

**„Popyt na pracę oraz potrzeby szkoleniowe
w województwie śląskim
w świetle ofert zatrudnienia portali internetowych”**



**Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach
Obserwatorium Rynku Pracy**

Katowice, styczeń 2008

**Kodowanie danych: Katarzyna Jakubczyk
Piotr Gołębiowski**

Opracowanie raportu: Piotr Gołębiowski

„Popyt na pracę oraz potrzeby szkoleniowe w województwie śląskim
w świetle ofert zatrudnienia portali internetowych”

SPIS TREŚCI

Wstęp.....	3
Opis prowadzonych badań	3
Raport: popyt na pracę i potrzeby szkoleniowe w województwie śląskim.....	4
Charakterystyka pozyskanych danych	4
Oferty zatrudnienia i oczekiwania pracodawców w województwie śląskim	7
<i>Branże, w których poszukiwani są pracownicy.....</i>	<i>7</i>
<i>Oczekiwania pracodawców: płeć i wiek.....</i>	<i>9</i>
<i>Wykształcenie w ofertach zatrudnienia</i>	<i>11</i>
<i>Wymagane doświadczenie zawodowe (staż pracy)</i>	<i>14</i>
<i>Znajomość języka obcego</i>	<i>15</i>
<i>Oferty pracy dla osób niepełnosprawnych.....</i>	<i>17</i>
<i>Kwalifikacje i umiejętności</i>	<i>17</i>
<i>Forma i okres zatrudnienia.....</i>	<i>25</i>
Podsumowanie	26

„Popyt na pracę oraz potrzeby szkoleniowe w województwie śląskim w świetle ofert zatrudnienia portali internetowych”

Wstęp

Szkolenia są ważnym elementem rynku pracy mogącym wydatnie wpływać na kształtowanie się sytuacji śląskiego bezrobocia, w tym również osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy: młodzieży do 25 roku życia, długotrwale bezrobotnych, czy osób bez kwalifikacji zawodowych. Właściwe określenie potrzeb szkoleniowych jest niezbędnym elementem służącym dostarczeniu właściwych kwalifikacji, które będą mogły być nie tylko wykorzystane w aktualnych realiach rynku pracy, ale również w niedalekiej przyszłości, tak by nie uległy one przedawnieniu.

W swym założeniu, podstawą do określenia właśnie takich aktualnych wymogów rynku pracy ma być poniższa analiza. Przedstawia ona jedynie wycinek wymagań stawianych potencjalnym pracownikom przez pracodawców, niemniej może ona być pomocna dla wszystkich zainteresowanych poruszaną tematyką.

Wyróżnikiem badania prowadzonego w Obserwatorium Rynku Pracy w Katowicach jest fakt wykorzystania jako źródła danych głównych portali internetowych. Wiedza przedstawiana przez powiatowe urzędy pracy opiera się przede wszystkim na ofertach zgłaszanych bezpośrednio przez pracodawców do tych instytucji. W związku z tym poniższy raport może stanowić uzupełnienie pozyskanych tam informacji i służyć analizom porównawczym.

Opis prowadzonych badań

Głównym celem prowadzonego badania było zdiagnozowanie potrzeb szkoleniowych w województwie śląskim na podstawie analizy ofert zatrudnienia pojawiających się w największych portalach internetowych zajmujących się pośrednictwem pracy.

W okresie 9 tygodni (27 sierpnia – 29 października 2007 r.) została przeprowadzona analiza zawartości ofert pracy pojawiających się, co poniedziałek w czterech dużych portalach internetowych – pracuj.pl, infopraca.pl, gratka.pl oraz jobpilot.pl. W sumie prześledzono 3 596 ogłoszeń. Sporządzony raport dotyczy 3 154 ofert. Pierwszy okres sprawozdawczy (27 sierpnia 2007 r.), w którym przeanalizowano 442 ogłoszenia, wykorzystano do sprawdzenia i korekty narzędzia badawczego.

Dodatkowej analizie zostały poddane treści wszystkich przeglądanych ogłoszeń w celu sprecyzowania głównych trendów dotyczących wymaganych przez pracodawców kwalifikacji i doświadczeń zawodowych. W ofertach poszukiwano informacji dotyczących preferencji pracodawców wobec kandydatów do pracy z zakresu m.in. płci, wieku, wykształcenia, doświadczenia zawodowego, znajomości języków, orzeczenia o niepełnosprawności oraz posiadanych kwalifikacji i umiejętności.

Zwracano uwagę na miejsce zatrudnienia i okres pracy. Efektem prowadzonych badań jest raport przedstawiający zapotrzebowanie pracodawców na pracowników z określonym poziomem wykształcenia i kwalifikacji zawodowych w danym okresie, w poszczególnych branżach zawodowych.

Spśród wielu portali internetowych zajmujących się pośrednictwem pracy wybrano cztery, w których liczba ukazujących się ofert zatrudnienia dla województwa śląskiego była znacząca. Niezbędnym kryterium przy doborze źródeł analizy była możliwość wyodrębnienia ofert pracy dla województwa śląskiego oraz forma ogłoszeń pozwalająca na uzyskanie szerokiego zakresu informacji.

Ze względu na ogromną różnorodność nazewnictwa poszczególnych stanowisk i zawodów oferty pracy zostały podzielone wg przyjętej na potrzeby badania klasyfikacji 63 grup zawodów. Klasyfikacja została opracowana z uwzględnieniem podziałów obowiązujących w portalach internetowych.

Kodowanie, standaryzacja oraz analiza danych została przeprowadzona przy wykorzystaniu narzędzia przygotowanego w programie Microsoft Excel.

Raport: popyt na pracę i potrzeby szkoleniowe w województwie śląskim

Charakterystyka pozyskanych danych

W ramach prowadzonych badań zebrano informacje dotyczące 3 154 ofert zatrudnienia. Dane pochodzą z czterech portali internetowych: gratka.pl, infopraca.pl, jobpilot.pl oraz pracuj.pl.

Okres gromadzenia danych, które zostały wykorzystane do analizy, obejmował dwa miesiące – wrzesień i październik 2007 r. Pod uwagę brano ogłoszenia ukazujące się, co poniedziałek, w następujących terminach: 3, 10, 17, 24 września 2007 r. oraz 1, 8, 15, 22, 29 października 2007 r. Zakres danych jest niepełny, ponieważ analizą objęto ogłoszenia dostępne w internecie w danym momencie ich przeglądania*.

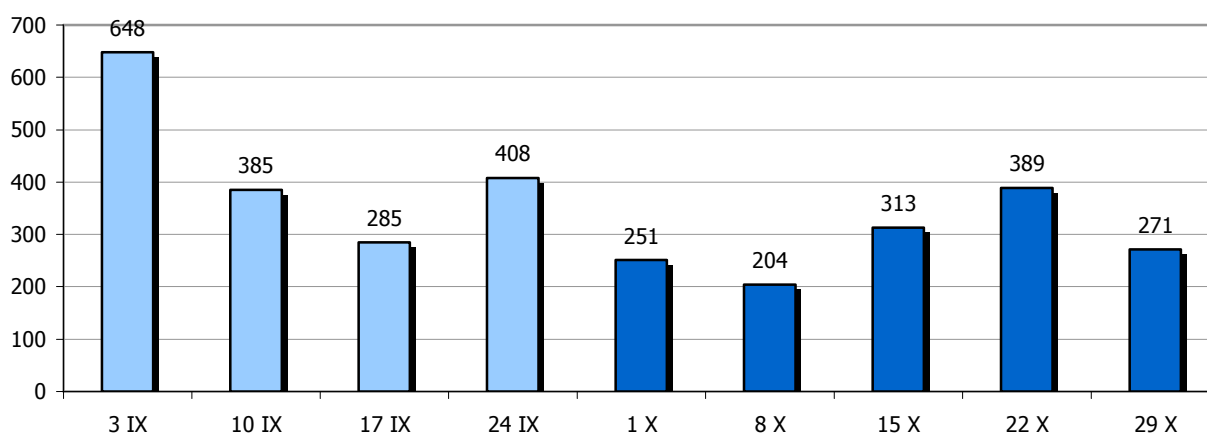
Liczba ofert zatrudnienia poddana analizie w podziale na portale i miesiące

Portal pracy	Wrzesień	Październik	Suma końcowa
gratka.pl	384	319	703
infopraca.pl	481	604	1 085
jobpilot.pl	162	134	296
pracuj.pl	699	371	1 070
Suma końcowa	1 726	1 428	3 154

* Czas aktywności ofert zatrudnienia jest różny i mogą być one wycofywane z określonego portalu internetowego w wyniku deaktywacji

Ze względu na rozkład tygodni w okresie badawczym, we wrześniu 2007 r. przeanalizowano ogłoszenia, które ukazały się w ciągu czterech kolejnych poniedziałków. W październiku dane zbierano w okresie pięciu poniedziałków. Pomimo tego liczba ogłoszeń z pierwszego miesiąca badawczego jest wyższa.

Liczba ogłoszeń pozyskanych w poszczególnych terminach okresu badawczego



Oferty zatrudnienia zebrane w okresie badawczym można pogrupować z uwzględnieniem podziału terytorialnego województwa śląskiego. Z analizy danych wynika, że zdecydowana większość ogłoszeń została przyporządkowana do podregionu centralnego śląskiego – 66,7%. Aż 22,8% wszystkich ofert zgłosiły firmy oferujące miejsce pracy w Katowicach. Duża część ogłoszeń dotyczy takiej formy zatrudnienia, która zakłada działania na obszarze całego województwa śląskiego – 14,7%. Znikoma część ogłoszeń odnosi się do obszaru terytorialnego województw sąsiednich. Szczegółowe informacje dotyczące ofert zatrudnienia zgłoszonych w poszczególnych podregionach i powiatach śląskich zawiera poniższa tabela.

podregion	miasto/powiat	suma	% w podregionach	% w ogółem
bielsko-bialski	m. Bielsko-biała	185	78,7	5,9
	p. bielski	17	7,2	0,5
	p. żywiecki	17	7,2	0,5
	p. cieszyński	16	6,8	0,5
bielsko-bialski - razem		235	100,0	7,5
centralny śląski	m. Katowice	718	34,1	22,8
	m. Gliwice	318	15,1	10,1
	m. Tychy	153	7,3	4,9
	m. Sosnowiec	150	7,1	4,8
	m. Dąbrowa górnicza	133	6,3	4,2
	m. Chorzów	94	4,5	3,0
	m. Bytom	74	3,5	2,3
	m. Zabrze	74	3,5	2,3

podregion	miasto/powiat	suma	% w podregionach	% w ogółem
	p. będziński	73	3,5	2,3
	p. mikołowski	43	2,0	1,4
	p. tarnogórski	39	1,9	1,2
	m. Ruda Śląska	37	1,8	1,2
	m. Mysłowice	36	1,7	1,1
	m. Jaworzno	30	1,4	1,0
	p. pszczyński	26	1,2	0,8
	m. Siemianowice Śląskie	23	1,1	0,7
	p. gliwicki	21	1,0	0,6
	m. Świętochłowice	16	0,8	0,5
	p. zawierciański	14	0,7	0,4
	m. Piekary Śląskie	12	0,6	0,4
	p. lubliniecki	12	0,6	0,4
	p. bieruńsko-lędziński	8	0,4	0,3
centralny śląski - razem		2 104	100,0	66,7
częstochoowski	m. Częstochowa	137	89,0	4,3
	p. częstochowski	12	7,8	0,4
	p. myszkowski	4	2,6	0,1
	p. kłobucki	1	0,6	0,0
częstochoowski - razem		154	100,0	4,9
rybnicko-jastrzębski	m. Rybnik	77	41,4	2,4
	p. raciborski	34	18,3	1,1
	p. wodzisławski	30	16,1	1,0
	m. Jastrzębie Zdrój	24	12,9	0,8
	m. Żory	21	11,3	0,7
rybnicko-jastrzębski - razem		186	100,0	5,9
województwo śląskie - razem		465		14,7
pozostałe	małopolskie	9		0,3
	opolskie	1		0,0
pozostałe - razem		10		0,3
Ogółem		3 154		100,0

* Dane zostały posortowane malejąco wg wartości dla kolumny „% w podregionach” dla każdego z podregionów

Analizowane oferty pracy były bardzo zróżnicowane ze względu na zawartą w treści liczbę i formę danych. Na potrzeby badania poszukiwano informacji dotyczących nazwy zawodu, płci, wieku, wykształcenia, statusu, stażu doświadczenia zawodowego, języków, orzeczenia o niepełnosprawności, wymaganych kwalifikacji i umiejętności, zatrudnienia w określonym wymiarze czasu (pełny etat/ część etatu...), formy zatrudnienia (umowa o pracę, umowa zlecenie...), ilości wakatów na danym stanowisku pracy, miejscu zatrudnienia oraz okresu pracy (na czas określony/ nieokreślony...). Uzyskane dane były kodowane w przygotowanym arkuszu programu MS Excel. Łącznie zgromadzono ponad 88 tys. rekordów, z czego blisko 32 tys. (36,1%) to brak danych.

Oferty zatrudnienia i oczekiwania pracodawców w województwie śląskim

Analiza wyników badań pozwala na określenie pewnych trendów na współczesnym rynku pracy. Nie należy jednak zapominać o kilku ważnych aspektach takiej analizy. Po pierwsze trzeba mieć na uwadze, że badane ogłoszenia dotyczą ściśle określonego okresu w roku – mogą więc mieć charakter okresowy. Po drugie - pochodzą one tylko z jednego źródła - portali internetowych, co może wpływać na ich ogólną charakterystykę.

Warto również zwrócić uwagę na fakt zróżnicowania ofert zatrudnienia ze względu na stopień wymaganego przygotowania do zawodu oraz specjalizacji wiedzy i wykształcenia. O ile oferty handlowe kierowane są do szerokiej grupy odbiorców i zatrudnienie w tej branży może znaleźć spora część np. informatyków, o tyle zdecydowana większość potencjalnych handlowców nie może aplikować na stanowiska informatyczne. Tym samym, nie można tylko na podstawie samej analizy zgłaszanych ofert wnioskować o zawodach, w których brakuje pracowników i przewidywany jest popyt.

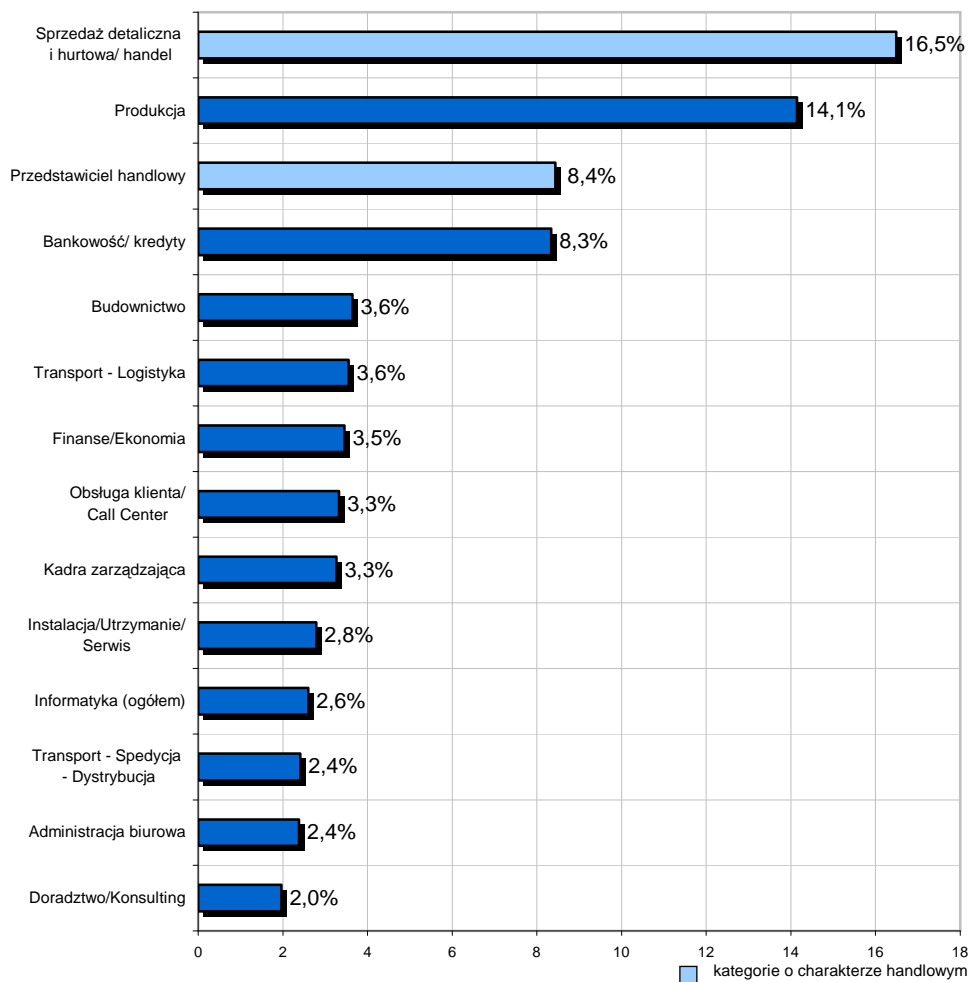
Przeprowadzone badanie może być przydatne dla określenia potrzeb szkoleniowych. Poprzez analizę treści np. pod względem oczekiwanych kwalifikacji i umiejętności potencjalnych pracowników będzie można pokazać jakie kursy i szkolenia dają osobom poszukującym pracy w województwie śląskim największe szanse na jej zdobycie.

Branże, w których poszukiwani są pracownicy

Wśród wszystkich przeanalizowanych ofert zatrudnienia, które ukazały się w portalach internetowych we wskazanych okresach badawczych blisko ¼ dotyczyła branży handlowej. Niecałe 16,5% (520) ogłoszeń sklasyfikowano w grupie *Sprzedazy detalicznej i hurtowej*, a kolejne 8,5% (266) przyporządkowano do grupy *Przedstawiceli handlowych*. Taki wynik potwierdza ogólny i trwający od dłuższego czasu trend wysokiego zapotrzebowania na pracowników sprzedaży.

W czołówce poszukiwanych pracobiorców znajdują się również osoby wykonujące zawody z branży *Bankowości, kredytów i ubezpieczeń*. Tych kategorii dotyczyło co dziesiąte ogłoszenie internetowe (316 ofert – 10,0%). Znaczącym źródłem zapotrzebowania na pracowników jest *Budownictwo* (115 ofert – 3,6%) oraz *branża usług transportowych, logistycznych, spedycyjnych i dystrybucyjnych* (188 ofert – 6,0%). Popularne okazują się również ogłoszenia internetowe dotyczące *finansów i ekonomii, obsługi klienta/ call-center czy instalacji, utrzymania i serwisu*. Wbrew panującej powszechnej opinii w czołówce poszukiwanych zawodów nie znaleźli się m.in. informatycy. Uwzględniając wszystkie specjalizacje w tym kierunku, w portalach internetowych ukazały się 84 oferty dotyczące tej branży (2,6% wszystkich ogłoszeń), w tym największym zainteresowaniem cieszyli się programiści (68% zapotrzebowania na informatyków).

**Oferty pracy zgłoszone do portali internetowych
wg kategorii branżowych
wrzesień - październik 2007 r. (%)**
(branże, których udział wyniósł powyżej 2%)



Minimalne zróżnicowanie w zgłaszanych ofertach zatrudnienia obserwujemy przy uwzględnieniu podziału terytorialnego województwa śląskiego. Przy takiej analizie wyników należy mieć na uwadze dużą dysproporcję w liczbie ofert pracy zgłoszonych w podregionie centralnym – śląskim i w pozostałych podregionach. W końcowym efekcie, w czołówce najczęściej ukazujących się ogłoszeń na każdym z obszarów terytorialnych znalazły się te, które przyporządkowano do kategorii *Sprzedaży detalicznej i hurtowej, Produkcji, Przedstawicieli handlowych oraz Bankowości i kredytów*. Różnice dotyczą ich kolejności na liście. Szczegółowe informacje przedstawia poniższa tabela.

Procentowy udział kategorii branżowych w poszczególnych podregionach województwa śląskiego we wrześniu i październiku 2007 r.

p. bielsko-bialski	%	p. centralny-śląski	%	p. częstochowski	%	p. rybnicko-jastrzębski	%
Produkcja	25,1%	Sprzedaż detaliczna i hurtowa/ handel	16,3%	Sprzedaż detaliczna i hurtowa/ handel	19,5%	Sprzedaż detaliczna i hurtowa/ handel	25,3%
Sprzedaż detaliczna i hurtowa/ handel	14,5%	Produkcja	13,8%	Przedstawiciel handlowy	16,9%	Produkcja	17,2%
Bankowość/ kredyty	8,9%	Bankowość/ kredyty	8,5%	Produkcja	13,6%	Bankowość/ kredyty	15,6%
Przedstawiciel handlowy	5,5%	Przedstawiciel handlowy	6,2%	Bankowość/ kredyty	13,0%	Przedstawiciel handlowy	8,1%
Budownictwo	5,1%	Budownictwo	4,1%	Kadra zarządzająca	5,2%	Transport - Spedycja - Dystrybucja	3,8%
Finanse/Ekonomia	4,3%	Obsługa klienta/ Call-Center	4,0%	Transport - Logistyka	4,5%	Służba zdrowia	3,8%
Kontrola/ zarządzanie jakością	4,3%	Finanse/Ekonomia	3,9%	Finanse/Ekonomia	3,2%	Ochrona osób i mienia	2,7%
Transport - Logistyka	3,4%	Transport - Logistyka	3,6%	Ochrona osób i mienia	3,2%	Transport - Logistyka	2,2%

Wśród wszystkich przebadanych ogłoszeń były również takie, które ze względu na podany obszar terytorialny (miejsce pracy) przyporządkowano do województwa śląskiego (bez określenia konkretnej miejscowości). Także w tej grupie do najpopularniejszych ofert zatrudnienia należą: sprzedaż detaliczna i hurtowa/ handel – 17,4%, produkcja – 13,5%, bankowość – 8,8%, przedstawiciel handlowy – 7,3% oraz transport-spedycja-dystrybucja – 5,2%.

Oczekiwania pracodawców: płeć i wiek

Oferty zatrudnienia ukazujące się w internecie są bardzo zróżnicowane pod względem zawartych w nich informacji. Wiele elementów jest w nich pomijanych, co może być efektem tego, że ogłoszenie internetowe jest pierwszym i bardzo ogólnym etapem rekrutacji pracownika. Pracodawca wskazuje w nim zazwyczaj główne wyznaczniki selekcji, by później dysponując CV kandydata lub prowadząc z nim rozmowę dokonać najlepszego wyboru i szczegółowego osądu. Trzeba jednak podkreślić, że w niektórych sekcjach (np. budownictwo) coraz częściej pracodawcy nie stawiają żadnych wymagań. Wobec braku pracowników na rynku firmy starają się pozyskać do prostych prac wszystkich, którzy wyrażają tylko chęć, zapał i motywację. Nie liczy się przygotowanie zawodowe, staż pracy i doświadczenie. Pracodawca często gotów jest ponieść koszty przeszkolenia. Dotyczy to tylko wybranych branż i wynika zarówno z rozwoju gospodarczego jak również, niestety, z dużej emigracji zarobkowej Polaków. Jej następstwem jest deficyt określonych kategorii pracowników na rynku pracy w kraju i województwie śląskim.

Na jakość ogłoszeń internetowych (w rozumieniu zawartości przydatnych dla potencjalnego pracownika informacji) duży wpływ ma również obowiązujący w danym portalu schemat oferty. Im większa dowolność w tworzeniu ogłoszenia, tym większe zróżnicowanie pod względem zawartości treści.

Należy pamiętać, że w przypadku postępowania rekrutacyjnego spotykamy się z problemem stosowania przez pracodawcę zasad równości (niedyskryminacji). Na podstawie przepisów prawa pracy niedopuszczalna jest selekcja pracowników ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie i orientację seksualną. Pracodawca decydujący się na publikację ogłoszenia rekrutacyjnego musi zadbać o to, by w jego treści nie znalazły się elementy niewłaściwe. Na podstawie realiów rekrutacyjnych widać, że właśnie odpowiednie formułowanie wymagań wobec płci i wieku jest najbardziej problematyczne. Nie oznacza to, że w ogłoszeniu nie może znaleźć się żadne z tych kryteriów. Jest to możliwe, o ile preferencje pracodawcy dotyczące zatrudnienia pań czy panów, młodszych lub starszych, będą zgodne z przepisami prawnymi lub będą uzasadnione warunkami pracy (np. dozwolone jest w określonych przypadkach określenie wieku kandydata, w związku z oczekiwanym doświadczeniem zawodowym lub płci dla zawodów z wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet).

Twarde dane zebrane z czterech portali internetowych wykazały, że w 99% ogłoszeń nie było informacji na temat oczekiwanej płci kandydata. Jest to zjawisko pozytywne mogące świadczyć o świadomości prawnej pracodawców. Wśród 3154 ofert jedynie w 18 przypadkach poszukiwano kobiet i w 5 mężczyzn. W każdym z przypadków można przypuszczać, że kryteria przedstawione w ogłoszeniu sformułowano niewłaściwie w świetle przepisów przeciwdziałających dyskryminacji (kobieta: asystentka w dziale marketingu, główna księgowa, hostessa, kobiety do pracy na montaż, opiekunka osoby starszej, praktykantka human-resources, recepcjonistka, sekretarka..., mężczyzna: kierownik stoiska sprzedaży, pracownik produkcji, pracownik techniczny).

Można przyjąć, że aplikacje kandydatów do pracy, w oparciu o oferty internetowe, powinny mieć charakter intuicyjny i potencjalny pracobiorca sam powinien orientować się czy dana oferta kierowana jest do kobiet, do mężczyzn czy ma charakter uniwersalny. Optymiści mogą również zupełnie wyeliminować płeć z listy kryteriów kwalifikujących do pracy i kierować się zasadą pracy na podstawie posiadanych kwalifikacji, choć należy pamiętać, że obecny stan rzeczy wynika przede wszystkim z obowiązujących obostrzeń prawnych, a nie z realiów rynku pracy.

Niewiele informacji udało się uzyskać na temat oczekiwanego przez pracodawców wieku przyszłych potencjalnych pracowników. Precyzyjne dane zebrano w 174 ogłoszeniach co stanowiło 5,5% wszystkich ofert zatrudnienia, które ukazały się we wrześniu i w październiku w czterech portalach internetowych. Wśród nich, w wielu przypadkach wiek okazał się być tylko informacją pomocniczą, a nie ścisłym kryterium rekrutacji. Tak należy traktować najpopularniejsze wskazanie pracodawców, czyli zapis o wymogu pełnoletniości kandydatów. Taka informacja pojawiła się w co

czwartym ogłoszeniu. Kolejne 23% ogłoszeń zawierało informację o wymaganym wieku powyżej 25 lat, a następne 13,8% o wieku powyżej 20 lat. Trudno powiedzieć, że są to wskazówki precyzyjne. Trzeba jednak podkreślić, że większość tych ofert powiązana była z wymogiem posiadania doświadczenia zawodowego. Dodatkowo, wśród ogłoszeń zawierających informacje o wieku, 25,3% pracodawców wskazywało, by kandydat nie miał więcej niż 30 lat. Dokładne przedziały wiekowe, które można uznać za ważniejszy wyznacznik profilu kandydata np: 20-45 lat, 21-30 lat, 25-35 lat pojawiają się w ogłoszeniach sporadycznie i nie stanowią ważnego elementu ofert internetowych. Oferty wskazujące górną granicę wiekową kandydatów w zdecydowanej większości nie mają uzasadnienia prawnego i pochodzą z kategorii branżowych, w których wiek nie ogranicza możliwości wykonywania pracy.

Wykształcenie w ofertach zatrudnienia

Istotne znaczenie dla pracodawcy poszukującego kadry pracowniczej w internecie ma wykształcenie. Dane dotyczące tego kryterium zawierało 2 352 ofert czyli blisko $\frac{3}{4}$ wszystkich, które zostały przeanalizowane we wskazanym okresie badawczym. Na potrzeby badania wyróżniono następujące kategorie wykształcenia, wg których klasyfikowano dane: gimnazjalne i poniżej, zasadnicze zawodowe, średnie ogólnokształcące, średnie techniczne, średnie ekonomiczne, policealne i średnie zawodowe oraz wyższe. Bardziej szczegółowy podział w ramach średniego poziomu wykształcenia wynika z faktu, że pracodawca bardzo często wyraźnie zaznacza, że poszukuje kandydata właśnie z takim profilem wiedzy. Osobne wyjaśnienie należy się również dla wykształcenia wyższego. Nie dokonano rozróżnienia na podkategorie ze względu na zbyt duże zróżnicowanie pojawiających się w ogłoszeniach kierunków, profili i specjalizacji. Zamiast tego, w przypadku ogłoszeń dotyczących kadry pracowniczej z wykształceniem wyższym, należy kierować się regułą, zgodnie z którą określona branża/stanowisko pracy wymaga określonej specjalistycznej i kierunkowej wiedzy na poziomie wyższym. Szczegółowe dane dotyczące oczekiwań pracodawców wobec wykształcenia kandydatów do pracy przedstawia poniższa tabela:

wykształcenie	Liczba zgłoszonych ofert zatrudnienia	%
gimnazjalne i poniżej	66	2,8
zasadnicze zawodowe	398	16,9
średnie ogólnokształcące	672	28,5
średnie ekonomiczne	9	0,4
średnie techniczne	101	4,3
policealne i śr. zawodowe	203	8,7
wyższe	903	38,4
suma wykształcenie	2 352	100,0

Analizując wyniki należy pamiętać o tym, że wpisywany do oferty pracy poziom wykształcenia jest często najniższym wymaganym przez pracodawcę. Taka reguła dotyczy bardzo znaczącej liczby ogłoszeń, a w szczególności tych, w których pojawia się wymóg wykształcenia gimnazjalnego i niższego lub średniego ogólnokształcącego.

Dane dotyczące najczęściej poszukiwanych branży zawodowych ze względu na poziom wykształcenia przedstawia poniższa tabela:

Wykształcenie	Branże zawodowe, w których zgłoszono najwięcej ofert zatrudnienia	Liczba zgłoszonych ofert	% wśród wszystkich ofert zgłoszonych dla poziomu wykształcenia
gimnazjalne i poniżej	Produkcja	13	19,7
	Budownictwo	13	19,7
	Sprzedaż detaliczna i hurtowa/ handel	11	16,7
	Praca fizyczna	5	7,6
	Ochrona osób i mienia	3	4,5
	Transport - Spedycja - Dystrybucja	3	4,5
Suma wszystkich zgłoszonych ofert		66	100,0
zasadnicze zawodowe	Produkcja	153	38,4
	Sprzedaż detaliczna i hurtowa/ handel	39	9,8
	Budownictwo	38	9,5
	Transport - Logistyka	32	8,0
	Ochrona osób i mienia	31	7,8
	Instalacja/Utrzymanie/Serwis	25	6,3
	Przemysł ciężki/ wydobywczy	12	3,0
	Gastronomia	11	2,8
	Transport - Spedycja - Dystrybucja	9	2,3
	Motoryzacja	9	2,3
Suma wszystkich zgłoszonych ofert		398	100,0
średnie ogólnokształcące	Sprzedaż detaliczna i hurtowa/ handel	170	25,3
	Bankowość/ kredyty	138	20,5
	Przedstawiciel handlowy	73	10,9
	Obsługa klienta/Call-Center	55	8,2
	Ubezpieczenia	33	4,9
	Administracja biurowa	28	4,2
	Doradztwo/Konsulting	19	2,8
	Marketing/Reklama/Public Relations	15	2,2
	Transport - Logistyka	13	1,9
	Finanse/Ekonomia	12	1,8
Suma wszystkich zgłoszonych ofert		672	100,0
średnie ekonomiczne	Finanse/Ekonomia	5	55,6
	Bankowość/ kredyty	2	22,2
średnie ekonomiczne Suma		9	100,0
średnie techniczne	Produkcja	20	19,8
	Przedstawiciel handlowy	18	17,8
	Sprzedaż detaliczna i hurtowa/ handel	13	12,9
	Instalacja/Utrzymanie/Serwis	10	9,9
	Budownictwo	7	6,9

Wykształcenie	Branże zawodowe, w których zgłoszono najwięcej ofert zatrudnienia	Liczba zgłoszonych ofert	% wśród wszystkich ofert zgłoszonych dla poziomu wykształcenia
	Kontrola/ zarządzanie jakością	5	5,0
	Transport - Logistyka	4	4,0
	Obsługa klienta/Call-Center	3	3,0
Suma wszystkich zgłoszonych ofert		101	100,0
policealne i śr. Zawodowe	Produkcja	44	21,7
	Sprzedaż detaliczna i hurtowa/ handel	34	16,7
	Przedstawiciel handlowy	30	14,8
	Instalacja/Utrzymanie/Serwis	15	7,4
	Bankowość/ kredyty	11	5,4
	Finanse/Ekonomia	8	3,9
	Budownictwo	6	3,0
	Gastronomia	5	2,5
	Transport - Spedycja - Dystrybucja	5	2,5
	Obsługa klienta/Call-Center	5	2,5
	Grafika/Kreacja artystyczna/Fotografia/Poligrafia	4	2,0
Suma wszystkich zgłoszonych ofert		203	100,0
wyższe	Produkcja	106	11,7
	Sprzedaż detaliczna i hurtowa/ handel	79	8,7
	Finanse/Ekonomia	77	8,5
	Kadra zarządzająca	70	7,8
	Przedstawiciel handlowy	66	7,3
	Bankowość/ kredyty	61	6,8
	Inżynieria/Konstrukcje/Technologia	46	5,1
	Kontrola/ zarządzanie jakością	40	4,4
	Informatyka/ Programowanie	39	4,3
	Transport - Logistyka	28	3,1
	Szkolenia/Edukacja	28	3,1
	Administracja biurowa	26	2,9
	Budownictwo	23	2,5
	Administracja Państwowa	22	2,4
	Doradztwo/Konsulting	21	2,3
	Instalacja/Utrzymanie/Serwis	18	2,0
	Human Resources	16	1,8
	Obsługa klienta/Call-Center	14	1,6
	Marketing/Reklama/Public Relations	10	1,1
	Służba zdrowia	10	1,1
Suma wszystkich zgłoszonych ofert		903	100,0

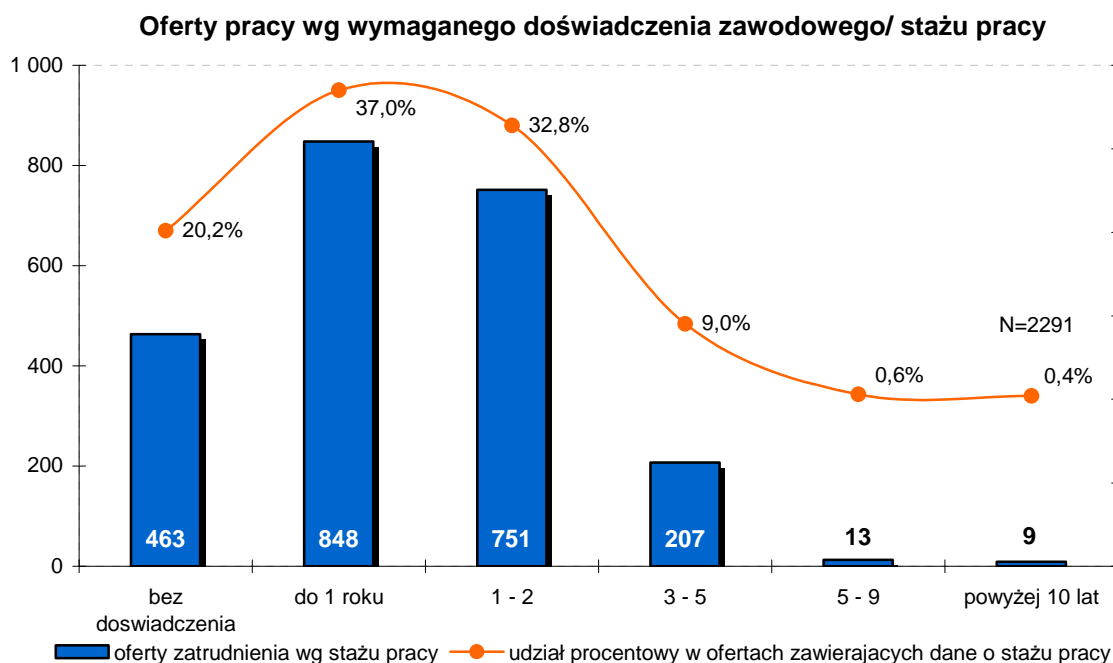
* tabela przedstawia wybrane najczęściej występujące branże zawodowe

Przy okazji kodowania danych dotyczących poziomu wykształcenia podjęto próbę określenia statusu poszukiwanych pracowników. Chodzi to o dokonanie podziału na kategorie takie jak uczeń, student i absolwent. Wśród wszystkich ofert zatrudnienia zaledwie 4,3% (137 ofert) zawierało informacje na ten temat. Jeden procent (33 ogłoszenia) dotyczył absolwentów, których poszukiwano przede wszystkim w następujących branżach: *przemysł ciężki/wydobywczy, produkcja, inżynieria/konstrukcje/ technologia* oraz *instalacja/utrzymanie/serwis*. Jak łatwo zauważyć zapotrzebowanie

dotyczy przede wszystkim absolwentów z wykształceniem technicznym. Ogłoszenia kierowane do studentów stanowią 2,7% wszystkich ofert (85 ogłoszeń) i pochodzą głównie z branży *handlowej, produkcji, obsługi klienta/ call-center, zarządzania zasobami ludzkimi i rekrutacji, administracji biurowej oraz transportu i logistyki*. Oferty tego typu nie wymagają dużego doświadczenia zawodowego i pozwalają uzyskać jeszcze w trakcie nauki wiedzę i praktyczne umiejętności potrzebne w dalszej pracy. Podobnie jest z ogłoszeniami kierowanymi do uczniów (0,6% wszystkich ofert).

Wymagane doświadczenie zawodowe (staż pracy)

Na podstawie danych pozyskanych z internetu mamy możliwość wnioskowania o preferencjach pracodawców w odniesieniu do oczekiwanego doświadczenia zawodowego (stażu pracy) potencjalnych pracowników. W zdecydowanej większości ofert (72,6% - 2291 ogłoszenia) pojawiają się informacje na ten temat. Na potrzeby prowadzonych badań przyporządkowano dane do odpowiednich kategorii: oferty niewymagające doświadczenia – stażu pracy (20,2% - 463 ogłoszenia) oraz uwzględniające doświadczenie zawodowe (79,8% - 1828 ogłoszeń). Dodatkowo wśród tych ostatnich możliwy był bardziej szczegółowy podział na oferty dla osób ze stażem pracy do 1 roku, od 1 do 2 lat, od 3 do 5 lat, od 5 do 9 lat oraz powyżej 10 lat. Szczegółowy rozkład danych ilustruje poniższy wykres.



Korelując dane, które wskazują wymóg posiadania stażu pracy oraz całkowitą liczbę ofert zgłoszonych w danej branży uzyskujemy tabelę porównawczą pokazującą zapotrzebowanie na doświadczonych pracowników w określonych branżach zawodowych.

Branża zawodowa*	Liczba zgłoszonych ofert pracy	Oferty wymagające stażu pracy/ doświadczenia	
		Liczy bezwzględne	%
Kadra zarządzająca	103	91	88,3
Finanse/Ekonomia	109	89	81,7
Motoryzacja	25	19	76,0
Służba zdrowia	16	12	75,0
Przedstawiciel handlowy	266	196	73,7
Kontrola/ zarządzanie jakością	61	41	67,2
Human Resources	27	18	66,7
Nieruchomości	9	6	66,7
Instalacja/Utrzymanie/Serwis	88	58	65,9
Budownictwo	115	74	64,3
Sprzedaż detaliczna i hurtowa/ handel	520	323	62,1
Inżynieria/Konstrukcje/Technologia	58	35	60,3
Administracja biurowa	75	45	60,0
Grafika/Kreacja artystyczna/Fotografia/Poligrafia	17	10	58,8
Zakupy	19	11	57,9
Transport - Logistyka	112	64	57,1
Produkcja	446	253	56,7
Informatyka (ogółem)	45	82	54,9
Bankowość/ kredyty	263	144	54,8
Przemysł ciężki/ wydobywczy	13	7	53,8
Doradztwo/Konsulting	62	33	53,2

* tabela uwzględnia wybrane typy branż, w których wskaźnik ofert wymagających doświadczenia i stażu pracy przekracza 50%

Znajomość języka obcego

Wśród wszystkich ofert zatrudnienia, które ukazały się w badanych portalach internetowych 1/3 zawierała wymóg znajomości przynajmniej jednego języka obcego (947 ogłoszeń). Należy przyjąć, że nadal jest to jedno z ważniejszych kryteriów ubiegania się o stanowisko, szczególnie w przypadku ogłoszeń kierowanych do osób z wykształceniem wyższym. Jeżeli w badanym okresie pojawiły 903 oferty zatrudnienia wymagające wykształcenia wyższego, to 608 spośród nich (67,3%) wymagało znajomości przynajmniej jednego języka obcego. W przypadku wykształcenia średniego (ogólnokształcące, techniczne i ekonomiczne) stosunek wszystkich ogłoszeń do tych wymagających znajomości języka wynosił 782 do 155 (19,8%). W przypadku najniższego wykształcenia (gimnazjalne i poniżej) oraz zasadniczego zawodowego znajomość języka obcego jest wymagana sporadycznie. Wyniki dotyczące zapotrzebowania na pracowników ze znajomością języka obcego w poszczególnych kategoriach branżowych prezentuje poniższa tabela:

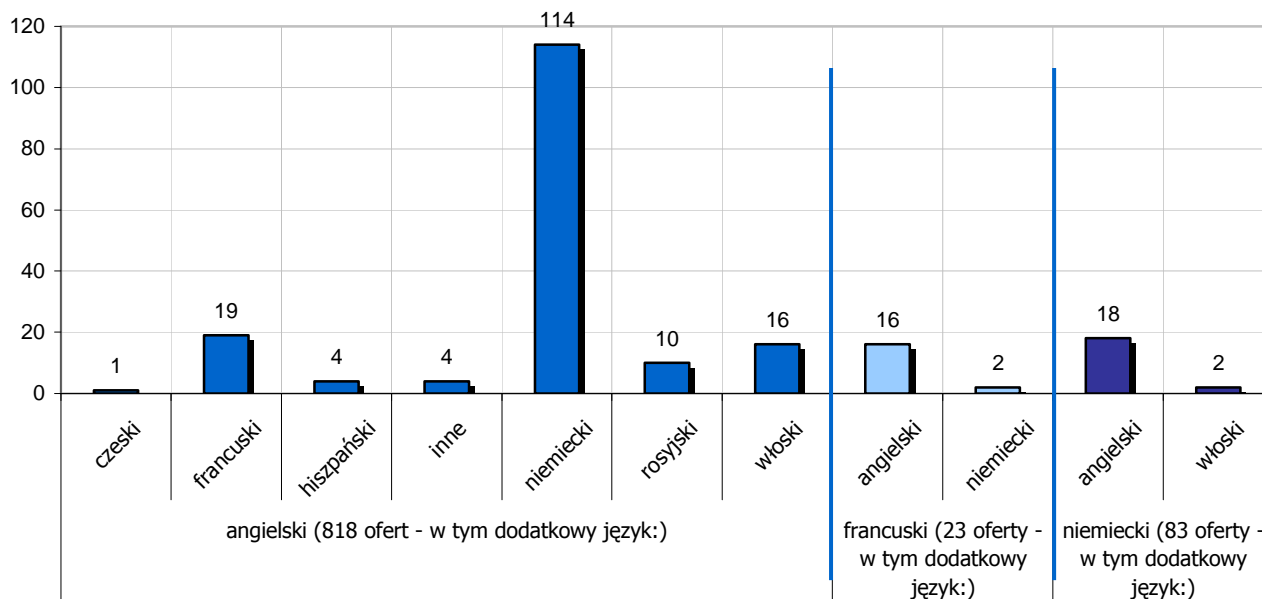
Branża zawodowa	Oferty ogółem zgłoszone dla branży	Oferty wymagające	% udział ofert wymagających znajomości języka w ofertach ogółem
		znajomości języka obcego	
Tłumaczenia	4	4	100,0
Zakupy	19	18	94,7
Inżynieria/Konstrukcje/Technologia	58	47	81,0
Technika - kontrola jakości	4	3	75,0
Informatyka (ogółem)	82	57	69,5
Kontrola/ zarządzanie jakością	61	41	67,2
Administracja biurowa	75	50	66,7
Human Resources	27	18	66,7
Kadra zarządzająca	103	63	61,2
Audyt	7	4	57,1
Finanse/Ekonomia	109	59	54,1

* tabela uwzględnia wybrane typy branż, w których wskaźnik zapotrzebowania na pracowników ze znajomością języka obcego przekracza 50%

Najbardziej pożądanym dla pracodawcy jest pracownik ze znajomością języka angielskiego. Informacja tego typu pojawiła się w co czwartym ogłoszeniu wśród wszystkich zgłoszonych (818 ofert – 25,9%). Poszukiwani są również kandydaci ze znajomością języka niemieckiego (83 oferty - 2,6%) i francuskiego (23 oferty – 0,7%). Sporadycznie występuje zapotrzebowanie na język włoski (8 ofert – 0,3%), rosyjski (8 ofert - 0,3%) i hiszpański (6 ofert – 0,2%).

Znajomość jednego języka obcego w wielu przypadkach okazuje się być niewystarczająca. Pracodawcy często poszukują osób wszechstronnych – poliglotów. Najpopularniejszym językiem dodatkowym (drugim językiem) okazał się być niemiecki. Na 216 ofert wymagających znajomości dwóch języków obcych 55,1% (119) dotyczyło właśnie niemieckiego. W 96% przypadków wystąpił on w zestawieniu z językiem angielskim.

Oferty wymagające znajomości dwóch języków obcych
(wybrane języki: angielski, francuski, niemiecki)



Oferty pracy dla osób niepełnosprawnych

Przebadane portale internetowe okazały się być skąpym źródłem ofert zatrudnienia dla osób niepełnosprawnych. Można to tłumaczyć faktem, że analizowano zaledwie część ogłoszeń, a okres badawczy ograniczono do kilku terminów. Niemniej przez 8 tygodni zakodowano zaledwie 18 ogłoszeń, w których ukazała się jasna i precyzyjna informacja na temat zatrudnienia osób z niepełnosprawnością. Trzy oferty dotyczyły *administracji biurowej*, po dwie oferty ukazały się w branżach: *transport i logistyka, produkcja, praca fizyczna, ochrona osób i mienia oraz finanse i ekonomia*, a po jednej w *bankowości i kredytach, marketingu i reklamie, obsłudze klienta/ call-center, służbie zdrowie oraz sprzedaży detalicznej i hurtowej*. Jest to bardzo znikomy procent wszystkich ofert z okresu badawczego.

Należy zwrócić uwagę na fakt podziału ofert zatrudnienia, na te które kierowane są do wszystkich pracowników oraz na te, które przeznaczone są przede wszystkim dla niepełnosprawnych. W tym drugim przypadku, pracodawca dąży do zatrudnienia osób z orzeczeniem o niepełnosprawności licząc na płynące z tego korzyści lub ze względu na status prawny zakładu pracy. Równocześnie, szanse zatrudnienia osób pełnosprawnych w tym wypadku są dużo mniejsze.

We wszystkich opublikowanych ogłoszeniach nie spotykamy się z faktem dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność. Żaden z pracodawców, poszukując ludzi do pracy, nie wprowadził do ogłoszenia zapisu, który zabraniałby ubiegania się o pracę osobie z grupą inwalidzką. Czy szanse osób pełnosprawnych i niepełnosprawnych w dostępie do stanowiska są równe to już przedmiot odrębnych badań.

Kwalifikacje i umiejętności

Szczegółowej analizie poddano również kwalifikacje i umiejętności, które zostały przedstawione w ofertach zatrudnienia. Obok wykształcenia i doświadczenia zawodowego jest to najważniejsza część każdego ogłoszenia. Cechą charakterystyczną w tym wypadku jest bardzo duże zróżnicowanie ofert pod względem ilości i charakteru wymaganych umiejętności i kompetencji. Z jednej strony obserwuje się zapotrzebowanie na nisko wykwalifikowanych pracowników do prostych prac fizycznych, którym nie stawia się żadnych wymagań, za wyjątkiem chęci i zapału do pracy. Z drugiej strony często pojawiają się oferty kierowane do osób wysoko wyspecjalizowanych i wszechstronnie wykształconych, z certyfikatami i świadectwami kilkunastu branżowych kursów, z fachową wiedzą i doświadczeniem. Rekordowe pod tym względem okazało się ogłoszenie, w którym pracodawca poszukujący informatyka przedstawił ponad trzydzieści wymagań, w tym znajomość niemal wszystkich głównych języków programowania, zagadnień związanych z siecią komputerową oraz obsługą wielu specjalistycznych programów.

Taka różnorodność wymusiła wprowadzenie klasyfikacji wymagań i kompetencji, która umożliwiła poprawne zakodowanie danych pojawiających się w ogłoszeniach. Ze względu na duże wahania ilościowe kwalifikacji, na potrzeby badań kodowano trzy najważniejsze dla danego ogłoszenia/ grupy zawodu (*ważność określona wg kolejności wpisów w ogłoszeniu lub w określonych przypadkach wg uznania osoby kodującej*).

Na podstawie uzyskanych danych można stwierdzić, że 53,7% wszystkich zgłoszonych ofert zatrudnienia zawierało w treści trzy lub więcej wymogów dotyczących kwalifikacji i umiejętności. W ¾ ogłoszeń odnotowano przynajmniej dwa wpisy tego typu, a w 86,6% wszystkich zgłoszonych propozycji pracy przynajmniej jeden wpis. Tym samym, nieco ponad 13% wszystkich ofert zatrudnienia nie zawierało żadnych specjalnych wymagań dotyczących potencjalnego pracownika. Wśród 3 154 ogłoszeń, które przeglądano w okresie prowadzenia badań, zakodowano 6 645 danych dotyczących kwalifikacji. Biorąc pod uwagę fakt, że uwzględniano trzy najważniejsze wymogi, należy mieć na uwadze, że jest to jedynie wycinek większej całości.

Najwięcej ogłoszeń, w których nie podano wymagań wobec kadry pracowniczej, dotyczyło stanowisk w kategoriach branżowych: *produkcja, sprzedaż detaliczna i hurtowa/ handel* oraz *budownictwo*, a także *transport – spedycja – dystrybucja, przedstawiciel handlowy* i *obsługa klienta/ call-center*.

Po zsumowaniu wszystkich kategorii wymagań jakie pojawiły się w badaniu powstała tabela, która przedstawia najpopularniejsze i najbardziej pożądane przez pracodawców kwalifikacje i umiejętności.

Kwalifikacje/ Umiejętności	Liczba wpisów w ogłoszeniach
cechy osobowości	597
prawo jazdy	597
znajomość programów biurowych	540
zdolności interpersonalne	480
doświadczenie zawodowe	354
branżowa wiedza specjalistyczna	320
dyspozycyjność/ mobilność	250
obsługa komputera	249
znajomość branży/ rynku	207
znajomość technik sprzedaży/ zdolności handlowe	204
książeczka sanitarno-epidemiologiczna	190
informatyka - programowanie	132
chęć do pracy	131
orientacja na cele	108
znajomość prawa i przepisów	107
zdolności kierownicze/ umiejętność zarządzania personelem	104

Należy podkreślić, że przedstawione w tabeli kwalifikacje i umiejętności stanowią kategorie o różnych stopniach ogólności. Ze względu na bardzo duże zróżnicowanie wymagań pracodawców tworzenie grup okazało się niezbędne. Pierwsza pozycja – cechy osobowości – to zbiór, na który składają się takie elementy osobowości pracownika jak aktywność, zaangażowanie, chęć do pracy, uśmiech na twarzy, dokładność, kreatywność, inicjatywa, kultura osobista oraz wiele innych. W przypadku prawa jazdy należy mieć na uwadze, że grupa ta obejmuje wszystkie możliwe kategorie uprawnień. Podobnie jest z programami biurowymi, graficznymi i projektowymi, gdzie znalazło się wiele różnych aplikacji, które służą podobnym zastosowaniom.

Kwalifikacje/ Umiejętności	Wybrane elementy w ramach grupy
cechy osobowości	aktywność, ambicja, dokładność, inicjatywa, kreatywność, kultura osobista, odpowiedzialność, optymizm, otwartość, pracowitość, przebojowość, punktualność, rzetelność, zaangażowanie...
prawo jazdy	kat. A, B, C, D, T, +E
znajomość programów biurowych	MS Office – Excel, Word, PowerPoint, Access
zdolności interpersonalne	komunikatywność, zdolności w nawiązywaniu i podtrzymywaniu kontaktów
doświadczenie zawodowe	doświadczenie wymagane do prawidłowego wykonania pracy w danym fachu wynikające ze stażu pracy
branżowa wiedza specjalistyczna	wiedza wymagana do prawidłowego wykonania pracy w danym fachu zdobyta w procesie nauki
dyspozycyjność/ mobilność	dyspozycyjność czasowa/ terytorialna
obsługa komputera	ogólna wiedza na temat obsługi komputera i internetu
znajomość branży/ rynku	wiedza na temat aktualnych trendów, znajomość aktualnej sytuacji w danej branży, znajomość konkurencji
znajomość technik sprzedaży/ zdolności handlowe	znajomość technik sprzedaży i obsługi klienta
informatyka - programowanie	znajomość języków programowania – C++, Java, VisualBasic, HTML, XML, PHP, Pascal, Delphi...

Jednym z najważniejszych wymogów współczesnego śląskiego rynku pracy jest posiadanie prawa jazdy, w tym przede wszystkim prawa jazdy kategorii B. Uprawnienia do kierowania pojazdami są niezbędne do wykonywania pracy na wielu stanowiskach, a ponadto mają duży wpływ na dyspozycyjność i mobilność przyszłego pracownika.

Najwięcej zapisów dotyczących posiadania prawa jazdy dotyczyło zawodu przedstawiciela handlowego. We wszystkich przypadkach chodziło o prawo jazdy kategorii B. Jest to naturalne zjawisko, biorąc pod uwagę charakter pracy związany z ciągłym przemieszczaniem się pracownika na terenie województwa czy kraju. Drugi w kolejności, pod względem liczby zapisów dotyczących tego wymogu okazał się zawód sprzedawcy – handlowca. Szczegółowe dane prezentuje poniższa tabela:

Branże zawodowe	Liczba ofert wymagających posiadania prawa jazdy	% wśród wszystkich ofert wymagających prawa jazdy N=597	Liczba wszystkich ofert pracy w grupie zawodu	% ofert wymagających prawa jazdy wśród wszystkich ofert pracy w branży =(kol.A*100)/kol.C
	A	B		C
Przedstawiciel handlowy	169	28,3	266	63,5
Sprzedaż detaliczna i hurtowa/ handel	90	15,1	520	17,3
Bankowość/ kredyty	68	11,4	263	25,9
Produkcja	28	4,7	446	6,3
Kadra zarządzająca	25	4,2	103	24,3
Instalacja/Utrzymanie/Serwis	23	3,9	88	26,1
Ubezpieczenia	21	3,5	53	39,6
Transport - Spedycja - Dystrybucja	20	3,4	76	26,3
Budownictwo	16	2,7	115	13,9
Doradztwo/Konsulting	16	2,7	62	25,8
Transport - Logistyka	15	2,5	62	25,8

* tabela przedstawia wybrane branże zawodowe – 15 i więcej ogłoszeń z informacją dot. prawa jazdy

Interesujące dane przynosi zestawienie liczby ofert wymagających posiadania prawa jazdy w danej branży zawodowej z liczbą wszystkich ofert pracy w branży zawodowej. Okazuje się, że więcej niż 3/5 kandydatów na przedstawicieli handlowych i 2/5 kandydatów na pośredników ubezpieczeniowych jest zobligowanych do posiadania uprawnień do kierowania pojazdami. Biorąc pod uwagę specyfikę zawodu można przypuszczać, że jest to wymóg na tyle ważny i oczywisty, że część pracodawców nie podaje go w ogłoszeniu, a co za tym idzie podane wartości procentowe mogą być jeszcze wyższe. Wymóg posiadania prawa jazdy, w tym również na samochody ciężarowe i z przyczepą, dotyczy co czwartego kandydata do pracy w zawodach z grupy transport-spedycja-dystrybucja, w szczególności kierowców. W branży instalacje-utrzymanie-serwis, gdzie również często wymaga się pracy w terenie i możliwości szybkiego przemieszczania się, posiadanie prawa jazdy jest ważnym kryterium rekrutacji. W każdym przypadku takiej działalności, która wymaga mobilności, dojazdów do klienta i świadczenia usług doradczych poza miejscem zatrudnienia wskaźnik procentowy ofert wymagających prawa jazdy wyraźnie wzrasta.

Warto również dokonać zestawienia przedstawionych w ogłoszeniach wymagań z najpopularniejszymi branżami, w których poszukiwano pracowników. Ze względu na obszerność dostępnego materiału w badaniu skupiono się na pięciu najczęściej poszukiwanych kategoriach. Zgodnie z prezentowanym na początku opracowania wykresem są to: *sprzedaż hurtowa i detaliczna/ handel, produkcja, przedstawiciele handlowi, bankowość/ kredyty oraz budownictwo.*

W pięciu najczęściej poszukiwanych branżach zakodowano łącznie 3 520 danych na temat różnych kwalifikacji wymaganych przez pracodawców. Stanowi to blisko 53% wszystkich dostępnych informacji z tego zakresu w obszarze 47 kategorii zawodowych, w których poszukiwano pracowników.

W przypadku sprzedaży detalicznej i hurtowej uzyskano 1 188 danych na temat wymagań, w produkcji 856 danych, odnośnie przedstawicieli handlowych 645 danych, bankowości i kredytów 684 dane, a w budownictwie 147 danych. Szczegółowe informacje na temat najpopularniejszych wymagań stawianych potencjalnym pracownikom w poszczególnych branżach prezentuje poniższa tabela:

Branża zawodowa	Dane dotyczące kwalifikacji/ wymagań	Liczba danych	% w branży zawodowej
sprzedaż detaliczna i hurtowa/ handel	dane. dot. kwalifikacji ogółem	1188	100,0
	w tym:		
	cechy osobowości	173	14,6
	zdolności interpersonalne	121	10,2
	prawo jazdy	90	7,6
	obsługa komputera	79	6,6
	znajomość technik sprzedaży/ zdolności handlowe	65	5,5
	doświadczenie zawodowe	61	5,1
	znajomość branży/ rynku	58	4,9
	branżowa wiedza specjalistyczna	57	4,8
	znajomość programów biurowych	50	4,2
	orientacja na cele	43	3,6
	książeczka sanitarno-epidemiologiczna	42	3,5
	dyspozycyjność/ mobilność	38	3,2
produkcja	dane. dot. kwalifikacji ogółem	856	100,0
	w tym:		
	cechy osobowości	62	7,2
	branżowa wiedza specjalistyczna	57	6,7
	znajomość dokumentacji/ rysunku technicznego	45	5,3
	dyspozycyjność/ mobilność	38	4,4
	doświadczenie zawodowe	31	3,6
	znajomość maszyn/ narzędzi specjalistycznych	31	3,6
	znajomość programów biurowych	28	3,3
	prawo jazdy	21	2,5
	zdolności kierownicze/ umiejętność zarządzania personelem	20	2,3
	programy projektowe (CAD)	19	2,2
przedstawiciele handlowi	dane. dot. kwalifikacji ogółem	645	100,0
	w tym:		
	prawo jazdy	169	26,2
	zdolności interpersonalne	77	11,9
	cechy osobowości	57	8,8
	znajomość programów biurowych	51	7,9
	doświadczenie zawodowe	30	4,7
	znajomość branży/ rynku	30	4,7
	umiejętności negocjacyjne	25	3,9
	dyspozycyjność/ mobilność	24	3,7
	obsługa komputera	24	3,7
	własny samochód	24	3,7
	znajomość technik sprzedaży/ zdolności handlowe	23	3,6
	branżowa wiedza specjalistyczna	20	3,1
bankowość i kredyty	dane. dot. kwalifikacji ogółem	684	100,0
	w tym:		
	zdolności interpersonalne	96	14,0
	znajomość programów biurowych	82	12,0
	znajomość technik sprzedaży/ zdolności handlowe	80	11,7
	prawo jazdy	68	9,9
	doświadczenie zawodowe	48	7,0

Branża zawodowa	Dane dotyczące kwalifikacji/ wymagań		Liczba danych	% w branży zawodowej
		znajomość branży/ rynku	40	5,8
		niekaralność	38	5,6
		znajomość bankowości i finansów	33	4,8
		chęć do pracy	29	4,2
		orientacja na cele	27	3,9
		cechy osobowości	25	3,7
		dyspozycyjność/ mobilność	21	3,1
budownictwo	dane. dot. kwalifikacji ogółem		147	100,0
	w tym:	doświadczenie zawodowe	27	18,4
		prawo jazdy	16	10,9
		dyspozycyjność/ mobilność	12	8,2
		programy projektowe (CAD)	11	7,5
		branżowa wiedza specjalistyczna	9	6,1
		cechy osobowości	8	5,4
		chęć do pracy	8	5,4

* tabela przedstawia wybrane, najpopularniejsze grupy kwalifikacji

W ramach prowadzonych badań starano się również uzyskać informacje dotyczące kandydatów do pracy o szczególnym statusie – np. absolwentów, studentów, emerytów czy rencistów. Niestety liczba konkretnych informacji wskazujących, że dana oferta kierowana jest do określonej kategorii osób była niewielka. W większości wypadków należy dobierać oferty intuicyjnie, kierując się w określeniu grupy odbiorców takimi danymi jak np. wymagany okres doświadczenia zawodowego czy stopień zaawansowania kwalifikacji zawodowych.

Na podstawie niewielu informacji zebranych z tych ogłoszeń, w których pojawiają się konkretne wskazania co do statusu kandydata do pracy, możemy wnioskować, że najbardziej przydatne kwalifikacje i umiejętności to:

- w przypadku studentów: znajomość programów biurowych (MS Office, w tym przede wszystkim Excel, Word i PowerPoint), zdolności interpersonalne i komunikacyjne, dyspozycyjność i posiadanie prawa jazdy oraz dodatkowy język (biorąc pod uwagę osobne rubryki dotyczące kodowania języków, dodatkowy język może oznaczać w tym wypadku nawet wymóg posługiwania się trzema różnymi językami);
- w przypadku absolwentów: znajomość specjalistycznych programów projektowych – w tym przede wszystkim technicznych z grupy CAD, znajomość programów biurowych (MS Office) oraz umiejętności analizowania i prognozowania.

Inaczej wygląda sytuacja w przypadku zestawienia poziomu wykształcenia z kwalifikacjami. W tym wypadku zakres danych, które można otrzymać jest zdecydowanie szerszy. Generalnie, na 3 154 ogłoszenia 2 355 (74,7%) posiadało informacje o wymaganym wykształceniu. Wśród ofert z takimi danymi 2 142 (91,1%) ogłoszeń zawierało przynajmniej jedną informację o wymaganych

kwalfikacjach. Łącznie zakodowano 5 366 danych dotyczących oczekiwanych przez pracodawców umiejętności we wszystkich poziomach wykształcenia.

Oferty uwzględniające poziom wykształcenia	wszystkie ogłoszenia	ogłoszenia zawierające przynajmniej jedną informację o kwalifikacjach	% ogłoszeń zawierających informację o kwalifikacjach wśród wszystkich ogłoszeń
gimnazjalne i poniżej	66	50	75,8
policealne i śr. Zawodowe	203	187	92,1
średnie ekonomiczne	9	9	100,0
średnie ogólnokształcące	672	629	93,6
średnie techniczne	101	95	94,1
wyższe	903	853	94,5
zasadnicze zawodowe	398	319	80,2
Suma końcowa	2 352	2 142	91,1

Szczegółowe informacje dotyczące wymagań pracodawców w odniesieniu do kwalifikacji na każdym z poziomów wykształcenia prezentuje poniższa tabela:

Oferty uwzględniające poziom wykształcenia	Dane dotyczące kwalifikacji/ wymagań	Liczba danych	% wśród wszystkich danych poziomu wykształcenia	
gimnazjalne i poniżej	dane. dot. kwalifikacji ogółem	84	100,0	
	w tym:	książeczka sanitarno-epidemiologiczna	20	23,8
		cechy osobowości	16	19,0
		dyspozycyjność/ mobilność	11	13,1
		chęć do pracy	5	6,0
zasadnicze zawodowe	dane. dot. kwalifikacji ogółem	710	100,0	
	w tym:	cechy osobowości	114	16,1
		doświadczenie zawodowe	50	7,0
		książeczka sanitarno-epidemiologiczna	46	6,5
		chęć do pracy na zmiany	45	6,3
		uregulowany stosunek do służby wojskowej	38	5,4
		dyspozycyjność/ mobilność	37	5,2
		uprawnienia na wózki widłowe	33	4,6
		znajomość maszyn/ narzędzi specjalistycznych	32	4,5
		branżowa wiedza specjalistyczna	31	4,4
		prawo jazdy	29	4,1
		znajomość dokumentacji/ rysunku technicznego	27	3,8
		zdolności manualne	22	3,1

Oferty uwzględniające poziom wykształcenia	Dane dotyczące kwalifikacji/ wymagań	Liczba danych	% wśród wszystkich danych poziomu wykształcenia	
policealne i śr. zawodowe	dane. dot. kwalifikacji ogółem	506	100,0	
	w tym:	prawo jazdy	56	11,1
		doświadczenie zawodowe	46	9,1
		branżowa wiedza specjalistyczna	40	7,9
		zdolności interpersonalne	37	7,3
		znajomość programów biurowych	28	5,5
		cechy osobowości	23	4,5
		znajomość dokumentacji/ rysunku technicznego	22	4,3
		znajomość branży/ rynku	19	3,8
		znajomość maszyn/ narzędzi specjalistycznych	17	3,4
		własny samochód	16	3,2
		zdolności kierownicze/ umiejętność zarządzania personelem	16	3,2
		dyspozycyjność/ mobilność	15	3,0
		obsługa komputera	15	3,0
informatyka - programowanie	14	2,8		
średnie ekonomiczne	dane. dot. kwalifikacji ogółem	24	100,0	
	w tym:	znajomość programów biurowych	6	25,0
		zdolności interpersonalne	3	12,5
		programy finansowe/ księgowość	3	12,5
		znajomość prawa i przepisów	3	12,5
średnie ogólnokształcące	dane. dot. kwalifikacji ogółem	1633	100,0	
	w tym:	znajomość programów biurowych	184	11,3
		zdolności interpersonalne	166	10,2
		prawo jazdy	143	8,8
		cechy osobowości	140	8,6
		znajomość technik sprzedaży/ zdolności handlowe	128	7,8
		obsługa komputera	103	6,3
		doświadczenie zawodowe	98	6,0
		znajomość branży/ rynku	58	3,6
		dyspozycyjność/ mobilność	50	3,1
		niekaralność	46	2,8
		chęć do pracy	36	2,2
		branżowa wiedza specjalistyczna	35	2,1
		znajomość bankowości i finansów	34	2,1
średnie techniczne	dane. dot. kwalifikacji ogółem	231	100,0	
	w tym:	prawo jazdy	38	16,5
		branżowa wiedza specjalistyczna	28	12,1
		cechy osobowości	13	5,6
		dyspozycyjność/ mobilność	12	5,2
		znajomość dokumentacji/ rysunku technicznego	11	4,8
		znajomość programów biurowych	11	4,8

Oferty uwzględniające poziom wykształcenia	Dane dotyczące kwalifikacji/ wymagań	Liczba danych	% wśród wszystkich danych poziomu wykształcenia	
wyższe	dane. dot. kwalifikacji ogółem	2178	100,0	
	w tym:	znajomość programów biurowych	241	11,1
		prawo jazdy	216	9,9
		branżowa wiedza specjalistyczna	148	6,8
		cechy osobowości	126	5,8
		zdolności interpersonalne	119	5,5
		doświadczenie zawodowe	104	4,8
		informatyka - programowanie	79	3,6
		znajomość prawa i przepisów	77	3,5
		znajomość branży/ rynku	76	3,5
		obsługa komputera	70	3,2
		umiejętność analizowania	65	3,0
programy projektowe (CAD)	64	2,9		

* tabela przedstawia wybrane, najpopularniejsze grupy kwalifikacji

Forma i okres zatrudnienia

Większość pracodawców nie podaje w ogłoszeniach internetowych informacji o formie zatrudnienia i czasie jego trwania. Uzyskanie danych na ten temat wyraźnie było uzależnione od portalu internetowego i obowiązujących w nim schematów ogłoszeniowych. Jeżeli z góry narzuca się określony wzór ogłoszenia, w którym pojawiają się pola dotyczące czasu pracy, formy zatrudnienia, miejsca wykonywania pracy itp. to ilość danych możliwych do uzyskania wyraźnie wzrasta.

Wśród wszystkich ofert zatrudnienia, które ukazały się w okresie badawczym w internecie tylko 40% (1 243 ogłoszenia) informowało kandydata o tym, w jakim wymiarze czasu będzie pracował.

Czas pracy - etat	Liczba danych	% wśród wszystkich ofert
brak danych	1 911	60,6
część etatu	45	1,4
nienormowany czas pracy	118	3,7
pełny etat	1 079	34,3
Suma końcowa	3 154	100,0

Jeszcze mniej informacji uzyskujemy na temat przewidywanego przez pracodawcę okresu zatrudnienia. Zaledwie co czwarte ogłoszenie informowało kandydata do pracy o tym, czy może on zostać przyjęty na okres próbny, czas określony lub nieokreślony. Rozkład danych przedstawia się następująco:

Okres zatrudnienia	Liczba danych	% wśród wszystkich ofert
brak danych	2401	76,1
na czas nieokreślony	315	10,0
na czas określony	366	11,6
na okres próbny	72	2,3
Suma końcowa	3154	100,0

Podsumowanie

W ramach prowadzonych badań zakodowano 3154 oferty pracy, które ukazały się w internecie w okresie dziewięciu kolejnych poniedziałków we wrześniu i październiku 2007 r. Przy uwzględnieniu podziału terytorialnego województwa okazało się, że większość z nich dotyczy zatrudnienia w regionie centralnym śląskim, w tym przede wszystkim w dużych miastach takich jak: Katowice, Gliwice, Tychy, Sosnowiec, Dąbrowa Górnicza, Chorzów, Bytom czy Zabrze. Jako główne źródła rekrutacyjne z pozostałych podregionów należy wymienić także miasta: Bielsko-Biała, Częstochowa i Rybnik. W województwie śląskim są to ważne ośrodki zatrudnienia, wpływające na rynki pracy sąsiednich jednostek terytorialnych. Tym samym można wnioskować, że portale internetowe wykorzystywane są w procesie rekrutacyjnym jako pośrednik popularny właśnie w tych obszarach zurbanizowanych, wśród mieszkańców dużych ośrodków miejskich i firm posiadających tam stanowiska pracy.

Wyniki dotyczące branż, w których zgłaszanych jest najwięcej ofert pracy nie stanowią zaskoczenia. Spośród 3154 ofert zgłoszonych do portali internetowych, 16,5% dotyczyło sprzedaży detalicznej i hurtowej/ handlu, a kolejne 8,4% przedstawicielstwa handlowego. W sumie ¼ wszystkich ogłoszeń dotyczyła szeroko rozumianego handlu. Dużą aktywnością rekrutacyjną charakteryzują się również pracodawcy z branży przemysłowej (14,1% wszystkich ofert), bankowości i kredytów (8,3%) oraz budownictwa (3,6%). Warto zwrócić uwagę na ostatni wynik. Okres prowadzonych badań nie należy do najbardziej sprzyjających dla zawodów z tak zwanej „budowlanki”. Wysoki udział ofert tej branży we wszystkich zgłoszonych do portali internetowych prawdopodobnie byłby jeszcze wyższy w okresie wiosenno-letnim.

Niewielu pracodawców zamieszcza w treści ogłoszeń informacje dotyczące płci i wieku. Jest to zjawisko pozytywne, pozwalające wnioskować o ich wiedzy na temat przepisów przeciwdziałających dyskryminacji. Wpisy dotyczące preferowanej płci miały charakter śladowy, natomiast częściej pojawiające się ograniczenia związane z wiekiem kandydatów do pracy, uzasadnione były w większości przypadków wymaganym doświadczeniem zawodowym.

Portale internetowe są ważnym źródłem informacji dla poszukujących pracy, legitymujących się wykształceniem wyższym. Na 2352 ogłoszenia zawierające informacje o poziomie wykształcenia aż 38,4% dotyczyło ofert dla osób z wyższym wykształceniem. Trzeba podkreślić, że w większości ofert zatrudnienia zawierających wpisy o wykształceniu średnim ogólnokształcącym (drugie w kolejności – 28,5% ofert), podkreślano, że jest to najniższy akceptowany poziom. Studia wyższe są więc nadal bardzo ważnym elementem pozwalającym na zdobycie zatrudnienia. Współczesne uwarunkowania rynku pracy sprzyjają przede wszystkim absolwentom studiów technicznych, którzy bez większych problemów powinni znaleźć pracę w branży produkcyjnej, inżynieryjno-konstrukcyjnej, informatycznej i związanej z zarządzaniem jakością i kontrolą. Ważnym źródłem ofert pracy dla osób z wyższym wykształceniem stał się również handel, w którym dyplom często gwarantuje objęcie stanowisk kierowniczych. Kandydaci do pracy, posiadający wykształcenie zasadnicze zawodowe, mogą liczyć na zatrudnienie w branży produkcyjnej oraz budownictwie. Sytuacja na rynku pracy sprzyja tym pracownikom między innymi z powodu emigracji zarobkowej.

Ponad 70% ogłoszeń zawierało informacje o oczekiwanych doświadczeniach zawodowych. W zdecydowanej większości pracodawcy starają się pozyskać osobę, która ma za sobą określony staż pracy (80% ofert), w tym najlepiej do 24 miesięcy doświadczenia zawodowego (70% ofert). To pokazuje jak ważne dla młodych ludzi staje się podejmowanie aktywności zawodowej już w trakcie nauki.

Blisko 1/3 ofert zatrudnienia z portali internetowych zawierała wymóg znajomości przynajmniej jednego języka obcego. Jest to nadal jedno z ważniejszych kryteriów ubiegania się o stanowisko pracy, szczególnie w przypadku osób z wykształceniem wyższym (67,8% ofert dot. wykształcenia wyższego zawierało wpis o języku obcym). Najbardziej pożądana jest znajomość języka angielskiego. Coraz większe znaczenie na rynku pracy zyskują pracownicy, którzy opanowali komunikację co najmniej w dwóch językach obcych (angielski +niemiecki, angielski +francuski).

Aktualne wymagania dotyczące kwalifikacji i umiejętności kandydatów do pracy są bardzo zróżnicowane pod względem ilościowym i jakościowym. Z jednej strony pojawiają się oferty, które nie stawiają żadnych wymagań, a pracodawca jest zdeterminowany do pozyskania jakiegokolwiek kadry, którą można poddać odpowiedniemu przeszkoleniu. Dotyczy to przede wszystkim prac prostych z niewielkim zakresem odpowiedzialności. Z drugiej strony można napotkać bardzo rozbudowane oferty wymagające od kandydata do pracy wszechstronnej wiedzy z danego kierunku i wielu umiejętności. Rozróżnienia należy dokonać także w przypadku grup kwalifikacji i umiejętności. Część z nich, dotycząca przede wszystkim określonych cech osobowości, nie wynika z procesu nauki i zdobywania wiedzy, ale z indywidualnego ukształtowania charakteru i zdobywania kolejnych doświadczeń zawodowych. Z drugiej strony są takie umiejętności, które można nabyć tylko w drodze odpowiedniego szkolenia i korzystać z nich na podstawie posiadanego certyfikatu czy świadectwa. Jedne i drugie są ważne dla śląskich pracodawców. Do najczęściej pojawiających się oczekiwań należą: cechy osobowości i prawo jazdy (po 597 wpisów w 3154 ofertach pracy), znajomość programów biurowych (przede wszystkim pakietu MS Office – 540 ofert), zdolności interpersonalne

(nawiązywanie i podtrzymywanie kontaktów – 480 ofert), branżowa wiedza specjalistyczna (320 ofert) oraz mobilność przestrzenna i dyspozycyjność czasowa (250 ofert).

Planując szkolenia lub podejmując próbę określenia potrzeb szkoleniowych warto dokładnie przeanalizować wskazania pracodawców i wyodrębnić takie umiejętności i uprawnienia, które będą miały zastosowanie w wielu branżach i nie ulegną przedawnieniu. Bez wątplenia takie warunki spełnia posiadanie uprawnień do kierowania pojazdami – jeden z najczęstszych wymogów współczesnych pracodawców, pojawiający się w każdej z grup branżowych i bezpośrednio związany z innymi warunkami, np. mobilnością i dyspozycyjnością. Podobna sytuacja związana jest z językami obcymi, których znajomość zwiększa szanse zatrudnienia i wpływa na zdolności komunikacyjne. W wielu sytuacjach jest to również determinanta rozwoju zawodowego i awansu.

Każda branża kształtuje własne wymagania – nie można stworzyć uniwersalnego profilu kwalifikacji, których posiadanie gwarantuje podjęcie zatrudnienia i zaspokojenie potrzeb współczesnych pracodawców. Niemniej można przyjąć, na podstawie obszernego zbioru danych wykorzystanych w badaniu, że występują kwalifikacje pomocne w większości zawodów na różnych stanowiskach. Należą do nich takie umiejętności jak obsługa komputera i dobra znajomość programów biurowych, prawo jazdy, znajomość języków obcych, które połączone z odpowiednimi cechami charakteru wpływają na pozytywną ocenę kandydata do pracy. Nie można pominąć takich elementów jak doświadczenie zawodowe oraz wąska specjalistyczna wiedza dotycząca określonej branży, w tym przede wszystkim przygotowania technicznego, na które jest obecnie duże zapotrzebowanie na rynku pracy. Uwzględniając te wyznaczniki, przydatne dla kandydata do pracy, można przygotować się do precyzyjnego wyznaczenia kierunku zdobywania kolejnych umiejętności w określonych grupach zawodów.