



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

**Analiza empiryczna prasowych ofert pracy z
III i IV kwartału 2009 roku dla projektu
„Obserwator Rynku Pracy Regionu
Wałbrzyskiego”**

Szczawno – Zdrój 2009

1. Wstęp

W okresie od 01 lipca 2009r. do 31 grudnia 2009r. zostało przeprowadzone badanie prasowych ofert pracy w przekroju kwalifikacyjno-zawodowym w pięciu powiatach województwa dolnośląskiego (wałbrzyski, świdnicki, dzierzoniowski, kłodzki i ząbkowicki) na potrzeby monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych.

Cel opracowania monitoringu

Celem niniejszego raportu, skupionego wokół analizy zawodów nadwyżkowych i deficytowych występujących na terenie w/w pięciu powiatów województwa dolnośląskiego jest przede wszystkim uzyskanie informacji ułatwiających:

- Analizę regionalnego rynku pracy w zakresie sytuacji na rynku pracy zawodów oraz oczekiwań pracodawców odnośnie pożądaných kompetencji pracowniczych w wybranych zawodach,
- Określenie kierunków i natężenia zmian zachodzących w strukturze zawodowo – kwalifikacyjnej na regionalnym rynku pracy,
- Stworzenie bazy informacji dla opracowania przyszłych struktur zawodowo – kwalifikacyjnych w układzie regionalnym,
- Dopasowanie profili kształcenia i doskonalenia zawodowego osób bezrobotnych do potrzeb i możliwości rynku pracy.

Metodologia

Podstawowymi źródłami informacji do prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych były publikacje „Gazeta Wyborcza” oraz „Tygodnik Wałbrzyski”. Dobór źródła danych został dokonany na podstawie następujących kryteriów:

- obszar terytorialny, na którym prowadzone są prace analityczne
- zasięg publikatora
- liczba prasowych ofert pracy ukazujących się w publikatorze
- dostępność publikatorów, których oferty pracy z taką samą szansą mogą uzyskać odbiorcy w każdym powiecie.

1.1. Wyniki ogólne analiz empirycznych prasowych ofert pracy

Pozyskiwanie ofert pracy od pracodawców, jak również dotowanie ze środków Funduszu Pracy oraz Europejskiego Funduszu Społecznego zatrudnienia bezrobotnych w ramach aktywnych programów przeciwdziałania bezrobociu to najistotniejsze czynniki gwarantujące poprawę sytuacji na rynku pracy i jednocześnie wskaźniki sytuacji gospodarczej i stopnia jej rozwoju. Należy przy tym zaznaczyć, iż w/w publikacje nie rejestrują wszystkich ofert pojawiających się na rynku, więc dane tu zaprezentowane nie odzwierciedlają całości popytu na pracę w regionie.

Oferty pracy i kwalifikacje zostały zebrane i zsumowane dla całego okresu sprawozdawczego w bazie prasowych ofert pracy. Do badania zostały wykorzystane następujące wskaźniki struktury:

- liczba ofert w okresie sprawozdawczym
- liczba i rodzaj kompetencji
- suma wszystkich ofert
- sumy ofert dla poszczególnych poziomów wykształcenia
- liczba zawodów występujących w okresie sprawozdawczym, z podziałem wg poziomu wykształcenia.

W ciągu III i IV kwartału 2009r. zebrano ogółem 221 ofert zatrudnienia i było to o 52 oferty mniej niż w poprzednich dwóch kwartałach 2009r. W przedmiotowym zbiorze zebranych prasowych ofert pracy wyniki analiz empirycznych wskazują na wysokie zróżnicowanie poziomu zapotrzebowania na pracowników różnych zawodów i specjalności (Załącznik nr 1 prezentuje ranking wszystkich zarejestrowanych w ramach badania zawodów i specjalności).

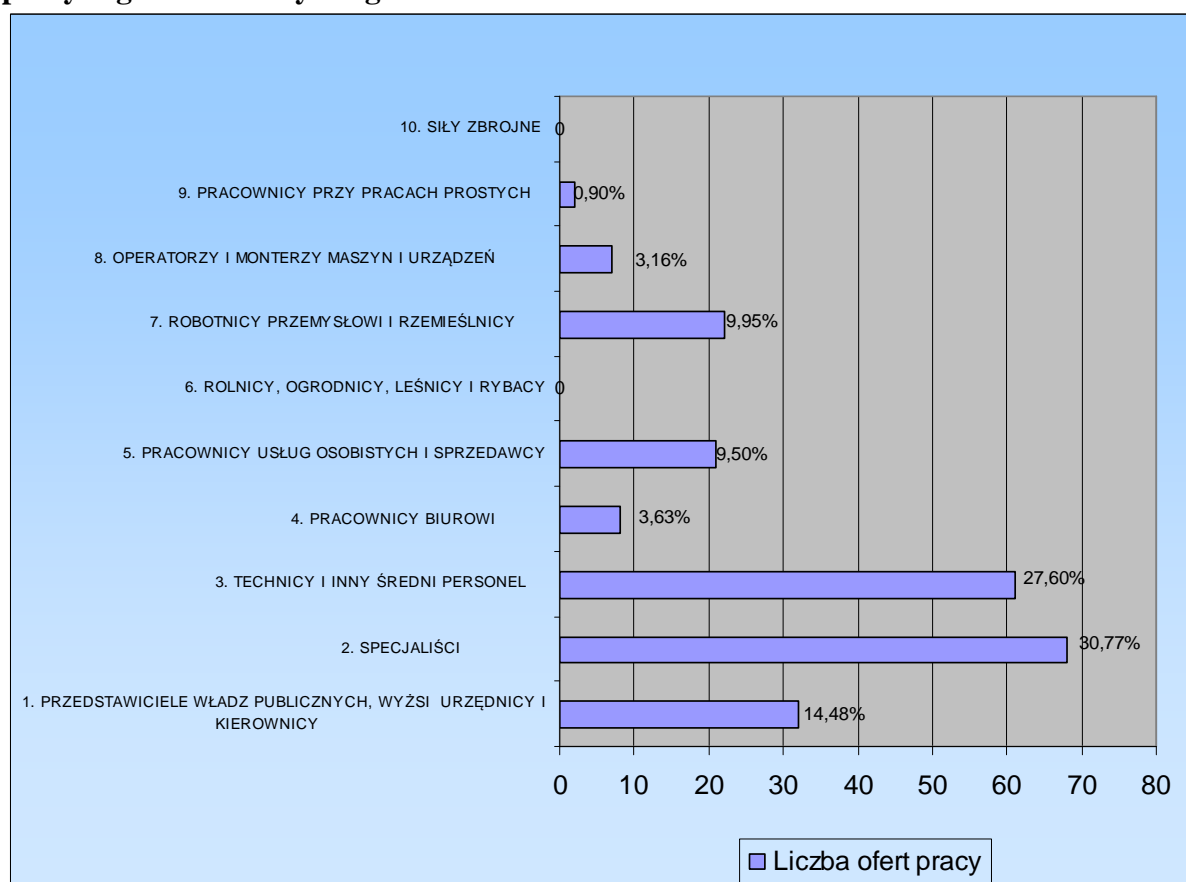
Wśród ofert pracy poddanych analizie zidentyfikowano 85 zawodów i specjalności, spośród których 4 stanowiły największy bądź znaczący udział w ogólnej liczbie zebranych ofert. Najliczniejszą grupę zawodową stanowili: **Przedstawiciel handlowy** (341503) – 33 oferty, **Specjalista ds. marketingu i handlu** (241912) – 16 ofert pracy. Najniższa liczba ofert pracy spośród tych 4 grup wystąpiła w grupie Kierownik małego przedsiębiorstwa w handlu hurtowym i detalicznym (131401) – 8 ofert pracy. Nieco niższa liczba ofert pracy wystąpiła w grupach: Pozostali inżynierowie i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani (214990) – 7 ofert pracy oraz Farmaceuta – farmacja apteczna (223401) – 6 ofert pracy. Analizie poddano trzy grupy wielkie z największą liczbą prasowych ofert pracy, czyli: Specjaliści, Technicy i inny średni personel oraz Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy.

W badaniu wzięto również pod uwagę 2 grupy wielkie, w których zarejestrowano poniżej 25 ofert pracy i są to: Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy oraz Pracownicy usług osobistych i Sprzedawcy. W pozostałych grupach wielkich liczba ofert pracy wynosiła poniżej 20 występując na poziomach liczbowych zbyt niskich by mogły podlegać weryfikacji i nie zostały objęte badaniem.

Wszystkie zgłoszone oferty pracy można zgrupować na poziomie grup wielkich, a ich struktura przedstawia się następująco:

Wykres nr 1.

Liczba rejestracji ofert pracy i ich udział procentowy w ogólnej liczbie ofert odpowiadający grupom wielkim na podstawie obserwacji regionalnego rynku regionu pracy regionu wałbrzyskiego w III i IV kwartale 2009r.



Jak wynika z prezentowanych danych, najczęściej pracodawcy zgłaszali zapotrzebowanie na zatrudnienie **Specjalistów oraz Techników i inny średni personel**. Obie te grupy przodowały w rankingu również w I i II kwartale roku 2009. W stosunku do dwóch poprzednich kwartałów 2009 wzrósł udział ofert przede wszystkim dla Pracowników usług osobistych i Sprzedawców. Spadł natomiast udział ofert pracy skierowanych do Przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników (-4,93%),

Pracowników prac prostych (-0,93%) oraz Operatorów i monterów maszyn i urządzeń (-2,33%).

Oferty pracy wg powiatów

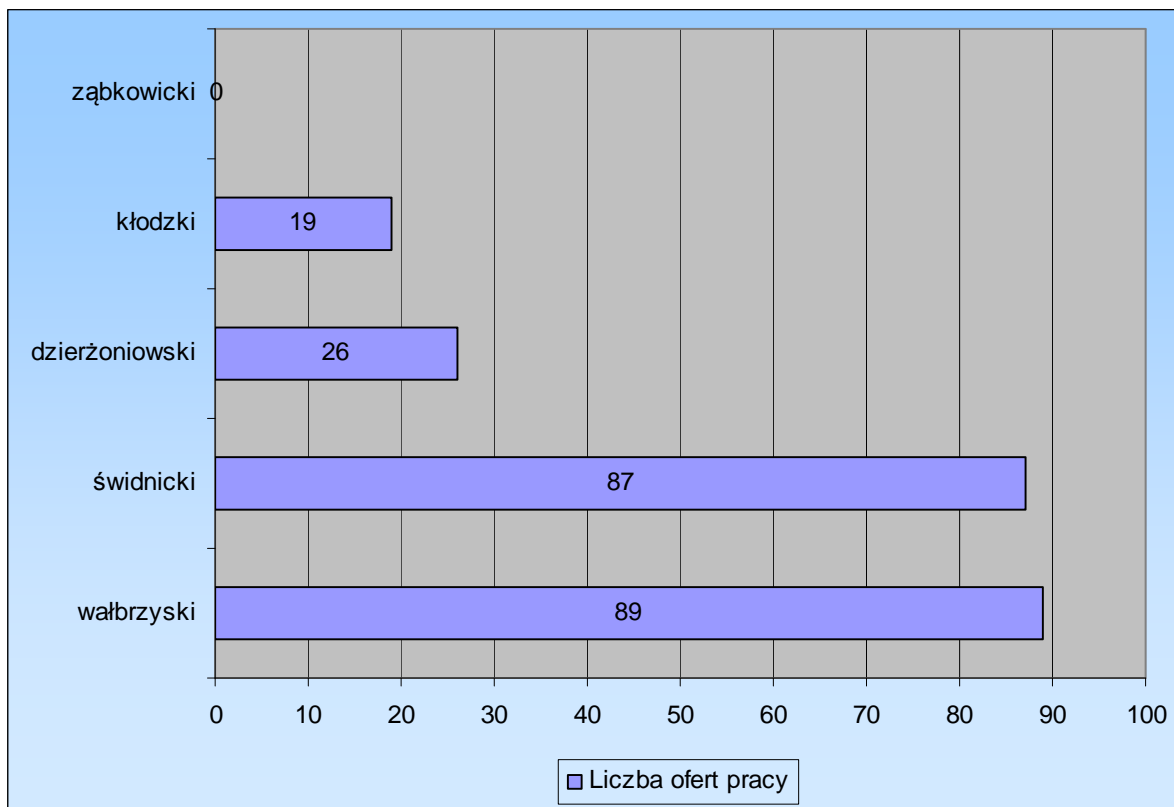
W ciągu III i IV kwartału 2009r. roku najwięcej ofert pracy zgłosili pracodawcy mający swoje siedziby w powiecie wałbrzyskim. Na tej podstawie wywnioskować można, iż przedsiębiorstwa działające na terenie powiatu wałbrzyskiego (40,27%) ujawniają największy popyt na pracę. W poprzednich dwóch kwartałach powiat wałbrzyski zajmował drugie miejsca pod względem ilości ofert.

W treści ogłoszeń zarejestrowano następującą ilość ofert pracy pochodzących z powiatów: świdnickiego (39,26%), dzierzoniowskiego (11,76%), kłodzkiego (8,56%) oraz ząbkowickiego(0,00%).

Można stwierdzić, iż taka koncentracja ofert pracy, występujących w wymienionych powiatach województwa wynika z dynamiki rozwoju gospodarczego danych aglomeracji bądź regionów oraz z bliskości Wałbrzyskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej, która znacząco przyczynia się do agregacji zapotrzebowania na pracowników.

Wykres nr 2.

Liczba ofert pracy ze względu na miejsce występowania zapotrzebowania.



1.2. Wyniki szczegółowe analiz empirycznych prasowych ofert pracy

1.2.1. Charakterystyka struktury ofert pracy występujących w prasie pod względem ilościowym.

Pierwszym etapem prac analitycznych było obliczenie udziału ofert pracy w zawodach i specjalnościach ogółem. Poziom udział ofert pracy został wyznaczony na podstawie struktury Klasyfikacji zawodów i specjalności Ministerstwa Pracy i polityki Społecznej na poziomie grupy wielkiej oraz przodujących w tych grupach zawodach i specjalnościach.

Analiza udziałów procentowych zebranych ofert pracy w zawodach i specjalnościach o największej liczbie występowania w prasie wykazały następujące wyniki.

W grupie wielkiej **Specjaliści** w bazie prasowych ofert pracy ogółem zarejestrowano 68 oferty w 31 zawodach. Udział ofert pracy w tej grupie zawodowej w ofertach pracy ogółem wyniósł 30,77%.

Analizując poszczególne zawody w tej grupie wielkiej wysuwają się przodujące profesje, w których odnotowano najwyższą liczbę ofert pracy w ciągu III i IV kwartału 2009 roku (w kolejności malejącej):

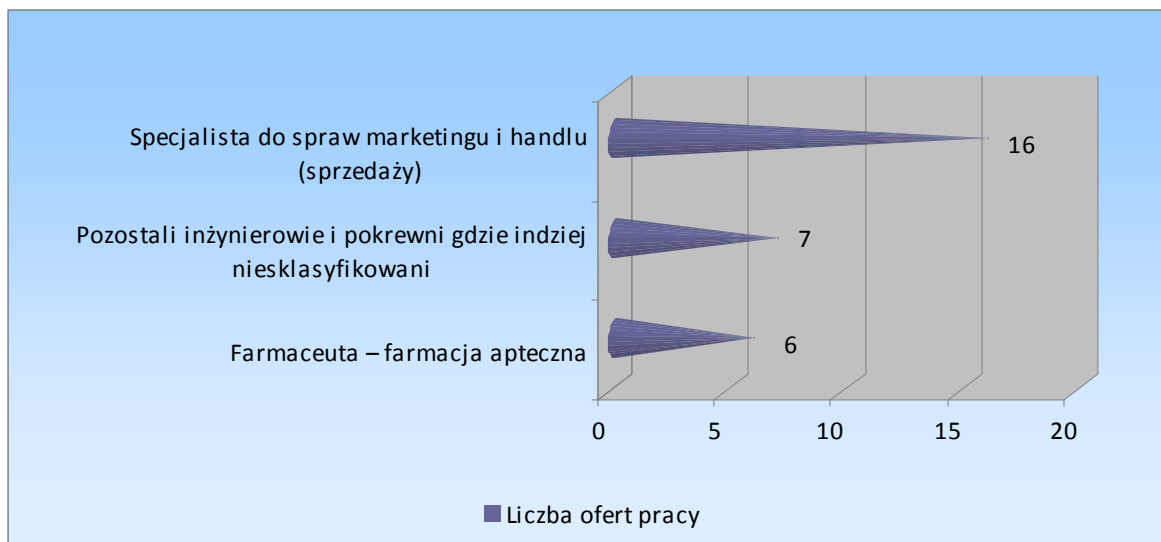
Tabela nr 1.

Liczba i udział procentowy ofert pracy dla przodujących zawodów w grupie wielkiej - Specjaliści.

Lp.	Nazwa	Kod zawodu i specjalności	Liczba ofert	Udział w grupie wielkiej w %	Udział ogółem w %
1	Specjalista do spraw marketingu i handlu (sprzedaży)	24191	16	23,53%	7,24%
2	Pozostali inżynierowie i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	214990	7	10,29%	3,16%
3	Farmaceuta – farmacja apteczna	223401	6	8,82%	2,71%

Wykres nr 3.

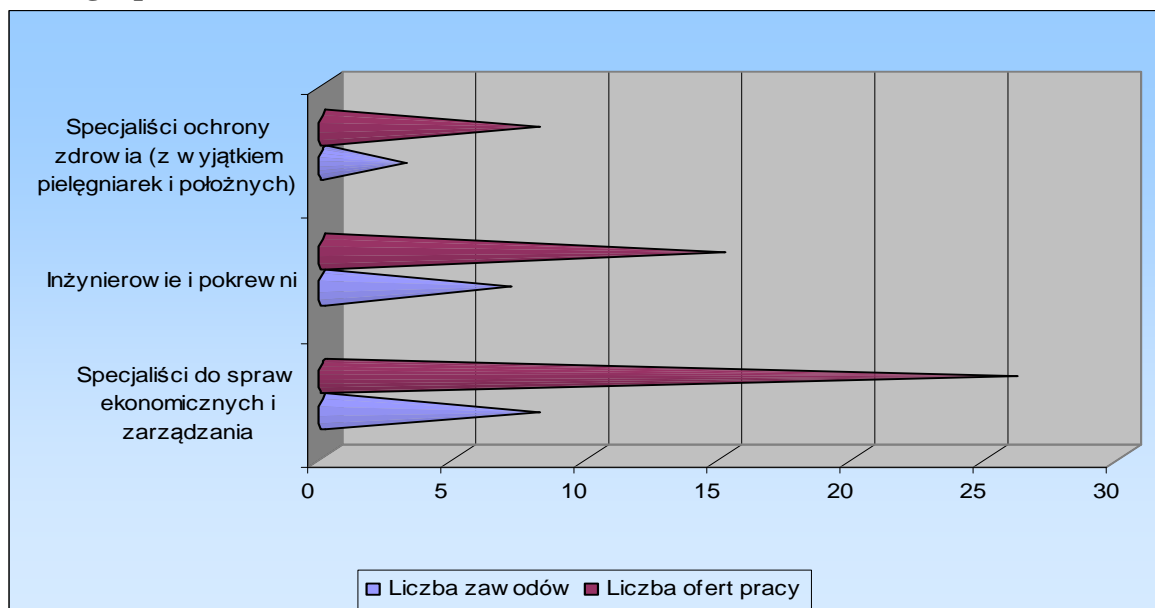
Liczba i udział procentowy ofert pracy dla przodujących zawodów w grupie wielkiej - Specjaliści.



Analizie poddano również trzy przodujące grupy średnie tj. Specjaliści ds. ekonomicznych i zarządzania (241), Inżynierowie i pokrewni (214) oraz Specjaliści ochrony zdrowia z wyjątkiem pielęgniarek i położnych (223). Największy popyt pracy wystąpił w grupie Specjaliści ds. ekonomicznych i zarządzania, gdzie zebrano 26 ofert pracy w ośmiu zawodach. Następne miejsce zajęła grupa Inżynierowie i pokrewni z 15 ofertami pracy w siedmiu zawodach oraz Specjaliści ochrony zdrowia licząc 8 ofert zatrudnienia w trzech zawodach.

Wykres nr 4.

Stosunek liczby ofert pracy do liczby zawodów w ofertach prasowych odpowiadających trzem grupom średnim.



Porównanie liczby prasowych ofert pracy z liczbą zawodów występujących w analizowanej grupie wielkiej ujawniło, iż w badanym okresie nie występuje zapotrzebowanie na nowe zawody, odnotowano natomiast wzrost zapotrzebowanie na zawody, które stale występują w ofertach prasowych.

Kolejna analizowana grupa wielka to grupa **Technicy i inny średni personel**, w której zebrano ogółem 61 oferty pracy w 13 zawodach. Udział ofert pracy w tej grupie zawodowej w ofertach pracy ogółem wyniósł 27,60%.

Analizując poszczególne zawody w tej grupie wielkiej wysuwają się przodujące profesje, w których odnotowano najwyższą liczbę ofert pracy w ciągu III i IV kwartału 2009 roku (w kolejności malejącej):

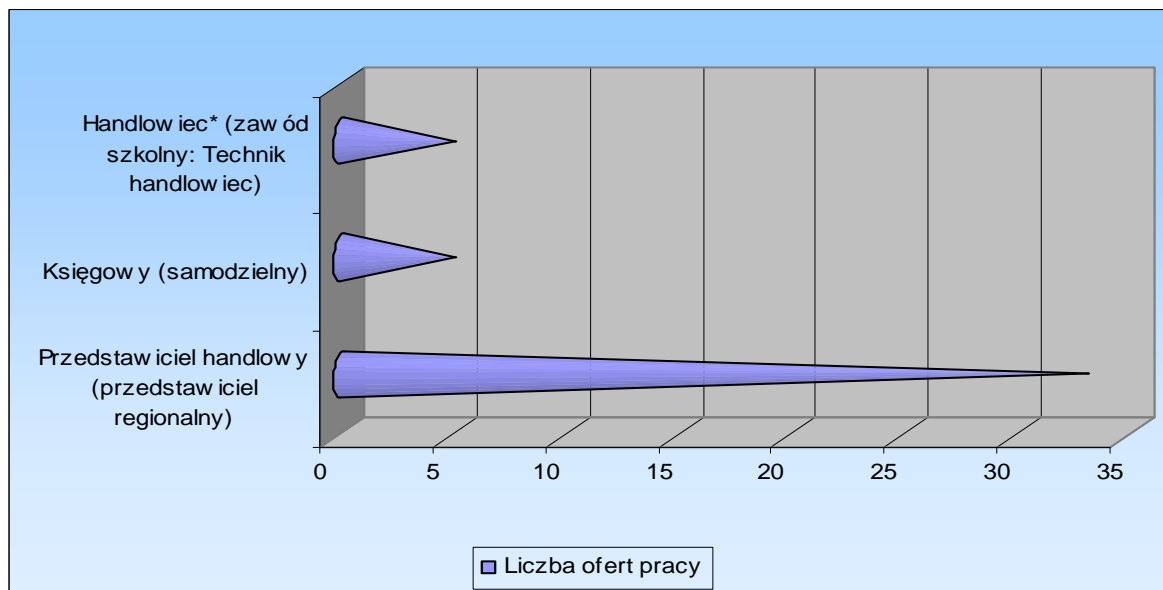
Tabela nr 2.

Liczba i udział procentowy ofert pracy dla przodujących zawodów w grupie wielkiej - Technicy i inny średni personel.

Lp.	Nazwa	Kod zawodu i specjalności	Liczba ofert	Udział w grupie wielkiej w %	Udział ogółem w %
1	Przedstawiciel handlowy (przedstawiciel regionalny)	341503	33	54,10%	14,93%
2	Księgowy (samodzielny)	343201	5	8,19%	2,27%
3	Handlowiec* (zawód szkolny: Technik handlowiec)	341501	5	8,19%	2,27%

Wykres nr 5.

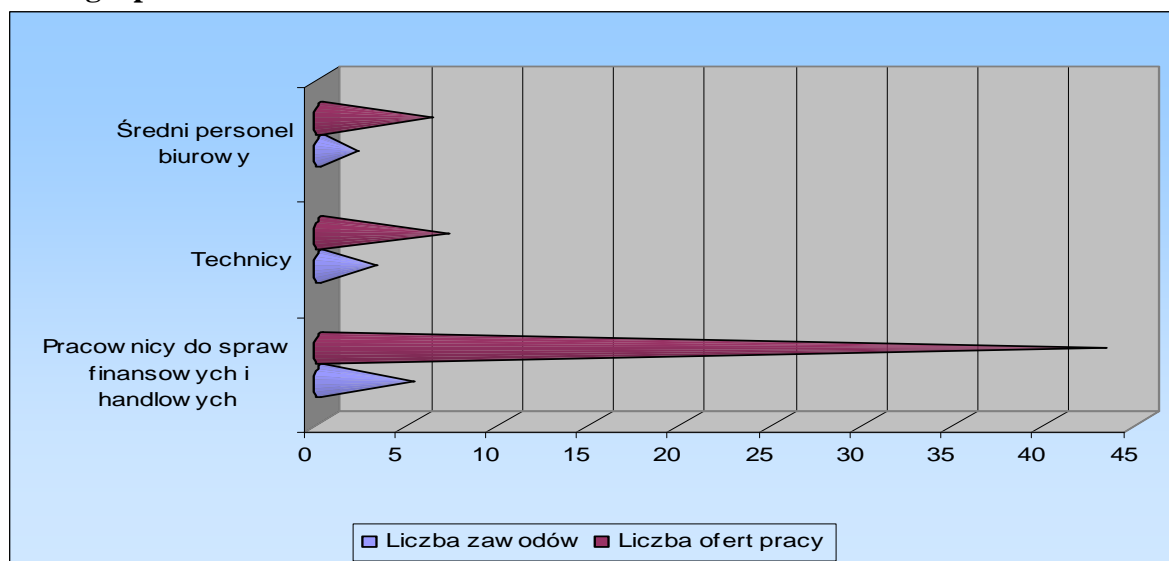
Liczba i udział procentowy ofert pracy dla przodujących zawodów w grupie wielkiej - Technicy i inny średni personel.



Analizie poddano również trzy przodujące grupy średnie tj. Pracownicy ds. finansowych i handlowych (341), Technicy (311) oraz Średni personel biurowy (343). Największy popyt pracy wystąpił w grupie Pracownicy ds. finansowych i handlowych, gdzie zebrano 43 ofert pracy w pięciu zawodach. Następne miejsce zajęła grupa Technicy z 7 ofertami pracy w trzech zawodach oraz Średni personel biurowy licząc 6 oferty zatrudnienia w dwóch zawodach.

Wykres nr 6.

Stosunek liczby ofert pracy do liczby zawodów w ofertach prasowych odpowiadających trzem grupom średnim.



Porównanie liczby prasowych ofert pracy z liczbą zawodów występujących w analizowanej grupie wielkiej ujawniło, iż w badanym okresie nie występuje zapotrzebowanie na nowe zawody, odnotowano natomiast wzrost zapotrzebowanie na zawody, które stale występują w ofertach prasowych.

Kolejna analizowana grupa wielka jest grupa **Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy**. W grupie tej zebrano 32 ofert pracy w 12 zawodach. Udział ofert pracy w tej grupie zawodowej w ofertach pracy ogółem wyniósł 14,48%.

Analizując poszczególne zawody w tej grupie wielkiej wysuwają się przodujące profesje, w których odnotowano najwyższą liczbę ofert pracy w ciągu III i IV kwartału 2009 roku (w kolejności malejącej):

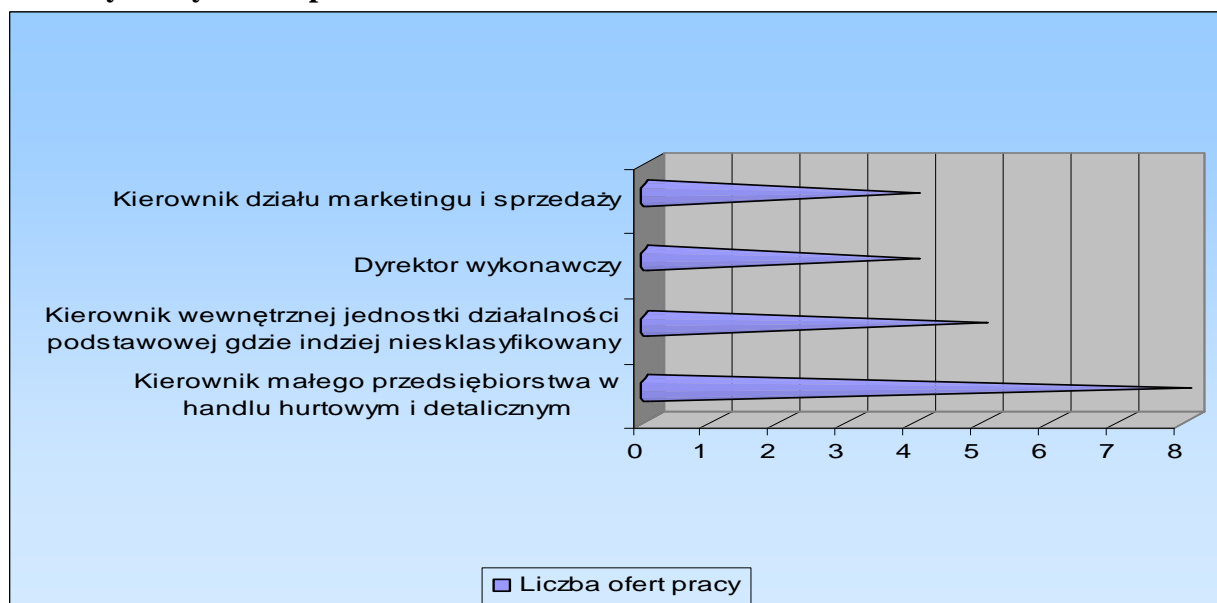
Tabela nr 3.

Liczba i udział procentowy ofert pracy dla przodujących zawodów w grupie wielkiej - Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy.

L.p.	Nazwa	Liczba ofert pracy	Udział % w grupie wielkiej	Udział ogółem w %
1	Kierownik małego przedsiębiorstwa w handlu hurtowym i detalicznym	8	25,00%	3,62%
2	Kierownik wewnętrznej jednostki działalności podstawowej gdzie indziej niesklasyfikowany	5	15,62%	2,26%
3	Dyrektor wykonawczy	4	12,50%	1,81%
4	Kierownik działu marketingu i sprzedaży	4	12,50%	1,81%

Wykres nr 7.

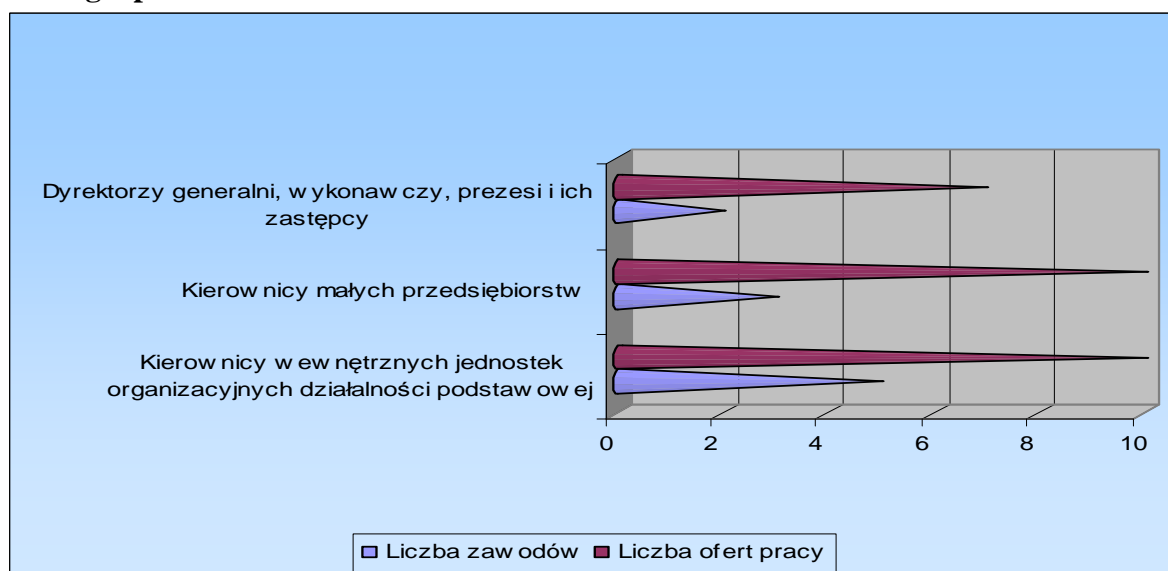
Liczba i udział procentowy ofert pracy dla przodujących zawodów w grupie wielkiej - Technicy i inny średni personel.



Analizie poddano również trzy przodujące grupy średnie tj. Kierownicy wewnętrznych jednostek organizacyjnych działalności podstawowej (122), Kierownicy małych przedsiębiorstw (131) oraz Dyrektorzy generalni, wykonawczy, prezesi i ich zastępcy (121). Największy popyt pracy wystąpił w grupie Kierownicy wewnętrznych jednostek organizacyjnych działalności podstawowej, gdzie zebrano 10 ofert pracy w pięciu zawodach oraz w grupie Kierownicy małych przedsiębiorstw, licząc 10 ofert pracy w trzech zawodach. Następne miejsce zajęła grupa Dyrektorzy generalni, wykonawczy, prezesi i ich zastępcy z 7 ofertami pracy w dwóch zawodach.

Wykres nr 8.

Stosunek liczby ofert pracy do liczby zawodów w ofertach prasowych odpowiadających trzem grupom średnim.



Porównanie liczby prasowych ofert pracy z liczbą zawodów występujących w analizowanych grupach średnich ujawniło, iż w badanym okresie nie występuje zapotrzebowanie na nowe zawody, lecz widoczny jest wzrost zapotrzebowanie na zawody, które stale występują w ofertach prasowych.

Podsumowanie

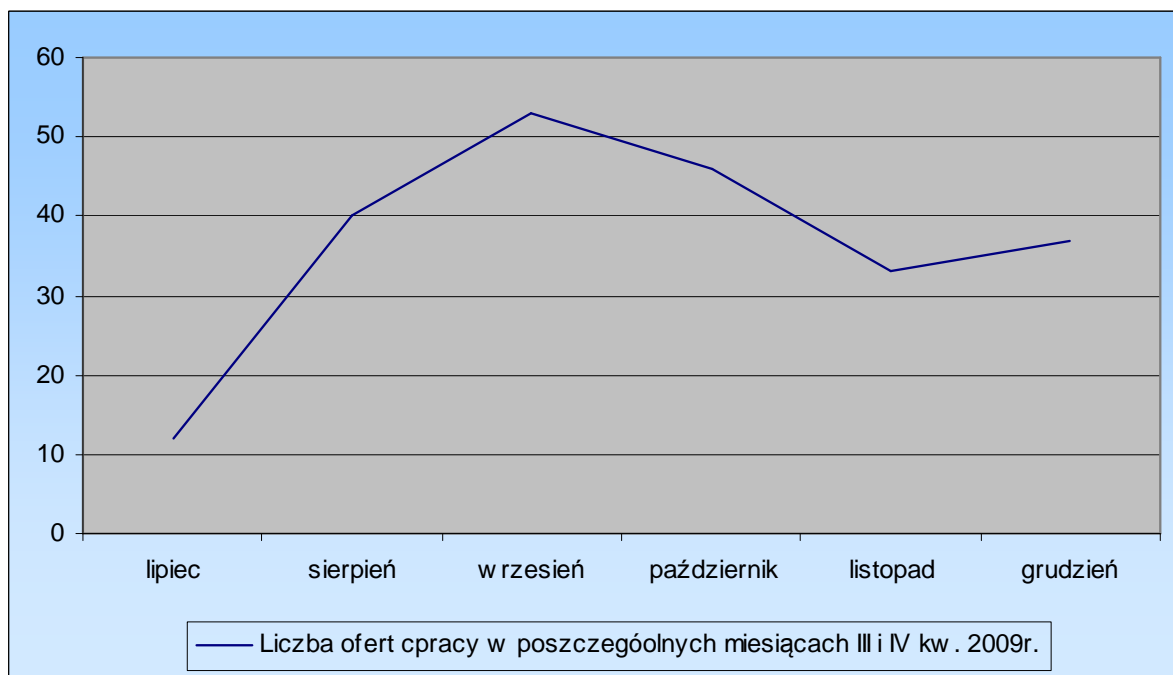
Drugie półrocze 2009r. rozpoczęło się od gwałtownego spadku ofert zatrudnienia. W ciągu sześciu miesięcy liczba ofert pracy spadła aż o 20% w porównaniu do dwóch poprzednich kwartałów. Nie był to jeszcze efekt faktycznych zmian w firmach, a raczej atmosfery niepewności i wyczekiwania, która panowała wśród pracodawców i przełożyła się na zamrożenie budżetów rekrutacyjnych.

W sierpniu i wrześniu 2009r. liczba ofert znacząco wzrosła, nie powiało jednak optymizmem – w kolejnych dwóch miesiącach odnotowano spadek ofert zatrudnienia. W październiku i listopadzie na kandydatów czekało więc prawie 15% mniej propozycji zatrudnienia.

Co gorsza, w kolejnym miesiącu – grudniu- było niewiele lepiej, a tymczasem na rynek pracy zaczęli napływać kandydaci zwalniani na skutek kryzysu ze swoich miejsc pracy. Osoby zdecydowane na znalezienie pracy musiały więc zmierzyć się z dwiema przeciwnościami: mniejszą liczbą ofert pracy oraz większą konkurencją.

Wykres nr 9.

Liczba ofert pracy w poszczególnych miesiącach III i IV kwartału 2009r.



Ostatnie półrocze 2009r. odbiło się na sytuacji w większości branż, choćby były i takie które oparły się kryzysowi. Najczęściej zatrudniały: Specjalistów i Techników – łącznie aż 58,37% ofert pracy publikowanych w ciągu III i IV kwartału 2009r. pochodziło z tych dwóch branż.

Grupa zawodów Specjaliści utrzymała w drugim półroczu 2009r. niezmiennie miejsce lidera pod względem liczby prasowych ofert pracy. Łącznie pochodziła z tej grupy zawodów ok. 1/3 publikowanych ofert.

W nielące znaleźli się przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy – w III i IV kwartale czekały na nich jedynie 32 ofert pracy, o niemal 40% mniej niż w

poprzednich dwóch kwartałach. Trudno także o pracę dla Operatorów i Monterów urządzeń i maszyn – w tym okresie czekało na nich zaledwie 7 ofert pracy, to aż o 55% niż w poprzednim okresie.

Spadająca liczba ofert pracy daje wyraźny sygnał o braku stabilizacji na rynku pracy. Widać, że nie ustępuje panika z pierwszych miesięcy roku, a przedsiębiorcy również niechętnie poszukują nowych pracowników. Oczywiście nie można mówić o spektakularnej tendencji spadkowej, biorąc pod uwagę jedynie dwa źródła informacji do prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Z tego względu zdecydowano się na wykorzystanie w kolejnych analizach dodatkowych źródeł informacji takich jak portale internetowe, na których zamieszczane są oferty pracy.

1.2.2. Charakterystyka wymaganych kompetencji na przykładzie grup wielkich oraz zawodów z największą liczbą prasowych ofert pracy w tych grupach

Głównym zadaniem tej części analizy było rozpoznanie i ustalenie oczekiwań przedsiębiorców w stosunku do kwalifikacji i umiejętności, jakich oczekują oni od pracowników. Dla przedstawienia wyników przeprowadzonego badania skupiono się na trzech pierwszych grupach wielkich o największej ogólnej liczbie ofert pracy, które stale występowały w ofertach prasowych w badanym okresie oraz dwóch grupach wielkich z liczbą ofert poniżej 25. Analizując te informacje starano się odpowiedzieć na następujące pytania:

- jakiego poziomu wykształcenia wymagają pracodawcy?
- jakie kwalifikacje zawodowe są najważniejsze?
- jakiego doświadczenia zawodowego wymagają pracodawcy?
- jakie szczególne umiejętności są pożądane?
- jakimi cechami osobowości powinien odznaczać się zatrudniony pracownik?

Dokonując oceny potrzeb przedsiębiorców co do kwalifikacji pracowników zwrócono uwagę na fakt, że pracodawcy formułują swoje oczekiwania przede wszystkim w oparciu o opis stanowiska pracy. Biorąc pod uwagę takie informacje decydują o tym, jakie wymagania powinni spełniać pracownicy. Podstawowe dane umożliwiające realizację tego punktu pochodziły z dwóch publikacji, czyli Gazety Wyborczej i Tygodnika Wałbrzyskiego. Łącząc te dwa źródła informacji uzyskano ocenę zapotrzebowania, jakie wyrażają pracodawcy w pięciu powiatach woj. Dolnośląskiego wobec kwalifikacji i umiejętności potencjalnych pracowników.

Rodzaj i poziom wykształcenia

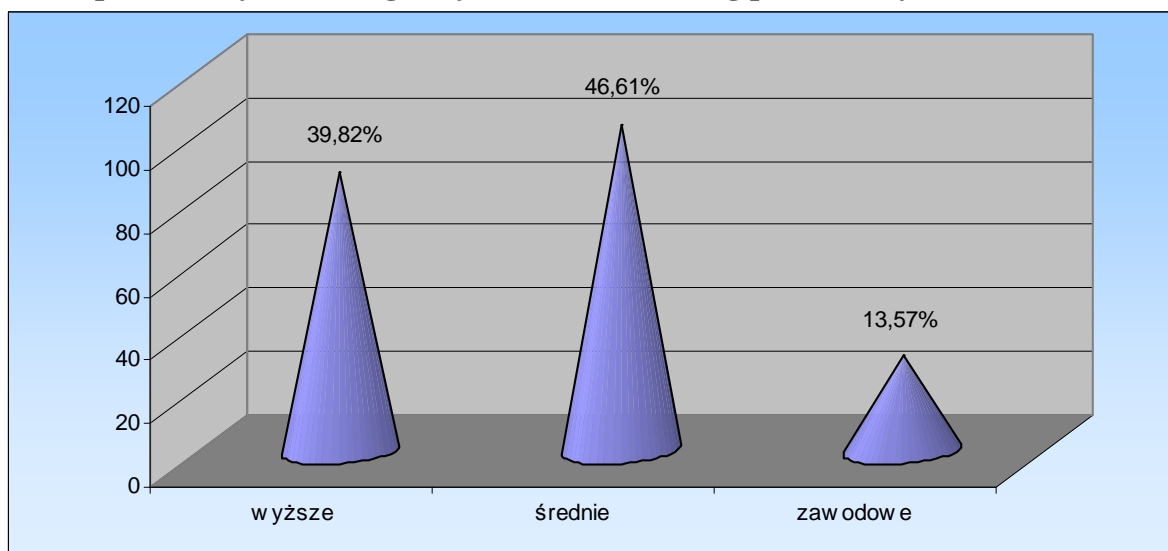
Wyniki analiz empirycznych prasowych ofert pracy pod względem kwalifikacyjnym wykazały, że aż 46,61% ofert pracy wpłynęło dla osób z wykształceniem średnim. Najwięcej ofert stanowiły oferty pracy dla osób z branży handlowej. Najchętniej pracodawcy poszukiwali pracowników z wykształceniem średnim technicznym. Były to stanowiska pojedyncze dla określonych specjalistów bądź pracowników produkcji.

Drugą grupą poszukiwanych osób były osoby z wykształceniem wyższym – 39,82% ogółu ofert pracy. Najczęściej poszukiwane były osoby na stanowiska kierownicze, farmaceutyci oraz nauczyciele.

Tylko 13,57% ogółu ofert stanowiły oferty dla osób z wykształceniem zawodowym. Pracodawcy z takim właśnie wykształceniem poszukiwali najczęściej pracowników w zawodzie: ślusarz, spawacz ręczny gazowy, sprzedawca.

Wykres nr 10.

Udział procentowy ofert w ogólnej liczbie ofert według poziomu wykształcenia



Charakterystyka wymaganych kompetencji na podstawie wybranych trzech grup wielkich

Właściwa analiza rozpocznie się od charakterystyki wymaganych kompetencji zawodów trzech grup wielkich, wśród których występuje najwyższa liczba rejestracji ofert pracy (gdzie zebrano więcej niż 30 ofert pracy).

Na pozycji pierwszej w rankingu grup wielkich uplasowali się **Specjaliści** – 68 ofert w 31 zawodach.

Z ofert pracy umieszczanych w prasie wynika, iż wśród Specjalistów pracodawcy poszukują głównie osób z wykształceniem wyższym – 76,47%. Najwięcej ofert pracy dla Specjalistów jest w powiecie wałbrzyskim (39,7%) i świdnickim (36,76%), a na kolejnych miejscach znalazł się powiat dzierzoniowski (16,17%) i kłodzki (7,35%). Ponad 23% to oferty pracy dla Specjalisty do spraw marketingu i handlu (211912), 10,29% dla pozostałych inżynierów i pokrewnych (214990) oraz 8,82% dla Farmaceutów (223401).

Pracodawcy, poszukując kandydatów z grupy Specjaliści do pracy, stawiali im różne wymagania w zależności od oferowanego stanowiska. Jednakże analiza napływających na rynek pracy ofert zatrudnienia pozwala wskazać te z oczekiwań, które są niejako uniwersalne,

tzn. potrzebne w większości zawodów. Do tego należy z pewnością wiedza specjalistyczna oraz kompetencje społeczne.

Zestawiając obydwie grupy kompetencji ustalony został procent wskazań w ogólnej liczbie zebranych kompetencji oraz stopień ważności poszczególnych kompetencji dla pracodawców (stopień ważności ustalono na podstawie liczby zebranych kompetencji tj. od najmniejszej do największej liczby kompetencji występujących w ofertach dla danej grupy wielkiej).

Wśród kompetencji zawodowych odnoszących się do wiedzy o najwyższym procencie wskazań w ofertach uplasowały się takie kompetencje jak: umiejętności obsługi komputera – 19,86% w tym znajomość poszczególnych programów takich jak Word, Excel, Power Point oraz doświadczenie w pracy na podobnym lub takim samym stanowisku (17,79%). Dodatkowym wymogiem dla osób z tej grupy była znajomość języka obcego (13,44%); najczęściej angielskiego, rzadziej niemieckiego, wiedza specjalistyczna (9,88%) oraz posiadanie prawa jazdy kat. B (5,53%).

W grupie kompetencji społecznych najwyższy procent wskazań posiadały takie kompetencje jak: dyspozycyjność – 9,09%, komunikatywność – 5,93%, zaangażowanie i dokładność - po 3,95%, samodzielność – 3,16%. Najmniej pożądana umiejętność, która występowała w ofertach dla tego zawodu to terminowość i odpowiedzialność – poniżej 2%

Tabela nr 4.

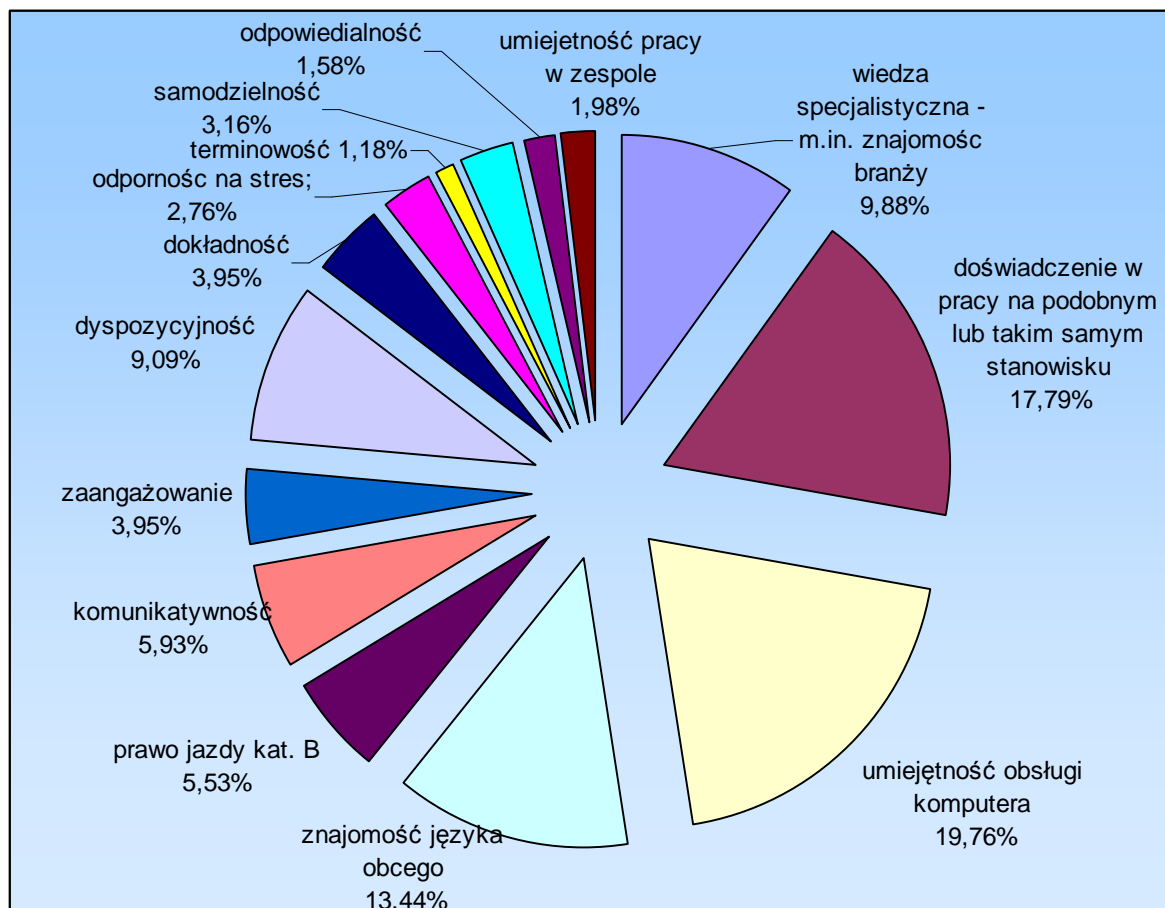
Zestawienie liczby kompetencji odnoszących się do wiedzy, kompetencji społecznych, cech i postaw oraz procent w ogólnej liczbie kompetencji.

Lp.	Kompetencje odnoszące się do wiedzy	Liczba kompetencji	% wskazań w ogółem
1	wiedza specjalistyczna - m.in. znajomość branży	25	9,88
2	doświadczenie w pracy na podobnym lub takim samym stanowisku	45	17,79
3	umiejętność obsługi komputera	50	19,76
4	znajomość języka obcego	34	13,44
5	prawo jazdy kat. B	14	5,53
Lp	Kompetencje społeczne, cechy i postawy	Liczba kompetencji	% wskazań w ogółem
1	komunikatywność	15	5,93
2	zaangażowanie	10	3,95
3	dyspozycyjność	23	9,09
4	dokładność	10	3,95
5	odporność na stres	7	2,76
6	terminowość	3	1,18
7	samodzielność	8	3,16
8	odpowiedzialność	4	1,58
9	umiejętność pracy w zespole	5	1,98

Stopień ważności danej kompetencji jest równoznaczny z największą bądź najmniejszą (skala od 0 do 50) liczbą wszystkich kompetencji i został zaprezentowany na poniższym wykresie kołowym.

Wykres nr 11.

Charakterystyka kompetencji dla grupy wielkiej – Specjaliści



Na pozycji drugiej w rankingu grup wielkich uplasowała się grupa - **Technicy i inny średni personel** – 61 ofert w 13 zawodach.

Z ofert pracy umieszczanych w prasie wynika, iż wśród Techników pracodawcy poszukują głównie osób z wykształceniem średnim – 81,97% a następnie wyższym 16,40%. Najwięcej ofert pracy dla Techników jest w powiecie wałbrzyskim (47,54%) i świdnickim (36,06%), a na kolejnych miejscach znalazł się powiat dzierzoniowski (11,47%) i kłodzki (4,92%). Ponad 54,10% to oferty pracy dla Przedstawiciela handlowego (341503), po 8,29% dla Handlowców (341501) i Księgowych (343201).

Jak wykazały badania, najważniejszymi oczekiwaniami pracodawców w oczach poszukujących pracy były: umiejętność obsługi komputera (20,68%) oraz doświadczenie w

pracy na podobnym lub takim samym stanowisku (15,04%). Na kolejnym miejscu w hierarchii uplasowało się posiadanie prawa jazdy kat. B (13,91%) oraz wiedza specjalistyczna (12,41%). Najmniej istotna wg analizy okazała się znajomość języka obcego (7,89%).

W grupie kompetencji społecznych najwyższy procent wskazań posiadały umiejętności oraz cechy: komunikatywność – 9,02%, samodzielność 4,51%, odporność na stres i dyspozycyjność – po 3%. Najrzadziej wskazywanymi cechami, które występowały w ofertach dla tego zawodu były motywacja do pracy 1,88% oraz wysoka kultura osobista 1,13%.

Tabela nr 5.

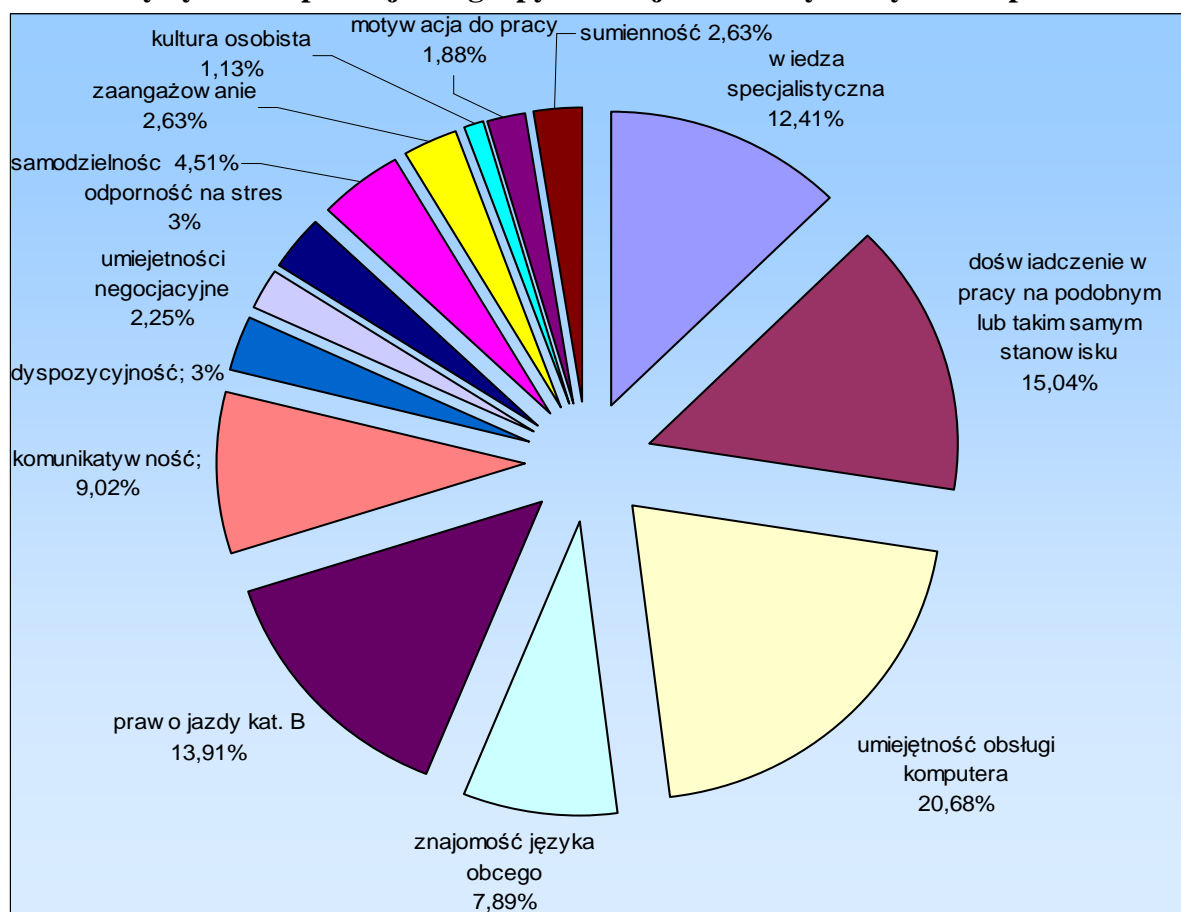
Zestawienie liczby kompetencji odnoszących się do wiedzy, kompetencji społecznych, cech i postaw oraz procent w ogólnej liczbie kompetencji.

Lp.	Kompetencje odnoszące się do wiedzy	Liczba kompetencji	% wskazań w ogółem
1	wiedza specjalistyczna	33	12,41
2	doświadczenie w pracy na podobnym lub takim samym stanowisku	40	15,04
3	umiejętność obsługi komputera	55	20,68
4	znajomość języka obcego	21	7,89
5	prawo jazdy kat. B	37	13,91
Lp	Kompetencje społeczne, cechy i postawy	Liczba kompetencji	% wskazań w ogółem
1	komunikatywność	24	9,02
2	dyspozycyjność	8	3
3	umiejętności negocjacyjne	6	2,25
4	odporność na stres	8	3
5	samodzielność	12	4,51
6	zaangażowanie	7	2,63
7	wysoka kultura osobista	3	1,13
8	motywacja do pracy	5	1,88
9	sumienność	7	2,63

Stopień ważności danej kompetencji jest równoznaczny z największą bądź najmniejszą (skala od 0 do 55) liczbą wszystkich kompetencji i został zaprezentowany na poniższym wykresie kołowym.

Wykres nr 12.

Charakterystyka kompetencji dla grupy wielkiej – Technicy i inny średni personel



Na pozycji trzeciej w rankingu grup wielkich uplasowała się grupa – **Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy** – 32 ofert w 12 zawodach.

Z ofert pracy umieszczanych w prasie wynika, iż wśród Przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników pracodawcy poszukują głównie osób z wykształceniem wyższym – 75% a następnie średnim 25%. Najwięcej ofert pracy dla tej grupy jest w powiecie wałbrzyskim (43,75%) i świdnickim (40,62%), a na kolejnych miejscach znalazł się powiat kłodzki (12,5%) i dzierzoniowski (3,12%). 25% to oferty pracy dla Kierownika małego przedsiębiorstwa w handlu hurtowym i detalicznym (131401), 15,62% dla Kierownika wewnętrznej jednostki działalności podstawowej gdzie indziej niesklasyfikowanego (122901) oraz po 12,5% dla Dyrektora wykonawczego (121102) i Kierownika działu marketingu i sprzedaży (123301).

Biorąc pod uwagę opinie pracodawców co do oczekiwań wobec przyszłych swoich pracowników z tej grupy wielkiej największą wagę przywiązywali oni do następujących kompetencji: doświadczenie w pracy na stanowisku kierowniczym (17,81%), umiejętność

obsługi komputera (17,12%) oraz wiedza specjalistyczna (13,01%). Mniej ważne kompetencje nabyte przez kandydatów do pracy to przede wszystkim posiadanie prawa jazdy oraz znajomość języków obcych. Szczególnie ta ostatnia opinia jest interesująca, gdyż w stereotypie ofert pracy pojawiających się w mediach, podstawową umiejętnością przyszłego pracownika powinna być znajomość języka obcego.

W grupie kompetencji społecznych najbardziej cenionymi przez pracodawców cechami były: umiejętności menadżerskie – 8,22%, samodzielność – 5,48% oraz odpowiedzialność i dyspozycyjność – po 4,11%. Najmniej pożądana umiejętność, która występowała w ofertach dla tej grupy to kreatywność (2,05%) i nastawienie na realizację celów (1,37%).

Tabela nr 6.

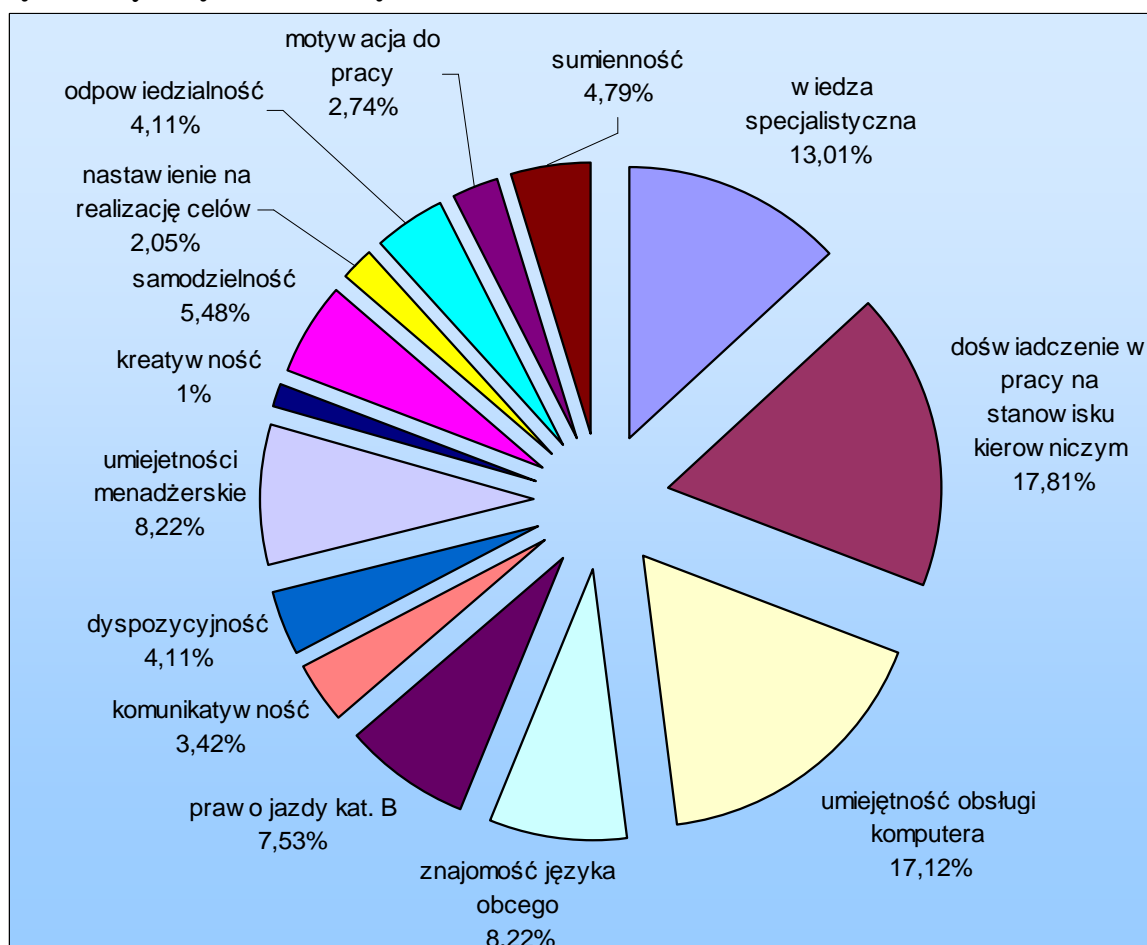
Zestawienie liczby kompetencji odnoszących się do wiedzy, kompetencji społecznych, cech i postaw oraz procent w ogólnej liczbie kompetencji.

Lp.	Kompetencje odnoszące się do wiedzy	Liczba kompetencji	% wskazań w ogółem
1	wiedza specjalistyczna	19	13,01%
2	doświadczenie w pracy na stanowisku kierowniczym	26	17,81%
3	umiejętność obsługi komputera	25	17,12%
4	znajomość języka obcego	12	8,22%
5	prawo jazdy kat. B	11	7,53%
Lp.	Kompetencje społeczne, cechy i postawy	Liczba kompetencji	% wskazań w ogółem
1	komunikatywność	5	3,42%
2	dyspozycyjność	6	4,11%
3	umiejętności menadżerskie	12	8,22%
4	kreatywność	2	1,37%
5	samodzielność	8	5,48%
6	nastawienie na realizację celów	3	2,05%
7	odpowiedzialność	6	4,11%
8	motywacja do pracy	4	2,74%
9	sumienność	7	4,79%

Stopień ważności danej kompetencji jest równoznaczny z największą bądź najmniejszą (skala od 0 do 26) liczbą wszystkich kompetencji i został zaprezentowany na poniższym wykresie kołowym.

Wykres nr 13.

Charakterystyka kompetencji dla grupy wielkiej – Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy.



W badaniu wzięto również pod uwagę 2 grupy wielkie, w których zarejestrowano poniżej 25 ofert i są to: **Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy** – 22 oferty w dwunastu zawodach oraz **Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy** - 21 oferty w czterech zawodach.

Z ofert pracy umieszczanych w prasie wynika, iż wśród **Robotników przemysłowych i rzemieślników** pracodawcy poszukują głównie osób z wykształceniem zawodowym– 81,82% a następnie średnim 13,64%. Najwięcej ofert pracy dla tej grupy jest w powiecie świdnickim (54,54%), a na kolejnych miejscach znalazł się powiat dzierzoniowski (27,27%) i wałbrzyski (18,18%).

Biorąc pod uwagę oczekiwania pracodawców wobec przyszłych swoich pracowników z tej grupy wielkiej, największą wagę przywiązują oni do: doświadczenia zawodowego– 20,31%, wiedzy specjalistycznej 10,94%, dodatkowych uprawnień 12,50 oraz posiadania prawa jazdy kat. B 4,69%.

Analiza uzyskanych wyników wskazuje, że wśród kompetencji społecznych najbardziej cenione przez pracodawców były: pracowitość –12,50%, zaangażowanie 9,37% oraz dyspozycyjność i samodzielność po 6,25%. Najrzadziej wskazywaną cechą, która wystąpiła w ofertach dla tego zawodu była dokładność 1,56%.

Tabela nr 7.

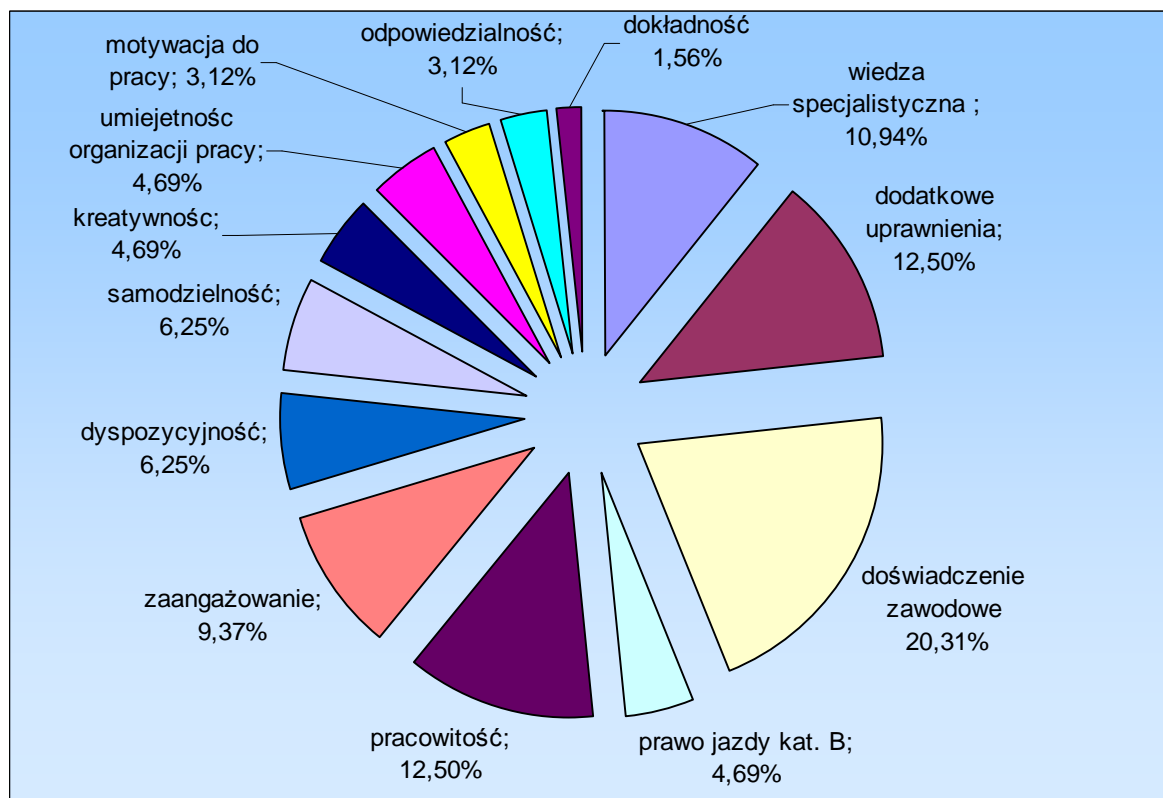
Zestawienie liczby kompetencji odnoszących się do wiedzy , kompetencji społecznych, cech i postaw oraz procent w ogólnej liczbie kompetencji.

Lp.	Kompetencje odnoszące się do wiedzy	Liczba kompetencji	% wskazań w ogółem
1	wiedza specjalistyczna	7	10,94%
2	dodatkowe uprawnienia	8	12,50%
3	doświadczenie zawodowe	13	20,31%
4	prawo jazdy kat. B	3	4,69%
Lp	Kompetencje społeczne, cechy i postawy	Liczba kompetencji	% wskazań w ogółem
1	pracowitość	8	12,50%
2	zaangażowanie	6	9,37%
3	dyspozycyjność	4	6,25%
4	samodzielność	4	6,25%
5	kreatywność	3	4,69%
6	umiejętność organizacji pracy	3	4,69%
7	motywacja do pracy	2	3,12%
8	odpowiedzialność	2	3,12%
9	dokładność	1	1,56%

Stopień ważności danej kompetencji jest równoznaczny z największą bądź najmniejszą (skala od 0 do 13) liczbą wszystkich kompetencji i został zaprezentowany na poniższym wykresie kołowym.

Wykres nr 14.

Charakterystyka kompetencji dla grupy wielkiej - Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy



Na kolejnej pozycji w rankingu zawodów i specjalności uplasowała się grupa - **Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy** – 21 ofert w czterech zawodach.

Z ofert pracy umieszczanych w prasie wynika, iż wśród **Pracowników usług osobistych i sprzedawców** pracodawcy poszukują głównie osób z wykształceniem średnim– 57,14% a następnie zawodowym 38,01%. Najwięcej ofert pracy dla tej grupy jest w powiecie wałbrzyskim (42,86%), a na kolejnych miejscach znalazł się powiat kłodzki (28,57%), świdnicki (23,81%) i dzierzoniowski (4,76%).

Wśród analizowanych kompetencji zawodowych najbardziej ważne, według opinii pracodawców, były: doświadczenie zawodowe – 16,45%, umiejętność obsługi komputera 10,12%, posiadania prawa jazdy kat. B 8,86%. Mniej ważne cechy nabyte przez kandydatów do pracy to wiedza specjalistyczna 6,33% oraz dodatkowe uprawnienia 5,06%.

W grupie kompetencji społecznych najwyższy procent wskazań posiadały umiejętności oraz cechy, takie jak: dyspozycyjność –12,66%, motywacja 7,59% oraz rzetelność i komunikatywność po 6,33%. Najrzadziej wskazywanymi cechami, które wysterowały w ofertach dla tego zawodu była umiejętność pracy w zespole 1,26%.

Tabela nr 8.

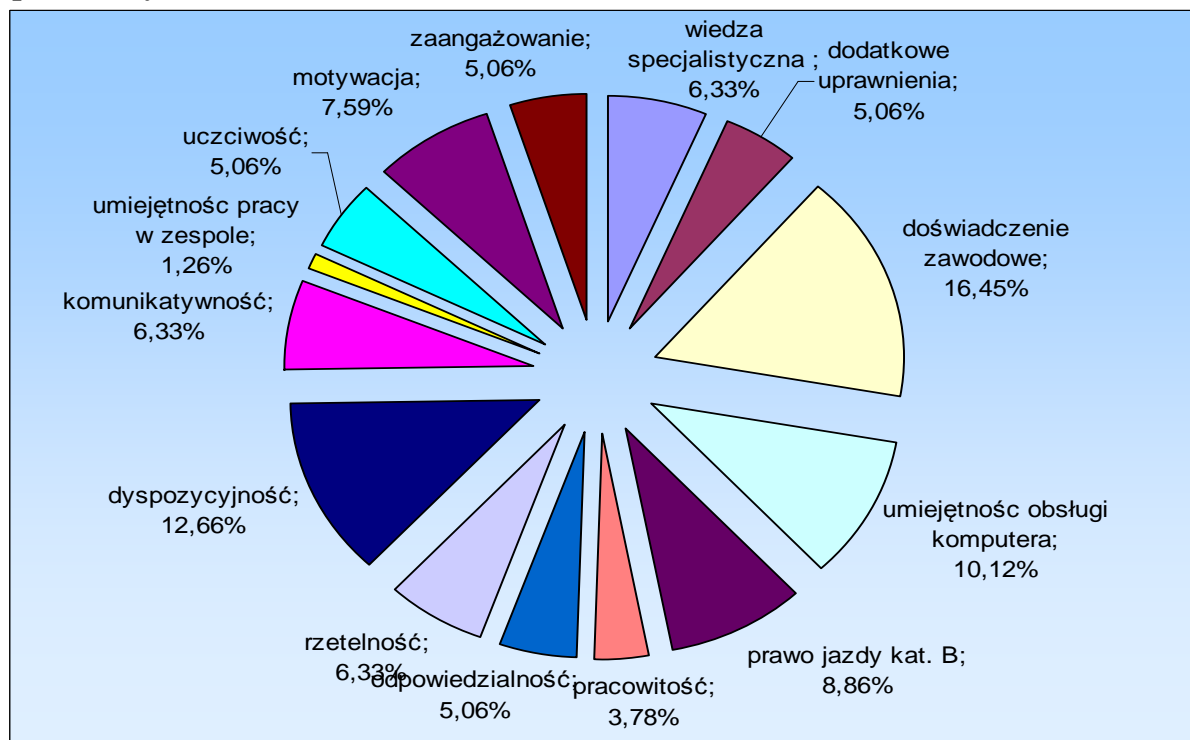
Zestawienie liczby kompetencji odnoszących się do wiedzy , kompetencji społecznych, cech i postaw oraz procent w ogólnej liczbie kompetencji.

Lp.	Kompetencje odnoszące się do wiedzy	Liczba kompetencji	% wskazań w ogółem
1	wiedza specjalistyczna	5	6,33%
2	dodatkowe uprawnienia	4	5,06%
3	doświadczenie zawodowe	13	16,45%
4	umiejętność obsługi komputera	8	10,12%
5	prawo jazdy kat. B	7	8,86%
Lp	Kompetencje społeczne, cechy i postawy	Liczba kompetencji	% wskazań w ogółem
1	pracowitość	3	3,78%
2	odpowiedzialność	4	5,06%
3	rzetelność	5	6,33%
4	dyspozycyjność	10	12,66%
5	komunikatywność	5	6,33%
6	umiejętność pracy w zespole	1	1,26%
7	uczciwość	4	5,06%
8	motywacja	6	7,59%
9	zaangażowanie	4	5,06%

Stopień ważności danej kompetencji jest równoznaczny z największą bądź najmniejszą (skala od 0 do 13) liczbą wszystkich kompetencji i został zaprezentowany na poniższym wykresie radarowym.

Wykres nr 15.

Charakterystyka kompetencji dla grupy wielkiej Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy



1.2.3. Podsumowanie

Charakterystycznym zjawiskiem rynku pracy w w/w pięciu powiatach woj. Dolnośląskiego jest postępująca zmiana oczekiwań pracodawców w odniesieniu nie tylko do kwalifikacji pracowników, ale również do podstawowej ich wiedzy. Z przeprowadzonej analizy prasowych ofert pracy wynika, że aby skutecznie poszukiwać pracy należy posiadać nie tylko oczekiwane przez pracodawców przygotowanie zawodowe, ale również wyeksponować nabyte – poprzez praktykę – umiejętności. Z drugiej strony należy zdawać sobie sprawę z faktu, że sektor gospodarczy w tych pięciu powiatach ma problemy z przyjęciem wszystkich oferujących swoją pracę i posiadających nawet relatywnie wysokie, jak na potrzeby lokalnego rynku pracy kwalifikacje. Taka sytuacja wynika z wcześniej już podkreślonego faktu, że rynek lokalnych potrzeb, co do towarów i usług ulega szybkim zmianom, za którymi próbują nadążyć lokalni przedsiębiorcy.

Wymagane kwalifikacje w odniesieniu do przyszłego pracownika zależą w głównej mierze od charakterystyki proponowanego stanowiska pracy. Objęte analizą podmioty gospodarcze reprezentowały szeroką gamę sfer aktywności gospodarczej. Zatem jest bardzo trudno wskazać uniwersalne kwalifikacje potrzebne przyszłym pracownikom. Niemniej jednak podjęto próbę wskazania ogólnych kwalifikacji, które najczęściej powtarzały się w prasowych ofertach pracy. Przedsiębiorcy z terenów pięciu powiatów woj. Dolnośląskiego, wśród pożądaných kwalifikacji zawodowych swoich potencjalnych pracowników wskazywali przede wszystkim wykształcenie odpowiednie dla danego stanowiska oraz doświadczenie na takim samym lub podobnym stanowisku pracy, umiejętność obsługi komputera oraz znajomość branży, w której przyszły pracownik będzie pracował. Najsilniej artykułowane kompetencje społeczne dotyczyły takich walorów pracownika, jak: komunikatywność - czyli zdolności interpersonalne, które pozwolą na dobry kontakt, czyli brak barier w samym akcie komunikowania się, dyspozycyjność – możliwość świadczenia pracy w różnych porach dnia w zależności od potrzeb, samodzielność oraz zaangażowanie w wykonywane obowiązki.

W podsumowaniu należy również zaznaczyć, że nie odnotowano zjawiska dyskryminacji kobiet jako przyszłych pracowników. Zaobserwowano, że pracodawcy oczekują w stosunku do pracowników przede wszystkim kwalifikacji odpowiadających charakterystyce stanowisk pracy, które będą wykonywać, sprawnego wykonywania poleceń, odpowiedzialności, którą wyraża troska o rzetelne i terminowe wykonanie powierzonych im prac.