%	36%	16%	21%	30%
UMIĘJĘTNOŚCI MANAGERSKIE	30%	63%	42%	34%	26%	24%	16%	9%	9%
NASTAWIENIE NA SUKCES	28%	44%	29%	40%	25%	36%	13%	15%	15%
INDYWIDUALIZM/ENERGIA/ DYNAMIZM	15%	32%	22%	19%	11%	17%	2%	3%	3%
ODPORNOŚĆ/ WYTRZYMAŁOŚĆ	8%	15%	11%	10%	10%	7%	1%	0%	2%
UMIĘJĘTNOŚCI SPRZEDAŻOWE	5%	14%	6%	11%	3%	3%	0%	0%	0%
INNE	10%	11%	8%	12%	17%	20%	3%	5%	6%

7.3 Oferta pracodawców – ogólna charakterystyka

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

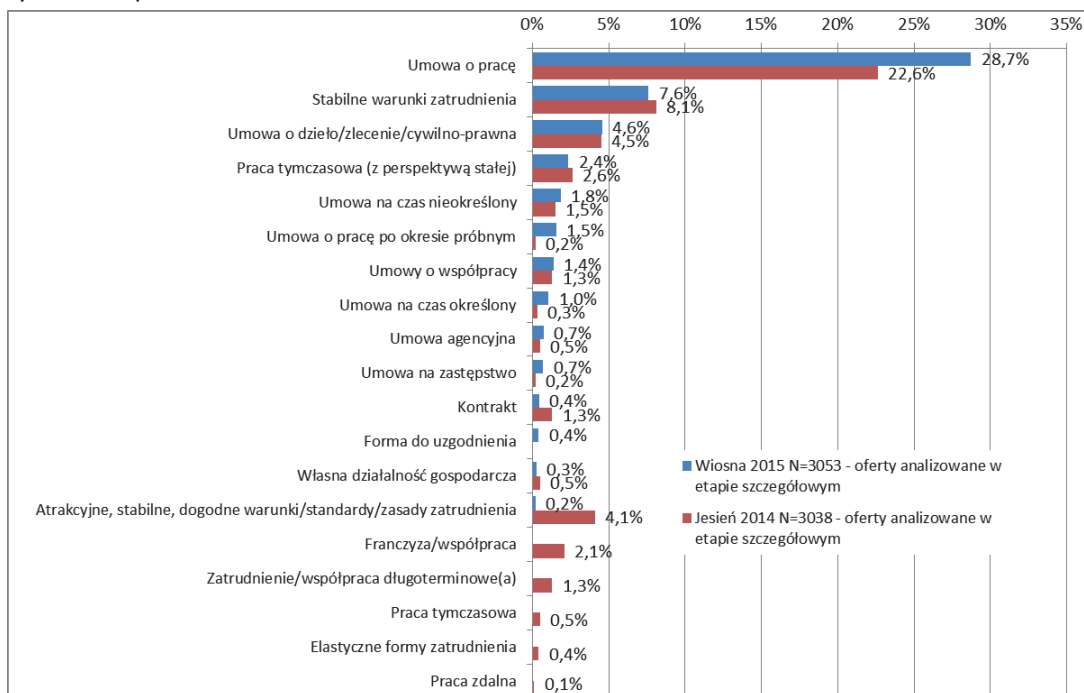
Forma zatrudnienia precyzowana była w prawie połowie przeanalizowanych szczegółowo ofert (44%). W przypadku tego wymiaru różnice pomiędzy poszczególnymi grupami zawodowymi nie są tak duże, jak w przypadku na przykład dodatkowych korzyści, o czym świadczy m.in. wysoki udział ofert zawierających informacje w tym zakresie w grupie operatorów maszyn i urządzeń czy też pracowników przy pracach prostych.

Najczęściej ofertodawca proponował umowę o pracę (28,7%). Ta forma umowy najczęściej precyzowana była w ofertach skierowanych do operatorów i monterów maszyn i urządzeń. W stosunku do poprzedniego pomiaru, odsetek ogłoszeń oferujących zatrudnienie w oparciu o umowę o pracę uległ zwiększeniu.

Umowa cywilno-prawna: umowa o dzieło lub zlecenie proponowana była w 4,6% ofert (podobnie jak w pomiarze z jesieni 2014). Najczęściej taką formę umowy proponowano pracownikom biurowym, pracownikom usług i sprzedawcom oraz pracownikom przy pracach prostych.

W 7,6% ofert wskazano ogólnie na stabilne warunki zatrudnienia. W stosunku do poprzedniego pomiaru nie oferowano zatrudnienia w oparciu o franczyzę/współpracę, co na jesieni 2014 dotyczyło ofert pracy skierowanych do pracowników przy pracach prostych.

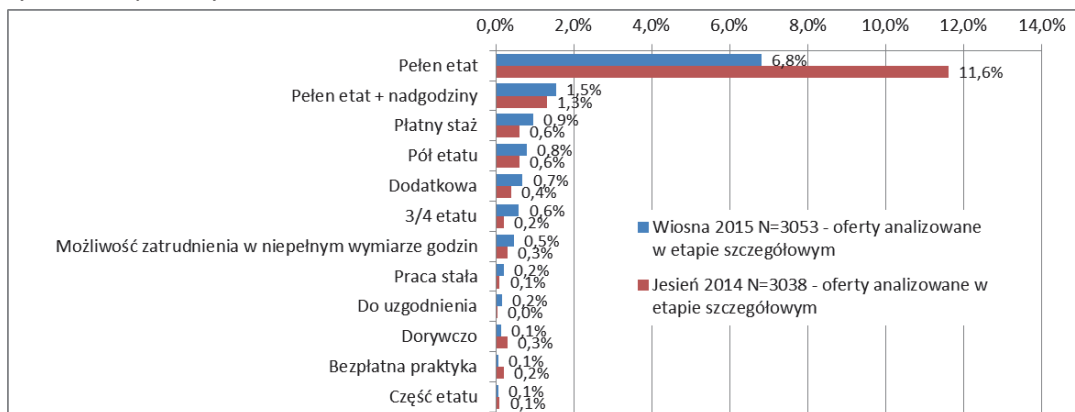
Rysunek 37. Proponowana FORMA ZATRUDNIENIA. Jesień 2014 i wiosna 2015 r.



Okolo 12% ofert precyzowało wymiar zatrudnienia (na jesieni 2014 – 14%). Był on najczęściej określany w ofertach skierowanych do pracowników biurowych oraz pracowników usług i sprzedawców. Najczęstszym używanym tu określeniem był pełen etat (6,8% – rzadziej niż w poprzednim pomiarze). Płatny staż, podobnie jak w poprzednim pomiarze, oferowano przede wszystkim pracownikom biurowym, zaś pracę w niepełnym wymiarze (pół etatu) pracownikom usług i sprzedawcom.

Rysunek 38 zawiera pojawiające się w analizowanych ofertach wymiary zatrudnienia w obecnym i poprzednim pomiarze. Na rysunku zamieszczono wskazania zawarte w co najmniej 0,1% ofert.

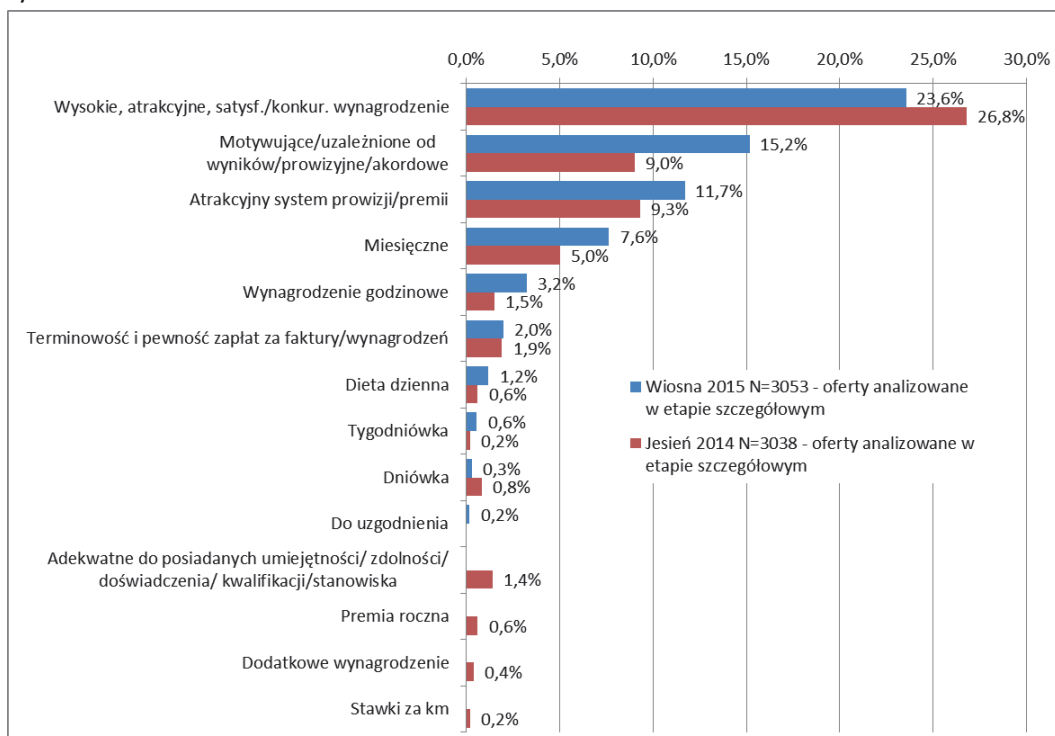
Rysunek 38. Proponowany WYMIAR ZATRUDNIENIA. Jesień 2014 i wiosna 2015 r.



O ile kwota wynagrodzenia pojawiła się jedynie w 5% ofert, i to głównie w ofertach skierowanych do pracowników o najniższych kwalifikacjach, o tyle pracodawcy w swych ofertach częściej podawali rozbudowane i atrakcyjne określenia wynagrodzenia (45%). Określenia opisowe oscylowały głównie wokół zachwalania i podkreślania atrakcyjności wynagrodzenia (takie określenia pojawiały się w około co czwartej ofercie) lub atrakcyjności systemu wynagrodzeń, w tym systemu prowizji/premii, czy też uzależnienia wynagrodzeń od wyników – im wyższa grupa zawodowa, tym częściej takie informacje można znaleźć w ofercie. Należy dodać, że kwestie powiązania wynagrodzenia z wynikami pracy, w tym motywowanie prowizjami i premiami, pojawiało się w obecnym pomiarze częściej niż na jesieni 2014.

Natomiast w porównaniu do poprzedniego pomiaru nie wskazywano, że wynagrodzenie będzie adekwatne do posiadanych kwalifikacji i umiejętności. Częściej wskazywano również, że będzie to wynagrodzenie miesięczne lub godzinowe.

Rysunek 39. OPIS WYNAGRODZENIA. Jesień 2014 i wiosna 2015 r.



Dodatkowe korzyści, to najczęściej występujący element ofert, jeżeli chodzi o propozycję pracodawcy. Precyzowało je ogółem 70% ofert (podobnie jak w poprzednim pomiarze). Należy zaznaczyć, że najczęściej w ten sposób zachęcano kandydatów na stanowiska wyższego i średniego szczebla.

Wskazując dodatkowe korzyści, z jakimi związana jest oferowana praca, oferenci 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 48% ofert (w przypadku stanowisk najwyższych nawet w ponad 60% ofert). Podczas gdy, bonusy finansowe, dofinansowania, refundacje wyjazdów, opieki na dziećmi, pakiety sportowe, socjalne itd., czy pakiet medyczny dla pracowników bądź również dla ich rodzin wskazano w 15-20% ofert.

Rysunek 40. DODATKOWE KORZYŚCI w ofercie pracodawcy. Wiosna 2015 r.– ogółem i w ramach poszczególnych grup zawodowych

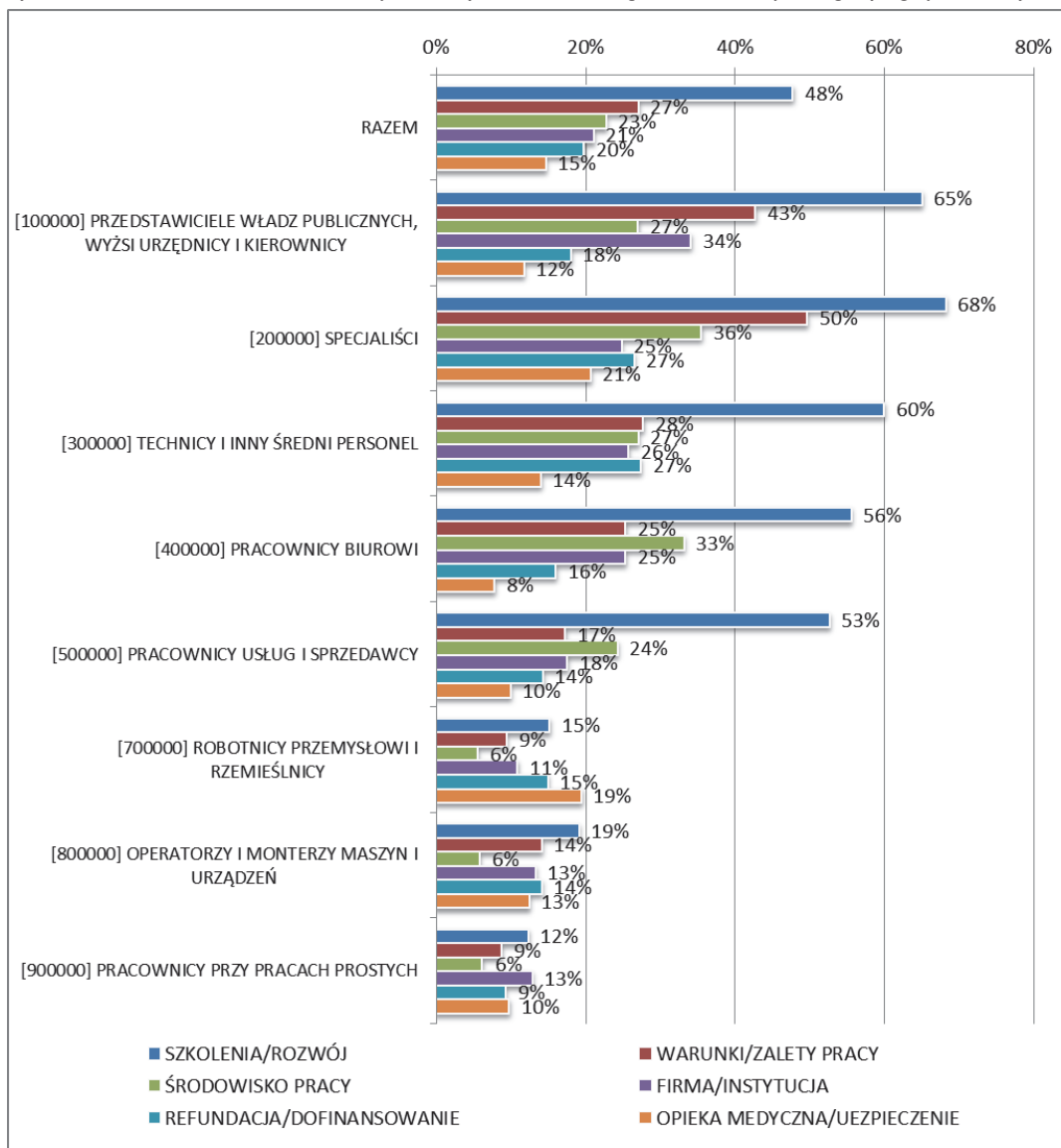


Tabela 20 zawiera określenia oferowanych pracownikom korzyści, które pojawiły się w co najmniej około 2% ofert (kolorem zielonym zaznaczono te korzyści, których udział w obecnym pomiarze wzrósł, w porównaniu do poprzedniego pomiaru, zaś kolorem czerwonym te, których udział zmniejszył się).

W porównaniu do poprzedniego pomiaru na znaczeniu straciły zachęty w postaci zdobywania wiedzy i doświadczenia, czy udziału we wdrażaniu ciekawych projektów/produktów. Zyskały natomiast takie dodatkowe korzyści jak zapewnienie pakietu socjalnego, niezbędnych narzędzi pracy, czy laptopa/komputera. Nieco częściej podkreślano także legalność i stałość zatrudnienia, co wskazywałoby, że jest to postrzegane jako dodatkowy atut pracy, a nie jej podstawowy element.

Tabela 20. DODATKOWE KORZYŚCI w ofercie pracodawcy. Jesień 2014 i wiosna 2015 r.

DODATKOWE BENEFITY	Wiosna 2015 (N=3053)	Jesień 2014 (N=3038)
Możliwość awansu/kariera/rozwój zawodowy	31,3%	31,1%
Szkolenia/możliwość podwyższania kwalifikacji, uzyskania certyfikatów / kursy/warsztaty	25,2%	28,3%
Pakiet socjalny	16,2%	14,5%
Miły zespół/przyjazna/miła/otwarta/przyjacielska atmosfera (w) pracy	15,3%	16,8%
Stabilna firma/praca / miejsce pracy/odporna na kryzys	14,6%	12,3%
Niezbędne narzędzia pracy (m.in. baza firm, narzędzia sprzedażowe, materiały reklamowe, miejsce do spotkań z klientami,	12,8%	10,4%
Zdobycie doświadczenia	11,9%	14,2%
Zdobywanie wiedzy / doświadczenia w międzynarodowej przedsiębiorstwie	11,2%	15,6%
Interesująca praca/ciekawa praca/atrakcyjna praca/satysfakcjonująca praca	11,0%	9,9%
Bardzo dobre / dobre warunki w pracy	9,5%	5,8%
Dynamiczny, ambitny zespół / środowisko	9,3%	9,7%
Prywatna opieka medyczna dla pracownika/pakiet medyczny	9,1%	11,8%
Innowacyjna/duża/nowoczesna organizacja	8,7%	8,1%
Darmowe/bezpłatne zakwaterowanie	6,8%	4,3%
Kupony rabatowe/zakupowe/imprezy kulturalne (karnety do kina, teatru) /bony/paczki	6,4%	6,2%
Dowóz do/z miejsca pracy/zwrot kosztu podróży/przejazdu/wsparcie w relokacji	6,4%	6,0%
Odpowiedzialna, pełna wyzwania praca	6,3%	4,8%
Samochód służbowy	6,3%	5,0%
Pakiet sportowy	6,1%	5,2%
Laptop/komputer/tablet/ palm top	6,1%	4,1%
Samodzielność/swoboda w podejmowaniu decyzji/możliwość wdrażania własnych pomysłów	5,6%	4,9%
Praca legalna	5,5%	2,1%
Ubezpieczenie na życie/fundusz emerytalny/ubezpieczenie grupowe	5,4%	7,6%
Udział we wdrażaniu ciekawych/prestiżowych/zaawansowanych projektów/produktów/z produktem	5,2%	8,4%
Ubezpieczenie w systemie socjalnym danego/obcego kraju (Niemcy, Holandia)	4,8%	2,8%
Telefon komórkowy/smarthphone	4,8%	3,8%
Możliwość stałego zatrudnienia	4,5%	
Młody zespół	4,0%	3,9%
(Kompleksowa) pomoc od (samego) początku współpracy / wsparcie metodyczne; merytoryczne; finansowe	3,9%	5,4%
Doświadczony/profesjonalny zespół / zespół specjalistów/ekspertów	3,8%	4,2%
Pomoc w dopełnieniu formalności wyjazdowych	3,4%	
Dostęp do nowych/nowoczesnych technologii/park maszynowy	3,2%	
Kursy językowe	2,3%	3,0%
Opieka (polskiego) koordynatora na terenie obcego kraju/państwa	2,1%	
Udział w imprezach/wydarzeniach integracyjnych/wyjazdy zagraniczne/rejsy	1,9%	2,5%
Tworzenie / współtworzenie wysokiej pozycji/nowej organizacji/oddziału/zespołu	1,8%	1,9%
Praca dająca prestiż/wywołująca dumę	1,7%	
Wyżywienie/posiłki/dotowane/darmowe posiłki	1,6%	2,7%



Część 3 – Szczegółowa analiza ofert w ramach poszczególnych grup zawodowych

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

Nie ujęto tutaj kategorii 6. Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy ze względu na niewielką liczbę ofert skierowanych do tego typu pracowników – w całym analizowanym okresie było ich tylko 22.

8 PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY

8.1 Podstawowe informacje na temat grupy zawodowej

Zgodnie z Polską Klasyfikacją Zawodów i Specjalności przedstawiciele władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników obejmują zawody, w których podstawowymi zadaniami są: *planowanie, nadzorowanie, koordynowanie, określanie i realizowanie podstawowych celów i kierunków polityki państwa, formułowanie przepisów prawnych oraz kierowanie działalnością jednostek administracji publicznej, a także sprawowanie funkcji zarządzania w przedsiębiorstwach lub ich wewnętrznych jednostkach organizacyjnych. W zakres obowiązków wchodzić może również sprawowanie nadzoru nad innymi pracownikami*²⁰.

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	1079	100%
110000 PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I DYREKTORZY GENERALNI	165	15,3%
112014 Dyrektor sprzedaży	29	2,7%
112008 Dyrektor handlowy	27	2,5%
112013 Dyrektor rozwoju biznesu	18	1,7%
112006 Dyrektor finansowy	14	1,3%
112011 Dyrektor operacyjny	14	1,3%
112015 Dyrektor techniczny	13	1,2%
112090 Pozostali dyrektorzy generalni i wykonawczy	13	1,2%
112016 Dyrektor wykonawczy	7	0,6%
112010 Dyrektor marketingu	6	0,6%
112004 Dyrektor do spraw informatyki / informacji	4	0,4%
112005 Dyrektor do spraw personalnych	4	0,4%
112007 Dyrektor generalny	4	0,4%
112012 Dyrektor produkcji	3	0,3%
112017 Prezes	3	0,3%
120000 KIEROWNICY DO SPRAW ZARZĄDZANIA I HANDLU	388	36,0%
122102 Kierownik działu sprzedaży	165	15,3%
121101 Główny księgowy	79	7,3%
121990 Pozostali kierownicy do spraw obsługi biznesu i zarządzania gdzie indziej	54	5,0%
122301 Kierownik do spraw rozwoju produktu	13	1,2%
121103 Kierownik działu finansowego	12	1,1%
121201 Kierownik działu kadrowo-płacowego	10	0,9%
122101 Kierownik działu marketing	8	0,7%
121901 Kierownik działu administracyjno-gospodarczego	6	0,6%
121202 Kierownik działu szkoleń	4	0,4%
122302 Kierownik działu badawczo-rozwojowego	4	0,4%

²⁰Klasyfikacja Zawodów i Specjalności 2010, opis grup wielkich.

Grupa zawodowa	N=	%
130000 KIEROWNICY DO SPRAW PRODUKCJI I USŁUG	333	30,9%
132103 Kierownik działu produkcji	66	6,1%
132301 Kierownik budowy	59	5,5%
132404 Kierownik magazynu	22	2,0%
132101 Główny technolog	18	1,7%
134605 Kierownik placówki bankowej	16	1,5%
132402 Kierownik działu transportu	14	1,3%
132403 Kierownik działu zakupów	14	1,3%
132401 Kierownik działu logistyki	12	1,1%
132102 Kierownik do spraw kontroli jakości	9	0,8%
133001 Kierownik działu informatyki	4	0,4%
134990 Pozostali kierownicy w instytucjach usług wyspecjalizowanych gdzie indziej niesklasyfikowani	4	0,4%
134202 Kierownik komórki organizacyjnej zakładu opieki zdrowotnej	3	0,3%
134501 Dyrektor szkoły	3	0,3%
134690 Pozostali kierownicy instytucji finansowych i ubezpieczeniowych	3	0,3%
[140000] – KIEROWNICY W BRANŻY HOTELOWEJ, HANDLU I INNYCH BRANŻACH USŁUGOWYCH	193	17,9%
143905 Kierownik centrum obsługi telefonicznej (kierownik callcenter)	6	0,6%
142001 Kierownik działu w handlu detalicznym	5	0,5%
142003 Kierownik hurtowni	3	0,3%
143990 Pozostali kierownicy do spraw innych typów usług gdzie indziej niesklasyfikowani	3	0,3%
141102 Kierownik hotelu / motelu	2	0,2%
143903 Kierownik centrum handlowego	2	0,2%
143907 Kierownik firmy sprzątającej	2	0,2%

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

W stosunku do jesieni 2014 liczba ofert pracy w kategorii przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy zmieniła się bardzo nieznacznie (liczba ofert spadła z 1106 do 1079). Dość wyraźnie spadło zapotrzebowanie na kierowników do spraw zarządzania i handlu (z 42,7% w 2014 roku do 36,0% w 2015). W tym samym czasie nastąpił minimalny wzrost zapotrzebowania na kierowników do spraw produkcji i usług (z 27,1% w 2014 roku do 30,9% w 2015) oraz przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i dyrektorów (11,4% w 2014 do 15,3% w 2015). Popyt na kierowników w branży hotelarskiej, handlu i innych usługach w zasadzie nie uległ zmianom.

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

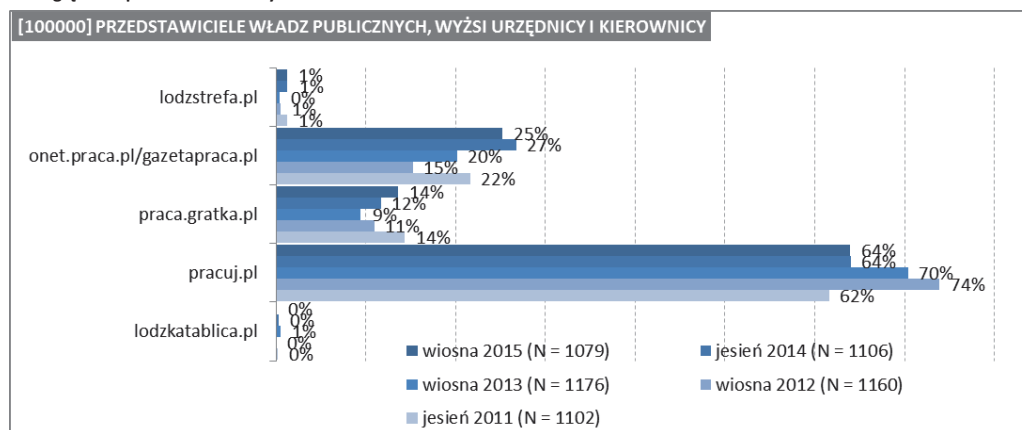
	[A] wiosna 2015	[B] jesień 2014	[C] wiosna 2013	[D] wiosna 2012	[E] jesień 2011
[100000] PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY	1079	1106	1176	1160	1102
[OGÓŁEM CAŁA KATEGORIA]					
[120000] – KIEROWNICY DO SPRAW ZARZĄDZANIA I HANDLU	388	472	502	449	485
[130000] – KIEROWNICY DO SPRAW PRODUKCJI I USŁUG	333	300	342	340	312
[140000] – KIEROWNICY W BRANŻY HOTELOWEJ, HANDLU I INNYCH BRANŻACH USŁUGOWYCH	193	208	194	194	136
[110000] – PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I DYREKTORZY GENERALNI	165	126	138	177	169

8.2 Sposób zamieszczenia oferty

Zarówno w 2014 jak i w 2015 roku portal pracuj.pl jest liderem zestawienia, jeżeli chodzi o portale internetowe zajmujące się ukazywaniem aktualnych ofert pracy. Zdecydowanie portal ten znacząco wybija się na plus spośród innych tego typu stron. W stosunku do poprzedniego pomiaru na znaczeniu jednak delikatnie stracił połączony portal gazetapracaj.pl/onet.pracaj.pl – spadek o 2 punkty procentowe.

Większość ofert zamieszczana była w języku polskim, ale na tle innych grup zawodowych dość wysoki był udział ofert w języku obcym (11%) – głównie języku angielskim. W poprzednim okresie sprawozdawczym odnotowano nieco więcej ofert w języku obcym (18%).

Rysunek 41. Zróżnicowanie ofert pracy w grupie zawodowej PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY ze względu na portal internetowy

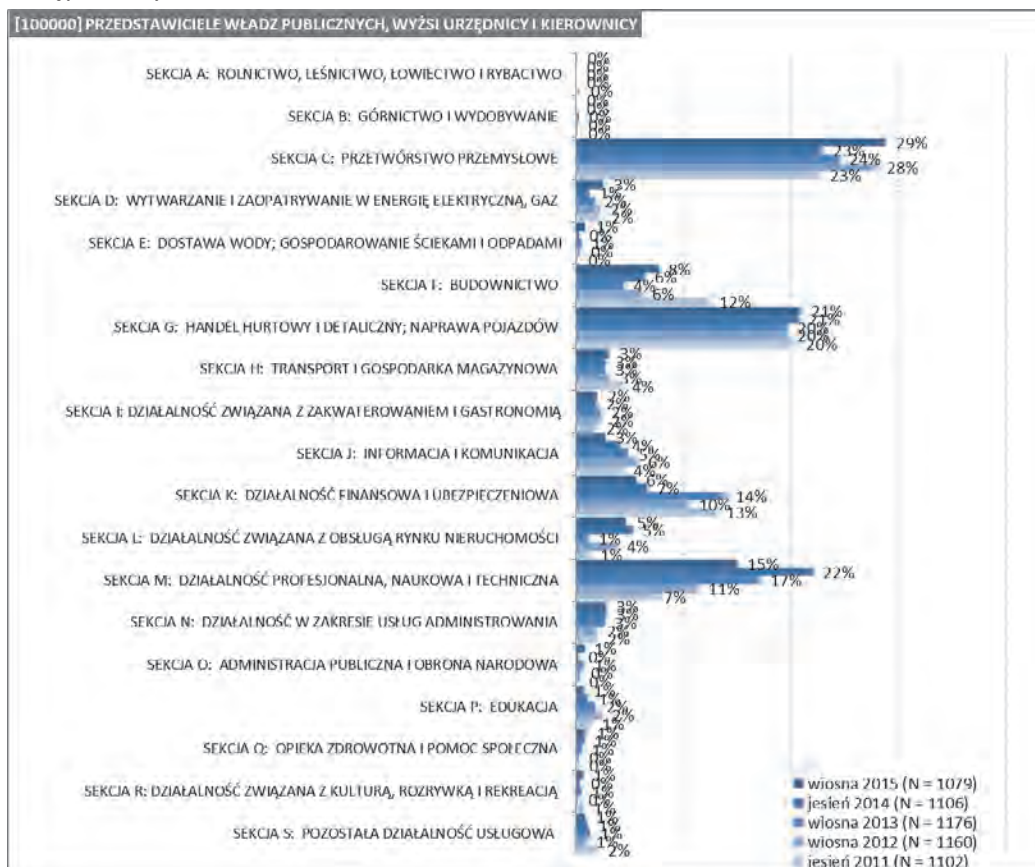


8.3 Oferenci oraz branża

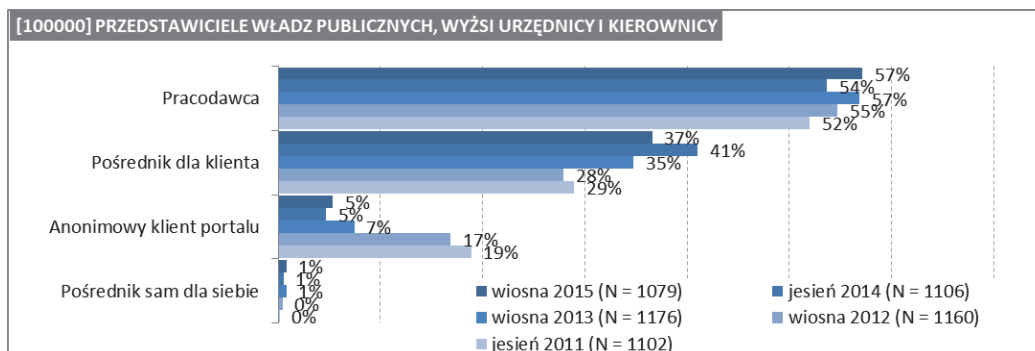
Podobnie jak w ubiegłych okresach sprawozdawczych większość ofert pracy na stanowiska dyrektorskie i kierownicze zawierała informacje na temat branży pracodawcy. Najczęściej zatrudnienie w tej grupie zawodowej oferowały firmy z sektora przetwórstwa przemysłowego (29%), a także handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów (21%). Pracowników na stanowiska dyrektorskie i kierownicze często poszukiwały również firmy prowadzące działalność naukową i techniczną (15%).

Oferty pracy na stanowiska dyrektorskie i kierownicze najczęściej, podobnie jak w poprzednich pomiarach, zamieszczali sami pracodawcy (57% ofert). Warto zwrócić też uwagę, iż w stosunku do poprzedniego pomiaru delikatnie spadł udział ofert zamieszczanych przez pośredników (z 41% do 37%).

Rysunek 42. Oferty pracy w grupie zawodowej PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY ze względu na branżę pracodawcy



Rysunek 43. Zamieszczający oferty pracy w grupie zawodowej PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY



Wśród pracodawców najwięcej ofert pracy samodzielnie zamieszczały firmy – INFOSYS BPO POLAND SP. Z O.O. oraz ALDI, a także BSH SPRZĘT GOSPODARSTWA DOMOWEGO SP. Z O.O. i RELYON RECRUITMENT SP. Z O.O. Zróżnicowanie w zakresie zamieszczania ofert pracy nie jest jednak bardzo widoczne.

W obecnym okresie sprawozdawczym odnotowano najwięcej ofert pracy na stanowiska kierownicze zgłoszonych przez takich pośredników, jak MANPOWER, MICHAEL PAGE, PGB HUMAN RESOURCES SP Z O.O, GRAFTON RECRUITMENT oraz W&BS DORADZTWO PERSONALNE, ANTAL i HAYS POLAND SP. Z O.O.

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

PRACODAWCA	LICZBA OFERT PRACY
INFOSYS BPO POLAND SP. Z O.O.	9
ALDI SP Z OO	8
BSH SPRZĘT GOSPODARSTWA DOMOWEGO SP. Z O.O.	7
RELYON RECRUITMENT SP. Z O. O.	7
HUTCHINSON POLAND SP. Z O.O. – ZAKŁAD ŁÓDŹ 1	6
SKANSKA S.A.	6
MEDIA EXPERT	6
GRUPA PZU	6
ABB SP. Z O.O.	5
MARCPOL S.A.	5
PKO BANK POLSKI SA	5
LIDL POLSKA SKLEPY SPOŻYWCZE SP. Z O.O. SP. K.	5
EUROPEJSKIE CENTRUM ODSZKODWAŃ	5
AUCHAN POLSKA SP. Z O.O	5
TAX CARE S.A.	5
ŁRPN-T	5
DINO POLSKA S.A.	4
ROSSMANN SDP	4
TERG S.A.	4
AMREST HOLDINGS SE	4
CLARIANT POLSKA SP. Z O.O	4
AMATECH-AMABUD ELEKTROTECHNIKA SP. Z O.O.	4
INICJATYWA MIKRO	4

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

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

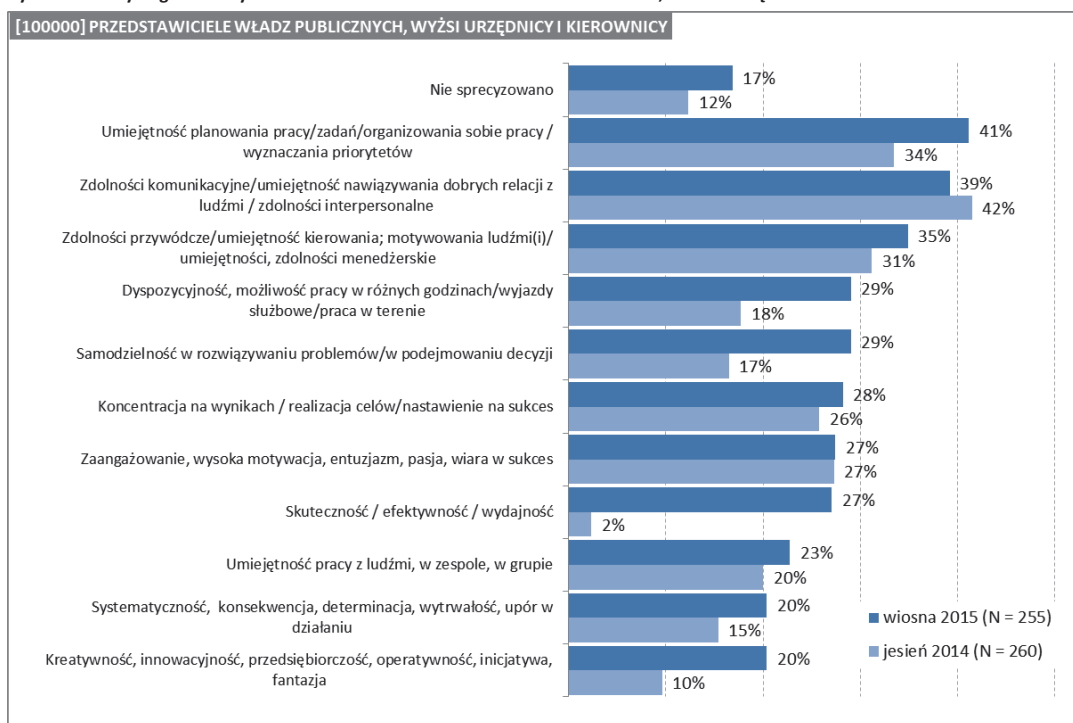
POŚREDNIK	LICZBA OFERT PRACY
MANPOWER	36
MICHAEL PAGE	25
PGB HUMAN RESOURCES SP Z O.O	21
GRAFTON RECRUITMENT	21
W&BS DORADZTWO PERSONALNE	18
ANTAL	18
HAYS POLAND SP. Z O.O.	17
P2 RECRUITMENT	13
LOBO SP. Z O.O. SP K.	12
GOLDMAN RECRUITMENT	11
PAGE PERSONNEL	10
RANDSTAD	9
ARCHE CONSULTING SP. Z O.O.	9
ADECCO POLAND SP. Z O.O	8
IDES CONSULTANTS POLSKA SP. Z O. O.	8
REED	8
HRK S.A.	8
IPK SP. Z.O.O.	7
HUDSON GLOBAL RESOURCES	5
WORK SERVICE	4
KS SERVICE SP. Z O.O.	4
GRUPA PROGRES	4
BNS PERSONALMANAGEMENT SP. Z O.O.	4

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

8.4 Wymagania wobec pracowników

Od kandydatów na kierownicze i dyrektorskie stanowiska pracodawcy oczekują przede wszystkim umiejętności planowania pracy, zadań i wyznaczania priorytetów, a w drugiej kolejności zdolności komunikacyjnych i interpersonalnych. Do ważniejszych cech zaliczyć należy także zdolności przywódcze, umiejętności motywowania i kierowania ludźmi oraz dyspozycyjność i koncentracja na wynikach. W 17% ofert nie wskazano na żadne wymagane cechy osobowe.

Rysunek 44. Wymagane cechy osobowe. PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY

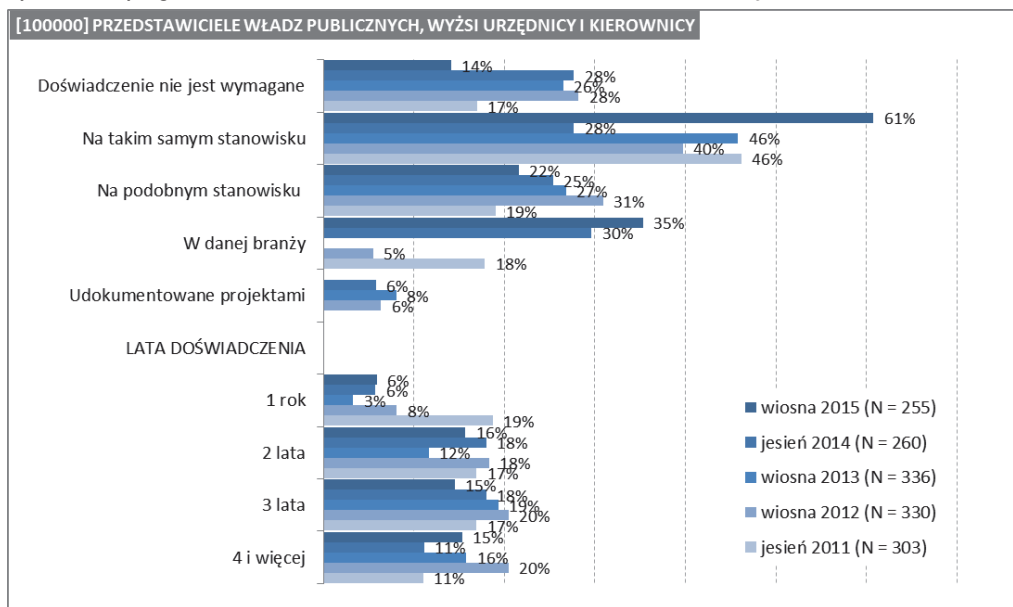


Wskazania pow. 20% dla pomiaru z wiosny 2015.

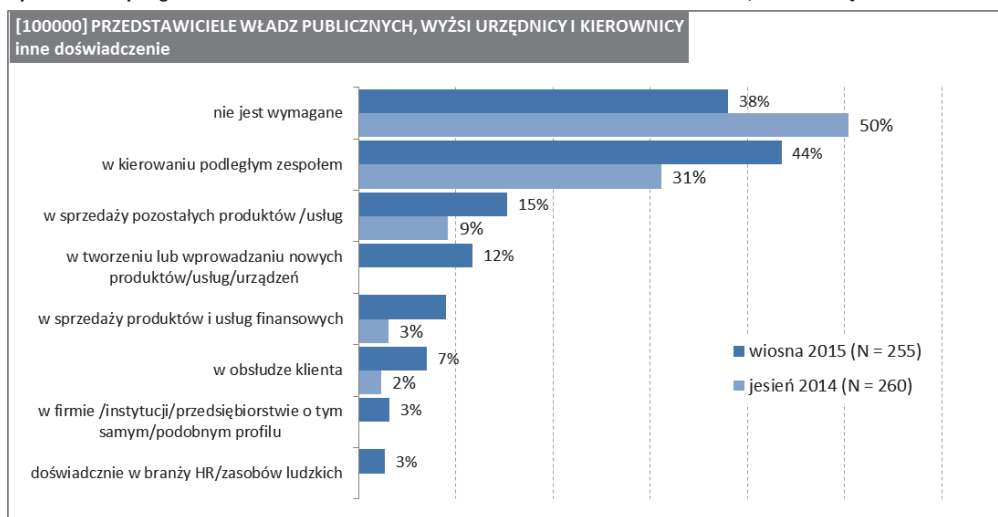
Wymóg posiadania doświadczenia pojawił się w zdecydowanej większości ofert – jedynie w 14% nie było o nim mowy (być może jest ono tak oczywiste w tej grupie, że się o nim nie wspominało). Istotny wzrost w stosunku do poprzedniego pomiaru nastąpił w kwestii posiadania doświadczenia na takim samym stanowisku (z 28% do 61%) oraz w danej branży (z 30% do 35%). Pracodawcy od kandydatów na stanowiska z tej grupy zawodowej najczęściej wymagali przynajmniej 2-letniego doświadczenia.

Mając na uwadze dodatkowe doświadczenie u przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników to najczęściej wymagano doświadczenia w kierowaniu podległym zespołem (44%). Ponadto zwracano uwagę, iż powinno być ono nabyte w sprzedaży pozostałych produktów i usług. Od kandydatów wymagano również doświadczenia w prowadzeniu projektów, dokumentacji, obsłudze klienta oraz pracy za granicą. W 38% ofert nie wymagano żadnego dodatkowego doświadczenia – rzadziej niż to miało miejsce w poprzednim pomiarze.

Rysunek 45. Wymagane doświadczenie. PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY



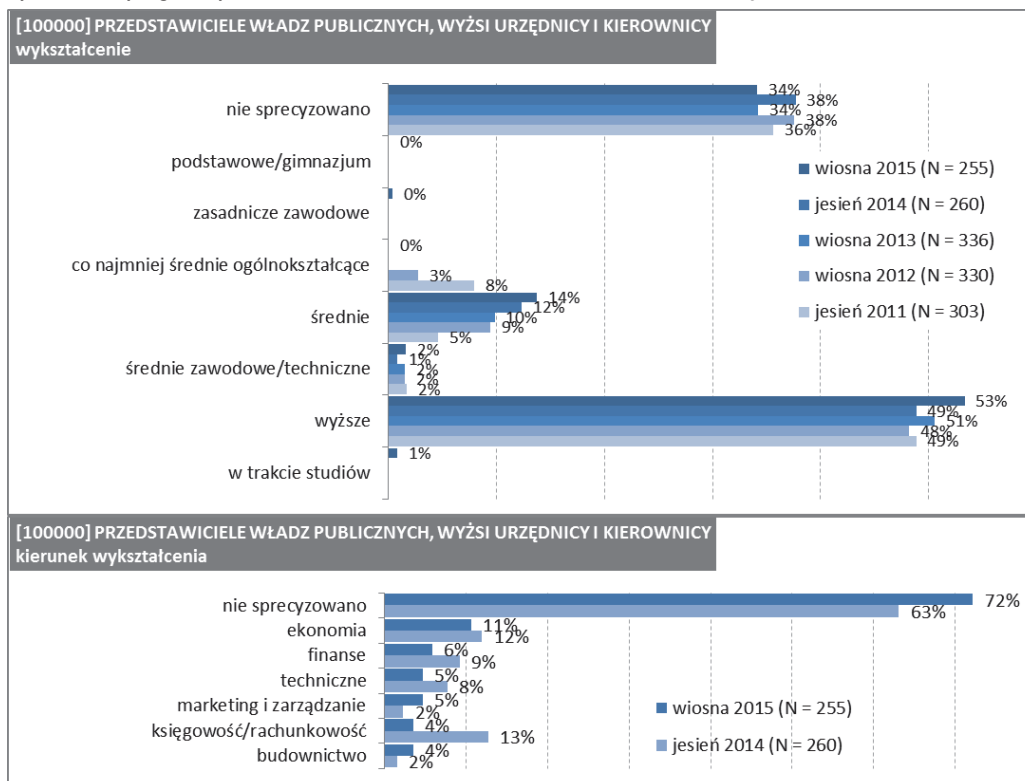
Rysunek 46. Wymagane dodatkowe doświadczenie. PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY



Wskazania od 2%.

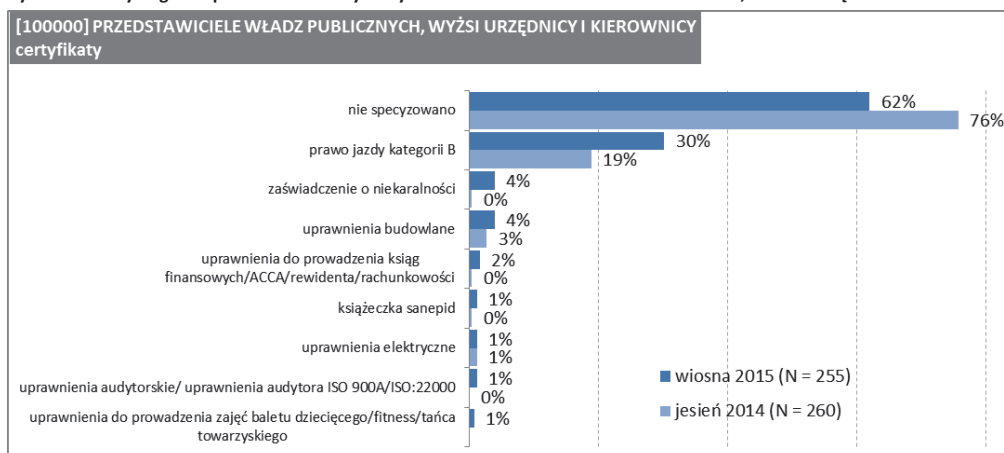
Wymagania pracodawców w stosunku do wykształcenia kandydatów na stanowiska kierownicze nie zmieniły się istotnie w stosunku do poprzednich okresów sprawozdawczych. Kandydaci na stanowiska dyrektorskie lub kierownicze powinni posiadać przede wszystkim wykształcenie wyższe (53%), ewentualnie przynajmniej średnie (14%). Jedynie w przypadku 34% ofert analizowanych szczegółowo nie sprecyzowano wymaganego poziomu wykształcenia.

Rysunek 47. Wymagane wykształcenie. PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY



Pracodawcy małą wagę przywiązywali do posiadania przez przyszłych pracowników na stanowiskach dyrektorskich lub kierowniczych dodatkowych certyfikatów lub uprawnień – nie wskazano takich wymagań w 62% szczegółowo analizowanych ofert. Jeżeli już wymieniano jakieś wymagania w tym zakresie, to dotyczyły one posiadania prawa jazdy kategorii B, zaświadczenia o niekaralności i uprawnień budowlanych.

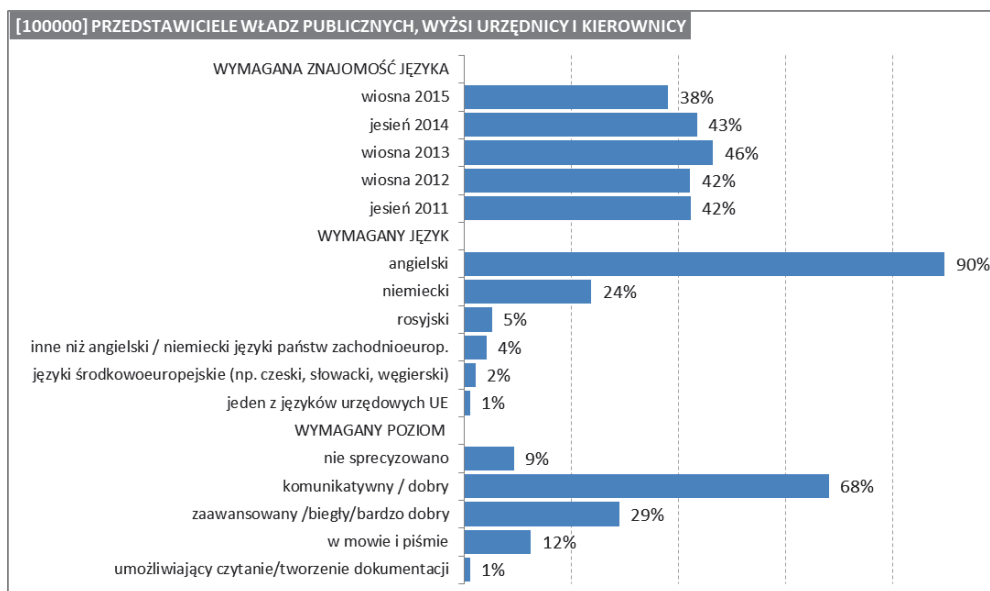
Rysunek 48. Wymagane uprawnienia – certyfikaty. PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY



Wskazania od 1% dla pomiaru z wiosny 2015.

Podobnie jak we wcześniejszych pomiarach w 38% szczegółowo przeanalizowanych ofertach kierowanych do kandydatów na stanowiska dyrektorskie lub kierownicze wymagano znajomości języka obcego, przede wszystkim języka angielskiego (90%), który można uznać za obowiązkowy na wyższym stanowisku. Najczęściej oczekiwano kandydatów z komunikatywnym angielskim (68%).

Rysunek 49. Wymagana znajomość i stopień znajomości języka obcego. PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY



Wskazania od 2%.

Większość ofert (58%) nie zawierała informacji na temat wymagań odnośnie znajomości komputera i programów komputerowych, podobnie jak to miało miejsce w pomiarze poprzednim. Wśród sprecyzowanych wymagań najczęściej pojawiały się wzmianki o pakiecie MS Office oraz ogólnie o dobrej znajomości obsługi komputera, bez precyzowania konkretnych umiejętności w tym zakresie.

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

RAZEM	wiosna 2015 (N = 255)	jesień 2014 (N=260)
Nie sprecyzowano	58%	57%
MS Office	29%	30%
dobra/ praktyczna/ bardzo dobra znajomość obsługi komputera	13%	9%
znajomość narzędzi do programowania/ modelowania systemów operacyjnych/ programowania obiektowego (C i C++, Visual Basic)	4%	3%
programy służące zarządzaniu: sprzedaży/magazynowanie/dystrybucja/logistyka/przepływ materiałowy	4%	1%
znajomość systemu SAP (m.in. BASIS, BI, BO, BW, CO, EDI, FI, HR, IS- Banking, MDM, MM, PP, PI, SCM, SD, WM, XI)	2%	13%
programy/aplikacje księgowo (Asseco WAPRO, Handel Symfonia)	2%	1%
przeglądarki/wyszukiwarki/poruszanie się po internecie: MERLIN X, SYCOM, BLUE VEMDO	1%	
znajomość programów graficznych (np. Corel Draw, Adobe Photoshop, Adobe Illustrator)	1%	
inne specjalistyczne z branży informatycznej	1%	
programy/aplikacje bazy danych / modele danych (np. Oracle, SQL Server, ADO.NET, Teradata, DB2, ETL, Active Directory)	1%	1%

Wskazania od 1% dla pomiaru z wiosny 2015.

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

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

Rysunek 50. Inne wymagania/kwalifikacje niepotwierdzone egzaminami. PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY

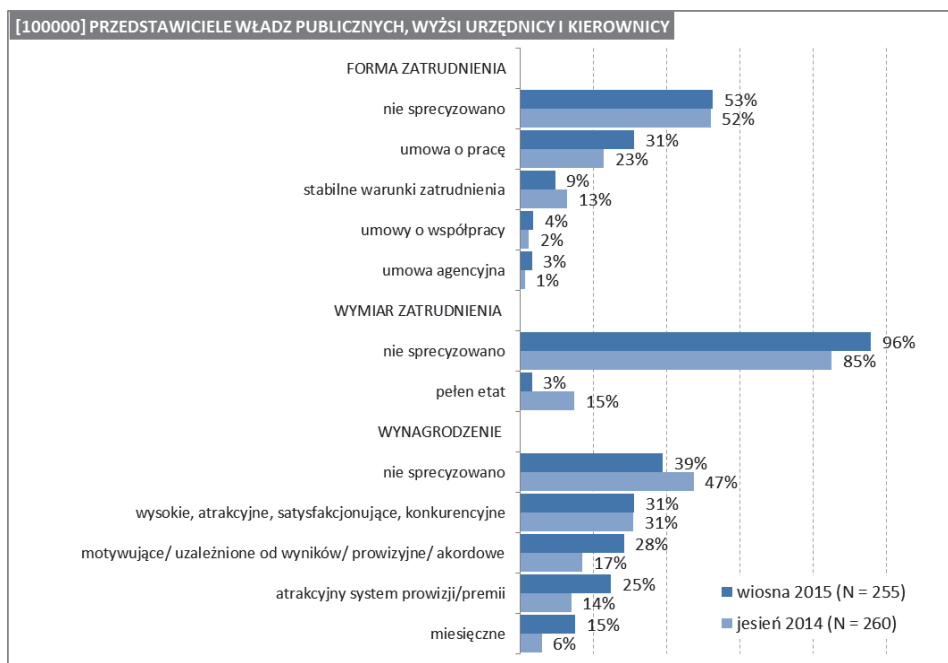


Wskazania od 2% dla pomiaru z wiosny 2015.

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 (31%) oraz lakonicznie opisane „stabilne zatrudnienie” (9%). W 96% ofert nie odnieszono się do wymiaru zatrudnienia, kuszono natomiast kandydatów atrakcyjnym wynagrodzeniem (31%). W niektórych ofertach wspomniano także o prowizyjnym, motywacyjnym systemie wynagradzania (28%).

Rysunek 51. Oferowana forma zatrudnienia, wymiar pracy i wynagrodzenie PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY



Wskazania od 2% dla pomiaru z wiosny 2015.

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 (65%), w tym możliwości awansu czy też podniesienia kwalifikacji. Na drugim miejscu (43% 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. Oferenci zwracali również uwagę na zalety samej firmy (34%) – najczęściej podkreślanymi cechami była stabilność zatrudnienia oraz innowacyjność i nowoczesność firmy. Podkreślano także posiadanie niezbędnych narzędzi pracy (33%). Ważne jest także samo środowisko pracy (27%), gdzie zwracano szczególnie uwagę na przyjazny, ambitny zespół. Dokładny katalog oferowanych korzyści przedstawia tabela niżej.

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

	wiosna 2015 (N = 255)	jesień 2014 (N = 260)
nie sprecyzowano	17%	16%
SZKOLENIA/ROZWÓJ		
OGÓŁEM	65%	73%
– możliwość awansu/kariera/rozwój zawodowy	51%	47%
– szkolenia/możliwość podwyższenia kwalifikacji, uzyskania certyfikatów/kursy/warsztaty	29%	36%
– zdobywanie wiedzy/doświadczenia w międzynarodowej przedsiębiorstwie/firmie/ instytucji/ środowisku	14%	22%
– zdobycie doświadczenia	9%	15%
– kursy językowe	0%	3%
WARUNKI/ZALETY PRACY		
OGÓŁEM	43%	40%
– interesująca praca/ciekawa praca/atrakcyjna praca/satysfakcjonująca praca	21%	20%
– samodzielność/swoboda w podejmowaniu decyzji/możliwość wdrażania własnych pomysłów	17%	12%
– odpowiedzialna, pełna wyzwania praca	15%	9%
– bardzo dobre/dobre warunki w pracy	12%	9%
– tworzenie/wspótworzenie wysokiej pozycji/nowej organizacji/oddziału/zespołu	5%	5%
– udział we wdrażaniu ciekawych/prestiżowych/zaawansowanych projektów/produktów/ z produktem	4%	7%
– dostęp do nowych/nowoczesnych technologii/park maszynowy	3%	
– praca dająca prestiż/wywołująca dumę	2%	
– praca w systemie "homeoffice"/praca w domu	2%	
FIRMA/INSTYTUCJA		
OGÓŁEM	34%	26%
– stabilna firma/praca / miejsce pracy/odporna na kryzys	25%	15%
– innowacyjna/duża/nowoczesna organizacja	13%	12%
ŚRODOWISKO PRACY		
OGÓŁEM	27%	28%
– miły zespół/przyjazna/miła/otwarta/przyjacielska atmosfera (w) pracy	15%	18%
– dynamiczny, ambitny zespół / środowisko	13%	12%
– młody zespół	5%	5%
– doświadczony/profesjonalny zespół/zespół specjalistów/ekspertów	4%	7%
REFUNDACJA/DOFINANSOWANIE		
OGÓŁEM	18%	29%
– pakiet socjalny	15%	22%
– kupony rabatowe/zakupowe/imprezy kulturalne (karnety do kina, teatru)/bony/paczki święteczne	5%	6%
– pakiet sportowy	4%	6%
NARZĘDZIA PRACY		
OGÓŁEM	33%	25%
– niezbędne narzędzia pracy (m.in. baza firm, narzędzia sprzedażowe, materiały reklamowe, miejsce do spotkań z klientami)	31%	20%

	wiosna 2015 (N = 255)	jesień 2014 (N = 260)
– samochód służbowy	15%	8%
– laptop/komputer/tablet/palmtop	13%	6%
– telefon komórkowy/smartphone	11%	6%
OPIEKA MEDYCZNA/UBEZPIECZENIE		
OGÓŁEM	12%	17%
– prywatna opieka medyczna dla pracownika/pakiet medyczny	11%	16%
– ubezpieczenie na życie/fundusz emerytalny/ubezpieczenie grupowe	6%	5%
POMOC/WSPARCIE		
OGÓŁEM	8%	8%
– (kompleksowa) pomoc od (samego) początku współpracy/ wsparcie metodyczne, merytoryczne, finansowe	8%	8%
– korzystanie z gotowego systemu identyfikacji wizualnej sieci	3%	
WYŻYWIENIE/ZAKWATEROWANIA/DOWÓZ/ODZIEŻ		
OGÓŁEM	3%	2%
– dowóz do/z miejsca pracy/zwrot kosztu podróży/przejazdu/wsparcie w relokacji	2%	
– darmowe / bezpłatne zakwaterowanie	1%	
IMPREZY/PODRÓŻE		
OGÓŁEM	1%	2%
– udział w imprezach/wydarzeniach integracyjnych/wyjazdy zagraniczne/rejsy	1%	2%

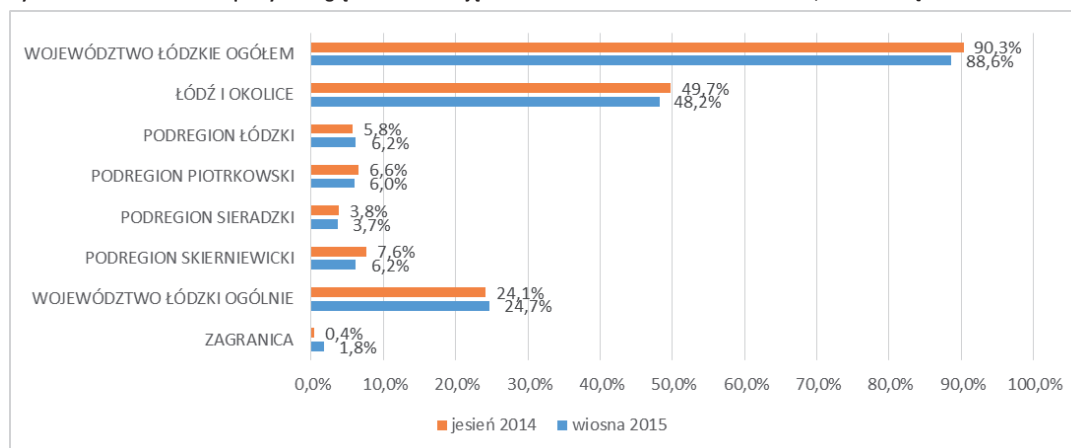
Wskazania od 1% dla pomiaru z wiosny 2015.

8.6 Lokalizacja

Większość ofert pracy na stanowiskach dyrektorskich i kierowniczych dotyczyła krajowego rynku pracy. 19 ofert dotyczyło zatrudnienia poza granicami Polski (w 2014 roku były to 4 oferty). W przypadku ofert krajowych dominowały lokalizacje z terenu województwa łódzkiego – 956 na 1079 oferty. 48,2% wszystkich ofert przypadło na m. Łódź i okolice, zaś 6,2% na podregion łódzki. 6,2% ofert dotyczyło pracy na terenie podregionu skierniewickiego, 6,0% – piotrkowskiego, natomiast 3,7% – sieradzkiego. 24,7% ofert zawierało wskazanie województwa łódzkiego bez precyzyjnie określonej lokalizacji. Oprócz Łodzi najwięcej ofert na poziomie powiatowym odnotowano w Piotrkowie Tryb. i okolicach (31 ofert) oraz w powiecie zgierskim (31 ofert).

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

Rysunek 52. Struktura ofert pracy ze względu na lokalizację. PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY



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 2011-2014, wynikać może z następujących faktów:

- W grupie tej powszechnie używane jest anglojęzyczne nazewnictwo stanowisk np. General Manager, Team Lead, Head of Shared Services Centre, F&A Functional Lead, Consultant Unit Manager, Sales manager, Compliance Manager, Branch Manager, mimo iż często dalsza treść oferty przedstawiana była w języku polskim. Można to uważać z jednej strony za przejaw podnoszenia prestiżu oferowanego stanowiska pracy, z drugiej jednak strony może być to związane, szczególnie w firmach z kapitałem zagranicznym lub będących oddziałami zagranicznych przedsiębiorstw, ze strukturą i nazewnictwem stanowisk przyjętych od właściciela spoza granic Polski. Anglojęzyczne nazewnictwo stosowane w ofertach 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. Area Sales Manager (będący specjalistą do spraw sprzedaży), Account Manager (opiekun klienta) czy Product Manager (Menedżer produktu). Występują również sytuacje odwrotne, że nazwa nie wskazuje bezpośrednio, że będzie to stanowisko kierownicze lub dyrektorskie np. Koordynator szwalni (będący z pełnionych zadań kierownikiem produkcji) lub Koordynator ds. floty (będący z pełnionych zadań Kierownikiem działu transportu).
- W polskim nazewnictwie upowszechniło się słowo „manager”, określające potocznie osobę na kierowniczym stanowisku. Słowo to zostało nawet spolszczone i jego pisownia jest w ofertach dowolna np. manager, menager, menadżer, menedżer. W dodatku bywa, że dopełnienie nazwy stanowiska jest już w języku polskim np. Menadżer Oddziału, Manager Regionalny, czy Manager ds. Marketingu. Praktyka stosowania tego słowa jest dość szeroka, przez co myląca, gdyż zakres obowiązków osób na stanowiskach zawierających w swej nazwie słowo „manager” może odnosić się zarówno do kierowników, jak również specjalistów, a także stanowisk niższych.

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

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

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

W związku z dynamicznym rozwojem kompleksu laboratoryjnego BioNanoPark Technopark Łódź poszukuje kandydata na stanowisko

MANAGER LABORATORIUM BIOTECHNOLOGICZNEGO

Miejsce pracy: Łódź

Region: łódzkie

Numer referencyjny: MLB/LB/03/15

Opis stanowiska:

Praca w Laboratorium Biotechnologicznym, które wchodzi w skład Łódzkiego BioNanoParku.

Zakres pracy obejmuje:

- Koordynacja prac badawczo-naukowych,
- Przygotowanie i nadzór nad dokumentacją laboratorium oraz realizacją projektów,

Wymagania:

- Stopień doktora nauk biologicznych, chemicznych lub technicznych w dziedzinach związanych z biologią molekularną, biochemią, mikrobiologią, biologią, biotechnologią,
- Udokumentowany dorobek naukowy (wykaz publikacji z uwzględnieniem IF, CI, H-index),
- Biegła znajomość języka angielskiego,
- Umiejętność organizacji pracy badawczej (doświadczenie w prowadzeniu projektów naukowych, np. granty, projekty dyplomowe etc.),
- Znajomość technik biologii molekularnej,
- Znajomość technik mikrobiologii klasycznej,
- Znajomość technik prowadzenia hodowli komórek ssaków,
- Znajomość podstaw technik sekwencjonowania nowej generacji (NGS) i ich możliwości aplikacyjnych,
- Znajomość podstaw bioinformatyki,
- Znajomość podstaw techniki mikroskopii konfokalnej,
- Staż pracy w laboratorium minimum 5 lat,
- Doświadczenie w zarządzaniu zespołem – budowanie zaangażowania pracowników, realizacja funkcji planującej, doceniającej, kontrolnej,
- Przedsiębiorczość, kreatywność i konsekwencja w działaniu,
- Doskonała organizacja pracy własnej,
- Umiejętność delegowania zadań i rozliczania z ich wykonania,

Mile widziane osiągnięcia i umiejętności dodatkowe:

- Interdyscyplinarny charakter doświadczeń zawodowych,
- odbyty staż naukowy w placówce zagranicznej,
- znajomość drugiego języka obcego,
- zrealizowane projekty badawcze,
- umiejętność pracy w grupie,
- otwartość na nowe koncepcje, łatwość przyswajania wiedzy,
- doświadczenie w pracy w laboratoriach przemysłowych,
- gotowość do poświęcenia się pracy naukowo-badawczej,
- podstawowa znajomość systemów jakości ISO i DPL,

Oferujemy:

- pełną wyzwania pracę w firmie o ugruntowanej pozycji na rynku,
- pracę w międzynarodowym środowisku,
- stabilne zatrudnienie w oparciu o umowę o pracę,
- możliwość rozwoju zawodowego i doskonalenia umiejętności,
- pakiet medyczny,
- świadczenia socjalne,

Świadczymy usługi w zakresie optymalizacji kosztowych i podatkowych, obsługi prawnej oraz zarządzania strategicznego. Naszą najmocniejszą stroną jest projektowanie i wdrażanie rozwiązań w zakresie optymalizacji kosztów płac, optymalizacji obciążeń PFRON oraz systemów motywacyjnych i bonusowych najnowszej generacji. Całość działań opieramy na dogłębnej znajomości przepisów oraz ogromnym doświadczeniu zarówno teoretycznym jak i praktycznym. Dlatego też, jesteśmy pewni swojej skuteczności i z Klientami rozliczamy się wyłącznie na zasadzie success fee.

Obecnie wraz z rosnącym zapotrzebowaniem rynku oraz wdrożeniem nowych projektów, poszukujemy przedsiębiorczych osób na stanowisko:

Dyrektor Regionu w Departamencie Obsługi Klienta Biznesowego

Region: łódzkie

Numer referencyjny: łódzkie/DR/02

Wynagrodzenie: powyżej 15 tys. zł

Opis stanowiska:

- rekrutacja partnerów, budowa i nadzór nad zespołem,
- bezpośrednie, samodzielne i aktywne pozyskiwanie nowych Klientów Biznesowych,
- promowanie usług i rozwiązań firmy wśród pozyskanych Klientów,
- przygotowywanie ofert, negocjowanie warunków handlowych,
- utrzymanie i rozwój relacji z Klientami.

Wymagania:

- doświadczenie w budowaniu i zarządzaniu zespołami handlowymi,
- doświadczenie w sprzedaży usług dla biznesu (leasingu pracowniczego, usług księgowych lub prawnych, outsourcingowych, energii elektrycznej itp.),
- ogólna wiedzę z zakresu obowiązujących przepisów oraz regulacji prawnych,
- znajomość lokalnego rynku,
- wysoko rozwinięte zdolności interpersonalne,
- wysoka kulturę osobistą,
- dobra organizacja pracy.

Oferujemy:

- rozwiązania będące Know-how firmy, dzięki czemu usługi są bezkonkurencyjne na rynku,
- ponadprzeciętne wynagrodzenie wypłacane na zasadzie success fee. Średnie wynagrodzenia Dyrektorów po okresie 2-3 miesięcy od rozpoczęcia współpracy przekraczają 15.000zł,
- umowę o współpracę,
- szkolenia i wsparcie merytoryczne,
- realną i szybką możliwość awansu na stanowisko Dyrektora Handlowego bądź National Key Account Managera.

9.1 Podstawowe informacje na temat grupy zawodowej

Zgodnie z Polską Klasyfikacją Zawodów i Specjalności grupa zawodowa specjalistów obejmuje zawody wymagające posiadania wysokiego poziomu wiedzy zawodowej, umiejętności oraz doświadczenia w zakresie nauk technicznych, przyrodniczych, społecznych, humanistycznych i pokrewnych. Zadania wykonywane przez specjalistów obejmują: przeprowadzanie analiz i badań, opracowywanie koncepcji, teorii i metod operacyjnych, doradzanie na temat dostępnej wiedzy w zakresie nauk fizycznych, w tym matematyki, inżynierii i technologii, w zakresie nauk biologicznych, w tym świadczeń opieki zdrowotnej i w zakresie nauk społecznych i humanistycznych oraz stosowanie tej wiedzy; przekazywanie wiedzy na temat teorii i praktyki w odniesieniu do co najmniej jednej dyscypliny na różnych poziomach nauczania; kształcenie i wychowywanie osób niepełnosprawnych; świadczenie różnych usług ekonomicznych, prawnych i socjalnych; tworzenie i wykonywanie dzieł sztuki; zapewnianie przewodnictwa duchowego; przygotowywanie dokumentacji naukowej i sprawozdań. W zakres obowiązków może wchodzić także sprawowanie nadzoru nad innymi pracownikami.

Oferty pracy dla specjalistów stanowiły znaczącą część wszystkich zebranych ofert pracy w danym okresie – łącznie zgłoszono 2973 tego typu ofert, co stanowiło 25% ogółu zebranych ofert. Najczęściej poszukiwani byli specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania (40,9%) – 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 (31,8%), w tym programiści aplikacji, inżynierowie systemów i sieci komputerowych oraz konsultanci do spraw systemów teleinformatycznych. 17,1% ogłoszeń dotyczyło specjalistów nauk fizycznych, matematycznych i technicznych. Interesującą sprawą jest fakt, że w porównaniu do roku ubiegłego wzrosła liczba ofert dla specjalistów ds. zdrowia (z 2,9% w 2014 do 4,8% w 2015), spadła natomiast dla specjalistów ds. nauczania i wychowania (z 4,3% w 2014 do 2,6% w 2015).

Rzadko również poszukiwano specjalistów z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury (2,6%). Najczęściej poszukiwane zawody w grupie specjalistów przedstawia poniższa tabela.

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

Grupa zawodowa	N=	%
200000 SPECJALIŚCI	2973	100%
210000 SPECJALIŚCI NAUK FIZYCZNYCH, MATEMATYCZNYCH I TECHNICZNYCH	509	17,1%
214109 Specjalista kontroli jakości	85	2,9%
214102 Inżynier organizacji i planowania produkcji	56	1,9%
214202 Inżynier budownictwa – budownictwo ogólne	33	1,1%
214903 Inżynier automatyki i robotyki	28	0,9%
215201 Inżynier elektronik	26	0,9%
214103 Inżynier utrzymania ruchu	22	0,7%
214190 Pozostali inżynierowie do spraw przemysłu i produkcji	20	0,7%
214404 Inżynier mechanik – maszyny i urządzenia przemysłowe	20	0,7%
215103 Inżynier elektryk	18	0,6%
214490 Pozostali inżynierowie mechanicy	16	0,5%
216602 Grafik komputerowy multimediów	13	0,4%
216604 Projektant grafiki	13	0,4%
216304 Projektant wzornictwa przemysłowego	11	0,4%
214606 Inżynier inżynierii materiałowej	9	0,3%
214407 Inżynier mechanik – technologia mechaniczna	8	0,3%
215301 Inżynier telekomunikacji	8	0,3%
214205 Inżynier budownictwa – urządzenia, instalacje i sieci energetyczne	6	0,2%

Grupa zawodowa	N=	%
214402 Inżynier mechanik – maszyny i urządzenia do obróbki metali	6	0,2%
214203 Inżynier budownictwa – budownictwo przemysłowe	5	0,2%
214406 Inżynier mechanik – środki transportu	5	0,2%
214410 Inżynier spawalnik	5	0,2%
215104 Inżynier elektryk-automatyk	5	0,2%
216303 Projektant mody	5	0,2%
216601 Grafik komputerowy DTP	5	0,2%
220000 SPECJALIŚCI DO SPRAW ZDROWIA	143	4,8%
222101 Pielęgniarka	56	1,9%
228301 Fizjoterapeuta	20	0,7%
228103 Farmaceuta – farmacja apteczna	18	0,6%
228203 Specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy	10	0,3%
221101 Lekarz	3	0,1%
223101 Położna	3	0,1%
226101 Lekarz dentysta	3	0,1%
[230000] – SPECJALIŚCI NAUCZANIA I WYCHOWANIA	76	2,6%
235915 Wykładowca na kursach (edukator, trener)	27	0,9%
233002 Nauczyciel chemii	5	0,2%
235301 Lektor języka angielskiego	5	0,2%
235109 Wizytator	4	0,1%
233006 Nauczyciel historii	3	0,1%
233015 Nauczyciel matematyki	3	0,1%
235107 Pedagog	3	0,1%
235205 Nauczyciel upośledzonych umysłowo (oligofrenopedagog)	3	0,1%
[240000] – SPECJALIŚCI DO SPRAW EKONOMICZNYCH I ZARZĄDZANIA	1 215	40,9%
243305 Specjalista do spraw sprzedaży	202	6,8%
243303 Przedstawiciel medyczny	86	2,9%
243106 Specjalista do spraw marketingu i handlu	83	2,8%
243304 Specjalista do spraw kluczowych klientów (key account manager)	68	2,3%
243301 Inżynier sprzedaży	67	2,3%
242307 Specjalista do spraw kadr	59	2,0%
241202 Doradca finansowy	56	1,9%
243302 Opiekun klienta (account Manager)	53	1,8%
242309 Specjalista do spraw rekrutacji pracowników	47	1,6%
243103 Menedżer produktu	43	1,4%
241390 Pozostali analitycy finansowi	34	1,1%
242108 Specjalista do spraw logistyki	29	1,0%
242204 Audytor	27	0,9%
242310 Specjalista do spraw wynagrodzeń	27	0,9%
244101 Pośrednik w obrocie nieruchomościami	24	0,8%
242403 Specjalista do spraw szkoleń	23	0,8%
241306 Specjalista do spraw finansów	19	0,6%
241102 Specjalista do spraw kontrolingu	17	0,6%
242190 Pozostali specjaliści do spraw zarządzania i organizacji	14	0,5%
242106 Specjalista do spraw doskonalenia organizacji	13	0,4%
243105 Specjalista analizy i rozwoju rynku	12	0,4%
242290 Pozostali specjaliści do spraw administracji i rozwoju	11	0,4%
241105 Specjalista do spraw rachunkowości podatkowej	9	0,3%
241305 Specjalista do spraw factoringu	9	0,3%
242211 Inspektor nadzoru budowlanego	9	0,3%
241302 Analityk kredytowy	8	0,3%
241103 Specjalista do spraw rachunkowości	7	0,2%
241203 Doradca inwestycyjny	7	0,2%
241307 Specjalista do spraw ubezpieczeń majątkowych i osobowych	7	0,2%

Grupa zawodowa	N=	%
[250000] – SPECJALIŚCI DO SPRAW TECHNOLOGII INFORMACYJNO-KOMUNIKACYJNYCH	946	31,8%
251401 Programista aplikacji	248	8,3%
252302 Inżynier systemów i sieci komputerowych	138	4,6%
251202 Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych	78	2,6%
252301 Administrator sieci informatycznej	69	2,3%
251201 Specjalista do spraw doskonalenia i rozwoju aplikacji	64	2,2%
251102 Konsultant do spraw systemów teleinformatycznych	49	1,6%
251903 Tester oprogramowania komputerowego	43	1,4%
251103 Projektant / architekt systemów teleinformatycznych	36	1,2%
252101 Administrator baz danych	33	1,1%
251303 Specjalista do spraw rozwoju stron internetowych, Internetu i Intranetu	30	1,0%
252102 Analityk baz danych	22	0,7%
251904 Tester systemów teleinformatycznych	17	0,6%
251101 Analityk systemów teleinformatycznych	16	0,5%
252290 Pozostali administratorzy systemów komputerowych	15	0,5%
252103 Projektant baz danych	14	0,5%
251301 Architekt stron internetowych	12	0,4%
251990 Pozostali analitycy systemowi i specjaliści do spraw rozwoju aplikacji komputerowych gdzie indziej niesklasyfikowani	7	0,2%
[260000] – SPECJALIŚCI Z DZIEDZINY PRAWA, DZIEDZIN SPOŁECZNYCH I KULTURY	77	2,6%
261901 Asystent prawny	15	0,5%
261103 Radca prawny	12	0,4%
262201 Analityk informacji i raportów medialnych	10	0,3%
262101 Archiwista	4	0,1%
264315 Tłumacz tekstów	4	0,1%
262202 Analityk ruchu na stronach internetowych	3	0,1%
264104 Redaktor wydawniczy	3	0,1%

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

W stosunku do jesieni 2014 liczba ofert pracy w kategorii specjaliści znacznie spadła (3362 do 2973 ogłoszeń) i była obecnie bliższa poziomowi z 2013 roku. Spadło przede wszystkim zapotrzebowanie na specjalistów ds. technologii informacyjno-komunikacyjnych (z 1295 do 946) oraz specjalistów nauczania i wychowania (z 144 do 76).

Tabela 29. Liczba ofert pracy w grupie zawodowej SPECJALIŚCI

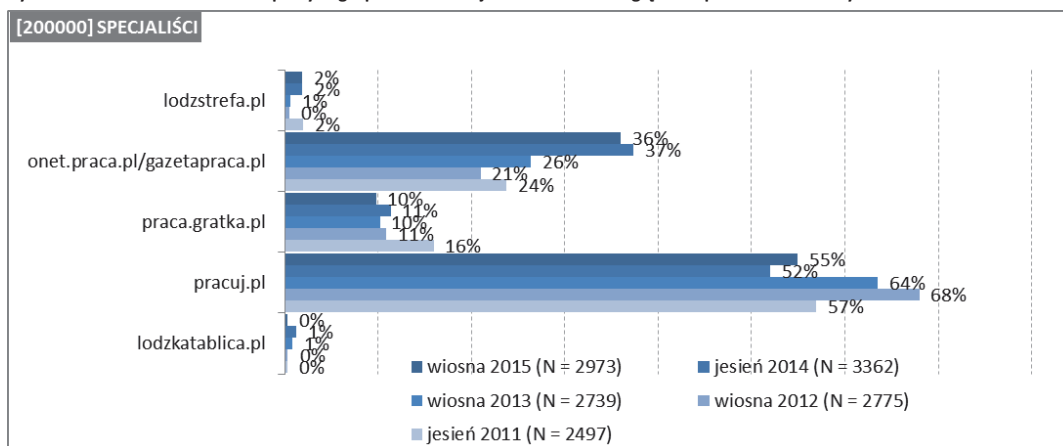
	[A] wiosna 2015	[B] jesień 2014	[C] wiosna 2013	[D] wiosna 2012	[E] jesień 2011
[200000] SPECJALIŚCI [OGÓŁEM CAŁA KATEGORIA]	2973	3362	2739	2775	2497
[240000] – SPECJALIŚCI DO SPRAW EKONOMICZNYCH I ZARZĄDZANIA	1215	1341	1108	1315	1111
[250000] – SPECJALIŚCI DO SPRAW TECHNOLOGII INFORMACYJNO-KOMUNIKACYJNYCH	946	1295	990	712	669
[210000] – SPECJALIŚCI NAUK FIZYCZNYCH, MATEMATYCZNYCH I TECHNICZNYCH	509	408	391	485	370
[220000] – SPECJALIŚCI DO SPRAW ZDROWIA	143	96	92	108	145
[230000] – SPECJALIŚCI NAUCZANIA I WYCHOWANIA	76	144	70	76	130
[260000] – SPECJALIŚCI Z DZIEDZINY PRAWA, DZIEDZIN SPOŁECZNYCH I KULTURY	77	71	75	79	72

9.2 Sposób zamieszczenia oferty

Podobnie, jak w przypadku grupy zawodowej przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy, również w grupie specjalistów istnieje widoczny nierównomierny podział ofert pracy pomiędzy portalami. Większość ofert pracy dla przedstawicieli tej ostatniej grupy zawodowej umieszczana była przede wszystkim na portalu pracuj.pl (55% ofert – wzrost w porównaniu z jesienią 2014 roku). Na kolejnym miejscu uplasował się połączony portal onet.praca.pl oraz gazetapraca.pl (36%), a 10% ofert zostało zamieszczonych na portalu praca.gratka.pl.

Większość ofert zamieszczana była w języku polskim (81%), ale należy zaznaczyć, iż udział ofert anglojęzycznych adresowanych do specjalistów wyniósł 19%, co stanowiło największy zaobserwowany odsetek wśród wszystkich analizowanych wielkich grup zawodowych (podobnie wyglądało to w poprzednim pomiarze).

Rysunek 54. Zróżnicowanie ofert pracy w grupie zawodowej SPECJALIŚCI ze względu na portal internetowy

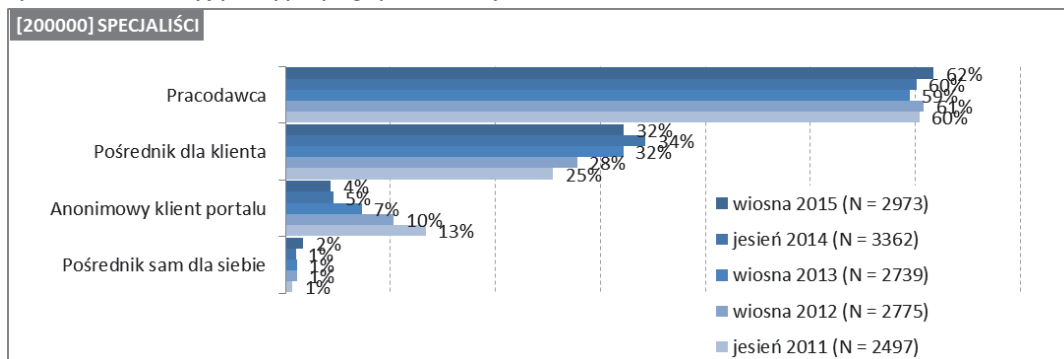


9.3 Oferenci oraz branża

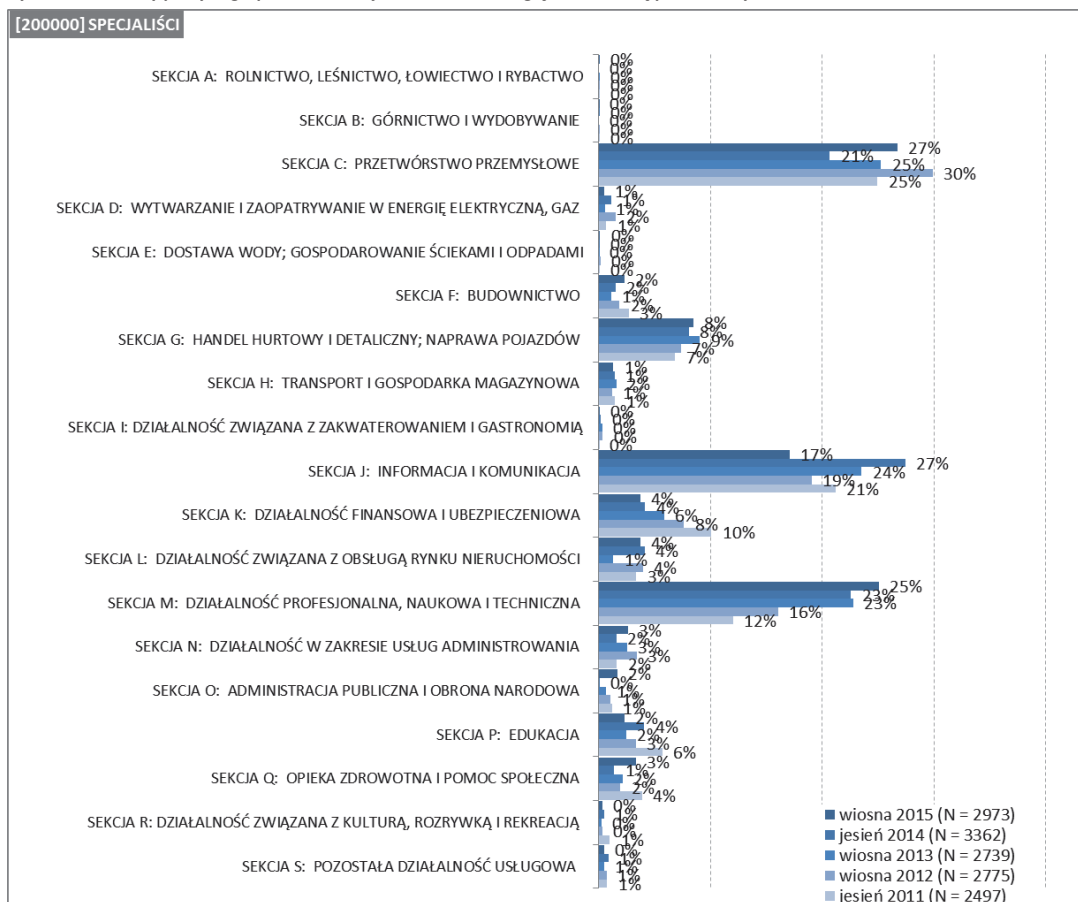
Podobnie jak w poprzednich okresach sprawozdawczych większość ofert pracy na stanowiska specjalistów zawierała informacje na temat branży pracodawcy. Przeprowadzona analiza wskazuje także na dużą branżową koncentrację zatrudnienia na tych stanowiskach. Ponad dwie trzecie (69%) ofert pracy złożyły firmy działające w trzech branżach: w przetwórstwie przemysłowym (27%), w działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej (25%) oraz w informacji i komunikacji (17%). W porównaniu do poprzedniego okresu sprawozdawczego w przypadku przetwórstwa przemysłowego mamy do czynienia ze wzrostem odsetka zamieszczonych ofert, zaś ze spadkiem w sektorze informacji i komunikacji. W odniesieniu do poprzednich pomiarów zaobserwowano także systematyczny spadek odsetka ogłoszeń od firm z branży działalności finansowej i ubezpieczeniowej.

Oferty pracy na stanowiska specjalistów, podobnie jak w ubiegłych latach, najczęściej zamieszczali sami pracodawcy (62% ofert). Pośrednicy natomiast stanowili 32% wszystkich ogłoszeń w tej grupie.

Rysunek 55. Zamieszczający oferty pracy w grupie zawodowej SPECJALIŚCI



Rysunek 56. 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 specjalści.

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

PRACODAWCA	LICZBA OFERT PRACY
ACCENTURE SERVICES SP. Z O.O.	92
CAPGEMINI POLSKA SP. Z O.O.	84
TOMTOM	47

PRACODAWCA	LICZBA OFERT PRACY
INFOSYS BPO POLAND SP. Z O.O.	41
SII SP. Z O.O.	32
NOKIA SIEMENS NETWORKS SP. Z O.O.	29
INTEL TECHNOLOGY POLAND SP. Z O.O.	28
AMG.NET S.A	21
FUJITSU TECHNOLOGY SOLUTIONS SP. Z O.O	21
BANK POCZTOWY S.A.	19
GFT POLSKA (DAWNIEJ RULE FINANCIAL)	18
TRANSITION TECHNOLOGIES S.A.	17
ABB SP. Z O.O.	15
MBANK S.A.	15
X-KOM SP. Z O.O.	13
MAKOLAB SA	12
TELIT MANAGEMENT SP. Z O. O.	12
RELYON RECRUITMENT SP. Z O. O.	11
CE LINGUA	11
BSH SPRZĘT GOSPODARSTWA DOMOWEGO SP. Z O.O.	9
MABION SA	9
HEWLETT – PACKARD POLSKA	9
AGORA S.A.	9
IVONA SOFTWARE SP. Z O.O.	9
SAMSUNG R&D INSTITUTE POLAND	9
TOP SECRET	8
OPEN FINANCE S.A.	8
CORNING CABLE SYSTEMS POLSKA SP. Z O.O	8
TRANSFER MULTISORT ELEKTRONIK SP. Z O.O	8
HOME BROKER S.A.	8
ERICPOL SP. Z O.O.	8
AFLOFARM FARMACJA POLSKA SP. Z O.O.	7
ENIRO POLSKA SP. Z O.O.	7
EXACT SYSTEMS SP. Z O.O.	7
PÖYRY POLAND SP. Z O.O	7
HUTCHINSON POLAND SP. Z O.O. – ZAKŁAD ŁÓDŹ 1	6
AVIVA SP. Z O.O.	6
MOBICA LTD	6
TARGET BPO SP. Z.O.O.	6
ASTEK POLSKA SP. Z O.O.	6
SIEMENS SP. Z O.O	6
ECONSULTING SP. Z O.O.	6
DYNA CONSULTING	6

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

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

POŚREDNICY	LICZBA OFERT PRACY
GRAFTON RECRUITMENT	98
MANPOWER	66
PGB HUMAN RESOURCES SP Z O.O	66
HAYS POLAND SP. Z O.O.	57
P2 RECRUITMENT	53
WORK SERVICE	42
PARETTI DORADZTWO PERSONALNE	31
ANTAL	29
GOLDMAN RECRUITMENT	29
CPL JOBS	26
RANDSTAD	24
REED	23
G-FORCE SP. Z O.O.	23
LOBO SP. Z O.O. SP K.	22
PAGE PERSONNEL	18
IDES CONSULTANTS POLSKA SP. Z O. O.	16
IPF SP. Z O. O. SPÓŁKA KOMANDYTOWA	16
BANK DANYCH O INŻYNIERACH	13
DEKRA PRACA SP. Z O.O.	13
ADECCO POLAND SP. Z O.O	12
PEOPLE SP. Z O.O	12
AGENCJA PRACY TYMCZASOWEJ TRENKWALDER BENEFIT SP. Z O.O.	11
MICHAEL PAGE	10
ARCHE CONSULTING SP. Z O.O.	10
GRUPA PROGRES	10
EXPERIS	10
HRK S.A.	9
HUMAN & HUNTER	9
BNS PERSONALMANAGEMENT SP. Z O.O.	8
SIGMAR RECRUITMENT POLAND SP. Z.O.O	7
GI GROUP SP. Z O.O.	7
KS SERVICE SP. Z O.O.	6
AGENCJA PRACY TYMCZASOWEJ FENIX POLAND SP. Z O.O	6

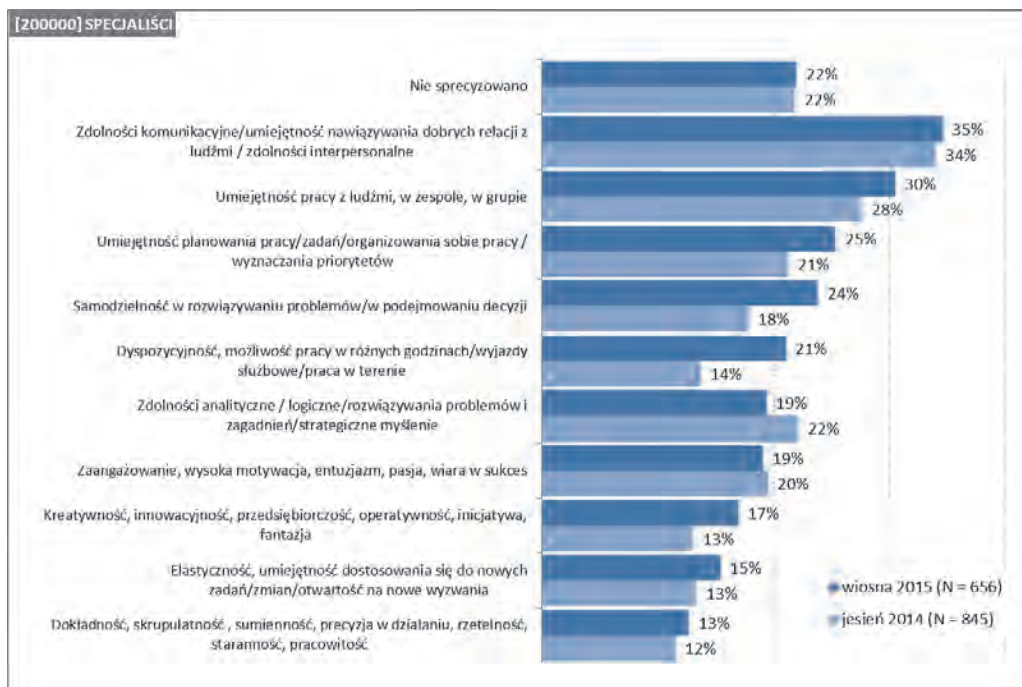
Pośrednicy, którzy podali swoją nazwę i zamieścili co najmniej 6 ofert.

9.4 Wymagania wobec pracowników

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

Podobnie jak w ubiegłym roku, podkreślano znaczenie zdolności interpersonalnych oraz umiejętności pracy w grupie. Pożądane były również takie cechy jak umiejętność planowania pracy, zaangażowanie oraz samodzielność w rozwiązywaniu problemów, dyspozycyjność i zdolności analityczne. Jedynie w 22% ofert na stanowiska specjalistów nie sprecyzowano wymaganych cech osobowościowych.

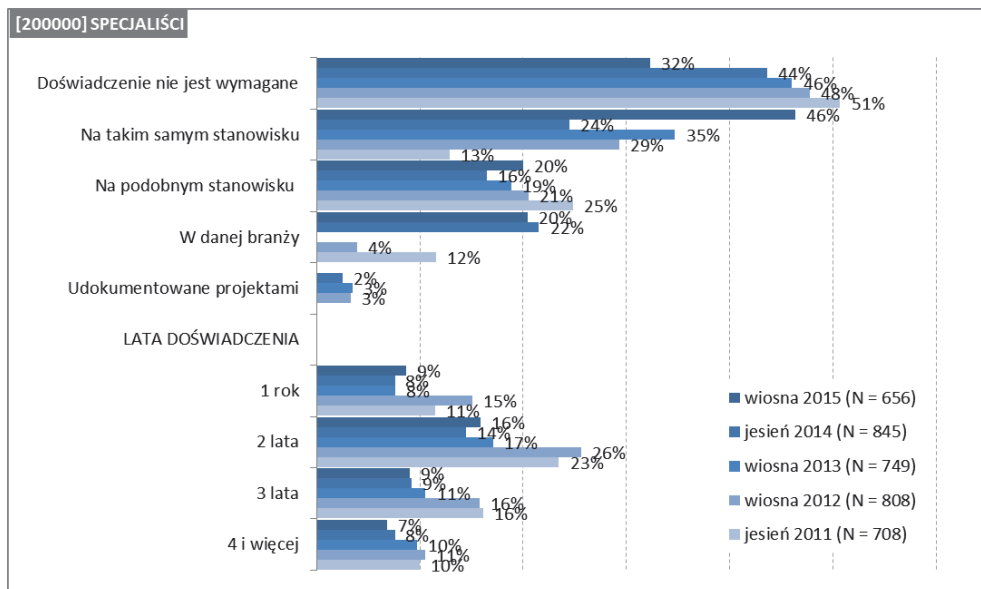
Rysunek 57. Wymagane cechy osobowe w grupie. SPECJALIŚCI



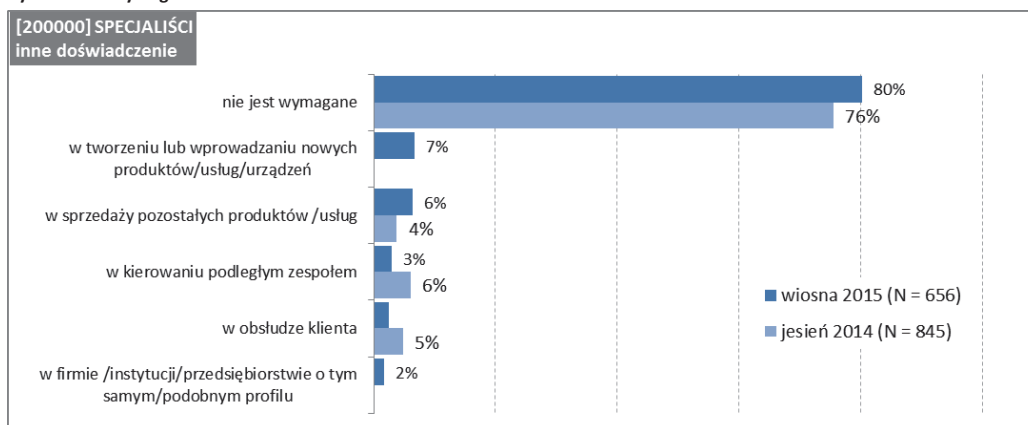
Wskazania od 13% dla pomiaru z wiosny 2015.

Interesującym wydaje się fakt, że od 2014 roku znacznie wzrosło znaczenie posiadanego w pracy doświadczenia na takim samym stanowisku (z 24% w 2014 do 46% w 2014 roku) jak również doświadczenia na podobnym stanowisku. Za wystarczające doświadczenie w 9% ofert uznano rok pracy, w 16% dwa lata, a w 9% trzy lata. Ponadto, wskazywano na znaczenie dodatkowego doświadczenia – najczęściej w tworzeniu lub wprowadzaniu nowych usług (7%), w sprzedaży (6%) i kierowaniu podległym zespołem (3%).

Rysunek 58. Wymagane doświadczenie. SPECJALIŚCI



Rysunek 59. Wymagane dodatkowe doświadczenie. SPECJALIŚCI

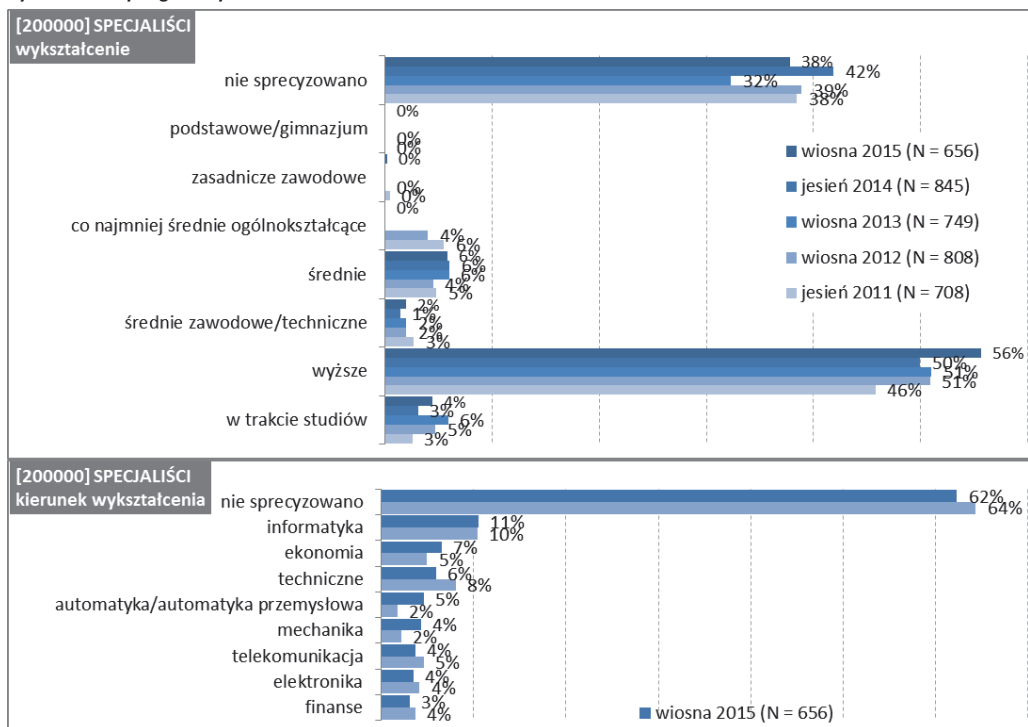


Wskazania od 2% dla pomiaru z wiosny 2015.

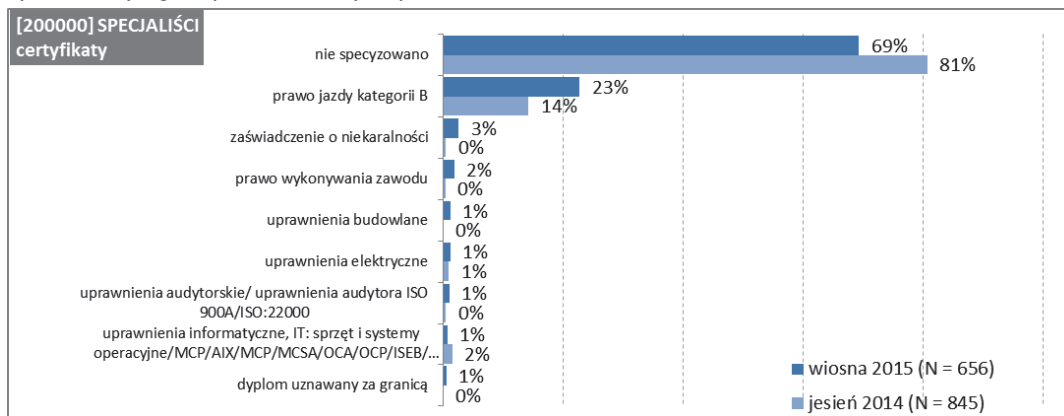
Wymagania pracodawców w stosunku do wykształcenia kandydatów na stanowiska specjalistów nieznacznie wzrosły w porównaniu z poprzednim pomiarem. Według połowy ofert powinni oni legitymować się wykształceniem wyższym (56% szczegółowo analizowanych ofert – o 6 p.p. więcej niż na jesieni 2014). 38% ofert nie zawierała informacji na temat wymaganego wykształcenia.

11% ofert pracy kierowano do osób z wykształceniem informatycznym, 7% z ekonomicznym i 6% w technicznym. 69% badanych szczegółowo ofert nie zawierało natomiast dodatkowych wymogów wobec kandydata, takich jak posiadanie uprawnień, czy specjalistycznych kursów – w 23% ogłoszeń wzmiankowano jednak o posiadaniu prawa jazdy kategorii B (częściej niż na jesieni 2014).

Rysunek 60. Wymagane wykształcenie. SPECJALIŚCI



Rysunek 61. Wymagane uprawnienia – certyfikaty. SPECJALIŚCI

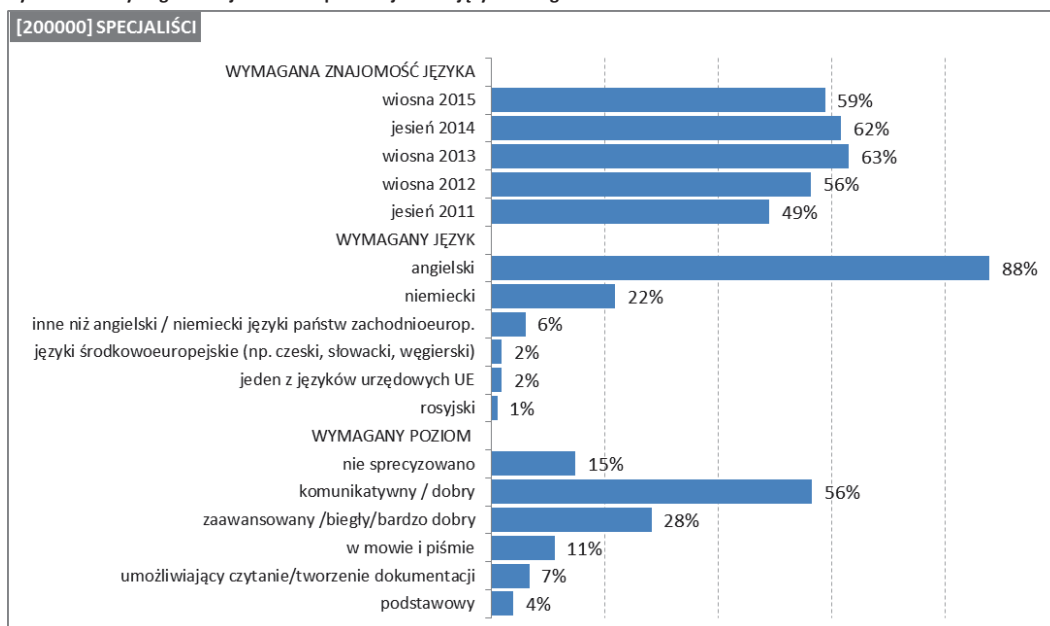


Wskazania od 1% dla pomiaru z wiosny 2015.

W stosunku do poprzedniego roku nie zmieniło się istotnie wymaganie pracodawców odnośnie znajomości języka obcego od kandydatów na stanowiska specjalistów (obecnie wskazano je w 59% ofert).

Najczęściej, bo w niemal każdej ofercie oczekiwano znajomości języka angielskiego (88%), a w drugiej kolejności niemieckiego (22%). Najczęściej znajomości języka obcego wymagano w stopniu komunikatywnym (56%).

Rysunek 62. Wymagana znajomość i stopień znajomości języka obcego. SPECJALIŚCI



Oferty w grupie tej najczęściej zawierały informacje odnośnie znajomości programów komputerowych. Głównie pracodawcy oczekiwali znajomości środowiska MS Office, ale także znajomości określonych narzędzi do programowania, programów lub systemów operacyjnych, co związane jest ze znaczną liczbą ofert dla specjalistów w obszarze IT.

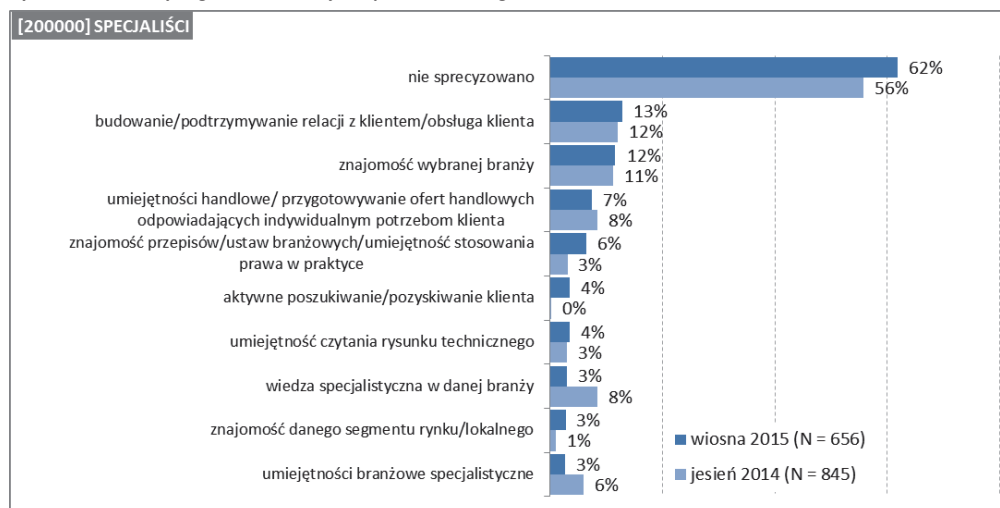
Tabela 32. Wymagana znajomość komputera i programów komputerowych. SPECJALIŚCI

RAZEM	wiosna 2015 (N = 656)	jesień 2014 (N=845)
Nie sprecyzowano	42%	41%
MS Office	22%	23%
znajomość narzędzi do programowania/ modelowania systemów operacyjnych/ programowania obiektowego (C i C++, Visual Basic)	19%	15%
programowanie/ obsługa stron WWW/ strony internetowe/ język skryptowy (np. środowisko ASP.NET, J2EE, JAVA, Perl, Python)	14%	15%
programy/aplikacje bazy danych / modele danych (np. Oracle, SQL Server, ADO.NET, Teradata, DB2, ETL, Active Directory)	13%	12%
dobra/ praktyczna/ bardzo dobra znajomość obsługi komputera	10%	5%
znajomość programów graficznych (np. Corel Draw, Adobe Photoshop, Adobe Illustrator)	5%	2%
znajomość systemów/środowisk operacyjnych komercyjnych/otwartych <Open Source> (Windows, Unix, Linux)	5%	10%
inne specjalistyczne z branży informatycznej	3%	1%
znajomość systemu SAP (m.in. BASIS, BI, BO, BW, CO, EDI, FI, HR, IS- Banking, MDM, MM, PP, PI, SCM, SD, WM, XI)	3%	7%
znajomość jednego z narzędzi testowania (HP MercuryQuality Center, MercuryLoadrunner, Test Driven Development)	3%	1%
programy konstrukcyjne/projektowe/obliczeniowe (tj. SOLID EDGE inne 2D/3D; MES, CFD, MBS, FSI)	2%	1%
infrastruktura sieciowa (np. LAN/WAN/Wireless/ routery (38xx, 28xx, 65xx itd.)/switche/programy antywirusowe	2%	2%
znajomość jednego z narzędzi do raportowania błędów (JIRA, Bugzilla)	2%	1%
Program kadrowo-płacowe	1%	1%
przeglądarki/wyszukiwarki/poruszanie się po Internecie: MERLIN X, SYCOM, BLUE VEMDO	1%	1%
programy/aplikacje księgowo (Asseco WAPRO, Handel Symfonia)	1%	1%
programy służące zarządzaniu/sprzedaży/magazynowanie/dystrybucja/logistyka/ przepływ materiałowy	1%	

Wskazania od 1%.

Wśród wymogów stawianych przed kandydatami na stanowiska specjalistów pojawiały się również umiejętności, kwalifikacje niepotwierdzone egzaminami. Najczęściej oczekiwano umiejętności budowania/podtrzymywania relacji z klientem (13%), a także znajomości wybranej branży (12%), umiejętności handlowych i wiedzy specjalistycznej w danej branży (7%). W stosunku do pomiaru z jesieni 2014 r. zmalało zapotrzebowanie na wiedzę i umiejętności specjalistyczne w danej branży.

Rysunek 63. Inne wymagania/kwalifikacje niepotwierdzone egzaminami. SPECJALIŚCI



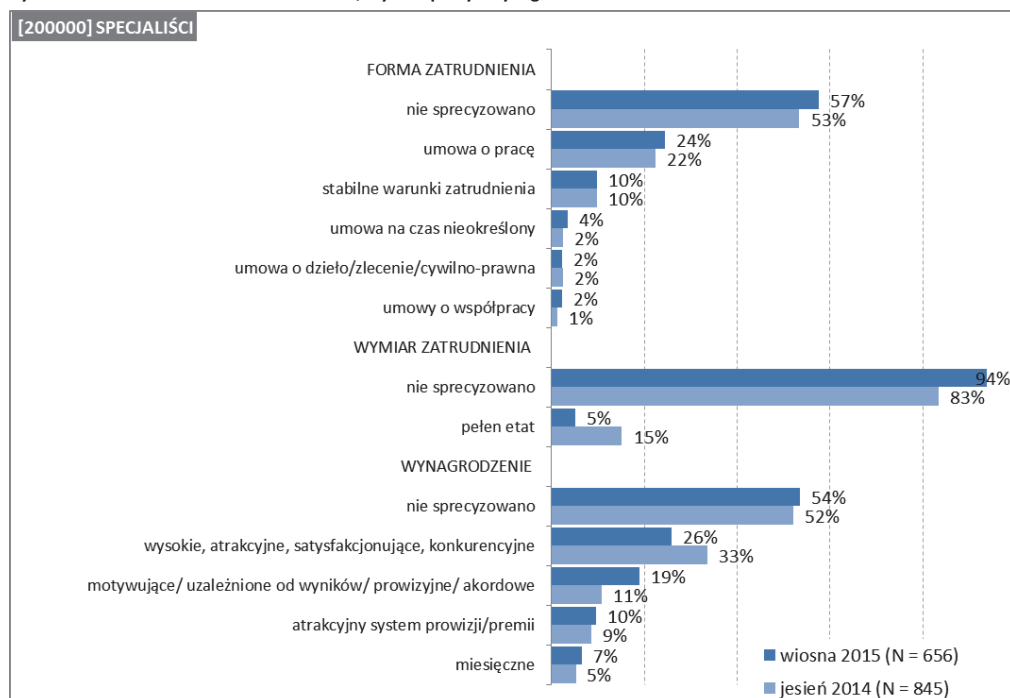
Wskazania od 3% dla wiosny 2015.

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

9.5 Oferta pracodawców

Pracodawcy szczegółowo opisywali swoje oczekiwania co do doświadczenia i wykształcenia kandydatów na pracowników, jednak sami zazwyczaj nie podawali precyzyjnych informacji dotyczących warunków pracy – wymiaru zatrudnienia, godzin pracy, czy też wynagrodzenia. Wskazywane formy zatrudnienia to najczęściej umowa o pracę (24%) lub stabilne warunki zatrudnienia (10%). Ponadto 5% ofert zawierało informację, iż dotyczą pracy na pełen etat. Co czwarta oferta kusila pracowników wysokim wynagrodzeniem (26%).

Rysunek 64. Oferowana forma zatrudnienia, wymiar pracy i wynagrodzenie. SPECJALIŚCI



Bardzo duży nacisk natomiast kładziony jest przez oferentów na opis dodatkowych korzyści, jakie wiążą się z pracą na danym stanowisku specjalisty. Najczęściej wskazywano tu na dostęp do szkoleń i możliwość rozwoju zawodowego (68% szczegółowo analizowanych ofert). W drugiej kolejności zachęcano potencjalnych kandydatów dobrymi warunkami pracy (50%), a także zwracano uwagę na środowisko pracy (36%). Ważne były przede wszystkim takie aspekty jak: udział we wdrażaniu ciekawych projektów, zadań itp., miły, przyjazny, ambitny, dynamiczny zespół, stabilna i innowacyjna firma. Wśród namacalnych, konkretnych korzyści najczęściej wskazywano na pakiet socjalny (20%), prywatną opiekę medyczną (18%), dostęp do narzędzi pracy (14%) oraz pakiet sportowy (12%). Dokładny katalog oferowanych korzyści przedstawia tabela poniżej.

Tabela 33. Oferowane dodatkowe korzyści. SPECJALIŚCI

	wiosna 2015 (N = 656)	jesień 2014 (N = 845)
nie sprecyzowano	18%	13%
SZKOLENIA/ROZWÓJ	68%	76%
– możliwość awansu/kariera/rozwój zawodowy	49%	50%
– szkolenia/możliwość podwyższenia kwalifikacji, uzyskania certyfikatów/kursy/warsztaty	35%	42%
- zdobycie doświadczenia	19%	21%

	wiosna 2015 (N = 656)	jesień 2014 (N = 845)
- zdobywanie wiedzy/doświadczenia w międzynarodowej przeds./firmie / instytucji	16%	27%
- kursy językowe	5%	8%
WARUNKI/ZALETY PRACY	50%	48%
- interesująca praca/ciekawa praca/atrakcyjna praca/satysfakcjonująca praca	20%	15%
- udział we wdrażaniu ciekawych/prestiżowych/zaawansowanych projektów/produktów/z produktem	16%	23%
- bardzo dobre/dobre warunki w pracy	13%	6%
- odpowiedzialna, pełna wyzwania praca	12%	9%
- dostęp do nowych/nowoczesnych technologii/park maszynowy	10%	5%
- samodzielność/swoboda w podejm.decyzji/możliwość wdrażania własnych pomysłów	10%	7%
- praca dająca prestiż/wywołująca dumę	4%	
- tworzenie/współtworzenie wysokiej pozycji/nowej organizacji/oddziału/zespołu	3%	2%
- praca w systemie "homeoffice"/praca w domu	2%	2%
ŚRODOWISKO PRACY	36%	40%
- miły zespół/przyjazna/miła/otwarta/przyjacielska atmosfera (w) pracy	23%	28%
- dynamiczny, ambitny zespół / środowisko	14%	14%
- doświadczony/profesjonalny zespół/zespół specjalistów/ekspertów	8%	8%
- młody zespół	3%	6%
REFUNDACJA/DOFINANSOWANIE	27%	38%
- pakiet socjalny	20%	26%
- pakiet sportowy	12%	12%
- kupony rabatowe/zakupowe/imprezy kulturalne (karnety do kina, teatru)/bony/paczki świąteczne	9%	10%
FIRMA/INSTYTUCJA	25%	23%
- stabilna firma/praca / miejsce pracy/odporna na kryzys	17%	14%
- innowacyjna/duża/nowoczesna organizacja	12%	11%
OPIEKA MEDYCZNA/UBEZPIECZENIE	21%	23%
- prywatna opieka medyczna dla pracownika/pakiet medyczny	18%	21%
- ubezpieczenie na życie/fundusz emerytalny/ubezpieczenie grupowe	9%	14%
- ubezpieczenie w systemie socjalnym danego/obcego kraju (Niemcy, Holandia)	2%	
NARZĘDZIA PRACY	17%	16%
- niezbędne narzędzia pracy (m.in. baza firm, narzędzia sprzedażowe, materiały reklamowe, miejsce do spotkań z klientami)	14%	13%
- samochód służbowy	7%	6%
- laptop/komputer/tablet/palm top	6%	4%
- telefon komórkowy/smarthphone	5%	5%
WYŻYWIENIE/ZAKWATEROWANIA/DOWÓZ/ODZIEŻ	8%	15%
- dowóz do/z miejsca pracy/zwrot kosztu podróży/przejazdu/wsparcie w relokacji	7%	11%
- darmowe/bezpłatne zakwaterowanie	2%	2%
- wyżywienie/posiłki/dotowane/darmowe posiłki	0%	4%
IMPREZY/PODRÓŻE	7%	7%
- udział w imprezach/wydarzeniach integracyjnych/wyjazdy zagraniczne/rejsy	7%	7%
POMOC/WSPARCIE	7%	6%
- (kompleksowa) pomoc od (samego) początku współpracy/wsparcie metodyczne; merytoryczne; finansowe	5%	6%
- korzystanie z gotowego systemu identyfikacji wizualnej sieci	1%	
- opieka (polskiego) koordynatora na terenie obcego kraju/państwa	1%	
- pomoc w dopełnieniu formalności wyjazdowych	2%	
INNE	7%	6%
- praca legalna	2%	5%
- możliwość stałego zatrudnienia	2%	
- możliwość pogodzenia pracy z inną pracą (innym zajęciem)	3%	

Wskazania od 1%.

9.6 Lokalizacja

Większość ogłoszeń oferujących zatrudnienie na stanowiskach specjalistów dotyczyła krajowego rynku pracy. 4,9% (146 ofert) dotyczyło zatrudnienia poza granicami kraju (stanowi to znaczny wzrost w stosunku do poprzedniego pomiaru).

W przypadku ofert krajowych dominowały lokalizacje z terenu województwa łódzkiego – 2384 na 2973 oferty. 54,9% wszystkich ofert przypadło na miasto Łódź. Na pozostałe regiony przypadł niewielki odsetek ofert – 4,8% na podregion łódzki, 4% – piotrkowski, 3,9% – skierniewicki i 2,9% – sieradzki. 13,1% ogłoszeń nie zawierało konkretnej lokalizacji poza informacją, iż jest to w obrębie województwa. Oprócz Łodzi najwięcej ofert na poziomie powiatowym odnotowano w powiecie zgierskim (90 ofert), skierniewickim (53 oferty), piotrkowskim (51 ofert) oraz pabianickim (47 ofert).

Liczba ofert pracy skierowana do specjalistów zmalała, lecz spadek ten dotyczy przede wszystkim Łodzi i okolic. W pozostałych podregionach mamy do czynienia albo z niewielkim wzrostem (podregion łódzki i sieradzki) albo niewielkimi spadkami (podregion piotrkowski lub skierniewicki). Wzrosła także znacząco liczba ofert do pracy za granicą – do 146 z 47 rok wcześniej.

Rysunek 65. Struktura ofert pracy ze względu na lokalizację. SPECJALIŚCI

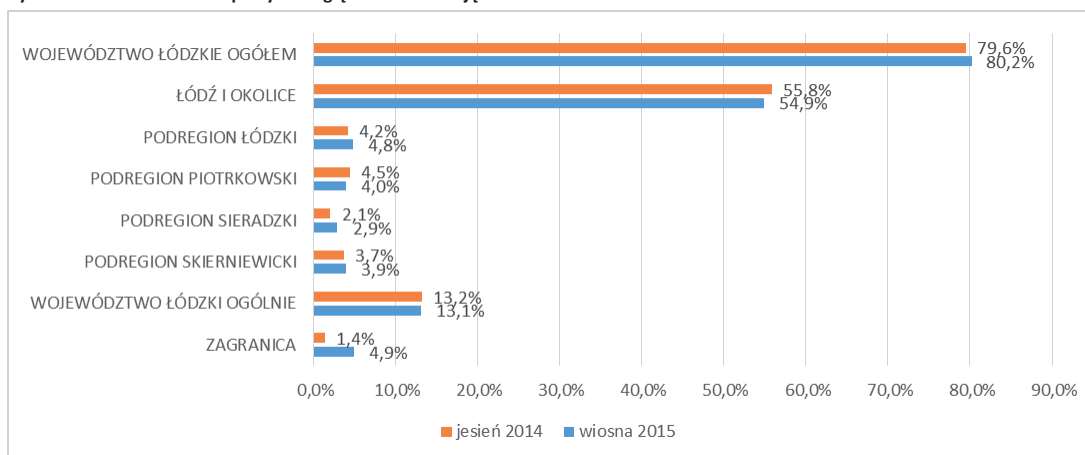


Tabela 34. Oferty pracy ze względu na lokalizację. SPECJALIŚCI

	[A] wiosna 2015	[B] jesień 2014	[C] wiosna 2013	[D] wiosna 2012	[E] jesień 2011
OGÓŁEM	2 973	3 362	2739	2775	2497
WOJEWÓDZTWO ŁÓDZKIE OGÓŁEM	2 384	2 675	1890	2026	1691
ŁÓDŹ I OKOLICE	1 633	1 877	1174	1286	1115
PODREGION ŁÓDZKI	142	142	88	121	89
PODREGION SKIERNIEWICKI	117	123	135	105	63
PODREGION PIOTRKOWSKI	118	150	117	177	155
PODREGION SIERADZKI	86	69	65	105	68
WOJEWÓDZTWO ŁÓDZKIE BEZ LOKALIZACJI	389	445	440	411	201
ZAGRANICA	146	47	60	130	100

Web/Front-End Developer, Junior DevOps Admin. W efekcie osobie nie posiadającej doświadczenia lub kwalifikacji w tej dziedzinie trudno jest przyporządkować oferowane stanowiska pracy do konkretnego zawodu wskazanego w klasyfikacji KSIZ.

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

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



Jesteśmy stabilna i stale rozwijającą się spółką z branży IT, w związku z dynamicznym rozwojem firmy poszukujemy osób, które będą członkiem dużego zespołu zaangażowanego w analizę, projektowanie i tworzenie dedykowanych systemów informatycznych wspierających procesy biznesowe.

Poszukujemy młodych i ambitnych pasjonatów programowania lubiących stale poszerzać swoją wiedzę i umiejętności. Gwarantujemy stałą pracę, rozwój, dostęp do najnowocześniejszych technik i narzędzi oraz bardzo dobrą atmosferę pracy – a co najważniejsze możliwość czerpania wiedzy od najlepszych.

Obecnie prowadzimy rekrutację na stanowisko:

Programista PHP

Miejsce pracy: Łódź

PHP

Jesteś ambitnym i samodzielnym programistą, znającym się świetnie na swojej pracy. Lubisz wyzwania oraz z ambitnymi projektami wspierającymi procesy biznesowe – ta praca skierowana jest właśnie do Ciebie.

Opis stanowiska:

- Budowanie nowoczesnych systemów informatycznych klasy CRM oraz ERP dla branż: Ubezpieczeniowej, Kurierskiej, Monitoringu i Bezpieczeństwa oraz wielu innych.

Idealny kandydat na stanowisko Programista PHP powinien spełniać poniższe wymagania:

- Bardzo dobra znajomość PHP w wersji >5.3 (OOP)
- Dobrej znajomości SQL – PostgreSQL popartej doświadczeniem praktycznym
- Samodzielności i świetnej organizacji pracy
- Znajomość jQuery w stopniu dobrym
- Mile widziana znajomość frameworka ExtJs, Zend Framework
- Znajomości wzorców projektowych
- Znajomości języka angielskiego umożliwiającej rozumienie dokumentacji technicznej

Co oferujemy?

- Pracę przy autorskich innowacyjnych projektach
- Pracę w dynamicznie rozwijającej się firmie o ugruntowanej pozycji
- Umowę o pracę
- Wysokie wynagrodzenie uzależnione od umiejętności
- Przyjazną atmosferę w pracy
- Pracę w metodyce SCRUM
- Współfinansowanie karty Multi Sport

CORNING OPTICAL COMMUNICATIONS jest światowym liderem kompleksowych rozwiązań optycznych dla przemysłu telekomunikacyjnego. COC jest częścią Corning Incorporated, które istnieje od 1851 roku, z siedzibą główną w mieście Corning, New York. Corning Incorporated zatrudnia blisko 35.000 pracowników, posiada ponad 100 fabryk i biur na całym świecie.

Lokalizacja: Stryków, 30 minut z centrum Łodzi.
Dojeżdża do nas autobus miejski linii 60.
Obecnie do naszego zakładu poszukujemy osoby na stanowisko:
Inżynier Lean Manufacturing
Miejsce pracy: Stryków

WYMAGANIA:

- wykształcenie wyższe techniczne lub statystyczne
- minimum 3 lata doświadczenia w pracy z narzędziami Lean Manufacturing
- bardzo dobra wiedza w zakresie Lean Manufacturing
- doświadczenie w prowadzeniu projektów
- bardzo dobra znajomość języka angielskiego
- znajomość narzędzi statystycznych SixSigma mile widziana

ZAKRES OBOWIĄZKÓW:

- wdrażanie narzędzi i rozwiązań Lean Manufacturing
- analiza procesów, eliminacja strat i ciągłe doskonalenie
- prowadzenie projektów Lean oraz SixSigma
- prowadzenie szkoleń, coachingu i konsultacji z zakresu Lean Manufacturing
- raportowanie do Dyrektora Produkcji

OFERUJEMY:

- pracę w międzynarodowym środowisku
- możliwości osobistego rozwoju
- wynagrodzenie adekwatne do prezentowanych umiejętności i doświadczenia
- pakiet świadczeń socjalnych, w tym opiekę medyczną, dofinansowanie do karty MultiSport oraz do posiłków
- bardzo dobrą atmosferę w pracy

10 TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL

10.1 Podstawowe informacje na temat grupy zawodowej

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

związanych z handlem, finansami, administracją, z uwzględnieniem administracji prawami i regulacjami rządowymi oraz z pracami społecznymi; zapewnianie wsparcia technicznego w zakresie sztuki i rozrywki; udział w zajęciach sportowych; wykonywanie pewnych zadań związanych z religią. W zakres obowiązków może wchodzić także sprawowanie nadzoru nad innymi pracownikami.

W 2015 roku odnotowano 2452 ofert pracy na stanowiskach techników i personelu średniego stopnia, co stanowiło 20% ogółu zebranych ofert. Zdecydowanie najwięcej ofert w tej grupie skierowanych było do średniego personelu do spraw biznesu i administracji (71,4%) w tym przede wszystkim przedstawicieli handlowych, księgowych oraz pracowników centrum elektronicznej obsługi klienta. W 13% ofert poszukiwano personelu z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pośrednich, w tym w znaczącej części w zawodzie opiekuna osoby starszej. W około 10% ofert poszukiwano techników z dziedzin fizycznych, chemicznych i technicznych, w tym m. in. techników automatyków, techników organizacji produkcji, techników mechaników, kosztorysantów budowlanych oraz techników elektroników. Niewiele ofert skierowano do techników informatyków (3,2%) oraz średniego personelu do spraw zdrowia (2%).

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

Grupa zawodowa	N=	%
300000 TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL	2452	100%
310000 ŚREDNI PERSONEL NAUK FIZYCZNYCH, CHEMICZNYCH I TECHNICZNYCH	254	10,4%
311909 Technik automatyk	44	1,8%
311917 Technik organizacji produkcji	32	1,3%
311508 Technik mechanik maszyn i urządzeń	28	1,1%
311201 Kosztorysant budowlany	20	0,8%
311408 Technik elektronik s	12	0,5%
311303 Technik elektryk s	9	0,4%
311502 Kontroler jakości wyrobów mechanicznych	8	0,3%
311204 Technik budownictwa s	7	0,3%
311101 Laborant chemiczny	6	0,2%
311511 Technik mechanik urządzeń przemysłowych	6	0,2%
311507 Technik mechanik-konserwator urządzeń dźwigowych	5	0,2%
311602 Technik przetwórstwa tworzyw sztucznych	5	0,2%
312304 Mistrz produkcji w budownictwie ogólnym	5	0,2%
311307 Technik energetyk	4	0,2%
311504 Technik mechanik s	4	0,2%
311924 Technik technologii odzieży s	4	0,2%
320000 ŚREDNI PERSONEL DO SPRAW ZDROWIA	48	2,0%
321301 Technik farmaceutyczny s	13	0,5%
325905 Opiekunka dziecięca s	7	0,3%
325101 Asystentka stomatologiczna s	6	0,2%
325402 Technik masażysta s	4	0,2%
325502 Inspektor bezpieczeństwa i higieny pracy	4	0,2%
330000 ŚREDNI PERSONEL DO SPRAW BIZNESU I ADMINISTRACJI	1 750	71,4%
332203 Przedstawiciel handlowy	681	27,8%
331301 Księgowy	360	14,7%
332202 Pracownik centrum elektronicznej obsługi klienta	303	12,4%
332301 Agent do spraw zakupów	77	3,1%
333105 Spedytor	58	2,4%
334101 Kierownik biura	25	1,0%
332101 Agent ubezpieczeniowy	21	0,9%
332302 Zaopatrzeniowiec	18	0,7%
333990 Pozostali pośrednicy usług biznesowych gdzie indziej niesklasyfikowani	18	0,7%
331201 Pracownik (doradca) do spraw kredytów	16	0,7%
334302 Asystent dyrektora	16	0,7%
331290 Pozostali pracownicy do spraw kredytów, pożyczek i pokrewni	15	0,6%

Grupa zawodowa	N=	%
334306 Technik administracji s	13	0,5%
332201 Ekspozytor towarów (merchandise)	12	0,5%
334390 Pozostali pracownicy administracyjni i sekretarze biura zarządu	10	0,4%
331502 Likwidator szkód	9	0,4%
333903 Promotor marki (trendsetter)	9	0,4%
334304 Asystent zarządu	9	0,4%
331203 Referent (asystent) bankowości	8	0,3%
333905 Tajemniczy klient (mystery shopper)	8	0,3%
333104 Pracownik działu logistyki	7	0,3%
333302 Pracownik agencji pracy tymczasowej	7	0,3%
333301 Pośrednik pracy	5	0,2%
331105 Pracownik scentralizowanych systemów rozliczeniowych	4	0,2%
333107 Technik logistyk s	4	0,2%
333201 Organizator imprez rozrywkowych (organizator eventów)	4	0,2%
340000 ŚREDNI PERSONEL Z DZIEDZINY PRAWA, SPRAW SPOŁECZNYCH, KULTURY I POKREWNY	319	13,0%
341202 Opiekun osoby starszej s	290	11,8%
343402 Szef kuchni (kuchmistrz)	10	0,4%
341203 Opiekun w domu pomocy społecznej s	6	0,2%
343901 Animator kultury s	4	0,2%
350000 TECHNICY INFORMATYCY	78	3,2%
351203 Technik informatyk s	23	0,9%
351290 Pozostali technicy wsparcia informatycznego i technicznego	23	0,9%
351390 Pozostali operatorzy sieci i systemów komputerowych	6	0,2%
351404 Projektant stron internetowych (webmaster)	6	0,2%
351103 Technik teleinformatyk s	5	0,2%
351401 Administrator stron internetowych	4	0,2%

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

W stosunku do jesieni 2014 w kategorii technicy i średni personel zanotowano wzrost liczby ofert pracy – z 2271 do 2452 i jest to kolejny rok z rzędu, kiedy ta grupa notuje przyrost ofert pracy. W ostatnim okresie spadło jedynie zapotrzebowanie na techników informatyków.

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

	[A] wiosna 2015	[B] jesień 2014	[C] wiosna 2013	[D] wiosna 2012	[E] jesień 2011
[300000] TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL	2452	2271	2104	2055	1844
[330000] – ŚREDNI PERSONEL DO SPRAW BIZNESU I ADMINISTRACJI	1750	1647	1629	1668	1445
[340000] – ŚREDNI PERSONEL Z DZIEDZINY PRAWA, SPRAW SPOŁECZNYCH, KULTURY I POKREWNY	319	235	220	79	80
[310000] – ŚREDNI PERSONEL NAUK FIZYCZNYCH, CHEMICZNYCH I TECHNICZNYCH	254	237	152	199	180
[350000] – TECHNICY INFORMATYCY	78	104	60	55	84
[320000] – ŚREDNI PERSONEL DO SPRAW ZDROWIA	48	45	39	54	55

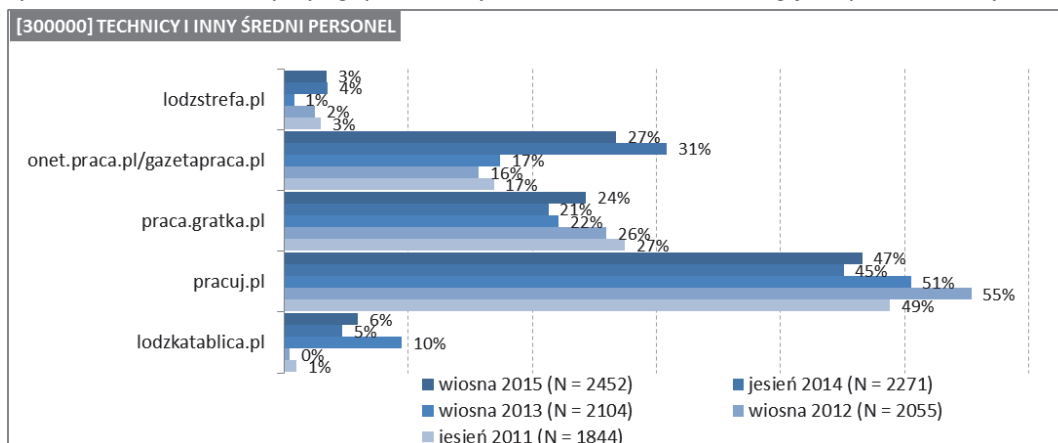
10.2 Sposób zamieszczenia oferty

Większość ogłoszeń z grupy technicy i średni personel zamieszczona była na portalu pracuj.pl (47%). Na znaczeniu w stosunku do poprzedniego roku delikatnie stracił portal onet.praca.pl/gazetapraca.pl – z 31% do 27%. Co

czwarta oferta w tej grupie została umieszczona na stronie praca.gratka.pl – portal ten zanotował w stosunku do ostatniego pomiaru niewielki wzrost popularności, podobnie jak lodzkatablica.pl.

Prawie wszystkie oferty zamieszczono w języku polskim (87%). 12,6% ofert napisano w języku angielskim – były to przede wszystkim oferty pracy dla księgowych oraz pracowników obsługi klienta (elektronicznych lub telefonicznych) w firmach sektora BPO/SSC – obsługujących firmy lub klientów z innych krajów.

Rysunek 67. Zróżnicowanie ofert pracy w grupie zawodowej TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL ze względu na portal internetowy

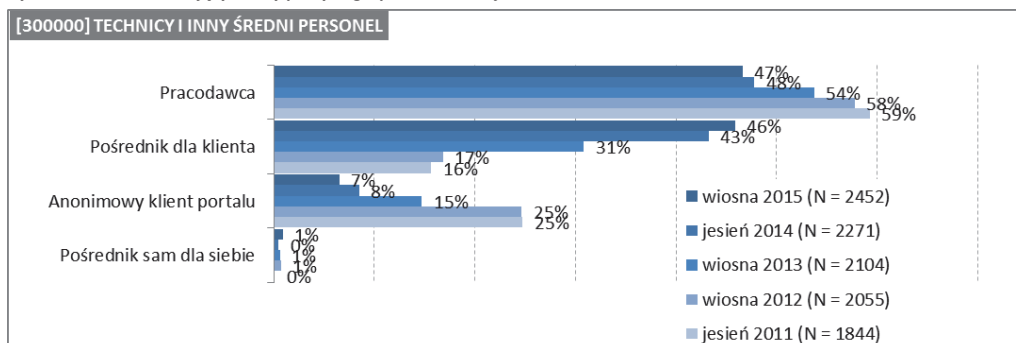


10.3 Oferenci oraz branża

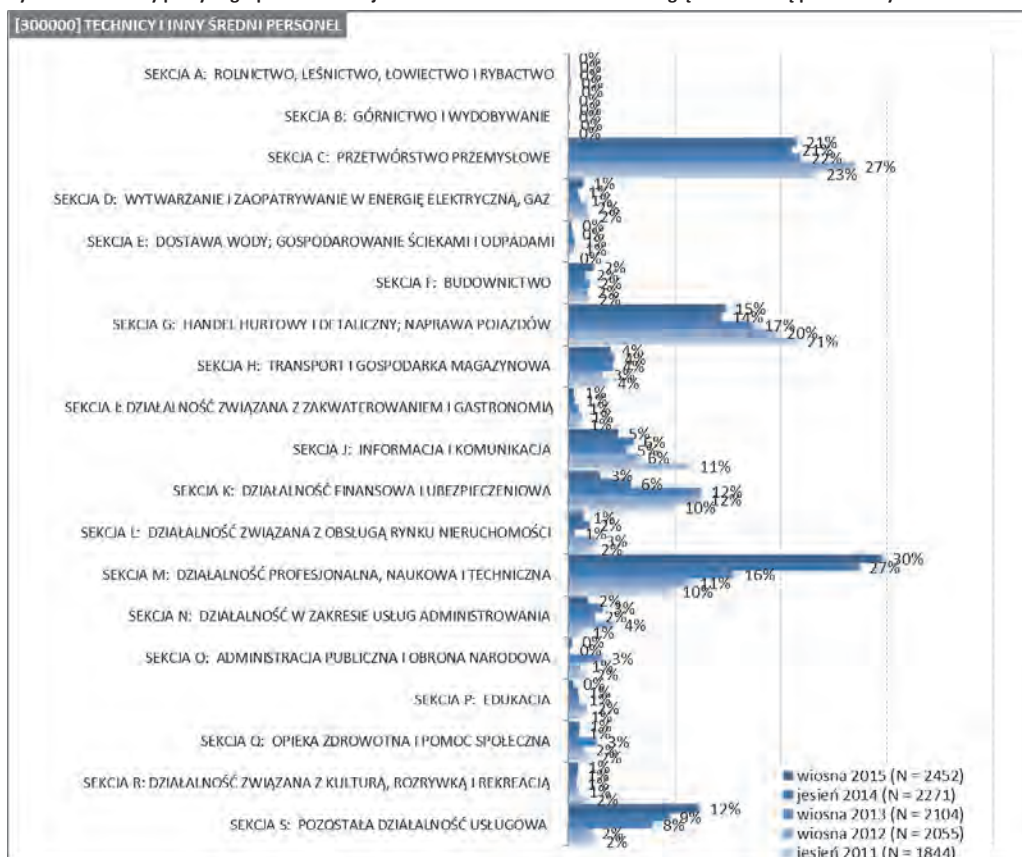
Wszystkie oferty pracy w grupie technicy i średni personel zawierały informacje na temat branży pracodawcy. Popyt na pracę w zakresie stanowisk techników i średniego personelu kształtowały trzy branże: działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (30%), przetwórstwo przemysłowe (21%) oraz handel hurtowy i naprawa pojazdów (15%).

Oferty pracy na stanowiska dla średniego personelu, podobnie jak w poprzednich pomiarach najczęściej zamieszczali sami pracodawcy (47%). 7% ofert pochodziło od anonimowych klientów portalu, zaś 46% od pośredników – co oznacza gwałtowny wzrost w odniesieniu do poprzednich lat.

Rysunek 68. Zamieszczający oferty pracy w grupie zawodowej TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL



Rysunek 69. Oferty pracy w grupie zawodowej TECHNICZY I ŚREDNI PERSONEL ze względu na branżę pracodawcy



Oferty w kategorii technicy i średni personel relatywnie najczęściej samodzielnie zamieszczają firmy INFOSYS, SOUTHWESTERN BPS POLAND SP. Z O.O., CLARIANT POLSKA SP. Z O.O., CAPGEMINI POLSKA SP. Z O.O., ACCENTURE SERVICES SP. Z O.O. i inne. Najbardziej aktywni pośrednicy w tej kategorii to GOWORK.PL i MANPOWER, czyli dwie czołowe agencje pracy w obecnym pomiarze.

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

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

PRACODAWCA	LICZBA OFERT PRACY
INFOSYS BPO POLAND SP. Z O.O.	23
SOUTHWESTERN BPS POLAND SP. Z O.O.	20
CLARIANT POLSKA SP. Z O.O.	15
CAPGEMINI POLSKA SP. Z O.O.	14
ACCENTURE SERVICES SP. Z O.O.	12
RELYON RECRUITMENT SP. Z O.O.	12
PODANE SAME NAZWISKO	11
TOP SECRET	8
DUON SPRZEDAŻ SP. Z O.O.	8
AMG.NET S.A	7
FUJITSU TECHNOLOGY SOLUTIONS SP. Z O.O	7
SAMSUNG R&D INSTITUTE POLAND	7
ING BANK ŚLĄSKI S.A	7
MBANK S.A.	6

PRACODAWCA	LICZBA OFERT PRACY
HUTCHINSON POLAND SP. Z O.O. – ZAKŁAD ŁÓDŹ 1	6
MINOL SP. Z O.O.	6
EY (DAWNIEJ ERNST & YOUNG	6
BSH SPRZĘT GOSPODARSTWA DOMOWEGO SP. Z O.O.	5
CORPO SP. Z O.O. S.K.A.	5
GETIN NOBLE BANK S.A.	5
XEROX	5
WÜRTH POLSKA SP. Z O.O.	5

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

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

POŚREDNICY	LICZBA OFERT PRACY
GOWORK.PL	183
MANPOWER	105
G-FORCE SP. Z O.O.	101
GRAFTON RECRUITMENT	54
PGB HUMAN RESOURCES SP Z O.O	52
WORK SERVICE	49
HAYS POLAND SP. Z O.O.	42
ANTAL	38
GOLDMAN RECRUITMENT	31
REED	31
CPL JOBS	27
PEOPLE SP. Z O.O	26
RANDSTAD	21
LOBO SP. Z O.O. SP K.	17
IDES CONSULTANTS POLSKA SP. Z O. O.	14
ADECCO POLAND SP. Z O.O	13
GI GROUP SP. Z O.O.	13
INTERKADRA	13
PAGE PERSONNEL	12
HRK S.A.	12
W&BS DORADZTWO PERSONALNE	11
HRW POLSKA	11
PFLEGE MIT HERZEN 24 SP. Z O.O. SP. K	11
ATERIMA	10
PRZEDSTAWICIELE.PL	9
ALTEN CARE 24	8
AGENCJA PRACY TYMCZASOWEJ TRENKWALDER BENEFIT SP. Z O.O.	7
INTERIMAX INTERNATIONAL SP. Z.O.O. S.K.A.	7
PRIVATE CARE 24 PROFESSIONAL SP. Z O.O	7
EXPERIS	6
BNS PERSONALMANAGEMENT SP. Z O.O.	6
CENTRUM PRACY 24	6

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

10.4 Wymagania wobec pracowników

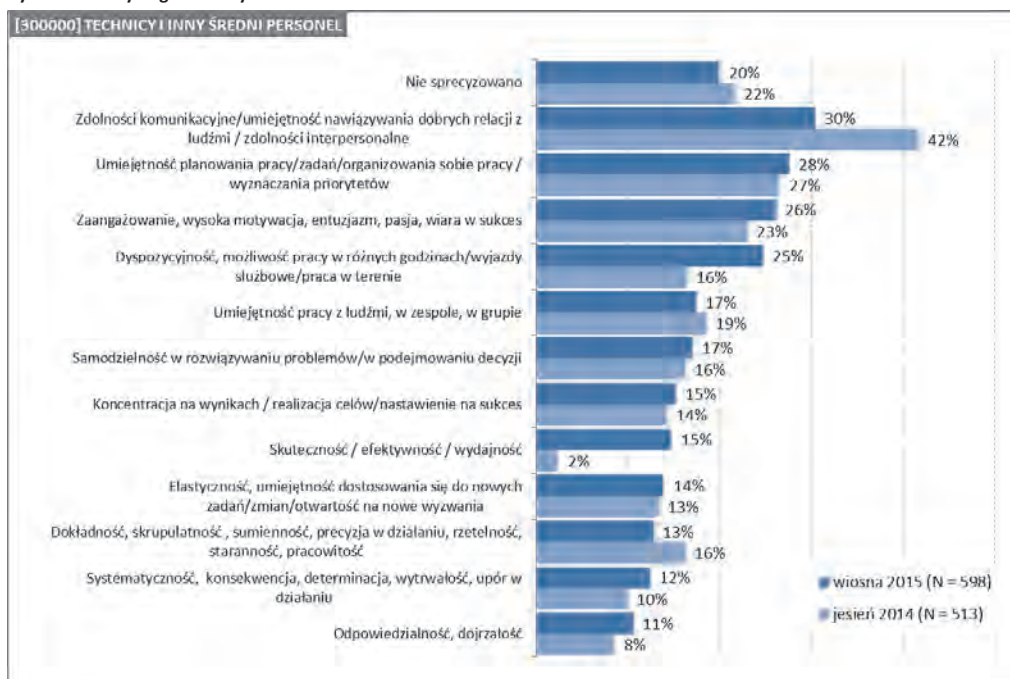
Kandydatom rekrutowanym z grupy zawodowej technicy i średni personel stawiano nieco niższe wymagania, niż specjalistom, czy też kandydatom na stanowiska dyrektorskie lub kierownicze. Dostyc ważne były dla pracodawców cechy osobowe przyszłych pracowników, ale już mniejsze znaczenie miało wykształcenie,

doświadczenie, czy też znajomość języków obcych lub obsługi komputera. Związane jest to z dominacją w tej grupie ofert dla przedstawicieli handlowych, którzy przede wszystkim muszą wykazywać się odpowiednimi predyspozycjami i umiejętnościami „miękkimi”.

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

W stosunku do poprzedniego pomiaru wzrosły znacząco wymagania odnośnie dyspozycyjności oraz efektywności i wydajności kandydatów, zmalały zaś oczekiwania posiadania zdolności komunikacyjnych.

Rysunek 70. Wymagane cechy osobowe. TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL

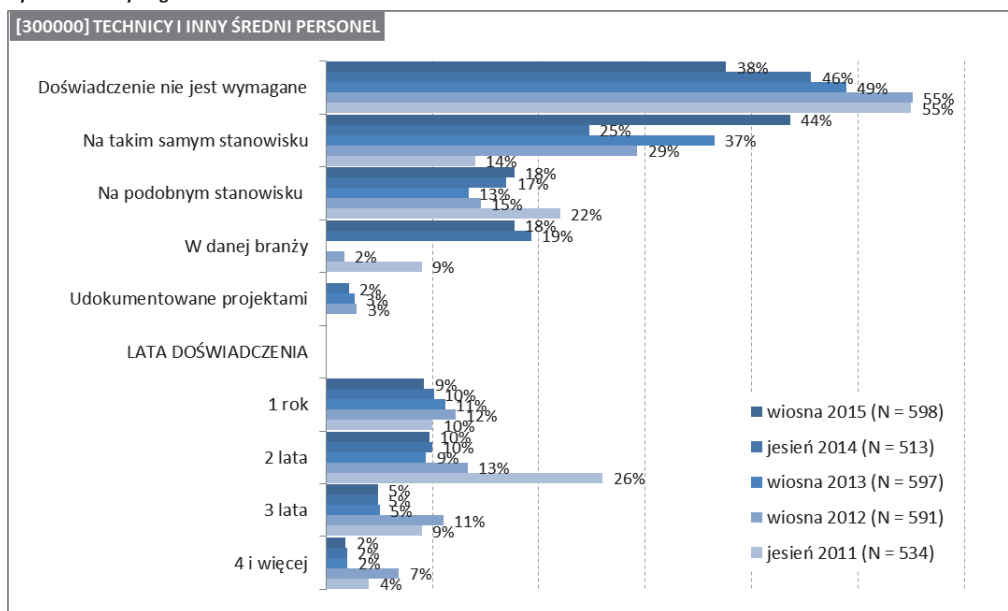


Wskazania od 9%.

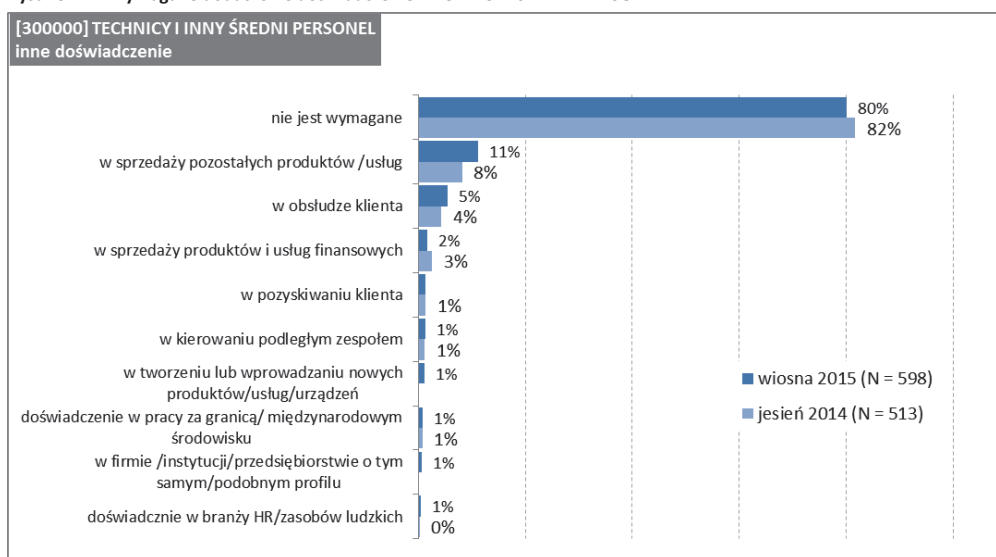
W porównaniu do poprzedniego pomiaru istotnie wzrósł odsetek ofert, w których formułowano oczekiwania odnośnie doświadczenia zawodowego. W 2015 38% ofert nie zawierało tego typu wymagań, podczas gdy w latach wcześniejszych kształtowało się to na poziomie 46-55% ofert. Jeżeli wymóg doświadczenia się pojawiał, to najważniejsze było posiadanie doświadczenia na takim samym stanowisku (44% – o 21 p.p. częściej niż na jesieni 2014 r.). 9-10% pracodawców formułujących oczekiwania wobec doświadczenia zawodowego za wystarczające uznało roczne lub dwuletnie doświadczenie.

Formułowano również dodatkowe oczekiwania względem doświadczenia, w tym w 11% ofert wymagano doświadczenia w sprzedaży pozostałych produktów i usług, w 5% w obsłudze klienta i dokumentacji oraz w 2% w sprzedaży produktów i usług finansowych. Sytuacja pod tym względem nie uległa zmianom w stosunku do poprzedniego pomiaru.

Rysunek 71. Wymagane doświadczenie. TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL



Rysunek 72. Wymagane dodatkowe doświadczenie. TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL

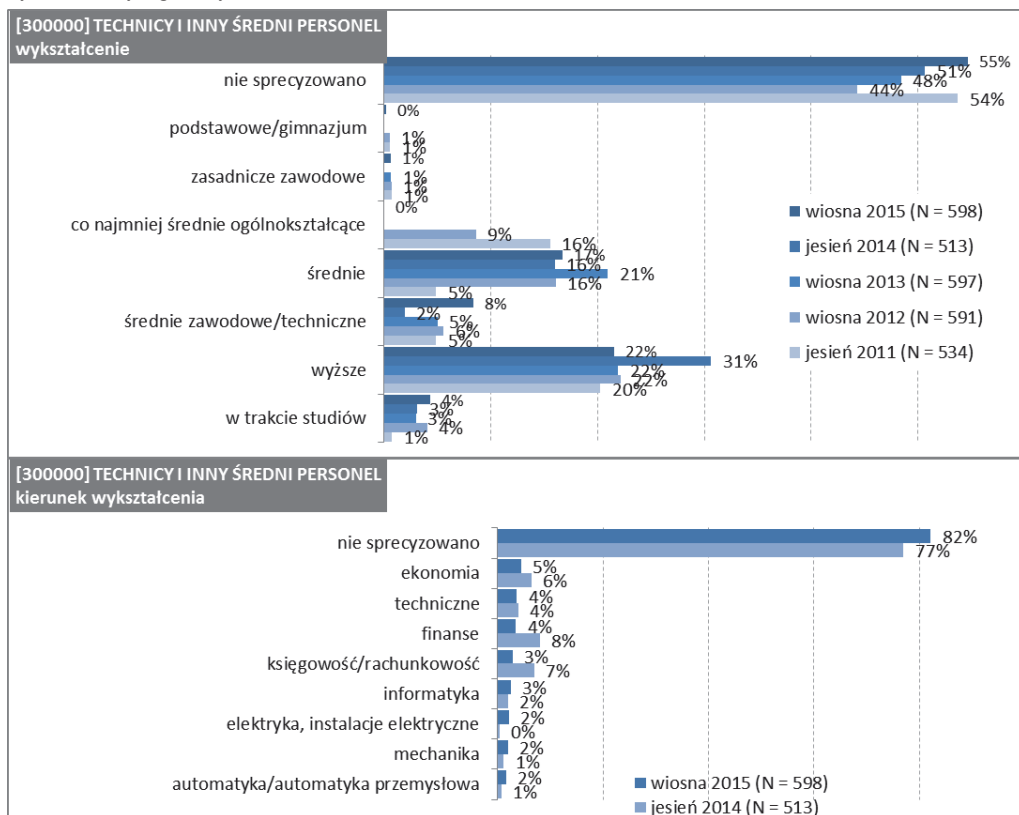


Wskazania pow. 2%.

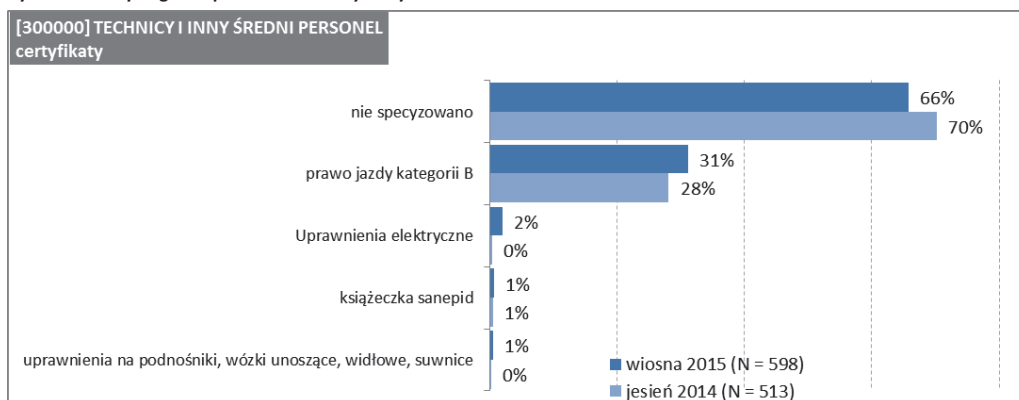
Mniej więcej w co drugiej ofercie sprecyzowano wymagania dotyczące formalnego wykształcenia. W stosunku do poprzedniego pomiaru, element ten wymagany był nieco rzadziej przez pracodawców. Wskazywano tu najczęściej na wykształcenie wyższe (22%) lub średnie (17%). Wykształcenia średniego zawodowego wymagano w 8% ofert. W 82% ofert nie formułowano oczekiwań co do kierunku wykształcenia. W 5% pożądana była edukacja ekonomiczna, w 4% wiedza techniczna i finansowa, w 3% księgowość i rachunkowość, zaś w 2% elektryka.

Dodatkowe certyfikaty i uprawnienia były wymagane przez pracodawców nieznacznie częściej niż to miało miejsce w poprzednim pomiarze. Przede wszystkim wynikało to ze zwiększonego zainteresowania posiadaniem przez kandydatów prawa jazdy kategorii B, które pojawiło się w blisko co trzeciej szczegółowo analizowanej ofercie.

Rysunek 73. Wymagane wykształcenie. TECHNICZY I ŚREDNI PERSONEL



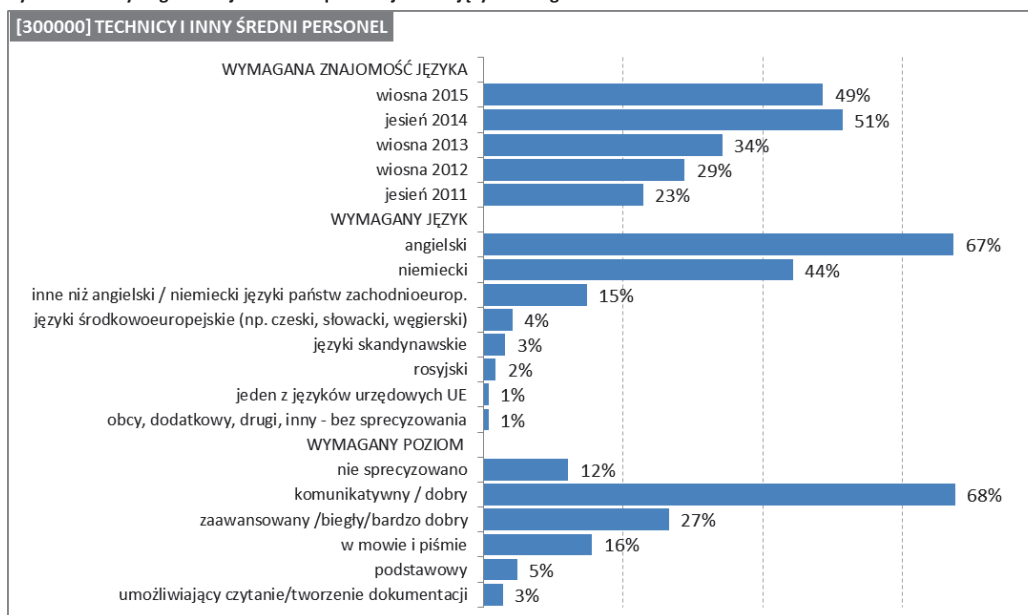
Rysunek 74. Wymagane uprawnienia – certyfikaty. TECHNICZY I ŚREDNI PERSONEL



Wskazania od 1% dla pomiaru z wiosny 2015.

Wymóg znajomości języka obcego delikatnie spadł w stosunku do jesieni 2014 roku (z 51 do 49%). Przy tym choć angielski jest językiem wskazywanym najczęściej (67%), to również język niemiecki plasuje się na silnej drugiej pozycji- znaczący wzrost od ostatniego pomiaru z 32% do 44%. W 68% ofert, w których oczekiwano znajomości języka obcego, wymagano komunikatywnej/dobrej znajomości.

Rysunek 75. Wymagana znajomość i stopień znajomości języka obcego TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL



Wymóg znajomości obsługi komputera i programów komputerowych nie był powszechnym oczekiwaniem pracodawców w ogłoszeniach skierowanych do tej grupy zawodowej. Jeżeli już się pojawiały takie wymogi, to najczęściej pożądaną znajomości pakietu MS Office (26%).

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

	wiosna 2015 (N = 598)	jesień 2014 (N=513)
RAZEM		
Nie sprecyzowano	64%	64%
MS Office	26%	27%
dobra/ praktyczna/ bardzo dobra znajomość obsługi komputera	12%	5%
znajomość narzędzi do programowania/ modelowania systemów operacyjnych/ programowania obiektowego (C i C++, Visual Basic)	3%	1%
przeglądarki/wyszukiwarki/poruszanie się po Internecie: MERLIN X, SYCOM, BLUE VEMDO	3%	1%
znajomość systemu SAP (m.in. BASIS, BI, BO, BW, CO, EDI, FI, HR, IS-Banking, MDM, MM, PP, PI, SCM, SD, WM, XI)	2%	9%
programy/aplikacje bazy danych / modele danych (np. Oracle, SQL Server, ADO.NET, Teradata, DB2, ETL, Active Directory)	1%	1%
programy służące zarządzaniu: sprzedaż /magazynowanie/dystrybucja/logistyka/przepływ materiałowy	1%	
znajomość programów graficznych (np. Corel Draw, Adobe Photoshop, Adobe Illustrator)	1%	
Programowanie/obsługa stron WWW/strony internetowe/język skryptowy (np. środowisko ASP.NET, J2EE, JAVA, Perl, Python)	1%	
programy/aplikacje księgowo (Asseco WAPRO, Handel Symfonia)	1%	2%
znajomość systemów/środowisk operacyjnych komercyjnych/otwartych <Open Source> (Windows, Unix, Linux)	1%	1%
inne specjalistyczne z branży informatycznej	1%	

Wskazania od 1% dla pomiaru z wiosny 2015.

W treści analizowanych ogłoszeń pojawiały się również wskazania na wymagania oraz kwalifikacje niepotwierdzone egzaminami. Najczęściej dotyczyły one umiejętności budowania/podtrzymywania relacji z klientem (19%). W dalszej kolejności wskazywano zaś na umiejętności handlowe (14%) oraz znajomość wybranej branży (12%). 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 76. Inne wymagania/kwalifikacje niepotwierdzone egzaminami. TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL

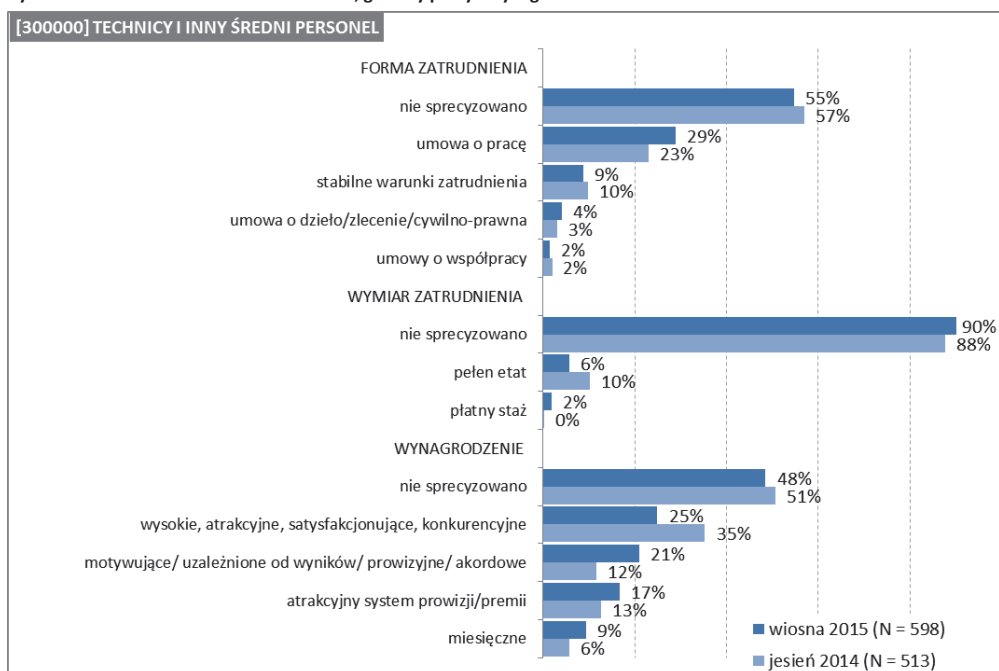


Wskazania od 4% dla pomiaru z wiosny 2015.

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 (29%). W 90% ofert nie sprecyzowano wymiaru zatrudnienia – w 6% wskazano na zatrudnienie na pełen etat. Wynagrodzenie opisywano jako atrakcyjne, ewentualnie uwzględniające atrakcyjny system premii, bez wskazania konkretnych przedziałów.

Rysunek 77. Oferowana forma zatrudnienia, godziny pracy i wynagrodzenie. TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL



Najczęściej przyszłym pracownikom oferowano szkolenia i możliwość rozwoju zawodowego (60% ofert), podkreślano atrakcyjność warunków zatrudnienia i zalety pracy (28%), a także środowiska pracy (27%). Wśród konkretnych korzyści wymieniano przede wszystkim – niezbędne narzędzia pracy (23%), samochód służbowy (15%), laptop (14%), pakiet socjalny (22%), a także prywatną opiekę medyczną (9%).

Tabela 40. Oferowane dodatkowe korzyści. TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL

	wiosna 2015 (N = 598)	jesień 2014 (N = 513)
Nie sprecyzowano	18%	16%
SZKOLENIA/ROZWÓJ	60%	59%
– możliwość awansu/kariera/rozwój zawodowy	35%	35%
– szkolenia/możliwość podwyższania kwalifikacji, uzyskania certyfikatów/kursy/warsztaty	32%	32%
– zdobywanie wiedzy/doświadczenia w międzynarodowej przedsiębiorstwie /firmie/ instytucji/środowisku	20%	22%
- zdobycie doświadczenia	11%	14%
– kursy językowe	3%	2%
WARUNKI/ZALETY PRACY	28%	30%
– interesująca praca/ciekawa praca/atrakcyjna praca/satysfakcjonująca praca	11%	11%
– bardzo dobre/dobre warunki w pracy	11%	6%
– samodzielność/swoboda w podejmowaniu decyzji/możliwość wdrażania pomysłów	6%	6%
- odpowiedzialna, pełna wyzwań praca	5%	5%
– udział we wdrażaniu ciekawych/prestizowych/zaawansowanych projektów/produktów/ z produktem	4%	4%
– tworzenie/współtworzenie wysokiej pozycji/nowej organizacji/oddziału/zespołu	2%	4%
– dostęp do nowych/nowoczesnych technologii/park maszynowy	2%	
– praca dająca prestiż/wywołująca dumę	1%	
– praca w systemie "homeoffice"/praca w domu	1%	
ŚRODOWISKO PRACY	27%	28%
– miły zespół/przyjazna/miła/otwarta/przyjacielska atmosfera (w) pracy	19%	19%
- dynamiczny, ambitny zespół / środowisko	12%	14%

	wiosna 2015 (N = 598)	jesień 2014 (N = 513)
– młody zespół	6%	6%
– doświadczony/profesjonalny zespół/zespół specjalistów/ekspertów	4%	4%
REFUNDACJA/DOFINANSOWANIE	27%	25%
– pakiet socjalny	22%	16%
– kupony rabatowe/zakupowe/imprezy kulturalne (karnety do kina, teatru)/bony/paczki świąteczne	8%	6%
- pakiet sportowy	6%	4%
NARZĘDZIA PRACY	27%	23%
– niezbędne narzędzia pracy (m.in. baza firm, narzędzia sprzedażowe, materiały reklamowe, miejsce do spotkań z klientami)	23%	19%
- samochód służbowy	15%	13%
– laptop/komputer/tablet/palm top	14%	10%
– telefon komórkowy/smarthphone	10%	9%
FIRMA/INSTYTUCJA	26%	21%
– stabilna firma/praca / miejsce pracy/odporna na kryzys	16%	14%
- innowacyjna/duża/nowoczesna organizacja	13%	9%
OPIEKA MEDYCZNA/UBEZPIECZENIE	14%	18%
– prywatna opieka medyczna dla pracownika/pakiet medyczny	9%	12%
– ubezpieczenie w systemie socjalnym danego/obcego kraju (Niemcy, Holandia)	5%	5%
– ubezpieczenie na życie/fundusz emerytalny/ubezpieczenie grupowe	4%	5%
POMOC/WSPARCIE	10%	8%
– (kompleksowa) pomoc od (samego) początku współpracy / wsparcie metodyczne; merytoryczne; finansowe	4%	7%
– opieka (polskiego) koordynatora na terenie obcego kraju/państwa	4%	1%
– pomoc w dopełnieniu formalności wyjazdowych	5%	1%
- korzystanie z gotowego systemu identyfikacji wizualnej sieci	1%	
WYŻYWIENIE/ZAKWATEROWANIA/DOWÓZ/ODZIEŻ	12%	8%
– darmowe/bezpłatne zakwaterowanie	10%	6%
– dowóz do/z miejsca pracy/zwrot kosztu podróży/przejazdu/wsparcie w relokacji	9%	4%
– wyżywienie/posiłki/dotowane/darmowe posiłki	7%	5%
INNE	13%	6%
- praca łagalna	9%	5%
- możliwość stałego zatrudnienia	3%	
- możliwość pogodzenia pracy z inną pracą (innym zajęciem)	1%	

Wskazania od 1% dla pomiaru z wiosny 2015.

10.6 Lokalizacja

Większość ogłoszeń oferujących zatrudnienie na stanowiskach techników i średniego personelu dotyczyła krajowego rynku pracy. 12,9% ofert – tj. 317 ofert, poszukiwało pracowników do zatrudnienia poza granicami Polski – głównie w Niemczech (opiekunowie do osób starszych).

Ponad połowa ofert pracy skierowanych do średniego personelu koncentrowała się w Łodzi (55,1%) oraz przyległych powiatach (6%). 5,4% ofert dotyczyło podregionu skierniewickiego, 4,4% piotrkowskiego, a 2,7% sieradzkiego. Oprócz Łodzi najwięcej ofert na poziomie powiatowym odnotowano w powiecie zgierskim (90 ofert), skierniewickim (55 ofert), piotrkowskim (53 oferty), pabianickim (48 ofert), oraz bełchatowskim (44 oferty).

Rysunek 78. Struktura ofert pracy ze względu na lokalizację. TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL

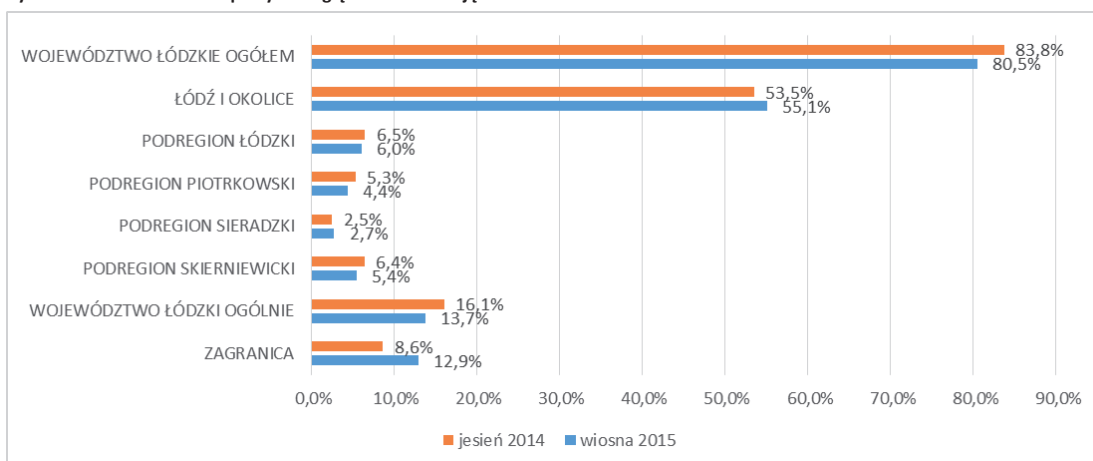
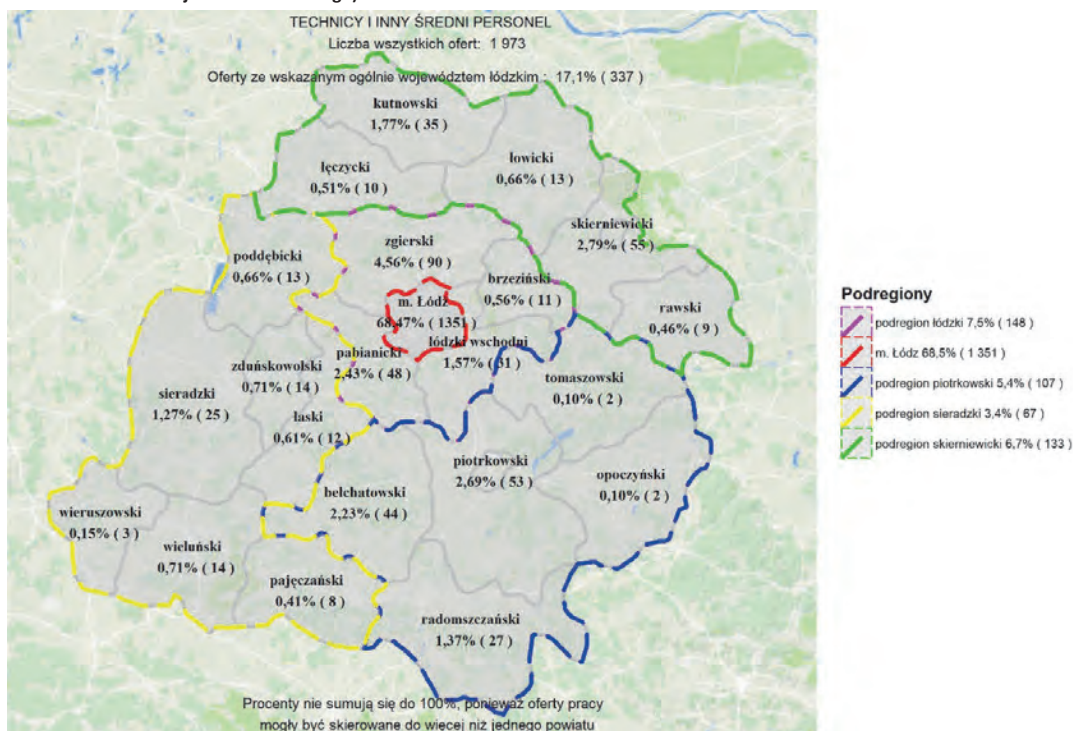


Tabela 41. Oferty pracy ze względu na lokalizację. TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL

	[A] wiosna 2015	[B] jesień 2014	[C] wiosna 2013	[D] wiosna 2012	[E] jesień 2011
OGÓŁEM	2 452	2 271	2104	2055	1844
WOJEWÓDZTWO ŁÓDZKIE OGÓŁEM	1 973	1 903	1681	1723	1439
ŁÓDŹ I OKOLICE	1 351	1 215	1024	964	766
PODREGION ŁÓDZKI	148	147	131	154	108
PODREGION SKIERNIEWICKI	133	146	184	151	88
PODREGION PIOTRKOWSKI	107	120	160	223	119
PODREGION SIERADZKI	67	57	84	123	88
WOJEWÓDZTWO ŁÓDZKIE BEZ LOKALIZACJI	337	366	342	461	270
ZAGRANICA	317	196	196	53	57

Rysunek 79. Rozmieszczenie na terenie województwa łódzkiego ofert pracy dla TECHNIKÓW I ŚREDNIEGO PERSONELU²³ (procentowanie do ofert w ramach województwa łódzkiego)



10.7 Jakościowy obraz grupy

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

Jednakże również w tej grupie pojawiają się sytuacje, gdy nazwa zawodu wskazuje na przynależność do średniego personelu technicznego, podczas gdy bardziej szczegółowy opis sugeruje jednakowoż zakres obowiązków charakterystyczny bardziej dla specjalistów – przykładem niech tutaj będzie technik jakości lub robotników przemysłowych, rzemieślników – przykładem jest technik serwisu sprzętu komputerowego (serwisant sprzętu komputerowego).

W obecnym pomiarze, podobnie jak w pomiarze na wiosnę 2013 r. szczególną grupę stanowią oferty pracy dla opiekunów osób starszych poza granicami kraju. W większości przypadków są to oferty pracy zamieszczane przez agencje pośrednictwa pracy. Są one rozbudowane, precyzują zakres obowiązków (w tym stan zdrowia osoby starszej) oraz podkreślają legalność zatrudnienia. Należy zauważyć, że ofertodawcy stosują w przypadku tych ofert zabieg personalizowania osoby, którą należy się opiekować – podają jej imię, nazwisko, miejscowość, w której mieszka. Może wynikać to z faktu, że w ten sposób uwiarygadniają swoją ofertę wobec obaw co do niejasnych intencji ofertodawcy i wyjazdu za granicę w nieznaną.

Ponadto oferenci tworzą nazewnictwo, które nie odpowiada klasyfikacji KSzZ, czy też klasyfikacji zawodów szkolnych – głównie w dziedzinach techniczno-mechanicznych, np. technik serwisu, technik procesu, technik utrzymania ruchu, czy technik metod. W ten sposób podniesiona zostaje wartość stanowiska i jednocześnie

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

zaznaczone, że będzie to praca o charakterze technicznym. Obserwowana jest również tutaj sytuacja odwrotna – stanowiska określone w ofercie skracają nazwę zawodu określoną w klasyfikacji poprzez pominięcie słowa „technik” np. masażysta (zamiast technik masażysta), elektronik (zamiast technik elektronik), elektryk (zamiast technik elektryk), 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 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 rzeczywistością pracą.

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

W sektorze BPO/SSC należy również zwrócić uwagę na rosnące w tym pomiarze zapotrzebowanie na zawód pracownika centrum elektronicznej obsługi klienta. Oferty te, podobnie jak to ma miejsce w przypadku księgowych zawierają głównie anglojęzyczne nazwy stanowisk – Customer Support Specialist, Customer Service Coordinator, czy też Customer Service Agent. Ze względu na obsługę międzynarodowego klienta powszechnym wymogiem jest znajomość języka angielskiego i dodatkowo innego, często specyficznego języka obcego np. portugalski, czeski, słowacki, rumuński, czy bułgarski.

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

Opiekunka do pani Theresie na 30.04.

- Branża Sprzątaczkki, Opiekunki, Gosposie
- Typ stanowiska Inne
- Forma zatrudnienia Umowa zlecenie
- Wymiar zatrudnienia Pełny etat
- Region Łódzkie
- Miejsce Łódź

PRIVATE CARE 24 Professional Sp. z o.o. (Agencja zatrudnienia nr rej. 9832)

Jako firma rodzinna za główny cel stawiamy sobie niesienie pomocy seniorom i osobom niepełnosprawnym oraz stworzenie im możliwości spędzenia jesieni życia we własnym domu, w otoczeniu serdecznych i troskliwych osób.

PRIVATE CARE 24 Professional Sp. z o.o.

ul. Moniuszki 7

40-005 Katowice

322041255

katowice@privatecare24.pl

www.privatecare24.pl

Gwarantujemy:

- Propozycje wyjazdów dostosowane do indywidualnych oczekiwań kandydatów
- Zarobki od 950 Euro do 1300 Euro netto
- Zarobki zawsze adekwatne do doświadczenia, znajomości języka, zakresu obowiązków
- Tylko i wyłącznie LEGALNE ZATRUDNIENIE
- Umowa zlecenie na czas nieokreślony, Zaświadczenie A1, karta EKUZ
- Sprawdzone miejsca pracy – Naszych podopiecznych znamy osobiście

- Pełne pokrycie kosztów przejazdu, zakwaterowania i wyżywienia
- Opieka koordynatora przez cały okres pobytu w Niemczech
- Ubezpieczenie (także w czasie pobytu w Polsce)
- Indywidualne premie motywacyjne za współpracę i rekomendacje

To nas wyróżnia:

- ZUS w Polsce, zgodny z wymogami prawa
- ubezpieczenie emerytalne i rentowe, od której zależy wysokość Twojej przyszłej emerytury
- RESPEKTOWANIE niemieckich przepisów, dotyczących minimalnego wynagrodzenia
- PROGRAM LOJALNOŚCIOWY – PROGRAM LOJALNOŚCIOWY – dla najlepszych, sprawdzonych opiekunek wyjeżdżających z Private Care 24 Professional także oferty pracy w Szwajcarii (praca na warunkach szwajcarskich, zarobki ok 14000 zł Brutto)

O zgłoszenia prosimy wyłącznie osoby, które:

- OCZEKUJĄ sprawdzonych ofert, pewnych miejsc i wsparcia ze strony pracodawcy
- DBAJĄ o wyłącznie legalne zatrudnienie, w oparciu o umowę i zaświadczenie A1
- PRAGNĄ zatroszczyć się o przyszłość swoją i swoich bliskich
- OFERUJĄCE wzorową pracę w zamian za odpowiednie wynagrodzenie
- POSŁUGUJĄ SIĘ Językiem Niemieckim w stopniu komunikatywnym, pozwalającym na swobodną rozmowę (budowanie zdań, znajomość słownictwa ogólnego i z zakresu opieki)
- POSIADAJĄ doświadczenie w opiece nad osobą starszą lub chorą

Kogo Szukamy?

Szukamy Opiekunek/Opiekunów z przynajmniej komunikatywnymi podstawami języka niemieckiego, którzy będą w stanie zaopiekować się naszymi seniorami.

Do głównych obowiązków opiekunki będzie należeć:

- Podstawowa opieka
- Pilnowanie regularnego przyjmowania leków
- Gotowanie i sprzątanie
- Spędzanie czasu z seniorami

Poniżej szczegółowy opis stanu zdrowia:

Miejsce zamieszkania: Niemcy, 86609 Donauwörth

Podopieczna ma 93 lata, jest osłabiona ze względu na wiek, cierpi na cukrzycę. Ma lekką inkontynencję moczu.

Podopieczna mieszka w domu jednorodzinnym .

Warunki socjalne dla opiekunki-bardzo dobre – praktycznie całe piętro do dyspozycji opiekunki. Jest internet.

Do obowiązków opiekunki będzie należeć prowadzenie gospodarstwa domowego: robienie zakupów, sprzątanie, gotowanie.



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

Aktualnie dla naszego **Klientów w Krakowie, Łodzi, Katowicach** międzynarodowych firm z obszaru BPO/SSC, poszukujemy Kandydatów **ze znajomością języka niemieckiego na stanowisko**

Customer Service

Miejsce pracy: Łódź

DEUTSCH/04/2015

Oczekiwania wobec Kandydatów:

- **język niemiecki na poziomie B2,C1,C2**
- **dobry język angielski (poziom B1 i więcej) w mowie i piśmie**
- umiejętności analityczne
- doświadczenie zawodowe będzie dodatkowym atutem

Co oferujemy:

- umowę o pracę
- motywujący system wynagrodzeń
- system szkoleń wzbogacających kwalifikacje,
- bogaty pakiet socjalny (ubezpieczenie na życie, karta typu Multisport)
- możliwość rozwoju zawodowego w dynamicznym środowisku biznesowym
- wielokulturowe środowisko pracy

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

- rodzaj obsługiwanego klienta – np. przedstawiciel handlowy ds. kluczowych klientów, doradca energetyczny ds. klienta biznesowego, przedstawiciel handlowy ds. klientów gastronomicznych; przedstawiciel handlowy – menadżer rynku klientów biznesowych;
- rodzaj wykonywanych zadań – przedstawiciel handlowy FMCG (sektor HoReCa), dystrybutor napoju na rynek HoReCa, przedstawiciel handlowy ds. rozwoju sieci sprzedaży, przedstawiciel handlowy ds. detalu, przedstawiciel handlowy do spraw hurtu; przedstawiciel handlowy – vanseller;
- branżę, w której będzie działał np. regionalny przedstawiciel handlowy – branża mebli kuchennych lub AGD, przedstawiciel handlowy w branży laboratoryjnej;
- podział zadań np. przedstawiciel handlowo-techniczny, przedstawiciel handlowy – doradca techniczny, handlowiec zdalny, mobilny przedstawiciel handlowy; przedstawiciel handlowy-koordynator;
- produkty, usługi jakimi będzie się zajmował: przedstawiciel-doradca ds. odszkodowań przedstawiciel handlowy – opakowania foliowe, przedstawiciel handlowy ds. rozwoju usług LTL i FTL, przedstawiciel handlowy ds. sprzedaży wyrobów hutniczych;
- ze względu na zajmowane stanowisko: handlowiec – zastępca kierownika salonu, młodszy przedstawiciel handlowy, przedstawiciel handlowy – product manager;
- ze względu na obszar działania: regionalny przedstawiciel handlowy, handlowiec ds. rynku niemieckiego.

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

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

PRZEDSTAWICIEL HANDLOWY

Miejsce pracy- teren całego kraju

Region: łódzkie

Opis stanowiska:

- tworzenie i realizacja planów sprzedaży na swoim terenie
- zwiększanie efektywności sprzedaży
- utrzymywanie stałych kontaktów z istniejącymi klientami oraz pozyskiwanie nowych klientów
- monitorowanie i analiza danych rynkowych dotyczących produktu, konsumentów oraz działań konkurencji
- prowadzenie szkoleń produktowych
- współtworzenie polityki cenowej.

Wymagania:

- 4-5 letnie doświadczenie w sprzedaży, w tym minimum 2 lata w branży ochrony i bezpieczeństwa pracy
- znajomość specyfiki handlu na rynku odbiorców
- zdolność analizowania i umiejętność tworzenia i wprowadzania nowych produktów na rynek

- czynne prawo jazdy kat. B
- znajomość języka angielskiego (mile widziana dodatkowa znajomość komunikatywna języka niemieckiego)
- wysokie umiejętności interpersonalne- w szczególności: zaangażowanie i dynamizm, wysoki poziom samodzielności; łatwość nawiązywania kontaktów z ludźmi; zdolności negocjacyjne; bardzo dobra organizacja pracy; odporność na stres- umiejętność pracy pod presją czasu; wytrwałość w dążeniu do realizacji wyznaczonych celów; umiejętność planowania i ustalania priorytetów.

Oferujemy:

- atrakcyjny system wynagrodzeń (stałe + zmienne powiązane z efektami pracy)

CV (zdjęcie mile widziane) oraz list motywacyjny prosimy przysyłać do dnia 29.03.2015 roku z podaniem swojego nazwiska w temacie wiadomości.

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 badanym okresie pojawiło się 905 ofert pracy na stanowiska pracowników biurowych. Stanowi to 8% wszystkich ogłoszeń o pracę wystosowanych w tym czasie. Poszukiwano zwłaszcza trzech typów pracowników: pracowników obsługi biurowej (28%), pracowników do spraw finansowo-statystycznych, w tym głównie magazynierów (17%) i asystentów do spraw księgowości (10%) oraz pracowników obsługi klienta, w tym pracowników call center (18%).

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

Grupa zawodowa	N=	%
400000 PRACOWNICY BIUROWI	905	100%
410000 SEKRETARKI, OPERATORZY URZĄDZEŃ BIUROWYCH I POKREWNI	297	32,8%
411090 Pozostali pracownicy obsługi biurowej	254	28,1%
412001 Sekretarka	16	1,8%
411003 Pracownik kancelaryjny	9	1,0%
413201 Operator wprowadzania danych	7	0,8%
413102 Operator aplikacji komputerowych	6	0,7%

Grupa zawodowa	N=	%
411001 Administrator nieruchomości	5	0,6%
420000 PRACOWNICY OBSŁUGI KLIENTA	244	27,0%
422201 Pracownik centrum obsługi telefonicznej (pracownik call center)	166	18,3%
421403 Windykator	19	2,1%
422602 Recepcjonista	18	2,0%
422401 Recepcjonista hotelowy	12	1,3%
422701 Ankieter	7	0,8%
422603 Rejestratorka medyczna	4	0,4%
421106 Kontroler rozliczeń pieniężnych	3	0,3%
422301 Operator centrali telefonicznej	3	0,3%
421104 Kasjer walutowy	2	0,2%
421202 Krupier	2	0,2%
421490 Pozostali windykatorzy i pokrewni	2	0,2%
430000 PRACOWNICY DO SPRAW FINANSOWO-STATYSTYCZNYCH I EWIDENCJI MATERIAŁOWEJ	290	32,0%
432103 Magazynier	150	16,6%
431101 Asystent do spraw księgowości	89	9,8%
432201 Planista produkcyjny	20	2,2%
431102 Fakturzystka	13	1,4%
431301 Pracownik obsługi płacowej	7	0,8%
432302 Dyspozytor transportu samochodowego	3	0,3%
431202 Pracownik do spraw ubezpieczeń	2	0,2%
440000 POZOSTALI PRACOWNICY OBSŁUGI BIURA	74	8,2%
441202 Kurier	20	2,2%
441990 Pozostali pracownicy obsługi biura gdzie indziej niesklasyfikowani	6	0,7%
441402 Archiwista zakładowy	4	0,4%
441203 Listonosz	2	0,2%

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

Można zauważyć, że od jesieni 2011 roku liczba ofert pracy dla pracowników biurowych systematycznie rosła od 619 do 941 jesienią 2014 roku. Przy czym obecny pomiar pokazuje zahamowanie tej tendencji – wiosną 2015 naliczono nieznacznie mniej tego rodzaju ofert pracy niż w poprzednim pomiarze (905 w stosunku do 941).

Może to wynikać ze spadku zapotrzebowania na pracowników obsługi klienta (244 ofert obecnie przy 285 w 2014 roku) oraz pozostałych pracowników obsługi biura (tylko 74 ogłoszenia przy 134 w roku poprzednim). Przy czym zauważono wzrost zapotrzebowania na osoby z grupy sekretarek, operatorów urzędzeń biurowych i pokrewnych (297 ogłoszeń obecnie przy 237 w roku poprzednim).

Tabela 43. Liczba ofert pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY BIUROWI

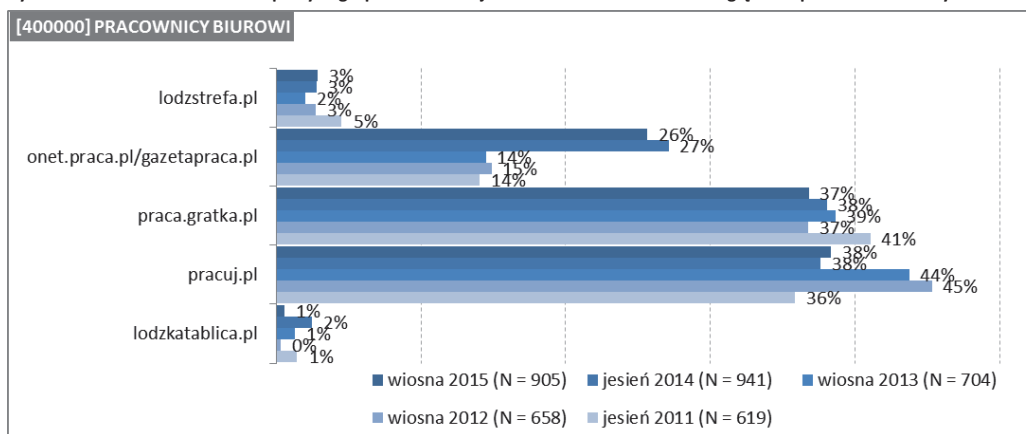
	[A] wiosna 2015	[B] jesień 2014	[C] wiosna 2013	[D] wiosna 2012	[E] jesień 2011
[400000] PRACOWNICY BIUROWI	905	941	704	658	619
[410000] – SEKRETARKI, OPERATORZY URZĄDZEŃ BIUROWYCH I POKREWNI	297	237	131	208	171
[430000] – PRACOWNICY DO SPRAW FINANSOWO-STATYSTYCZNYCH I EWIDENCJI MATERIAŁOWEJ	290	285	179	156	161
[420000] – PRACOWNICY OBSŁUGI KLIENTA	244	285	280	206	237
[440000] – POZOSTALI PRACOWNICY OBSŁUGI BIURA	74	134	114	88	50

11.2 Sposób zamieszczenia oferty

Ogłoszenia o pracę w grupie zawodowej pracowników biurowych zamieszczano przede wszystkim na dwóch portalach: pracuj.pl oraz praca.gratka.pl (38% i 37% ofert). Już w 2014 roku zaobserwowano wyraźny wzrost ofert pracy na portalach połączonych onet.praca.pl/gazetapraca.pl – 27%, w porównaniu z 14-15% w poprzednich latach. Trend ten się utrzymał i przy obecnym pomiarze 26% wszystkich ogłoszeń znajdowało się na tych portalach. Ponadto w dalszym ciągu relatywnie mało ogłoszeń pracodawcy zamieścili na portalach lokalnych – lodzstrefa.pl (3%) oraz lodzkatablica.pl (1%).

Podobnie jak w poprzednim roku, większość ofert pracy na stanowiska pracowników biurowych została zamieszczona w języku polskim (92%). Można przy tym zauważyć jeszcze mniejszy niż rok wcześniej odsetek ofert w języku angielskim (8% obecnie przy 15% w 2014 roku).

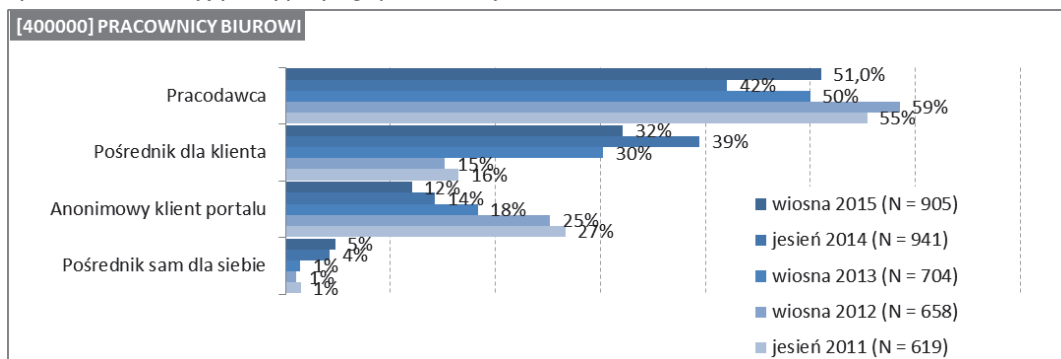
Rysunek 80. Zróżnicowanie ofert pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY BIUROWI ze względu na portal internetowy



11.3 Oferenci oraz branża

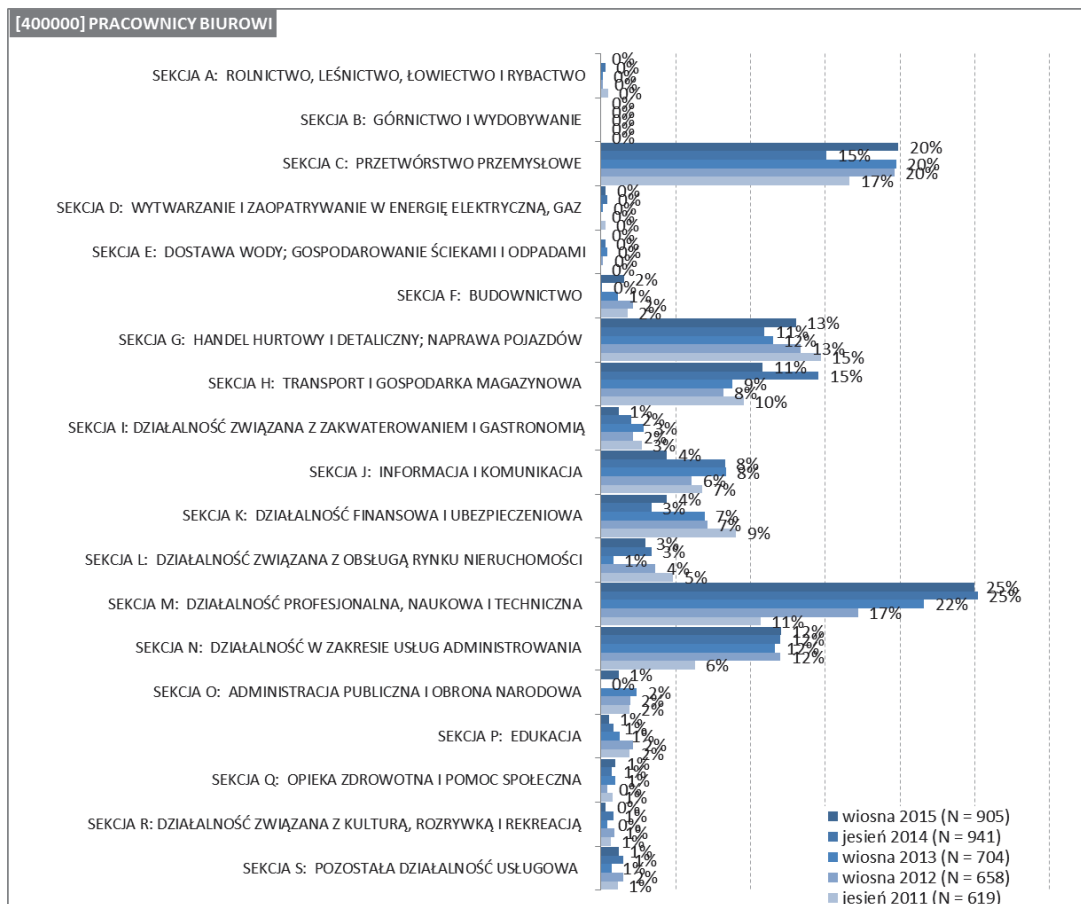
W poprzednich latach można było zauważyć spadek odsetka ofert na pracowników biurowych zamieszczanych przez samych pracodawców, na rzecz ogłoszeń zamieszczanych przez pośredników. Jednak przy obecnym pomiarze odnotowano wzrost w stosunku do roku 2014 ofert publikowanych bezpośrednio przez pracodawców (51% obecnie przy 42% w 2014 roku). Tym samym spadł odsetek ogłoszeń zamieszczanych przez pośredników dla klienta (32% obecnie przy 39% rok wcześniej). Natomiast nadal odnotowuje się coraz mniej ofert o pracę z anonimowego źródła (12%). W dalszym ciągu niewielu pośredników poszukuje pracowników biurowych dla siebie (5% ogłoszeń).

Rysunek 81. Zamieszczający oferty pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY BIUROWI



Przy obecnym pomiarze, podobnie jak we wcześniejszych latach, popyt na miejsca pracy dla pracowników biurowych okazał się bardzo zróżnicowany jeśli chodzi o branżę pracodawcy. Najwięcej ofert, podobnie jak w 2014 roku, pochodziło z branży działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej (25%). Również branża przetwórstwa przemysłowego okazała się ważnym źródłem ofert dla pracowników biurowych (20%, o 5 pkt. procentowych więcej niż rok wcześniej). W dalszej kolejności pracowników biurowych poszukiwali pracodawcy handlu hurtowego i naprawy pojazdów (13%), działalności w zakresie administrowania (12%) oraz transportu i gospodarki magazynowej (11% – nieznaczny spadek w stosunku do wcześniejszego pomiaru).

Rysunek 82. Oferty pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY BIUROWI ze względu na branżę pracodawcy



Oferty o pracę skierowane do pracowników biurowych i wystosowane bezpośrednio przez pracodawców okazały się, podobnie jak rok wcześniej, dość rozdrobione pod względem nadawcy. Wśród firm poszukujących takiego rodzaju pracowników znalazły się Corning Cable Systems Polska Sp. z o.o., Infosys BPO Poland SP. z o.o. (po 10 ogłoszeń) jak również Fujitsu Technology Solutions i KPMG (po 8 ofert).

Jeśli chodzi o pośredników, oferty były już bardziej scentralizowane jeśli chodzi o nadawcę. Podobnie jak w 2014 roku, najwięcej ofert wystosował Manpower (71), w dalszej kolejności oferty pochodziły od Work Service (22) i Randstad (19), czyli od dużych, popularnych firm rekrutacyjnych. W porównaniu z zeszłym rokiem na znaczeniu stracili pośrednicy REED i Goldman Recruitment.

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

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

PRACODAWCA	LICZBA OFERT PRACY
CORNING CABLE SYSTEMS POLSKA SP. Z O.O	10
INFOSYS BPO POLAND SP. Z O.O.	10
FUJITSU TECHNOLOGY SOLUTIONS SP. Z O.O	8
KPMG	8
CITI HANDLOWY	7
PODANE SAME NAZWISKO	7
BSH SPRZĘT GOSPODARSTWA DOMOWEGO SP. Z O.O.	6
AVIDA SP. Z O.O.	5
MINOL SP. Z O.O.	5
TAX CARE S.A.	5
TOP SECRET	5
CASUS FINANSE S.A.	5
COLEP POLSKA SP. Z O.O.	4
OBLIGO S.A.	4
SPEDIMEX SP. Z O.O.	4
TRANSITION TECHNOLOGIES S.A.	4
VF POLSKA DISTRIBUTION SP. Z O.O.	4

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

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

POŚREDNICY	LICZBA OFERT PRACY
MANPOWER	71
WORK SERVICE	22
RANDSTAD	19
HAYS POLAND SP. Z O.O.	18
G-FORCE SP. Z O.O.	14
AGENCJA PRACY TYMCZASOWEJ TRENKWALDER BENEFIT SP. Z O.O.	13
CPL JOBS	12
GRAFTON RECRUITMENT	12
REED	11
ANTAL	8
GOLDMAN RECRUITMENT	8
ADECCO POLAND SP. Z O.O	7
AGENCJA PRACY CZASOWEJ TEMPUS A	7
MGSOLUTIONS SP.Z.O.O.	5
WORK TEMP SERVICE	5
GRUPA PROGRES	4
JOBMAN.PL ŁÓDŹ	4
CEE EXPERTS	4
GERMAN-POLISH JOB CENTER MASTALERZ & CO. SP. J.	4

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

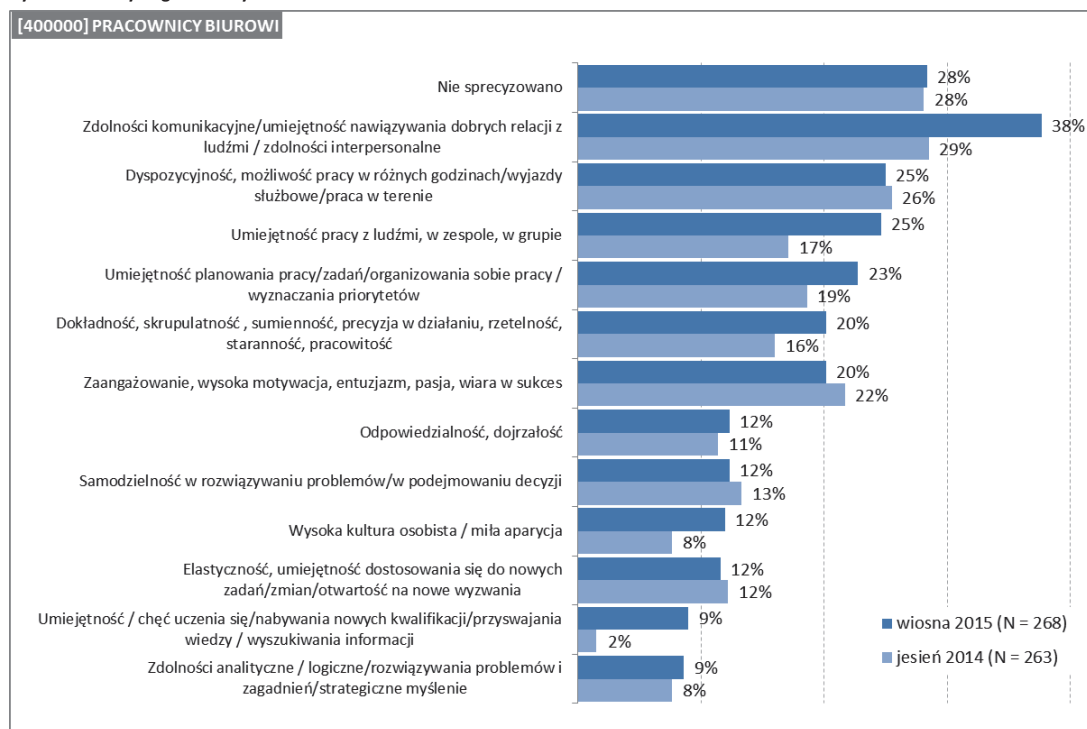
11.4 Wymagania wobec pracowników

Szczegółowa analiza wybranych ofert pokazuje, że pracodawcy nie stawiali przed kandydatami na stanowiska biurowe wygórowanych wymagań. Większość ofert o pracę nie zawierała wymogu doświadczenia zawodowego (choć od jesieni 2011 roku coraz częściej formułuje się takie oczekiwania), rzadko formułowano także oczekiwania dotyczące wykształcenia kandydata.

Skupiano się raczej na cechach osobowych pracowników – już 72% analizowanych ogłoszeń zawierało wytyczne w tym obszarze. Podobnie jak jesienią 2014 roku, oczekiwano przede wszystkim zdolności

komunikacyjnych i umiejętności nawiązywania dobrych relacji z ludźmi (38% – o 9 pkt. procentowych więcej niż przy poprzednim pomiarze), dyspozycyjności (25%), umiejętności pracy z ludźmi, w grupie (25% – o 8 pkt. procentowych więcej niż przy poprzednim pomiarze). Z punktu widzenia pracodawcy cenne u kandydata były również umiejętność planowania pracy (23%), dokładność i skrupulatność, jak również zaangażowanie i wysoka motywacja (po 20%).

Rysunek 83. Wymagane cechy osobowe. PRACOWNICY BIUROWI

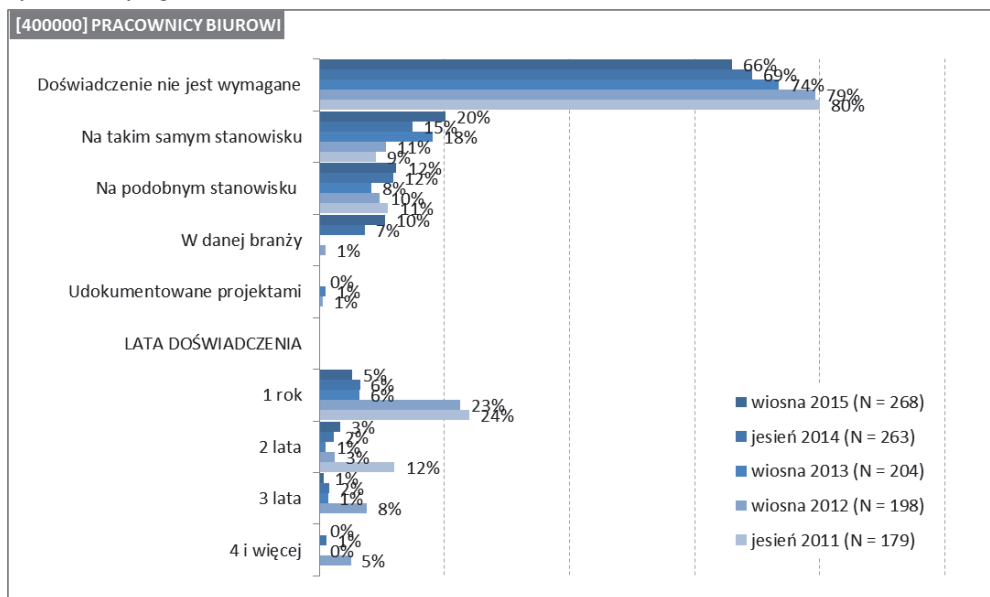


Wskazania od 9% dla pomiaru z wiosny 2015 r.

Choć w szczegółowo analizowanych ofertach od jesieni 2011 roku doświadczenie kandydata do pracy ma coraz większe znaczenie, nadal 66% ogłoszeń nie zawiera wymogów z tym związanych. W stosunku do poprzedniego pomiaru wzrósł odsetek ogłoszeń, w których oczekiwano doświadczenia na takim samym stanowisku (20% szczegółowo badanych ofert, o 5 pkt. procentowych więcej). Ponadto część pracodawców oczekuje od pracowników biurowych doświadczenia na podobnym stanowisku (12%) lub przynajmniej w danej branży (10%).

Można zauważyć, że od wiosny 2013 roku do jesień 2014 wyraźnie spadły oczekiwania co do wcześniejszego stażu pracy. Przy obecnym pomiarze taki trend się utrzymał i pracodawcy tylko w 5% badanych ofert oczekiwali rocznego doświadczenia, jeszcze rzadziej 2-letniego (3%) lub dłuższego (1% lub mniej).

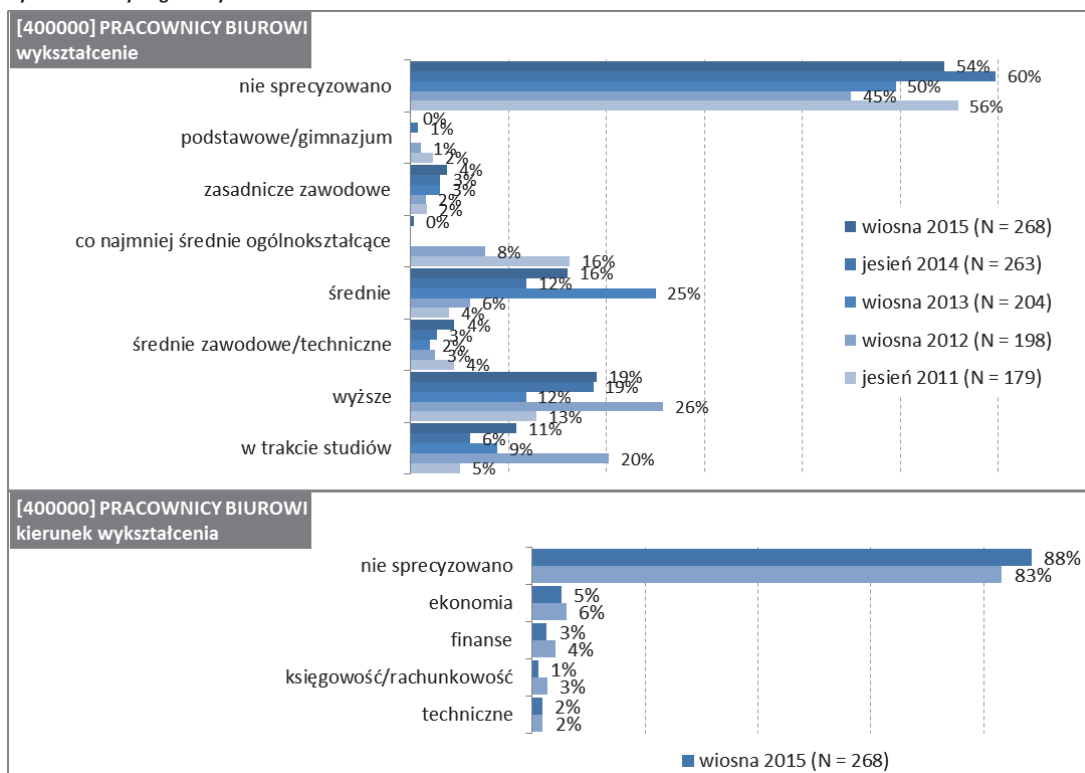
Rysunek 84. Wymagane doświadczenie. PRACOWNICY BIUROWI



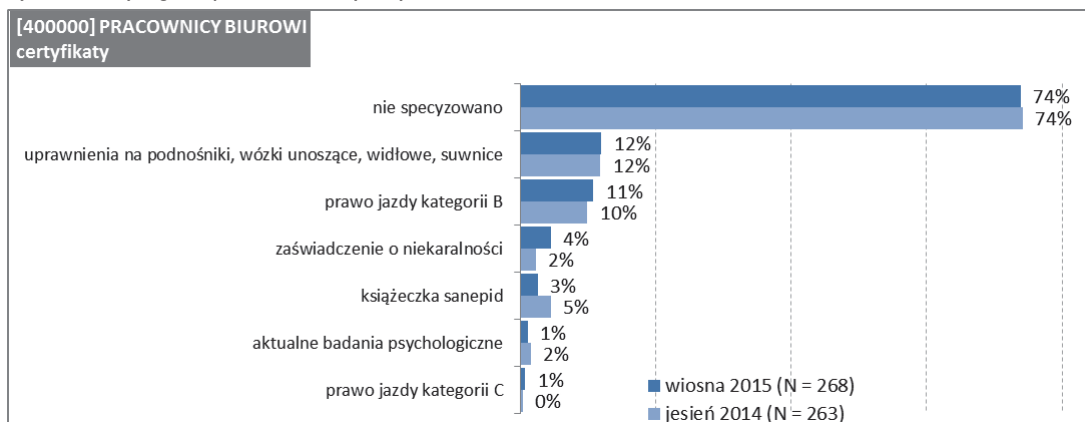
Trochę częściej niż przy ostatnim pomiarze w szczegółowo badanych ofertach pojawiały się oczekiwania co do poziomu wykształcenia kandydatów (46%, wzrost o 6 pkt. procentowych). Nadal najczęściej poszukuje się osób z wykształceniem wyższym (19%) lub średnim (16%), ewentualnie rekrutuje się studentów (11%). Natomiast od kilku lat obserwuje się spadek ogłoszeń, w których wymagane jest co najmniej średnie wykształcenie i wiosną 2015 roku tylko pojedyncze oferty zawierały takie oczekiwania w stosunku do kandydatów. Częściej dla pracodawcy istotne stało się wykształcenie średnie zawodowe/ techniczne lub zasadnicze zawodowe (po 4%).

Podobnie jak przy poprzednim pomiarze, większość pracodawców nie sprecyzowała preferowanego u kandydata kierunku wykształcenia ani wymogu posiadania dodatkowych uprawnień. Jeśli już oczekiwano konkretnej specjalizacji w wykształceniu, była to ekonomia, finanse, wykształcenie techniczne lub księgowość/ rachunkowość. Część pracodawców poszukiwała osób z uprawnieniami na wózki widłowe (12%), z prawem jazdy kat. B (11%), rzadziej wymagano zaświadczenia o niekaralności (4%).

Rysunek 85. Wymagane wykształcenie. PRACOWNICY BIUROWI



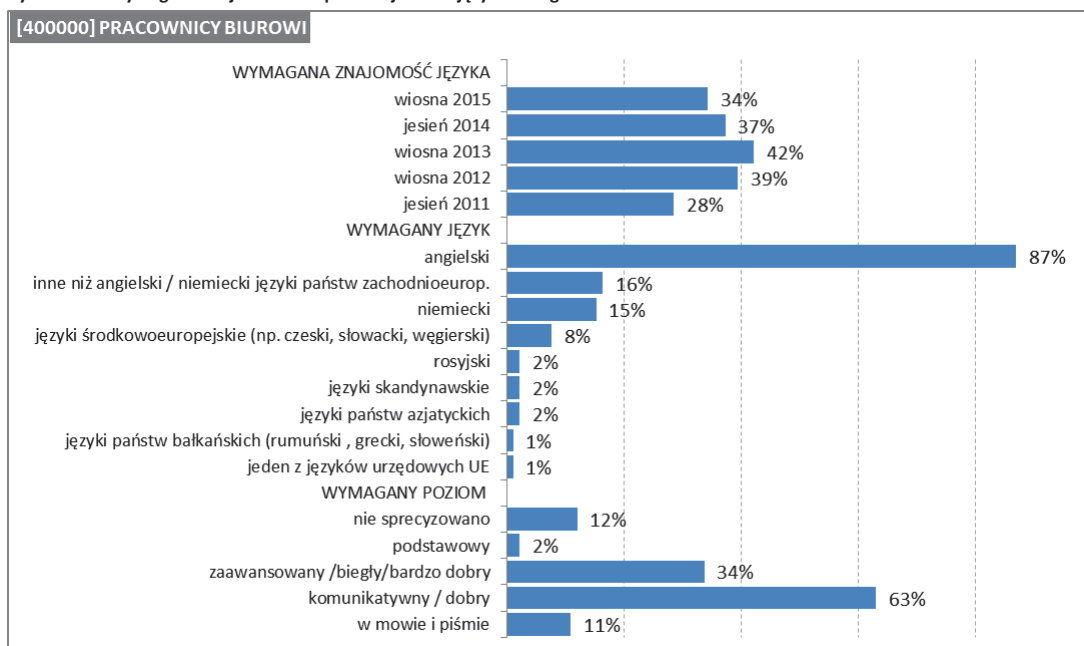
Rysunek 86. Wymagane uprawnienia – certyfikaty. PRACOWNICY BIUROWI



Wskazania od 1% dla pomiaru z wiosny 2015.

Trochę rzadziej niż w poprzednich latach oczekiwano znajomości języka obcego (34% ofert w roku 2015 przy 37-42% w trzech poprzednich latach). Jeśli już pracodawcy wymagali umiejętności postępowania się językiem obcym, nadal najczęściej był to język angielski (87% szczegółowo badanych ofert). W dalszej kolejności znaczenie miał język niemiecki (15% – znacznie rzadziej niż jesienią 2014 roku) lub inny niż angielski i niemiecki język państw zachodnioeuropejskich (16%). Pracodawcy najczęściej oczekiwali komunikatywnej/ dobrej znajomości języka obcego (63%), znacznie rzadziej biegłej czy zaawansowanej (34% – o 12 pkt. procentowych mniej niż przy poprzednim pomiarze)

Rysunek 87. Wymagana znajomość i stopień znajomości języka obcego. PRACOWNICY BIUROWI



Podobnie jak przy poprzednim pomiarze, w przypadku 54% analizowanych ofert nie sformułowano wymogów odnośnie znajomości komputera i programów komputerowych. Jeśli już oczekiwano takich umiejętności, najczęściej była to znajomość pakietu MS Office (36%) lub, częściej niż jesienią 2014 roku, ogólna dobra znajomość obsługi komputera (22%).

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

RAZEM	wiosna 2015 (N = 268)	jesień 2014 (N = 263)
nie sprecyzowano	54%	54%
MS Office	36%	32%
dobra/praktyczna/bardzo dobra znajomość obsługi komputera	22%	12%
przeglądarki/wyszukiwarki/poruszanie się po internecie: MERLIN X, SYCOM, BLUE VEMDO	3%	2%
znajomość systemu SAP (m.in. BASIS, BI, BO, BW, CO, EDI, FI, HR, IS- Banking, MDM, MM, PP, PI, SCM, SD, WM, XI)	2%	4%
znajomość programów graficznych (np. Corel Draw, Adobe Photoshop, Adobe Illustrator)	1%	0%
programy służące zarządzaniu/ sprzedaży /magazynowanie/ dystrybucja/ logistyka/ przepływ materiałowy	1%	2%
programy/aplikacje księgowo (Asseco WAPRO, Handel Symfonia)	1%	2%
znajomość narzędzi do programowania/ modelowania systemów operacyjnych/programowania obiektowego (C i C++, Visual Basic)	1%	2%
infrastruktura sieciowa (np. LAN/WAN/Wireless/ routery (38xx, 28xx, 65xx itd.)/switchce/ programy antywirusowe	1%	0%

Wskazania od 1% dla pomiaru z wiosny 2015.

Zdecydowana większość ogłoszeń skierowanych do pracowników biurowych nie zawierała oczekiwań odnośnie płci kandydata (98%). Jedynie w 1,5% ofert zaznaczono, że poszukiwana jest kobieta, w 0,4% ogłoszeń rekrutowano mężczyzn. Częściej natomiast określano preferowany wiek kandydatów w powiązaniu z jego statusem. Podobnie jak jesienią 2014 roku poszukiwano studentów (7%), częściej niż wcześniej poszukiwano osób młodych, bez sprecyzowania wieku (13%). Sporadycznie oczekiwano orzeczenia o niepełnosprawności (1,5%).

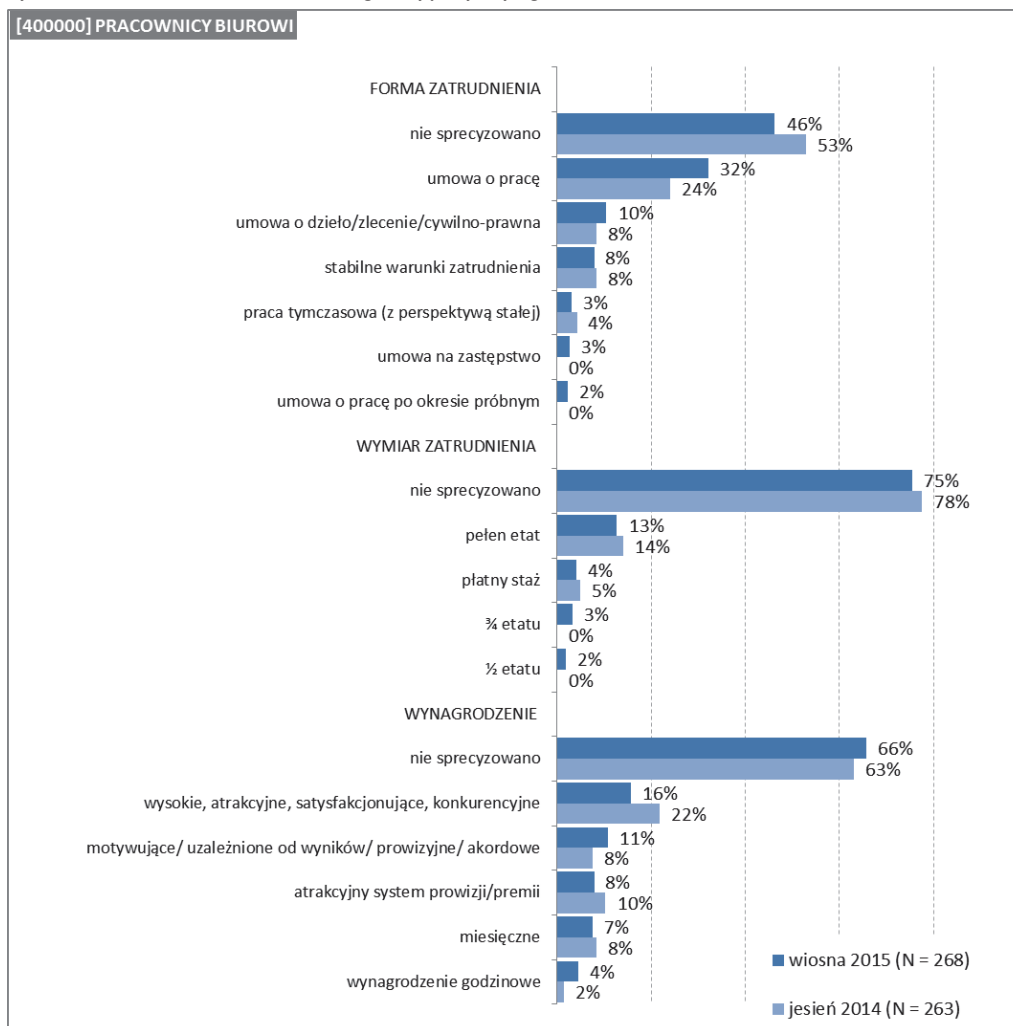
Częściej natomiast precyzowano inne wymagania względem kandydatów do pracy. Były to dobra dykcja i miły tembr głosu (7%), umiejętność obsługi urządzeń biurowych (3%), gotowość do natychmiastowego podjęcia pracy (3%), referencje (2%) czy nawet atrakcyjność, odpowiednie wymiary, wzrost (1,5%).

11.5 Oferta pracodawców

Podobnie jak przy poprzednim pomiarze, informacje o formie zatrudnienia pojawiły się w około połowie ofert dla pracowników biurowych (54%). Trochę częściej niż jesienią 2014 roku oferowano umowę o pracę (32% – wzrost o 8 pkt. procentowych). Rzadziej pracodawcy informowali, że zatrudnienie będzie się opierało o umowy cywilno-prawne (10% – wzrost o 2 pkt. procentowe). Pracodawcy poszukujący pracowników biurowych raczej nie podawali informacji o wymiarze zatrudnienia (75% ogłoszeń nie zawierało takiej informacji). Jeśli już, oferowano pracę na pełen etat (13% – podobnie jak przy poprzednim pomiarze), sporadycznie płatny staż lub pracę na część etatu.

Większość ogłoszeń o pracę nie zawierała także informacji o wynagrodzeniu (66% – nieznacznie więcej w stosunku do jesieni 2014 roku). Jeśli już pojawiły się takie dane, to podobnie jak przy poprzednim pomiarze, zapewniano kandydatów o wysokim, atrakcyjnym wynagrodzeniu (16%) lub oferowano zarobki uzależnione od wyników w pracy (prowizje, premie).

Rysunek 88. Oferowana forma zatrudnienia, godziny pracy i wynagrodzenie. PRACOWNICY BIUROWI



Wskazania od 2% dla pomiaru z wiosny 2015.

Podobnie jak w przypadku ofert z jesieni 2014 roku, w szczególności badanych ogłoszeniach z wiosny 2015 roku częściej niż o warunkach zatrudnienia informowano o dodatkowych korzyściach związanych z pracą w danej firmie. Najczęściej starano się zachęcić kandydatów możliwością rozwoju i szkoleniami (56%). Zapewniano o szansie na awans, okazji do uczestniczenia w szkoleniach i możliwości podwyższenia swoich kwalifikacji. Dodatkową korzyścią było, z punktu widzenia pracodawców, również środowisko pracy (33% szczególnie badanych ofert). Zapewniano o przyjaznej, otwartej atmosferze pracy, dynamicznym, ambitnym środowisku. Część pracodawców starała się przyciągnąć kandydatów pisząc o stabilności firmy, proponując pakiet socjalny czy oferując ogólnie pojętą atrakcyjną, satysfakcjonującą pracę.

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

	wiosna 2015 (N = 268)	jesień 2014 (N = 263)
nie sprecyzowano	28%	27%
SZKOLENIA/ROZWÓJ	56%	54%
– możliwość awansu/kariera/rozwój zawodowy	33%	29%
– szkolenia/możliwość podwyższenia kwalifikacji, uzyskania certyfikatów/kursy/warsztaty	23%	26%
– zdobywanie wiedzy/doświadczenia w międzynarodowej przedsiębiorstwie/firmie/instytucji/środowisku	15%	17%
– zdobycie doświadczenia	22%	17%
– kursy językowe	1%	2%
ŚRODOWISKO PRACY	33%	29%
– miły zespół/przyjazna/miła/otwarta/przyjacielska atmosfera (w) pracy	23%	19%
– dynamiczny, ambitny zespół / środowisko	11%	11%
– młody zespół	6%	5%
– doświadczony/profesjonalny zespół/zespół specjalistów/ekspertów	6%	3%
WARUNKI/ZALETY PRACY	25%	23%
– interesująca praca/ciekawa praca/atrakcyjna praca/satysfakcjonująca praca	12%	10%
– bardzo dobre/dobre warunki w pracy	12%	5%
– udział we wdrażaniu ciekawych/prestiżowych/zaawansowanych projektów/produktów/z produktem	3%	5%
– odpowiedzialna, pełna wyzwań praca	7%	3%
– samodzielność/swoboda w podejmowaniu decyzji/możliwość wdrażania własnych pomysłów	3%	3%
– praca dająca prestiż/wywołująca dumę	2%	
FIRMA/INSTYTUCJA	25%	19%
– stabilna firma/praca / miejsce pracy/odporna na kryzys	18%	12%
– innowacyjna/duża/nowoczesna organizacja	11%	9%
REFUNDACJA/DOFINANSOWANIE	16%	17%
– pakiet socjalny	13%	11%
– pakiet sportowy	6%	5%
– kupony rabatowe/zakupowe/imprezy kulturalne (karnety do kina, teatru)/bony/paczki świąteczne	5%	5%
OPIEKA MEDYCZNA/UBEZPIECZENIE	8%	11%
– prywatna opieka medyczna dla pracownika/pakiet medyczny	7%	11%
– ubezpieczenie na życie/fundusz emerytalny/ubezpieczenie grupowe	3%	6%
NARZĘDZIA PRACY	4%	6%
– niezbędne narzędzia pracy (m.in. baza firm, narzędzia sprzedażowe, materiały reklamowe itd.)	4%	5%
WYŻYWIENIE/ZAKWATEROWANIA/DOWÓZ/ODZIEŻ	4%	5%
– dowóz do/z miejsca pracy/zwrot kosztu podróży/przejazdu/wsparcie w relokacji	3%	3%
– wyżywienie/posiłki/dotowane/darmowe posiłki	1%	2%
POMOC/WSPARCIE	5%	4%
– (kompleksowa) pomoc od (samego) początku współpracy / wsparcie metodyczne; merytoryczne; finansowe	4%	4%
INNE	8%	3%

Wskazania pow. 1%.

11.6 Lokalizacja

Oferty pracy w zakresie stanowisk biurowych dotyczyły głównie krajowego rynku pracy. Jedynie 0,9% (8 ofert) dotyczyło zatrudnienia poza granicami kraju (stanowi to nieznaczny wzrost w stosunku do poprzedniego pomiaru).

Warto zwrócić uwagę na ogromną koncentrację ofert w zakresie pracy biurowej w aglomeracji łódzkiej. 70,5% analizowanych ofert przypadło na Łódź i okolice, a 11% na podregion łódzki. Pozostałych regionów dotyczyło co najwyżej 6% ofert – jak w przypadku podregionu skierniewickiego, czy 5,4% w przypadku piotrkowskiego.

W stosunku do poprzedniego okresu nieznacznie zmalała liczba ogłoszeń oferujących pracę w Łodzi i okolicach (z 666 do 638 ofert), natomiast dla otaczających ją powiatów zanotowano wzrost o ponad 2 jednostki procentowe (z 82 do 100 ofert) – jest to interesujący wzrost po spadku liczby ofert w latach ubiegłych. Wzrost liczby ofert odnotowano również w podregionie sieradzkim (z 12 do 23 ofert).

Rysunek 89. Struktura ofert pracy ze względu na lokalizację. PRACOWNICY BIUROWI

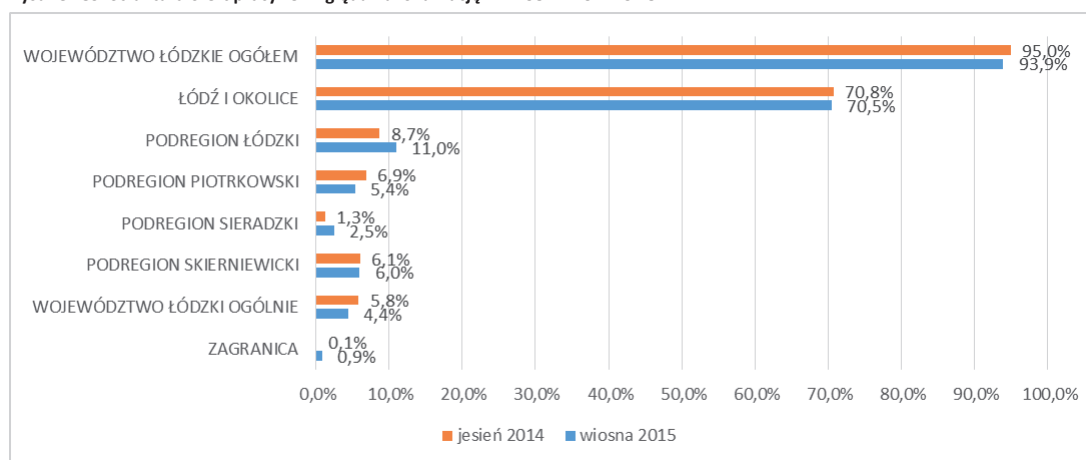


Tabela 48. Oferty pracy ze względu na lokalizację. PRACOWNICY BIUROWI

	[A] wiosna 2015	[B] jesień 2014	[C] wiosna 2013	[D] wiosna 2012	[E] jesień 2011
OGÓŁEM	905	941	704	658	619
WOJEWÓDZTWO ŁÓDZKIE OGÓŁEM	850	894	626	561	527
ŁÓDŹ I OKOLICE	638	666	466	398	356
PODREGION ŁÓDZKI	100	82	35	47	67
PODREGION SKIERNIEWICKI	54	57	39	41	21
PODREGION PIOTRKOWSKI	49	65	41	70	42
PODREGION SIERADZKI	23	12	27	32	18
WOJEWÓDZTWO ŁÓDZKIE BEZ LOKALIZACJI	40	55	40	44	23
ZAGRANICA	8	1	15	8	18

Utrzymało się zjawisko łączenia kompetencji w zawodzie magazyniera np. magazynier–sprzedawca, magazynier-pakowacz, magazynier-kierowca, czy też magazynier-operator wózka widłowego. Pojawiło się również w przypadku tego zawodu doprecyzowanie miejsca pracy np. magazynier – sortownia Stryków lub doprecyzowanie godzin pracy – magazynier praca 2 zmianowa, magazynier zmiana nocna.

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

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

Magazynier/kierowca

Kraj:

Polska

Region:

łódzkie

Lokalizacja:

[Piotrków Trybunalski](#)

Data ogłoszenia:

27/03/2015

Pracodawca:

[ARTFOL PPHU Joanna Męcarska](#)

Branża:

Logistyka, Zakupy, Transport

Typ stanowiska:

Pracownik fizyczny

Forma zatrudnienia:

Umowa o pracę

Rodzaj pracy:

Stała

Minimalne wykształcenie:

Podstawowe

Treść ogłoszenia

Firma ARTFOL zatrudni osoby chętne do pracy na stanowisku magazyniera. Oferujemy pracę od pn do pt w godz. 8-16. Wymagane: prawo jazdy kat.B Mile widziane: uprawnienia na wózki widłowe, doświadczenie.

Kontakt

ARTFOL PPHU Joanna Męcarska ul. Oddzielna 14 97-300 Piotrków Tryb

Nasz Klient, firma produkcyjno-handlowa, obecna na rynku od ponad 30 lat, zajmująca czołowe miejsce w swojej branży, poszukuje kandydata na stanowisko:

Asystentka / Sekretarka

Miejsce pracy ŁÓDŹ

OBOWIĄZKI:

- Prace związane z prowadzeniem sekretariatu biura (obsługa centrali telefonicznej, nadzór nad przepływem korespondencji, w tym prowadzenie rejestrów w ustalonym zakresie);
- Redagowanie pism służbowych i dokumentów zgodnie ze standardami Spółki;
- Wsparcie bieżących zadań i działań Zarządu;

- Nadzór nad prawidłowym obiegiem informacji wewnątrz firmy;
- Planowanie, kompleksowa organizacja i obsługa spotkań oraz podróży służbowych Zarządu;
- Prowadzenie kalendarza spotkań;
- Wsparcie procesu windykacji należności;
- Prace związane z administracją biura (np. zaopatrzenie biura oraz kontakt z dostawcami usług);
- inne zadania zlecone przez Zarząd.

WYMAGANIA:

- Znajomość języka niemieckiego na poziomie bardzo dobrym, umożliwiającym swobodne komunikowanie się, dodatkowym atutem będzie znajomość języka angielskiego;
- Mile widziane wykształcenie wyższe i doświadczenie na podobnym stanowisku;
- Bardzo dobra znajomości pakietu MS Office i Internetu;
- Doskonale rozwinięte zdolności komunikacyjne;
- Pewność siebie oraz umiejętności podejmowania decyzji;
- Wysoka kultura osobista;
- Samodzielność, systematyczność oraz precyzja w wykonaniu powierzonych zadań;
- Odporność na stres i umiejętność pracy pod presją czasu.

OFERUJEMY

- Pracę w pełnym wymiarze godzin w oparciu o umowę o pracę oraz wynagrodzenie adekwatne do umiejętności i zaangażowania;
- Pracę w firmie stabilnej, o ugruntowanej pozycji na rynku;
- Możliwość zdobywania doświadczenia w pracy w międzynarodowym środowisku oraz poszerzania kwalifikacji zawodowych.

12 PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY

12.1 Podstawowe informacje na temat grupy zawodowej

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

Wiosną 2015 roku odnotowano 1239 ofert o pracę dla pracowników usług i sprzedawców. Stanowi to 10% wszystkich ogłoszeń wystosowanych w tym czasie. W zdecydowanej większości ofert poszukiwano, podobnie jak jesienią 2014 roku, sprzedawców (75%), w tym kasjerów handlowych (10%), sprzedawców w branży spożywczej (5%), agentów sprzedaży bezpośredniej i telemarketerów (po 2%). Ponadto w badanym okresie poszukiwano pracowników usług osobistych (20%), w tym związanych z gastronomią – kucharzy i kelnerów (4-5%), jak również fryzjerów, kosmetyczki (po ok. 2%). Pewna część ogłoszeń dotyczyła pracowników usług ochrony, w tym pracowników ochrony fizycznej bez licencji (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	1239	100%
[510000] – PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH	246	19,9%
512001 Kucharz	64	5,2%
513101 Kelner	46	3,7%
514101 Fryzjer	29	2,3%
514202 Kosmetyczka	19	1,5%
515303 Robotnik gospodarczy	17	1,4%
512002 Kucharz małej gastronomii	15	1,2%
515190 Pozostali pracownicy obsługi technicznej biur, hoteli i innych obiektów	11	0,9%
513202 Barman	8	0,6%
514203 Maniurzystka	8	0,6%
511301 Pilot wycieczek	5	0,4%
514208 Wizażystka / stylistka	3	0,2%
516201 Osoba do towarzystwa	3	0,2%
514103 Fryzjer męski	2	0,2%
514205 Pracownik solarium	2	0,2%
515201 Gospodyni	2	0,2%
516401 Fryzjer zwierząt (groomer)	2	0,2%
[520000] – SPRZEDAWCY I POKREWNI	925	74,7%
523002 Kasjer handlowy	123	9,9%
522304 Sprzedawca w branży spożywczej	59	4,8%
524990 Pozostali pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	52	4,2%
524302 Konsultant / agent sprzedaży bezpośredniej	40	3,2%
524404 Telemarketer	35	2,8%
524403 Sprzedawca na telefon	29	2,3%
522303 Sprzedawca w branży przemysłowej	17	1,4%
524401 Ekspedytor sprzedaży wysyłkowej / internetowej	13	1,0%
522302 Sprzedawca w branży mięsnej	12	1,0%
524904 Hostessa	11	0,9%
524502 Sprzedawca w stacji paliw	10	0,8%
524201 Demonstrator wyrobów	7	0,6%
524901 Bukieciarz	6	0,5%
521102 Sprzedawca obwoźny z samochodu (vanseller)	5	0,4%
522201 Kierownik sali sprzedaży	5	0,4%
522305 Technik handlowiec	3	0,2%
524102 Modelka / model twórczości reklamowej i artystycznej	3	0,2%
524402 Organizator obsługi sprzedaży internetowej	3	0,2%
524501 Ekspedient w stacji obsługi pojazdów	3	0,2%
524601 Wydawca posiłków / bufetowy	3	0,2%
521101 Sprzedawca na targowisku / bazarze	2	0,2%
523002 Kasjer handlowy	123	9,9%
522304 Sprzedawca w branży spożywczej	59	4,8%
[530000] – PRACOWNICY OPIEKI OSOBISTEJ I POKREWNI	9	0,7%
531104 Opiekunka dziecięca domowa	6	0,5%
[540000] – PRACOWNICY USŁUG OCHRONY	59	4,8%
541307 Pracownik ochrony fizycznej bez licencji	35	2,8%
541308 Pracownik ochrony fizycznej I stopnia	9	0,7%
541390 Pozostali pracownicy ochrony osób i mienia	7	0,6%
541306 Portier	6	0,5%
541901 Pracownik obsługi monitoringu	2	0,2%

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

W porównaniu z poprzednimi latami, przy obecnym pomiarze odnotowano widoczny spadek liczby ogłoszeń o pracę dla pracowników usług i sprzedawców – z 1547 ofert w roku poprzednim do 1239 wiosną 2015. Spadek dotyczył zwłaszcza liczby ogłoszeń o pracę dla sprzedawców (925 obecnie przy 1171 przy poprzednim pomiarze), ale również był widoczny w pozostałych podgrupach: pracowników usług ochrony (59 w 2015 r. i 79

w 2014 r.) oraz pracowników opieki osobistej (9 obecnie przy 22 rok wcześniej). Jeśli chodzi o ogłoszenia dla pracowników usług osobistych, już od kilku lat odnotowuje się spadek liczby takich ofert (246 obecnie przy 434 w 2011 roku).

Tabela 50. Liczba ofert pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY

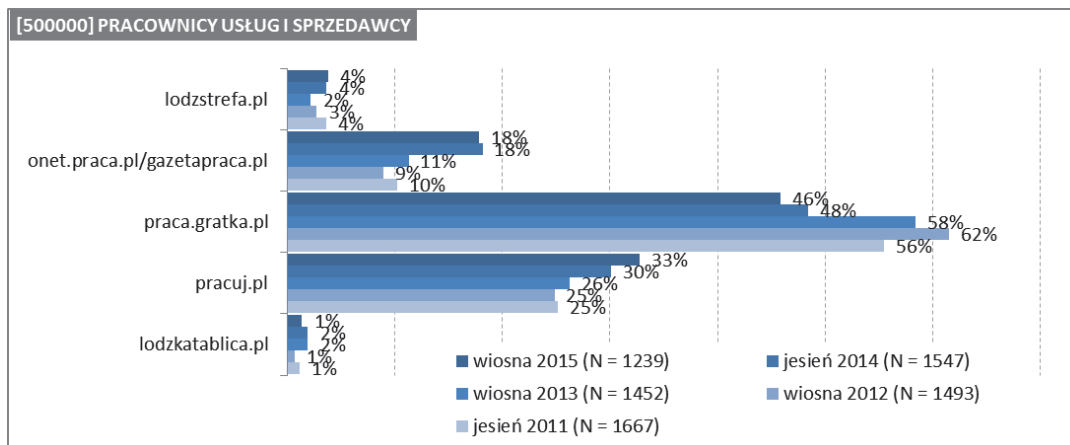
	[A] wiosna 2015	[B] jesień 2014	[C] wiosna 2013	[D] wiosna 2012	[E] jesień 2011
[500000] PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY	1239	1547	1452	1493	1667
[520000] – SPRZEDAWCY I POKREWNI	925	1171	1044	992	1103
[510000] – PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH	246	275	341	397	434
[540000] – PRACOWNICY USŁUG OCHRONY	59	79	63	95	94
[530000] – PRACOWNICY OPIEKI OSOBISTEJ I POKREWNI	9	22	4	9	36

12.2 Sposób zamieszczenia oferty

Niemal połowa ogłoszeń o pracę dla pracowników usług i sprzedawców znalazła się na portalu praca.gratka.pl (46%), mimo że od kilku lat obserwuje się spadek odsetka tego rodzaju ofert na portalu. Natomiast coraz częściej pracowników usług i sprzedawców poszukuje się za pośrednictwem portalu pracuj.pl (33% w omawianym okresie). Podobnie jak rok wcześniej, na znaczeniu zyskały połączone portale onet.praca.pl/gazetapraca.pl (18%). Natomiast portale regionalne w dalszym ciągu rzadko były wybierane przez ogłoszeniodawców – 4% ofert lodzstrefa.pl, tak samo jak rok wcześniej oraz 1% ogłoszeń na portalu lodzkatablica.pl (jeszcze mniejszy odsetek niż w 2014 r.).

Niemal wszystkie oferty z branży usługowo-handlowej były napisane w języku polskim (99%). Niecałe 1% wszystkich ogłoszeń zamieszczonych wiosną 2015 roku zawierało tekst w języku angielskim.

Rysunek 91. Zróżnicowanie ofert pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY ze względu na portal internetowy

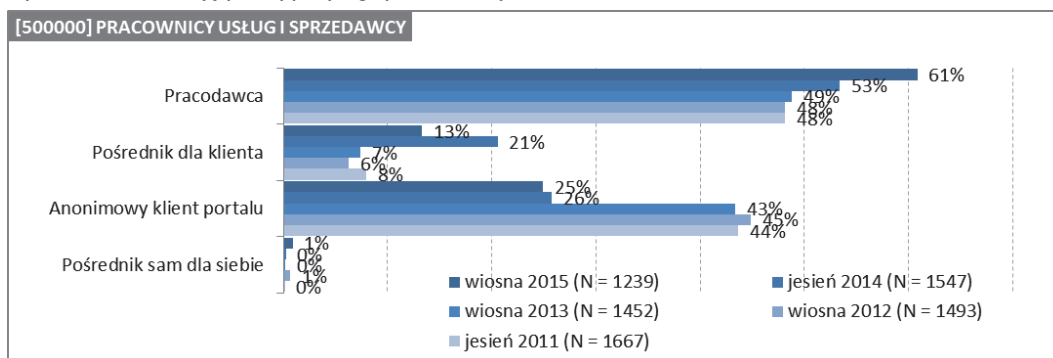


12.3 Oferenci oraz branża

Podobnie jak przy wcześniejszych pomiarach najwięcej ofert dla pracowników usług osobistych i sprzedawców opublikowali sami pracodawcy (61% ofert – o 8 pkt. procentowych więcej niż rok wcześniej). Tym samym na znaczeniu stracili pośrednicy rekrutujący dla klienta (13% – spadek o 8 pkt. procentowych). Już od zeszłego roku dało się zauważyć znaczny spadek ofert anonimowych, który utrzymał się wiosną 2015 roku (25% wszystkich

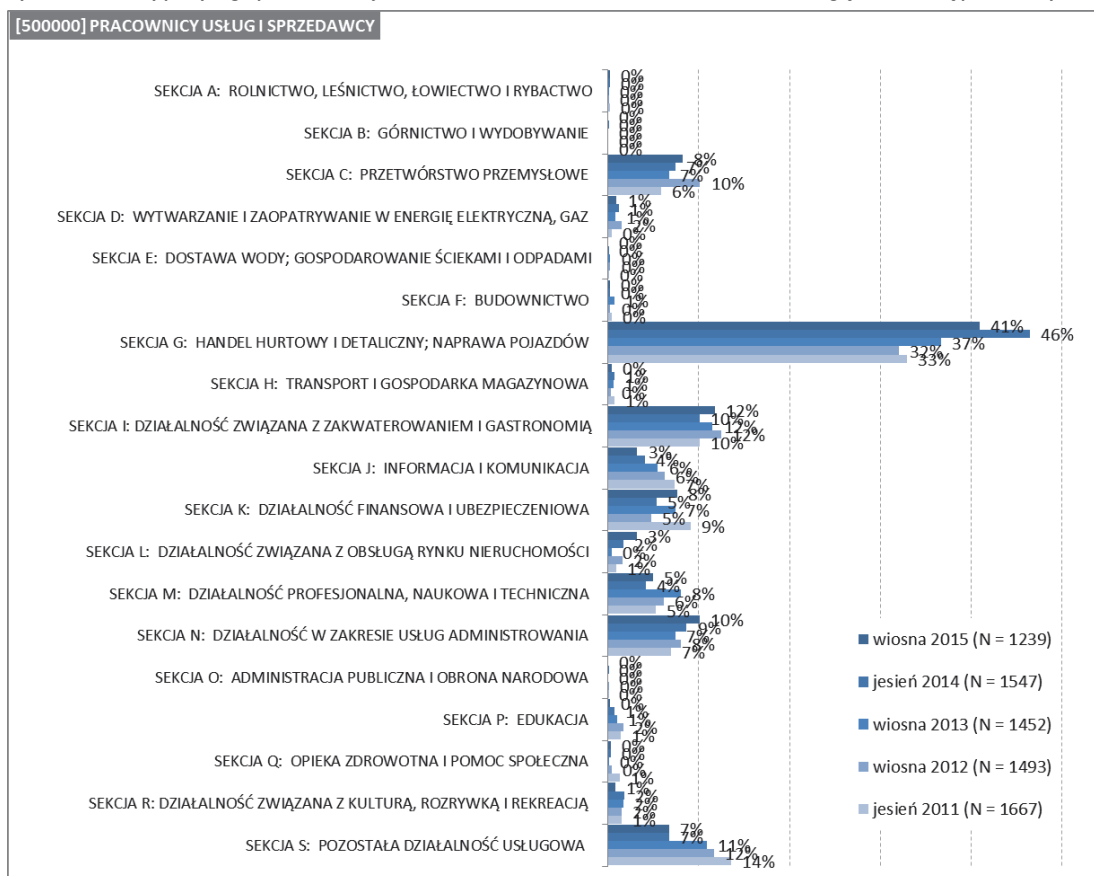
ofert). Niezmiennie od 2011 roku odsetek ofert, w których pośrednik rekrutuje sam dla siebie, jest znikomy (1%).

Rysunek 92. Zamieszczający oferty pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY



Jeśli chodzi o branżę pracodawców poszukujących pracowników usług osobistych i sprzedawców, podobnie jak we wcześniejszych latach najwięcej ofert pochodziło z handlu hurtowego i detalicznego oraz naprawy pojazdów, mimo spadku w stosunku do 2014 roku (41% obecnie przy 46% w 2014 r.). Już wyraźnie mniej ofert pochodziło z pozostałych branż. Wśród nich, podobnie jak przy wcześniejszych pomiarach, pewien odsetek pochodził z działalności związanej z zakwaterowaniem i gastronomią (12%), działalności w zakresie usług administrowania (10%), jak również przetwórstwa przemysłowego oraz działalności finansowej i ubezpieczeniowej (po 8%).

Rysunek 93. Oferty pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY ze względu na branżę pracodawcy



Inaczej niż rok wcześniej relatywnie dużo ofert dla pracowników usług osobistych i sprzedawców wystosowała firma Aldi (31 ofert), na znaczeniu zyskały również banki mBank oraz Euro Bank. Podobnie jak rok wcześniej relatywnie dużo ofert opublikował sprzedawca zajmujący się sprzedażą sprzętu RTV i AGD – Media Expert, choć na znaczeniu stracił NEONET.

Podobnie jak w zeszłym roku najwięcej ofert dla pracowników usług osobistych i sprzedawców wystosowały firmy Jobman.pl Łódź, Work Service. Przy czym liczba opublikowanych przez nich ogłoszeń była znacznie mniejsza niż rok wcześniej: spadek z 78 do 24 ofert w przypadku Jobman.pl Łódź oraz spadek z 45 do 12 ofert dla Work Service. Na znaczeniu straciła Agencja Pracy Beetsma Sp. z o.o., która przy poprzednim pomiarze zamieściła 30 ofert. Z kolei Interkadra zamieściła więcej ogłoszeń dla tej grupy pracowników niż rok wcześniej (14 obecnie przy 6 jesienią 2014 r.).

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

PRACODAWCA	LICZBA OFERT PRACY
ALDI SP Z OO	31
PODANE SAME NAZWISKO	19
MEDIA EXPERT	18
MBANK S.A.	12
EURO BANK S.A	10
JERONIMO MARTINS POLSKA S.A.	10
BANK ZACHODNI WBK S.A.	9
IDEA BANK SA	8
STOKROTKA SP. Z O.O.	7
ASPIRO S.A.	6
F.H KAMILA	6
MARCPOL S.A.	6
DINO POLSKA S.A.	5
BANK BPH S.A.	5
ŻABKA POLSKA SP. Z O.O.	5
DODIDDONE SP. Z O.O. SP. K.	5
PLATFORMA INTERGRACJI OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH	5
CREDIT AGRICOLE BANK POLSKA S.A.	4
ENIRO POLSKA SP. Z O.O.	4
HILL SP. Z O.O.	4
NEONET S.A.	4
OCHRONA JUWENTUS	4
PRAKTIKER POLSKA SP. Z O.O	4
OASIS BEAUTY CENTER	4
DUON SPRZEDAŻ SP. Z O.O.	4

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

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

POŚREDNICY	LICZBA OFERT PRACY
JOBMAN.PL ŁÓDŹ	24
INTERKADRA	14
WORK SERVICE	12
MANPOWER	10
WALTER-FACH-KRAFT PERSONAL GMBH	8
ADECCO POLAND SP. Z O.O	6
P2 RECRUITMENT	6
ENVISTAR SP. Z O. O	6
PGB HUMAN RESOURCES SP Z O.O	5
INTERIMAX INTERNATIONAL SP. Z.O.O. S.K.A.	4
PARETTI DORADZTWO PERSONALNE	4
PEOPLE SP. Z O.O	4

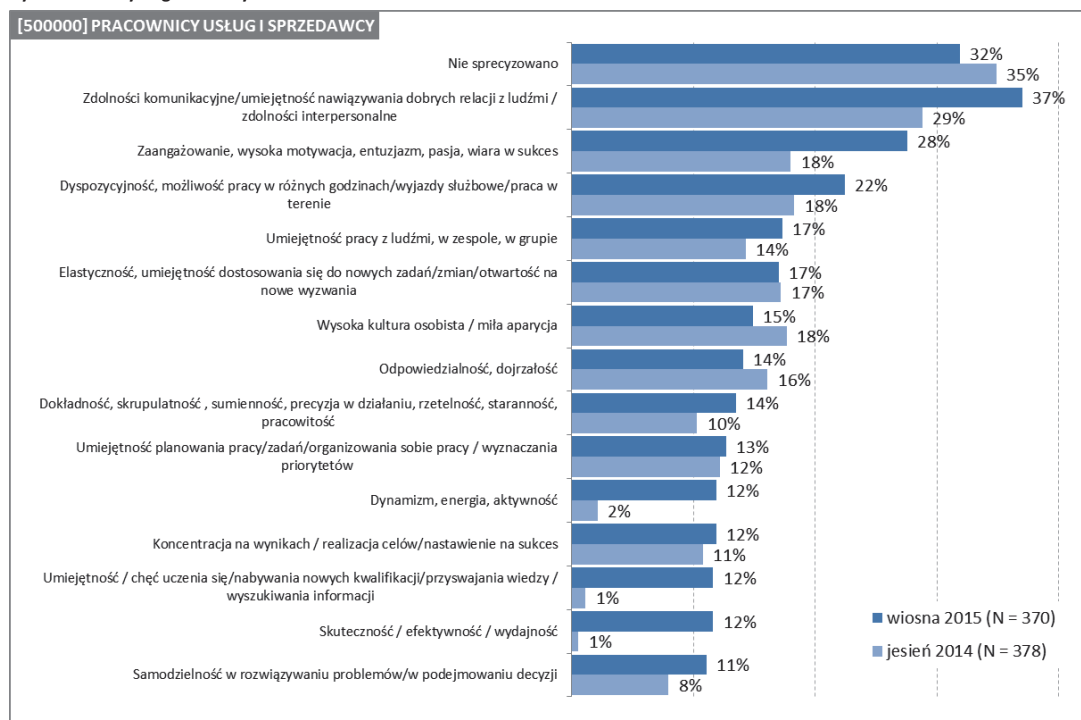
Pośrednicy, którzy podali swoją nazwę i zamieścili co najmniej 4 oferty.

12.4 Wymagania wobec pracowników

Wymagania wobec pracowników na stanowiska handlowo-usługowe tylko nieznacznie zmieniły się w stosunku do tych formułowanych w czasie wcześniejszego pomiaru, choć wyraźnie zyskało na znaczeniu doświadczenie zawodowe.

Jeśli chodzi o cechy osobowe kandydatów, wymogi z tym związane nieznacznie różniły się od tych z jesieni 2014 roku. Oczekiwano przede wszystkim, trochę częściej niż w poprzednim roku, zdolności komunikacyjnych, umiejętności nawiązywania dobrych relacji z ludźmi (37%) oraz zaangażowania i wysokiej motywacji do pracy (28%). W stosunku do poprzedniego pomiaru na znaczeniu wyraźnie zyskały takie cechy jak dynamizm i energia kandydatów, chęć nabywania nowych kwalifikacji, skuteczność, efektywność (po 12% szczegółowo analizowanych ofert).

Rysunek 94. Wymagane cechy osobowe. PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY



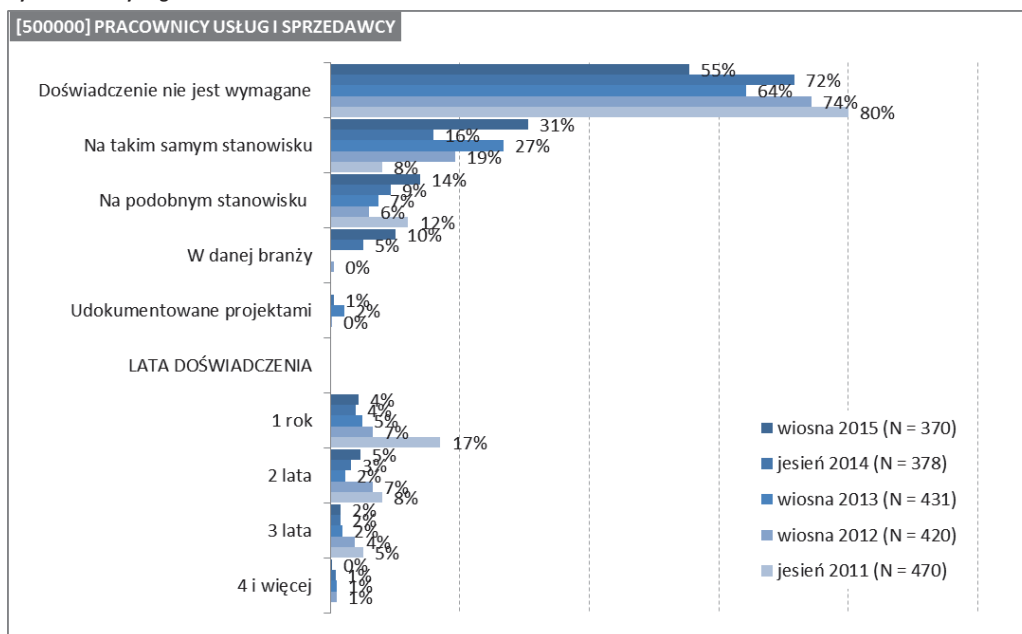
Wskazania od 11% dla pomiaru z wiosny 2015.

W porównaniu z poprzednim pomiarem, na znaczeniu zyskało doświadczenie zawodowe – oczekiwania w tym kontekście wystosowano już w 45% ofert skierowanych do pracowników usługowo-handlowych (w porównaniu z 28% przy poprzednim pomiarze). Znacznie częściej niż jesienią 2014 roku oczekiwano doświadczenia na takim samym stanowisku (31% – wzrost o 15 pkt. procentowych), trochę częściej niż w 2014 r. spodziewano się stażu pracy na stanowisku podobnym (14% – wzrost o 5 pkt. procentowych) lub w danej branży (10% – również wzrost o 5 pkt. procentowych).

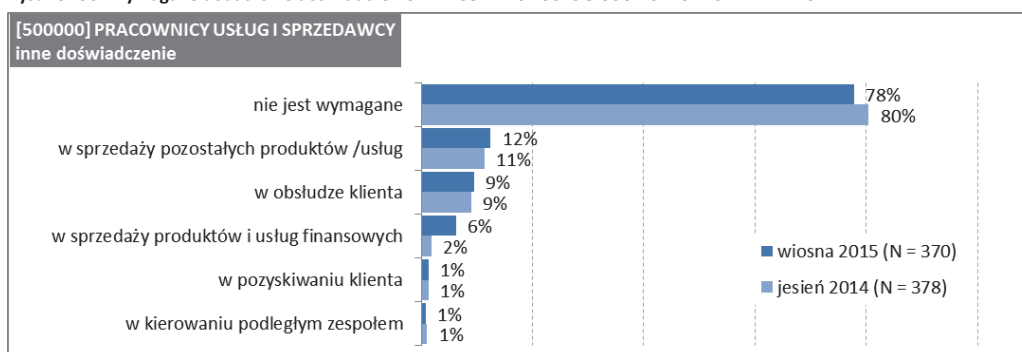
Natomiast jeśli chodzi o staż pracy, pracodawcy równie rzadko jak przy poprzednim pomiarze precyzowali oczekiwania z tym związane. Jeśli już, oczekiwano rocznej (4%) lub 2-letniej (5%) praktyki zawodowej, rzadziej wymagano 3-letniego stażu pracy (2%).

Równie rzadko jak przy dwóch poprzednich pomiarach, wymagano dodatkowego doświadczenia od kandydatów na stanowiska usługowo-handlowe – 78% szczegółowo badanych ofert z wiosny 2015 roku nie zawierało takich wymogów. Tylko w przypadku 12% analizowanych ogłoszeń oczekiwano doświadczenia w sprzedaży produktów lub usług, w kolejnych 9% ofert wymagano doświadczenia w obsłudze klienta. Częściej niż przy poprzednim pomiarze oczekiwano doświadczenia w sprzedaży produktów i usług finansowych.

Rysunek 95. Wymagane doświadczenie. PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY



Rysunek 96. Wymagane dodatkowe doświadczenie. PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY

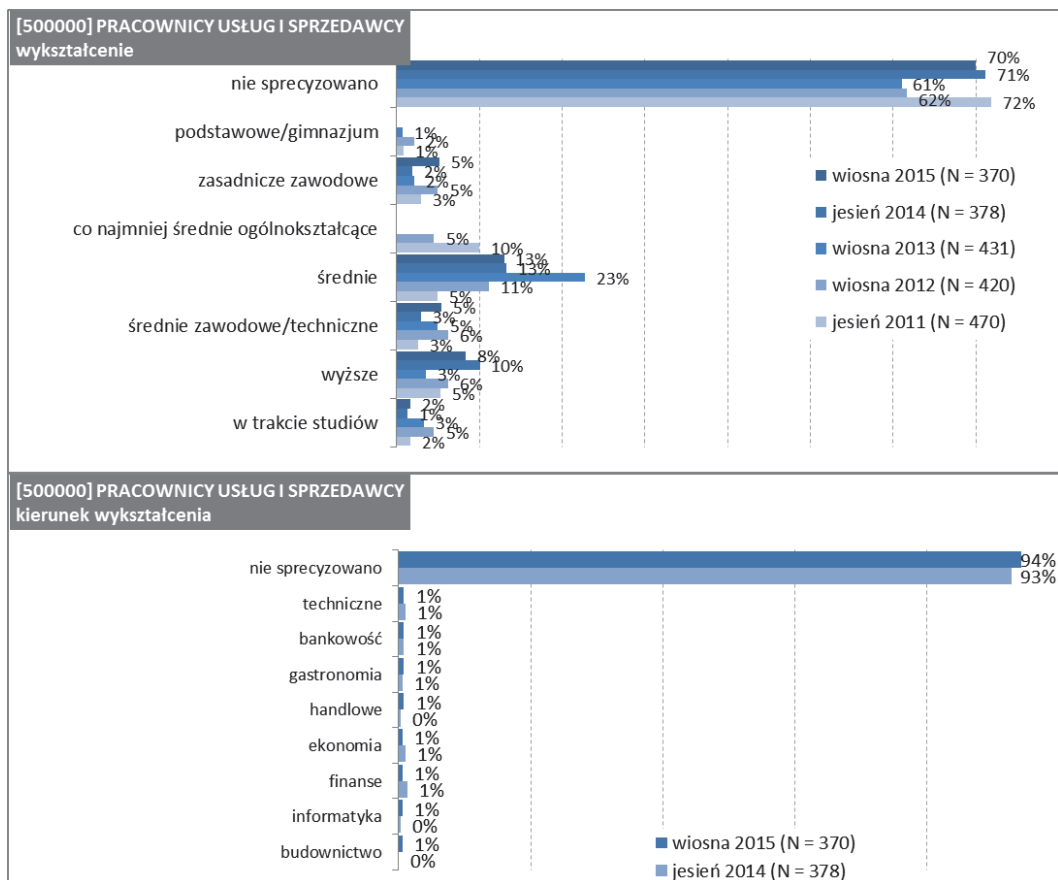


Wskazania od 1% dla pomiaru z wiosny 2015.

Można zauważyć, że pomiędzy rokiem 2013 a 2014 nastąpił spadek oczekiwań pracodawców jeśli chodzi o wykształcenie formalne kandydatów do pracy. Tendencja ta utrzymała się i wiosną 2015 roku – tylko 30% ogłoszeń zawierało wymogi związane z poziomem wykształcenia. Poszukiwano osób z wykształceniem średnim (13% szczegółowo analizowanych ofert), rzadziej z wyższym (8%). Częściej niż jesienią 2014 roku wymagano wykształcenia zasadniczego zawodowego czy średniego zawodowego/ technicznego (po 5%).

Podobnie jak przy poprzednim pomiarze, sporadycznie precyzowano oczekiwania co do kierunku wykształcenia (tylko 6% ofert zawierało informacje na ten temat). W pojedynczych ogłoszeniach pracodawcy poszukiwali absolwentów kierunków technicznych, informatycznych czy budownictwa, bankowości, ekonomii czy finansów oraz gastronomii i kierunków handlowych.

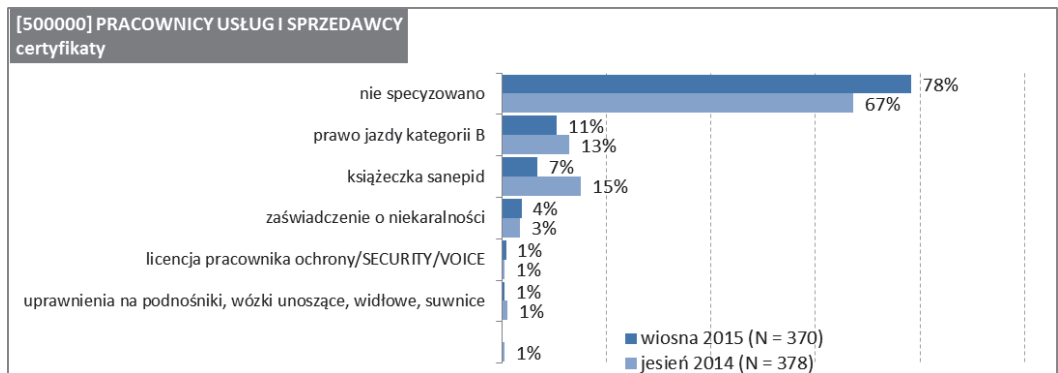
Rysunek 97. Wymagane wykształcenie. PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY



Wskazania od 1% dla pomiaru z wiosny 2015.

W porównaniu z poprzednim pomiarem, na znaczeniu straciły uprawnienia i certyfikaty – już tylko 22% szczegółowo badanych ofert zawierało wymogi z tym związane. Podobnie jak jesienią 2014 roku wymagano prawa jazdy kat. B (11%), jednak rzadziej oczekiwano książeczki Sanepid (7%). W części ogłoszeń o pracę pojawiał się wymóg posiadania zaświadczenia o niekaralności (4%), sporadycznie licencji pracownika ochrony czy uprawnień na wózki (po 1%).

Rysunek 98. Wymagane uprawnienia – certyfikaty. PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY

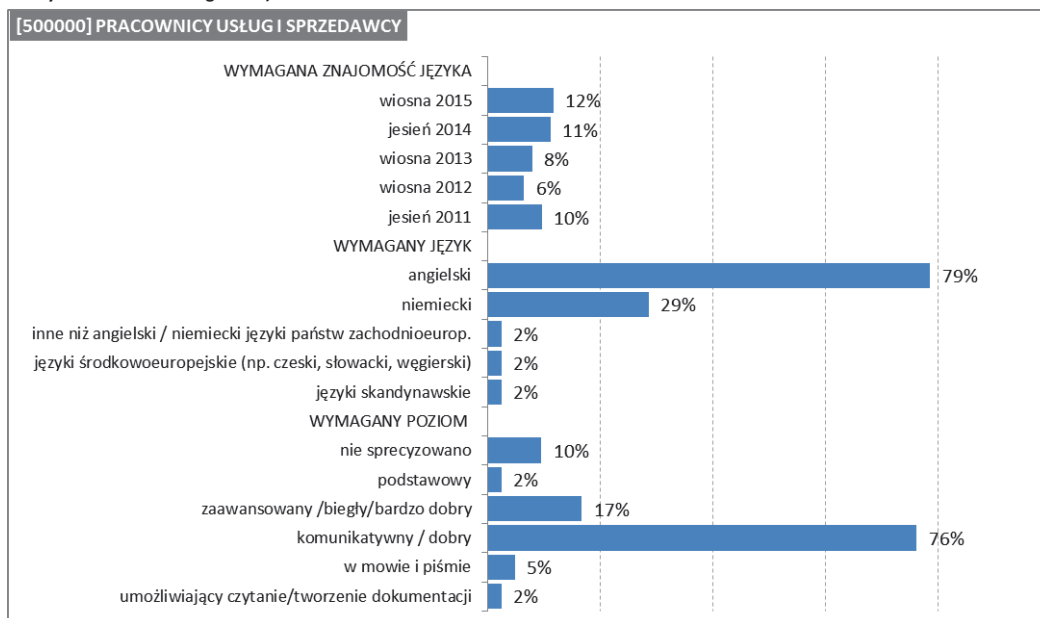


Wskazania od 1% dla pomiaru z wiosny 2015.

Wymagania odnośnie znajomości języków obcych nieznacznie rosną od wiosny 2012 roku i przy obecnym pomiarze takie oczekiwania zawierało 12% szczegółowo analizowanych ofert skierowanych do pracowników usługowo-handlowych. Przede wszystkim oczekiwano znajomości angielskiego (79%, choć o 9 pkt. procentowych mniej niż rok wcześniej). W dalszej kolejności wymagano znajomości języka niemieckiego (29%), a sporadycznie oczekiwano umiejętności posługiwania się językiem zachodnioeuropejskim innym niż niemiecki i angielski, językiem środkowoeuropejskim czy skandynawskim (po 2%).

W większość ofert oczekiwano komunikatywnej znajomości języka obcego (76%), znacznie rzadziej biegłej czy zaawansowanej (17%).

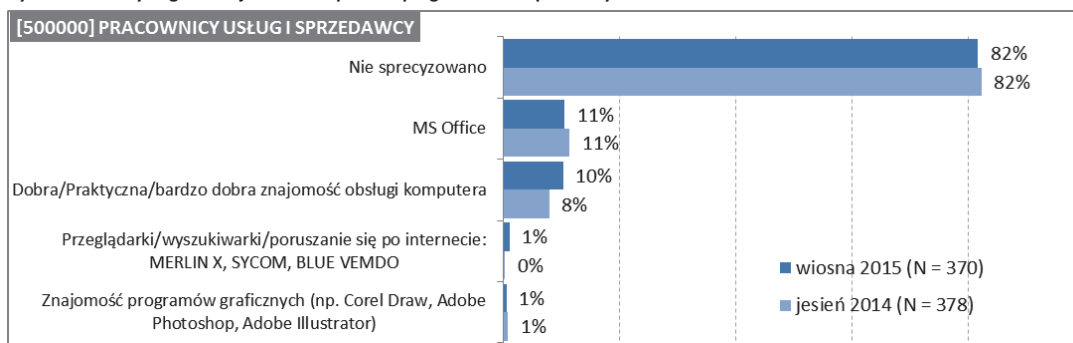
Rysunek 99. Wymagana znajomość i stopień znajomości języka obcego. PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY (N=370, oferty analizowane szczegółowo)



Wskazania od 2%.

Podobnie jak przy poprzednim pomiarze, większość szczegółowo badanych ofert nie zawierała wymogów odnośnie znajomości obsługi komputera (82%). Jeśli już pojawiały się oczekiwania w tym kierunku, chodziło o umiejętność obsługi MS Office (11%) czy ogólną dobrą znajomość obsługi komputera (10%).

Rysunek 100. Wymagana znajomość komputera i programów komputerowych. PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY

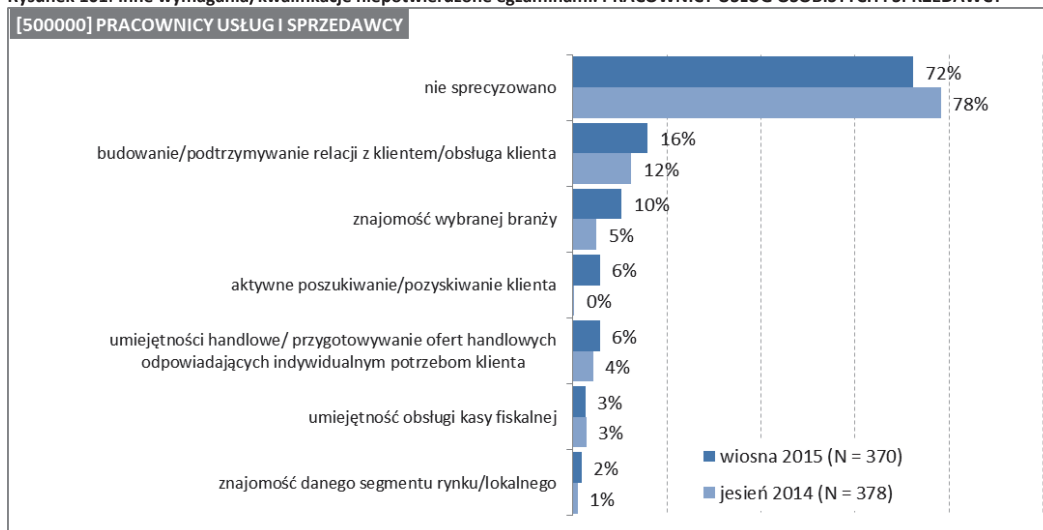


Wskazania od 1% dla pomiaru z wiosny 2015.

Nadal dość rzadko oczekiwano od pracowników usług osobistych i sprzedawców innych kwalifikacji, niepotwierdzonych egzaminami (28% szczegółowo analizowanych ogłoszeń – trochę więcej niż przy

poprzednim pomiarze). Wśród umiejętności wymaganych przez pracodawców pojawiło się, podobnie jak jesienią 2014 roku, budowanie i podtrzymanie relacji z klientem lub umiejętność obsługi klienta (16%) oraz znajomość wybranej branży (10% – o 5 pkt. procentowych więcej niż rok wcześniej), umiejętności handlowe czy aktywne poszukiwanie klienta (po 6%).

Rysunek 101. Inne wymagania/kwalifikacje niepotwierdzone egzaminami. PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY



Wskazania od 2% dla pomiaru z wiosny 2015.

Podobnie jak w poprzednim pomiarze, relatywnie często, bo w 12% ogłoszeń zamieszczano oczekiwania co do płci kandydata. Preferowano kobiety (10%), rzadziej mężczyzn (2%). Pewne znaczenie miał również wiek kandydatów – poszukiwano osób do 30 roku życia (2%), trochę rzadziej w wieku 31-40 lub 41-50 (po 1%). Częściej rekrutowano studentów lub uczniów (3,5%) jak również osoby młode bez sprecyzowania wieku (6%). Dodatkowym atutem było orzeczenie o niepełnosprawności (3%).

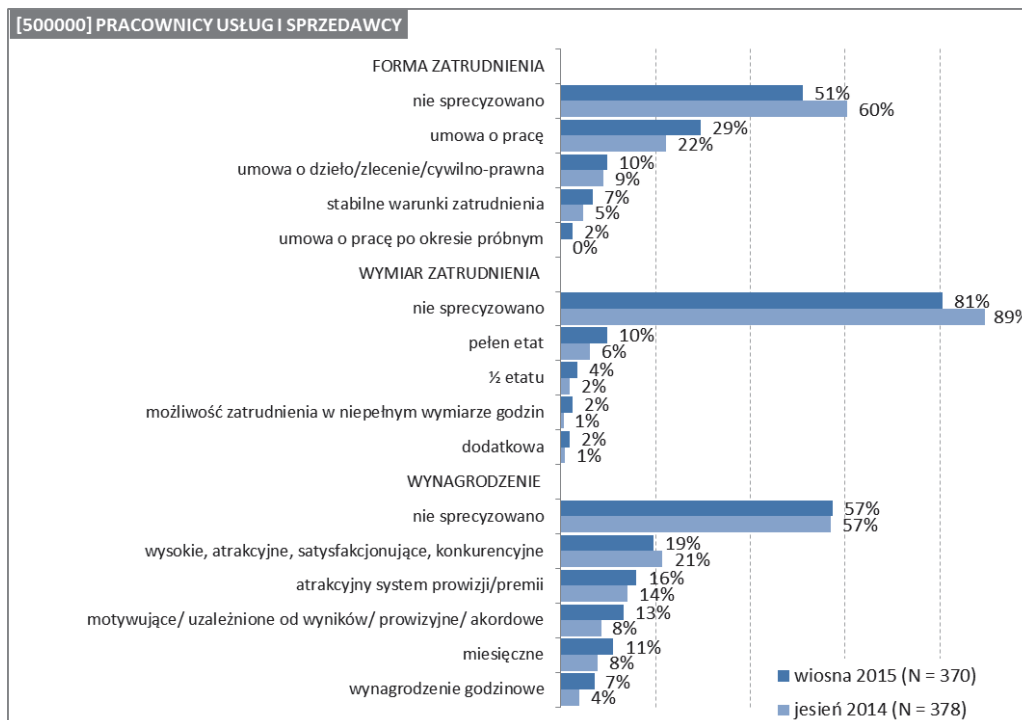
Dodatkowe wymogi względem pracowników usług osobistych i sprzedawców pojawiły się trochę częściej w badanych ofertach z wiosny 2015 niż przy poprzednim pomiarze. Spodziewano się osób atrakcyjnych, z dobrą dykcją i miłym tembrem głosu (po 4%). Atutem była również gotowość do natychmiastowego podjęcia pracy (4%) czy referencje (1%).

12.5 Oferta pracodawców

Pracodawcy poszukujący osób z grupy pracowników usług osobistych oraz sprzedawców w większości nie precyzowali informacji odnośnie formy i wymiaru oferowanego zatrudnienia. Jeśli już pojawiały się takie dane, oferowano umowę o pracę (29% szczegółowo analizowanych ogłoszeń – o 7 pkt. procentowych więcej niż jesienią 2014 r.). W niewielkim odsetku szczegółowo badanych ofert proponowano zatrudnienie na podstawie umowy cywilno-prawnej (10%) lub informowano, że praca ma być wykonywana w pełnym wymiarze czasu (10%).

Tak samo jak w ogłoszeniach z jesieni 2014 roku, w ponad połowie ogłoszeń z wiosny 2015 r. (57%) nie sprecyzowano wynagrodzenia na danym stanowisku. Jeśli już precyzowane warunki zatrudnienia w tym kontekście, wspomniano ogólnie o wysokim, atrakcyjnym wynagrodzeniu (19%), atrakcyjnym systemie premii (16%) czy premiach motywacyjnych, uzależnionych od wyników w pracy (13%) lub wynagrodzeniu miesięcznym (11%).

Rysunek 102. Oferowana forma zatrudnienia, godziny pracy i wynagrodzenie. PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY



Wskazania od 2% dla pomiaru z wiosny 2015.

Podobnie jak w poprzednich latach, pracodawcy choć zamieszczali niewiele informacji o wymiarze czy formie zatrudnienia, starali się przyciągnąć potencjalnych kandydatów dodatkowymi korzyściami (65% szczegółowo badanych ofert). Podobnie jak w przypadku wcześniej analizowanych grup zawodowych i tak jak przy poprzednim pomiarze, zapewniano przede wszystkim o możliwości rozwoju i odbywania szkoleń (53%), w tym o możliwości uczestniczenia w kursach, podnoszenia kwalifikacji, otwartej drodze do awansu, kariery. Trochę częściej niż w ofertach z poprzedniego roku, podkreślano przyjazną atmosferę pracy i miły zespół. Ponadto jako dodatkowe korzyści oferowano również pakiet socjalny (lub – trochę rzadziej – prywatną opiekę medyczną), narzędzia niezbędne do wykonywania pracy czy przyciągano kandydatów pisząc o stabilności firmy i zatrudnienia, innowacyjności, nowoczesności organizacji.

Tabela 53. Oferowane dodatkowe korzyści. PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY

	Wiosna 2015 (N = 370)	Jesień 2014 (N = 378)
nie sprecyzowano	35%	43%
SZKOLENIA/ROZWÓJ	53%	47%
– szkolenia/możliwość podwyższania kwalifikacji, uzyskania certyfikatów/kursy/warsztaty	39%	34%
– możliwość awansu/kariera/rozwój zawodowy	33%	23%
– zdobycie doświadczenia	13%	17%
– zdobywanie wiedzy/doświadczenia w międzynarodowym przedsiębiorstwie/firmie/institucji/ środowisku	4%	3%
- kursy językowe	2%	
ŚRODOWISKO PRACY	24%	17%
– miły zespół/przyjazna/miła/otwarta/przyjacielska atmosfera (w) pracy	18%	13%
– dynamiczny, ambitny zespół / środowisko	11%	7%
– młody zespół	8%	2%
– doświadczony/profesjonalny zespół/zespół specjalistów/ekspertów	2%	2%
FIRMA/INSTYTUCJA	18%	16%

	Wiosna 2015 (N = 370)	Jesień 2014 (N = 378)
- stabilna firma/praca / miejsce pracy/odporna na kryzys	10%	10%
- innowacyjna/duża/nowoczesna organizacja	9%	7%
WARUNKI/ZALETY PRACY	17%	16%
- interesująca praca/ciekawa praca/atrakcyjna praca/satysfakcjonująca praca	8%	7%
- bardzo dobre/dobre warunki w pracy	7%	4%
- odpowiedzialna, pełna wyzwani praca	5%	2%
- samodzielność/swoboda w podejmowaniu decyzji/możliwość wdrażania własnych pomysłów	2%	4%
- praca w systemie "home office"/praca w domu	1%	1%
- tworzenie/współtworzenie wysokiej pozycji/nowej organizacji/oddziału/zespołu	1%	1%
- praca dająca prestiż/wywołująca dumę	1%	1%
- udział we wdrażaniu ciekawych/prestiżowych/zaawansowanych projektów/produktów/z produktem	0%	1%
REFUNDACJA/DOFINANSOWANIE	14%	10%
- pakiet socjalny	12%	5%
- kupony rabatowe/zakupowe/imprezy kulturalne (karnety do kina, teatru)/bony/paczki świąteczne	6%	5%
- pakiet sportowy	4%	1%
NARZĘDZIA PRACY	11%	11%
- niezbędne narzędzia pracy (m.in. baza firm, narzędzia sprzedażowe, materiały reklamowe, miejsce do spotkań z klientami)	10%	10%
- laptop/komputer/tablet/palm top	6%	4%
- telefon komórkowy/smarthphone	6%	4%
- samochód służbowy	4%	3%
OPIEKA MEDYCZNA/UBEZPIECZENIE	10%	6%
- prywatna opieka medyczna dla pracownika/pakiet medyczny	9%	5%
- ubezpieczenie na życie/fundusz emerytalny/ubezpieczenie grupowe	5%	3%
POMOC/WSPARCIE	7%	3%
- (kompleksowa) pomoc od (samego) początku współpracy / wsparcie metodyczne; merytoryczne; finansowe	6%	3%
- pomoc w dopełnieniu formalności wyjazdowych	1%	1%
- korzystanie z gotowego systemu identyfikacji wizualnej sieci	1%	
- opieka (polskiego) koordynatora na terenie obcego kraju/państwa	1%	
WYŻYWIENIE/ZAKWATEROWANIA/DOWÓZ/ODZIEŻ	2%	2%
- darmowe/bezpłatne zakwaterowanie	2%	1%
- dowóz do/z miejsca pracy/zwrot kosztu podróży/przejazdu/wsparcie w relokacji	1%	1%
- wyżywienie/posiłki/dotowane/darmowe posiłki	1%	1%
- odzież służbowa	1%	
INNE	7%	2%
- możliwość podjęcia pracy natychmiast	4%	2%
- możliwość pogodzenia pracy z inną pracą (innym zajęciem)	2%	
- możliwość podjęcia pracy natychmiast	1%	

Wskazania od 1% dla pomiaru z wiosny 2015.

12.6 Lokalizacja

Tak jak w poprzednich okresach, większość ofert zatrudnienia na stanowiskach pracowników usług i sprzedawców dotyczyła krajowego rynku pracy. W tym roku 3,1% ofert dotyczyło zatrudnienia poza granicami Polski.

W przypadku ofert krajowych dominowały lokalizacje z terenu województwa łódzkiego – 93,6% ofert. Większość ofert przypadała na m. Łódź (63%) i podregion łódzki (10,1%). W dalszej kolejności pracę oferowały podregiony skierniewicki (10,1%) oraz piotrkowski (9,8%). W Łodzi liczba ofert była niższa niż jesienią 2014 r. (spadek z 980 do 781 ofert), podobnie w podregionie skierniewickim (z 174 do 126 ofert). W podregionie

piotrkowskim w obecnym pomiarze odnotowano spadek (wiosną 2015 liczba ofert pracy w tym podregionie spadła z 142 do 121 ofert. Spadek odnotowano również w liczbie ofert w województwie łódzkim bez konkretnej lokalizacji (ze 114 do 77 ofert). W ofertach dotyczących pracy za granicą odnotowano wzrost (z 15 do 38 ofert).

Rysunek 103. Struktura ofert pracy ze względu na lokalizację. PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY

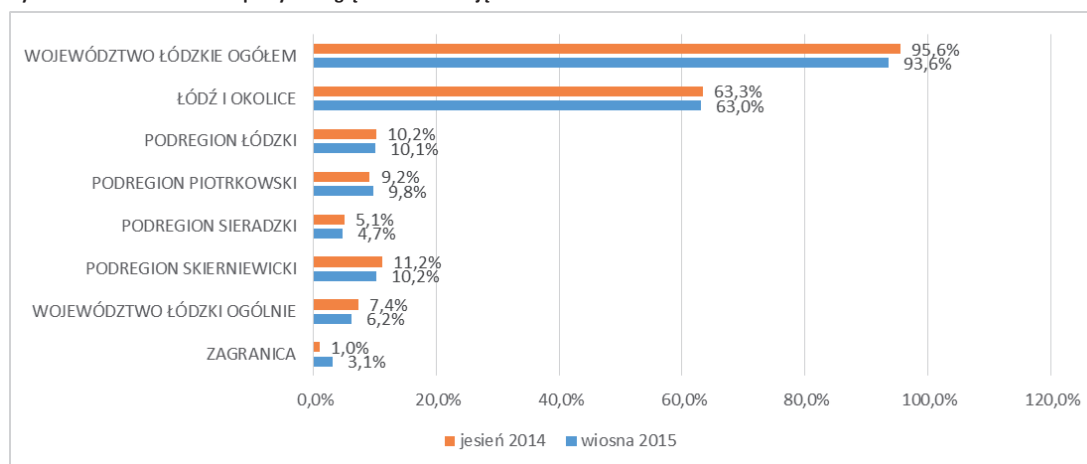
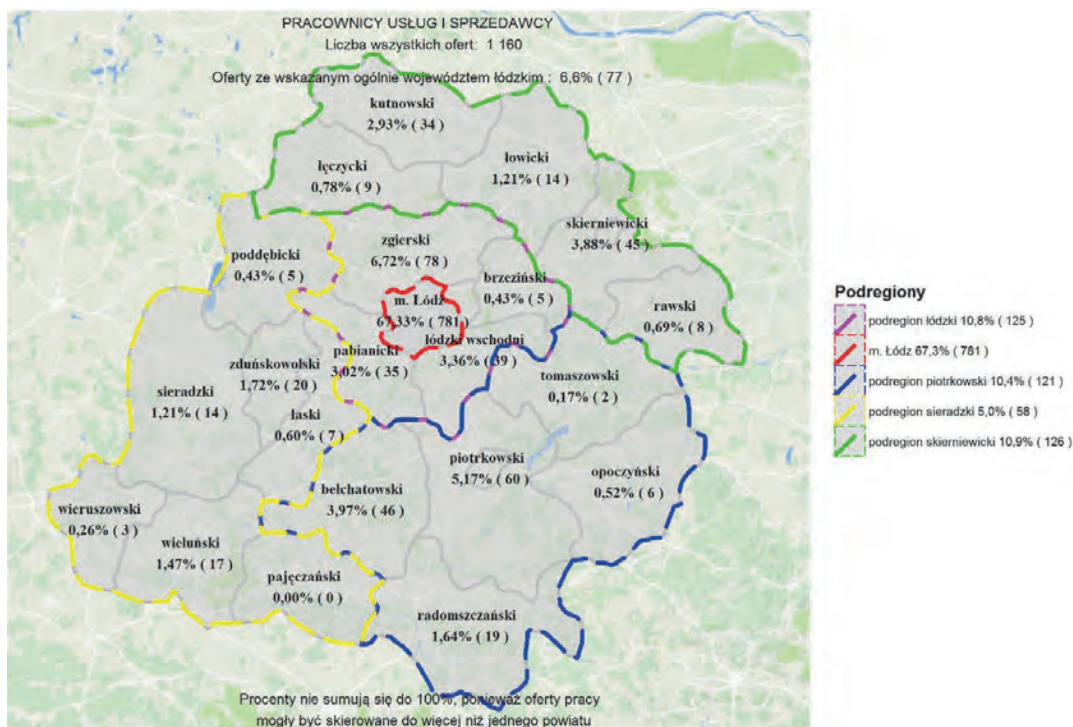


Tabela 54. Oferty pracy ze względu na lokalizację. PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY

	[A] wiosna 2015	[B] jesień 2014	[C] wiosna 2013	[D] wiosna 2012	[E] jesień 2011
OGÓŁEM	1 239	1 547	1452	1493	1667
WOJEWÓDZTWO ŁÓDZKIE OGÓŁEM	1 160	1 479	1365	1258	1476
ŁÓDŹ I OKOLICE	781	980	940	851	896
PODREGION ŁÓDZKI	125	158	136	134	119
PODREGION SKIERNIEWICKI	126	174	109	75	88
PODREGION PIOTRKOWSKI	121	142	116	131	148
PODREGION SIERADZKI	58	79	80	81	88
WOJEWÓDZTWO ŁÓDZKIE BEZ LOKALIZACJI	77	114	124	131	137
ZAGRANICA	38	15	20	14	31

Rysunek 104. Rozmieszczenie na terenie województwa łódzkiego ofert pracy dla PRACOWNIKÓW USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCÓW²⁵ (procentowanie do ofert w ramach województwa łódzkiego)



12.7 Jakościowy obraz grupy

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

Z drugiej strony pojawiają się stanowiska, których nazwa nie świadczy jednoznacznie o zakresie wykonywanych obowiązków i często wprowadza w błąd oraz sugeruje, że jest to stanowisko wyższego lub niższego szczebla. W tym przypadku trudniej jest po samej nazwie zaklasyfikować zawód do odpowiedniej grupy KSIZ i konieczne staje się rozbudowywanie oferty i określanie zakresu wykonywanych obowiązków. Proceder ten jest szczególnie widoczny w branży handlowej, gdzie oprócz tradycyjnych sprzedawców pojawiają się np. konsultanci handlowi/ds. sprzedaży/telesprzedaży, specjaliści ds. sprzedaży, czy też menadżerowie, sales representatives, sales manager.

Rozwijanie się sprzedaży poprzez sklepy wielkoformatowe ma również przełożenie na oferowane stanowiska pracy na łódzkim rynku – poszukuje się pracowników do wykonywania określonych czynności, a nie jednego wielofunkcyjnego pracownika sprzedaży. I tak pracodawcy poszukują pracowników hali, do wykładania towarów, pracowników sprzedaży na stoiska lub do określonych działów, hostess lub promotorów, kasjerów.

²⁵ W prezentacji potraktowano łącznie powiat miejski Piotrków Trybunalski i powiat piotrkowski oraz powiat miasto Skierniewice i powiat skierniewicki.

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

W obecnym pomiarze również zaznacza się w branży usługowej wymiar doradzania klientowi. Oprócz klasycznego doradcy klienta, pojawiają się takie stanowiska jak: konsultant ds. urody, czy sprzedawca – konsultant mody.

Podobnie jak w poprzednich pomiarach, również w obecnym, w przypadku makijażystek, czy też manicurzystek zwraca się uwagę na artystyczny wymiar tych zawodów poszukując na przykład „fryzjera/stylisty”, „stylisty fryzur”. W przypadku kosmetyczek pojawiał się zawód „dermokonsultantki”, czy też konsultantki kosmetycznej, co może podnosić prestiż wykonywanej pracy.

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

Kucharz

Nowe

Kraj: Polska

Region: łódzkie

Lokalizacja: Sokolniki, Ozorków, Zgierz, Łódź, Łęczyca

Data ogłoszenia: 13/05/2015

Pracodawca: Restauracja Nasza Chata

Branża: Turystyka, Hotelarstwo, Gastronomia

Typ stanowiska: Inne

Forma zatrudnienia: Umowa zlecenie

Rodzaj pracy: Tymczasowa

Minimalne wykształcenie: Zasadnicze zawodowe

Treść ogłoszenia

Zatrudnimy na sezon kucharza może być w trakcie nauki. Możliwa dalsza współpraca.

Kontakt Restauracja Nasza Chata Ozorkowska 13 95-039 Sokolniki Las

email: restauracja@naszachata.com.pl Powołaj się na praca.gratka.pl

Sprzedawca

Kraj: Polska

Region: łódzkie

Lokalizacja: [Łódź](#)

Data ogłoszenia: 31/03/2015

Pracodawca: Klient.Praca.Gratka.pl

Branża: Sprzedaż, Handel, Franczyza

Typ stanowiska: Inne

Rodzaj pracy: Stała

Opcje dodatkowe: Program 50+

Treść ogłoszenia

Poszukuje sprzedawcy do kiosku z pieczywem na ul. Rojnej. Praca co drugi dzien. Szukam dwoch osob na stale. Emeryci również Tel 880-139-124

Kontakt

Klient Praca.Gratka.pl 92-701 Łódź

Sprzedawca-Prezenter Handlowy



- **Branża Sprzedaż, Handel, Franczyza**
- **Typ stanowiska Pracownik umysłowy / Specjalista**
- **Forma zatrudnienia Umowa o pracę**
- **Wymiar zatrudnienia Pełny etat**
- **Region łódzkie**
- **Miejsce Łowicz**

Miejsce pracy: Łowicz

Sprzedawca – Prezenter Handlowy odpowiedzialny jest za:

- kompleksową obsługę Klienta według standardów firmy
- realizację planu sprzedaży na jak najwyższym poziomie
- fachowe doradztwo Klientom w wyborze odpowiedniego sprzętu
- dbanie o odpowiednie zatowarowanie salonu
- pomoc Klientom w załadunku towaru

Od kandydatów oczekujemy:

- chęci poszerzania wiedzy z zakresu technik sprzedaży oraz wiedzy produktowej
- umiejętności pracy w zespole
- łatwości w nawiązywaniu kontaktów
- umiejętność radzenia sobie ze stresem
- niekaralności

Twoimi dodatkowymi atutami będą:

- zainteresowanie branżą RTV, AGD, IT/MM
- doświadczenie w sprzedaży usług telekomunikacyjnych
- doświadczenia w sprzedaży, bezpośredniej obsłudze Klienta

Naszym pracownikom oferujemy:

- umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu
- stabilną pracę w dużej firmie o ugruntowanej pozycji na rynku
- atrakcyjne wynagrodzenie
- możliwość doskonalenia zawodowego poprzez system szkoleń

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.

Wiosną 2015 roku odnotowano 1668 ogłoszeń o pracę dla robotników przemysłowych i rzemieślników. Stanowiło to 14,5% wszystkich ofert wystosowanych w badanych miesiącach, czyli 2,5 p.p. więcej niż jesienią 2014 roku. Pracodawcy poszukiwali robotników i rzemieślników z kilku grup zawodów. Rekrutowano robotników obróbki metalu i mechaników maszyn i urządzeń (30%), w tym mechaników maszyn i urządzeń przemysłowych, mechaników samochodów osobowych, operatorów obrabiarek sterowanych numerycznie, jak również robotników budowlanych i pokrewnych (29%), w tym murarzy, lakierników samochodowych, monterów instalacji wentylacyjnych i klimatyzacyjnych czy hydraulików, malarzy budowlanych. Podobnie jak rok wcześniej, relatywnie często poszukiwano szwaczek (11%) czy elektryków (4%), zaś najrzadziej pozyskiwaną grupą byli rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni (3%).

Tabela 55. Liczba ofert pracy w poszczególnych zawodach w grupie zawodowej ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY

Grupa zawodowa	N=	%
700000 ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	1668	100%
710000 ROBOTNICY BUDOWLANI I POKREWNI (Z WYŁĄCZENIEM ELEKTRYKÓW)	489	29,3%
711202 Murarz	36	2,2%
713203 Lakiernik samochodowy	34	2,0%
712703 Monter instalacji wentylacyjnych i klimatyzacyjnych	31	1,9%
712601 Hydraulik	29	1,7%
713102 Malarz budowlany	26	1,6%
712990 Pozostali robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	25	1,5%
711503 Stolarz budowlany	20	1,2%
712301 Monter ociepleń budynków	20	1,2%
712101 Dekarz	19	1,1%
712303 Tynkarz	18	1,1%
712202 Glazurnik	17	1,0%
711404 Zbrojarz	16	1,0%
711601 Brukarz	16	1,0%
712602 Monter instalacji centralnego ogrzewania i ciepłej wody	14	0,8%
712604 Monter instalacji i urządzeń sanitarnych s	14	0,8%
712901 Monter płyt kartonowo-gipsowych	14	0,8%
711502 Cieśla szalunkowy	13	0,8%
711501 Cieśla	12	0,7%

Grupa zawodowa	N=	%
711903 Monter rusztowań	12	0,7%
712501 Monter / składacz okien	12	0,7%
712612 Monter sieci wodnych i kanalizacyjnych	11	0,7%
711401 Betoniarz	9	0,5%
713202 Lakiernik proszkowy	9	0,5%
712204 Posadzkarz	7	0,4%
711902 Monter reklam	5	0,3%
712203 Parkieciarz	5	0,3%
712607 Monter rurociągów przemysłowych	5	0,3%
713204 Lakiernik tworzyw sztucznych	4	0,2%
711101 Konserwator budynków	3	0,2%
720000 ROBOTNICZY OBRÓBKI METALI, MECHANICY MASZYN I URZĄDZEŃ I POKREWNI	505	30,3%
723307 Mechanik maszyn i urządzeń przemysłowych	71	4,3%
723105 Mechanik samochodów osobowych	63	3,8%
722308 Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	48	2,9%
722204 Ślusarz	38	2,3%
721206 Spawacz metodą TIG	27	1,6%
722313 Tokarz / frezer obrabiarek sterowanych numerycznie	25	1,5%
723104 Mechanik samochodów ciężarowych	21	1,3%
721306 Blacharz samochodowy	20	1,2%
721204 Spawacz metodą MAG	19	1,1%
721404 Monter konstrukcji stalowych	14	0,8%
721302 Blacharz budowlany	12	0,7%
722314 Tokarz w metalu	11	0,7%
722206 Ślusarz narzędziowy	9	0,5%
723303 Mechanik maszyn i urządzeń budowlanych i melioracyjnych	9	0,5%
721205 Spawacz metodą MIG	7	0,4%
722103 Operator pras kuźniczych	7	0,4%
721203 Operator zgrzewarek	6	0,4%
723103 Mechanik pojazdów samochodowych	6	0,4%
722312 Szlifierz metali	5	0,3%
722301 Frezer	3	0,2%
723308 Mechanik maszyn rolniczych	3	0,2%
723401 Mechanik pojazdów jednośladowych	3	0,2%
730000 RZEMIEŚLNICY I ROBOTNICZY POLIGRAFICZNI	48	2,9%
732201 Drukarz	8	0,5%
731802 Dzwiniarz	7	0,4%
732190 Pozostali pracownicy przy pracach przygotowawczych do druku	6	0,4%
732202 Drukarz sitodrukowy	6	0,4%
732290 Pozostali drukarze	4	0,2%
740000 ELEKTRYCY I ELEKTRONICY	252	15,1%
741103 Elektryk	65	3,9%
741201 Elektromechanik	31	1,9%
741104 Elektryk budowlany	26	1,6%
741101 Elektromonter instalacji elektrycznych	21	1,3%
741207 Elektromonter (elektryk) zakładowy	21	1,3%
741203 Elektromechanik pojazdów samochodowych	20	1,2%
742201 Monter instalacji i urządzeń telekomunikacyjnych (telemonter)	14	0,8%
741301 Elektromonter linii kablowych	12	0,7%
742117 Serwisant sprzętu komputerowego	10	0,6%
742190 Pozostali monterzy elektronicy i serwisanci urządzeń elektronicznych	5	0,3%
741303 Elektromonter linii napowietrznych wysokich i najwyższych napięć	4	0,2%
750000 ROBOTNICZY W PRZETWÓRSTWIE SPOŻYWCZYM, OBRÓBCE DREWNA, PRODUKCJI WYROBÓW TEKSTYLNICH I POKREWNI	374	22,4%
753303 Szwaczka	192	11,5%
752208 Stolarz meblowy	25	1,5%
753202 Krojczy	25	1,5%

Grupa zawodowa	N=	%
751105 Rzeźnik-wędliniarz	20	1,2%
751204 Piekarz	15	0,9%
753201 Konstruktor odzieży	15	0,9%
751201 Cukiernik	13	0,8%
753105 Krawiec	11	0,7%
751104 Rozbieracz-wykrawacz	9	0,5%
753702 Kaletnik	8	0,5%
752205 Stolarz	6	0,4%
753402 Tapicer	5	0,3%
754301 Brakarz wyrobów przemysłowych	5	0,3%
753301 Hafciarka	4	0,2%

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

Między rokiem 2011 a 2012 nastąpił znaczący spadek liczby ogłoszeń w grupie zawodowej robotników przemysłowych i rzemieślników, z 1578 do 1237. Jednak potem następował stopniowy wzrost liczby takich ofert i relatywnie duży wzrost w stosunku do poprzedniego pomiaru (1668 obecnie przy 1481 rok wcześniej). W stosunku do poprzedniego roku odnotowano wyraźny wzrost ofert dla robotników obróbki metali i mechaników maszyn i urządzeń (o 121) oraz elektryków i elektroników (o 100 ofert). Nieznacznie częściej niż rok wcześniej poszukiwano robotników budowlanych i pokrewnych (wzrost o 21 ofert). Natomiast rzadziej niż w poprzednim okresie pracodawcy rekrutowali robotników w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewnych (374 obecnie przy 422 w 2014 r.).

Tabela 56. Liczba ofert pracy w grupie zawodowej ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY

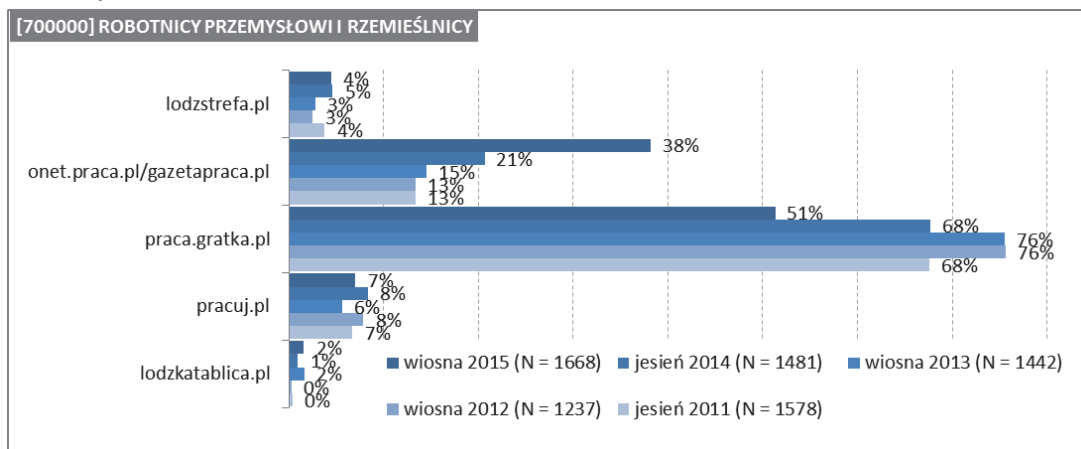
	[A] wiosna 2015	[B] jesień 2014	[C] wiosna 2013	[D] wiosna 2012	[E] jesień 2011
[700000] ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	1668	1481	1442	1237	1578
[720000] – ROBOTNICZY OBRÓBKI METALI, MECHANICY MASZYN I URZĄDZEŃ I POKREWNI	505	384	328	316	414
[710000] – ROBOTNICZY BUDOWLANI I POKREWNI (Z WYŁĄCZENIEM ELEKTRYKÓW)	489	468	337	320	494
[750000] – ROBOTNICZY W PRZETWÓRSTWIE SPOŻYWCZYM, OBRÓBCE DREWNA, PRODUKCJI WYROBÓW TEKSTYLNICH I POKREWNI	374	422	586	410	402
[740000] – ELEKTRYCY I ELEKTRONICY	252	152	136	146	211
[730000] – RZEMIEŚLNICY I ROBOTNICZY POLIGRAFICZNI	48	55	55	45	57

13.2 Sposób zamieszczenia oferty

Jeśli chodzi o miejsce zamieszczania ofert o pracę dla robotników przemysłowych i rzemieślników, można zaobserwować wyraźną zmianę. Choć portal praca.gratka.pl nadal był najbardziej popularnym miejscem zamieszczania tego typu ogłoszeń (51%) w porównaniu do poprzedniego pomiaru nastąpił wyraźny spadek odsetka zamieszczanych tam ofert (o 17 p.p.). Tym samym na znaczeniu zyskały połączone portale onet.praca.pl/gazetapraca.pl (wzrost z 21% do 38% w 2015 roku). Natomiast nie zmieniła się częstotliwość korzystania z pozostałych serwisów. W ogólnopolskim portalu pracuj.pl zamieszczono 7% wszystkich ogłoszeń, a jeszcze mniej na portalach regionalnych: lodzstrefa.pl (4%) i lodzkatablica.pl (2%).

Prawie wszystkie oferty o pracę dla robotników przemysłowych i rzemieślników, które zostały opublikowane wiosną 2015 roku, były napisane w języku polskim (99,8%). Znikomy odsetek ofert (0,2%) zawierał tekst w języku angielskim.

Rysunek 105. Zróżnicowanie ofert pracy w grupie zawodowej ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY ze względu na portal internetowy

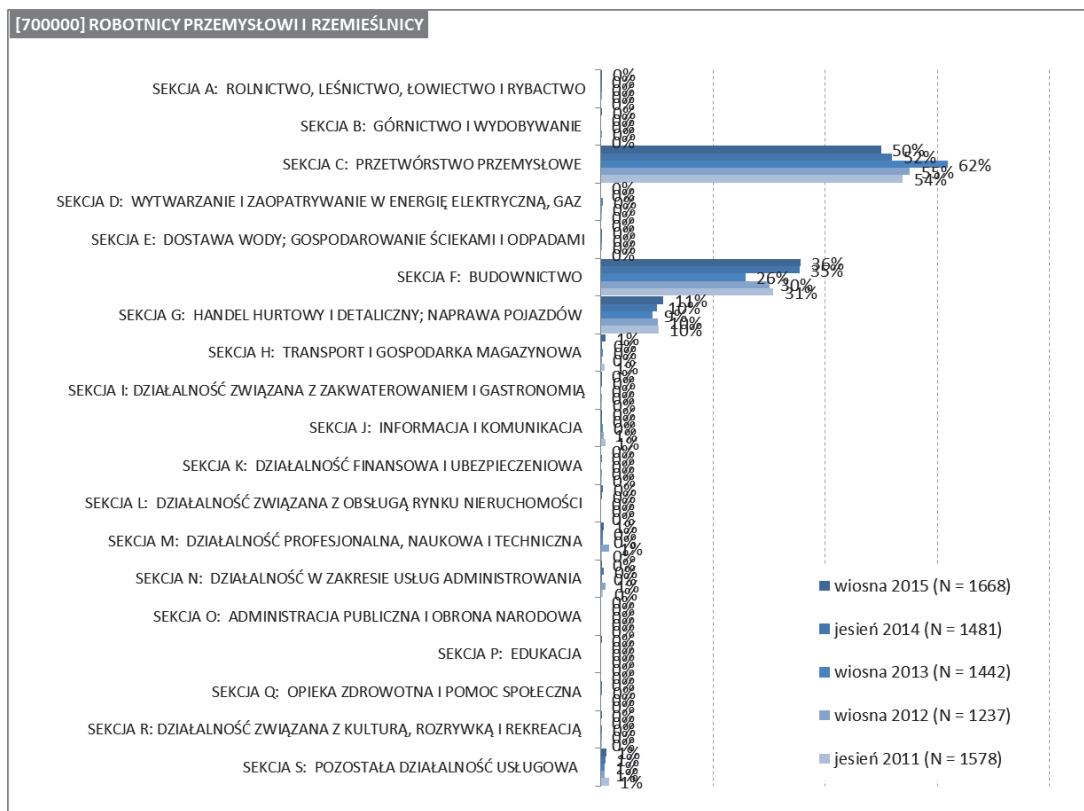


13.3 Oferenci oraz branża

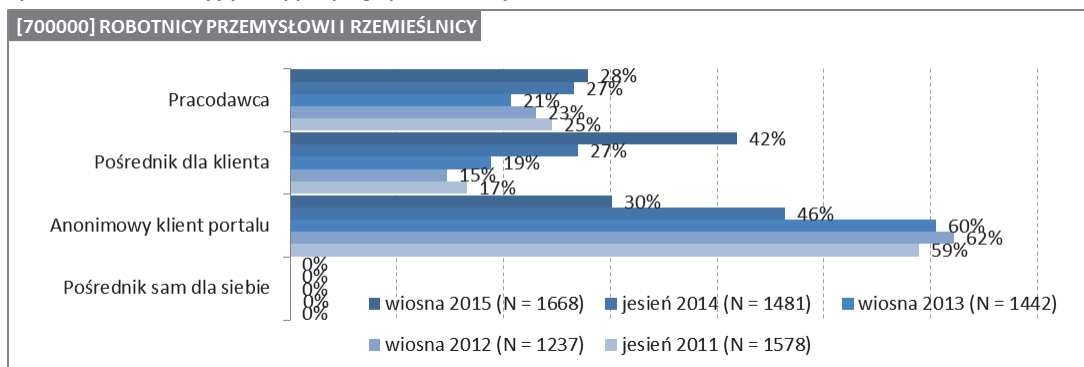
Podobnie jak przy poprzednich pomiarach wśród oferentów poszukujących pracowników w grupie zawodowej robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy były firmy związane z trzema branżami. Przede wszystkim było to przetwórstwo przemysłowe (50% – nieznacznie mniej niż rok wcześniej). W dalszej kolejności pracodawcy poszukujący robotników byli związani z budownictwem (36%) oraz z handlem hurtowym i detalicznym oraz naprawą pojazdów (11%).

W stosunku do jesieni poprzedniego roku widać było wyraźną zmianę, jeśli chodzi o źródło ofert pracy dla robotników przemysłowych i rzemieślników. O 15 pkt. procentowych wzrósł odsetek ogłoszeń, w których pośrednik poszukiwał pracownika dla klienta (z 27% do 42%), tym samym o 16 pkt. procentowych spadł odsetek anonimowych klientów portali (z 46% do 30%). Utrzymał się natomiast odsetek ogłoszeń publikowanych przez samych pracodawców (28% – nieznacznie więcej niż przy poprzednim pomiarze). Podobnie jak w poprzednich latach, w przypadku ofert dla tej grupy zawodowej nie odnotowano ogłoszeń, w których pośrednicy poszukiwaliby pracowników sami dla siebie.

Rysunek 106. Oferty pracy w grupie zawodowej ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY ze względu na branżę pracodawcy



Rysunek 107. Zamieszczający oferty pracy w grupie zawodowej ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY



Podobnie, jak przy poprzednich analizach ogłoszeń, tak i w ofertach z wiosny 2015 roku nazwa pracodawcy zazwyczaj nie była podawana. Wśród oferentów, którzy podali swoją nazwę i zamieścili relatywnie najwięcej ogłoszeń znalazły się firmy Stan-Mal R. Malicki, „Sani-Went” P.I.B., Drogerie Natura, Polbita. Należy zaznaczyć, że firmy te nie były tak aktywne przy poprzednim pomiarze, jeśli chodzi o rekrutowanie pracowników z badanej grupy zawodów.

Tabela 57. Pracodawcy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY

PRACODAWCA	LICZBA OFERT PRACY
PODANE SAME NAZWISKO	33
STAN-MAL R. MALICKI SP.J.	8

PRACODAWCA	LICZBA OFERT PRACY
"SANI-WENT" P.I.B. S.C.	5
DROGERIE NATURA, POLBITA	5
MAREX	4
DAP ANDRZEJ TEODORCZYK	4
FELDER GROUP POLSKA SP. Z O.O.	4
EWT TRUCK&TRAILER POLSKA SP. Z O.O.	4
FABRYKA PIERŚCIENI TŁOKOWYCH PRIMA SA	4
P.H.U. DESDIM S.C.	4
PPHU "BATIS" SP. Z O.O.	4
ESTPOLSKA1	4
THE RULES	4

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

Można zauważyć, że inne firmy niż przy poprzednim pomiarze były wiosną 2015 roku najbardziej aktywne przy poszukiwaniu dla klienta robotników przemysłowych i rzemieślników. Najwięcej ofert zamieściły LimnusWork (102 oferty) oraz Kancelaria Prawno Finansowa Polonica (97 ofert), jak również IPF (49 ofert), które jeszcze w zeszłym roku w ogóle nie znajdowały się na liście pośredników najczęściej poszukujących pracowników z omawianej grupy zawodowej. Relatywnie dużo ogłoszeń, choć mniej niż rok wcześniej opublikowało Piretti Doradztwo Personalne (60 ofert – spadek o 37 w porównaniu z wcześniejszym pomiarem). Natomiast na znaczeniu zyskała jedna z największych firm rekrutacyjnych Manpower (52 oferty – o 29 więcej niż jesienią 2014 roku).

Tabela 58. Pośrednicy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY

POŚREDNICY	LICZBA OFERT PRACY
LIMNUSWORK	102
KANCELARIA PRAWNO FINANSOWA POLONICA SP. Z O.O.	97
PARETTI DORADZTWO PERSONALNE	60
MANPOWER	52
IPF SP. Z O. O. SPÓŁKA KOMANDYTOWA	49
KS PERSONAL SERVICE	26
INTERIMAX INTERNATIONAL SP. Z.O.O. S.K.A.	23
GERMAN-POLISH JOB CENTER MASTALERZ & CO. SP. J.	18
AGENCJA PRACY TYMCZASOWEJ TRENKWALDER BENEFIT SP. Z O.O.	17
ADECCO POLAND SP. Z O.O	16
SILVERHAND	16
WALTER-FACH-KRAFT PERSONAL GMBH	15
ACROBAT PERSONALDIENSTLEISTUNGEN GMBH	15
GRUPA DORADCZA PROFESJA S.C. P. GUNIA, G. BALAK	14
RANDSTAD	12
MGSOLUTIONS SP.Z.O.O.	10
HORIZONS RECRUITMENT INTERNATIONAL.	9
ALPHACONSULT KG	8
INTERKADRA	7
WORK SERVICE	7
P2 RECRUITMENT	7
PIENING GMBH	7

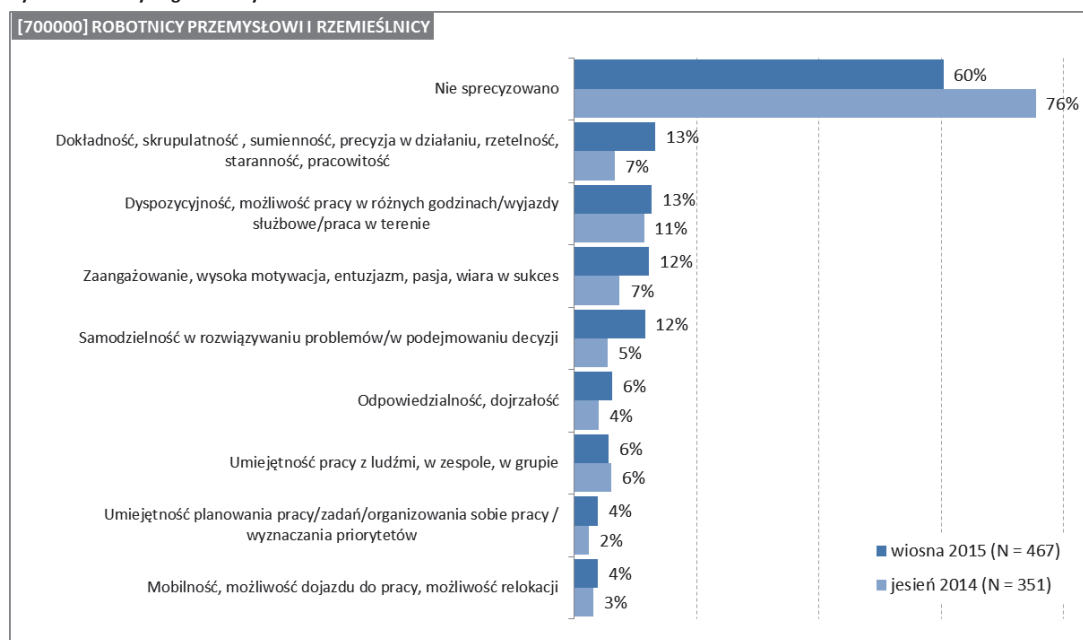
Pośrednicy, którzy podali swoją nazwę i zamieścili co najmniej 7 ofert.

13.4 Wymagania wobec pracowników

Oczekiwania wobec kandydatów na stanowiska robotnicze i rzemieślnicze nie były wygórowane, zarówno jeśli chodzi o wykształcenie, ale także o doświadczenie i cechy osobowe. Przy czym wyraźnie widać, że w stosunku do poprzednich lat, a zwłaszcza w porównaniu z poprzednim pomiarem, wzrosły oczekiwania odnośnie doświadczenia, uprawnień czy umiejętności takich jak znajomość języka obcego. W dużej mierze był to wynik wzrostu ofert pracy za granicą, które właśnie precyzowały tego typu oczekiwania.

Więcej ofert niż przy poprzednim pomiarze zawierało oczekiwania posiadania przez kandydatów na robotników i rzemieślników określonych cech osobowych (40% szczegółowo analizowanych ofert). Częściej niż przy poprzednim pomiarze oczekiwano dokładności, skrupulatności oraz dyspozycyjności (po 13%), jak również zaangażowania i motywacji do pracy czy samodzielności w rozwiązywaniu problemów (po 12%).

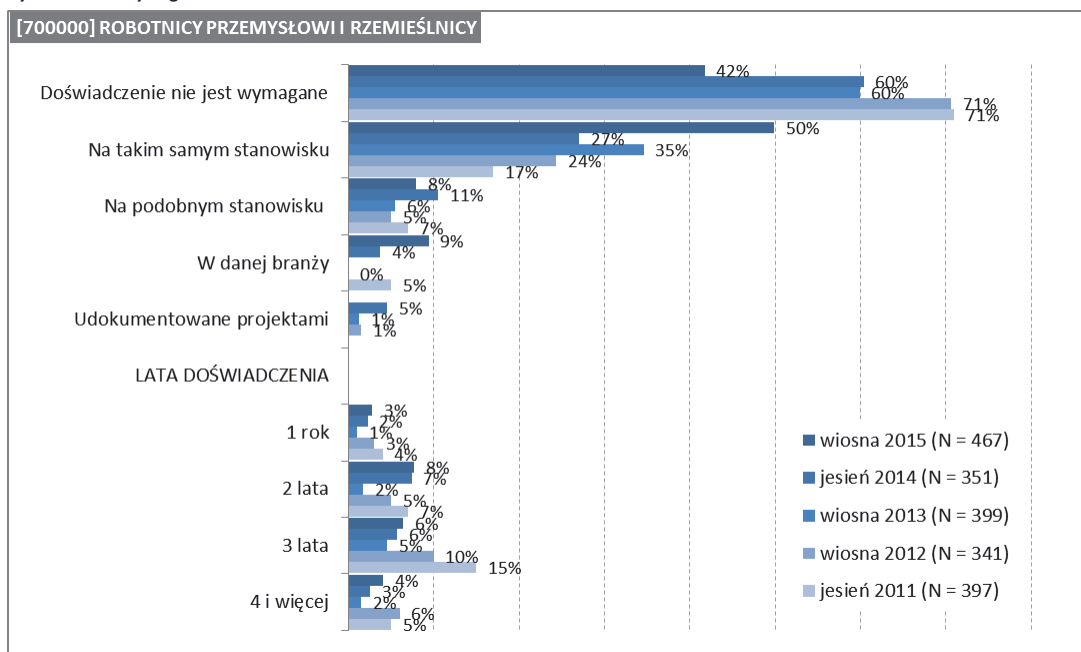
Rysunek 108. Wymagane cechy osobowe. ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY



Wskazania od 2%.

Zwiększył się również odsetek ogłoszeń, w których od kandydatów wymagano doświadczenia zawodowego. Wiosną 2015 roku już 58% szczegółowo analizowanych ofert zawierało oczekiwania w tym związane, zaś przy dwóch poprzednich pomiarach było 40%. Wyraźnie częściej oczekiwano doświadczenia na takim samym stanowisku (50% obecnie przy 27% jesienią 2014). Stopniowo coraz częściej oczekuje się też stażu kilkuletniego (2 lata doświadczenie – 8% ofert, 3 lata – 6% ofert oraz co najmniej 4 lata stażu pracy – 4% ogłoszeń).

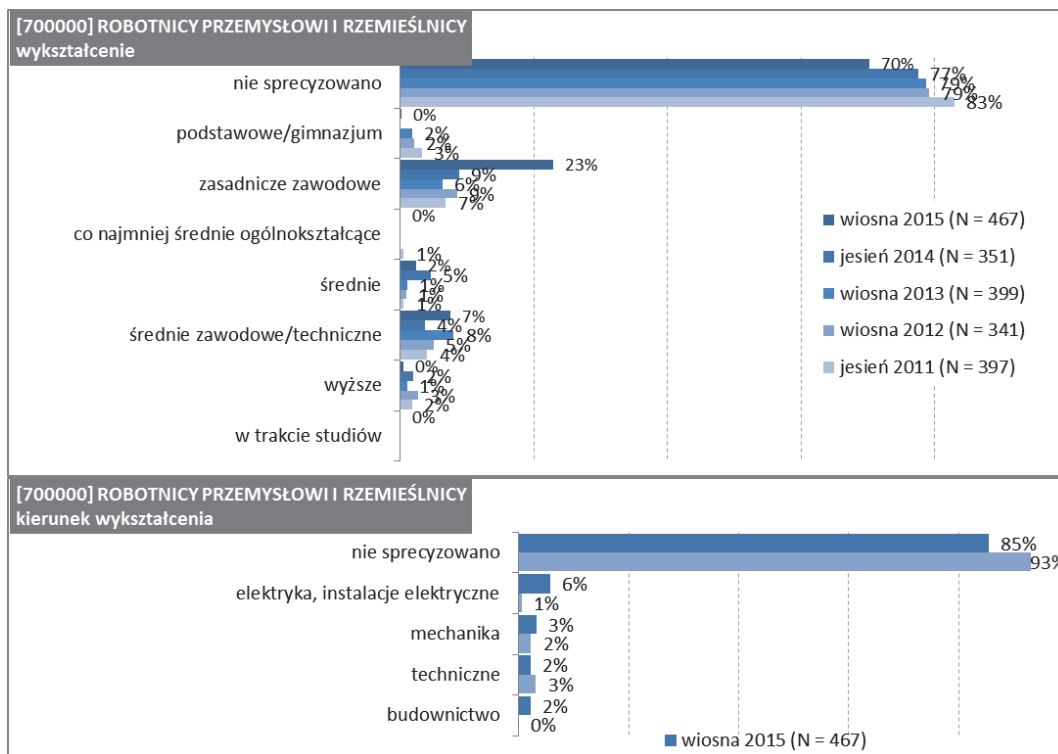
Rysunek 109. Wymagane doświadczenie. ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICZY



Podobnie jak w poprzednich latach, wykształcenie nie było bardzo ważnym czynnikiem przy wyborze pracowników na stanowiska robotnicze i rzemieślnicze, choć od kilku lat wymagania pod tym względem wzrastają – takie oczekiwania pojawiły się w 30% szczegółowo analizowanych ofert z wiosny 2015 roku przy 17-23% w latach poprzednich. Znacznie częściej niż przy poprzednich pomiarach oczekiwano wykształcenia zasadniczego zawodowego (23%), ewentualnie średniego zawodowego (7%).

W zdecydowanej większości szczegółowo analizowanych ofert nie zawierano informacji o oczekiwanym profilu wykształcenia (85%), choć takie wymogi pojawiły się częściej niż jesienią 2014 roku. Częściej oczekiwano absolwentów kierunków związanych z elektryką czy instalacjami elektrycznymi (6%), mile widziane były też osoby, które ukończyły kierunki techniczne, mechanikę i budownictwo (2-3%).

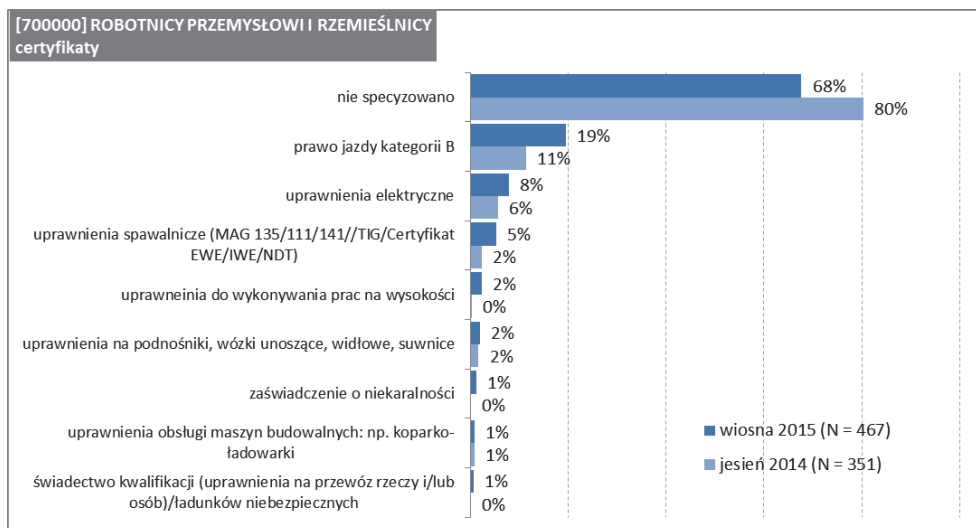
Rysunek 110. Wymagane wykształcenie. ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY



Wskazania od 2% dla pomiaru z wiosny 2015.

Coraz częściej od kandydatów na stanowiska robotnicze i rzemieślnicze oczekuje się uprawnień potwierdzonych certyfikatem (aż 32% szczegółowo analizowanych ofert w porównaniu z 20% w roku 2014 i 8% w roku 2013). Nadal, choć w większym odsetku ofert, wymagano tych samych uprawnień: prawa jazdy kategorii B (19%), uprawnień elektrycznych (8%), uprawnień spawalniczych (5%) czy do wykonywania prac na wysokości (2%).

Rysunek 111. Wymagane uprawnienia – certyfikaty. ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY



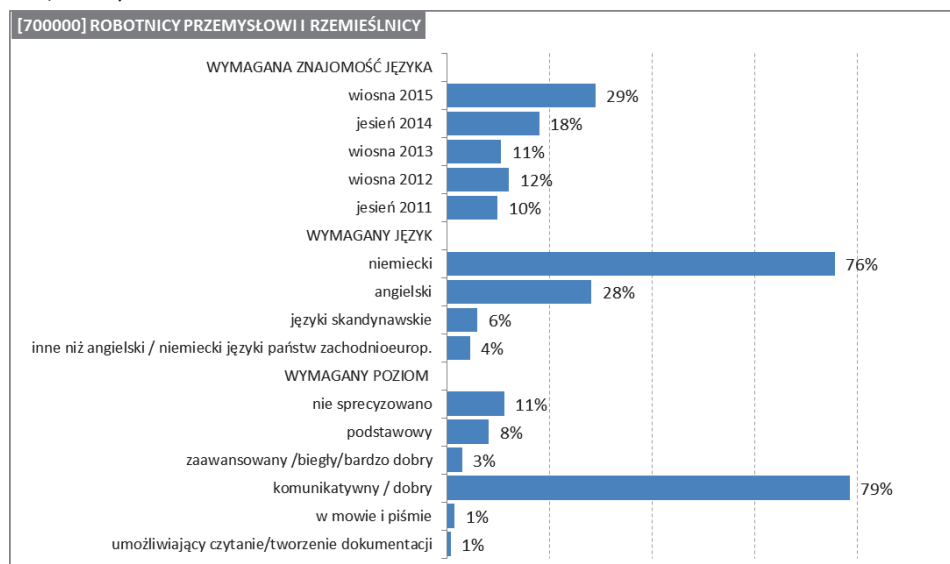
Wskazania od 1% dla pomiaru z wiosny 2015.

Już przy poprzednim pomiarze dało się zauważyć, że wymagania dotyczące znajomości języków obcych przez kandydatów na robotników i rzemieślników wzrosły w stosunku do poprzednich lat. Tendencja ta się utrzymała i wiosną 2015 roku już 29% ofert o pracę zawierało oczekiwania w tym kontekście (przy 18% jesienią 2014). Wzrost ten należy wiązać ze wzrostem liczby ofert pracy poza granicami kraju dla przedstawicieli tej grupy zawodowej w obecnym pomiarze.

Nadal najbardziej popularnym językiem w badanych ofertach okazał się niemiecki (76% – wzrost o 13 pkt. procentowych), na drugim miejscu angielski – przy czym stracił on na znaczeniu (z 43% przy poprzednim pomiarze do 28% obecnie). Pracodawcy byli też zainteresowani zatrudnieniem osób porozumiewających się w języku skandynawskim czy zachodnioeuropejskim innym niż angielski i niemiecki. Najczęściej oczekiwano komunikatywnej znajomości języka obcego (79%), ewentualnie podstawowej (8%).

Podobnie jak rok wcześniej, rekrutując robotników i rzemieślników nie stawiano oczekiwań odnośnie znajomości obsługi komputera. Jedynie w przypadku 1,5% szczegółowo analizowanych ofert w tej grupie wymagano dobrej, ogólnej znajomości obsługi komputera, ewentualnie umiejętności posługiwania się innym specjalistycznym programem z branży informatycznej (1%).

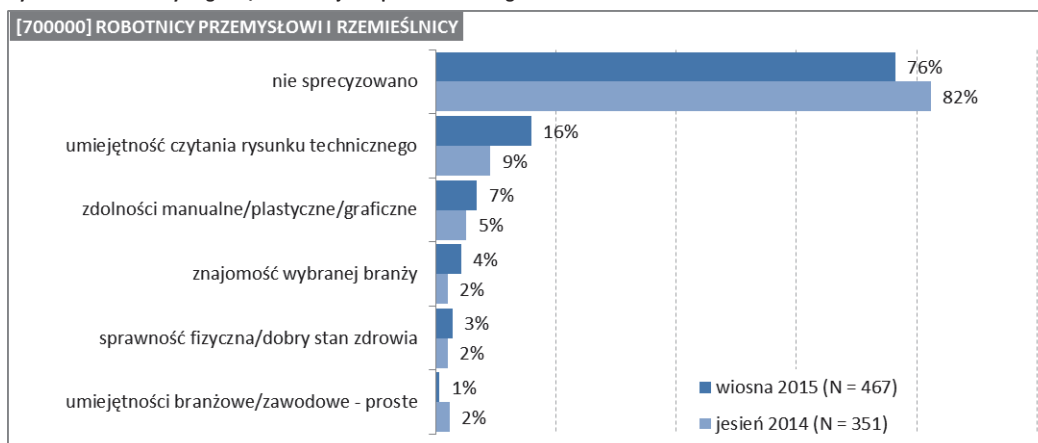
Rysunek 112. Wymagana znajomość i stopień znajomości języka obcego. ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY (pomiar wiosna 2015, N = 467)



Wskazania od 2%.

Można zauważyć, że od wiosny 2013 roku wzrastają oczekiwania dotyczące wymagań niepotwierdzonych certyfikatem. Sformułowano je w przypadku 24% szczegółowo badanych ofert (przy 18% jesienią 2014 r. i 10% wiosną 2013 r.). Nadal jednak do najczęściej formułowanych wymagań można zaliczyć umiejętność czytania rysunku technicznego (16% – wzrost o 7 pkt. procentowych), czy też zdolności manualne (7%), jak również znajomość wybranej branży (4%).

Rysunek 113. Inne wymagania/kwalifikacje niepotwierdzone egzaminami. ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY



Wskazania od 1% dla pomiaru z wiosny 2015.

Podobnie jak przy pomiarze jesienią 2014 roku, wymagania dotyczące wieku czy niepełnosprawności okazały się rzadkością w ogłoszeniach o pracę dla robotników i rzemieślników. Znikoma część szczegółowo analizowanych ofert zawierała wskazania, że preferowani są uczniowie i studenci, emeryci i renciści, osoby do 30 roku życia lub w wieku 31-40 lub 41-50 lat.

Relatywnie często na tle ogłoszeń dla pracowników innych grup zawodowych, podawano w ogłoszeniach dla robotników przemysłowych i rzemieślników wymogi dotyczące płci. W aż 15% ofert poszukiwano kobiet (co może być związane z tym, że blisko 12% ogłoszeń w tej grupie zawodowej dotyczyło szwaczek). Znacznie rzadziej zaznaczano, że do pracy poszukiwany jest mężczyzna (0,4%).

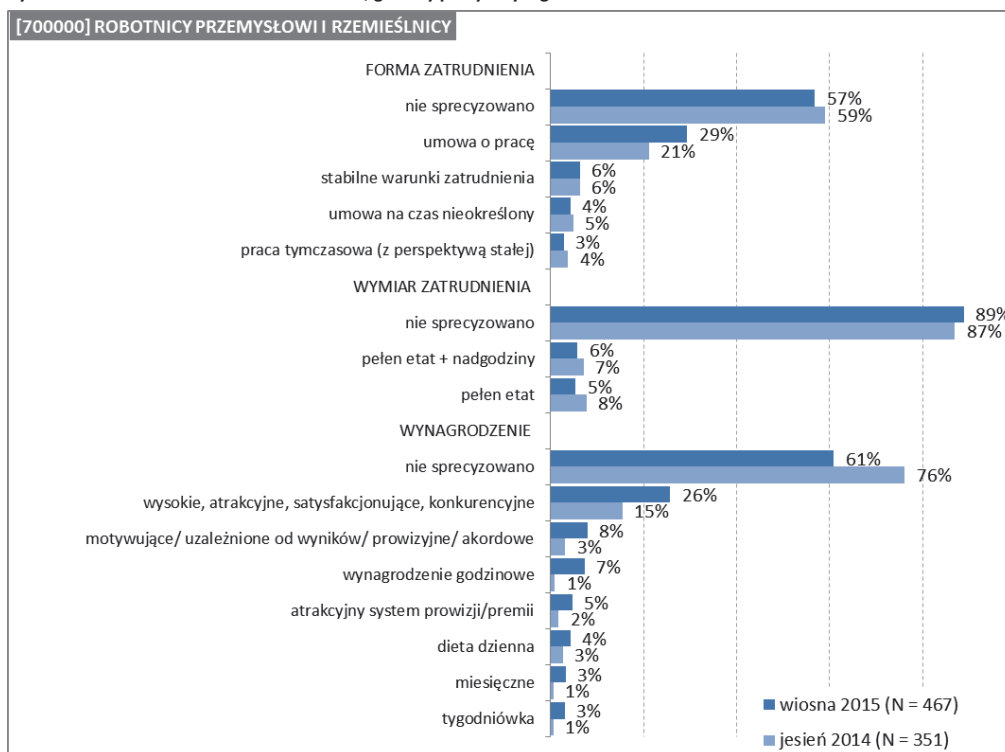
W przypadku ofert skierowanych do robotników i rzemieślników duże znaczenie dla pracodawcy miała gotowość do natychmiastowego podjęcia zatrudnienia (8% analizowanych ofert), jak również referencje (4%). Zwracano uwagę także na to, aby kandydat do pracy był bez nałogów (2%) lub prowadził własną działalność gospodarczą (1%).

13.5 Oferta pracodawców

Podobnie jak przy poprzednim pomiarze, ponad połowa szczegółowo analizowanych ofert z 2015 roku nie zawierała informacji o formie proponowanego zatrudnienia (57%). W ogłoszeniach, w których takie dane zawarto, najczęściej proponowano umowę o pracę (29% – o 8 pkt. procentowych więcej niż przy poprzednim pomiarze). Sporadycznie zapewniano o stabilnych warunkach zatrudnienia (6%) czy o pracy na czas nieokreślony (4%). Natomiast jeśli chodzi o wymiar zatrudnienia, w zdecydowanej większości ofert nie zamieszczano informacji na ten temat (89%). Sporadycznie, ale częściej niż w ogłoszeniach dla innych grup zawodowych, oferowano pracę na pełen etat + nadgodziny (6%).

Pracodawcy częściej niż w ofertach zamieszczanych jesienią 2014 roku informowali potencjalnych kandydatów do pracy o wynagrodzeniu, starając się ich zachęcić wysokimi, atrakcyjnymi, konkurencyjnymi zarobkami (26% – o 11 pkt. procentowych więcej niż przy poprzednim pomiarze). Proponowano również wynagrodzenie prowizyjne, akordowe (8%) i częściej niż w ogłoszeniach dla pracowników innych branż oraz częściej niż w poprzednim roku – wynagrodzenie godzinowe (7%) lub dietę (4%).

Rysunek 114. Oferowana forma zatrudnienia, godziny pracy i wynagrodzenie. ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY



Wskazania powyżej 1% dla pomiaru z wiosny 2015.

W szczegółowo analizowanych ogłoszeniach o pracę dla robotników przemysłowych i rzemieślników coraz częściej zawiera się informacje na temat oferowanych dodatkowych korzyści (51% i 44% ogłoszeń w 2015 i 2014 roku porównaniu z 21-24% w latach 2012-2013). Wśród przedstawianych korzyści częściej niż w ofertach dla pracowników innych branż, znalazły się te związane z żywnością, zakwaterowaniem i dowozem (25%), a zwłaszcza bezpłatne zakwaterowanie. W odróżnieniu od ofert w innych branżach oferowano także ubezpieczenie w systemie socjalnym obcego kraju, takiego jak Niemcy, Holandia (18% – o 8 pkt. procentowych więcej niż jesienią 2014 r.) czy wspomniano o legalności pracy (14% w porównaniu z 7% przy poprzednim pomiarze), co wynikało ze znacznego udziału ofert pracy za granicą, które właśnie zwracały uwagę na te elementy. Ponadto, podobnie jak w przypadku innych zawodów, pracowników starano się przyciągnąć gwarantując możliwość szkoleń czy rozwoju zawodowego (15%) lub proponując pakiet socjalny (14%).

Tabela 59. Oferowane dodatkowe korzyści ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY (N = oferty analizowane szczegółowo)

	wiosna 2015 (N = 467)	jesień 2014 (N = 351)
nie sprecyzowano	49%	56%
WYŻYWIENIE/ZAKWATEROWANIA/DOWÓZ/ODZIEŻ	25%	17%
– darmowe/bezpłatne zakwaterowanie	20%	15%
– dowóz do/z miejsca pracy/zwrot kosztu podróży/przejazdu/wsparcie w relokacji	9%	4%
- odzież służbowa	3%	1%
OPIEKA MEDYCZNA/UBEZPIECZENIE	19%	13%
– ubezpieczenie w systemie socjalnym danego/obcego kraju (Niemcy, Holandia)	18%	10%
– prywatna opieka medyczna dla pracownika/pakiet medyczny	2%	4%
– ubezpieczenie na życie/fundusz emerytalny/ubezpieczenie grupowe	1%	6%
SZKOLENIA/ROZWÓJ	15%	17%
– możliwość awansu/kariera/rozwój zawodowy	11%	9%
– szkolenia/możliwość podwyższania kwalifikacji, uzyskania certyfikatów/kursy/warsztaty	7%	8%

	wiosna 2015 (N = 467)	jesień 2014 (N = 351)
- zdobywanie wiedzy/doświadczenia w międzynarodowej przedsiębiorstwie/ firmie/instytucji/ środowisku	3%	3%
- zdobycie doświadczenia	3%	2%
REFUNDACJA/DOFINANSOWANIE	15%	6%
- pakiet socjalny	14%	5%
- kupony rabatowe/zakupowe/impresje kulturalne (karnety do kina, teatru)/bony/paczki święteczne	3%	1%
- pakiet sportowy	2%	
POMOC/WSPARCIE	13%	8%
- pomoc w dopełnieniu formalności wyjazdowych	10%	1%
- opieka (polskiego) koordynatora na terenie obcego kraju/państwa	3%	2%
- (kompleksowa) pomoc od (samego) początku współpracy / wsparcie metodyczne; merytoryczne; finansowe		5%
FIRMA/INSTYTUCJA	11%	10%
- stabilna firma/praca / miejsce pracy/odporna na kryzys	9%	8%
- innowacyjna/duża/nowoczesna organizacja	3%	2%
WARUNKI/ZALETY PRACY	9%	7%
- bardzo dobre/dobre warunki w pracy	4%	3%
- interesująca praca/ciekawa praca/atrakcyjna praca/satysfakcjonująca praca	3%	3%
- dostęp do nowych/nowoczesnych technologii/park maszynowy	2%	
- odpowiedzialna, pełna wyzwania praca	1%	1%
- samodzielność/swoboda w podejmowaniu decyzji/możliwość wdrażania własnych pomysłów	0%	1%
- praca w systemie "home office"/praca w domu	1%	1%
ŚRODOWISKO PRACY	6%	6%
- miły zespół/przyjazna/miła/otwarta/przyjacielska atmosfera (w) pracy	3%	3%
- dynamiczny, ambitny zespół / środowisko	3%	3%
- młody zespół	1%	1%
- doświadczony/profesjonalny zespół/zespół specjalistów/ekspertów	1%	
NARZĘDZIA PRACY	5%	3%
- niezbędne narzędzia pracy (m.in. baza firm, narzędzia sprzedażowe, materiały reklamowe itd.	5%	2%
- samochód służbowy	1%	1%
- laptop/komputer/tablet/palm top	1%	
- ryczałt na paliwo	1%	
INNE	20%	11%
- praca legalna	14%	7%
- możliwość podjęcia pracy natychmiast	8%	2%

Wskazania od 1%.

13.6 Lokalizacja

Większość ogłoszeń oferujących zatrudnienie na stanowiskach robotników przemysłowych i rzemieślników dotyczyła krajowego rynku pracy. Jednak aż 35,9% oferowało zatrudnienie poza granicami Polski – najwięcej ze wszystkich grup zawodowych. Dodatkowo częstość ofert zagranicznych zdecydowanie wzrosła od zeszłego roku (z 20,3% do 35,9%).

W przypadku ofert krajowych dominowały lokalizacje z terenu województwa łódzkiego – 61,5% ofert. Aż 44,6% wszystkich ofert przypadało na Łódź i okolice, 7,2% na podregion łódzki oraz 6,1% na podregion skierniewicki.

Ogółem liczba uzyskanych w pomiarze ofert pracy w kategorii robotników przemysłowych i rzemieślników wzrosła o około 11% w stosunku do jesieni 2014 r., co wynika jednak z większej liczby ofert pracy zagranicznych, niż ofert pracy na terenie województwa łódzkiego. We wszystkich podregionach województwa

łódzkiego odnotowano spadek liczby ofert. W podregionie łódzkim nastąpił spadek ze 143 do 120 ofert, a w Łodzi i okolicach z 809 do 744.

Rysunek 115. Struktura ofert pracy ze względu na lokalizację. ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY

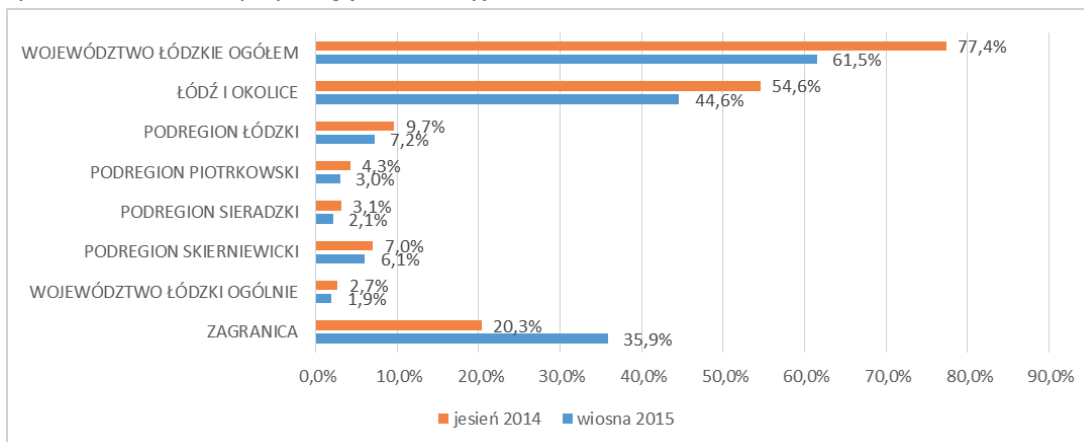
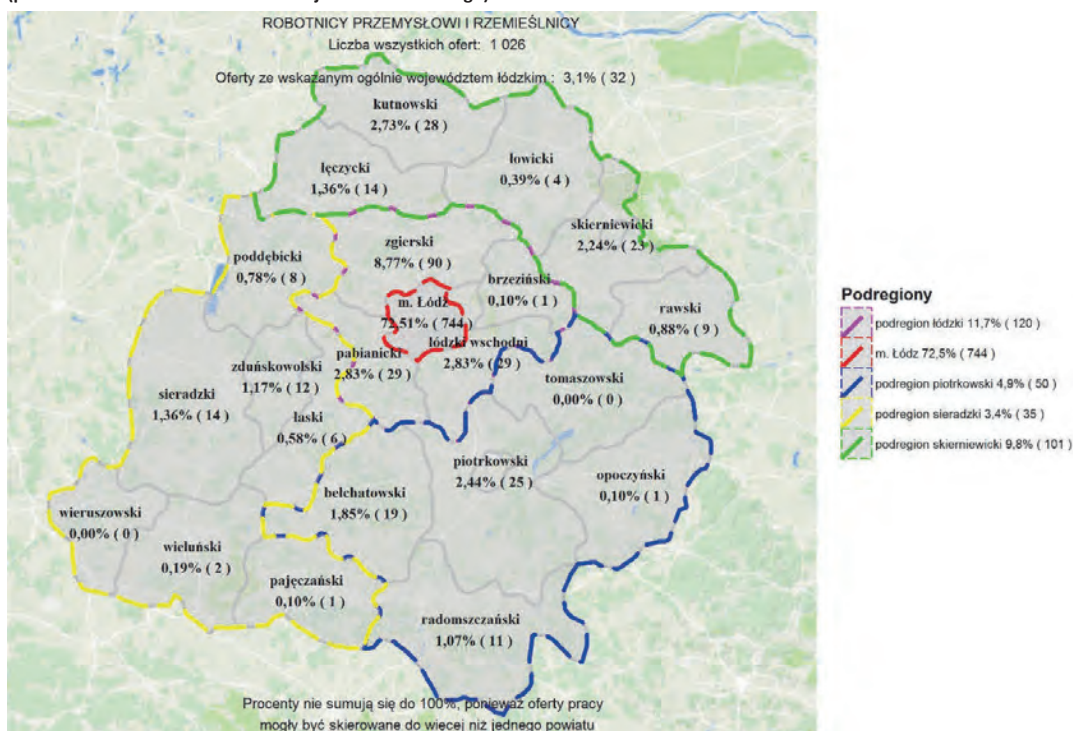


Tabela 60. Oferty pracy ze względu na lokalizację. ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY

	[A] wiosna 2015	[B] jesień 2014	[C] wiosna 2013	[D] wiosna 2012	[E] jesień 2011
OGÓŁEM	1 668	1 481	1442	1237	1578
WOJEWÓDZTWO ŁÓDZKIE OGÓŁEM	1 026	1 146	1251	909	1092
ŁÓDŹ I OKOLICE	744	809	929	601	659
PODREGION ŁÓDZKI	120	143	161	94	133
PODREGION SKIERNIEWICKI	101	104	81	37	47
PODREGION PIOTRKOWSKI	50	63	51	61	32
PODREGION SIERADZKI	35	46	41	45	33
WOJEWÓDZTWO ŁÓDZKIE BEZ LOKALIZACJI	32	40	30	100	188
ZAGRANICA	599	301	165	151	242

Rysunek 116. Rozmieszczenie na terenie województwa łódzkiego ofert pracy dla ROBOTNIKÓW PRZEMYSŁOWYCH I RZEMIEŚLNIKÓW²⁶ (procentowanie do ofert w ramach województwa łódzkiego)



13.7 Jakościowy obraz grupy

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

Na wyróżnienie w tej grupie zasługuje fakt, że przy niektórych stanowiskach do nazwy zawodu dołączana jest konkretna specjalność, specjalizacja lub łączone są na jednym stanowisku dwa różne zawody. Szczególnie dotyczy to branży budowlanej i okołobudowlanej np. stolarz-cieśla, ślusarz-spawacz, tokarz/frezer CNC, zbrojarz-betoniarz, blacharz-dekarz, dekarz-cieśla. Doprecyzowana jest także niekiedy znajomość konkretnych czynności, np. u szwaczek: szwaczka – overlock, szwaczka-stębnówka, szwaczka dwuigłówka, lamowarka. W przypadku szwaczek często doprecyzowany jest przy nazwie stanowiska rodzaj materiału lub typ odzieży, którą będzie produkować np. szwaczka – dzianina, tkanina, jeans; szwaczka – swetry, bluzki, rajstopy, bielizna, a także forma zatrudnienia – praca chałupnicza, dzień lub noc, stała praca.

W jeszcze większe znaczenie niż w poprzednim pomiarze w tej grupie zawodowej zajmują oferty pracy dla robotników i rzemieślników poza granicami kraju. Zamieszczane są przez agencje rekrutacyjne. Oferty te

²⁶ W prezentacji potraktowano łącznie powiat miejski Piotrków Trybunalski i powiat piotrkowski oraz powiat miasto Skierniewice i powiat skiernewicki.

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. W przypadku tych ofert szczególną uwagę kładzie się na legalność zatrudnienia.

Należy zwrócić na obecne także w tym pomiarze dążenie do podwyższenia rangi oferowanego miejsca pracy, poprzez nazewnictwo stanowiska pracy. Pojawiały się oferty skierowane do „specjalistów” np. specjalista ds. technicznych, będący konserwatorem, czy też specjalista ds. konstrukcji aluminiowych będący monterem okien. Stosowane nazewnictwo sugeruje wyższy w hierarchii poziom stanowiska, niż to wynika z szczegółowej zawartości oferty.

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

szwaczka

Kraj: Polska

Region: łódzkie

Lokalizacja: [Łódź](#)

Data ogłoszenia: 24/04/2015

Branża: Inne

Typ stanowiska: Pracownik fizyczny

Ogłoszenie z gazety: 

Treść ogłoszenia

Szwaczki – konfekcja damska, tkanina, całorocznie zatrudnię

Kontakt

tel.: 883-180-666 *Powołaj się na praca.gratka.pl*

LIMNUSWORK jest agencją pośrednictwa pracy posiadającą certyfikat o numerze rejestru 11690. Specjalizujemy się w rekrutowaniu kandydatów do pracy u pracodawców w Niemczech, Austrii i Szwajcarii w różnych zawodach.

*Obecnie dla naszego klienta z Niemiec poszukujemy kandydatów na stanowisko:
Spawacz metodą MAG*

Obowiązki:

- Spawanie MAG-iem
- Prace według planów i rysunków technicznych

Wymagania:

- Komunikatywna znajomość języka niemieckiego (**warunek konieczny!**)
- Wykształcenie min zawodowe, mile widziane kierunkowe
- Doświadczenie w spawaniu metodą MAG
- Umiejętność pracy na podstawie rysunku technicznego

- Aktualne certyfikaty spawalnicze
- Mile widziany własny samochód

Oferujemy:

*Legalne zatrudnienie na niemieckich warunkach
stałą pracę w oparciu o umowę o pracę z pełnym pakietem socjalnym
Zakwaterowanie zapewniane przez pracodawcę
Atrakcyjne wynagrodzenie
Pomoc w załatwianiu formalności*

Osoby zainteresowane prosimy o kontakt telefoniczny 518203581 lub przesyłanie aplikacji drogą elektroniczną.

W CV prosimy umieścić klauzulę o Ochronie Danych Osobowych. Zastrzegamy sobie prawo do kontaktowania się z wybranymi kandydatami.

14 OPERATORZY MASZYN I URZĄDZEŃ

14.1 Podstawowe informacje na temat grupy zawodowej

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

Jeśli chodzi o operatorów i monterów maszyn i urządzeń, wiosną 2015 roku pojawiły się 803 ogłoszenia dla tej grupy zawodowej, co stanowiło niespełna 7% wszystkich ofert zamieszczonych w badanym okresie. Podobnie jak przy poprzednim pomiarze, okazało się, że najczęściej rekrutowano kierowców i operatorów pojazdów (68%), w tym kierowców samochodu ciężarowego (41%), rzadziej kierowców operator wózków jezdniowych (9%), kierowców ciągnika siodłowego (6%), kierowców samochodu dostawczego (4%). Podobnie jak rok wcześniej, w dalszej kolejności pracodawcy byli zainteresowani pozyskaniem operatorów maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych (17%), w tym operatorów wtryskarki czy koparki, jak również pozyskaniem monterów (12%), w tym monterów sprzętu gospodarstwa domowego czy mebli.

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	803	100,0%
810000 OPERATORZY MASZYN I URZĄDZEŃ WYDOBYWCZYCH I PRZETWÓRCZYCH	137	17,1%
814208 Operator wtryskarki	16	2,0%
811104 Operator koparki	13	1,6%

Grupa zawodowa	N=	%
811105 Operator koparkoładowarki	11	1,4%
814104 Wulkanizator	9	1,1%
816003 Operator maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego s	9	1,1%
811407 Operator urządzeń wytwórczych mieszanek betonowych	5	0,6%
814206 Operator urządzeń do formowania wyrobów z tworzyw sztucznych	5	0,6%
812118 Tłoczarz w metalu	4	0,5%
811106 Operator ładowarki	3	0,4%
814302 Operator maszyn do produkcji opakowań z papieru i tektury	3	0,4%
815201 Operator maszyn dziewiarskich	3	0,4%
815702 Pracownik pralni chemicznej	3	0,4%
820000 MONTERZY	95	11,8%
821111 Monter sprzętu gospodarstwa domowego	18	2,2%
821902 Monter mebli	12	1,5%
821204 Monter maszyn elektrycznych	8	1,0%
821302 Monter elektronicznego wyposażenia maszyn i urządzeń	7	0,9%
821901 Konfeksjoner wyrobów gumowych	5	0,6%
821201 Monter aparatury rozdzielczej i kontrolnej energii elektrycznej	3	0,4%
821990 Pozostali monterzy gdzie indziej niesklasyfikowani	3	0,4%
830000 KIEROWCY I OPERATORZY POJAZDÓW	549	68,4%
833203 Kierowca samochodu ciężarowego	336	41,8%
834401 Kierowca operator wózków jezdniowych	70	8,7%
833202 Kierowca ciągnika siodłowego	51	6,4%
832202 Kierowca samochodu dostawczego	34	4,2%
831210 Ustawiacz	17	2,1%
833101 Kierowca autobusu	15	1,9%
832203 Kierowca samochodu osobowego	7	0,9%
833201 Kierowca autocysterny	6	0,7%
831104 Maszynista pojazdu trakcyjnego	3	0,4%
834101 Kierowca ciągnika rolniczego	3	0,4%
834390 Pozostali maszyniści i operatorzy maszyn i urządzeń dźwigowo-transportowych i pokrewni	2	0,2%

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

Liczba ofert o pracę dla operatorów i monterów maszyn i urządzeń zamieszczonych wiosną 2015 roku była bardzo podobna do liczby ogłoszeń z poprzedniego badanego okresu (803 obecnie przy 813 ofert jesienią 2014 roku), tak więc utrzymała się tendencja do znaczącego wzrostu liczby takich ofert w stosunku do lat 2012-2013. Można zauważyć, że takie tendencje są odzwierciedleniem zmian w liczbie ogłoszeń dla kierowców i operatorów pojazdów. Pomiedzy rokiem 2013 a 2014 nastąpił duży wzrost liczby ogłoszeń dla tej grupy pracowników i utrzymał się on przy obecnym pomiarze mimo niewielkiego spadku liczby ofert (z 583 w roku 2014 do 549 obecnie). Coraz więcej ogłoszeń dotyczy także monterów, choć w ogóle ogłoszeń dla operatorów i monterów stanowią one niewielką część (95 ogłoszeń). Natomiast od kilku lat utrzymuje się na podobnym poziomie liczba ogłoszeń o pracę dla operatorów maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych – wiosną 2015 roku było ich 137.

Tabela 62. Liczba ofert pracy w grupie zawodowej OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ

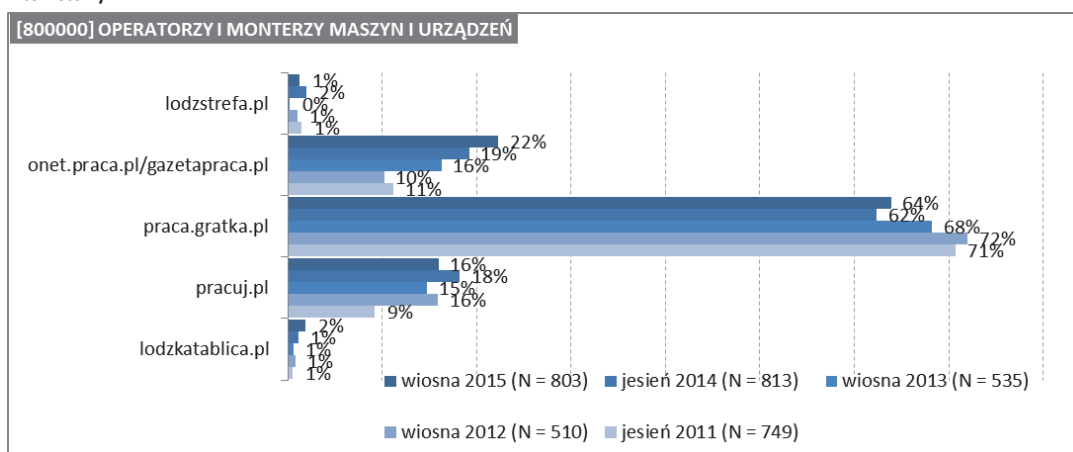
	[A] wiosna 2015	[B] jesień 2014	[C] wiosna 2013	[D] wiosna 2012	[E] jesień 2011
[800000] OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	803	813	535	510	749
[830000] – KIEROWCY I OPERATORZY POJAZDÓW	549	583	370	382	556
[810000] – OPERATORZY MASZYN I URZĄDZEŃ WYDOBYWCZYCH I PRZETWÓRCZYCH	137	141	124	119	140
[820000] – MONTERZY	95	65	38	9	52

14.2 Sposób zamieszczenia oferty

Od jesieni 2011 roku niezmiennie najbardziej popularnym portalem jeśli chodzi o zamieszczanie ofert o pracę dla operatorów i monterów maszyn i urządzeń jest portal praca.gratka.pl (64%). Dość popularne, podobnie jak przy wcześniejszych pomiarach okazały się inne portale ogólnokrajowe: połączone portale onet.praca.pl/gazetapraca.pl (stopniowy wzrost od 2011 roku do 22% wszystkich ogłoszeń wiosną 2015 r.) oraz pracuj.pl (nieznaczny spadek w stosunku do poprzedniego roku z 18% do 16%). Pracodawcy nadal tylko sporadycznie wykorzystywali portale regionalne przy rekrutowaniu osób z tej grupy zawodowej. Na portalu lodzkatablica.pl znalazło się 2% wszystkich ofert, a na lodzstrefa.pl – 1%.

Niemal wszystkie ogłoszenia o pracę dla operatorów i monterów (99,9%) zawierały tekst w języku polskim, a jedynie 0,1% ogłoszeń sformułowano w języku angielskim.

Rysunek 117. Zróżnicowanie ofert pracy w grupie zawodowej OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ ze względu na portal internetowy

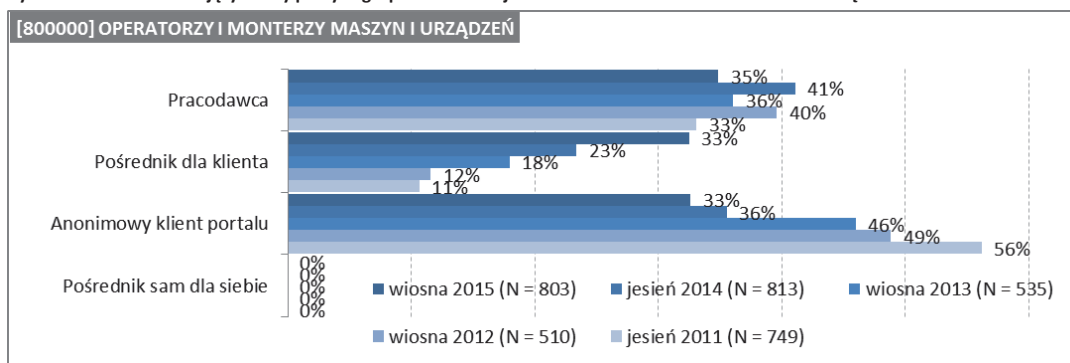


14.3 Oferenci oraz branża

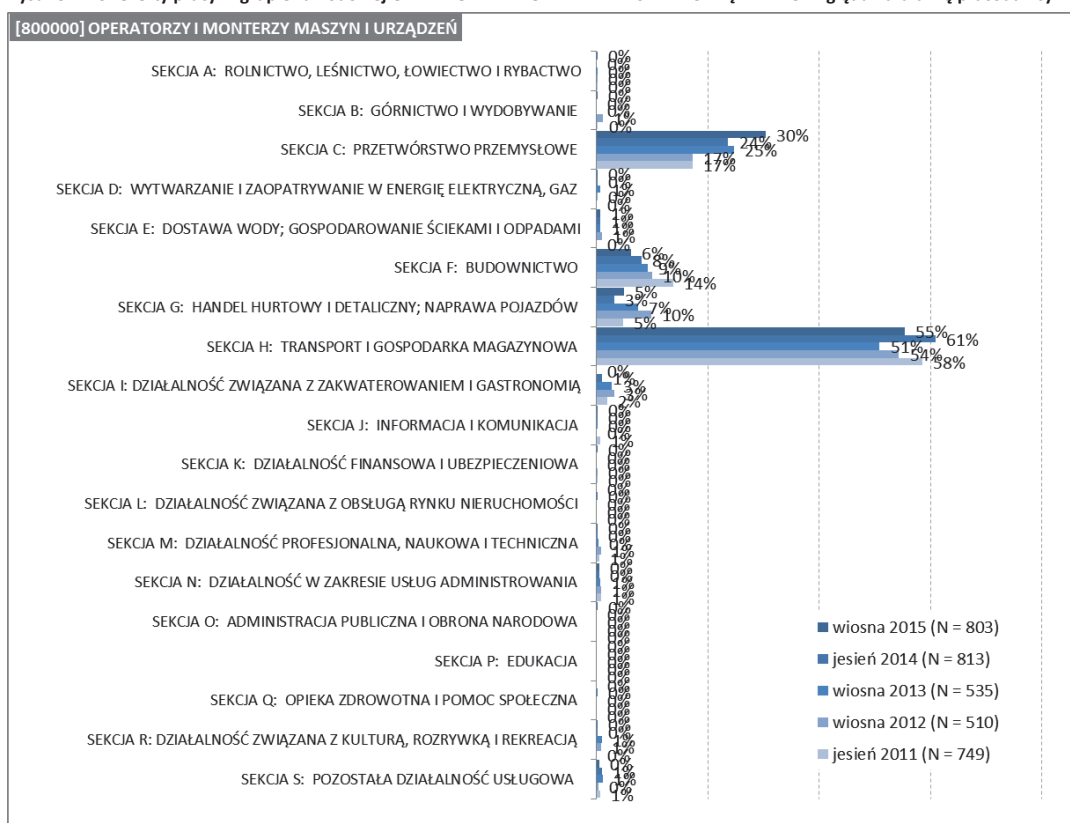
Podobnie jak przy wcześniejszych pomiarach oferty o pracę dla operatorów i monterów maszyn i urządzeń pochodziły z kilku konkretnych branż. Najwięcej ofert pochodziło od pracodawców związanych z transportem i gospodarką magazynową (55% – spadek o 6 pkt. procentowych w stosunku do ubiegłego roku). Osoby z tej grupy zawodowej były dość często poszukiwane również do branży przetwórstwa przemysłowego (30% – wzrost o 6 pkt. procentowych od jesieni 2014 r.). Ponadto niewielki odsetek ogłoszeń pochodził z branży budownictwa, w której w ostatnich latach poszukuje się stopniowo coraz mniej operatorów i monterów, jak również z branży handlowo-usługowej, która z kolei zyskała na znaczeniu od poprzedniego pomiaru.

W ostatnich latach zauważa się spadek odsetka ofert anonimowych na rzecz ogłoszeń, w których pośrednik poszukuje pracownika dla klienta, przy jednoczesnym utrzymaniu się na podobnym poziomie odsetka ofert pochodzących bezpośrednio od pracodawcy. W efekcie wiosną 2015 roku podobna część ofert pracy dla operatorów i monterów maszyn i urządzeń pochodziła od pracodawców (35%), co od pośredników (33%) lub z nieznanego źródła (33%). Nadal nie odnotowuje się ogłoszeń od pośredników, którzy poszukują pracowników z tej grupy sami dla siebie.

Rysunek 118. Zamieszczający oferty pracy w grupie zawodowej OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ



Rysunek 119. Oferty pracy w grupie zawodowej OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ ze względu na branżę pracodawcy



Rynek pracodawców, którzy wiosną 2015 roku rekrutowali operatorów i monterów maszyn i urządzeń był, podobnie jak przy poprzednim pomiarze, bardzo rozdrobniony. Większość pracodawców, którzy podali w ofercie nazwę firmy zamieściła tylko pojedyncze ogłoszenia. Były to między innymi firmy Polbud Pomorze (8 ofert), Coquelle Polska, Martrans (po 5 ofert).

Tabela 63. Pracodawcy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ

PRACODAWCA	LICZBA OFERT PRACY
PODANE SAME NAZWISKO	10
POLBUD-POMORZE	8
COQUELLE POLSKA	5

PRACODAWCA	LICZBA OFERT PRACY
MARTRANS	5
HUTCHINSON POLAND SP. Z O.O. – ZAKŁAD ŁÓDŹ 1	4
DE ROOY POLAND SP. Z O.O.	4
SPEDITION ROSNER MÖBELTRANSPORTE SP. Z O.O	4
H. ESSERS TRANSPORT COMPANY POLAND SP. Z O.O.	4

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

Wyraźnie więcej ofert niż przy poprzednim pomiarze wystosowała duża agencja pracy Manpower (69 w stosunku do 20 ofert jesienią 2014 roku). Nadal aktywny pod tym względem jest również Randstad (24 ogłoszenia), zaś więcej ofert niż rok wcześniej zamieściły agencja pracy tymczasowej Trenkwalder Benefit (24), Adecco (20) oraz Limnuswork (18) – pośrednik, którego jesienią 2014 roku nie było w rankingu najbardziej aktywnych firm poszukujących operatorów i monterów.

Tabela 64. Pośrednicy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ

POŚREDNICY	LICZBA OFERT PRACY
MANPOWER	69
AGENCJA PRACY TYMCZASOWEJ TRENKWALDER BENEFIT SP. Z O.O.	24
RANDSTAD	24
ADECCO POLAND SP. Z O.O	20
LIMNUSWORK	18
IPF SP. Z O. O. SPÓŁKA KOMANDYTOWA	11
WORK SERVICE	10
AGENCJA PRACY TYMCZASOWEJ SELECT	6
GI GROUP SP. Z O.O.	6
INTERIMAX INTERNATIONAL SP. Z.O.O. S.K.A.	5
AGENCJA PRACY TYMCZASOWEJ FENIX POLAND SP. Z O.O	5
KS PERSONAL SERVICE	4

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

14.4 Wymagania wobec pracowników

Podobnie jak przy wcześniejszym pomiarze, w ofertach o pracę dla operatorów i monterów maszyn i urządzeń relatywnie rzadko oczekiwano konkretnego poziomu czy kierunku wykształcenia, bądź znajomości języków obcych lub obsługi komputera. Jednak ze względu na charakter wykonywanej pracy, od kandydatów dość często oczekiwano doświadczenia zawodowego oraz dodatkowych uprawnień, zwłaszcza związanych z kierowaniem pojazdami.

Oczekiwania pracodawców odnośnie cech osobowych kandydatów na operatorów i monterów maszyn nieznacznie rosły od kilku lat, choć w dalszym ciągu 62% szczegółowo analizowanych ofert nie zawierało wymogów z tym związanych (w porównaniu do 68% jesienią 2014 r. i 72% w wiosną 2013 r.). Jeśli już pracodawca wymagał konkretnych cech osobowych, podobnie jak przy poprzednim pomiarze najczęściej były to dyspozycyjność (16%), zaangażowanie i wysoka motywacja (15%), dokładność i skrupulatność w działaniu (11%).

Rysunek 120. Wymagane cechy osobowe. OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ

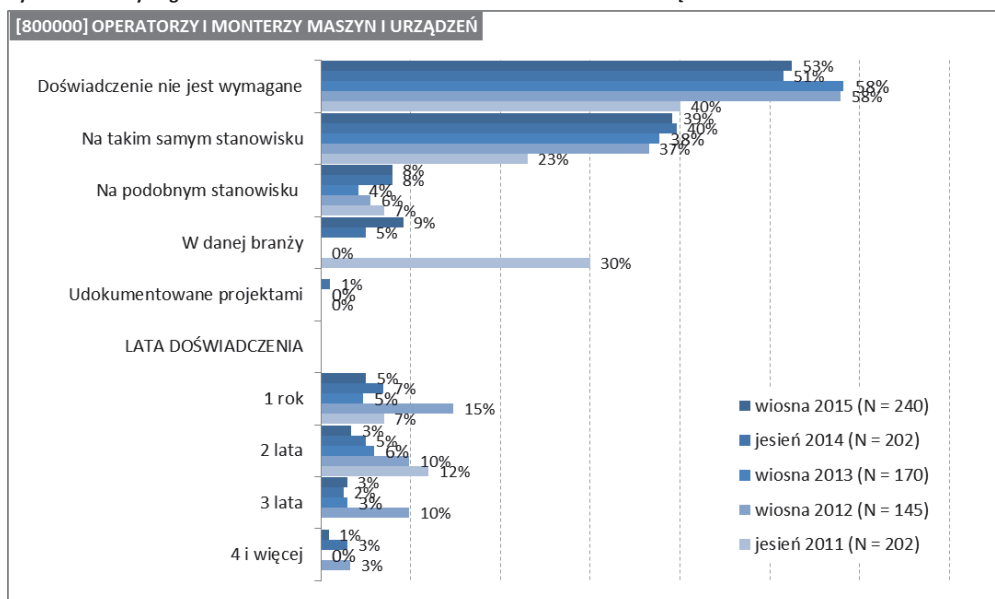


Wskazania od 4% dla pomiaru z wiosny 2015.

Około połowa pracodawców (47%) poszukujących operatorów i monterów maszyn i urządzeń wymagała doświadczenia zawodowego od kandydatów. Jest to odsetek zbliżony do ostatniego pomiaru choć trochę wyższy niż w latach 2011-2013. Podobnie jak w ofertach z poprzednich lat, oczekiwano przede wszystkim doświadczenia na takim samym stanowisku (39% ofert szczegółowo badanych). Znacznie rzadziej oczekiwano stażu pracy na podobnym stanowisku lub w danej branży (8-9%).

W porównaniu z poprzednim pomiarem, niewiele zmieniły się oczekiwania dotyczące lat doświadczenia zawodowego. Nadal wymogi w tym kontekście pojawiają się rzadko, a jeśli już, to oczekuje się doświadczenia rocznego (5%), jeszcze rzadziej dwóch lub trzech lat stażu pracy (po 3%).

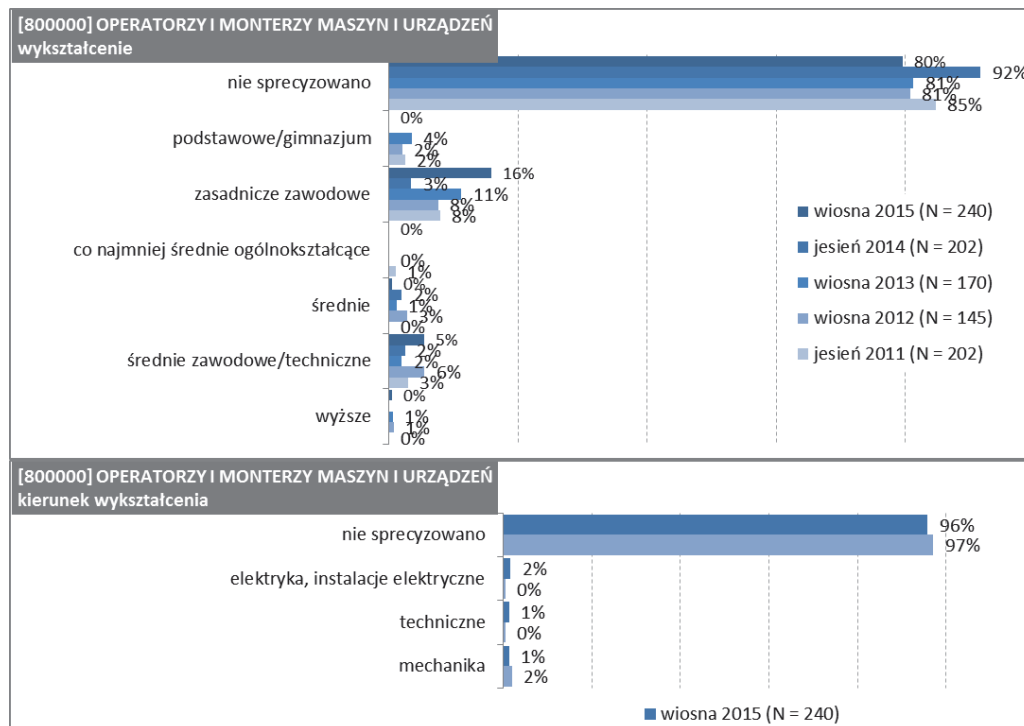
Rysunek 121. Wymagane doświadczenie. OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ



W porównaniu z poprzednimi latami w roku 2014 na znaczeniu straciło wykształcenie kandydatów na operatorów i monterów maszyn, jednak w szczegółowo analizowanych ogłoszeniach z wiosny 2015 roku już

znacznie częściej niż przy ostatnim pomiarze pojawiły się wymagania z tym związane (20% ofert). Znacznie częściej niż jesienią 2014 oraz częściej niż we wcześniejszych latach, oczekiwano wykształcenia zasadniczego zawodowego (16% – o 13 pkt. procentowych więcej niż przy ostatnim pomiarze). Oprócz tego część pracodawców oczekiwała wykształcenia średniego zawodowego lub technicznego (5%), ewentualnie podstawowego czy gimnazjalnego (4%).

Rysunek 122. Wymagane wykształcenie. OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ

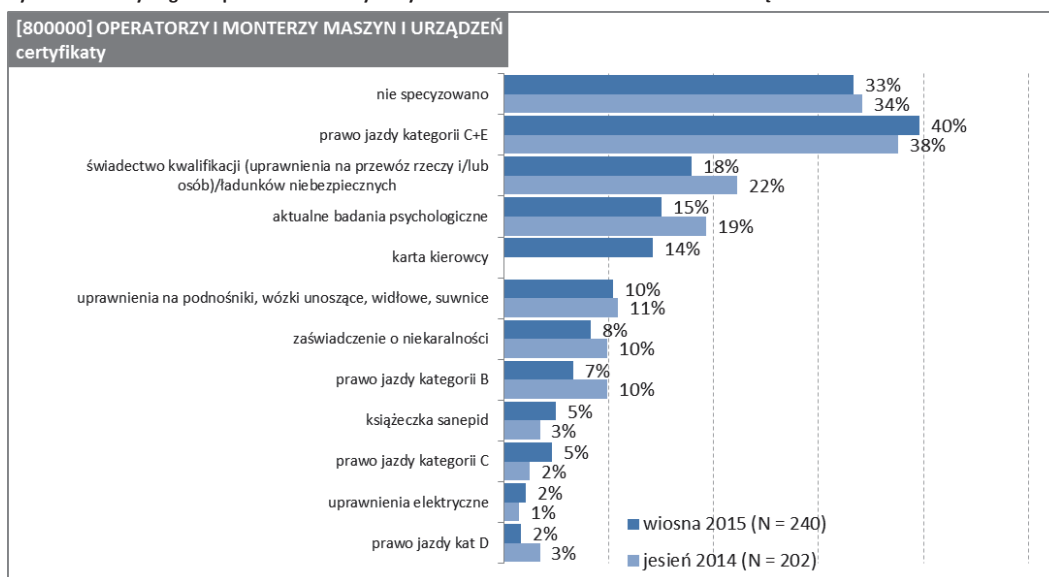


Wskazania od 1% dla pomiaru z wiosny 2015.

Natomiast tylko nieznacznie zmieniły się oczekiwania pracodawców co do uprawnień i certyfikatów, jakie powinni posiadać kandydaci na operatorów i monterów maszyn. Takie wymagania zawierało 67% szczegółowo analizowanych ofert o pracę dla tej grupy. Podobnie jak przy poprzednim pomiarze znaczna część pracodawców oczekiwała prawa jazdy kat. C+E (40%), uprawnienia do przewozu osób (18%). Wymagano także karty kierowcy (14%), która nie była oczekiwana w ogłoszeniach z 2014 roku. Powyższe oczekiwania pracodawców są zrozumiałe, jako że znaczna część ofert o pracę dla tej grupy zawodowej dotyczyła kierowców pojazdów, w tym kierowców samochodów ciężarowych.

W dalszej kolejności od kandydatów do pracy oczekiwano uprawnień na podnośniki, wózki widłowe (10%), zaświadczenia o niekaralności (8%), prawa jazdy kat. B (7%) czy książeczkę sanepid lub prawo jazdy kat. C (po 5%). Uprawnienia elektryczne czy prawo jazdy kat. D były wymagane sporadycznie (po 2%) choć częściej niż od pracowników z innych grup zawodowych.

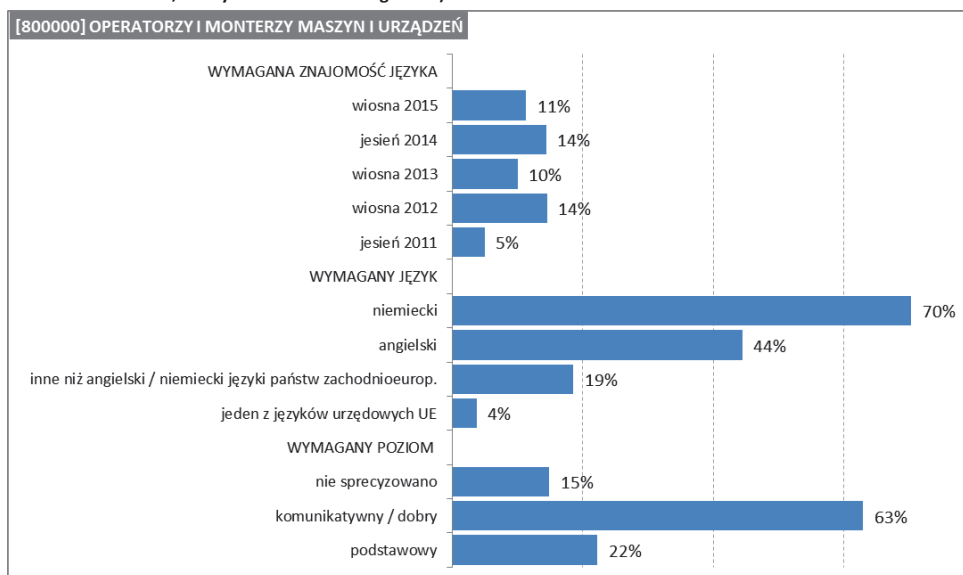
Rysunek 123. Wymagane uprawnienia – certyfikaty. OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ



Wskazania od 2% dla pomiaru z wiosny 2015.

W stosunku do ostatniego pomiaru, nieznacznie spadły oczekiwania pracodawców odnośnie znajomości języka obcego przez kandydata na operatora i monterę maszyn i urządzeń. Takie wymagania zawierało 11% szczegółowo badanych ofert, w porównaniu do 14% z jesieni 2014 roku. Nadal jednak najczęściej popularnym językiem w ofertach pracy dla tej grupy jest niemiecki (70%), w dalszej kolejności angielski (44%). Część pracodawców jako atut uważała również znajomość innych języków państw zachodnioeuropejskich (19%) lub przynajmniej jednego języka urzędowego państw Unii Europejskiej (4%). Podobnie jak przy poprzednim pomiarze, oczekiwano przede wszystkim komunikatywnej znajomości języka obcego (63%).

Rysunek 124. Wymagana znajomość i stopień znajomości języka obcego. OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ (pomiar wiosna 2015 N = 240, oferty analizowane szczegółowo)

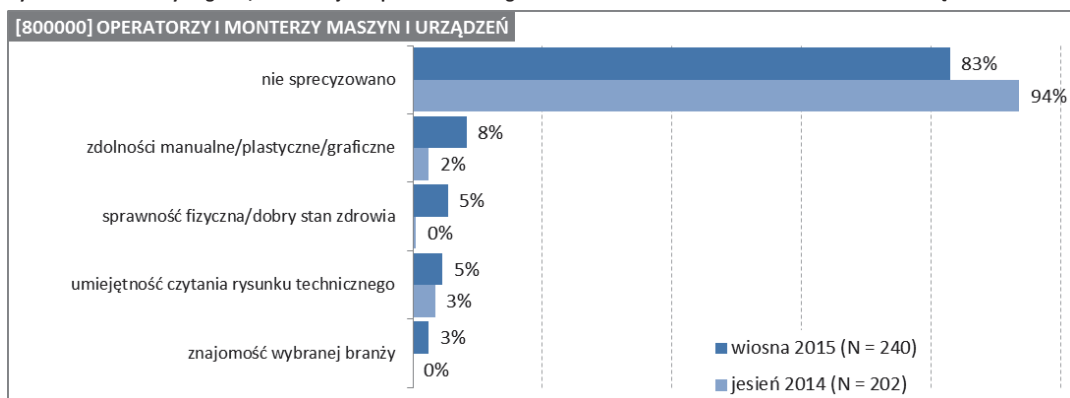


Wskazania pow. 1%

Trochę rzadziej niż przy poprzednim pomiarze pojawiły się także oczekiwania dotyczące znajomości obsługi komputera (2,5% ogłoszeń, w porównaniu z 5% w poprzednim roku, ale 1% wiosną 2013 roku). Sporadycznie w szczególnie analizowanych ofertach wymagano znajomości systemu SAP, ogólnej dobrej znajomości obsługi komputera (po 1%), jeszcze rzadziej znajomości pakietu MS Office (0,4%).

Wymogi dotyczące kwalifikacji niepotwierdzonych egzaminami pojawiły się w ofertach częściej niż przy poprzednim pomiarze (17% – wzrost o 11 pkt. procentowych). Przy czym podobnie jak rok temu oczekiwano zdolności manualnych (8%), umiejętności czytania rysunku technicznego (5%), zaś inaczej niż jesienią 2014 roku, wymagano także sprawności fizycznej i dobrego stanu zdrowia (5%) oraz znajomości wybranej branży (3%).

Rysunek 125. Inne wymagania/kwalifikacje niepotwierdzone egzaminami. OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ



Wskazania pow. 1%.

Pracodawcy poszukujący operatorów i monterów maszyn w zdecydowanej większości nie formułowali oczekiwań dotyczących wieku, płci czy posiadania orzeczenia o niepełnosprawności. Jedynie w przypadku niespełna 1% ogłoszeń preferowano mężczyzn, bądź osoby w grupach wiekowych do 30 r. ż, w wieku 31-40 lub 41-50 lat (po ok. 1%).

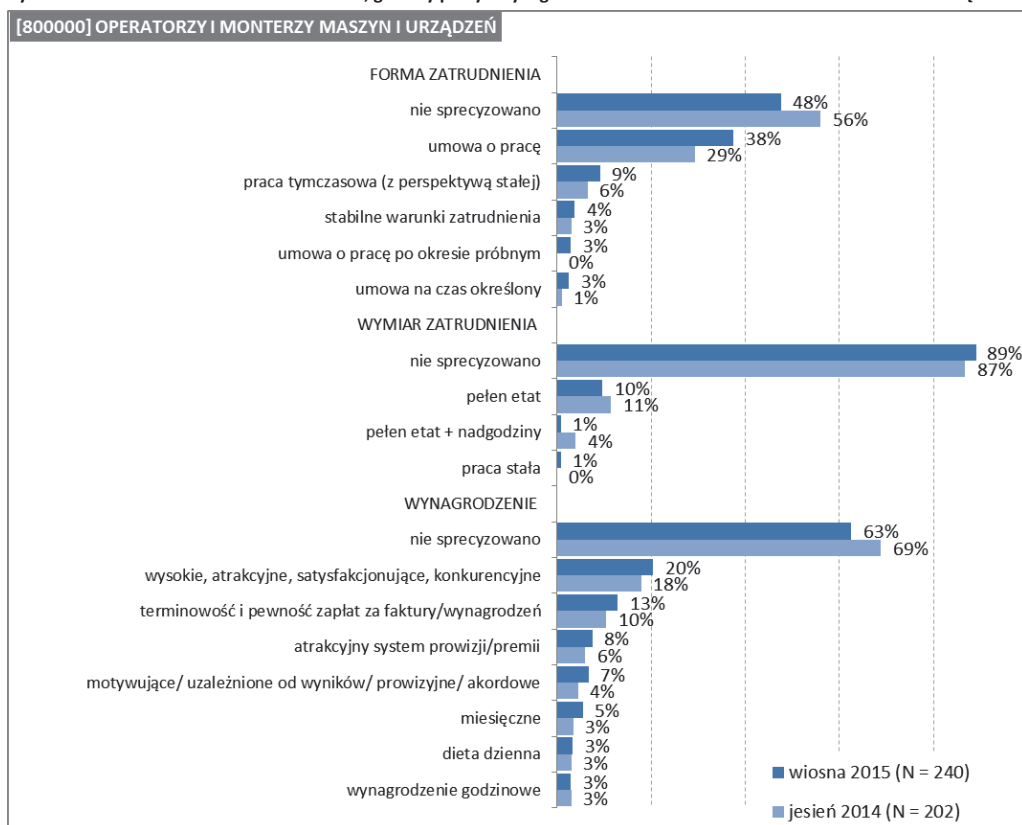
Dla pracodawców poszukujących operatorów i monterów relatywnie duże znaczenie, na tle ogłoszeń dla pracowników innych branż, miała gotowość kandydata do natychmiastowego podjęcia zatrudnienia (10% szczególnie analizowanych ofert). Dodatkowym atutem z punktu widzenia pracodawcy były referencje (2%), brak nałogów czy prowadzenie własnej działalności gospodarczej (1%).

14.5 Oferta pracodawców

Oferty o pracę dla operatorów i monterów maszyn i urządzeń raczej rzadko zawierały informacje na temat formy czy wymiaru zatrudnienia. Blisko co drugie ogłoszenie (48%) nie zawierało danych o formie zatrudnienia. Przy czym częściej niż jesienią 2014 oferowano umowę o pracę (38% – o 9 pkt. procentowych więcej niż rok wcześniej). Zdecydowano większość pracodawców nie informowała o wymiarze czasu pracy (89% ofert). Jeśli już pojawiały się dane na ten temat, to podobnie jak przy poprzednim pomiarze proponowano pracę na pełen etat (10%).

Nieznacznie częściej niż jesienią 2014 roku zamieszczano informacje na temat proponowanego wynagrodzenia, jednak nadal większość ofert takich danych nie zawierała (63%). Podobnie jak przy poprzednim pomiarze opisywano zarobki jako wysokie, atrakcyjne (20%). Częściej niż w przypadku ogłoszeń dla innych grup zawodowych, zapewniano o terminowości zapłat za fakturę lub wynagrodzenia (13%).

Rysunek 126. Oferowana forma zatrudnienia, godziny pracy i wynagrodzenie. OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ



Wskazania pow. 1% dla pomiaru .

W porównaniu z poprzednim pomiarem, nieznacznie wzrosła liczba szczegółowo analizowanych ofert, które zawierały dodatkowe korzyści dla kandydatów na operatorów i monterów maszyn i urządzeń (wzrost o 7 punktów procentowych). Jeśli już starano się przyciągnąć kandydatów dodatkowymi korzyściami, najczęściej pisano o stabilności miejsca zatrudnienia (13%), oferowano pakiet socjalny (12% – częściej niż przy poprzednim pomiarze), trochę rzadziej proponowano możliwość szkoleń i awansu czy zapewniano o ogólnie dobrych warunkach pracy (po 10%).

Tabela 65. Oferowane dodatkowe korzyści. OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ (N = 202 – oferty analizowane szczegółowo)

	wiosna 2015 (N = 240)	jesień 2014 (N = 202)
nie sprecyzowano	54%	61%
SZKOLENIA/ROZWÓJ		
OGÓŁEM	19%	14%
– szkolenia/możliwość podwyższania kwalifikacji, uzyskania certyfikatów/kursy/warsztaty	10%	7%
– możliwość awansu/kariera/rozwój zawodowy	10%	5%
– zdobycie doświadczenia	5%	4%
- zdobywanie wiedzy/doświadczenia w międzynarodowej przedsiębiorstwie/firmie/ instytucji/środowisku	4%	
WARUNKI/ZALETY PRACY		
OGÓŁEM	14%	11%
– bardzo dobre / dobre warunki w pracy	10%	11%
– interesująca praca/ciekawa praca/atrakcyjna praca/satysfakcjonująca praca	2%	
– udział we wdrażaniu ciekawych/prestiżowych/zaawansowanych projektów/ produktów/z produktem	1%	

	wiosna 2015 (N = 240)	jesień 2014 (N = 202)
– tworzenie/współtworzenie wysokiej pozycji/nowej organizacji/oddziału/zespołu	1%	
REFUNDACJA/DOFINANSOWANIE		
OGÓŁEM	14%	9%
– pakiet socjalny	12%	6%
- kupony rabatowe/zakupowe/impresje kulturalne (karnety do kina, teatru)/bony/paczki świąteczne	7%	3%
- pakiet sportowy	5%	
FIRMA/INSTYTUCJA		
OGÓŁEM	13%	15%
– stabilna firma/praca / miejsce pracy/odporna na kryzys	13%	11%
– innowacyjna/duża/nowoczesna organizacja	1%	4%
OPIEKA MEDYCZNA/UBEZPIECZENIE		
OGÓŁEM	13%	9%
– ubezpieczenie na życie/fundusz emerytalny/ubezpieczenie grupowe	8%	6%
– prywatna opieka medyczna dla pracownika/pakiet medyczny	7%	4%
– ubezpieczenie w systemie socjalnym danego/obcego kraju (Niemcy, Holandia)	3%	5%
WYŻYWIENIE/ZAKWATEROWANIA/DOWÓZ/ODZIEŻ		
OGÓŁEM	11%	8%
– dowóz do/z miejsca pracy/zwrot kosztu podróży/przejazdu/wsparcie w relokacji	6%	4%
– darmowe/bezpłatne zakwaterowanie	5%	3%
- odzież służbowa	1%	1%
– wyżywienie/posiłki/dotowane/darmowe posiłki	0%	2%
ŚRODOWISKO PRACY		
OGÓŁEM	6%	6%
– miły zespół/przyjazna/miła/otwarta/przyjacielska atmosfera (w) pracy	5%	5%
– dynamiczny, ambitny zespół / środowisko	2%	1%
– młody zespół	0%	1%
POMOC/WSPARCIE		
OGÓŁEM	6%	5%
– pomoc w dopełnieniu formalności wyjazdowych	3%	2%
– opieka (polskiego) koordynatora na terenie obcego kraju/państwa	3%	1%
– (kompleksowa) pomoc od (samego) początku współpracy/wsparcie metodyczne; merytoryczne; finansowe	1%	4%
NARZĘDZIA PRACY		
OGÓŁEM	3%	3%
– niezbędne narzędzia pracy (m.in. baza firm, narzędzia sprzedażowe, materiały reklamowe, miejsce do spotkań z klientami)	2%	2%
– samochód służbowy	0%	1%
- ryczałt na paliwo	1%	
INNE		
OGÓŁEM	13%	4%
- możliwość podjęcia pracy natychmiast	8%	2%
- praca legalna	5%	2%

Wskazania od 1%.

14.6 Lokalizacja

Większość ofert umożliwiających zatrudnienie na stanowiskach operatorów i monterów maszyn i urządzeń, dotyczyła krajowego rynku pracy. 8,1% ogłoszeń dotyczyło zatrudnienia poza granicami Polski – głównie w Niemczech, a także ogólnie w krajach Unii Europejskiej (bez sprecyzowania dokładnej lokalizacji). W porównaniu z rokiem ubiegłym zauważyć można wzrost liczby ofert skierowanych do tej grupy zawodowej, dotyczących pracy za granicą (z 47 na 65 obecnie).

W przypadku ofert krajowych dominowały lokalizacje z terenu województwa łódzkiego – 87%. Ponad połowa ze wszystkich ofert przypadła na m. Łódź (43,3%) i podregion łódzki (17,3%). 7,3% ofert dotyczyło podregionu skierniewickiego, 8,8% ofert przypadło zaś na podregion piotrkowski, a 5,9% na podregion sieradzki.

Należy zauważyć, że w porównaniu z jesienią 2014 roku zmalała liczba ofert skierowanych do operatorów i monterów maszyn i urządzeń przede wszystkim na terenie łodzi oraz podregionu skierniewickiego. Nieznacznie wzrost odnotowano w podregionie łódzkim i sieradzkim.

Rysunek 127. Struktura ofert pracy ze względu na lokalizację. OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ

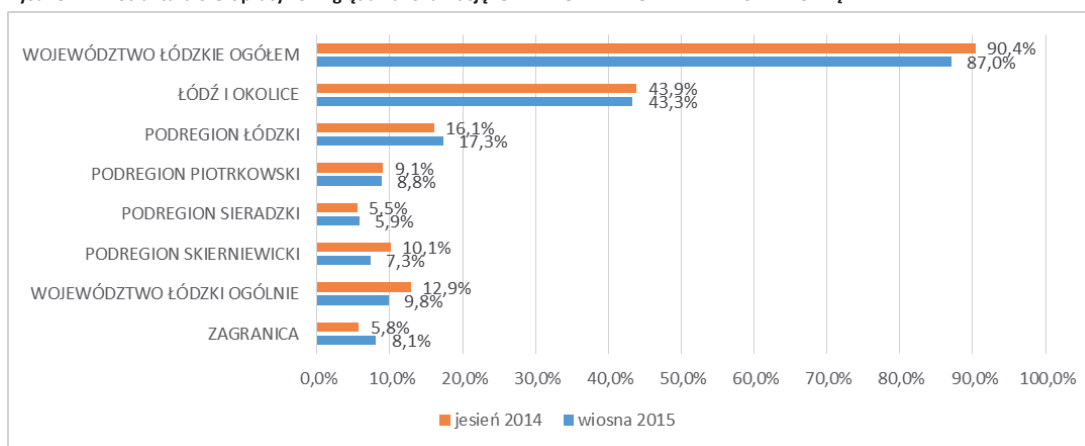
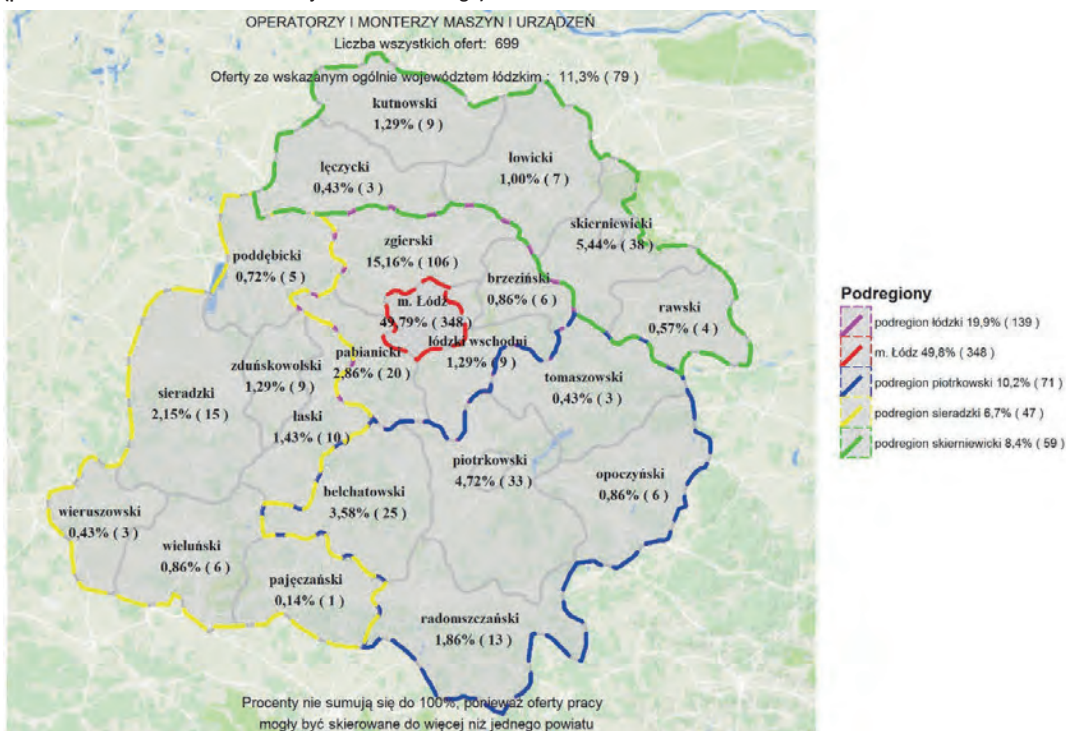


Tabela 66. Oferty pracy ze względu na lokalizację. OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ

	[A] wiosna 2015	[B] jesień 2014	[C] wiosna 2013	[D] wiosna 2012	[E] jesień 2011
OGÓŁEM	803	813	535	510	749
WOJEWÓDZTWO ŁÓDZKIE OGÓŁEM	699	735	407	368	525
ŁÓDŹ I OKOLICE	348	357	229	187	234
PODREGION ŁÓDZKI	139	131	62	66	92
PODREGION SKIERNIEWICKI	59	82	42	29	40
PODREGION PIOTRKOWSKI	71	74	35	36	45
PODREGION SIERADZKI	47	45	36	15	20
WOJEWÓDZTWO ŁÓDZKIE BEZ LOKALIZACJI	79	105	25	50	94
ZAGRANICA	65	47	81	54	66

Rysunek 128. Rozmieszczenie na terenie województwa łódzkiego ofert pracy dla OPERATORÓW I MONTERÓW MASZYN I URZĄDZEŃ²⁷ (procentowanie do ofert w ramach województwa łódzkiego)



14.7 Jakościowy obraz grupy

Tendencje zaobserwowane w poprzednich pomiarach (2011-2014) nie uległy obecnie zmianie. Oferty skierowane do operatorów i monterów maszyn i urządzeń to nadal raczej drobne ogłoszenia, które nie zawierają zbyt wielu szczegółowych informacji na temat wykonywanej pracy, wymagań oraz oferty pracodawców. Wynika to z faktu, że nazewnictwo stanowisk jest jednoznaczne i niesie ze sobą informacje na temat pełnionych obowiązków i posiadania odpowiednich umiejętności, czy też uprawnień np. kierowca samochodu ciężarowego. Stosowane nazwy stanowisk w łatwy sposób przekładają się również na kategorie i zawody uwzględnione w Klasyfikacji Zawodów i Specjalności.

W używanym w ofertach nazewnictwie stanowisk zazwyczaj od razu zawierana jest informacja na temat urządzenia, na jakim będzie pracowała zatrudniona osoba np. operator wózka widłowego, operator koparki, operator koparko-ładowarki, czy też operator kotwiarek (wiertaczy).

Mimo to pojawiają się również oferty, w których nie jest doprecyzowane konkretne urządzenie, lecz wskazana ogólna kategoria maszyn np. operator maszyny produkcyjnej, czy też operator lub operator maszyn bez sprecyzowania lub z podaniem branży produkcyjnej (np. operator maszyn włókienniczych). Sytuacja ta dotyczy głównie branży budowlanej oraz produkcyjnej. Wynika to z jednej strony z potrzeby znalezienia jednego pracownika, posiadającego szerokie doświadczenie i uprawnienia do obsługi wielu maszyn. Z drugiej zaś strony poprzez jedno ogłoszenie jest poszukiwanych kilku operatorów do różnych maszyn, nie wykluczając oczywiście

²⁷ W prezentacji potraktowano łącznie powiat miejski Piotrków Trybunalski i powiat piotrkowski oraz powiat miasto Skierniewice i powiat skierniewicki.

osoby, która może obsługiwać różne urządzenia. Pewnego doprecyzowania dostarcza wtedy analiza treści oferty, która precyzuje obowiązki danego pracownika i pozwala dookreślić wymagania pracodawcy.

Główną grupę w tej kategorii zawodowej stanowią kierowcy. Stosowane tutaj jest różnorodne nazewnictwo stanowisk.

- Wskazywanie jednoznacznie na rodzaj posiadanych uprawnień, co przekłada się na możliwość obsługi odpowiednich typów pojazdów – kierowca kategorii C, kierowca z prawej jazdy kat. C + E, kierowca kat. B, czy też kierowca kat. D.
- Określanie stanowiska poprzez obsługę typu pojazdu, co z kolei determinuje posiadanie odpowiednich uprawnień – kierowca autobusu, kierowca samochodu osobowego, kierowca samochodu ciężarowego, kierowca ciągnika siodłowego, kierowca wywrotki, kierowca samochodu dostawczego.
- Precyzowanie poprzez nazwę stanowiska wymagań odnośnie dodatkowych szczegółowych kwalifikacji np. kierowca ADR, kierowca kat. C+E + ADR +TDT (kl. 2) w transporcie krajowym.
- Definiowanie zakresu wykonywanej pracy kierowcy przez nazwę stanowiska zawierającą informacje o rodzaju obowiązków i miejscu ich wykonywania – np. kierowca w transporcie międzynarodowym, kierowca w transporcie krajowym, kierowca CE samochodu do drewna.
- Odrębną grupę stanowią kierowcy, którzy według nazwy stanowiska muszą również łączyć inne funkcje np. kierowca – magazynier, kierowca – instalator, kierowca – przedstawiciel handlowy, kierowca – koordynator, kierowca – sprzedawca mobilny.

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

Kierowcę z prawem jazdy kat. C+E

Data ogłoszenia: 04/05/2015

Kraj: Polska

Region: łódzkie

Lokalizacja: [Trasy krajowe i UE](#)

Pracodawca: Klient Praca.Gratka.pl

Branża: Logistyka, Zakupy, Transport

Typ stanowiska: Pracownik fizyczny

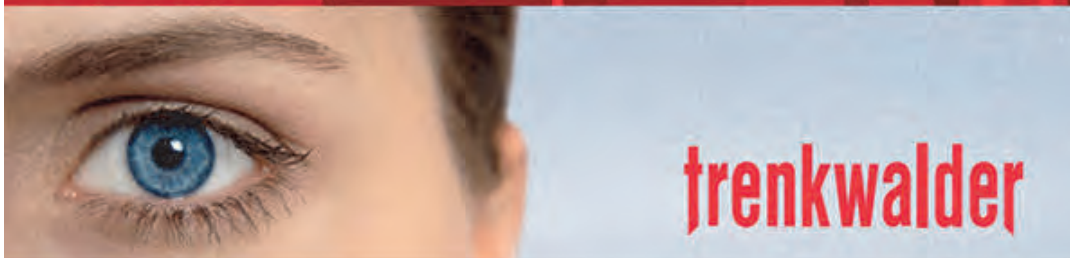
Forma zatrudnienia: Umowa o pracę

Rodzaj pracy: Stała

Firma zatrudni: Kierowcę z prawem jazdy kat. C+E Data publikacji: 2015-05-04 Miejsce: Trasy krajowe i UE
Wymagane doświadczenie. Zainteresowane osoby proszone są o kontakt: 663-799-901

Kontakt

Klient Praca.Gratka.pl tel.: 663-799-901 Powołaj się na praca.gratka.pl



Trenkwalder jest jednym z liderów na polskim rynku usług HR, realizującym liczne projekty w zakresie pracy stałej, tymczasowej i outsourcingu.

Trenkwalder należy do Grupy Trenkwalder International AG z obrotem powyżej 1 miliarda euro. Grupa Trenkwalder jest jedną z wiodących agencji pracy w Europie, zatrudnia ponad 55 000 pracowników i ma ponad 300 biur w 17 krajach Europy. Dzięki wieloletniemu doświadczeniu i najlepszym specjalistom w branży, Trenkwalder zdobywa zaufanie coraz liczniejszej rzeszy zatrudnionych kandydatów oraz zadowolonych klientów.

Aktualnie dla naszego Klienta poszukujemy osób na stanowisko:

Operator wtryskarek

Miejsce pracy: Łódź, Widzew

nr ref.: WTR/GEL/0515

OBOWIĄZKI:

- prace przy obsłudze wtryskarek, pras,
- dbanie o porządek w miejscu pracy.

WYMAGANIA:

- doświadczenie w pracy na podobnym stanowisku – mile widziane,
- chęć do pracy 3-zmianowej,
- uprawnienia na wózki widłowe i suwnice – mile widziane.

OFERUJEMY:

- pracę w renomowanej firmie produkcyjnej,
- zatrudnienie na podstawie umowy o pracę na pełny etat,
- atrakcyjne wynagrodzenie,
- oferta dotyczy pracy tymczasowej.

Osoby zainteresowane prosimy o przesłanie e-mailem CV wraz z numerem referencyjnym WTR/GEL/0515 i nazwą stanowiska bądź kontakt osobisty.

15.1 Podstawowe informacje na temat grupy zawodowej

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

W badanym okresie, wiosną 2015 roku zamieszczono 735 ogłoszeń o pracę dla pracowników przy pracach prostych. Stanowi to 6% wszystkich ofert ogłoszonych w tym czasie. Wśród ogłoszeń dla tej grupy zawodowej dominowały oferty pracy dla robotników pomocniczych w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie (52,2%). W dalszej kolejności poszukiwano pomocy domowych i sprzątaczek (18,2%), w tym sprzątaczek biurowych i hotelowych, jak również pomocy domowych i operatorów myjni. Relatywnie często rekrutowani byli także ładowacze nieczystości i inni pracownicy przy pracach prostych tacy jak: dostawcy potraw, dozorczy czy parkingowi.

Tabela 67. Liczba ofert pracy w poszczególnych zawodach w grupie zawodowej PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH

Grupa zawodowa	N=	%
[900000] PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	735	100%
[910000] – POMOCE DOMOWE I SPRZĄTACZKI	134	18,2%
912103 Prasowaczka ręczna	31	4,2%
911207 Sprzątaczką biurowa	25	3,4%
911101 Pomoc domowa	19	2,6%
912202 Operator myjni	15	2,0%
911203 Pokojowa	8	1,1%
911290 Pozostałe pomoce i sprzątaczkę biurowe, hotelowe i podobne	5	0,7%
911102 Sprzątaczką domowa	3	0,4%
911205 Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej s	3	0,4%
[920000] – ROBOTNICZY POMOCNICZY W ROLNICTWIE, LEŚNICTWIE I RYBOŁÓWSTWIE	43	5,9%
921402 Pomocniczy robotnik szklarniowy	32	4,4%
921301 Pomocniczy robotnik przy uprawie roślin i hodowli zwierząt	5	0,7%
[930000] – ROBOTNICZY POMOCNICZY W GÓRNICTWIE, PRZEMYŚLE, BUDOWNICTWIE I TRANSPORCIE	384	52,2%
932990 Pozostali robotnicy przy pracach prostych w przemyśle	107	14,6%
933304 Robotnik magazynowy	96	13,1%
932101 Pakowacz	67	9,1%
931301 Robotnik budowlany	57	7,8%
933401 Pracownik rozkładający towar na półkach	14	1,9%
932913 Sortowacz	11	1,5%
932908 Pomocnik mechanika	9	1,2%
932903 Liczacz	7	1,0%

Grupa zawodowa	N=	%
931205 Robotnik drogowy	3	0,4%
933301 Ładowacz	3	0,4%
933303 Pracownik przeprowadzkowy	3	0,4%
[940000] – PRACOWNICY POMOCNICZY PRZYGOTOWUJĄCY POSIŁKI	43	5,9%
941201 Pomoc kuchenna	32	4,4%
941101 Pracownik przygotowujący posiłki typu fast food	4	0,5%
[950000] – SPRZEDAWCY ULICZNI I PRACOWNICY ŚWIADCZĄCY USŁUGI NA ULICACH	20	2,7%
[951002] --- Dystrybutor ulotek	18	2,4%
[960000] – ŁADOWACZE NIECZYSTOŚCI I INNI PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	102	13,9%
962990 Pozostali pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani	50	6,8%
962103 Dostawca potraw	12	1,6%
962201 Pracownik prac dorywczych	5	0,7%
961201 Sortowacz surowców wtórnych	4	0,5%
962902 Dozorca	4	0,5%
962903 Parkingowy	3	0,4%

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

Między rokiem 2011 a 2012 odnotowano znaczący spadek liczby ogłoszeń o pracę dla pracowników przy pracach prostych. W kolejnych latach zaobserwować można było ponowny wzrost liczby tych ofert, natomiast w porównaniu z poprzednim pomiarem jesienią 2014 r. zanotowano z powrotem spadek. Jeszcze w 2014 roku ogłoszeń dla pracowników prac prostych było 891, a w 2015 już tylko 735. Spadła liczba ogłoszeń dla robotników pomocniczych w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie (spadek z 530 do 384 obecnie). Trochę częściej poszukiwano jedynie pomocy domowych i sprzątaczek (wzrost z 104 do 134 obecnie).

Tabela 68. Liczba ofert pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH – indeks zmiany

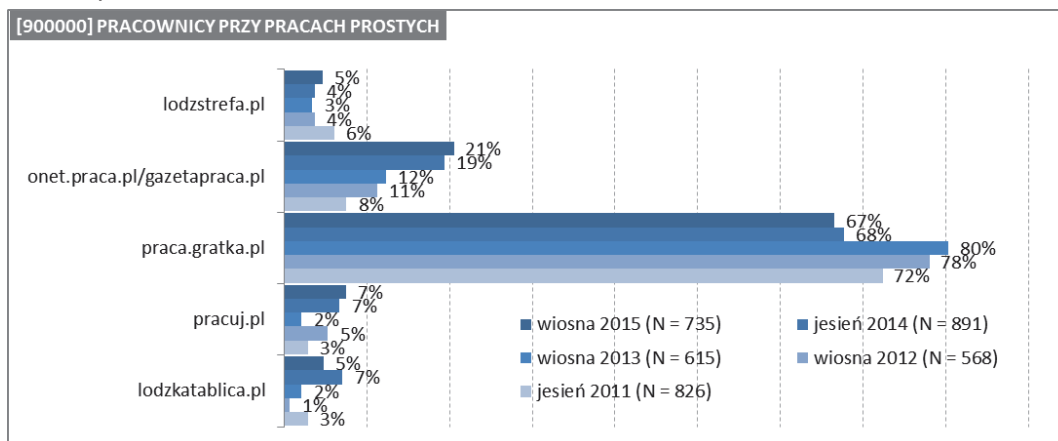
	[A] wiosna 2015	[B] jesień 2014	[C] wiosna 2013	[D] wiosna 2012	[E] jesień 2011
[900000] PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	735	891	615	568	826
[930000] – ROBOTNICZY POMOCNICZY W GÓRNICTWIE, PRZEMYSŁE, BUDOWNICTWIE I TRANSPORCIE	384	530	217	255	426
[960000] – ŁADOWACZE NIECZYSTOŚCI I INNI PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	102	127	135	114	158
[910000] – POMOCE DOMOWE I SPRZĄTACZKI	134	104	179	142	161
[940000] – PRACOWNICY POMOCNICZY PRZYGOTOWUJĄCY POSIŁKI	43	58	36	23	35
[950000] – SPRZEDAWCY ULICZNI I PRACOWNICY ŚWIADCZĄCY USŁUGI NA ULICACH	20	35	17	13	35
[920000] – ROBOTNICZY POMOCNICZY W ROLNICTWIE, LEŚNICTWIE I RYBOŁÓWSTWIE	43	23	31	21	9

15.2 Sposób zamieszczenia oferty

Niezmiennie we wszystkich pomiarach w latach 2011-2015 najbardziej popularnym miejscem na zamieszczanie w Internecie ogłoszeń o pracę dla pracowników przy pracach prostych jest portal praca.gratka.pl (67%). Można jednak zauważyć pewien odpływ ogłoszeń z tego portalu (spadek o 1 p.p.) na rzecz połączonych portali onet.praca.pl/gazetapraca.pl (wzrost o 2 p.p.). Na znaczeniu stracił także portal lokalny lozdzkatablica.pl (spadek o 2 p.p.).

Wszystkie ogłoszenia posiadały treść w języku polskim (w poprzednim pomiarze było to 99%).

Rysunek 129. Zróżnicowanie ofert pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH ze względu na portal internetowy

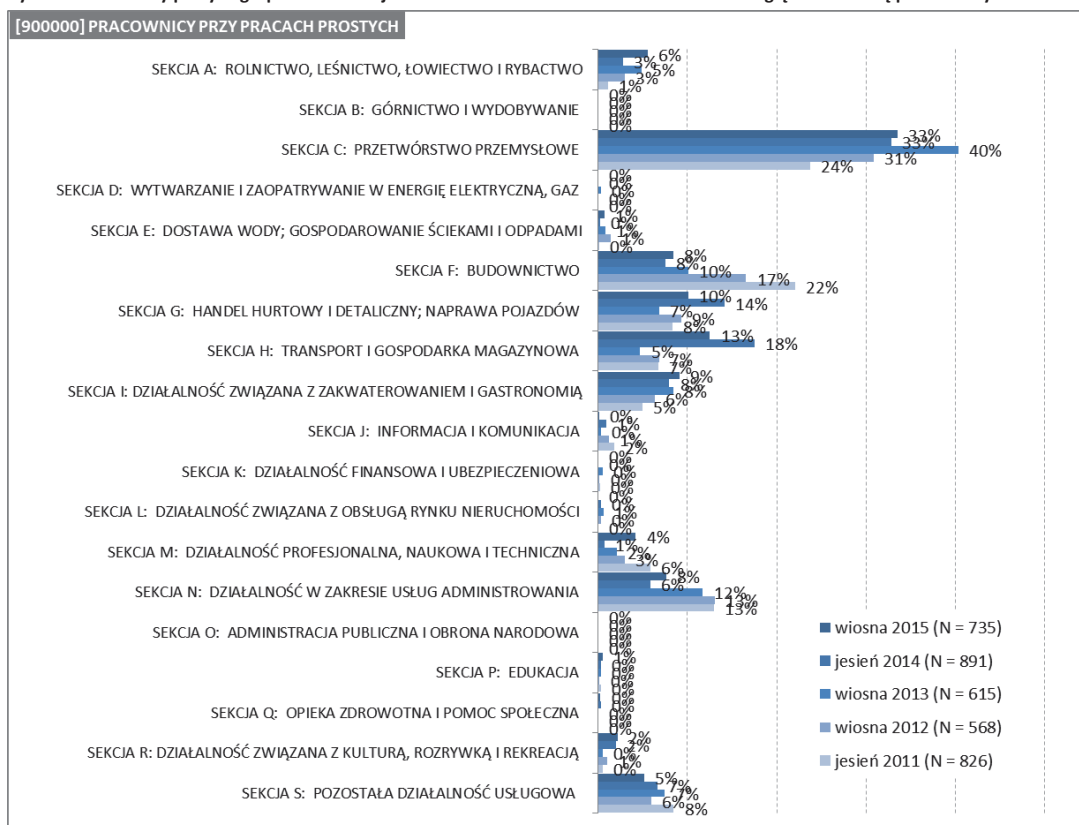


15.3 Oferenci oraz branża

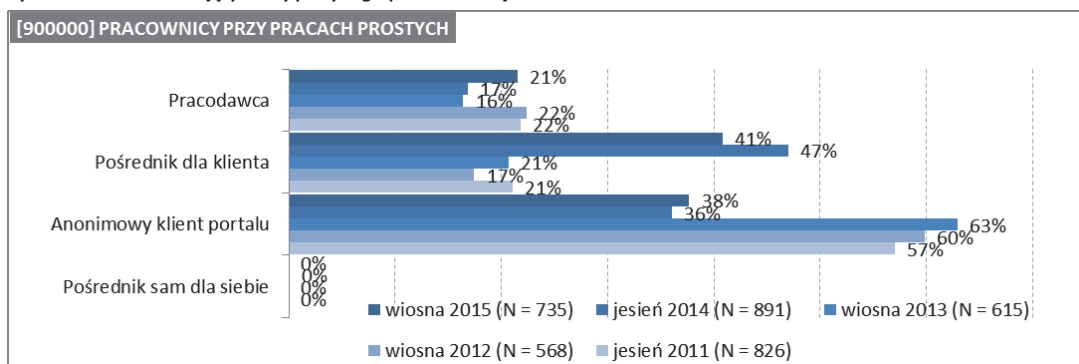
Jeśli chodzi o podmiot zamieszczający oferty o pracę dla grupy zawodowej pracownicy przy pracach prostych najwięcej ogłoszeń zamieszczanych było przez pośredników (41%) oraz anonimowych klientów portalu (38%). Odsetek ogłoszeń wystosowanych przez pracodawców wzrósł nieznacznie w stosunku do ostatniego pomiaru – z 17% do 21%.

Podobnie jak przy poprzednich pomiarach, można zauważyć wyraźne zróżnicowanie branż, w których pracodawcy poszukiwali pracowników do prac prostych. Nadal najwięcej ogłoszeń pochodziło od pracodawców zajmujących się przetwórstwem przemysłowym (33%). Kolejne miejsce zajmuje transport i gospodarka magazynowa (13%), handel hurtowy i detaliczny (10%), działalność związana z zakwaterowaniem i gastronomią (9%) oraz budownictwo (8%).

Rysunek 130. Oferty pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH ze względu na branżę pracodawcy



Rysunek 131. Zamieszczający oferty pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH



Podobnie jak rok wcześniej, można zauważyć rozdrobnienie wśród pracodawców, którzy rekrutowali osoby do prac prostych. Wśród tych, którzy podali nazwę firmy w ogłoszeniu, tylko sześciu zamieściło 3 oferty, pozostali pracodawcy opublikowali jedną lub dwie.

Tabela 69. Pracodawcy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH

PRACODAWCA	LICZBA OFERT PRACY
PODANE SAME NAZWISKO	10
DOMTOM	4
AUTOMOTIVE ASSEMBLY SYSTEMS SP. Z O.O.	4
HOTEL ZIELONA WERANDA	3
INTERCAM	3
KAUFLAND	3
STUDIO24	3

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

Dość często pracowników przy pracach prostych poszukiwano za pośrednictwem firm rekrutacyjnych. Najwięcej ogłoszeń zamieściły takie firmy jak: MANPOWER, PARETTI DORADZTWO PERSONALNE, AGENCJA PRACY TYMCZASOWEJ TRENKWALDER BENEFIT SP. Z O.O. i RANDSTAD. Aktywne były również WORK SERVICE, AGENCJA PRACY TYMCZASOWEJ FENIX POLAND SP. Z O.O, OTTO POLSKA SP. Z O.O i AGENCJA PRACY CZASOWEJ TEMPUS A.

Tabela 70. Pośrednicy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH

POŚREDNICY	LICZBA OFERT PRACY
MANPOWER	52
PARETTI DORADZTWO PERSONALNE	21
AGENCJA PRACY TYMCZASOWEJ TRENKWALDER BENEFIT SP. Z O.O.	18
RANDSTAD	17
WORK SERVICE	13
AGENCJA PRACY TYMCZASOWEJ FENIX POLAND SP. Z O.O	13
OTTO POLSKA SP. Z O.O	13
AGENCJA PRACY CZASOWEJ TEMPUS A	13
ADECCO POLAND SP. Z O.O	10
LIMNUSWORK	9
WORK TEMP SERVICE	9
GOWORK.PL	8
KS PERSONAL SERVICE	7
GERMAN-POLISH JOB CENTER MASTALERZ & CO. SP. J.	7
AGENCJA PRACY TYMCZASOWEJ SELECT	6
GI GROUP SP. Z O.O.	6
JOBMAN.PL ŁÓDŹ	6
KS SERVICE SP. Z O.O.	6
JOB IMPULSE POLSKA	4
INTERKADRA	4

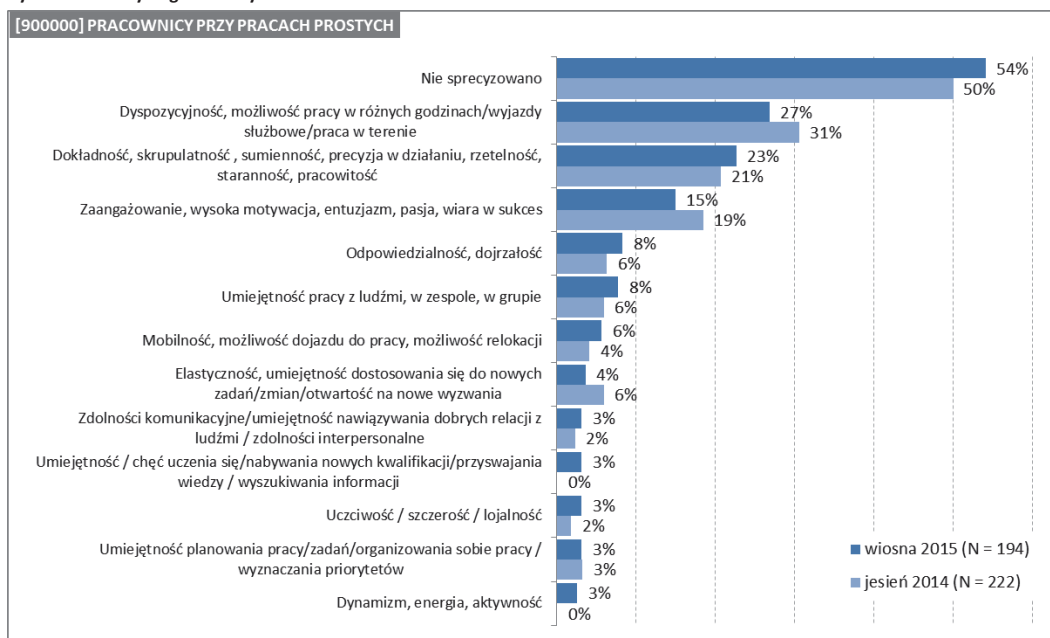
Pośrednicy, którzy podali swoją nazwę i zamieścili co najmniej 4 oferty.

15.4 Wymagania wobec pracowników

W porównaniu z poprzednimi pomiarami wzrosły wymagania, jakie pracodawcy stawiali przed kandydatami z grupy zawodowej pracownicy przy pracach prostych. Choć w dalszym ciągu niewielkie znaczenie ma wykształcenie czy doświadczenie zawodowe, na znaczeniu zyskały cechy psychospołeczne pracowników czy posiadanie przez nich dodatkowych uprawnień.

Dla pracowników ważna jest przede wszystkim dyspozycyjność pracowników (27%), dokładność oraz skrupulatność (23%), zaangażowanie i motywacja (15%) oraz odpowiedzialność i umiejętność pracy z ludźmi (8%).

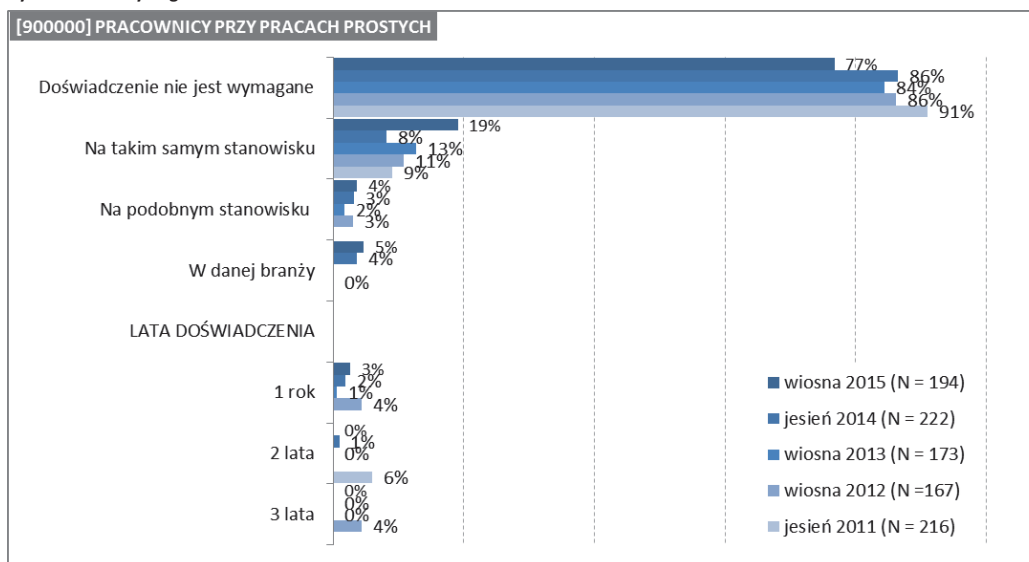
Rysunek 132. Wymagane cechy osobowe. PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH



Wskazania pow. 2% dla pomiaru z wiosny 2015.

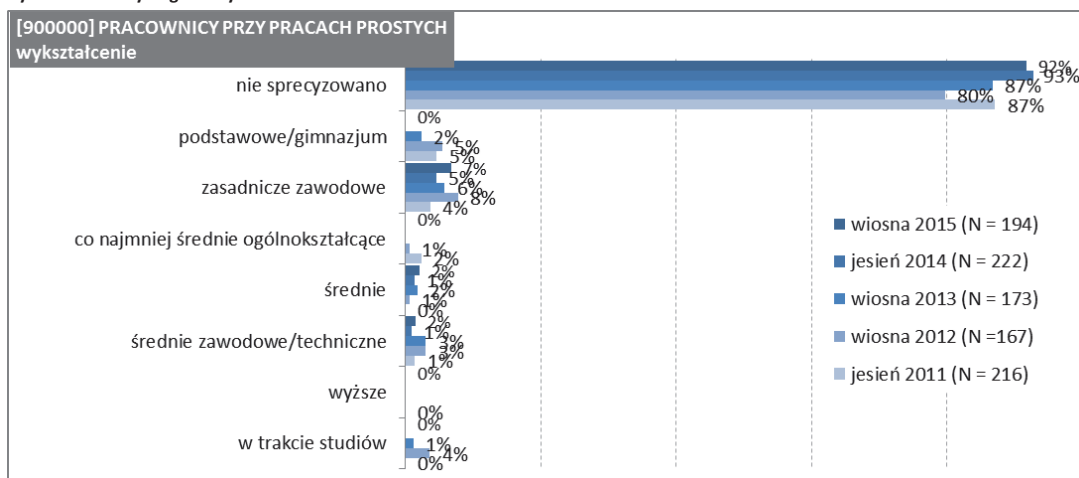
W 77% ofert pracodawcy nie wymagali od pracowników doświadczenia zawodowego. Na znaczeniu jednak dość mocno zyskało posiadanie doświadczenie na takim samym stanowisku (wzrost o 11 p.p.), istotny okazał się także staż zawodowy w danej branży (5%). Sporadycznie formułowano oczekiwania dotyczące liczby przepracowanych lat. Jeśli już, to oczekiwano rocznego doświadczenia zawodowego.

Rysunek 133. Wymagane doświadczenie. PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH



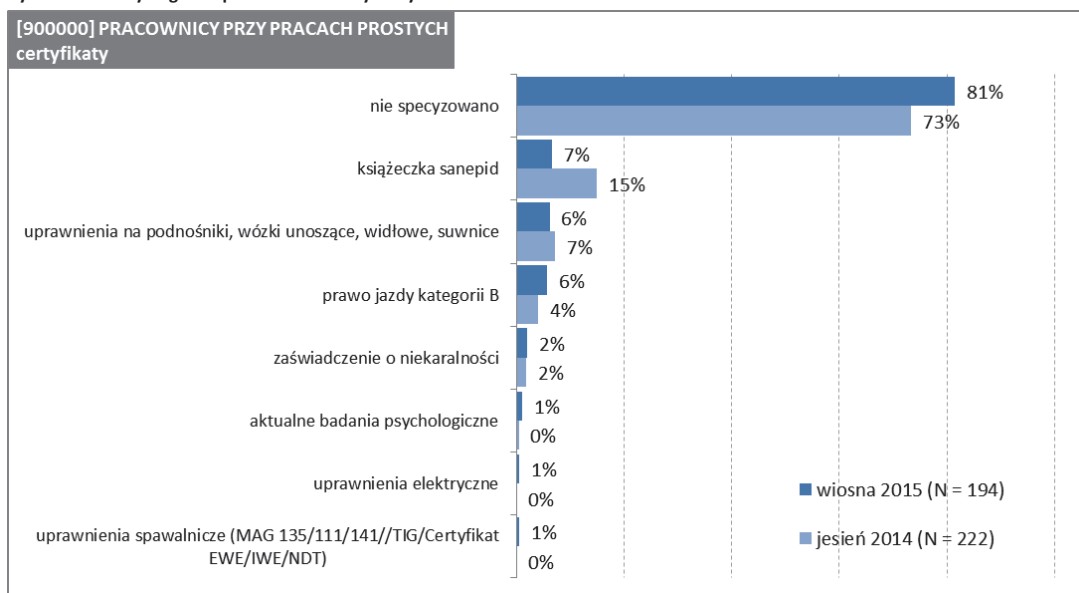
Od 2012 roku można zauważyć spadek wymagań odnośnie wykształcenia. Jeśli już pojawiały się preferencje pracodawców w tym zakresie wobec kandydatów, podobnie jak w poprzednim pomiarze, oczekiwano ukończenia szkoły zasadniczej zawodowej (7%).

Rysunek 134. Wymagane wykształcenie. PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH



Bardziej niż na konkretnym wykształceniu, pracodawcom zależało na posiadaniu przez pracowników uprawnień i certyfikatów. Spadło jednak na znaczeniu posiadanie książeczki sanepid (z 15% do 7%), a także uprawnienia na podnośniki i wózki (z 7% do 6%). Posiadanie prawo jazdy kat. B stanowiło 6% wszystkich ogłoszeń. W dalszej kolejności pracodawcy byli zainteresowani zaświadczeniem o niekaralności (2%) czy aktualne badania psychologiczne (2%).

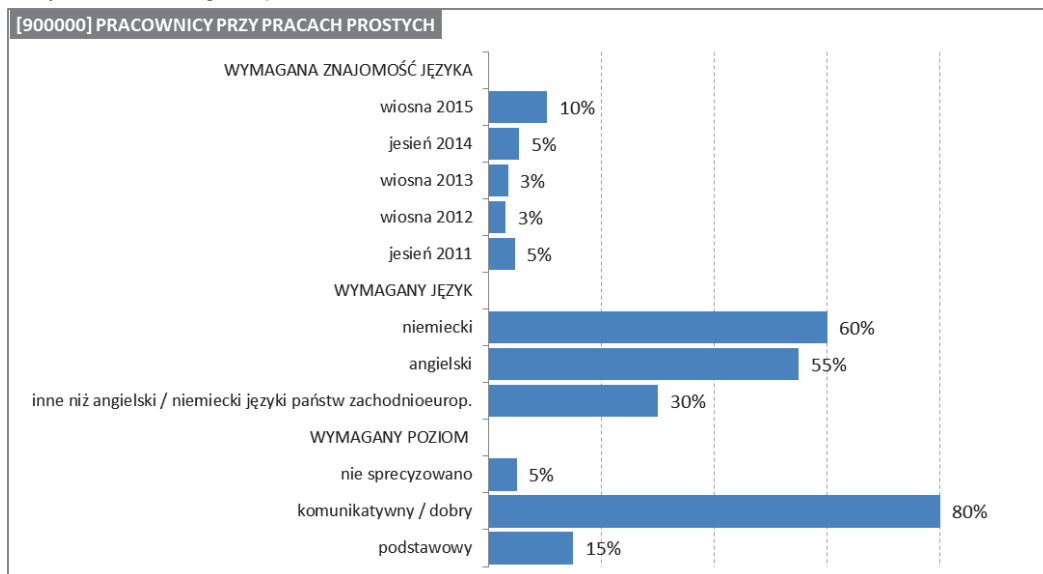
Rysunek 135. Wymagane uprawnienia – certyfikaty. PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH



Wskazania pow. 1% dla pomiaru z wiosny 2015.

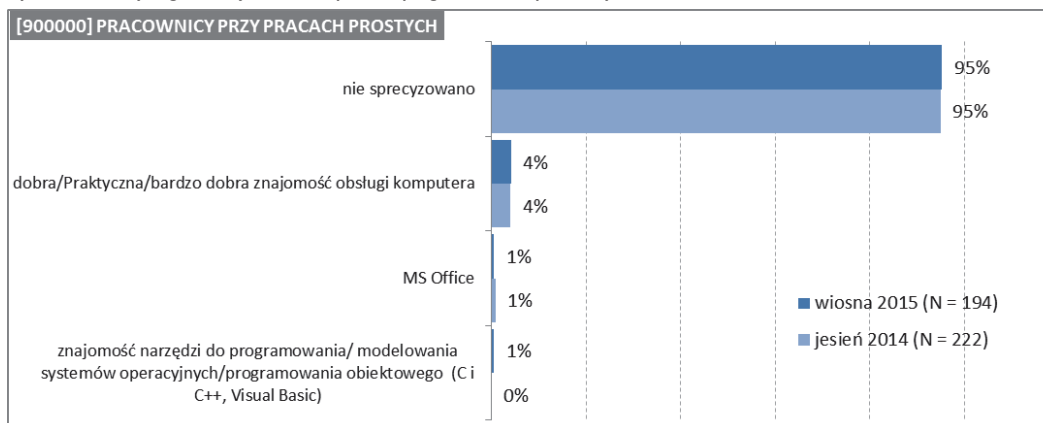
Znajomość języka obcego nadal nie była, aż tak bardzo istotna przy wyborze pracowników do prac prostych, chociaż w stosunku do poprzedniego pomiaru odnotowano dość istotny wzrost w tym zakresie.. Oczekiwania w tej kwestii zawierało 10% szczegółowo analizowanych ofert – o 5 p.p. więcej niż w zeszłym roku. Przy czym na znaczeniu zyskała znajomość języka niemieckiego, pojawiły się także wymogi co do posługiwania się językami holenderskim i niderlandzkim, co należy wiązać z ofertami pracy poza granicami kraju.

Rysunek 136. Wymagana znajomość i stopień znajomości języka obcego. PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH (wiosna 2015, N= 194, oferty analizowane szczegółowo)



Wymóg dotyczący znajomości obsługi komputera nie zmienił się od poprzedniego pomiaru. Nadal nie precyzuje go 95% szczegółowo analizowanych ofert. Pozostali pracodawcy oczekiwali przede wszystkim dobrej, praktycznej znajomości obsługi komputera (4%). Sporadycznie wymagano umiejętności posługiwania się pakietem MS Office lub przynajmniej podstawowej umiejętności pracy z komputerem (po 1%).

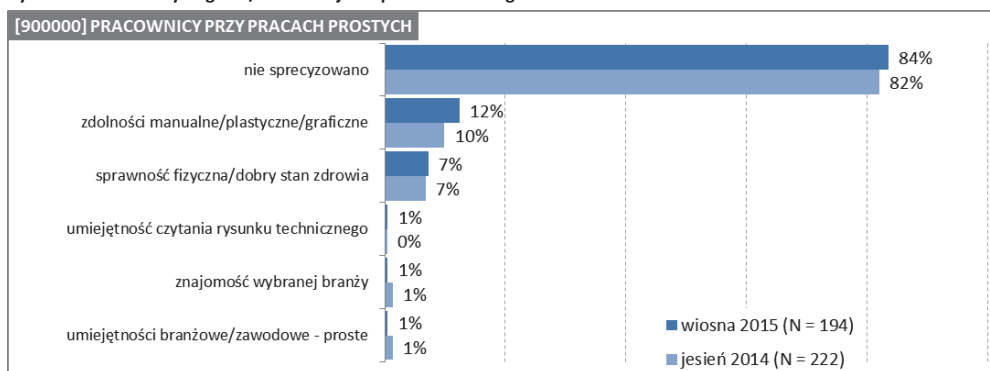
Rysunek 137. Wymagana znajomość komputera i programów komputerowych. PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH



Wskazania od 1% dla pomiaru z wiosny 2015.

Znaczenie natomiast w tej grupie zawodowej miały zdolności manualne (12%) oraz sprawność fizyczna czy dobry stan zdrowia (7%). Sporadycznie zaznaczano, że pracownik powinien posiadać proste umiejętności branżowe lub zawodowe bądź wykazywać się znajomością wybranej branży (po 1%).

Rysunek 138. Inne wymagania/kwalifikacje niepotwierdzone egzaminami. PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH



Wskazania od 1% dla pomiaru z wiosny 2015.

W przypadku 7% szczegółowo analizowanych ogłoszeń pracodawcy przedstawili swoje preferencje odnośnie wieku kandydatów. W 4% ofert poszukiwano osób uczących się lub studentów, w kolejnych 3% – osób młodych, bez precyzowania wieku. Podobnie jak w poprzednich pomiarach dość często pojawiały się dyskryminujące zapisy, według których preferowano osoby o określonej płci – w 13% szczegółowo analizowanych ofert poszukiwano kobiet, zaś w 4% mężczyzn (choć i tak jest to mniej niż w 2013 roku gdy informację o preferowanej płci zawierało 31% ofert).

W zdecydowanej większości ofert nie wymagano posiadania własnych narzędzi pracy. Dość często wymagano natomiast gotowości do natychmiastowego podjęcia pracy (8%).

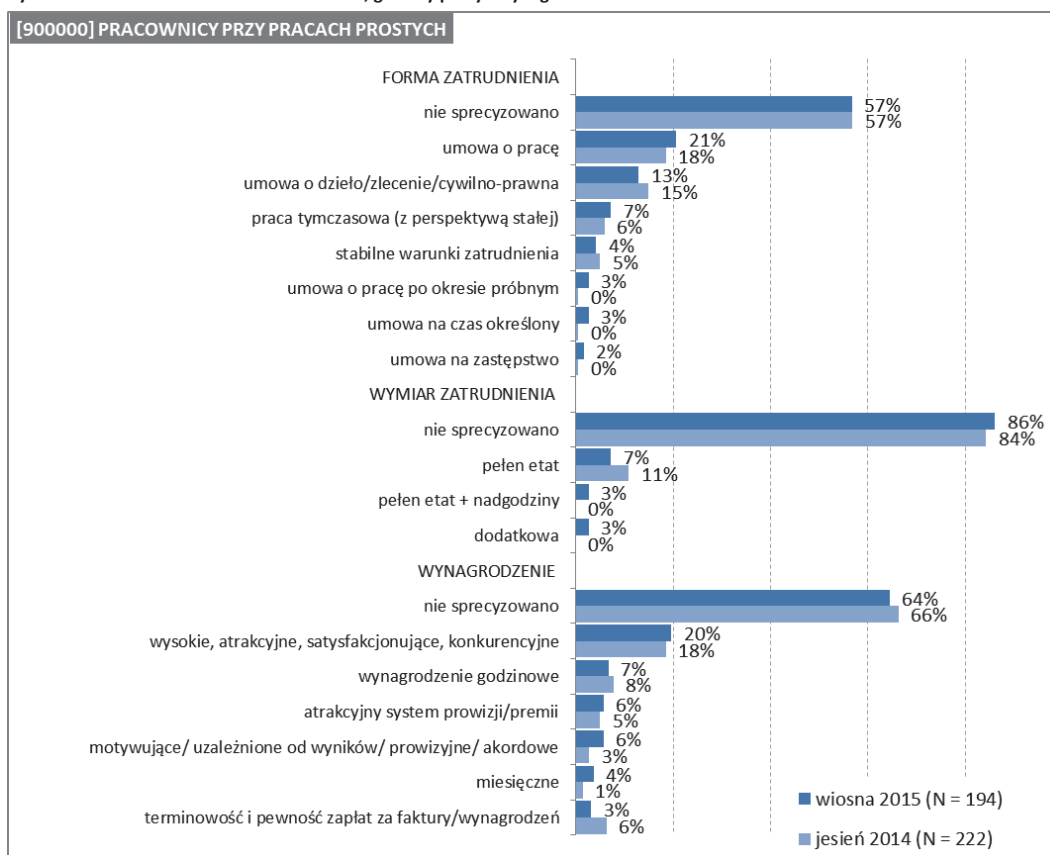
15.5 Oferta pracodawców

Pracodawcy poszukujący pracowników przy pracach prostych bardzo rzadko zamieszczali informacje o wymiarze zatrudnienia. Jedynie w 7% szczegółowo analizowanych ogłoszeń oferowano pracę na pełen etat (spadek o 4 p.p. w porównaniu do poprzedniego pomiaru).

W 57% nie precyzowano jaka ma być forma zatrudnienia kandydata. Pracodawcy oferowali umowę o pracę w 21% ogłoszeń, zaś 13% stanowiły umowy cywilno-prawne. W dalszej kolejności, podobnie jak jesienią 2014 roku, oferowano pracę dorywczą, choć w przeciwieństwie do ogłoszeń z tamtego okresu, dopuszczano możliwość uzyskania stałej pracy (praca tymczasowa z perspektywą stałej – 7%).

Najczęściej wspomniano o wynagrodzeniu na ogólnym poziomie, pisząc o wysokiej, atrakcyjnej płacy (20%). W dalszej kolejności, inaczej niż w innych branżach, oferowano wynagrodzenie godzinowe (7%) czy system prowizji czy premii (6%).

Rysunek 139. Oferowana forma zatrudnienia, godziny pracy i wynagrodzenie. PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH



Wskazania pow. 1% dla pomiaru z wiosny 2015.

Informując o dodatkowych korzyściach wynikających z pracy w danej firmie starano się przyciągnąć kandydatów przede wszystkim korzyściami związanymi z dowozem czy zakwaterowaniem (15%). Ponadto w przypadku 13% ogłoszeń zapewniano o stabilności firmy i miejsca pracy, co może być istotne z punktu widzenia pracowników z badanej grupy zawodowej. W dalszej kolejności pojawiały się argumenty przywoływane także w ofertach dotyczących innych zawodów, takie jak możliwość awansu zawodowego, udział w szkoleniach czy okazja do zdobywania doświadczenia (12%). Warto jednak zauważyć, że o dodatkowych korzyściach wspomniano ogólnie rzadziej w przypadku pracowników przy pracach prostych niż przy rekrutowaniu przedstawicieli z innych grup zawodów.

Tabela 71. Oferowane dodatkowe korzyści PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH (N=oferty analizowane szczegółowo)

	wiosna 2015 (N = 194)	jesień 2014 (N = 222)
nie sprecyzowano	49%	51%
WYŻYWIENIE/ZAKWATEROWANIA/DOWÓZ/ODZIEŻ	15%	19%
OGÓŁEM	15%	19%
– dowóz do/z miejsca pracy/zwrot kosztu podróży/przejazdu/wsparcie w relokacji	10%	13%
– darmowe/bezpłatne zakwaterowanie	9%	7%
– wyżywienie/posiłki/dotowane/darmowe posiłki	2%	2%
– odzież służbowa	1%	1%
SKOLENIA/ROZWÓJ		
OGÓŁEM	12%	17%
– możliwość awansu/kariera/rozwój zawodowy	5%	7%
– zdobycie doświadczenia	5%	7%

	wiosna 2015 (N = 194)	jesień 2014 (N = 222)
– szkolenia/możliwość podwyższania kwalifikacji, uzyskania certyfikatów/kursy/warsztaty	5%	7%
– zdobywanie wiedzy/doświadczenia w międzynarodowej przedsiębiorstwie/firmie/institucji/środowisku	2%	3%
– kursy językowe	1%	
FIRMA/INSTYTUCJA		
OGÓŁEM	13%	16%
– stabilna firma/praca / miejsce pracy/odporna na kryzys	12%	13%
– innowacyjna/duża/nowoczesna organizacja	2%	3%
OPIEKA MEDYCZNA/UBEZPIECZENIE		
OGÓŁEM	10%	7%
– ubezpieczenie w systemie socjalnym danego/obcego kraju (Niemcy, Holandia)	5%	3%
– ubezpieczenie na życie/fundusz emerytalny/ubezpieczenie grupowe	5%	3%
– prywatna opieka medyczna dla pracownika/pakiet medyczny	2%	3%
REFUNDACJA/DOFINANSOWANIE		
OGÓŁEM	9%	9%
– pakiet socjalny	6%	2%
– pakiet sportowy	5%	1%
– kupony rabatowe/zakupowe/imprezy kulturalne (karnety do kina, teatru)/bony/paczki świąteczne	4%	7%
ŚRODOWISKO PRACY		
OGÓŁEM	6%	6%
– miły zespół/przyjazna/miła/otwarta/przyjacielska atmosfera (w) pracy	5%	3%
– dynamiczny, ambitny zespół / środowisko	2%	3%
– doświadczony/profesjonalny zespół/zespół specjalistów/ekspertów	1%	2%
– młody zespół	1%	1%
WARUNKI/ZALETY PRACY		
OGÓŁEM	9%	5%
– bardzo dobre/dobre warunki w pracy	3%	3%
– interesująca praca/ciekawa praca/atrakcyjna praca/satysfakcjonująca praca	2%	2%
– praca w systemie "homeoffice"/praca w domu	2%	1%
– tworzenie/wspótworzenie wysokiej pozycji/nowej organizacji/oddziału/zespołu	1%	
– samodzielność/swoboda w podejmowaniu decyzji/możliwość wdrażania własnych pomysłów	1%	
– odpowiedzialna, pełna wyzwań praca	1%	
– udział we wdrażaniu ciekawych/prestiżowych/zaawansowanych projektów/produktów/z produktem	1%	
POMOC/WSPARCIE		
OGÓŁEM	7%	4%
– opieka (polskiego) koordynatora na terenie obcego kraju/państwa	4%	
– pomoc w dopełnieniu formalności wyjazdowych	4%	
– (kompleksowa) pomoc od (samego) początku współpracy/wsparcie metodyczne; merytoryczne; finansowe	2%	4%
INNE		
OGÓŁEM	20%	7%
– możliwość podjęcia pracy natychmiast	10%	4%
– praca legalna	9%	2%
– praca w miejscu zamieszkania	1%	
– pełna dyskrecja	1%	
– możliwość pogodzenia pracy z inną pracą (innym zajęciem)	2%	

Wskazania od 1% dla pomiaru z wiosny 2015.

15.6 Lokalizacja

Większość ogłoszeń oferujących zatrudnienie na stanowiskach robotników przy pracach prostych dotyczyła krajowego rynku pracy. 15% oferowało zatrudnienie poza granicami Polski – głównie w Niemczech i Holandii. W stosunku do ubiegłorocznego pomiaru nastąpił wyraźny wzrost liczby ofert zagranicznych – wzrost o 8 punktów procentowych.

W przypadku ofert krajowych dominowały lokalizacje z terenu województwa łódzkiego – 616 na 735 ofert. Większość ofert przypadła na m. Łódź (53,1%) i podregion łódzki (15,1%). Ponad 10% ofert dotyczyło podregionu skierniewickiego, natomiast 7,5% podregionu piotrkowskiego.

W powiecie piotrkowskim w obecnym pomiarze odnotowano spadek (z 89 do 55 ofert). Spadek odnotowano również w liczbie ofert w łodzi i okolicach (z 546 do 390 ofert) oraz województwie łódzkim bez konkretnej lokalizacji (z 14 do 4 ofert), podczas gdy w ofertach dotyczących pracy za granicą odnotowano wzrost (z 63 do 110 ofert).

Rysunek 140. Struktura ofert pracy ze względu na lokalizację. PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH

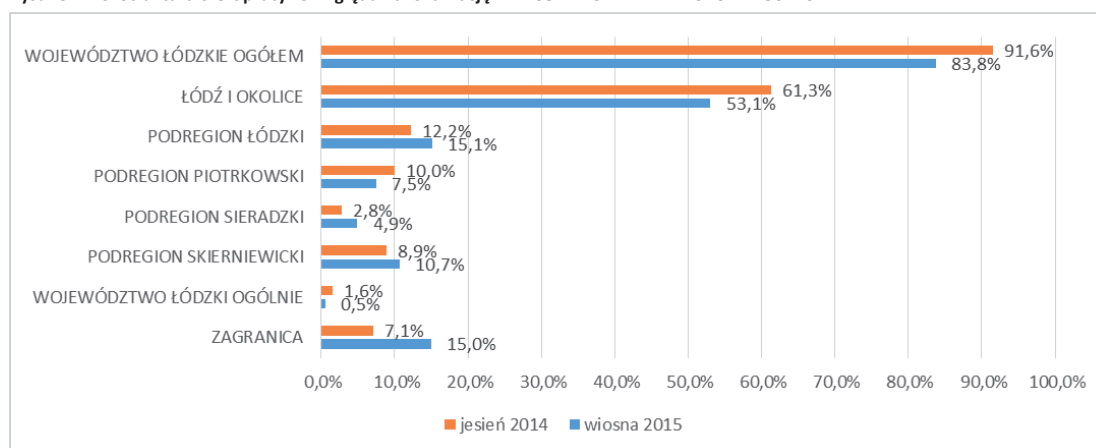
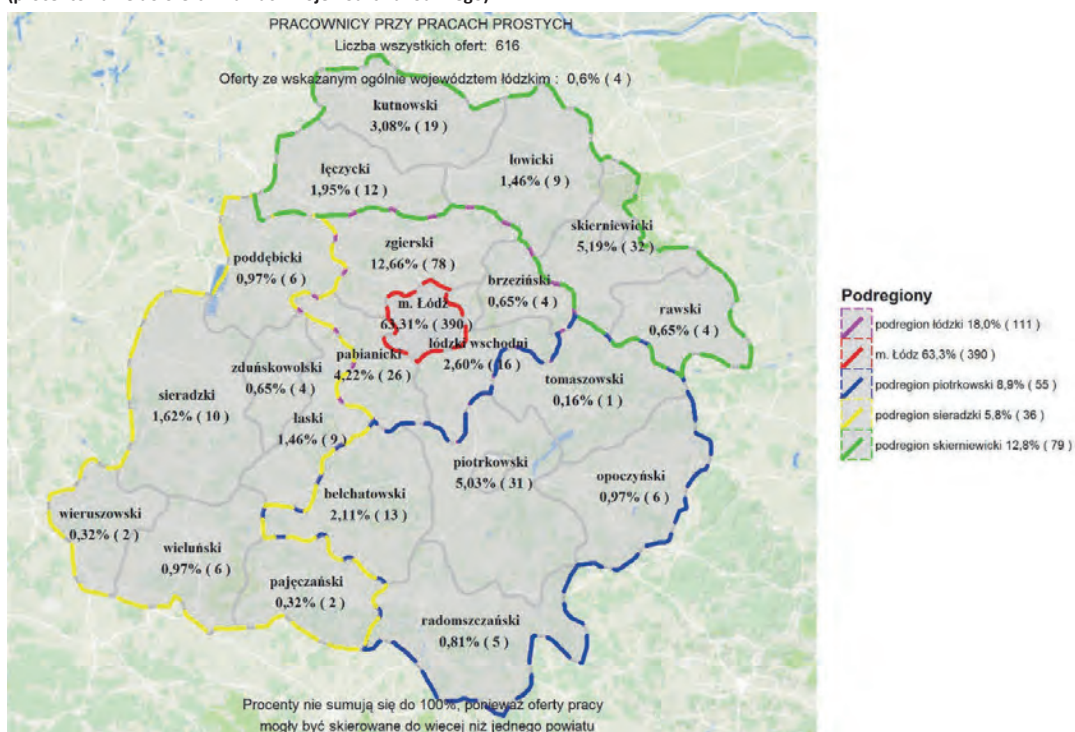


Tabela 72. Oferty pracy ze względu na lokalizację. PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH

	[A] wiosna 2015	[B] jesień 2014	[C] wiosna 2013	[D] wiosna 2012	[E] jesień 2011
OGÓŁEM	735	891	615	568	826
WOJEWÓDZTWO ŁÓDZKIE OGÓŁEM	616	816	561	435	657
ŁÓDŹ I OKOLICE	390	546	436	289	429
PODREGION ŁÓDZKI	111	109	51	70	105
PODREGION SKIERNIEWICKI	79	79	45	27	21
PODREGION PIOTRKOWSKI	55	89	34	47	38
PODREGION SIERADZKI	36	25	10	12	6
WOJEWÓDZTWO ŁÓDZKIE BEZ LOKALIZACJI	4	14	7	32	58
ZAGRANICA	110	63	39	35	50

Rysunek 141. Rozmieszczenie na terenie województwa łódzkiego ofert pracy dla PRACOWNIKÓW PRZY PRACACH PROSTYCH²⁸ (procentowanie do ofert w ramach województwa łódzkiego)



15.7 Jakościowy obraz grupy

W obecnym pomiarze utrzymał się obserwowany wcześniej trend, że oferty pracy dla pracowników przy pracach prostych, to zwykle drobne ogłoszenia, które nie zawierają wielu informacji, nie tylko o wymaganiach, ale również o ofercie i warunkach pracy. Często ograniczają się jedynie do podania stanowiska i danych kontaktowych. Wynikać to może z faktu, że od osób, które zatrudniane są na tych stanowiskach nie oczekuje się specjalnego przygotowania. Pracę taką może w zasadzie po krótkim przyuczeniu wykonywać każdy. Dodatkowo ze względu na wysokie i stale rosnące bezrobocie, szczególnie w grupie osób z niższymi kwalifikacjami, sama oferta pracy postrzegana jest już jako duża wartość, stąd oferta pracodawcy nie jest tak istotna. Można również przypuszczać, że lakoniczność oferty wynikać może z nie do końca jasnych warunków zatrudnienia pracownika np. praca „na czarno”.

W grupie robotników przy pracach prostych stosowane jest w ofertach proste nazewnictwo stanowisk, wpisujące się w kategorie wyróżnione w Klasyfikacji Zawodów i Specjalności. Jednocześnie nazwa stanowiska jednoznacznie wskazuje na zakres wykonywanych czynności np. pokojowa, sprzątaczką, szatniarz, pakowacz, sortowacz, pracownik myjni, roznoszenie ulotek, czy też pomoc kuchenna, więc nie trzeba go wyrażać explicite w treści ogłoszenia.

Innym zjawiskiem jest stosowanie dość ogólnych nazw dla pracowników przy pracach prostych, bez wymienienia konkretnego zawodu – zwłaszcza w branży przemysłowej, budowlanej oraz rolniczej np. robotnik/pracownik budowlany, budowlaniec, pracownik na budowie, pracownik remontowo-budowlany, pracownik produkcji, praca na produkcji, pracownik fizyczny, czy też pracownik w gospodarstwie rolnym. Może to świadczyć o braku specjalizacji tego pracownika, który w założeniu ma być pracownikiem „do wszystkiego” –

²⁸ W prezentacji potraktowano łącznie powiat miejski Piotrków Trybunalski i powiat piotrkowski oraz powiat miasto Skierniewice i powiat skierniewicki.

szczególnie w branży budowlanej. Czasami w treści ogłoszenia następuje doprecyzowanie zakresu obowiązków danej osoby, chociaż bez wskazania wymagań wobec kandydata. Uszczegółowienie czasami następuje również wraz z nazwą stanowiska np. pracownik fizyczny – zakładanie ogrodów, pracownik fizyczny – przeprowadzki, pracownik produkcji – dział montażu.

Niektóre ogłoszenia nie precyzowały nawet stanowiska, ale rodzaj wykonywanej czynności np. składanie ramek aluminiowych, praca przy gerberach, roznoszenie ulotek, do pracy w ogrodzie, mycie okien itp. lub grupę do której są skierowane np. małżeństwo do Pałac Różany, emerytkę do szatni, pani/pan do małej gastronomii.

Oferty, które pojawiają się w tej grupie zawodowej mają często znamiona pracy dodatkowej, dorywczej. Są to oferty pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy (np. dorywcze sprzątanie), pracy weekendowej (np. pakowanie towarów), czy też wykonywanej w domu chałupniczo (np. składanie długopisów, adresowanie kopert). Pojawiały się również ogłoszenia pracy dodatkowej bliżej nieokreślonej na poziomie oferty, co może sugerować, iż jest to oferta z pogranicza legalności lub grożąca oszustwem. W pracy tego typu często oczekiwane jest posiadanie komputera oraz dostępu do Internetu, chociaż enigmatycznie są wskazane obowiązki lub zadania.

Tendencje w aktualnym pomiarze nie uległy zmianie w porównaniu do poprzednich czterech okresów sprawozdawczych.

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

Pracownik gospodarczy

Kraj: Polska

Region: łódzkie

Lokalizacja: [Łódź](#)

Data ogłoszenia: 11/03/2015

Pracodawca: [Gastro Serwis Sp. z o.o.](#)

Branża: Turystyka, Hotelarstwo, Gastronomia

Typ stanowiska: Pracownik fizyczny

Forma zatrudnienia: Umowa zlecenie

Rodzaj pracy: Stała

Minimalne wykształcenie: Podstawowe

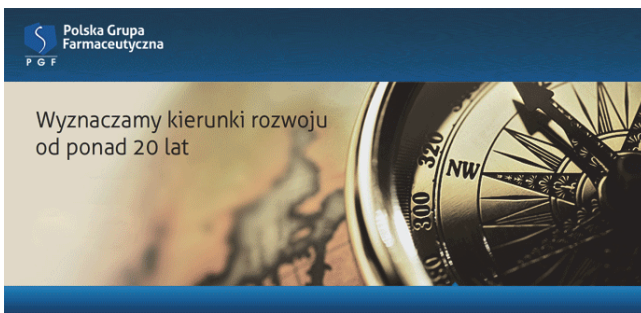
Treść ogłoszenia

Zatrudnimy pracownika gospodarczego do dystrybucji posiłków. Wymagana książeczka do celów sanitarno-epidemiologicznych. Wynagrodzenie min. 10 zł/godzinę brutto.CV na maila info@gastroserwis.com.pl

Kontakt

Gastro Serwis Sp. z o.o.

email: info@gastroserwis.com.pl *Powołaj się na praca.gratka.pl*



Polska Grupa Farmaceutyczna S.A – jeden z czołowych dystrybutorów leków w Polsce, spółka działająca w ramach Grupy Kapitałowej Pelion, posiadająca kompleksową ofertę produktową i zaopatrująca 10 tysięcy aptek w Polsce, w związku z dynamicznym rozwojem poszukuje kandydata na stanowisko:

Pracownik magazynu

Miejsce pracy: Łódź

ZAKRES OBOWIĄZKÓW:

- Praca 3-zmianowa od poniedziałku do piątku
- Kompletacja zamówień na podstawie dokumentu WZ
- Wykładanie towaru na półki
- Utrzymanie porządku i czystości w miejscu pracy

OD KANDYDATÓW OCZEKUJEMY:

- Umiejętności pracy w zespole
- Dokładności, sumienności i rzetelności
- Dyspozycyjności do pracy zmianowej
- Umiejętności szybkiego uczenia się

OFERUJEMY:

- Umowę o pracę
- Pracę w rozwijającej się firmie o ugruntowanej pozycji na rynku
- Cykl szkoleń przygotowujących do pracy
- Stabilne zatrudnienie na umowę o pracę
- Dofinansowanie pakietu sportowego Fit Profit
- Możliwość ubezpieczenia Grupowego
- Ubezpieczenie lekowe (80% dofinansowania do leków na receptę)

*Pelion Healthcare Group to jedna z największych grup kapitałowych działających na rynku ochrony zdrowia w Polsce i na Litwie. Usługi świadczone przez Grupę obejmują wszystkie segmenty rynku (hurtowy, detaliczny i szpitalny) i są skierowane do: pacjentów, aptek, szpitali oraz producentów. Pelion S.A. to spółka holdingowa, pełniąca nadzór właścicielski nad wszystkimi obszarami działalności Grupy realizowanymi odpowiednio przez PGF SA – sprzedaż hurtowa, PGF Urtica – zaopatrzenie szpitali, CEPD N.V – sprzedaż detaliczna i Pharmedica – usługi dla producentów.

Chałupnictwo – praca w domu przy komputerze.



- **Branża Inne**
- **Typ stanowiska Inne**
- **Forma zatrudnienia Inna**
- **Wymiar zatrudnienia Inny**
- **Region łódzkie**
- **Miejsce Łódź**

Praca w domu przy komputerze :

Między innymi:

Kopiowanie i wklejanie prostych linków, tekstów itp.

- Praca we własnym domu przy komputerze
- Bez ponoszenia jakichkolwiek kosztów i inwestycji
- Zajęcia nie wymagające żadnych specjalnych umiejętności

Wymagany komputer oraz stały dostęp do internetu.

Zarobek ok. 1200-1800 zł miesięcznie,
dla bardziej zaangażowanych nawet kilka tys. zł miesięcznie.

W ODPOWIEDZI NA TO OGŁOSZENIA W FORMULARZU PONIŻEJ
PROSIMY PODAĆ SWÓJ ADRES EMAIL W CELU PRZESŁANIA DOKŁADNYCH INFORMACJI.

Numer ogłoszenia: **26208966**

Rysunek 1. Analizowane portale ogólnopolskie.....	14
Rysunek 2. Portale lokalne, których oferta została włączona do analizy.....	15
Rysunek 3. Zastosowany schemat badania.....	16
Rysunek 4. ETAP 1 – GLOBALNY – Struktura analizowanych ofert ze względu na portal oraz czas ukazania się oferty – wiosna 2015 r.	18
Rysunek 5. Lokalizacja oferowanej pracy w analizowanych ofertach. Jesień 2011, wiosna 2012, wiosna 2013, jesień 2014, wiosna 2015 – porównanie.....	39
Rysunek 6. Oferty pracy za granicą według portali. Jesień 2011, wiosna 2012, wiosna 2013, jesień 2014, wiosna 2015 – porównanie	40
Rysunek 7. Oferty pracy za granicą według grup zawodów. Jesień 2011, wiosna 2012, wiosna 2013, jesień 2014, wiosna 2015 – porównanie.....	41
Rysunek 8. Oferty pracy za granicą według kraju. Jesień 2011, wiosna 2012, wiosna 2013, jesień 2014, wiosna 2015 – porównanie (zaprezentowano kraje wskazane w przynajmniej jednym z pomiarów w co najmniej 0,5% ofert).	42
Rysunek 9. Rozmieszczenie ofert pracy w województwie łódzkim wg podregionów i powiatów – wiosna 2015 r.	43
Rysunek 10. Rozmieszczenie ofert pracy poza województwem łódzkim. Jesień 2011, wiosna 2012, wiosna 2013, jesień 2014, wiosna 2015 – porównanie.....	45
Rysunek 11. Struktura ofert ze względu na typ oferenta. Jesień 2011, wiosna 2012, wiosna 2013, jesień 2014, wiosna 2015 – porównanie.	47
Rysunek 12. Charakterystyka ofert zamieszczanych przez anonimowych oferentów. Jesień 2011, wiosna 2012, wiosna 2013, jesień 2014, wiosna 2015 – porównanie.	49
Rysunek 13. Charakterystyka ofert składanych przez pośredników. Jesień 2011, wiosna 2012, wiosna 2013, jesień 2014, wiosna 2015 – porównanie.....	51
Rysunek 14. Oferta największych pośredników ze względu na miejsce pracy – Polska vs. poza granicami Polski. Wiosna 2015 r.	63
Rysunek 15. Pośrednicy oferujący najwyższy odsetek ofert pracy w Polsce. Wiosna 2015 r. (pośrednicy, którzy oferowali co najmniej 38 ofert pracy w Polsce).....	64
Rysunek 16. Pośrednicy oferujący najwyższy odsetek ofert pracy poza granicami Polski. Wiosna 2015 r. (pośrednicy, którzy oferowali co najmniej 18 ofert pracy za granicą)	64
Rysunek 17. Oferta pośredników ze względu na pracowników o określonych kwalifikacjach. Wiosna 2015 r.	65
Należy jednak podkreślić, że około 1/5 ofert pochodzących od pracodawców podających swoje dane jest generowana przez 33 firmy – podobnie jak w pomiarze w poprzednim (w pomiarze z 2013 roku podobna frakcja ofert była generowana przez 55 firm, w pomiarze z 2012 roku przez 59 firm, zaś w 2011 przez 44 firmy).	
Rysunek 18. Charakterystyka ofert składanych przez przedstawiających się pracodawców. Jesień 2011, wiosna 2012, wiosna 2013, jesień 2014, wiosna 2015 – porównanie.	67
Rysunek 19. Zapotrzebowanie na określonego typu pracowników – ogółem i w ramach poszczególnych portali – duże grupy zawodowe. Wiosna 2015 r.	90
Rysunek 20. Zapotrzebowanie na określonego typu pracowników – duże grupy zawodowe. Lata 2009-2015 – porównanie.....	91
Rysunek 21. Przewidywanie wyników aktualnego pomiaru z wykorzystaniem danych z poprzednich pomiarów- stanowiska	99
Rysunek 22. Prognoza liczby ofert pracy dla różnych stanowisk	101
Rysunek 23. Prognoza liczby ofert pracy dla wybranych zawodów	102
Rysunek 24. Analiza branżowa – lata 2009-2015 porównanie	103
Rysunek 25. Przewidywanie wyników aktualnego pomiaru z wykorzystaniem danych z poprzednich pomiarów- branże	113

Rysunek 26. Prognoza liczby ofert pracy dla sekcji gospodarki	114
Rysunek 27. Zawartość informacyjna ofert – WYMAGANIA PRACODAWCY (odsetek ofert precyzujących jakiegokolwiek elementy danego rodzaju). Jesień 2014 i wiosna 2015 r.	116
Rysunek 28. Zawartość informacyjna ofert – OFERTA PRACODAWCY (odsetek ofert precyzujących jakiegokolwiek elementy danego rodzaju). Jesień 2014 i wiosna 2015 r.	116
Rysunek 29. Zawartość informacyjna ofert – WYMAGANIA PRACODAWCY (odsetek ofert precyzujących jakiegokolwiek elementy danego rodzaju w ofertach kierowanych do różnych grup zawodowych). Wiosna 2015 r.	117
Rysunek 30. Zawartość informacyjna ofert – WYMAGANIA PRACODAWCY (odsetek ofert precyzujących jakiegokolwiek elementy danego rodzaju w ofertach kierowanych do różnych grup zawodowych c.d.). Wiosna 2015 r.	117
Rysunek 31. Zawartość informacyjna ofert – warunki oferowane przez pracodawcę (odsetek ofert precyzujących jakiegokolwiek elementy danego rodzaju w ofertach kierowanych do różnych grup zawodowych). Wiosna 2015 r.	118
Rysunek 32. Określona PŁEĆ wśród wymagań pracodawcy. Wiosna 2015 r. (N=3053 – oferty analizowane w etapie szczegółowym).....	120
Rysunek 33. Określony WIEK wśród wymagań pracodawcy. Jesień 2014 i wiosna 2015 r.	120
Rysunek 34. POZIOM I KIERUNEK WYKSZTAŁCENIA wśród wymagań pracodawcy. Jesień 2014 i wiosna 2015 r.	121
Rysunek 35. POSIADANIE DOŚWIADCZENIA wśród wymagań pracodawcy. Jesień 2014 i wiosna 2015 r.	121
Rysunek 36. Wymagany JĘZYK OBCY. Jesień 2014 i wiosna 2015 r.	123
Rysunek 37. Proponowana FORMA ZATRUDNIENIA. Jesień 2014 i wiosna 2015 r.	127
Rysunek 38. Proponowany WYMIAR ZATRUDNIENIA. Jesień 2014 i wiosna 2015 r.	128
Rysunek 39. OPIS WYNAGRODZENIA. Jesień 2014 i wiosna 2015 r.	128
Rysunek 40. DODATKOWE KORZYŚCI w ofercie pracodawcy. Wiosna 2015 r.– ogółem i w ramach poszczególnych grup zawodowych	129
Rysunek 41. Zróżnicowanie ofert pracy w grupie zawodowej PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY ze względu na portal internetowy	134
Rysunek 42. Oferty pracy w grupie zawodowej PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY ze względu na branżę pracodawcy.....	135
Rysunek 43. Zamieszczający oferty pracy w grupie zawodowej PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY	135
Rysunek 44. Wymagane cechy osobowe. PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY.....	137
Rysunek 45. Wymagane doświadczenie. PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY.....	138
Rysunek 46. Wymagane dodatkowe doświadczenie. PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY	138
Rysunek 47. Wymagane wykształcenie. PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY.....	139
Rysunek 48. Wymagane uprawnienia – certyfikaty. PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY.....	139
Rysunek 49. Wymagana znajomość i stopień znajomości języka obcego. PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY.....	140
Rysunek 50. Inne wymagania/kwalifikacje niepotwierdzone egzaminami. PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY	141
Rysunek 51. Oferowana forma zatrudnienia, wymiar pracy i wynagrodzenie PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY.....	141
Rysunek 52. Struktura ofert pracy ze względu na lokalizację. PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY	143

Rysunek 53. Rozmieszczenie na terenie województwa łódzkiego ofert pracy dla PRZEDSTAWICIELI WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSZYCH URZĘDNIKÓW I KIEROWNIKÓW (procentowanie do ofert w ramach województwa łódzkiego).....	144
Rysunek 54. Zróżnicowanie ofert pracy w grupie zawodowej SPECJALIŚCI ze względu na portal internetowy .	151
Rysunek 55. Zamieszczający oferty pracy w grupie zawodowej SPECJALIŚCI	152
Rysunek 56. Oferty pracy w grupie zawodowej SPECJALIŚCI ze względu na branżę pracodawcy	152
Rysunek 57. Wymagane cechy osobowe w grupie. SPECJALIŚCI	155
Rysunek 58. Wymagane doświadczenie. SPECJALIŚCI	155
Rysunek 59. Wymagane dodatkowe doświadczenie. SPECJALIŚCI	156
Rysunek 60. Wymagane wykształcenie. SPECJALIŚCI.....	156
Rysunek 61. Wymagane uprawnienia – certyfikaty. SPECJALIŚCI	157
Rysunek 62. Wymagana znajomość i stopień znajomości języka obcego. SPECJALIŚCI.....	157
Rysunek 63. Inne wymagania/kwalifikacje niepotwierdzone egzaminami. SPECJALIŚCI.....	158
Rysunek 64. Oferowana forma zatrudnienia, wymiar pracy i wynagrodzenie. SPECJALIŚCI	159
Rysunek 65. Struktura ofert pracy ze względu na lokalizację. SPECJALIŚCI	161
Rysunek 66. Rozmieszczenie na terenie województwa łódzkiego ofert pracy dla SPECJALISTÓW (procentowanie do ofert w ramach województwa łódzkiego).....	162
Rysunek 67. Zróżnicowanie ofert pracy w grupie zawodowej TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL ze względu na portal internetowy.....	167
Rysunek 68. Zamieszczający oferty pracy w grupie zawodowej TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL.....	167
Rysunek 69. Oferty pracy w grupie zawodowej TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL ze względu na branżę pracodawcy	168
Rysunek 70. Wymagane cechy osobowe. TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL.....	170
Rysunek 71. Wymagane doświadczenie. TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL	171
Rysunek 72. Wymagane dodatkowe doświadczenie. TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL	171
Rysunek 73. Wymagane wykształcenie. TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL	172
Rysunek 74. Wymagane uprawnienia – certyfikaty. TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL.....	172
Rysunek 75. Wymagana znajomość i stopień znajomości języka obcego TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL	173
Rysunek 76. Inne wymagania/kwalifikacje niepotwierdzone egzaminami. TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL	174
Rysunek 77. Oferowana forma zatrudnienia, godziny pracy i wynagrodzenie. TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL.	175
Rysunek 78. Struktura ofert pracy ze względu na lokalizację. TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL	177
Rysunek 79. Rozmieszczenie na terenie województwa łódzkiego ofert pracy dla TECHNIKÓW I ŚREDNIEGO PERSONELU (procentowanie do ofert w ramach województwa łódzkiego)	178
Rysunek 80. Zróżnicowanie ofert pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY BIUROWI ze względu na portal internetowy.....	185
Rysunek 81. Zamieszczający oferty pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY BIUROWI	185
Rysunek 82. Oferty pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY BIUROWI ze względu na branżę pracodawcy ...	186
Rysunek 83. Wymagane cechy osobowe. PRACOWNICY BIUROWI	188
Rysunek 84. Wymagane doświadczenie. PRACOWNICY BIUROWI	189
Rysunek 85. Wymagane wykształcenie. PRACOWNICY BIUROWI	190
Rysunek 86. Wymagane uprawnienia – certyfikaty. PRACOWNICY BIUROWI.....	190
Rysunek 87. Wymagana znajomość i stopień znajomości języka obcego. PRACOWNICY BIUROWI.....	191
Rysunek 88. Oferowana forma zatrudnienia, godziny pracy i wynagrodzenie. PRACOWNICY BIUROWI	192
Rysunek 89. Struktura ofert pracy ze względu na lokalizację. PRACOWNICY BIUROWI	194
Rysunek 90. Rozmieszczenie na terenie województwa łódzkiego ofert pracy dla PRACOWNIKÓW BIUROWYCH (procentowanie do ofert w ramach województwa łódzkiego)	195

Rysunek 91. Zróźnicowanie ofert pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY ze względu na portal internetowy	199
Rysunek 92. Zamieszczający oferty pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY	200
Rysunek 93. Oferty pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY ze względu na branżę pracodawcy	200
Rysunek 94. Wymagane cechy osobowe. PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY.....	202
Rysunek 95. Wymagane doświadczenie. PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY.....	203
Rysunek 96. Wymagane dodatkowe doświadczenie. PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY.....	203
Rysunek 97. Wymagane wykształcenie. PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY	204
Rysunek 98. Wymagane uprawnienia – certyfikaty. PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY	204
Rysunek 99. Wymagana znajomość i stopień znajomości języka obcego. PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY (N=370, oferty analizowane szczegółowo).....	205
Rysunek 100. Wymagana znajomość komputera i programów komputerowych. PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY	205
Rysunek 101. Inne wymagania/kwalifikacje niepotwierdzone egzaminami. PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY	206
Rysunek 102. Oferowana forma zatrudnienia, godziny pracy i wynagrodzenie. PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY	207
Rysunek 103. Struktura ofert pracy ze względu na lokalizację. PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY	209
Rysunek 104. Rozmieszczenie na terenie województwa łódzkiego ofert pracy dla PRACOWNIKÓW USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCÓW (procentowanie do ofert w ramach województwa łódzkiego).....	210
Rysunek 105. Zróźnicowanie ofert pracy w grupie zawodowej ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY ze względu na portal internetowy	216
Rysunek 106. Oferty pracy w grupie zawodowej ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY ze względu na branżę pracodawcy	217
Rysunek 107. Zamieszczający oferty pracy w grupie zawodowej ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	217
Rysunek 108. Wymagane cechy osobowe. ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	219
Rysunek 109. Wymagane doświadczenie. ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	220
Rysunek 110. Wymagane wykształcenie. ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY.....	221
Rysunek 111. Wymagane uprawnienia – certyfikaty. ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	221
Rysunek 112. Wymagana znajomość i stopień znajomości języka obcego. ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY (pomiar wiosna 2015, N = 467).....	222
Rysunek 113. Inne wymagania/kwalifikacje niepotwierdzone egzaminami. ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	223
Rysunek 114. Oferowana forma zatrudnienia, godziny pracy i wynagrodzenie. ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	224
Rysunek 115. Struktura ofert pracy ze względu na lokalizację. ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY ...	226
Rysunek 116. Rozmieszczenie na terenie województwa łódzkiego ofert pracy dla ROBOTNIKÓW PRZEMYSŁOWYCH I RZEMIEŚLNIKÓW (procentowanie do ofert w ramach województwa łódzkiego)	227
Rysunek 117. Zróźnicowanie ofert pracy w grupie zawodowej OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ ze względu na portal internetowy	231
Rysunek 119. Zamieszczający oferty pracy w grupie zawodowej OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ.....	232
Rysunek 118. Oferty pracy w grupie zawodowej OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ ze względu na branżę pracodawcy	232
Rysunek 120. Wymagane cechy osobowe. OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	234
Rysunek 121. Wymagane doświadczenie. OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	234

Rysunek 122. Wymagane wykształcenie. OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ.....	235
Rysunek 123. Wymagane uprawnienia – certyfikaty. OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	236
Rysunek 124. Wymagana znajomość i stopień znajomości języka obcego. OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ (pomiar wiosna 2015 N = 240, oferty analizowane szczegółowo).....	236
Rysunek 125. Inne wymagania/kwalifikacje niepotwierdzone egzaminami. OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ.....	237
Rysunek 126. Oferowana forma zatrudnienia, godziny pracy i wynagrodzenie. OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	238
Rysunek 127. Struktura ofert pracy ze względu na lokalizację. OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	240
Rysunek 128. Rozmieszczenie na terenie województwa łódzkiego ofert pracy dla OPERATORÓW I MONTERÓW MASZYN I URZĄDZEŃ (procentowanie do ofert w ramach województwa łódzkiego)	241
Rysunek 129. Zróznicowanie ofert pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH ze względu na portal internetowy.....	246
Rysunek 130. Oferty pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH ze względu na branżę pracodawcy.....	247
Rysunek 131. Zamieszczający oferty pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH.....	247
Rysunek 132. Wymagane cechy osobowe. PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH.....	249
Rysunek 133. Wymagane doświadczenie. PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	249
Rysunek 134. Wymagane wykształcenie. PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	250
Rysunek 135. Wymagane uprawnienia – certyfikaty. PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	250
Rysunek 136. Wymagana znajomość i stopień znajomości języka obcego. PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH (wiosna 2015, N= 194, oferty analizowane szczegółowo)	251
Rysunek 137. Wymagana znajomość komputera i programów komputerowych. PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	251
Rysunek 138. Inne wymagania/kwalifikacje niepotwierdzone egzaminami. PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	252
Rysunek 139. Oferowana forma zatrudnienia, godziny pracy i wynagrodzenie.PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	253
Rysunek 140. Struktura ofert pracy ze względu na lokalizację. PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH.....	255
Rysunek 141. Rozmieszczenie na terenie województwa łódzkiego ofert pracy dla PRACOWNIKÓW PRZY PRACACH PROSTYCH (procentowanie do ofert w ramach województwa łódzkiego).....	256

SPIS TABEL

Tabela 1. Struktura ofert w podziale na portale – pomiary 2009 r., 2010 r., 2011 r., 2012 r., 2013 r., 2014 r. – porównanie.....	18
Tabela 2. Oferty pracy wg miejscowości w województwie łódzkim – uwzględniono lokalizację, do których odnosiło się co najmniej 10 ofert. Wiosna 2015 r.....	43
Tabela 3. Lokalizacja miejsca pracy – lata 2009-2015 – porównanie. Kolorem zielonym zaznaczono te lokalizacje, w których odnotowano wzrost w stosunku do poprzedniego pomiaru o co najmniej 1 p.p., kolorem czerwonym – spadek o co najmniej 1 p.p.	46
Tabela 4. Struktura ofert ze względu na typ oferenta – lata 2009-2015 – porównanie	48
Tabela 5. Pośrednicy, którzy złożyli co najmniej 10 ofert – ogółem oraz ze względu na portal – wiosna 2015 r. (N=oferty pracy złożone przez pośredników)	59
Tabela 6. Liczba ofert złożona przez poszczególnych pośredników. Lata 2009-2015 porównanie.....	66

Tabela 7. Liczba ofert złożona przez poszczególnych pracodawców. Lata 2010-2015 porównanie – firmy, które w analizowanym okresie złożyły przynajmniej 20 ofert pracy.....	76
Tabela 8. Liczba ofert złożona przez poszczególnych pracodawców lata 2010-2015 porównanie – firmy, które w analizowanym okresie złożyły przynajmniej 10-19 ofert pracy	79
Tabela 9. Najbardziej poszukiwani pracownicy. Wiosna 2015 r.	86
Tabela 10. Ranking zawodów – wiosna 2012 r., wiosna 2013 r., jesień 2014 – porównanie.	88
Tabela 11. Zapotrzebowanie na określonego typu pracowników – duże grupy zawodowe. Lata 2009-2015 – porównanie.....	92
Tabela 12. Zapotrzebowanie na określonego typu pracowników – kody 2 – cyfrowe. Lata 2010-2015 – porównanie.....	94
Tabela 13. Struktura ofert pracy pod względem branż – lata 2009-2015 – porównanie.....	104
Tabela 14. Charakterystyka ofert o charakterze erotycznym – wiosna 2015 r.	115
Tabela 15. Zawartość informacyjna ofert – WYMAGANIA I OFERTA PRACODAWCY (odsetek ofert precyzujących jakiegokolwiek elementy danego rodzaju w ofertach kierowanych do poszczególnych grup zawodowych). Wiosna 2015 r.	119
Tabela 16. Wymagane CERTYFIKATY/UPRAWNIENIA/DOKUMENTY. Jesień 2014 i wiosna 2015 r.	122
Tabela 17. UMIEJĘTNOŚCI/KWALIFIKACJE nie potwierdzone certyfikatami/egzaminami wśród wymagań pracodawcy. Jesień 2014 i wiosna 2015 r.	123
Tabela 18. PREDYSPOZYCJE/CECHY CHARAKTERU wśród wymagań pracodawcy. Jesień 2014 i wiosna 2015 r.	124
Tabela 19. PREDYSPOZYCJE/CECHY CHARAKTERU – w wymaganiach pracodawcy w odniesieniu do dużych grup zawodowych. Wiosna 2015 r.	126
Tabela 20. DODATKOWE KORZYŚCI w ofercie pracodawcy. Jesień 2014 i wiosna 2015 r.	130
Tabela 21. Liczba ofert pracy w poszczególnych zawodach w grupie zawodowej PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY	132
Tabela 22. Liczba ofert pracy w grupie zawodowej PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY.....	133
Tabela 23. Pracodawcy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY	136
Tabela 24. Pośrednicy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY	136
Tabela 25. Wymagana znajomość komputera i programów komputerowych PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY	140
Tabela 26. Oferowane dodatkowe korzyści. PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY.....	142
Tabela 27. Oferty pracy ze względu na lokalizację. PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY.....	144
Tabela 28. Liczba ofert pracy w poszczególnych zawodach w grupie zawodowej SPECJALIŚCI.....	148
Tabela 29. Liczba ofert pracy w grupie zawodowej SPECJALIŚCI	150
Tabela 30. Pracodawcy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie SPECJALIŚCI	152
Tabela 31. Pośrednicy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie SPECJALIŚCI.....	154
Tabela 32. Wymagana znajomość komputera i programów komputerowych. SPECJALIŚCI	158
Tabela 33. Oferowane dodatkowe korzyści. SPECJALIŚCI	159
Tabela 34. Oferty pracy ze względu na lokalizację. SPECJALIŚCI.....	161
Tabela 35. Liczba ofert pracy w poszczególnych zawodach w grupie zawodowej TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL	165
Tabela 36. Liczba ofert pracy w grupie zawodowej TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL.....	166
Tabela 37. Pracodawcy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL.....	168
Tabela 38. Pośrednicy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL	169
Tabela 39. Wymagana znajomość komputera i programów komputerowych TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL..	173

Tabela 40. Oferowane dodatkowe korzyści. TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL.....	175
Tabela 41. Oferty pracy ze względu na lokalizację. TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL.....	177
Tabela 42. Liczba ofert pracy w poszczególnych zawodach w grupie zawodowej PRACOWNICY BIUROWI	183
Tabela 43. Liczba ofert pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY BIUROWI	184
Tabela 44. Pracodawcy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie PRACOWNICY BIUROWI.....	187
Tabela 45. Pośrednicy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie PRACOWNICY BIUROWI	187
Tabela 46. Wymagana znajomość komputera i programów komputerowych. PRACOWNICY BIUROWI	191
Tabela 47. Oferowane dodatkowe korzyści. PRACOWNICY BIUROWI (N = oferty analizowane szczegółowo) .	193
Tabela 48. Oferty pracy ze względu na lokalizację. PRACOWNICY BIUROWI.....	194
Tabela 49. Liczba ofert pracy w poszczególnych zawodach w grupie zawodowej PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY	198
Tabela 50. Liczba ofert pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY.....	199
Tabela 51. Pracodawcy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY	201
Tabela 52. Pośrednicy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY	201
Tabela 53. Oferowane dodatkowe korzyści. PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY	207
Tabela 54. Oferty pracy ze względu na lokalizację. PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY	209
Tabela 55. Liczba ofert pracy w poszczególnych zawodach w grupie zawodowej ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	213
Tabela 56. Liczba ofert pracy w grupie zawodowej ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	215
Tabela 57. Pracodawcy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	217
Tabela 58. Pośrednicy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	218
Tabela 59. Oferowane dodatkowe korzyści ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY (N = oferty analizowane szczegółowo).....	224
Tabela 60. Oferty pracy ze względu na lokalizację. ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY.....	226
Tabela 61. Liczba ofert pracy w poszczególnych zawodach w grupie zawodowej OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	229
Tabela 62. Liczba ofert pracy w grupie zawodowej OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	230
Tabela 63. Pracodawcy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ.....	232
Tabela 64. Pośrednicy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ.....	233
Tabela 65. Oferowane dodatkowe korzyści. OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ (N = 202 – oferty analizowane szczegółowo).....	238
Tabela 66. Oferty pracy ze względu na lokalizację. OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	240
Tabela 67. Liczba ofert pracy w poszczególnych zawodach w grupie zawodowej PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	244
Tabela 68. Liczba ofert pracy w grupie zawodowej PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH – indeks zmiany	245
Tabela 69. Pracodawcy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	248
Tabela 70. Pośrednicy, którzy umieścili najwięcej ofert pracy w grupie PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	248
Tabela 71. Oferowane dodatkowe korzyści PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH (N=oferty analizowane szczegółowo).....	253
Tabela 72. Oferty pracy ze względu na lokalizację. PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	255

ISBN: 978-83-62527-81-6